

MỘT SỐ GIẢI PHÁP NÂNG CAO VỊ TRÍ CỦA NỮ CÁN BỘ QUẢN LÝ GIÁO DỤC Ở CÁC TỈNH PHÍA NAM

PGS.TS. NGUYỄN THANH BÌNH

Trường Đại học sư phạm Hà Nội

Nghiên cứu vị trí, vai trò của cán bộ quản lý giáo dục (CBQLGD) nữ với quan điểm tiếp cận giới và phát triển đã tiến hành ở Đắc Lắc (đại diện cho các tỉnh vùng Tây Nguyên), Trà Vinh (đại diện cho các tỉnh đồng bằng sông Cửu Long) và thành phố Hồ Chí Minh, sơ bộ cho phép rút ra một số nhận xét sau đây:

I. Thực trạng và nguyên nhân

1. Thực trạng

1.1. Tỷ lệ cán bộ, giáo viên (GV) nữ ngành giáo dục tham gia quản lý

Tại TP Hồ Chí Minh, Trà Vinh và Đắc Lắc hiện nay đều có cán bộ nữ tham gia lãnh đạo cấp sở, phòng GD-ĐT. Mặc dù đã có chỉ đạo của các sở GD-ĐT là mỗi đơn vị cần có ít nhất 1 nữ tham gia quản lý, tuy nhiên, tỷ lệ CBQL là nữ còn chưa tương xứng với tỷ lệ lực lượng nữ giới trong ngành. Ở những tỉnh như Trà Vinh và Đắc Lắc tỷ lệ này còn khiêm tốn ngay ở bậc học tiểu học. Càng ở các bậc học cao hơn thì tỷ lệ CBQLGD là nữ càng hạn chế hơn. Ví dụ: Ở TP. Hồ Chí Minh, tổng số trường THPT là 70 (không kể trường dân lập) thì có 35 cán bộ nữ trong Ban giám hiệu (9 nữ hiệu trưởng); 7 nữ là trưởng phòng trong số 22 phòng GD-ĐT. Ở Trà Vinh, trong tổng số 28 trường THPT có 6 nữ trong Ban giám hiệu (2 nữ hiệu trưởng); trong tổng số 8 phòng GD-ĐT có 12,5% CBQL là nữ (tỷ lệ nữ trưởng phòng là 6,25%). Ở Đắc Lắc, trong số 27 trường THPT có 12 cán bộ nữ trong Ban giám hiệu (10 nữ hiệu trưởng); trong tổng số 13 phòng GD-ĐT, CBQL nữ chiếm 15,38%.

1.2. Cương vị của nữ CBQLGD

- Tỷ lệ cán bộ nữ tham gia quản lý ở vị trí cấp trưởng trong thực tế hiện nay còn thấp. Đa số cán

bộ nữ được bố trí ở cấp phó. Trong tầm nhìn của lãnh đạo các cấp của ngành giáo dục chưa thấy được vấn đề này để đáp ứng nhu cầu chiến lược về giới

Minh họa bằng số liệu CB nữ tham gia QLGD ở một số huyện của Trà Vinh (*xem bảng*).

- Thực quyền của CBQL ở vị trí cấp phó phụ thuộc nhiều vào phong cách lãnh đạo của cấp trưởng, đồng thời còn phụ thuộc vào năng lực của cán bộ nữ ở cấp phó. Trong thực tế, có những trường hợp bổ nhiệm cán bộ nữ chưa coi yếu tố năng lực và phẩm chất của CBQL là yếu tố hàng đầu, mà thiên về cơ cấu, chính sách dân tộc,... nên dẫn đến tình trạng cán bộ không có thực quyền, không có sự thống nhất giữa quyền và trách nhiệm mà ở vị trí đó, cán bộ phải đảm nhiệm.

1.3. Việc thực hiện nhiệm vụ của nữ CBQLGD; chức năng và uy tín của họ

Mặc dù nữ CBQLGD gặp rất nhiều khó khăn chủ quan và khách quan như: ít có điều kiện, thời gian như nam giới vì phải thực hiện chức năng làm mẹ, làm vợ trong gia đình (đây là một khó khăn điển hình của CBQLGD nữ phía Nam); hạn chế về sức khỏe và các đặc điểm giới tính; trong đánh giá chưa có cái nhìn theo quan điểm giới; đa số cán bộ nữ được đề bạt rồi mới được bồi dưỡng kiến thức về quản lý GD,... nhưng hầu hết các ý kiến đều thống nhất rằng: đội ngũ CBQLGD nữ đã và đang hoàn thành tốt nhiệm vụ, thậm chí còn tốt hơn nam. Nhận định này được rút ra từ sự so sánh cả về mặt định tính và định lượng hiệu quả công việc giữa CBQLGD nam và nữ ở từng địa bàn. Những trường có uy tín về dạy tốt và học tốt hầu hết do phụ nữ lãnh đạo. Bởi vì: họ có trách nhiệm, cẩn cù, chịu khó, cẩn thận; xử lý vấn đề nhạy cảm, có tình, có lý, chu đáo hơn do sâu sát, nắm vững thông tin. Cách giải quyết vấn

đề của nữ thường mềm mỏng, có hiệu quả trong việc vận động sự ủng hộ của cả cấp trên lẫn chính quyền địa phương và các lực lượng khác hỗ trợ cho giáo

Huyện	Tiểu học		THCS		THPT		Phòng GD-ĐT	
	HT (%)	Phó HT (%)	HT (%)	Phó HT (%)	HT (%)	Phó HT (%)	TP (%)	Phó TP (%)
Châu Thành	31,58	61,11	15,38	38,46	0	100	0	0
Trà Cú			6,67	10	0	0	0	0
Cầu Ngang	18,18	52,94	9,09	50	0	0	100	100
Cầu Kè	12,9	16,13	7,14	7,14	0			
Duyên Hải	4,55	25	37,5	0		50		0

dục; CBQLGD nữ sử dụng kinh phí hợp lý và tiết kiệm cho nhà nước hơn,... Ngoài ra, còn có ý kiến từ cả CBQLGD nam và CBQLGD nữ cho rằng: *"Không phải nữ thiếu tầm nhìn và không dám đột phá"*.

Chính vì vậy, CBQLGD nữ thực sự có uy tín đối với mọi người. Chính uy tín đó đã góp phần làm thay đổi nhận thức về vai trò của phụ nữ trong xã hội hiện nay, họ không chỉ khẳng định được về phẩm chất và năng lực mà có những người còn được cả nam và nữ khâm phục. Tuy nhiên, cũng không tránh khỏi có trường hợp chưa tạo ra uy tín thật do năng lực hạn chế.

2. Nguyên nhân

2.1. Trong nhiều năm trước đây, và ngay cả hiện tại, ở một số nơi việc đề bạt CBQL thường căn cứ vào quá trình phấn đấu tự nhiên, lâu dài của từng người về mọi mặt. Khi cán bộ, GV đã tự khẳng định mình rồi mới được đưa vào đội ngũ cốt cán để đào tạo, bồi dưỡng. Cách làm này tuy có ưu điểm là người được đề bạt có được sự đánh giá cao từ phía quần chúng, cũng như từ phía lãnh đạo nhà trường. Nhưng đối với phụ nữ, do phải dành một khoảng thời gian thực hiện chức năng sinh đẻ và nuôi con nhỏ, sau đó mới có điều kiện phấn đấu, đến lúc được thừa nhận thì đa số đã không còn đủ điều kiện, cơ hội để tham gia quản lý.

2.2. Gần đây đã có chỉ đạo về quy hoạch đội ngũ CBQLGD nhưng vẫn làm theo lối mòn, chỉ chú ý đến một số cốt cán, quan điểm tiếp cận giới chưa được nhận thức sâu sắc và đầy đủ. Chưa có tiêu chí cụ thể làm cơ sở cho việc lựa chọn, đề bạt CBQL nữ trên cơ sở tính đến đặc điểm và điều kiện giới. Một số người cho rằng: nếu có tiêu chí riêng cho nữ thì sẽ hạ thấp yêu cầu đối với nữ, do đó uy tín của người được đề bạt sẽ không cao. Điều này cho thấy cần nâng cao nhận thức giới, cách tiếp cận giới không chỉ cho những người ra quyết định mà còn cho mọi người.

2.3. Mặc dù nhận thức về vai trò giới của phụ nữ đã có nhiều thay đổi, nhưng vẫn còn tồn tại quan niệm cho rằng phụ nữ không nên làm lãnh đạo. Quan niệm đó nhiều khi xuất phát từ định kiến về vai trò của phụ nữ do thiếu lòng tin vào năng lực của họ. Nhưng đôi khi cũng do sự đồng cảm của cán bộ quản lý cấp trên với những khó khăn, vất vả khi phụ nữ làm quản lý.

Chẳng hạn, có những ý kiến cho rằng phụ nữ làm CBQL có những hạn chế như: tầm nhìn không bằng nam, cách xử lý thường nhằm vào đích trước mắt hơn là lâu dài; tiếp cận thông tin hạn chế (nữ thường khuôn các mối quan hệ của mình trong đơn vị công tác, không giao lưu rộng);

tính linh hoạt hạn chế; thiếu mạnh dạn khi xử lý công việc,... Thậm chí, có cả những ý kiến không thật xác đáng như: không thoả trong việc duyệt kinh phí chi tiêu; không biết uống rượu, bia để tiếp khách,...

Do đó, hiện nay vẫn tồn tại phổ biến tâm lý: ngay cả khi nam và nữ ngang bằng nhau về năng lực và phẩm chất thì nhiều người vẫn muốn chọn nam làm CBQL. Nếu muốn được chọn thì người phụ nữ phải nổi trội hơn nam giới mới được thừa nhận.

2.4. Lãnh đạo cấp trên chưa sát cơ sở để đánh giá đúng và khách quan cán bộ, yếu tố quan hệ vẫn có ảnh hưởng lớn đến nhân sự được đề bạt. Ở cả 3 tỉnh nói trên, chúng tôi đều thấy hiện tượng: phụ nữ có năng lực, dám nói thẳng, nói thật thì khó được chấp nhận.

2.5. Ngành GD-ĐT chưa được phân cấp về vấn đề nhân sự, cho nên đôi khi còn có sự chưa thống nhất giữa ngành GD-ĐT và tổ chức chính quyền địa phương trong việc đề bạt CBQLGD.

2.6. Nhiều cán bộ nữ có năng lực, tâm huyết với công việc nhưng chưa phải là đảng viên nên không được sử dụng, đề bạt. Trên thực tế, có rất nhiều người chưa phải là đảng viên nhưng họ có bản lĩnh chính trị vững vàng và có nhân cách đáng trân trọng.

2.7. Nhiều cán bộ nữ bị chống cản trở, không muốn vợ làm quản lý vì ảnh hưởng đến thời gian chăm sóc gia đình. Bên cạnh đó, cũng có nhiều chị có tư tưởng an phận, không nhận làm lãnh đạo để chăm lo gia đình.

2.8. Phụ nữ còn ngại giữ một số vị trí quản lý cao hơn do chính sách đối với CBQLGD bất hợp lý, nhiều khi càng ở vị trí cao hơn thì quyền lợi lại bị thua thiệt. Hiện nay, chế độ phụ cấp trách nhiệm bất hợp lý ở chỗ: hiệu trưởng trường tiểu học kém lương của tổ, khối trưởng; trưởng phòng GD-ĐT quận, huyện thu nhập kém hiệu trưởng trường THCS; hiệu trưởng trường THPT có thu nhập cao hơn trưởng, phó phòng chức năng của sở. Thêm vào đó, các danh hiệu thi đua ở cấp trường cũng để đạt được hơn ở cấp sở...

2.9. Ban *Vì sự tiến bộ của phụ nữ* không hoạt động, hoặc hoạt động còn hình thức, do không có cán bộ chuyên trách. Bên cạnh đó, một số tỉnh còn thiếu sự định hướng, chỉ đạo cụ thể và kiểm tra, giám sát định kỳ đối với hoạt động của tổ chức này, nên chưa làm được chức năng tuyên truyền giới và tư vấn cho lãnh đạo trong việc quy hoạch, bồi dưỡng cán bộ nữ.

II. Đề xuất một số giải pháp

1. Nhà nước cần quan tâm kịp thời đến nhu cầu, nguyện vọng của cán bộ nữ. Cần xem xét lại

các tiêu chí để bạt cán bộ nữ hiện nay (tính đến đặc điểm và điều kiện giới). Ví dụ: tuổi cho đi đào tạo, tuổi để bạt và tuổi nghỉ hưu của nam và nữ,... hiện nay nữ đều thua nam 5 năm.

2. Ngành GD-ĐT quan tâm cải tiến chế độ, chính sách phù hợp với CBQL nữ để khuyến khích, động viên họ. Đồng thời, chú ý đến đặc điểm, nhu cầu và điều kiện giới trong ứng xử với CBQL nữ. Ví dụ, phụ nữ dễ tự ái và nhạy cảm, nếu họ cảm thấy lãnh đạo cấp trên đưa ra những quyết định mang tính áp đặt trong khi lẽ ra cần trao đổi hay thương lượng thì họ sẽ cảm thấy không được tôn trọng nên sinh ra tự ái. Nhưng lãnh đạo cấp trên không nhìn thấy lỗi của mình, lại quy kết lỗi tự ái của họ sẽ dẫn đến sự ảm ức, bức xúc gây ảnh hưởng đến tâm lí, tâm huyết đối với công việc. Hoặc, phụ nữ có đức tính hi sinh và nhường nhịn. Nếu sự đánh giá đối với họ thiếu khách quan, công bằng do không xét đến những đóng góp (không kém, thậm chí còn hơn nam giới) của họ thì cũng cam chịu, nhưng điều đó sẽ cản trở tâm huyết của phụ nữ đối với sự phát triển chung.

3. Ưu tiên dành kinh phí cho việc đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ giáo dục nữ. Trong đó, cần chú ý bồi dưỡng đón đầu để chuẩn bị và nâng cao năng lực cho cán bộ nữ nằm trong quy hoạch là CBQL. Đồng thời, quan tâm bồi dưỡng định kỳ hàng năm cho cán bộ đang làm quản lí vừa để bổ sung những gì họ chưa được bồi dưỡng trước khi để bạt và về lĩnh vực quản lí mà họ phải đảm nhiệm (ví dụ quản lí tài chính...), vừa để cập nhật những tri thức mới giúp họ xử lí, giải quyết vấn đề một cách hiệu quả hơn. Ngoài hình thức tu nghiệp, học chuyên đề,... việc tổ chức cho CBQL tham quan, học tập, chia sẻ kinh nghiệm quản lí của những điển hình tiên tiến cũng rất cần thiết.

4. củng cố công tác quy hoạch đội ngũ CBQL theo hướng làm kĩ hơn, sâu hơn để đảm bảo quy hoạch đúng, tạo ra sự phát triển của ngành và góp phần nâng cao chất lượng GD-ĐT. Cần chú ý:

- Định ra chỉ tiêu về tỉ lệ nữ CBQL cho từng thời kì và lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng đón đầu để đáp ứng nhu cầu chiến lược về giới của ngành. Cần nâng cao trách nhiệm của người làm quy hoạch đội ngũ, sao cho trong danh sách quy hoạch, dần dần phải đảm bảo cân bằng giới.

- Tiêu chí năng lực và phẩm chất của cán bộ phải đứng hàng đầu. Mạnh dạn sử dụng những người vì lợi ích chung.

- Tâm lí của phụ nữ là an phận, mặc dù có năng lực và phẩm chất. Nếu được lãnh đạo các cấp quan tâm, tạo cơ hội, họ sẽ làm việc với trách nhiệm và hiệu quả cao.

- Trong trường hợp phải quan tâm đặc biệt đến tiêu chí cơ cấu thì phải có biện pháp nâng cao năng lực giúp người được quy hoạch có thể đáp ứng yêu cầu công việc; một mặt vừa đảm bảo sự phát triển chung, mặt khác để bảo vệ uy tín cán bộ (không làm cho hình ảnh người phụ nữ có vị thế bị ảnh hưởng vì sự để bạt không trúng).

- Nên tránh chỉ tập trung vào nòng cốt, trong khi đội ngũ GV cũng có nhiều người nổi trội, nhưng chưa được chú ý. Nên chú ý sớm đến những đối tượng trẻ thực sự có năng lực để tránh cách đi theo lối mòn. Kinh nghiệm của ngành GD-ĐT thành phố Hồ Chí Minh cho thấy lãnh đạo sở đã chỉ đạo: bên cạnh quy hoạch cốt cán, còn chú ý đến lớp trẻ (cử cả CB, GV mới ra trường, có năng lực đi bồi dưỡng về công tác quản lí).

5. Tăng cường hoạt động và vai trò của Ban *Vi sự tiến bộ của phụ nữ* ở các cấp. Nếu có điều kiện, cần có cán bộ chuyên trách. Đảm bảo kinh phí cho hoạt động của Ban và có cơ chế kiểm tra, đánh giá nhằm thúc đẩy ý thức trách nhiệm của tổ chức này đối với sự tiến bộ của phụ nữ trong ngành. Nên cơ cấu cán bộ quản lí nam làm trưởng ban để tiếng nói của Ban có sức thuyết phục.

6. Tiếp tục mở rộng tuyên truyền, tập huấn về bình đẳng giới và tiếp cận giới cho cán bộ lãnh đạo các cấp và cho đông đảo cán bộ, giáo viên trong ngành GD-ĐT. Qua tìm hiểu cho thấy, tiếp cận giới về vai trò quản lí của phụ nữ ở Trà Vinh (đại diện cho vùng đồng bằng sông Cửu Long) chỉ khá hơn vùng Tây Nguyên, miền núi. Ngay ở TP Hồ Chí Minh, mặc dù thành uỷ rất quan tâm chỉ đạo và tập huấn tiếp cận giới nhưng kết quả vẫn chưa được như mong muốn.

Bên cạnh đó, nên nhân rộng những điển hình là nữ CBQL của ngành GD-ĐT để vừa tác động đến nhận thức của nam giới vừa khích lệ nữ cán bộ, GV phấn đấu tự khẳng định khả năng của mình. Cần lồng ghép tiếp cận giới vào chương trình bồi dưỡng của các trường QLGD. Đồng thời, để đáp ứng nhu cầu chiến lược về giới, cần đưa chương trình giáo dục giới vào các trường phổ thông.

Phụ nữ ngành GD-ĐT đã và đang khẳng định được khả năng của mình trong hoạt động, trong vai trò quản lí. Tuy nhiên, tỉ lệ CBQLGD nữ còn chưa tương xứng với tỉ lệ phụ nữ trong ngành và năng lực thực tế của họ. Nhà nước và ngành GD-ĐT cần sớm có những chính sách và biện pháp như đã nêu trên để đáp ứng nhu cầu giới thực tế của đội ngũ CBQLGD nữ hiện nay, cũng như để đáp ứng nhu cầu chiến lược về giới với mục tiêu là tạo ra đội ngũ CBQLGD nữ đủ về số lượng, mạnh về chất lượng đóng góp vào sự phát triển chung của ngành. □