



THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG NĂNG LỰC QUẢN LÝ LÃNH ĐẠO CỦA CÁN BỘ NỮ CÁC TRƯỜNG CÔNG LẬP TẠI CẦN THƠ

Bùi Thị Mùi¹

¹ Khoa Sư phạm, Trường Đại học Cần Thơ

Thông tin chung:

Ngày nhận: 19/07/2014

Ngày chấp nhận: 31/10/2014

Title:

Current states and solutions to enhancing management and leadership capability of female cadres in the public schools in Can Tho City

Từ khóa:

Trường công lập, Cán bộ nữ, Năng lực quản lý lãnh đạo, Thực trạng, Nguyên nhân, Giải pháp

Keywords:

Public schools, Female Cadres, Management and Leadership Capability, Current states, Causes, Solutions

ABSTRACT

Most cadres are women in the public schools in Can Tho City. Therefore, female leaders and managers in these schools in Can Tho play an important role in quantities of education and training in Can Tho City. The theme “Current States and Solutions to Enhancing Management and Leadership Capability of Female Cadres in the Public Schools in Can Tho City” surveyed the current states of awareness and attitude towards female cadres who have managed and led school, strengths and limitations of their management and leadership and causes of the current states. The theme also proposed solutions to enhancing management and leadership capability of these cadres in the public schools in Can Tho City.

TÓM TẮT

Đa số cán bộ trong các trường công lập ở thành phố Cần Thơ là nữ. Đa số cán bộ quản lý lãnh đạo (QLLD) nhà trường cũng là nữ. Do đó, cán bộ nữ QLLD trong các trường công lập tại Cần Thơ có vai trò quan trọng đối với chất lượng giáo dục-đào tạo của thành phố. Đề tài “Thực trạng và giải pháp tăng cường năng lực quản lý lãnh đạo của cán bộ nữ các trường công lập tại Cần Thơ” đã tiến hành khảo sát thực trạng nhận thức và thái độ đối với việc phụ nữ tham gia QLLD trường học, những mặt mạnh, những điểm yếu trong công tác QLLD của họ và nguyên nhân của chúng. Từ kết quả nghiên cứu, đề tài đề xuất các giải pháp tăng cường năng lực QLLD của cán bộ nữ các trường công lập tại thành phố Cần Thơ.

1 GIỚI THIỆU

Ở thành phố Cần Thơ, trường công lập chiếm 92,5%, cao hơn tỷ lệ này của cả nước là 5,07%. Trong số giáo viên các trường công lập, giáo viên nữ chiếm đa số (60%), thấp hơn tỷ lệ này của cả nước là 6,59%. 73% cán bộ tham gia QLLĐ (từ cấp tổ phó chuyên môn trở lên) ở các trường công lập bậc phổ thông là nữ. Đối với giáo dục bậc sau phổ thông, số liệu thống kê đội ngũ cán bộ trong ba trường tham gia khảo sát cho thấy cán bộ nữ chỉ chiếm 41,8% và cán bộ nữ tham gia QLLĐ (từ cấp phó bộ môn trở lên) chỉ chiếm 22,22%. Những số liệu thống kê trên cho thấy vị trí, vai trò to lớn của

cán bộ nữ và cán bộ nữ QLLĐ đối với công tác giáo dục-đào tạo, cho thấy công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ và cán bộ nữ QLLĐ trường học công ở thành phố Cần Thơ có một vị trí, vai trò quan trọng trong việc nâng cao chất lượng giáo dục-đào tạo của thành phố. Đồng thời tăng cường cán bộ nữ tham gia QLLĐ ở các trường bậc sau phổ thông là một việc làm đáng được quan tâm. Trên thế giới và trong nước, quản lý nhà trường hiệu quả là vấn đề rất được quan tâm nghiên cứu, nhất là những năm gần đây. Trong đó, các nhà hoạch định chiến lược quản lý, nghiên cứu và thực hiện QLLĐ nhà trường đều có xu hướng cho rằng

quản lý nhà trường hiệu quả tùy thuộc vào năng lực của đội ngũ QLLĐ nhà trường (Tony Bush; Glover B, 2002; Anderson, 2003...). Nghiên cứu đã được một nhóm nữ Trường Đại học Cần Thơ thực hiện từ tháng 6 năm 2012 đến tháng 3 năm 2013 nhằm góp phần thực hiện mục tiêu, giải pháp về cải tiến, đổi mới trong quản lý giáo dục (QLGD), xây dựng đội ngũ cán bộ QLGD chất lượng cao của Chiến lược phát triển giáo dục từ năm 2011 đến năm 2020; góp phần thực hiện Luật Bình đẳng giới trong lĩnh vực giáo dục, QLLĐ giáo dục đã ban hành; góp phần giúp các nhà hoạch định chính sách có cơ sở đề ra những khuyến nghị chính sách nhằm tăng cường năng lực QLLĐ của cán bộ nữ các trường công lập một cách khoa học hơn. Bài viết tóm tắt một số kết quả nghiên cứu của đề tài, bao gồm: Phương pháp nghiên cứu, kết quả nghiên cứu và giải pháp tăng cường năng lực QLLĐ của cán bộ nữ các trường công lập tại Cần Thơ.

2 PHƯƠNG PHÁP NGHIÊN CỨU

Hai phương pháp cơ bản được sử dụng song song trong quá trình nghiên cứu bao gồm: Nghiên cứu định lượng và nghiên cứu định tính.

2.1 Nghiên cứu định lượng

Nghiên cứu định lượng được thực hiện chủ yếu qua điều tra bằng bảng hỏi nhằm thu thập thông tin về thực trạng năng lực QLLĐ của cán bộ nữ các trường học công lập tại Cần Thơ và nguyên nhân của thực trạng. Ngoài các số liệu về các vấn đề nghiên cứu thu được từ bảng hỏi, đề tài còn tiến hành thu thập các số liệu có liên quan qua bảng thống kê về trường công lập, đội ngũ cán bộ công chức, đội ngũ cán bộ tham gia QLLĐ trường công lập tại Cần Thơ và các số liệu thống kê về mạng lưới trường công lập, đội ngũ giáo viên nữ Việt Nam từ nguồn “Thống kê giáo dục Việt Nam từ năm 1999-2011”.

2.2 Nghiên cứu định tính

Nghiên cứu định tính được thực hiện chủ yếu thông qua phương pháp phỏng vấn sâu. Đề tài đã tiến hành phỏng vấn cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học và các cán bộ khác có liên quan ở các đơn vị tham gia khảo sát để bổ sung dữ liệu cho phương pháp điều tra bằng bảng hỏi. Bảng câu hỏi phỏng vấn sâu bao gồm một hệ thống các câu hỏi mở để các khách thể tham gia phỏng vấn tự trả lời. Hệ thống câu hỏi này được thiết kế dựa trên cơ sở hệ thống câu hỏi trong bảng hỏi dành cho cán bộ QLLĐ. Ngoài ra, nghiên cứu định tính còn được thực hiện thông qua phần mở ở cuối bảng nội dung của mỗi câu hỏi đóng, qua câu hỏi mở trong bảng

hỏi dành cho cán bộ QLLĐ, qua phương pháp thu thập thông tin từ các tài liệu thứ cấp (các bản báo cáo tổng kết và phương hướng năm học của Sở GD&ĐT thành phố Cần Thơ, các số liệu thống kê...).

2.3 Chọn mẫu

Để số liệu thống kê mang tính đại diện, nghiên cứu của đề tài đã lựa chọn địa bàn khảo sát dựa trên danh sách các trường công lập trên địa bàn thành phố Cần Thơ do Sở Giáo dục-Đào tạo cung cấp. Các trường tham gia khảo sát được chọn dựa trên các tiêu chí như: Phải là trường công lập; mang tính đại diện (đại diện các trường nội ô và ngoại ô thành phố, các ngành giáo dục); có số lượng nhất định cán bộ nữ tham gia QLLĐ từ cấp tổ phó chuyên môn trở lên.

2.4 Mẫu nghiên cứu

2.4.1 Đối với phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi

Nghiên cứu của đề tài đã tiến hành khảo sát 376 khách thể đại diện. Trong đó, cán bộ nữ là 225 người (bao gồm 112 cán bộ nữ QLLĐ và 113 cán bộ nữ không tham gia QLLĐ) chiếm 59,8%, cán bộ nam là 151 người (bao gồm 81 cán bộ nam QLLĐ và 70 cán bộ nam không tham gia QLLĐ) chiếm 40,2%. Khách thể thuộc dân tộc Kinh chiếm 98,4%. 1,6% khách thể thuộc các dân tộc thiểu số (Hoa, Khme...). Khách thể không theo tôn giáo chiếm đa số (94,7%). Khách thể khảo sát được phân phối tương đối đồng đều cho các ngành, bậc học, cấp học: 16% bậc mầm non (MN), 16% cấp tiểu học (TH), 17,2% cấp trung học cơ sở (THCS), 18% cấp trung học phổ thông (THPT), 16% bậc trung cấp chuyên nghiệp (TCCN) và 16,8% bậc đại học (ĐH). 93,3% khách thể có trình độ từ cao đẳng (CD) trở lên, trong đó số khách thể có trình độ ĐH chiếm tỷ lệ cao nhất (57,7%), 13,3% có trình độ thạc sĩ (Ths), 2,4% có trình độ tiến sĩ (Ts) và 0,8% có trình độ phó giáo sư (PGs). Khách thể có số năm công tác dưới 10 năm là 36,2%, từ 11-20 năm là 29,2%, từ 21 năm trở lên là 34,6%). Đa số khách thể đã có bằng sư phạm (79,5%), số còn lại có chứng chỉ nghiệp vụ sư phạm (NVSP), chỉ có 4,8% chưa có chứng chỉ NVSP. Khách thể có trình độ lý luận chính trị từ sơ cấp trở lên chiếm đa số (74,5%). Khách thể đã sử dụng ngoại ngữ trong công tác chiếm đa số (64,9%). Đa số khách thể là QLLĐ có đủ sức khỏe làm việc (nữ: 95,5%, nam: 98,8%) và đa số có gia đình (nữ: 68,8%, nam 88,9%). Tóm lại, những con số thống kê trên cho thấy các khách thể tham gia khảo sát thuộc đầy đủ các bậc, cấp học và các tiêu chí khác. Với những

đặc điểm nêu trên cho thấy ý kiến đóng góp của các khách thể điều tra có cơ sở tin cậy về mặt khoa học.

2.4.2 Đối với phương pháp phỏng vấn

Số khách thể tham gia phỏng vấn bao gồm 13 cán bộ QLLĐ. Trong đó có 10 cán bộ QLLĐ nữ và 3 cán bộ QLLĐ nam. Nghiên cứu của đề tài đã sử dụng phương pháp lấy mẫu định tính có chủ đích. Từ danh sách cán bộ nữ QLLĐ thuộc phạm vi nghiên cứu do Sở Giáo dục-Đào tạo thành phố Cần Thơ cung cấp, chọn 13 người có thể sẵn lòng cung cấp thông tin và chia sẻ những quan điểm, nhận định về vấn đề nghiên cứu để tiến hành các cuộc phỏng vấn trực tiếp. 10 cán bộ nữ QLLĐ tham gia phỏng vấn được chọn đại diện từ các đơn vị tham gia khảo sát (1 người là phó hiệu trưởng bậc giáo dục ĐH, 3 người là hiệu trưởng các trường phổ thông, 2 người là hiệu trưởng bậc MN, 1 người là trưởng khoa và 3 người là tổ trưởng chuyên môn). Ngoài ra, nghiên cứu của đề tài cũng chọn và phỏng vấn thêm 03 cán bộ nam QLLĐ (1 người là hiệu trưởng bậc ĐH, 1 người là hiệu trưởng bậc phổ thông và một người là trưởng khoa).

2.5 Kỹ thuật phân tích

Hai kỹ thuật phân tích được sử dụng để xử lý các dữ liệu thu thập được, đó là phân tích định lượng và phân tích định tính.

2.5.1 Phân tích định lượng

Phân tích định lượng được tiến hành để xử lý các số liệu thu được thông qua nghiên cứu định lượng. Các dữ liệu định lượng thu được qua bảng hỏi đã được kiểm tra làm sạch, mã hóa và xử lý bằng phương pháp thống kê mô tả để có bảng điểm trung bình (\bar{X}) và tỷ lệ phần trăm (%). Các dữ liệu định lượng được xử lý qua phần mềm thống kê xã hội học (SPSS for Windows 15). Đối với những câu trắc nghiệm có nhiều phương án trả lời (5 phương án tương ứng với 5 điểm số chỉ 5 mức độ: Mức độ cao nhất là 5, mức độ thấp nhất là 1) nhằm mở rộng khả năng lựa chọn cho các khách thể nghiên cứu. Để thuận lợi trong phân tích và đánh giá theo các mức độ, đề tài đã sử dụng cách tính làm tròn số thông thường trong kiểm tra, đánh giá. Cụ thể: Từ 1 đến 1,5: Mức độ 1 trong đánh giá (mức độ thấp nhất); từ 1,51 đến 2,5: Mức độ 2 trong đánh giá; từ 2,51 đến 3,5: Mức độ 3 trong đánh giá; từ 3,51 đến 4,5: Mức độ 4 trong đánh giá và từ 4,51 đến 5: Mức độ 5 trong đánh giá (mức độ cao nhất). Ví dụ câu hỏi số 11 trong bảng hỏi: Anh (Chị) nhận thấy cán bộ nữ thường có những hạn chế nào trong QLLĐ trường học? (khoanh tròn

mức độ lựa chọn, trong đó 5: là mức đồng tình cao nhất...1: không đồng tình). Trong các bảng điểm đánh giá trung bình, đánh giá của các khách thể cho mỗi khả năng lựa chọn nhìn chung có sự thống nhất cao (độ lệch chuẩn cho đánh giá mỗi khả năng đa số < 1). Từ các kết quả xử lý, tiến hành phân tích, so sánh, tổng hợp để có những kết luận về thực trạng tăng cường năng lực QLLĐ của cán bộ nữ các trường công lập tại thành phố Cần Thơ và nguyên nhân của thực trạng. Những phân tích định lượng được tiến hành trên cơ sở xem xét vấn đề nghiên cứu theo các khía cạnh đã được xác định trong nội dung nghiên cứu.

2.5.2 Phân tích định tính

Phân tích định tính được tiến hành để xử lý các dữ liệu thu được từ nghiên cứu định tính. Kết quả phân tích định tính cũng được sử dụng để phân tích, chứng minh các vấn đề nghiên cứu được đưa ra xem xét theo các khía cạnh đã được xác định trong nội dung nghiên cứu.

Trong quá trình phân tích định lượng và định tính kết quả nghiên cứu, đề tài chú trọng đến kết quả có được từ khách thể khảo sát là cán bộ nữ QLLĐ, vì đây là khách thể nghiên cứu chính của đề tài. Đồng thời so sánh, đối chiếu với kết quả khảo sát tương ứng có được từ các khách thể khác để thêm căn cứ cho những kết luận rút ra từ phân tích kết quả. So sánh tương quan giới được sử dụng chủ yếu trong phân tích kết quả điều tra. Ngoài ra, khi phân tích đề tài cũng tiến hành thêm việc so sánh ý kiến đánh giá của ba nhóm khách thể là cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ, ĐH và Ths đối với một số nội dung nghiên cứu để bổ sung thêm cho kết luận có được từ kết quả nghiên cứu.

3 KẾT QUẢ NGHIÊN CỨU

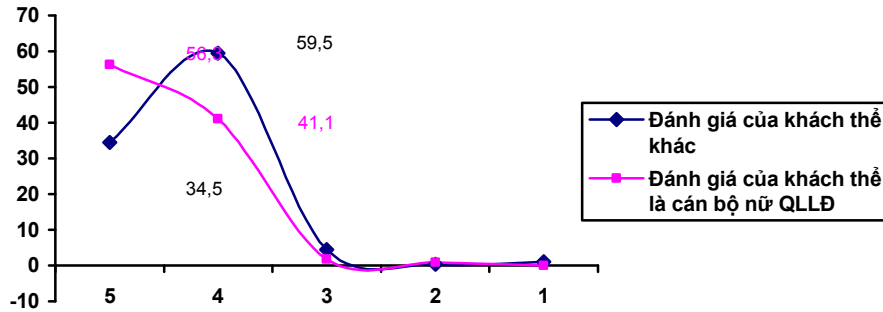
3.1 Nhận thức và thái độ đối với việc phụ nữ tham gia QLLĐ trường học

Nhận thức và thái độ đối với chính việc phụ nữ tham gia QLLĐ trường học có ảnh hưởng đến công tác phát triển năng lực QLLĐ trường học của họ. Đề tài đã tiến hành khảo sát và tìm câu trả lời cho một số vấn đề: Các khách thể điều tra đánh giá sự cần thiết tham gia công tác QLLĐ trường học của cán bộ nữ ra sao? Khi ở vào vị thế phải lựa chọn cán bộ nữ hay cán bộ nam vào vị trí QLLĐ thì họ chọn ai? Cán bộ tham gia công tác QLLĐ trường học với động cơ nào? QLLĐ trường học và công việc gia đình được cán bộ QLLĐ sắp xếp vị trí ra sao?

3.1.1 Nhận thức và thái độ đối với sự cần thiết có cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học

Đa số khách thể là cán bộ nữ QLLĐ và các khách thể khác (các khách thể khảo sát còn lại: cán

bộ nam và nữ không tham gia QLLĐ và cán bộ nam tham gia QLLĐ) đều nhận thấy trong nhà trường rất cần cán bộ nữ tham gia QLLĐ. Sự nhận thức đó được biểu diễn qua biểu đồ 1 dưới đây:



Biểu đồ 1: Tỷ lệ % trong đánh giá của cán bộ nữ QLLĐ và các khách thể khác về nhận thức và thái độ đối với sự cần thiết có cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học

Chú thích: 5. Rất cần phụ nữ tham gia; 4. Cần phụ nữ tham gia; 3. Phụ nữ tham gia cũng được, không tham gia cũng chẳng sao; 2. Ít cần phụ nữ tham gia; 1. Không cần phụ nữ tham gia

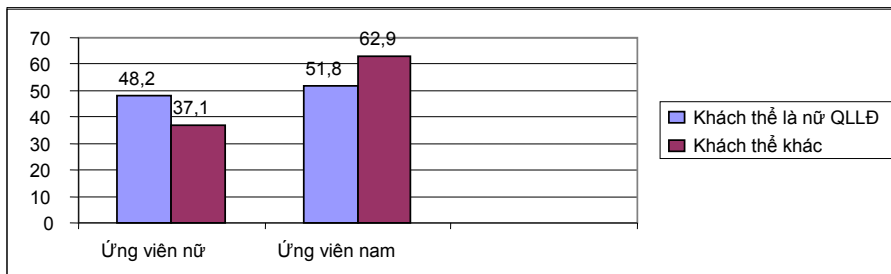
Biểu đồ trên cho thấy 97,4% khách thể là cán bộ nữ QLLĐ cho rằng công tác QLLĐ trường học cần phụ nữ tham gia (trong đó số cho rằng rất cần chiếm 56,3%), 94% các khách thể khác cho rằng cần phụ nữ tham gia QLLĐ trường học (trong đó số cho rằng rất cần chiếm 34,5%). Chỉ có 1,1% khách thể khác cho rằng không cần phụ nữ tham gia QLLĐ trường học. Trong số 13 khách thể là cán bộ QLLĐ tham gia phỏng vấn thì có 10 cán bộ nữ QLLĐ và 1 cán bộ nam (chiếm 84,61%) cho rằng rất cần có cán bộ nữ tham gia QLLĐ nhà trường với các lý do thuyết phục như: Tập thể giáo viên trong trường đều là nữ hoặc đa số là nữ (tập trung trong câu trả lời của hai hiệu trưởng nữ bậc MN, 3 hiệu trưởng nữ và 1 nữ tổ trưởng chuyên môn nữ ở phổ thông); phụ nữ cũng có khả năng QLLĐ như nam giới (tập trung trong câu trả lời của 1 nữ hiệu phó, 1 nữ trưởng khoa và 1 nữ tổ trưởng chuyên môn bậc ĐH). Số khách thể không ủng hộ cán bộ QLLĐ là nữ chỉ có hai người (hiệu trưởng bậc phổ

thông và ĐH) chiếm 15,39%, với lý do vì họ yêu thương chị em, không muốn chị em vất vả. Hiệu trưởng một trường bậc ĐH nói rằng “Phụ nữ như bông hoa. Tôi rất yêu quý phụ nữ. Phụ nữ đã rất vất vả vì công việc gia đình. Không nên bắt chị em phải vất vả thêm bởi việc QLLĐ trường học”.

Như vậy, đa số khách thể khảo sát đều cho rằng trong công tác QLLĐ trường học cần, rất cần phụ nữ tham gia. Trong đó tỷ lệ khách thể là cán bộ nữ QLLĐ nhận thấy sự cần thiết này cao hơn tỷ lệ của các khách thể khác.

3.1.2 Nhận thức và thái độ đối với sự lựa chọn cán bộ nữ vào vị trí QLLĐ

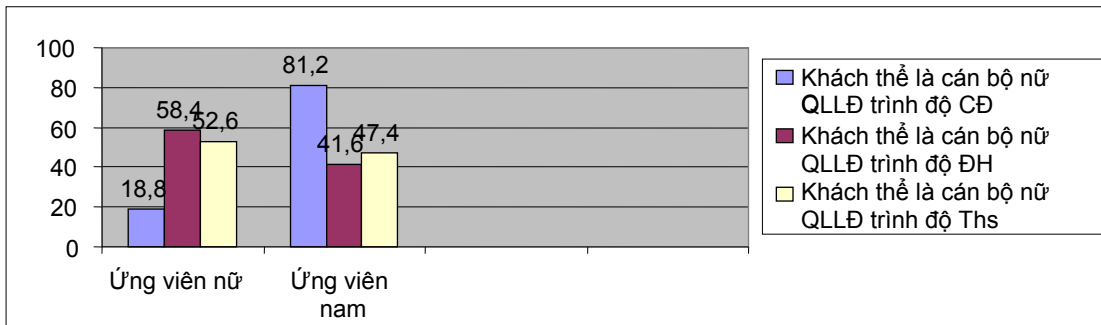
Tuy ý thức được sự cần thiết có cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học, song khi bị đặt vào vị thế lựa chọn cán bộ vào các vị trí QLLĐ thì đa số khách thể lại chọn cán bộ nam. Sự lựa chọn này được thể hiện qua biểu đồ 2 dưới đây:



Biểu đồ 2: Tỷ lệ % lựa chọn cán bộ nữ tham gia vị trí QLLĐ của khách thể là cán bộ nữ QLLĐ nữ và các khách thể khác

Biểu đồ trên cho thấy chỉ có 48,2% khách thể là cán bộ QLLĐ nữ ưu tiên chọn nữ cán bộ vào các vị trí QLLĐ nhà trường, 51,8% còn lại ưu tiên chọn nam cán bộ. 62,9% khách thể khác ưu tiên chọn cán bộ nam vào các vị trí QLLĐ, chỉ có 37,1% ưu tiên chọn cán bộ nữ. Ở bậc giáo dục MN, trong khi

100% giáo viên MN là nữ thì vẫn có sự lựa chọn dành cho cán bộ nam ở các vị trí QLLĐ. Trình độ của khách thể là cán bộ nữ QLLĐ có ảnh hưởng đến sự lựa chọn này. Kết quả khảo sát thể hiện qua biểu đồ 3 dưới đây:



Biểu đồ 3: Tỷ lệ % lựa chọn cán bộ nữ tham gia vị trí QLLĐ của khách thể là cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ, ĐH và Ths

Khảo sát này đã đưa ra một kết quả đáng suy nghĩ: 48,5% khách thể là cán bộ nữ QLLĐ của ba nhóm này chọn cán bộ nữ vào vị trí QLLĐ. Trong đó, nhóm khách thể trình độ CĐ có tỷ lệ chọn ứng viên nữ cho vị trí QLLĐ thấp nhất (18,8%). Hai nhóm còn lại có tỷ lệ chọn ứng viên nữ cao hơn ứng viên nam (ĐH: 54,4% và Ths: 52,6%). Từ kết quả này cho thấy trình độ của cán bộ QLLĐ nữ có ảnh hưởng đến sự lựa chọn ứng viên vào vị trí QLLĐ của họ. Trong phạm vi khảo sát này, đa số khách thể là cán bộ nữ QLLĐ có trình độ thấp (CĐ) có xu hướng chọn ứng viên nam vào các vị trí QLLĐ trường học, Đa số có trình độ cao hơn (ĐH và Ths) chọn ứng viên nữ vào các vị trí QLLĐ. Khảo sát thêm thông tin về vấn đề này từ phỏng vấn, có đến 4 khách thể là cán bộ nữ QLLĐ (chiếm 40%) lựa chọn ứng viên nam cho vị trí QLLĐ, 3 khách thể là cán bộ QLLĐ nam (100%) lựa chọn ứng viên nam cho vị trí QLLĐ. Tìm hiểu nguyên nhân chọn ứng viên nữ, các khách thể thường đưa ra những mặt mạnh của cán bộ nữ trong công tác QLLĐ như: cán bộ nữ tinh tình mềm mỏng, dễ tuân thủ yêu cầu, chịu thương chịu khó, chu đáo quán xuyến công việc của đơn vị. “Khi cán bộ nữ làm công tác QLLĐ đơn vị thì mọi việc được tiến hành một cách thuận lợi, chu đáo” (nam trưởng bộ môn, 41 tuổi). Lý do khiến các khách thể tham gia phỏng vấn không lựa chọn cán bộ nữ ở vị trí QLLĐ lại nghiêng về mặt hạn chế trong công tác QLLĐ của họ như: Cán bộ nữ chịu nhiều áp lực trong công việc gia đình nên khó toàn tâm toàn ý cho công tác QLLĐ đơn vị, cán bộ nữ thường cầu toàn, nên cũng trở nên khó tính... “QLLĐ nhà trường bậc ĐH là một công việc vất vả

vì thế không nên bắt chị em làm, chị em cứ lo chu đáo công việc gia đình là tốt rồi” (nam hiệu trưởng, 55 tuổi). Khi được hỏi “Anh có ủng hộ cho chị nhà (cũng là giáo viên) làm công tác QLLĐ ở đơn vị chị hay không?”. Một nam hiệu trưởng (34 tuổi) đã không ngần ngại trả lời rằng “Không đồng ý bởi vì nếu cả hai vợ chồng làm công tác QLLĐ thì ai lo việc gia đình”. Hiệu trưởng nữ bậc MN (50 tuổi): “Chọn cán bộ nam (nếu có) vì cán bộ QLLĐ nam giải quyết công việc thoáng hơn cán bộ nữ QLLĐ”. Kết quả trên phản ánh một điều rằng, mặc dù các khách thể khảo sát đã nhận thức được sự cần thiết phải có cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học. Tuy nhiên, khi cần phải lựa chọn người để đặt vào vị trí QLLĐ đơn vị, đa số vẫn ưu tiên chọn nam giới. Ngoài những lý do trên, cũng có thể do quan điểm, thói quen coi trọng nam giới hơn nữ giới, vị trí lãnh đạo là dành cho nam giới, nam giới làm công tác QLLĐ tốt hơn nữ giới... đã và đang tồn tại trong đa số cán bộ ngành giáo dục. Những lý do này dẫn đến thực trạng các trường ở bậc học càng cao thì cán bộ nữ tham gia QLLĐ càng ít và cán bộ nữ tham gia QLLĐ càng ít hơn ở các vị trí QLLĐ cao trong đơn vị. Kết quả trên cũng cho thấy trình độ của cán bộ nữ QLLĐ có ảnh hưởng đến sự lựa chọn cán bộ nữ vào vị trí QLLĐ. Cán bộ nữ QLLĐ có trình độ cao có xu hướng ủng hộ cán bộ nữ vào các vị trí QLLĐ hơn cán bộ nữ QLLĐ có trình độ thấp.

3.1.3 Động cơ tham gia QLLĐ trường học

Động cơ tham gia QLLĐ trường học ảnh hưởng lớn đến hiệu quả QLLĐ. Kết quả khảo sát động cơ tham gia QLLĐ trường học của cán bộ QLLĐ thể hiện ở Bảng 1 dưới đây:

Bảng 1: Tỷ lệ % động cơ tham gia QLLĐ trường học của khách thể là cán bộ QLLĐ

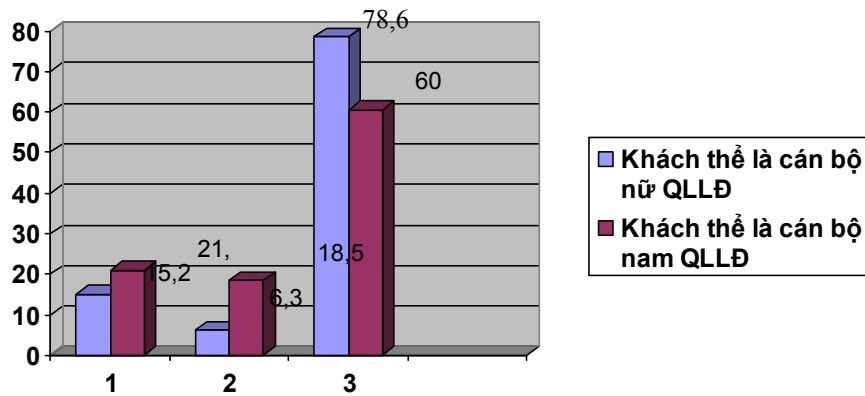
| Động cơ tham gia QLLĐ trường học | Sự lựa chọn của các khách thể khảo sát | | | |
|--|--|------|-----------------|------|
| | Cán bộ QLLĐ nữ | | Cán bộ QLLĐ nam | |
| | N | % | N | % |
| 1. Để tăng thêm thu nhập nhờ khoản phụ cấp chức vụ | 5 | 4,5 | 7 | 8,6 |
| 2. Để có thêm nguồn lợi từ công việc này | 3 | 2,7 | 2 | 2,5 |
| 3. Để có trải nghiệm bản thân | 61 | 54,5 | 37 | 35,7 |
| 4. Để có cơ hội thể hiện bản thân | 32 | 28,6 | 30 | 37,0 |
| 5. Đây là công việc mong muốn được làm | 7 | 6,3 | 7 | 8,6 |
| 6. Đây là công việc yêu thích | 7 | 6,3 | 7 | 8,6 |
| 7. Vì tập thể muốn mình tham gia | 37 | 33,0 | 32 | 39,5 |
| 8. Vì cấp trên muốn mình tham gia | 31 | 27,0 | 17 | 21,0 |

Bảng trên cho thấy đa số khách thể là cán bộ nữ QLLĐ trường học cho rằng họ tham gia QLLĐ trường học là để trải nghiệm bản thân (54,5%). Các động cơ khác được lựa chọn kế tiếp là: Vì tập thể muốn mình tham gia (33%), để có cơ hội thể hiện bản thân (28,6) và vì cấp trên muốn mình tham gia (27%). 10 khách thể là cán bộ nữ QLLĐ tham gia phỏng vấn cũng có động cơ tham gia QLLĐ tương tự. Động cơ tham gia QLLĐ vì lý do tăng thu nhập, tăng lợi ích vật chất cho bản thân, gia đình ít được khách thể là cán bộ nữ QLLĐ lựa chọn nhất (4,5%&2,7%), khách thể là cán bộ nam QLLĐ cũng vậy (8,6%&2,5%). Điều này có thể hiểu theo hai khía cạnh: Người Việt Nam mình ngại nói đến vật chất trong các mối quan hệ, trong công việc, nhất là công việc QLLĐ và khoản phụ cấp chức vụ cho mỗi cán bộ tham gia QLLĐ hàng tháng (nhất là đối với cán bộ ở vị trí chức vụ thấp) không đáng là bao so với công sức bỏ ra của họ. Khi được hỏi thêm trong phỏng vấn “Chị có nghĩ rằng mình làm QLLĐ thì sẽ được tăng thêm thu nhập cho bản thân, gia đình nhờ khoản phụ cấp chức vụ hay khoản thu có liên quan khác không?” Một tổ trưởng chuyên môn (41 tuổi) trả lời một cách chân tình “Chỉ có bụi phấn thôi bà ơi. Nếu thực sự có tâm huyết với công việc, làm tốt công tác QLLĐ đơn vị thì mấy đồng bạc phụ cấp chức vụ hàng

tháng đó chả nhằm nhò gì so với công sức của mình bỏ ra cho công việc”. Hơn 30% khách thể là cán bộ nam QLLĐ cho rằng tham gia QLLĐ để trải nghiệm bản thân (35,7%), để có cơ hội thể hiện bản thân (37%), vì tập thể muốn họ làm (39,5%), vì cấp trên muốn họ tham gia (21%). Chỉ có 6,3 % khách thể là cán bộ nữ QLLĐ và 8,6% cán bộ nam QLLĐ tự nhận mình tham gia QLLĐ đơn vị vì họ có nhu cầu, họ thích công việc đó. Tóm lại, đa số cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học là do muốn có cơ hội để trải nghiệm bản thân và tham gia vì được cấp trên, đồng nghiệp tín nhiệm. Số tham gia xuất phát từ nhu cầu, sở thích rất ít. Thông tin này đáng để cho các nhà hoạch định chính sách giáo dục suy nghĩ. Nhu cầu, hứng thú đối với công tác QLLĐ là động cơ bên trong. Công tác QLLĐ chỉ thực sự có hiệu quả khi nó được thúc đẩy bởi động cơ bên trong của chính chủ thể quản lý. Do đó, cán bộ QLLĐ trường học nên có thái độ muốn, thích (hoặc làm cho họ muốn, yêu thích công việc QLLĐ trường học) là một vấn đề cần được quan tâm.

3.1.4 Vị trí dành cho công tác QLLĐ trường học

Giải quyết mối quan hệ giữa QLLĐ nhà trường với công việc gia đình là một vấn đề đối với mỗi cán bộ QLLĐ trường học. Khảo sát về vấn đề này của đề tài được kết quả thể hiện qua biểu đồ 4 dưới đây:



Biểu đồ 4: Tỷ lệ % lựa chọn vị trí dành cho công tác QLLĐ trường học

Chú thích: 1. Gia đình là số 1, QLLĐ là số 2; 2. QLLĐ là số 1, gia đình là số 2; 3. Hai công việc có vị trí như nhau

Biểu đồ trên cho thấy 78.6% cán bộ nữ QLLĐ đặt công tác QLLĐ nhà trường ngang bằng với công việc gia đình. Con số đó ở cán bộ nam QLLĐ là 60%. Chỉ có 6,3% khách thể là cán bộ QLLĐ nữ đặt công tác QLLĐ lên trên công việc gia đình và 1,2% đặt công việc gia đình lên trên công việc QLLĐ. Sự lựa chọn đó ở khách thể nam QLLĐ là 8,5% và 21%. 76,92% khách thể là cán bộ QLLĐ tham gia phỏng vấn cũng đặt công việc QLLĐ trường học ngang với công việc gia đình. Qua sự phân tích trên cũng có thể nói đa số khách thể là cán bộ QLLĐ trường học tham gia khảo sát đặt công tác QLLĐ đơn vị ở vị trí ngang bằng với công việc gia đình, nhất là cán bộ QLLĐ nữ. Kết luận này phản ánh hai vấn đề: Có thể nói coi trọng gia đình, công việc gia đình là truyền thống quý báu của người Việt Nam; tuy nhiên trong công tác QLLĐ trường học, đây cũng là một khó khăn cần khắc phục sao cho công việc gia đình và công việc QLLĐ trường học đều được vẹn toàn.

3.2 Những mặt mạnh và hạn chế của cán bộ nữ trong QLLĐ trường học

Đề tài khảo sát những mặt mạnh của cán bộ nữ QLLĐ trường học. Những mặt mạnh đó là: Có tính chịu thương, chịu khó; dễ chu đáo, tận tụy với công việc ($\bar{X}=4,75$); có tính dịu dàng, dễ cảm thông, hòa đồng, vị tha; do đó, dễ lôi cuốn, cảm hóa đối tượng quản lý ($\bar{X}=4,66$); có tính kiên nhẫn, tự kiểm chế, mềm mỏng trong giao tiếp và xử lý tình huống ($\bar{X}=4,56$); bản lĩnh chính trị vững vàng ($\bar{X}=4,52$); thường khiêm tốn, dễ gần, dễ nhận được sự cảm thông, chia sẻ ($\bar{X}=4,50$) và khả năng đối mặt với khó khăn, thách thức cao ($\bar{X}=4,28$). Những mặt mạnh trên nếu được khai thác, phát huy

sẽ là động lực giúp đội ngũ này làm tốt công tác QLLĐ nhà trường. Tuy nhiên, đề tài chú trọng khảo sát mặt hạn chế trong công tác QLLĐ của cán bộ nữ. Kết quả khảo sát này thể hiện qua Bảng 2.

Trong 4 nhóm khách thể khảo sát, nhóm cán bộ nam không tham gia QLLĐ có sự đánh giá những hạn chế của cán bộ nữ QLLĐ trường học với mức cao nhất (\bar{X} thấp nhất =3,77 và \bar{X} cao nhất =4,78). Ba nhóm khách thể còn lại tương đối thống nhất trong đánh giá này. Trong đó, nhóm cán bộ nữ không tham gia QLLĐ trường học có \bar{X} trong đánh giá gần với \bar{X} trong đánh giá của cán bộ nữ QLLĐ hơn. Sự chưa thống nhất cao trong đánh giá các điểm hạn chế trong công tác QLLĐ trường học của cán bộ nữ có thể do nhiều nguyên nhân như ngại khi đánh giá điểm hạn chế của người khác, áp lực tâm lý khi đánh giá hạn chế của cán bộ nữ QLLĐ trong đơn vị (cách lấy mẫu hỏi từ các khách thể: thông qua ban giám hiệu nhà trường có thể cũng là nguyên nhân gây áp lực này), hoặc khó chấp nhận khi nói đến mặt hạn chế trong đánh giá (Một hạn chế trong bình xét thi đua ở Việt Nam ta). Tuy \bar{X} trong đánh giá của cán bộ nữ QLLĐ về những hạn chế không cao (\bar{X} cao nhất =3,54), nhưng sự đánh giá thấp nhất ($\bar{X}=2,80$, mức trung bình) cũng thể hiện đã có sự đồng tình với những hạn chế đó. Trong đó, giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm là hạn chế được cán bộ nữ QLLĐ đồng tình ở mức cao nhất ($\bar{X}=3,54$). Các hạn chế còn lại nhận được sự đồng tình ở mức trung bình (\bar{X} trong khoảng 2,51-3,5). Các hạn chế nhận được sự đồng tình của cán bộ nữ QLLĐ thấp nhất là: chưa năng động, sáng tạo trong xây dựng và thực thi kế hoạch ($\bar{X}=2,92$), chưa toàn tâm, toàn ý cho công tác

QLLĐ ($\bar{X} = 2,85$) và thường có tâm lý an phận, không có tham vọng, thiếu ý chí phấn đấu ($\bar{X} = 2,80$). Đề tài cũng xử lý thông tin đánh giá về những hạn chế của cán bộ nữ QLLĐ trường học từ

ba nhóm khách thể là nữ cán bộ QLLĐ có trình độ khác nhau: cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ, ĐH và Ths. Kết quả thể hiện ở Bảng 3.

Bảng 2: Bảng điểm trung bình trong đánh giá những hạn chế của cán bộ nữ trong QLLĐ trường học

| Những hạn chế của cán bộ nữ trong QLLĐ trường học | Đánh giá của các khách thể khảo sát | | | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------|----------|-----------|-----|-----------|-----|-----------|
| | Nữ QLLĐ | | Nam QLLĐ | | Nữ | | Nam | |
| | N | \bar{X} | N | \bar{X} | N | \bar{X} | N | \bar{X} |
| 1. Kinh nghiệm trong QLLĐ chưa cao | 112 | 3,07 | 81 | 3,24 | 113 | 3,18 | 70 | 4,30 |
| 2. Hạn chế trong sử dụng tiếng nước ngoài | 112 | 3,38 | 81 | 3,09 | 113 | 3,37 | 70 | 3,77 |
| 3. Hạn chế trong sử dụng công nghệ-TT | 112 | 3,20 | 81 | 3,00 | 113 | 3,03 | 70 | 4,51 |
| 4. Trình độ chuyên môn sâu có hạn | 112 | 3,22 | 81 | 3,01 | 113 | 3,19 | 70 | 4,75 |
| 5. Giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm | 112 | 3,54 | 81 | 3,39 | 113 | 3,22 | 70 | 4,78 |
| 6. Chưa dám quyết đoán khi ra quyết định & giải quyết công việc | 112 | 3,14 | 81 | 3,03 | 113 | 3,28 | 70 | 4,57 |
| 7. Chưa năng động, sáng tạo trong xây dựng và thực thi kế hoạch | 112 | 2,92 | 81 | 2,96 | 113 | 2,90 | 70 | 4,41 |
| 8. Thường có tâm lý an phận, không có tham vọng, thiếu ý chí phấn đấu | 112 | 2,80 | 81 | 2,96 | 113 | 2,76 | 70 | 4,72 |
| 9. Chưa toàn tâm, toàn ý cho QLLĐ | 112 | 2,85 | 81 | 2,85 | 113 | 2,69 | 70 | 4,65 |

Bảng 3: Bảng điểm trung bình trong đánh giá những mặt hạn chế của cán bộ nữ QLLĐ của ba nhóm khách thể là cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ, ĐH và Ths

| Những hạn chế của cán bộ nữ trong QLLĐ trường học | Đánh giá của các khách thể khảo sát | | | | | |
|---|-------------------------------------|-----------|--------------|-----------|---------------|-----------|
| | Nữ QLLĐ (CĐ) | | Nữ QLLĐ (ĐH) | | Nữ QLLĐ (Ths) | |
| | N | \bar{X} | N | \bar{X} | N | \bar{X} |
| 1. Kinh nghiệm trong QLLĐ chưa cao | 16 | 2,81 | 68 | 2,95 | 19 | 3,57 |
| 2. Hạn chế trong sử dụng tiếng nước ngoài | 16 | 3,25 | 68 | 3,35 | 19 | 3,47 |
| 3. Hạn chế trong sử dụng công nghệ-TT | 16 | 2,75 | 68 | 3,20 | 19 | 3,42 |
| 4. Trình độ chuyên môn sâu có hạn | 16 | 2,81 | 68 | 3,32 | 19 | 3,10 |
| 5. Giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm | 16 | 2,68 | 68 | 3,66 | 19 | 3,63 |
| 6. Chưa dám quyết đoán khi ra quyết định và giải quyết công việc | 16 | 2,81 | 68 | 3,14 | 19 | 3,26 |
| 7. Chưa năng động, sáng tạo trong xây dựng và thực thi kế hoạch | 16 | 2,37 | 68 | 3,01 | 19 | 3,05 |
| 8. Thường có tâm lý an phận, không có tham vọng, thiếu ý chí phấn đấu | 16 | 2,37 | 68 | 2,82 | 19 | 3,15 |
| 9. Chưa toàn tâm, toàn ý cho QLLĐ | 16 | 3,06 | 68 | 2,88 | 19 | 2,84 |

Những con số thống kê ở bảng trên cho thấy trình độ của khách thể là cán bộ nữ QLLĐ tham gia khảo sát ảnh hưởng đến đánh giá của họ về những hạn chế của cán bộ nữ QLLĐ trường học. Khách thể là cán bộ nữ QLLĐ có trình độ ĐH và Ths có sự đồng tình với những hạn chế của cán bộ nữ QLLĐ trường học cao hơn cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ (Trừ nội dung hạn chế mục 9). Xử lý dữ liệu có liên quan từ phỏng vấn cho thấy các khách thể thường đề cập đến những hạn chế như: thiếu tính quyết đoán, cầu toàn dẫn đến bị coi là khó tính, giải quyết công việc chưa thoả đáng như cán bộ QLLĐ nam, chưa toàn tâm toàn ý cho công tác

QLLĐ. Nữ hiệu phó một trường bậc ĐH (47 tuổi) cho rằng “Trong công tác QLLĐ, cán bộ nữ thường có tâm lý cầu toàn. Cái gì cũng muốn cho thật hoàn hảo cho nên dễ bị cho là khó tính. Từ khó tính sẽ dễ đến khó gần”. Nữ hiệu trưởng một trường bậc MN (46 tuổi) đã nói “Cán bộ nữ thường thiếu quyết đoán trong giải quyết công việc, chưa thoả đáng trong suy nghĩ và giải quyết công việc như nam giới”. Còn một nam hiệu trưởng trường phổ thông (34 tuổi) trả lời “Cán bộ nữ không đầu tư nhiều thời gian và công sức cho công tác QLLĐ”. Mặc dù nhận được sự đồng tình chưa cao đối với những hạn chế của cán bộ nữ trong công tác QLLĐ, tuy

nhiên qua phân tích trên cũng cảnh báo rằng nhìn chung, ở mức độ nào đó cán bộ nữ sẽ gặp khó khăn trong công tác QLLĐ do những hạn chế như: Giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm; còn hạn chế trong sử dụng tiếng nước ngoài; trình độ chuyên môn sâu có những hạn chế nhất định; còn hạn chế trong sử dụng công nghệ thông tin; chưa dám quyết đoán khi ra quyết định và giải quyết công việc; kinh nghiệm trong QLLĐ chưa nhiều; chưa năng động, sáng tạo trong xây dựng và thực thi kế hoạch; chưa toàn tâm, toàn ý cho công tác QLLĐ và có tâm lý an phận, không có tham vọng, thiếu ý chí phấn đấu. Đồng thời qua khảo sát cũng cho thấy trình độ của cán bộ nữ QLLĐ tham gia khảo sát ảnh hưởng đến kết quả đánh giá của họ đối với những mặt hạn chế trong công tác QLLĐ trường học của đội ngũ cán bộ nữ. Cán bộ nữ QLLĐ có trình độ ĐH và Ths có nhận thức cao hơn cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ về những hạn chế trong công tác QLLĐ trường học của đội ngũ cán bộ nữ.

3.3 Nguyên nhân của những mặt mạnh và hạn chế

Nghiên cứu cho thấy những mặt mạnh trong công tác QLLĐ của cán bộ nữ do nhiều nguyên nhân. Đảng và Nhà nước Việt Nam đã có những chính sách, chế độ ưu tiên hỗ trợ và quan tâm phát triển đội ngũ cán bộ nữ nói chung và cán bộ nữ trong ngành GD&ĐT nói riêng. Luật Bình đẳng giới (2007) và Chiến lược phát triển gia đình Việt Nam tầm nhìn đến năm 2020 (2012), các chính sách về phụ cấp đứng lớp, phụ cấp thâm niên đối với nhà giáo đã và sẽ mang lại cho cán bộ nữ nói chung và cán bộ nữ trong lĩnh vực GD&ĐT nói riêng nhiều cơ hội để được phát triển nhân cách. Sự quan tâm của các cấp đảng, chính quyền, đoàn thể địa phương, cơ sở đến công tác nữ công hàng năm, nhất là trong các dịp lễ của chị em, là nguồn cổ vũ, động viên lớn lao cho công tác của các cán bộ nữ. Những đặc điểm về giới tạo điều kiện cho cán bộ nữ dễ hội nhập trong công tác giáo dục-đào tạo và trong công tác QLLĐ trường học. Cán bộ nữ QLLĐ đủ sức khỏe làm việc. Chị em cũng đã có sự cố gắng nỗ lực trong công tác.

Tập trung tìm hiểu những hạn chế trong công tác QLLĐ trường học của cán bộ nữ, đề tài thấy rằng những hạn chế là do nhiều nguyên nhân. Trong đó, nguyên nhân được các khách thể đồng tình cao nhất là: cán bộ nữ QLLĐ chịu áp lực công việc gia đình, sinh đẻ, nuôi con quá lớn ($\bar{X}=4,00$). Không phải ngẫu nhiên mà hai hiệu trưởng nam tham gia phỏng vấn đã không chọn cán bộ nữ

vào các vị trí QLLĐ. Lý do được các ông đưa ra là vì chị em đã quá vất vả bởi công việc gia đình, không muốn chị em vất vả thêm bởi công tác QLLĐ trường học. Kế đó là nguyên nhân do định kiến cho rằng QLLĐ là công việc của nam giới ($\bar{X}=3,61$). Mặc dù chưa thu được những ý kiến chính thức về vấn đề này, song việc đa số chọn cán bộ nam cho các vị trí QLLĐ nêu trên đã phản ánh phần nào định kiến giới trong QLLĐ. Định kiến giới đã từng tồn tại lâu đời. Khi so sánh nữ và nam, người ta thường mượn câu “Khôn ngoan cũng thể đàn bà. Dẫu rằng vụng dại cũng là đàn ông”, “Đàn ông nông nổi giếng khơi. Đàn bà sâu sắc như coi đưng trâu”, “Yếu trâu còn hơn khỏe bò”... Các nguyên nhân còn lại được cán bộ QLLĐ nữ đồng tình ở mức \bar{X} từ 2,51-3,5. Bao gồm các nguyên nhân: Cộng đồng chưa thực sự khuyến khích phụ nữ tham gia QLLĐ ($\bar{X}=3,44$), những quy định, chính sách (ví dụ tuổi nghỉ hưu, tuổi cơ cấu...) chưa tạo cơ hội cho nữ ($\bar{X}=3,38$), gia đình chưa nhiệt tình ủng hộ ($\bar{X}=3,25$), cấp ủy chưa thực sự quan tâm phát triển cán bộ nữ ($\bar{X}=3,19$), bản thân phụ nữ chưa thực sự ủng hộ nhau ($\bar{X}=3,16$). So với cán bộ QLLĐ nữ, sự đánh giá của cán bộ QLLĐ nam tham gia khảo sát đối với mỗi nguyên nhân cao hơn. Trong đó, nguyên nhân nhận được sự đồng tình thấp nhất của cán bộ QLLĐ nữ tham gia khảo sát là bản thân phụ nữ chưa quyết tâm, nỗ lực ($\bar{X}=2,83$). Đây là nguyên nhân bên trong. Mặc dù, sự tán thành của cán bộ nữ QLLĐ đối với nguyên nhân này chỉ ở mức trung bình, độ lệch chuẩn trong đánh giá hơi cao (>1), song qua đó cũng cho thấy nhìn chung cán bộ nữ QLLĐ đã ý thức được nguyên nhân đó. Khi đề cập đến nguyên nhân này, hiệu trưởng một trường MN (46 tuổi) nói: “nguyên nhân những mặt hạn chế trong công tác QLLĐ trường học của cán bộ nữ thì có nhiều. Song nguyên nhân chủ yếu do chị em thiếu nỗ lực”. Sự thiếu nỗ lực của cán bộ nữ QLLĐ còn thể hiện ở những kết quả khảo sát khác. Là cán bộ QLGD, nhưng chỉ có 13,4% cán bộ nữ đã tham gia các khóa đào tạo về QLGD (trong khi đó ở cán bộ nam QLLĐ, con số này là 37%). Đây là số cán bộ nữ QLLĐ ở vị trí hiệu trưởng hoặc phó hiệu trưởng nhà trường. Vẫn còn 19,6% cán bộ QLLĐ nữ chưa có dịp nâng cao trình độ thông qua bất kỳ hình thức nào. Tỷ lệ đó cũng tương đương ở kết quả khảo sát đối tượng nam QLLĐ (19,8%). Vẫn còn đến 23,3% cán bộ QLLĐ nữ chưa có dự tính gì cho việc nâng cao trình độ trong tương lai. Cán bộ nữ QLLĐ trường học tham gia nghiên cứu khoa học giáo dục (KHGD), QLGD rất ít. Điều đó thể hiện ở các con số bài công bố kết quả nghiên cứu KHGD và đề tài

nghiên cứu KHGD. Những con số rất khiêm tốn, chỉ có 5,4% người có bài về KHGD và 2,7% người có bài về QLGD đăng trên các tạp chí, kỷ yếu hội thảo KHGD, 17% người có đề tài nghiên cứu về KHGD và 13,4% người có đề tài nghiên cứu chuyên về QLGD. Vẫn còn 70,5% cán bộ QLLĐ nữ chưa có công trình nghiên cứu về KHGD đăng trên các tạp chí, kỷ yếu hội thảo. Tình trạng trên cũng tương tự đối với cán bộ nam QLLĐ trường học. Chỉ khác là số cán bộ nam QLLĐ trường học chưa có công trình nghiên cứu đăng trên các tạp chí, kỷ yếu KHGD (63%) ít hơn so với nữ QLLĐ trường học (7,2%). Xem xét vấn đề này ở ba nhóm cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ, ĐH và Ths cũng cho thấy tỷ lệ % cán bộ nữ QLLĐ có trình độ ĐH và Ths tham gia hoạt động nghiên cứu khoa học và có sản phẩm được công bố cao hơn tỷ lệ % cán bộ nữ QLLĐ có trình độ CĐ. Xử lý thông tin liên quan đến vấn đề này cho thấy tình trạng số bài báo cáo khoa học đăng trên các tạp chí và số đề tài nghiên cứu KHGD thường tập trung vào một số cán bộ tích cực trong nghiên cứu khoa học. Số cán bộ đó không nhiều. Kết quả tìm hiểu về sự quan tâm của cán bộ QLLĐ đối với những chủ trương chính sách ưu tiên hỗ trợ cán bộ nữ của địa phương, đơn vị, nhất là chính sách bình đẳng giới nói chung và bình đẳng giới trong giáo dục nói riêng cũng cho thấy nguyên nhân về sự thiếu nỗ lực của chị em đối với việc tìm hiểu những chính sách có liên quan đến quyền lợi của giới mình, ngành mình. Trả lời về những chính sách, chế độ ưu tiên, hỗ trợ cho cán bộ nữ, đa số (60%) các khách thể khảo sát cho rằng họ chưa có dịp tìm hiểu, hoặc nói một cách chung chung là nhà nước, địa phương đã có chính sách ưu tiên, hỗ trợ cho cán bộ nữ nhưng không nói rõ đó là chính sách nào. Nhìn chung, cán bộ chỉ quan tâm tìm hiểu các chính sách, chế độ có liên quan khi họ gặp vấn đề cần giải quyết. Một nam hiệu trưởng (34 tuổi), khi được hỏi về vấn đề này cho rằng “chỉ tìm hiểu về các chính sách đó khi có công việc có liên quan cần giải quyết”. Do đó, những nhận xét về chính sách ưu tiên, hỗ trợ đối với cán bộ nữ cũng rất chung chung như: có chính sách ưu tiên, hỗ trợ cán bộ nữ song chính sách đó chưa cụ thể, việc thực hiện còn nhiều hạn chế... Về vấn đề này, 1 hiệu trưởng nữ (43 tuổi) có ý kiến: “Nhìn chung chị em ít quan tâm tìm hiểu kỹ các chính sách ưu tiên, hỗ trợ cho cán bộ nữ, nhất là chính sách bình đẳng giới cho nên khi gặp vấn đề cần giải quyết có liên quan thường rất lúng túng”. 1 nữ trưởng bộ môn: “Cán bộ nữ khu vực Đông bằng sông Cửu Long, trong đó có Cần Thơ nói chung là những người hiền lành, chịu thương chịu khó nhưng cũng rất ngại va chạm, ngại đấu tranh và chưa mấy quan

tâm tìm hiểu luật cho nên khi gặp vấn đề thường chọn phương án chịu thiệt thòi cho qua chuyện. Có thể nói đây là tình trạng trong QLGD mà các nhà hoạch định chính sách có liên quan cần quan tâm.

4 GIẢI PHÁP

Nâng cao năng lực QLLĐ trường học cần có sự hỗ trợ từ nhiều phía, nhiều lực lượng từ trung ương đến địa phương nhằm giải quyết những khó khăn của cán bộ nữ trong công tác QLLĐ trường học. Đề tài đã tìm hiểu thêm mong muốn của các cán bộ nữ QLLĐ và các khách thể khảo sát khác về vấn đề này, để từ đó đề xuất những giải pháp góp phần nâng cao năng lực QLLĐ của cán bộ nữ trong các trường công lập. Kết quả nghiên cứu cho thấy những mong muốn được hỗ trợ để cán bộ nữ có cơ hội nâng cao trình độ QLLĐ các trường công lập được các khách thể tán thành cao bao gồm: Gia đình ủng hộ và chia sẻ công việc ($\bar{X}=4,86$); các lực lượng xã hội ở địa phương, cộng đồng, đơn vị trường học ủng hộ cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học ($\bar{X}=4,81$); được đào tạo, bồi dưỡng về QLGD ($\bar{X}=4,72$); có tiêu chuẩn, tiêu chí rõ ràng, toàn diện hơn trong công tác QLLĐ và đánh giá cán bộ QLLĐ ($\bar{X}=4,72$); có chế độ ứng cử và tranh cử công khai để cán bộ nữ có nhiều cơ hội tham gia QLLĐ trường học như nam giới ($\bar{X}=4,69$); giới việc nước, đảm việc nhà phải là phong trào chung của tổ chức Công đoàn chứ không chỉ là phong trào của Nữ công như hiện nay ($\bar{X}=4,66$); không phân biệt nam nữ trong chuẩn bị cơ cấu và đề cử cán bộ làm công tác QLLĐ đơn vị ($\bar{X}=4,63$); có dịch vụ gia đình tốt để cán bộ nữ giảm tải công việc gia đình ($\bar{X}=4,16$); tăng thêm tiền phụ cấp chức vụ để tăng thêm thu nhập ($\bar{X}=4,04$). Riêng mong muốn được bình đẳng về tuổi nghỉ hưu và tuổi cơ cấu tham gia QLLĐ đơn vị để cán bộ nữ có thêm cơ hội thăng tiến như nam giới nhận được sự đồng tình của cán bộ QLLĐ nữ với mức độ thấp nhất ($\bar{X}=3,37$), thấp hơn mức độ đồng tình của các khách thể khác. Thông tin thu được từ phỏng vấn về vấn đề này cho thấy 100% cán bộ QLLĐ tham gia phỏng vấn đều mong muốn đội ngũ cán bộ nữ QLLĐ trường học cần nỗ lực phấn đấu vươn lên.

Từ kết quả nghiên cứu, đề tài đã đề xuất một số giải pháp nhằm tăng cường năng lực QLLĐ trường học của cán bộ nữ. Các giải pháp đề xuất được phân thành từng nhóm, bao gồm các giải pháp nhằm giải quyết những khó khăn, hạn chế bên ngoài ảnh hưởng đến công tác QLLĐ của cán bộ nữ và các giải pháp nhằm giải quyết những khó khăn bên trong bản thân mỗi cán bộ QLLĐ nữ, đó là: Các giải pháp thuộc về chính sách, chế độ có

liên quan đến việc tăng cường năng lực QLLĐ của cán bộ nữ trong các trường học công lập; các giải pháp thuộc về vấn đề đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá năng lực QLLĐ của cán bộ nữ trong các trường công lập; các giải pháp thuộc về sự hỗ trợ, tạo điều kiện của gia đình, nhà trường và cộng đồng xã hội và giải pháp thuộc về sự nỗ lực phấn đấu vươn lên của chính đội ngũ cán bộ nữ QLLĐ các trường công lập. Từ đó, đề tài đưa ra một số khuyến nghị nhằm góp phần tăng cường năng lực QLLĐ của cán bộ nữ các trường công lập tại Cần Thơ. Khuyến nghị chính sách bao gồm 4 nhóm tương ứng với 4 nhóm giải pháp. Mỗi nhóm khuyến nghị bao gồm một số khuyến nghị cụ thể trong đó đề cập đến các cơ sở đề xuất, mục tiêu và biện pháp thực hiện. Bốn nhóm khuyến nghị bao gồm:

1) Khuyến nghị về chính sách, chế độ có liên quan đến việc tăng cường năng lực QLLĐ của cán bộ nữ trong các trường học công lập tại Cần Thơ. Nhóm khuyến nghị này bao gồm một số khuyến nghị cụ thể sau:

- Tăng thêm tiền phụ cấp chức vụ để tăng thêm thu nhập cho đội ngũ cán bộ nữ QLLĐ trong các trường học công lập.

- Bình đẳng về tuổi nghỉ hưu và tuổi cơ cấu tham gia QLLĐ đơn vị để cán bộ nữ có thêm cơ hội thăng tiến như nam giới.

- Không phân biệt nam nữ trong chuẩn bị cơ cấu và đề cử cán bộ làm công tác QLLĐ trường học.

- Có chế độ ứng cử và tranh cử công khai để cán bộ nữ có nhiều cơ hội tham gia QLLĐ trường học như nam giới.

2) Khuyến nghị về đào tạo, bồi dưỡng và đánh giá năng lực QLLĐ của các bộ nữ các trường công lập tại Cần Thơ. Nhóm khuyến nghị này bao gồm một số khuyến nghị cụ thể sau:

- Tăng cường công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ QLGD (nhất là cán bộ nữ QLLĐ) các cấp.

- Có tiêu chuẩn, tiêu chí rõ ràng, toàn diện hơn trong công tác QLLĐ và đánh giá cán bộ QLLĐ.

3) Khuyến nghị về sự hỗ trợ, tạo điều kiện của gia đình, nhà trường và cộng đồng xã hội đối với cán bộ nữ QLLĐ các trường công lập. Nhóm khuyến nghị này bao gồm một số khuyến nghị cụ thể sau:

- Có dịch vụ gia đình tốt để cán bộ nữ QLLĐ giảm tải công việc gia đình.

- Giải việc nước, đảm việc nhà phải là phong trào chung của tổ chức Công đoàn chứ không chỉ là phong trào của Nữ công như hiện nay.

- Tuyên truyền, vận động các lực lượng xã hội ở địa phương, cộng đồng, đơn vị trường học ý thức được vị trí vai trò của của cán bộ nữ QLLĐ trường học và ủng hộ cán bộ nữ tham gia QLLĐ trường học.

- Tuyên truyền, giáo dục các thành viên trong gia đình ủng hộ cán bộ nữ làm công tác QLLĐ trường học và chia sẻ công việc gia đình để cán bộ nữ QLLĐ trường học an tâm làm tốt công việc QLLĐ.

4) Khuyến nghị về sự nỗ lực phấn đấu vươn lên của chính đội ngũ cán bộ nữ QLLĐ các trường công lập tại Cần Thơ.

- Cán bộ nữ cần ý thức rõ vị trí, vai trò của giới mình trong công tác QLLĐ trường học.

- Cán bộ nữ cần chủ động, nỗ lực trau dồi nhân cách, phấn đấu vươn lên, khắc phục khó khăn để tham gia tốt công tác QLLĐ trường học.

5 KẾT LUẬN

Trên cơ sở làm rõ hệ thống khái niệm cơ bản và phương pháp luận có liên quan đến các lĩnh vực nghiên cứu, đề tài đã tiến hành khảo sát thực trạng nhận thức và thái độ đối với việc phụ nữ tham gia QLLĐ trường học công ở thành phố Cần Thơ, những mặt mạnh, những điểm yếu trong công tác của họ và nguyên nhân của chúng. Đề tài cũng khảo sát những mong muốn cần được quan tâm giải quyết để cán bộ nữ có cơ hội được tăng cường năng lực QLLĐ nhà trường hòng làm tốt công tác QLLĐ được phân công. Trên cơ sở kết quả nghiên cứu, đề tài đã đề xuất 4 nhóm giải pháp, khuyến nghị chính sách nhằm tăng cường năng lực QLLĐ của cán bộ nữ các trường công lập tại Cần Thơ. Mỗi nhóm giải pháp, khuyến nghị bao gồm các giải pháp, khuyến nghị chính xác cụ thể. Trong đó nêu rõ cơ sở đề xuất, mục tiêu và biện pháp thực hiện.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Tony Bush, Educational Leadership and Management: theory, policy, and practice, www.sajournalofeducation.co.za/index.php/saje/article/viewFile/.../29.
2. Chiến lược phát triển giáo dục 2011-2020 (Ban hành kèm theo Quyết định số 711/QĐ-TTg, ngày 13 tháng 06 năm 2012 của Thủ tướng chính phủ).

3. Bùi Thị Mùi (2013). Báo cáo tổng kết đề tài “Thực trạng và giải pháp tăng cường năng lực quản lý lãnh đạo của cán bộ nữ các trường công lập Cần Thơ”. Đề tài của Dự án nâng cao năng lực lãnh đạo cho phụ nữ trong khu vực Nhà nước trong bối cảnh hội nhập kinh tế quốc tế (EOWP) của Bộ Ngoại giao phối hợp với Chương trình phát triển Liên hợp quốc.
4. Sở Giáo dục&Đào tạo thành phố Cần Thơ. Báo cáo tổng kết năm học 2011-2012 và nhiệm vụ trọng tâm năm học 2012-2013.
5. Thống kê giáo dục từ năm 1999-2011.
6. http://news.vuongquocnhi.vn/Upload/Documents/News/2011/7/13/Thong_ke_giao_duc_tu_1999_den_2011.xls
7. Nguyễn Kiên Trường và nhóm dịch giả (2004). Phương pháp lãnh đạo và quản lý nhà trường hiệu quả. Nxb Chính trị quốc gia.