

Máy nhận xét về đội ngũ nữ cán bộ quản lý giáo dục ở tỉnh Quảng Ngãi

VÕ THỊ MAI

Trong sự nghiệp đổi mới và phát triển giáo dục, vấn đề cán bộ quản lý giáo dục là một trong những nhân tố quan trọng và có tính quyết định tạo ra nội lực cho ngành. Với những thành tựu đạt được trong Giáo dục - Đào tạo những năm qua, không thể không kể đến đóng góp to lớn của lực lượng nữ giáo viên, nữ cán bộ quản lý giáo dục. Vai trò của nữ cán bộ quản lý giáo dục phản ánh đặc điểm của quản lý xã hội nói chung và đặc thù của quản lý giáo dục nói riêng, bởi lẽ ngành giáo dục là ngành có lực lượng nữ tham gia nhiều nhất. Khảo sát xã hội học về thực trạng đội ngũ cán bộ nữ quản lý giáo dục được thực hiện tại tỉnh Quảng Ngãi năm 1998 đã cho thấy một số nét trong vấn đề này.

Thực trạng đội ngũ nữ cán bộ quản lý giáo dục tỉnh Quảng Ngãi:

Quảng Ngãi là một tỉnh duyên hải miền Trung, có nhiều khó khăn về kinh tế - xã hội, chịu hậu quả chiến tranh khá nặng nề. Nhân dân Quảng Ngãi có truyền thống yêu nước, cần cù lao động, hiếu học. Đội ngũ cán bộ, giáo viên, đặc biệt cán bộ quản lý giáo dục được rèn luyện và trưởng thành trong công tác thực tế, là lực lượng quan trọng có tính quyết định trong sự nghiệp xây dựng và phát triển giáo dục của địa phương, trong nhiều giai đoạn phát triển.

Trước cách mạng tháng Tám, Quảng Ngãi có 90% dân số mù chữ, có rất ít trường tiểu học và chưa có trường trung học.

Từ sau năm 1975, hệ thống giáo dục toàn tỉnh được phát triển rộng lớn. Nhiều trường học cấp I, II, III và Cao đẳng sư phạm được mở ra. Tuy còn gặp nhiều khó khăn về kinh tế - xã hội, cơ sở vật chất còn nghèo nàn song sự nghiệp giáo dục của tỉnh đã từng bước phát triển cùng với sự nghiệp giáo dục chung của cả nước. Toàn ngành giáo dục Quảng Ngãi có 11.927 cán bộ giáo viên, công nhân viên. Trong đó, số nữ giáo viên là 8.250 (tính gồm cả 1.422 nữ giáo viên Mẫu giáo dân lập).

Số liệu thống kê ngành giáo dục đào tạo tỉnh (1995-1996) cung cấp một con số khá đầy đủ về đội ngũ cán bộ nữ quản lý giáo dục ở các cấp học như sau: cấp tiểu học có 60 nữ/416 chiếm 14,42%; cấp trung học có 28 nữ/231 chiếm 12,12%; cấp trung học phổ thông có 2 nữ/32 chiếm 6,25%; Trường trung học chuyên nghiệp - dạy nghề có 2 nữ/8 chiếm 25%, Phòng giáo dục huyện thị có 4 nữ/31 chiếm 12,9%.

Năm học 1997-1998, ngành giáo dục tỉnh đã bổ nhiệm thêm 99 nữ cán bộ quản lý (hiệu trưởng, phó hiệu trưởng...) chiếm 13,01% cán bộ quản lý toàn ngành. Nói chung, tỷ lệ nữ tham gia quản lý giáo dục ở các cấp thấp, càng ở bậc học cao tỷ lệ nữ quản lý càng giảm. Riêng ở hai cấp học mầm non và tiểu học, số lượng nữ giáo viên đông và số chị em tham gia quản lý nhiều hơn so với các bậc học khác.

Thực tế cho thấy, trong ngành giáo dục số cán bộ là phụ nữ mới chỉ phát huy được vai trò lãnh đạo, quản lý của mình trong các hoạt động Đảng, đoàn thể và các hoạt động phong trào mang tính hỗ trợ, còn việc tham gia vào bộ máy quản lý, lãnh đạo, tư vấn và ra quyết định thì họ ít phát huy và khẳng định được vai trò của mình.

Vậy, điều gì cản trở phụ nữ tham gia quản lý? Phải chăng xã hội vẫn tồn tại quan điểm "trong nam kinh nữ" hay do trình độ học vấn, chuyên môn của phụ nữ thấp hơn nam giới? Do phụ nữ thiếu thời gian, điều kiện để học tập, vì phải lo công việc gia đình?... Những khó khăn đó có phải do sự khác biệt về giới, dẫn đến bất bình đẳng về nhiều mặt giữa nam và nữ, đặc biệt hạn chế trong việc đào tạo, bồi dưỡng, tuyển chọn hoặc bố trí cán bộ quản lý, lãnh đạo?

Số liệu điều tra về lao động sư phạm của nữ giáo viên toàn ngành giáo dục tỉnh (1/1997) cho biết:

- Về độ tuổi, số cán bộ nữ: dưới 30 tuổi có 2.044 người chiếm tỷ lệ 32,0%; từ 30-40 tuổi có 3.203 người chiếm 50,2%; trên 40 tuổi có 1.132 người chiếm 17,8%.

- Trình độ chuyên môn: cán bộ nữ ở ngành mẫu giáo có 263 người, chiếm 4,12%; cấp tiểu học có 3.239 người chiếm 50,78%; cấp trung học cơ sở có 1.914 người chiếm 30%, cấp phổ thông trung học có 363 người chiếm 5,19%; ở các trường Cao đẳng sư phạm và chuyên nghiệp có 45 người chiếm 0,17%.

- Bồi dưỡng chuẩn hóa: 28,24% số cán bộ nữ ngành giáo dục tỉnh đã được bồi dưỡng tập trung; 76,47% được bồi dưỡng từ xa và bồi dưỡng theo chuyên đề; 0,06% được bồi dưỡng kiến thức theo các chương trình đào tạo của ngành.

- Thời gian dành cho chuyên môn: ở gia đình 47,61% cán bộ nữ sử dụng trên 3 giờ cho công tác chuyên môn; 5,08% sử dụng 2-3 giờ; 1,19% sử dụng dưới 2 giờ, còn lại là thời gian không xác định.

Qua điều tra 6.374 cô giáo thuộc phòng giáo dục huyện, thị và 65 cơ sở trực thuộc ngành giáo dục tỉnh Quảng Ngãi có thể thấy, không ít nữ giáo viên đang tham gia quản lý giáo dục gặp khá nhiều khó khăn, trở ngại trong công tác chuyên môn, quản lý, tham gia công tác xã hội và nhất là trong việc quản lý gia đình. Nhiều chị bị hạn chế trong việc kết hợp hài hòa giữa công việc xã hội và trách nhiệm gia đình. Những yếu tố trên dẫn tới tình trạng chị em thiếu phấn đấu kiên trì, bền bỉ về chuyên môn, giảm sút khả năng quản lý, lãnh đạo, dẫn đến phải có sự lựa chọn giữa gia đình và sự nghiệp. Nhiều nữ cán bộ dành "an phận thủ thường", tự ti, mặc cảm và không vượt qua những khó khăn để nâng cao vai trò, vị thế của mình trong quản lý, chuyên môn và hoạt động, xã hội, đặc biệt không hoàn thành tốt công việc mà mình đảm nhiệm. Tuy nhiên, bên cạnh đó, nhiều nữ cán bộ giáo viên đã biết tổ chức hài hòa giữa sự nghiệp và gia đình. Họ đã trở thành những cán bộ quản lý giỏi, đồng thời vẫn tạo dựng được một gia đình hòa thuận, hạnh phúc.

Những điểm mạnh của nữ cán bộ quản lý giáo dục

Ngành Giáo dục - Đào tạo hiện nay là ngành có số lượng đông đảo nhất đội ngũ cán bộ quản lý nếu so sánh với các ngành thuộc lĩnh vực khác. Tuyệt đại đa số cán bộ quản lý giáo dục, đặc biệt nữ hiệu trưởng, hiệu phó ở các trường... đều có phẩm chất đạo đức tốt, tận tâm, tận tụy và được đào tạo cơ bản về chuyên môn sư phạm. Trong hoạt động quản lý giáo dục, nhiều nữ cán bộ giáo viên đã chứng tỏ được tài năng, trí tuệ, thông minh và sáng tạo. Họ cũng thể hiện tốt vai trò của người vợ, người mẹ, người thầy và nhà giáo quản lý giỏi... đóng góp to lớn trong công tác chuyên môn, quản lý giáo dục và gia đình.

Phụ nữ trong quản lý giáo dục rất quan trọng bởi họ góp phần đào tạo nhân lực, nhân tài cho đất nước và họ thường gắn với những đức tính quý báu như tinh thần trách nhiệm, thái độ tận tụy, nhân hậu, gần gũi với mọi người, với học sinh, đồng nghiệp.

Trong nhiều năm qua, Đảng và Nhà nước rất quan tâm đến công tác đổi mới cán bộ nữ, đặc biệt tăng cường chính sách đào tạo, bồi dưỡng, quy hoạch đội ngũ cán bộ nữ. Vì thế, đội ngũ cán bộ nữ quản lý giáo dục của tỉnh đã tăng lên đáng kể. Bản thân chị em cũng tự khẳng định mình trong vai trò quản lý, lãnh đạo mà mình đảm nhiệm thể hiện qua nhiều hoạt động.

Năm 1993-1997: ngành giáo dục Quảng Ngãi có 90-95% nữ giáo viên đạt danh hiệu "giỏi việc trường - đảm việc nhà"; 60 cô đạt danh hiệu giáo viên giỏi cấp tỉnh; 22 cô được ngành giáo dục đào tạo khen; có 7 thạc sĩ, 2 nghiên cứu sinh. Các phong trào thi đua 2 tốt:

"Dạy và học tốt"; 2 giỏi "Giỏi việc trường, đảm việc nhà"; nhiều hội thi, hội thảo các chuyên đề được diễn ra sôi nổi.

Những khó khăn:

Một là, trách nhiệm và gánh nặng gia đình còn dồn trên vai người phụ nữ. Quan niệm "*Việc nhà là của phụ nữ*" khiến cho ở nhiều gia đình, người chồng không muốn phụ nữ tham gia quản lý, lãnh đạo.

Hai là, cơ hội và điều kiện học tập, nâng cao trình độ của phụ nữ hạn chế hơn nam giới, gây trở ngại cho nhiều chị em tham gia quản lý, lãnh đạo.

Ba là, tư tưởng "*trọng nam khinh nữ*" còn tồn tại trong nhận thức và hành động của nhiều người (cả trong cán bộ, đảng viên). Những biểu hiện coi thường hoặc không tin vào khả năng của phụ nữ thể hiện ở chỗ không dám để chị em làm cấp trưởng, chỉ là cấp phó trợ giúp cho cấp trưởng là nam giới. Còn nhiều đòi hỏi quá cao, đánh giá khắt khe, hẹp hòi đối với phụ nữ.

Bốn là, cán bộ nữ thiếu mạnh dạn, tự ti, nặng về tâm trạng an phận thủ thường, không quyết đoán, thiếu ý chí vươn lên và không muốn làm quản lý, lãnh đạo.

Năm là, Đảng và Nhà nước thiếu chính sách cụ thể trong xây dựng, quy hoạch, đào tạo bồi dưỡng, sử dụng và đề bạt cán bộ nữ. Đặc biệt thiếu chính sách để giảm nhẹ gánh nặng gia đình.

Đề xuất

Ngành Giáo dục - Đào tạo Quảng Ngãi tuy đã có đội ngũ cán bộ quản lý được đào tạo có hệ thống, có trình độ chuyên môn nghiệp vụ, có năng lực quản lý và đã góp phần rất quan trọng trong lĩnh vực giáo dục. Tuy nhiên, đứng trước yêu cầu đổi mới công tác nữ cán bộ quản lý giáo dục còn nhiều vấn đề đáng đề cập:

- Trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của nữ cán bộ chưa phải đã đồng đều. Họ cần được tạo điều kiện học tập, tu nghiệp để nâng cao kiến thức, đáp ứng được cho yêu cầu công tác của mình.

- Tỷ lệ cán bộ nữ quản lý ở các cấp còn chiếm số lượng khiêm tốn

- Thiếu chính sách, chủ trương, kế hoạch cụ thể về công tác đào tạo, bồi dưỡng quy hoạch nữ cán bộ giáo viên, quản lý giáo dục.

Trước tình trạng đó, giải pháp cơ bản và có tính quyết định là:

- Đổi mới chính sách giáo dục - đào tạo đối với phụ nữ ở địa phương. Trước hết, phải duy trì, củng cố mặt bằng tối thiểu về học vấn cho phụ nữ. Cần có các chính sách nâng cao chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng quản lý có tính đến đặc thù về giới.

- Đảng và Nhà nước quan tâm xây dựng các chính sách chế độ hợp lý đối với nữ cán bộ quản lý, đặc biệt ở các vùng sâu, vùng xa, hải đảo...

- Phát triển đồng bộ hai loại hình cán bộ quản lý giáo dục sau đây dựa trên nền tảng trí thức, thái độ, kỹ năng:

+ Người có khả năng hoạch định chính sách giáo dục một cách tổng thể hoặc biết cụ thể hóa chính sách thành các kế hoạch hành động.

+ Người biết thực hiện sáng tạo các mục tiêu phát triển giáo dục (thể hiện qua chính sách, chiến lược) trong quá trình đào tạo.

- Bố trí, sử dụng cán bộ nữ quản lý, lãnh đạo một cách hợp lý, phù hợp với địa bàn, cấp học, ngành học, và điều kiện sức khỏe... thực hiện chương trình quốc gia về đào tạo, bồi dưỡng nữ cán bộ quản lý.