
VAI TRÒ, VỊ TRÍ CỦA NỮ TRÍ THỨC VIỆT NAM TRONG CÔNG TÁC ĐÀO TẠO VÀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO TỪ GÓC NHÌN GIỚI

DƯƠNG KIM ANH*

Tóm tắt: Đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao (NNLCLC) là giải pháp đột phá nhằm thúc đẩy sự phát triển của đất nước, tạo đà cho phát triển bền vững. Trong bối cảnh hội nhập, đào tạo và phát triển NNLCLC là động lực của phát triển bền vững. Để đào tạo NNLCLC, giúp Việt Nam vươn lên trở thành một nước công nghiệp theo hướng hiện đại, cần phải đề cao vai trò, trách nhiệm quan trọng của những người thầy. Một phần không nhỏ trong số họ là những nữ trí thức Việt Nam - những người không chỉ đóng vai trò quan trọng trong giáo dục con cái trong gia đình, mà còn nuôi dưỡng thế hệ tương lai thông qua lĩnh vực giáo dục, đào tạo. Từ góc nhìn giới, bài viết này phân tích vai trò, trách nhiệm của nữ trí thức Việt Nam trong đào tạo, phát triển NNLCLC, đề ra các giải pháp nâng cao vị thế của nữ trí thức Việt Nam góp phần thúc đẩy hiệu quả đào tạo NNLCLC. Bài viết cũng nhấn mạnh rằng, đào tạo phát triển NNLCLC ở Việt Nam cần lưu tâm đến vấn đề nhạy cảm giới, lồng ghép giới trong các chiến lược, chương trình đào tạo nhằm đáp ứng tốt nhất nhu cầu giới của các đối tượng hưởng lợi là sinh viên, học viên cũng như cơ hội phát triển của những người thầy - đặc biệt là các giảng viên, các nhà khoa học nữ.

Từ khóa: Nữ trí thức, nguồn nhân lực chất lượng cao, nâng cao vị thế, lồng ghép giới, đào tạo và phát triển.

Abstract: Training and development of high quality human resources is a breakthrough solution to promote the development of the country, creating momentum for sustainable development. In the context of integration, training and development of high quality human resources is the driving force of sustainable development. In order to help Vietnam become a modern industrialized country, it is necessary to promote the role and responsibility of teachers. Many of them are female intellectuals who not only

* Học viện Phụ nữ Việt Nam.

play an important role in educating children in the family, but also nurture future generations through education and training. Using gender perspectives, this article analyzes the roles and responsibilities of Vietnamese female intellectuals in training and development of high quality human resources, and suggests solutions to empowering Vietnamese intellectuals to effectively contribute to higher education. The article also emphasizes that training and education of high quality human resources should focus on gender sensitive issues to mainstream gender into strategies and curricula to meet the gender needs of the beneficiaries who are students and learners as well as to create the development opportunities for female lecturers and female scientists.

Key words: *Female intellectuals, high quality human resources, empowering, gender mainstreaming, training and development.*

MỞ ĐẦU

Lịch sử phát triển của dân tộc ta đã chứng minh rằng, Việt Nam luôn coi trọng phát triển nhân tài, coi “hiển tài là nguyên khí quốc gia”. Cách đây hàng ngàn năm, ngay từ năm 1075 - thời vua Lý Nhân Tông, Việt Nam đã cho mở khoa thi Tiến sĩ, chọn người tài làm quan. Thời nhà Lý, nhà Trần, nhà Hồ, nhà Lê Sơ, nhà Mạc, nhà Hậu Lê, nhà Nguyễn đều mở các khóa thi với nhiều người đỗ Trạng nguyên, Bảng nhãn, Tiến sĩ. Không ít người trong số họ được lựa chọn làm các chức vụ quan trọng trong triều đình như Lê Văn Hưu, Mạc Đĩnh Chi, Lê Quý Đôn. Kế thừa truyền thống quý báu ấy, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã phát triển quan điểm trọng dụng nhân tài, phát triển nguồn nhân lực (NNL) lên tầm cao mới, góp phần quan trọng vào sự nghiệp giải phóng dân tộc và xây dựng đất nước. Người khẳng định rằng “kiến thiết cần có nhân tài”, một quốc gia, một đất nước không biết sử dụng nhân tài là khuyết điểm to, làm lãng phí vốn quý. Người luôn coi trọng nhân tài, đề cao sự đóng góp của nhân tài và đội ngũ trí thức đối với sự phát triển của đất nước. Trong những năm qua, Đảng và Nhà nước ta đã không ngừng quan tâm đến việc đào tạo, phát triển NNL nhằm đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế xã hội của đất nước và sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa; không ngừng đổi mới công tác đào tạo và phát triển NNLCLC trong thời kỳ hội nhập quốc tế.

Có nhiều bài viết, nghiên cứu về NNLCLC, tuy nhiên, ít nhìn dưới khía cạnh vai trò, trách nhiệm, đóng góp của nữ trí thức trong đào tạo và phát triển NNL, cũng như tìm kiếm các giải pháp nâng cao hiệu quả NNLCLC từ góc độ giới, gắn với phát triển bền vững. Bài viết đi sâu vào các khía cạnh trên theo quan điểm của tác giả là một nữ trí thức đang thực hiện công tác đào tạo, phát triển NNLCLC. Trong bài viết này, NNLCLC được hiểu là bộ phận tinh túy của NNL quốc gia, có trí lực, thể lực và tâm lực. NNLCLC phải qua đào tạo, có kiến thức và kỹ năng nghề nghiệp tốt, lành nghề về chuyên môn và kỹ thuật, thích ứng nhanh với những thay đổi của khoa học, công nghệ, lao động và sáng tạo. NNLCLC cần có sức khỏe và phẩm chất tốt, đáp ứng được yêu cầu công việc và có năng suất lao động, hiệu quả cao; có kỷ luật

lao động, có trách nhiệm trong công việc (Học viện Phụ nữ Việt Nam, 2016). Bài viết tập trung vào NNLCLC được đào tạo qua các trường đại học, trường dạy nghề ở Việt Nam.

1. Hội nhập quốc tế và bình đẳng giới trong phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Có thể nói NNLCLC là điều kiện tiên quyết của hội nhập, là điều kiện cần thiết để một quốc gia có thể hội nhập và cạnh tranh trong khu vực và quốc tế, khẳng định vị thế trên toàn cầu. Ngày nay, hội nhập và toàn cầu hóa tiếp tục phát triển sâu, rộng hơn về quy mô, mức độ và hình thức biểu hiện với nhiều cơ hội, thách thức đan xen nhau. Trong bối cảnh toàn cầu, kinh tế tri thức phát triển mạnh, khiến NNLCLC trở thành nhân tố quyết định sự phát triển của mỗi quốc gia. Đáp ứng yêu cầu hội nhập, tại Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X, Đảng ta đã đề ra chủ trương “Đổi mới toàn diện giáo dục và đào tạo, phát triển NNLCLC... chấn hưng nền giáo dục Việt Nam” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2006, tr.34). Tiếp đó, tại Đại hội lần thứ XI, Đảng ta xác định phát triển NNLCLC là một trong ba khâu đột phá chiến lược nhằm thực hiện thành công các mục tiêu của Cương lĩnh xây dựng đất nước thời kỳ quá độ lên CNXH và chiến lược phát triển kinh tế xã hội giai đoạn 2011-2020. Bên cạnh đó, Đảng ta chỉ rõ: “Phát triển, nâng cao chất lượng NNL, nhất là NNLCLC là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh và bền vững của đất nước” (Đảng Cộng sản Việt Nam, 2011, tr.41). Đại hội lần thứ XII của Đảng cũng nhấn mạnh việc đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, đào tạo; giáo dục đào tạo phải gắn với phát triển nguồn nhân lực. Chiến lược phát triển nguồn nhân lực Việt Nam giai đoạn 2011-2020, Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, và Nghị quyết 11-NQ/TW của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước đều thể hiện quan điểm kiên định của Đảng, Nhà nước trong việc đưa nhân lực Việt Nam trở thành nền tảng và lợi thế quan trọng để phát triển bền vững đất nước, nâng cao địa vị của các đối tượng yếu thế, thực hiện bình đẳng giới trên mọi lĩnh vực phát triển của xã hội.

Quan điểm phát triển NNL gắn với phát triển con người, phát triển kinh tế xã hội vì con người và do con người được thể hiện rõ trong quan điểm phát triển toàn cầu. Không phải ngẫu nhiên mà Chương trình nghị sự 2030 về phát triển bền vững đã chọn Mục tiêu 4 “Đảm bảo giáo dục chất lượng toàn diện và công bằng, thúc đẩy cơ hội học tập suốt đời cho tất cả mọi người” là một trong 17 mục tiêu phát triển bền vững (SDGs). Các chỉ tiêu thuộc Mục tiêu SDG4 nêu rõ yêu cầu thúc đẩy bình đẳng giới trong giáo dục, đảm bảo sự tiếp cận bình đẳng của nữ giới và nam giới với các loại hình giáo dục chất lượng, giá cả phải chăng đối với giáo dục kỹ thuật, dạy nghề và đại học (chỉ tiêu 4.3). Đến năm 2030 đảm bảo tất cả người học tiếp nhận được kiến thức, kỹ năng cần thiết để thúc đẩy phát triển bền vững thông qua giáo dục bền vững, quyền con người, bình đẳng giới. Mục tiêu SDG4 cũng đưa ra các giải pháp thực

hiện mục tiêu phát triển giáo dục bền vững, bao gồm việc xây dựng và nâng cấp các phương tiện giáo dục có nhạy cảm giới, tăng học bổng cho các nước kém phát triển, tăng cường chất lượng đội ngũ giảng viên trong đào tạo NNLCLC.

Như vậy, trong dòng chảy hội nhập, đào tạo và phát triển NNLCLC gắn liền với việc tiếp cận các nguồn lực, cơ hội giáo dục một cách bình đẳng giữa phụ nữ và nam giới, xây dựng các chiến lược, phương pháp giáo dục có nhạy cảm giới, đáp ứng tốt nhất nhu cầu của người học, phát huy khả năng của người dạy vì sự nghiệp phát triển chung của đất nước. Chiến lược tổng thể hội nhập quốc tế đến năm 2020, tầm nhìn đến năm 2030 của Việt Nam nhấn mạnh việc nước ta cam kết xây dựng kế hoạch, triển khai có hiệu quả Chương trình Nghị sự 2030 về phát triển bền vững của Liên Hợp Quốc. Bên cạnh đó là việc tiến hành nội luật hóa các cam kết của Công ước về xóa bỏ mọi hình thức phân biệt đối xử với phụ nữ (CEDAW), Công ước quốc tế về quyền của người khuyết tật (CRPD), các công ước khác của ILO về lao động, việc làm; cũng như cam kết giải quyết tốt các vấn đề xã hội, các bất bình đẳng nảy sinh để mọi người, đặc biệt là các đối tượng dễ bị tổn thương có cơ hội tham gia, tiếp cận, hưởng thụ các thành quả phát triển. Có thể thấy, việc tuân thủ, thực hiện các chỉ tiêu, mục tiêu của Mục tiêu SDG4 về giáo dục, đào tạo; Mục tiêu SDG5 về đạt được bình đẳng giới và trao quyền cho trẻ em gái toàn cầu và các mục tiêu SDGs khác vừa là nghĩa vụ vừa là cam kết quốc gia trên trường quốc tế. Với khẩu hiệu “lấy phụ nữ và trẻ em gái làm động lực của phát triển bền vững” (women and girls are the motor of sustainable development) và “không để ai bị bỏ lại phía sau” (no one left behind) (Liên Hợp Quốc, 2015), chắc chắn giáo dục đào tạo, đặc biệt là đào tạo, phát triển NNLCLC cần phải quan tâm đến các vấn đề giới và công bằng xã hội.

Hội nhập quốc tế đòi hỏi lực lượng lao động có trí tuệ và kỹ năng cao để có thể tạo ra giá trị gia tăng cho các sản phẩm hàng hóa, dịch vụ, tăng năng suất lao động và sức cạnh tranh, tận dụng được những lợi thế của thời kỳ hội nhập, giảm tác động tiêu cực cho nền kinh tế và xã hội. Cần thẳng thắn nhìn nhận rằng, NNL Việt Nam có một số lợi thế là nước ta có dân số gần 95 triệu, tỷ lệ tham gia lực lượng lao động lớn, ước tính là 47,7 triệu người và có xu hướng gia tăng (Tổng cục Thống kê, 2016). Việt Nam cũng phát triển được đội ngũ trí thức, đội ngũ cán bộ khoa học và công nghệ đông đảo. NNL Việt Nam cần cù, chịu khó, thông minh, tiếp thu nhanh các tiến bộ khoa học kỹ thuật. Tuy nhiên, để tạo được lợi thế so sánh quốc gia về NNLCLC, Việt Nam cần phải nỗ lực nhiều hơn nữa. Nói về hạn chế của NNL Việt Nam, Văn kiện Đại hội XII của Đảng đã ghi nhận rằng: “Chất lượng giáo dục, đào tạo nhất là giáo dục đại học và đào tạo nghề cải thiện còn chậm, thiếu lao động chất lượng cao... Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý chưa đáp ứng yêu cầu. Khoa học, công nghệ chưa thật sự trở thành động lực để nâng cao năng suất lao động, năng lực cạnh tranh, thúc đẩy phát triển kinh tế xã hội”. Trên thực tế, năng suất lao động của lao động Việt Nam còn rất thấp so với các nước khác trong khu vực. Năm 2015, năng suất lao động của Việt Nam chỉ đạt 3.660USD, bằng 4,4% của

Singapore. Như vậy, mỗi người Singapore làm việc có năng suất gấp 23 lần một người Việt Nam. Năng suất lao động của người Việt cũng chỉ đạt 17,4% của Malaysia, 35,2% của Thái Lan, 48,5% của Philippines và 48,8% của Indonesia. Nghị quyết Đại hội XII của Đảng đề ra mục tiêu tăng năng suất lao động 4-5% mỗi năm, phấn đấu đạt tỷ lệ lao động qua đào tạo đạt 65-70%, trong đó có bằng cấp, chứng chỉ đạt 25-26% (Tổng cục Thống kê, 2016).

Cách mạng công nghiệp 4.0 với ứng dụng của nhiều loại công nghệ mới hiện đại, tự động hóa, thay thế cho lao động thủ công khiến nới rộng khoảng cách giữa năng suất lao động và tiền lương, đòi hỏi NNLCLC đáp ứng nhu cầu phát triển nhanh và mạnh. Một số ngành sử dụng nhiều lao động, đặc biệt là lao động nữ có thể sẽ hoàn toàn tự động hóa như ngành dệt may (từ khâu tự động quét cơ thể người để lấy số đo cho tới khi cho ra đời sản phẩm hoàn chỉnh), lắp ráp linh kiện điện tử, chế biến thủy hải sản... Lịch sử phát triển các cuộc cách mạng công nghiệp đã cho thấy phát triển công nghiệp kéo theo các bất bình đẳng giới, bất bình đẳng xã hội và những biến động kinh tế xã hội.

Trước những yêu cầu mới, đào tạo và phát triển NNLCLC của Việt Nam phải biến thách thức và chất lượng NNL thành lợi thế cạnh tranh, xây dựng được NNL có tri thức, vững chuyên môn, có tư duy sáng tạo và năng lực đổi mới. Để làm được như vậy, cần thúc đẩy vai trò, trách nhiệm của những người thầy, giúp họ phát huy được tốt nhất tiềm năng, trí tuệ, phục vụ cho sự nghiệp đào tạo và phát triển NNLCLC.

2. Vai trò của nữ trí thức trong sự nghiệp đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Việt Nam có đội ngũ trí thức ngày càng phát triển về số lượng lẫn chất lượng. Với tài năng, nghị lực và tâm huyết, nữ trí thức Việt Nam đã có những đóng góp đáng kể cho sự nghiệp đổi mới của đất nước và phát triển nền kinh tế trí thức. Trong 30 năm, kể từ năm 1985-2016, đã có 45 giải thưởng cá nhân và 18 tập thể nhà khoa học nữ xuất sắc thuộc lĩnh vực khoa học tự nhiên và toán học được nhận giải thưởng Kovalevskaia. Trong lĩnh vực giáo dục, đào tạo, năm 2015, có 129/522 giáo sư, phó giáo sư nữ được công nhận (24,9%), trong đó có 5 nữ giáo sư (Nguyễn Thị Báo, 2016). Về đặc điểm chung, đội ngũ trí thức Việt Nam đa phần ở độ tuổi từ 25-40 là độ tuổi có nhiều cống hiến cho khoa học, cho sự phát triển của đất nước. Hầu hết nữ trí thức sống và tập trung ở các vùng đồng bằng, nơi có nhiều thành phố, đô thị lớn. Đây cũng chính là nơi tập trung nhiều trường đại học, cao đẳng và dạy nghề. Trong số các nữ trí thức, tỷ lệ nữ trí thức là người dân tộc ít người còn thấp (Hoàng Bá Thịnh, 2010).

Là phụ nữ hoạt động khoa học, lao động trí óc, nữ trí thức nói chung và nữ trí thức Việt Nam nói riêng gặp không ít rào cản giới trong công việc và đời sống. Một mặt, họ phải thực hiện trách nhiệm của bậc trí thức, như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói, trong tác phẩm *Hồ Chí Minh toàn tập* (2000) là “trách nhiệm nặng nề và vẻ vang, là làm gương cho dân trong mọi việc”,

trách nhiệm “khổ cán” (làm việc hết sức mình), “hạnh cán” (làm việc có chất lượng), “thực cán” (làm việc có hiệu quả, có năng suất) (tập 4, tr.154). Mặt khác, họ phải thực hiện vai trò của người mẹ, người vợ, người con trong gia đình. Để thực hiện tốt những nhiệm vụ quan trọng như vậy, nữ trí thức phải dành tâm huyết, thời gian, sức lực cho việc học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, trong khi đó vẫn phải lo toan công việc gia đình. Với vai trò, trách nhiệm quan trọng như vậy, nữ trí thức gặp không ít rào cản giới. Trước hết là các định kiến giới của xã hội về vai trò, vị trí của phụ nữ bên ngoài gia đình, cho dù đã có nhiều tiến bộ về nhận thức so với quan điểm trước đây. Do định kiến giới, cho rằng phụ nữ là “nội tướng” trong gia đình, vai trò “giữ lửa”, giữ hạnh phúc gia đình, khiến phụ nữ khó tận tâm, tâm huyết với khoa học. Định kiến này cũng khiến nữ trí thức chịu nhiều áp lực với gia đình, xã hội khi không hoàn thành tốt các vai trò giới. Bên cạnh đó, định kiến về khả năng lãnh đạo của phụ nữ, tư tưởng “nam trưởng, nữ phó” cũng cản trở nữ trí thức tham gia các vị trí lãnh đạo, ra quyết định. Theo Nguyễn Thị Thu Hà (2008), mặc dù có nhiều tiến bộ về nhận thức bình đẳng giới nhưng định kiến giới với phụ nữ trong lĩnh vực lãnh đạo, quản lý vẫn còn những biểu hiện rõ nét. Đây là một trong những yếu tố trực tiếp cản trở phụ nữ tham gia bình đẳng vào các vị trí lãnh đạo, quản lý.

Gắn liền với các định kiến giới của xã hội là các định kiến giới trong gia đình. Đối với nữ trí thức, họ vừa là người mẹ, người vợ, người con. Trong khoa học, trong lao động trí óc, nữ trí thức gặp áp lực nhiều mặt khi phải tập trung cao độ, do đòi hỏi nâng cao tri thức, năng lực, kỹ năng nghề nghiệp. Nữ trí thức có thể phải đối mặt với căng thẳng vai trò (role strain) hoặc xung đột vai trò (role conflict) do phải giải quyết cùng lúc nhiều công việc: Quá tải về thời gian (thời gian làm việc và trách nhiệm công việc); áp lực công việc từ cả hai môi trường khiến phụ nữ khó cân bằng cuộc sống và công việc; sự tận tâm, kiên trì cần phải có trong nghiên cứu khoa học và sự linh hoạt, tháo vát trong giải quyết các vấn đề gia đình. Không thể phủ nhận vai trò của đội ngũ nữ trí thức là các giảng viên, các nhà khoa học trong đào tạo và phát triển NNLCLC ở Việt Nam. Trước hết, là *vai trò của người thầy*, cung cấp cho người học các kiến thức, kỹ năng nghề nghiệp cần thiết. Đây là vai trò, trách nhiệm hết sức vẻ vang. Trong tác phẩm *Hồ Chí Minh toàn tập* (2000), đúng như Chủ tịch Hồ Chí Minh đã nói: “Có gì vẻ vang hơn là nghề đào tạo những thế hệ sau này tích cực góp phần xây dựng Chủ nghĩa xã hội và Chủ nghĩa cộng sản” (tr.331). Có thể nói, nữ trí thức có thể mạnh đặc thù trong giáo dục, đào tạo phát triển NNLCLC, bởi đúng như nhà thơ Ấn Độ Tago viết: “Giáo dục một người đàn ông được một người đàn ông; giáo dục một người đàn bà được cả một gia đình; giáo dục một người thầy được cả một xã hội”. Khi nữ trí thức có tài năng và nhân cách làm thầy thì con cái, gia đình, cả xã hội được hưởng lợi từ họ. Hiện nay, với phương châm đổi mới toàn diện giáo dục, đào tạo, lấy người học làm trung tâm, người thầy đóng vai trò quan trọng trong việc phát huy cao độ tính tích cực, độc lập, phát triển tư duy sáng tạo cho sinh viên; bồi dưỡng năng lực tự học, tự nghiên cứu; rèn luyện kỹ năng thực hành, kỹ năng nghề nghiệp cho sinh viên. Như vậy, trong đào tạo và phát triển NNLCLC nữ trí thức vừa là người cung cấp tri thức, vừa là người cung cấp kỹ năng, bồi

dưỡng tư duy, gắn lý thuyết với thực tiễn. Nữ trí thức không chỉ là người truyền đạt kiến thức mà còn là người tổ chức, hướng dẫn các em cách áp dụng kiến thức lý thuyết vào thực tiễn cuộc sống. Với lợi thế đặc thù về giới của người phụ nữ, thể hiện ở ưu điểm tính cách vượt trội là dịu dàng, kiên nhẫn, chịu khó, nữ trí thức phù hợp với vai trò truyền đạt, dẫn dắt, định hướng cho người học, giúp họ có những kiến thức, kỹ năng nền tảng để có thể trở thành>NNLCLC.

Thứ hai, là *vai trò của người nuôi dưỡng nhân cách*. Nữ trí thức, với bản năng người mẹ, đóng vai trò hỗ trợ các em phát triển nhân cách, lắng nghe tâm tư, nguyện vọng của các em; an ủi, chia sẻ, tư vấn cho các em vượt qua các khó khăn trong cuộc sống. Với tâm nguyện của những người mẹ, nữ trí thức còn hỗ trợ, giáo dục sinh viên, học viên về đạo lý, công lý, không chỉ dạy chữ, dạy kiến thức mà còn dạy làm người. Có thể nói, nhân cách của người học chịu ảnh hưởng không ít từ những người thầy của mình. Nữ trí thức, vì thế không chỉ góp phần phát triển trí lực cho người học mà còn giúp họ phát triển tâm lực. Nữ trí thức cũng chính là người có *vai trò trao quyền giáo dục* cho người học, góp phần thúc đẩy bình đẳng giới và công bằng xã hội.

Thứ ba, nữ trí thức đóng *vai trò cầu nối - kết nối người học với thế giới bên ngoài*. Ngoài việc giúp người học hiểu được các kiến thức nghề nghiệp được ứng dụng ra sao trong thực tế cuộc sống, gắn lý luận với thực tiễn, nữ trí thức còn chia sẻ cho sinh viên các kiến thức liên quan tới bài học mà họ đúc kết được qua các công trình nghiên cứu khoa học, các hội thảo trong nước và quốc tế. Nhiều nữ trí thức đã tích cực kết nối sinh viên, học viên với các hội thảo khoa học trong nước và quốc tế, tìm kiếm cơ hội học tập, cơ hội việc làm cho sinh viên; miệt mài tìm tòi các kiến thức mới, cập nhật giúp sinh viên có thêm kiến thức và năng lực cạnh tranh trong bối cảnh hội nhập. Nữ trí thức chính là bộ phận tinh túy của>NNL quốc gia, là>NNLCLC của đất nước, vì thế việc>NNLCLC đi trước truyền đạt kiến thức cho>NNLCLC của thế hệ sau có ý nghĩa kế thừa và bền vững.

3. Nâng cao vị thế của nữ trí thức Việt Nam trong đào tạo, phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Bối cảnh mới đòi hỏi nữ trí thức Việt Nam không ngừng phấn đấu, phát huy năng lực chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng nghiên cứu khoa học, kỹ năng ngoại ngữ, tin học; cập nhật thông tin, thành quả khoa học kỹ thuật liên quan đến chuyên ngành của mình để có thể đóng góp tốt nhất cho quá trình đào tạo, phát triển>NNLCLC. Nữ trí thức cũng cần trang bị các kỹ năng mềm, kỹ năng hội nhập, năng lực lãnh đạo, quản lý để đáp ứng yêu cầu CNH, HĐH và hội nhập quốc tế.

Nâng cao vị thế của nữ trí thức chính là nâng cao quyền năng để họ có thêm tự tin, tâm huyết, năng lực cống hiến cho sự nghiệp đào tạo và phát triển>NNLCLC. Nếu như, giải pháp trao quyền là một giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới, được thể hiện qua nhiều hình thức trao quyền khác nhau như trao quyền giáo dục, trao quyền kinh tế, trao quyền chính trị, trao quyền

văn hóa, xã hội. Nữ trí thức cần được hỗ trợ, thực hiện tốt các quyền này, góp phần nâng cao vai trò, vị thế của mình trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực.

Nữ trí thức cần được thúc đẩy quyền giáo dục. Rõ ràng, nữ trí thức là “những người lao động trí óc, có trình độ học vấn cao trong một lĩnh vực chuyên môn nhất định, có năng lực tư duy độc lập, sáng tạo, truyền bá và làm giàu tri thức, tạo ra những sản phẩm tinh thần và vật chất có giá trị đối với xã hội” (Ban Chấp hành Trung ương, 2008). Tuy nhiên, không có nghĩa là nữ trí thức không cần cập nhật, trau dồi chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, cải tiến phương pháp giảng dạy, phương pháp sư phạm, phương pháp nghiên cứu. Nữ trí thức vì vậy cần được trao quyền giáo dục, tạo điều kiện cơ sở vật chất, nguồn lực tài chính, thời gian để tham gia các khóa tập huấn, trao đổi trong và ngoài nước liên quan đến chuyên môn và lĩnh vực giảng dạy, nghiên cứu của mình. Trong bối cảnh hội nhập quốc tế, các phương pháp giảng dạy hiện đại, các phương pháp nghiên cứu liên ngành được quan tâm áp dụng ở các nước đang phát triển, tuy nhiên nhiều trí thức Việt Nam nói chung cũng như nữ trí thức nói riêng chưa có điều kiện tiếp cận; đặc biệt là với các phương pháp giảng dạy và nghiên cứu đặc thù đang rất được thế giới quan tâm như Phương pháp sư phạm có đáp ứng giới (Gender-responsive pedagogy), hay Phương pháp nghiên cứu nhạy cảm giới (Gender-sensitive research methodology). Đây là các phương pháp giảng dạy, nghiên cứu góp phần hỗ trợ, thúc đẩy đào tạo và phát triển bền vững NNLCLC do quan tâm đến nhu cầu, nguyện vọng của người học, phát huy tối đa năng lực, sở trường của người học, có tính tới các khác biệt giới đặc thù; phù hợp với đào tạo chuyên môn lẫn đào tạo nghề. Rất tiếc, trong khuôn khổ của bài viết này, tác giả không có điều kiện chia sẻ về mối quan hệ giữa các phương pháp giảng dạy, nghiên cứu đặc thù giới với hiệu quả phát triển NNLCLC. *Nữ trí thức cần được thúc đẩy quyền kinh tế.* Như đã đề cập ở trên, nữ trí thức cần nhiều thời gian tập trung cho việc nâng cao năng lực chuyên môn và kỹ năng nghề nghiệp, cập nhật kiến thức, đóng góp cho quá trình CNH, HĐH đất nước. Như vậy, với sứ mệnh vẻ vang của người thầy, nữ trí thức trực tiếp hay gián tiếp tạo ra giá trị kinh tế, giá trị nhân văn cho xã hội. Tuy nhiên, trên thực tế, do điều kiện phát triển của đất nước, đãi ngộ cho nữ trí thức còn hạn chế. Diễn đàn khoa học “Tạo môi trường thuận lợi để phát huy vai trò của đội ngũ trí thức trong xây dựng và bảo vệ đất nước” do Liên hiệp các Hội Khoa học và Kỹ thuật Việt Nam tổ chức vào sáng 30/8/2016 tại Hà Nội đã nhấn mạnh rằng trong thời gian qua số lượng trí thức Việt Nam tăng đáng kể (từ 1,3 triệu người năm 2000 lên 6,5 triệu người năm 2013). Trí thức Việt Nam có những đóng góp to lớn cho sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, tuy nhiên họ nhận mức thù lao thấp hơn nhiều so với công sức, trí tuệ bỏ ra. Để nữ trí thức yên tâm, tâm huyết cống hiến cho sự nghiệp đào tạo phát triển NNLCLC, cần có chính sách đãi ngộ xứng đáng cho trí thức, tạo điều kiện để các sản phẩm học thuật, nghiên cứu khoa học của họ được gắn với các quyền lợi kinh tế và ưu đãi nghề nghiệp.

Nữ trí thức cần được thúc đẩy quyền chính trị. Nghiên cứu của GS. TS. Hoàng Bá Thịnh về đặc điểm của đội ngũ nữ trí thức Việt Nam hiện nay cho thấy, có rất ít nữ trí thức giữ vị trí

lãnh đạo, quản lý. Số nữ trí thức giữ các chức vụ lãnh đạo, quản lý trong bộ máy của Đảng và Nhà nước trong những năm gần đây tăng lên, nhưng chưa tương xứng với đội ngũ nữ trí thức hiện nay của đất nước (Hoàng Bá Thịnh, 2010). Liên quan đến quyền tham chính, lãnh đạo, các rào cản giới cần được gỡ bỏ, đặc biệt là định kiến đối với phụ nữ làm lãnh đạo, quản lý, quy định độ tuổi nghỉ hưu của phụ nữ thấp hơn so với nam giới, chênh lệch về độ tuổi bổ nhiệm... Có như vậy, chúng ta mới nâng cao được chất lượng nguồn nhân lực, tăng cường tiếng nói, vị trí ra quyết định, sự đại diện của nữ trí thức trong chính trường, cũng như trong quá trình phát triển kinh tế xã hội của đất nước cũng như đào tạo, phát triển NNLCLC.

Nữ trí thức cần được thúc đẩy quyền văn hóa, xã hội. Truyền thống văn hóa của Việt Nam là “tôn sư, trọng đạo”, “tôn trọng phụ nữ”. Nữ trí thức là người truyền đạt các kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp, giá trị văn hóa, giá trị xã hội cho NNLCLC. Ngoài việc tôn vinh nữ trí thức, ghi nhận sự đóng góp và trách nhiệm về vang của họ đối với sự nghiệp trồng người và quá trình CNH, HĐH đất nước, cần có chính sách tạo điều kiện cho nữ trí thức được giao lưu, học hỏi giá trị văn hóa tốt đẹp từ các nước; tạo điều kiện để nữ trí thức Việt Nam quảng bá hình ảnh đất nước, con người Việt Nam, trí tuệ Việt Nam tới bạn bè quốc tế thông qua tham gia các hội thảo, diễn đàn quốc tế. Khi nữ trí thức được nâng cao quyền chính trị, kinh tế, giáo dục, văn hóa thì các quyền xã hội cơ bản của nữ trí thức cũng được thúc đẩy và cải thiện.

4. Lồng ghép giới trong đào tạo và phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao

Phát triển NNLCLC là vấn đề nhạy cảm giới, bởi NNLCLC bao gồm nhân lực nữ chất lượng cao, nhân lực nam chất lượng cao. Người đào tạo NNLCLC không chỉ là nữ trí thức mà còn có nam trí thức. Do khác biệt về mặt sinh học, đối tượng học cũng như đối tượng đào tạo, giảng dạy NNLCLC có những khác biệt đặc thù như khác biệt về vai trò, vị trí trong gia đình và ngoài xã hội, quan niệm, giá trị xã hội dành cho họ cũng khác nhau. Đào tạo, phát triển NNLCLC, vì vậy cần được lồng ghép giới xuyên suốt, từ khâu xây dựng, phát triển chương trình đào tạo, nội dung, phương pháp đào tạo, tới chiến lược tuyển dụng, chiến lược phát triển NNLCLC. Để lồng ghép giới trong đào tạo, phát triển NNLCLC cần lưu ý một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức cộng đồng về vai trò của nữ trí thức trong sự nghiệp CNH, HĐH đất nước, đặc biệt là trong đào tạo, phát triển NNLCLC. Truyền thông cần nêu các gương điển hình về nữ trí thức thành đạt, hạnh phúc thay vì tạo ra những định kiến về hình ảnh người nữ trí thức trong xã hội.

Thứ hai, Nhà nước cần có chế độ đãi ngộ xứng đáng cho nữ trí thức, đặc biệt là những nữ trí thức giỏi, có nhiều đóng góp để họ yên tâm cống hiến cho khoa học và vun đắp hạnh phúc gia đình, thuận lợi hơn trong việc thực hiện các vai trò giới đặc thù.

Thứ ba, các quan điểm, chính sách về thúc đẩy bình đẳng giới trong công tác cán bộ và đào tạo NNL cần được cụ thể hóa và thực thi, tạo bình đẳng thực chất cho nữ trí thức, để họ có

quyền tiếp cận, thực thi các quyền lợi được pháp luật công nhận và hưởng thụ đầy đủ các thành quả lao động trí óc của mình. Cụ thể như, quy định về “Thực hiện nguyên tắc bình đẳng giữa nam và nữ về độ tuổi trong quy hoạch, đào tạo, đề bạt và bổ nhiệm” (Nghị quyết số 11-NQ/TW của Bộ Chính trị) hay quy định “Nam, nữ bình đẳng về tiêu chuẩn chuyên môn, độ tuổi khi được đề bạt, bổ nhiệm vào cùng vị trí quản lý” (Khoản 4, Điều 11 Luật Bình đẳng giới) cần được cụ thể hóa thành các giải pháp cụ thể, thực thi để các quy định tiến bộ về bình đẳng giới không chỉ nằm trên giấy tờ - đây cũng là mục tiêu đạt được “bình đẳng thực chất” mà Việt Nam cũng như nhiều quốc gia trên thế giới đang hướng tới.

Thứ tư, cần đưa quan điểm giới vào chu trình hoạch định, thực thi, giám sát, đánh giá các chương trình, chính sách, chiến lược về>NNLCLC, đảm bảo các chương trình, chính sách, chiến lược đào tạo và phát triển>NNLCLC đáp ứng tốt nhất nhu cầu của các đối tượng hưởng lợi, đặc biệt là người dạy, người học, không gây những ảnh hưởng tiêu cực tới họ, hoặc không tạo nên các phân biệt đối xử, bất bình đẳng trong tiếp cận, hưởng thụ các nguồn lực, kết quả.

Thứ năm, chương trình đào tạo cần được xây dựng và cập nhật phù hợp với sự phát triển của kiến thức và công nghệ trong khu vực và thế giới, đáp ứng nhu cầu của nhà tuyển dụng, của đất nước, phù hợp với các yêu cầu hội nhập và phát triển bền vững toàn cầu.

Thứ sáu, cần có chính sách và thực thi tốt việc trọng dụng đội ngũ trí thức, trong đó có nữ trí thức, và>NNLCLC, đặc biệt là>NNL nữ chất lượng cao và các lao động>CLC thuộc nhóm đối tượng dễ bị tổn thương như phụ nữ, người dân tộc thiểu số, người nghèo, người khuyết tật và có các chính sách hỗ trợ phù hợp để họ phát huy tốt nhất năng lực, trí tuệ, kỹ năng của mình.

Thứ bảy, nữ trí thức và>NNLCLC là nữ cần tự tin vượt qua các định kiến giới, rào cản giới. Phụ nữ cần mạnh dạn và có kế hoạch, để đạt được mục tiêu của mình. Phụ nữ hãy dám dấn thân (Sandberg, 2014), trao đổi và chia sẻ với chồng con, gia đình, đồng nghiệp, lãnh đạo cấp trên về những khó khăn, thách thức trong cuộc sống gia đình và sự nghiệp. Phụ nữ, đặc biệt là nữ trí thức, nhân lực nữ chất lượng cao cần phấn đấu để nắm bắt cơ hội, nghĩa vụ, các nguồn lực một cách bình đẳng. Phụ nữ cần biết phấn đấu làm việc theo ước muốn, nguyện vọng và khả năng của bản thân.

Ngoài ra, như đã nêu trên, đào tạo và phát triển>NNLCLC là vấn đề giới, vì vậy cần được xem xét dưới góc độ giới, gắn với bối cảnh phát triển bền vững. Các phương pháp giảng dạy, nghiên cứu nhạy cảm giới như phương pháp sư phạm có đáp ứng giới, phương pháp nghiên cứu giới cần được áp dụng, giúp phát huy tối đa khả năng của người dạy, người học, đặc biệt là các đối tượng đặc thù hoặc đối tượng dễ bị tổn thương. Chương trình dạy, học cần được thiết kế linh hoạt, phù hợp với nhu cầu của người học, lấy người học làm trọng tâm; gắn liền kiến thức với thực hành để>NNLCLC trở thành đội ngũ giỏi về lý luận lẫn thực tiễn. Các giải pháp đồng bộ trên sẽ góp phần tháo gỡ những rào cản giới, những khó khăn đối với nữ trí thức cũng như người học để họ có thể phát huy tối đa khả năng của mình trong giảng dạy, học tập.

KẾT LUẬN

Nữ trí thức Việt Nam giữ vai trò và trách nhiệm quan trọng đối với xã hội, với đất nước trong đào tạo và phát triển NNLC. Việc phụ nữ tham gia vào lĩnh vực giáo dục, đào tạo, khoa học công nghệ rất có ý nghĩa, bởi họ không chỉ thực hiện nâng cao quyền năng giáo dục cho chính bản thân mình, mà còn góp phần nâng cao quyền năng giáo dục cho thế hệ tương lai, trong đó có nhiều phụ nữ. Theo quan điểm nữ quyền tự do, phụ nữ cần được giáo dục và đóng góp cho xã hội chứ không phải là người phụ thuộc (Wollstoncraft, 1972). Vì thế, nữ trí thức có vai trò ý nghĩa trong việc trao quyền giáo dục. Ngoài ra, họ còn đóng vai trò người thầy, người nuôi dưỡng nhân cách cho thế hệ trẻ, vai trò kết nối - cầu nối người học với thế giới bên ngoài giúp người học tiếp tục hoàn thiện mình. Nâng cao vị thế của nữ trí thức để họ phát huy hiệu quả đóng góp của mình cho sự nghiệp CNH, HĐH và phát triển bền vững đất nước là vấn đề cần được ưu tiên quan tâm. Bên cạnh đó cần lồng ghép giới trong đào tạo và phát triển NNLC bởi nhiệm vụ đào tạo và phát triển NNLC chính là vấn đề có nhạy cảm giới.

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2006). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
2. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2011). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
3. Đảng Cộng sản Việt Nam. (2016). *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*. Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
4. Hoàng Bá Thịnh. (2010). *Đặc điểm của đội ngũ trí thức hiện nay*. Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia.
5. Học viện Phụ nữ Việt Nam. (2016). *Thực trạng, chính sách và giải pháp đào tạo nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam*. Hà Nội: Nhà xuất bản Thanh Niên.
6. *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 11). (2000). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
7. *Hồ Chí Minh toàn tập* (tập 4). (2000). Hà Nội: Nhà xuất bản Chính trị Quốc gia.
8. Nguyễn Thị Báo. (2016). *Nữ trí thức và bình đẳng giới ở Việt Nam*. Tạp chí lý luận chính trị tháng 4/2016.
9. Nguyễn Thị Thu Hà. (2008). *Định kiến giới đối với nữ trong lãnh đạo, quản lý*. Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới số 2-2008.
10. Sandberg, S. (2014). *Dẫn thân: Phụ nữ, công việc và quyết tâm lãnh đạo*. Hà Nội: Nhà xuất bản Trẻ.
11. Tổng cục Thống kê. (2016). Thông cáo báo chí về tình hình kinh tế xã hội năm 2016. Lấy từ: <http://gso.gov.vn/default.aspx?tabid=382&idmid=&ItemID=16171>
12. Wollstoncraft, M. (1972). *A vindication on the rights of women*. London: printed for Johnson.