

HỒ THỊ HIỀN
NGUYỄN VĂN QUẾ
PHAN VĂN THÁM
(Đồng chủ biên)

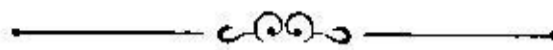


**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ
TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC
Ở TỈNH QUẢNG NAM**



NHÀ XUẤT BẢN ĐÀ NẴNG

HỒ THỊ HIỀN
NGUYỄN VĂN QUẾ
PHAN VĂN THÁM
(Đồng chủ biên)



**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ
TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC
Ở TỈNH QUẢNG NAM**

(Sách chuyên khảo)

DANH MỤC CÁC CHỮ VIẾT TẮT

NNL	: Nguồn nhân lực
PTNNLN	: Phát triển nguồn nhân lực nữ
PN	: Phụ nữ
GD	: Giáo dục
GD và ĐT	: Giáo dục và Đào tạo
GV	: Giáo viên
CBQLGD	: Cán bộ quản lý giáo dục
TH	: Tiểu học
THCS	: Trung học cơ sở
THPT	: Trung học phổ thông
CMCN	: Cách mạng công nghiệp
HĐND	: Hội đồng nhân dân
UBND	: Ủy ban nhân dân
GD & ĐT	: Giáo dục và Đào tạo

LỜI NÓI ĐẦU

Nguồn nhân lực nữ có vai trò, ý nghĩa quan trọng trong chiến lược xây dựng và phát triển nguồn nhân lực và nâng cao hiệu quả các nguồn lực khác. Đây không chỉ là lực lượng sản xuất trực tiếp tạo ra của cải nuôi sống con người, mà còn tích cực giữ gìn, truyền thụ và sáng tạo văn hoá. Cũng là nguồn lực đặc biệt quan trọng trong công cuộc xây dựng và hiện thực hóa khát vọng phát triển đất nước.

Trong Báo cáo chính trị tại Đại hội XIII của Đảng đã nêu rõ: “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Tăng cường các chương trình phát triển, hỗ trợ cập nhật tri thức, kỹ năng cho phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi. Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới. Kiên quyết xử lý nghiêm theo pháp luật các tệ nạn xã hội, các hành vi bạo lực, mua bán, xâm hại phụ nữ, trẻ em”. Đây chính là khẳng định sự quan tâm, trách nhiệm cũng như những nhiệm vụ mà Đảng, Nhà nước đặt ra để giải quyết các vấn đề về công tác phụ nữ trong giai đoạn hiện nay. Ở Việt Nam phụ nữ chiếm hơn 50% dân số và hơn 45% lực lượng lao động xã hội, họ tích cực tham gia vào tất cả các lĩnh vực hoạt động và chiếm tỷ lệ cao trong lĩnh vực giáo dục – đào tạo và

ngày càng thể hiện vị thế, vai trò của mình trong xã hội.

Quảng Nam là tỉnh thuộc duyên hải miền Trung, từ một tỉnh nghèo, thuần nông, trở thành địa phương có bước phát triển mạnh ở khu vực miền Trung. Những năm qua, tỉnh đạt những thành tựu vượt bậc trên tất cả các lĩnh vực trong đó có lĩnh vực giáo dục. Đội ngũ nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam là lực lượng đông đảo chiếm gần 70% tổng số nữ giáo viên và cán bộ quản lý. Đây là lực lượng cốt cán và trực tiếp tham gia vào việc bảo vệ, nuôi dưỡng, phát triển giá trị, nhân cách tốt đẹp con người Quảng Nam. Cũng là nhân tố quan trọng nhất quyết định đến việc nâng cao chất lượng giáo dục ở tỉnh Quảng Nam đáp ứng yêu cầu đào tạo nguồn nhân lực, nâng cao dân trí bồi dưỡng nhân tài với quyết tâm đưa Quảng Nam trở thành tỉnh phát triển khá của cả nước vào năm 2030. Những năm qua, Tỉnh ủy, HĐND, UBND tỉnh, Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam quan tâm với việc ban hành các cơ chế, chính sách về đào tạo, thu hút người có trình độ cao về công tác, hỗ trợ cán bộ, giáo viên đi học sau đại học, bên cạnh đó tập trung triển khai thực hiện các đề án, chính sách thu hút và đào tạo đầy hấp dẫn đã góp phần giúp cho Quảng Nam bước đầu xây dựng được đội ngũ nữ giáo viên, cán bộ quản lý trong lĩnh vực giáo dục có chất lượng. Họ phần lớn là những nhà giáo khá, giỏi được bổ nhiệm, điều động làm quản lý, đa số là những người năng động, thích ứng nhanh với sự đổi mới giáo dục. Nhiều cô giáo, nữ cán bộ quản lý đã nỗ lực vượt khó vươn lên

hoàn thiện về chuyên môn, nghiệp vụ, là tấm gương sáng về đạo đức, sự tận tụy, tâm huyết với nghề. Có những cô giáo đã hy sinh cả tuổi xuân, hết lòng vì học sinh, bám trường, bám lớp, trở thành người mẹ thứ hai của các em ở những vùng sâu, vùng xa, vùng điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn, biên giới. Nhìn chung, đội ngũ nữ GV và CBQLGD của tỉnh phát triển cả về số lượng và chất lượng, cơ cấu ngày càng hợp lý, góp phần quyết định thành quả của sự nghiệp giáo dục của tỉnh.

Tuy nhiên,>NNLN trong lĩnh vực GD của Quảng Nam hiện nay còn hạn chế và bất cập nhiều mặt, trong đó nổi lên là: Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục để đổi mới giáo dục với thực trạng yếu kém về kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục của tỉnh Quảng Nam. Mâu thuẫn giữa yêu cầu sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục với những hạn chế, bất cập về tổ chức, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực này ở tỉnh Quảng Nam.

Mâu thuẫn giữa yêu cầu cần phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục với hiện trạng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực này còn nhiều hạn chế đặc biệt là tình trạng thừa, thiếu giáo viên cục bộ ở một số bộ môn, một số đơn vị đặc biệt là vùng núi, vùng sâu, vùng xa. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát huy tính chủ động, tích cực với thực trạng chưa đáp ứng được yêu cầu trên của>NNLN trong lĩnh vực GD ở Quảng Nam. Để thúc đẩy sự chuyển biến mạnh mẽ, bền vững của Quảng Nam cần PTNNNL trong lĩnh vực giáo dục là một trong

những nhân tố quan trọng.

Vì vậy, việc PTNNL nữ trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là một khâu then chốt, đột phá cần phải đi sâu nghiên cứu đề ra định hướng, giải pháp cụ thể nhằm hoàn thành mục tiêu đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT, đảm bảo sự phát triển bền vững về kinh tế - xã hội ở Quảng Nam hiện nay. Do vậy, cuốn sách “*Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam*” không chỉ có ý nghĩa về lý luận mà còn giá trị thực tiễn sâu sắc, trên cơ sở tìm hiểu các luận cứ khoa học về mặt lý luận và thực tiễn cùng với những giải pháp PTNNL nữ ở tỉnh Quảng Nam hiện nay. Mặc dù, đã có nhiều cố gắng, nhưng không thể tránh khỏi những hạn chế, thiếu sót. Rất mong nhận được sự quan tâm góp ý của quý độc giả, để những lần xuất bản tới sẽ có sự bổ sung đầy đủ hơn.

Chương 1

MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC

1.1. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Trong thế giới hiện đại, khi chuyển dần sang nền kinh tế chủ yếu dựa trên tri thức và trong xu thế toàn cầu hóa, hội nhập quốc tế thì nguồn nhân lực chất lượng cao ngày càng thể hiện vai trò quyết định. Bởi, một nền kinh tế muốn tăng trưởng nhanh đều phải dựa trên ba trụ cột cơ bản: công nghệ mới, kết cấu hạ tầng hiện đại và chất lượng nguồn nhân lực. Mà động lực quan trọng nhất thúc đẩy sự tăng trưởng và phát triển bền vững là nguồn nhân lực đặc biệt là nguồn nhân lực chất lượng cao, tức là những người thực sự có kỹ năng, kiến thức, kinh nghiệm, năng lực tư duy, sáng tạo thực sự trở thành: nguồn vốn - vốn con người - vốn nhân lực. Trong bối cảnh cạnh tranh quyết liệt như hiện nay, phần thắng sẽ thuộc về những quốc gia có nguồn nhân lực chất lượng, môi trường chính trị - xã hội ổn định, môi trường pháp lý thuận lợi.

Trong thời đại ngày nay, nguồn lực để phát triển được nhiều quốc gia, dân tộc đặc biệt chú trọng. Tựu trung lại có thể phân loại các loại nguồn lực sau: vốn, tài nguyên thiên nhiên, khoa học công nghệ, và nguồn lực lao động. Trong đó, nguồn nhân lực được xem là năng lực nội sinh chi phối các nguồn lực khác, là nhân tố quan trọng bậc nhất, tác động đến tăng trưởng

và phát triển kinh tế, trên hai góc độ: lao động với tư cách là nhân tố đầu vào của tăng trưởng kinh tế và lao động với tư cách là vốn con người hay vốn nhân lực. Thực chất khi xem xét nhân lực với tư cách là vốn phải là lao động có trình độ chuyên môn, kỹ thuật, có năng lực tư duy sáng tạo, khả năng làm việc nhóm hiệu quả, có năng lực làm việc với hàm lượng khoa học công nghệ cao. So với các nguồn lực khác, nguồn nhân lực với yếu tố hàng đầu là trí tuệ, chất xám có ưu thế nổi bật là không bị cạn kiệt nếu biết bồi dưỡng, khai thác và sử dụng hợp lý; còn các nguồn lực khác dù nhiều đến đâu cũng chỉ là yếu tố hữu hạn và chỉ phát huy được tác dụng khi kết hợp với nguồn nhân lực một cách có hiệu quả. NNL là nhân tố quyết định việc khai thác, sử dụng, bảo vệ và tái tạo các nguồn lực khác; trong đó NNL chất lượng cao quyết định quá trình tăng trưởng và phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia. Thực tế cho thấy, một quốc gia có thể không giàu về tài nguyên, điều kiện thiên nhiên không mấy thuận lợi, nhưng kinh tế có thể tăng trưởng nhanh và phát triển bền vững nếu quốc gia đó biết đề ra và tổ chức thực hiện thắng lợi đường lối kinh tế đúng đắn, với đội ngũ cán bộ lãnh đạo, quản lý xứng tầm; người lao động kỹ thuật tay nghề cao, sự góp sức của các doanh nhân tài ba.

Vấn đề nguồn nhân lực nữ được nhiều nhà khoa học nghiên cứu và đưa ra các khái niệm, quan niệm khác nhau. Theo *Từ điển tiếng Việt*: “Nguồn là nơi phát sinh, nơi cung

cấp”¹. “Nhân lực là sức người, mặt hàng trong lao động sản xuất”². Với ý nghĩa đầy đủ của nó nhân lực gồm ba yếu tố cơ bản: thể lực, trí lực và tâm lực. Trong quan hệ biện chứng với nhau, cụ thể: trí lực giữ vai trò quyết định, thể lực và tâm lực đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của NNL.

Theo *Liên hợp quốc*, “Nguồn nhân lực là trình độ ngành nghề, kiến thức và năng lực của toàn bộ cuộc sống con người, hiện có thực tế hoặc tiềm năng để phát triển kinh tế - xã hội trong một cộng đồng”³. Với quan niệm này, con người được xem là “nguồn vốn đặc biệt” – vốn nhân lực.

Theo *David Begg*, cho rằng: “Nguồn nhân lực là toàn bộ quá trình chuyên môn mà con người tích lũy được, nó được đánh giá cao vì tiềm năng đem lại thu nhập trong tương lai. Cũng như nguồn lực vật chất, nguồn nhân lực là kết quả đầu tư trong quá khứ với mục đích đem lại thu nhập trong tương lai”⁴. Như vậy, để mang lại những giá trị cho tương lai NNL cần phải được quan tâm đầu tư, phát triển.

Theo *GS, Viện sĩ Phạm Minh Hạc* cho rằng: NNL hay nguồn lực con người được xác định là: “tổng thể các tiềm năng lao động của một nước hay một địa phương, tức là nguồn lao động được chuẩn bị (ở các mức độ khác nhau), sẵn sàng tham

¹ Hoàng Phê (2003), Từ điển Tiếng Việt, Nhà xuất bản Đà Nẵng, tr 692.

² Hoàng Phê (2003), Từ điển Tiếng Việt, Nhà xuất bản Đà Nẵng, tr 710.

³ World Bank (2011), *World development report 2012: Gender equality and development*, World Bank: Washington, DC, tr.3

⁴ David Begg, Stenley Fischer & Rudiger Dornbusch (1995), *Kinh tế học*, tập 1, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội, tr.22

gia một công việc lao động nào đó, tức là những người lao động có kỹ năng (hay khả năng nói chung) bằng con đường đáp ứng được yêu cầu của chuyển đổi cơ cấu lao động, chuyển đổi cơ cấu kinh tế theo hướng CNH, HĐH)”¹. Với cách hiểu này nguồn lực con người là nguồn lao động sẵn sàng tham gia lao động trong phạm vi quốc gia hoặc địa phương. Nói rộng ra là bộ phận dân số trong độ tuổi nhất định (theo quy định của pháp luật) có khả năng tham gia lao động với tổng hợp những năng lực về: trí lực – thể lực.

Tiến sĩ Nguyễn Hữu Dũng, Nguyên viện trưởng Viện khoa học Lao động và các vấn đề xã hội lại xem xét nguồn lực con người ở hai góc độ: “năng lực lao động và tính năng động xã hội”². Cho nên, để phát huy tiềm năng nguồn lực con người phải chuyển nguồn lực con người thành vốn nhân lực, tức là nâng cao tính năng động xã hội của con người thông qua giáo dục, đào tạo, y tế, cùng chính sách, thể chế và giải phóng triệt để con người. Vì vậy nguồn lực con người được hiểu: “tổng hòa trong thể thống nhất hữu cơ năng lực xã hội của con người (thể lực, trí lực, nhân cách) và tính năng động xã hội của con người. Tính thống nhất đó được thể hiện ở quá trình biến nguồn lực con người thành vốn con người”³.

¹ Phạm Minh Hạc, Phạm Thanh Nghị, Vũ Minh Chi (Chủ biên) (2004), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực*, niên giám nghiên cứu số 3, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, tr.323

² Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội, tr.3

³ Nguyễn Hữu Dũng (2003), *Sử dụng hiệu quả nguồn lực con người ở Việt Nam*, NXB Lao động Xã hội, Hà Nội, tr.11

“Nguồn nhân lực” có thể được hiểu như “nguồn lực con người”, bao gồm bộ phận dân số trong độ tuổi lao động, có khả năng lao động và những người ngoài độ tuổi lao động có tham gia lao động - hay còn được gọi là nguồn lao động. Họ có khả năng và nhu cầu lao động được gọi là lực lượng lao động. Đây được xem là khái niệm công cụ để điều hành, thực thi trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

NNL bao gồm các yếu tố về số lượng, tri thức, tính năng động sáng tạo, tiếp thu kho tàng kiến thức nhân loại như truyền thống văn hóa. NNL là lực lượng lao động có sức mạnh của thể lực, trí tuệ, có đời sống tinh thần của cá nhân trong cộng đồng của một quốc gia, dân tộc được sử dụng nhằm mục tiêu phát triển kinh tế, xã hội.

Dưới góc độ *Kinh tế học* một số nhà nghiên cứu thường xem NNL là năng lực xã hội, nguồn cung cấp sức lao động, là bộ phận quan trọng trong cộng đồng sản xuất, tạo ra của cải vật chất, tinh thần đáp ứng nhu cầu cuộc sống của con người. Nguồn nhân lực này bao gồm cả tiềm năng lao động của bộ phận dân cư đang trong độ tuổi lao động, được quy định trong pháp luật của quốc gia đó. Tiềm năng lao động còn là số lao động có khả năng lao động mà chưa được sử dụng (kể cả thất nghiệp và số lao động được đào tạo lại). Bên cạnh đó NNL còn được xem là tính năng động của xã hội: sức lao động xã hội được giải phóng, được phát huy cả dạng sức lao động đang lao động, sản xuất, làm việc tạo ra của cải cho xã hội và cá

nhân, tức là chỉ các tiềm năng lao động được giải phóng, đó còn được gọi là vốn nhân lực. NNL là toàn bộ năng lực xã hội của người lao động gồm số lượng và chất lượng với các tiêu chí về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức những năng lực của con người trong lao động sản xuất vì sự tiến bộ xã hội. Với cách hiểu như vậy, tác giả nhận thấy có cơ sở cho việc xác định cụ thể hơn NNL trong một xã hội nhất định ở một thời điểm xác định cụ thể. NNL chỉ toàn bộ tiềm năng của con người được đưa vào lao động nhưng không phải toàn bộ số lao động trong độ tuổi theo luật định.

Từ góc độ *kinh tế lao động*, NNL được tính toán cụ thể hơn, đó là toàn bộ dân cư (trong trạng thái phát triển bình thường) ở độ tuổi lao động, tham gia vào nền sản xuất xã hội. Nói cách khác, tất cả những người đang tham gia vào quá trình lao động với toàn bộ những năng lực của họ. Khác với các nguồn lực khác như nguồn lực vốn, tài nguyên thiên nhiên..., là quá trình sử dụng nó tạo ra giá trị thặng dư, nhân lên giá trị của nó.

Ở góc độ *Kinh tế học phát triển*, NNL được xem là một trong những nguồn lực trực tiếp tham gia vào quá trình phát triển kinh tế, xã hội của quốc gia. Đó là những người có khả năng lao động, quyết định đến tốc độ tăng trưởng kinh tế. Cách hiểu NNL như là toàn bộ những người có khả năng lao động theo pháp luật quy định, là cách tiếp cận để lượng hóa NNL. Có thể tính toán và dự báo được số lượng, tốc độ phát triển ở

những giai đoạn nhất định của một quốc gia. Trên thực tế dù diễn đạt khác nhau nhưng các cách hiểu này đều mang chung một ý nghĩa nội hàm đó là tổng số người trong độ tuổi lao động ở một quốc gia nhất định mỗi năm được tính toán. Theo đó có thể đi sâu phân tích cơ cấu, thành phần, ngành nghề của nhân lực, dự báo sự tăng, giảm NNL trên cơ sở tốc độ gia tăng dân số và nhiều yếu tố khác, với cách hiểu này khá rõ ràng và thường được sử dụng.

Từ góc độ *Dân số học*, NNL được hiểu là sự sinh sản, nuôi dưỡng, phát triển, cung cấp của nguồn lực con người cho nền sản xuất xã hội. Nó chịu ảnh hưởng của các yếu tố trong tự nhiên và xã hội như trình độ phát triển của sản xuất, việc làm, phong tục tập quán, văn hóa, lịch sử, tuổi thọ, sinh sản....

Ở một góc độ khác: Theo Giáo sư - Viện sĩ Phạm Minh Hạc: “Nguồn nhân lực cần được hiểu là số dân và chất lượng con người, bao gồm cả thể chất và tinh thần, sức khỏe và trí tuệ, năng lực, phẩm chất và đạo đức của người lao động. Nó là tổng thể nguồn nhân lực hiện có thực tế và tiềm năng được chuẩn bị sẵn sàng để tham gia phát triển kinh tế - xã hội của một quốc gia hay một địa phương nào đó...”¹. NNL là lực lượng lao động đã, đang và sẽ có, với sức mạnh của thể chất, tinh thần và trí tuệ của các cá nhân trong một cộng đồng đang và có khả năng đưa ra sử dụng vào quá

¹ Phạm Minh Hạc, Phạm Thanh Nghị, Vũ Minh Chi (Chủ biên) (2004), *Nghiên cứu con người và nguồn nhân lực*, niên giám nghiên cứu số 3, NXB Khoa học xã hội, Hà Nội, tr.323.

trình phát triển xã hội.

Hiện nay có rất nhiều cách tiếp cận, quan điểm khác nhau về NNL, tuy nhiên có thể khái quát lại NNL được phân chia thành 3 cách hiểu như sau:

Cách hiểu thứ nhất: NNL là toàn bộ sức lao động của con người nói chung, là mọi năng lực, khả năng của con người có thể tham gia vào lao động trong một khoảng thời gian nhất định. Nguồn lực con người bao hàm toàn bộ cộng đồng dân cư với đặc điểm của nó, cả tiềm năng và tài năng, cả thể lực, tâm lực và trí lực, có thể được huy động vào lao động sản xuất trực tiếp hoặc bao gồm của những con người ngoài độ tuổi lao động gồm cả bộ phận dân cư có khả năng lao động, đang được huy động, chưa được huy động vào lao động sản xuất trực tiếp. Với cách hiểu này NNL được hiểu theo nghĩa là tất cả những gì của con người, của cộng đồng dân cư đang có ở một giai đoạn nhất định, cả những gì đang được sử dụng và những gì chưa được sử dụng trong thực tiễn.

Cách hiểu thứ hai: NNL là một bộ phận dân số, là chất lượng của con người trong cộng đồng với tất cả các đặc điểm từ truyền thống đến hiện đại, cả mặt mạnh lẫn mặt yếu, cả tài năng lẫn tiềm năng, gồm cả thể lực, tâm lực và trí lực của một bộ phận dân cư trong xã hội (kể cả trong và ngoài độ tuổi lao động) tham gia vào các hoạt động của sản xuất, dịch vụ và các hoạt động khác của đời sống xã hội ở một giai đoạn xác định cụ thể. Với cách hiểu này thì khái niệm NNL đã được thu hẹp, nó không còn

là toàn bộ những người có khả năng lao động như người cao tuổi, trẻ em, người không lao động... Quan niệm này chỉ giới hạn ở một bộ phận dân cư đang trực tiếp lao động, kể cả không ở độ tuổi lao động. Những người không lao động, dù trong độ tuổi lao động cũng không được tính xét theo khái niệm này.

Cách hiểu thứ ba: NNL là một trong các nguồn lực có khả năng lao động tham gia vào các hoạt động kinh tế - xã hội thúc đẩy sự phát triển. Đó là bộ phận dân cư trong độ tuổi lao động, tham gia hoạt động trong nền sản xuất xã hội. Hay nói cách khác là những người trong độ tuổi lao động, trực tiếp tham gia vào quá trình lao động. Đây là cách xác định và tính toán chính xác về vai trò, vị trí của NNL. Theo cách hiểu này NNL không hoàn toàn đồng nghĩa với nguồn lực con người. Nó đồng nghĩa với tổng thể lực lượng lao động trong xã hội đang tham gia lao động, sản xuất, tức với số người lao động xét cả về mặt số lượng, chất lượng. Quan niệm này xem NNL đồng nghĩa với tổng số người lao động trực tiếp, nó chỉ bao hàm những người đang lao động trực tiếp, không bao hàm những người thất nghiệp, thai sản, học tập...

Với những phân tích trên, chúng tôi nhận thấy cách hiểu NNL theo nghĩa với nguồn lực lao động là hợp lý. NNL là tổng hợp toàn bộ năng lực về thể lực, trí lực, những phẩm chất đạo đức của người lao động theo pháp luật quy định, đang được sử dụng vào trong quá trình lao động sản xuất xã hội trong một giai đoạn nhất định. Quan niệm này NNL không đồng nhất với nguồn lực con người, khác với tiềm năng con người, dân cư nói

chung. Cách hiểu này xem xét NNL như là yếu tố của lực lượng sản xuất, trực tiếp gắn với yếu tố đầu vào của quá trình sản xuất xã hội - một trong số các nguồn lực của sản xuất.

Tùy theo góc độ tiếp cận có những định nghĩa khác nhau, nhưng các định nghĩa về NNL đều đề cập đến các đặc trưng chung như sau: *Một là*, số lượng NNL; *Hai là*, chất lượng nguồn nhân lực (trí tuệ, trình độ, nhận thức, tư duy thẩm mỹ, phẩm chất đạo đức, kỹ năng, kinh nghiệm, thể lực...); *ba là*, cơ cấu nguồn nhân lực (Độ tuổi, dân tộc, giới tính, trình độ, chức vụ...)

Khái niệm nguồn nhân lực nữ: Phụ nữ là bộ phận cơ bản cấu thành nguồn lực con người. Họ chiếm hơn nửa dân số và là số đông trong lực lượng lao động. Đây luôn là vấn đề quan trọng trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của mỗi quốc gia, dân tộc.

Theo nghĩa rộng, NNLN bao gồm bộ phận dân số nữ đang có khả năng tham gia vào quá trình lao động xã hội và bộ phận dân số nữ sẽ phục vụ cho nền kinh tế - xã hội. NLN không chỉ là lực lượng lao động nữ đã có, đang có và sẽ có cùng với đó là sức mạnh thể chất, trí tuệ và đời sống tinh thần của họ trong một cộng đồng, quốc gia vì sự phát triển tiến bộ xã hội.

Theo nghĩa hẹp, với tư cách là lực lượng lao động của xã hội, NLN gồm phụ nữ trong độ tuổi và có khả năng lao động theo quy định của pháp luật Việt Nam quy định độ tuổi lao động đối với nam từ đủ 15 đến hết 60 tuổi, nữ từ đủ 15 đến hết 55 tuổi nên

mặc dù Nghị định 135/2020/NĐ – CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ đã điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu lên 62 tuổi đối với nam và 60 tuổi đối với nữ thực hiện theo lộ trình bắt đầu từ năm 2021, nhưng dân số nữ là thường xuyên cao hơn (trên 51% dân số) và nghịch lý là lực lượng lao động nữ thường chiếm tỷ lệ nhỏ hơn trong lao động xã hội.

NNLN là tổng thể số lượng và chất lượng lao động nữ cùng với các tiêu chí về thể lực, trí lực và những phẩm chất đạo đức - tinh thần tạo nên năng lực của lao động sáng tạo vì sự phát triển và tiến bộ xã hội. Với cách hiểu này>NNLN được hiểu là lực lượng lao động tham gia trực tiếp vào quá trình lao động sản xuất, (không tính dân cư ngoài độ tuổi lao động hay trong độ tuổi lao động nhưng không trực tiếp tham gia lao động).

Nghiên cứu về>NNLN cần lưu ý một số nội dung sau:

Một là, PN với là một nửa dân số, là lực lượng đông đảo lao động xã hội, tham gia sản xuất ra của cải vật chất cho xã hội, vừa trực tiếp tái sản xuất ra nguồn nhân lực cho đất nước. Nghiên cứu về nguồn lực này luôn mang *tính chất tương đối*, cũng là là vấn đề lớn và quan trọng và phụ thuộc vào chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của quốc gia, địa phương. Trong đề tài này, tác giả nhìn nhận góc độ>NNL nữ là lực lượng lao động trực tiếp tham gia vào quá trình lao động, không bao hàm lực lượng ngoài lao động, sẽ lao động trong tương lai. Với những kỹ năng, thể lực và trí lực hiện có của nguồn lực này là yếu tố cần thiết đóng góp vào quá trình lao động xã hội.

Hai là, Từ những đặc điểm của đối tượng nghiên cứu cho nên việc nghiên cứu>NNLN phải có *phương pháp tiếp cận đúng đắn*. Cùng với đặc điểm sinh học đến chức năng xã hội và đặc biệt là chức năng trực tiếp tái sản xuất ra con người. Xét những khó khăn, thuận lợi trong học tập, lao động, sinh sống giữa nam và nữ cũng khác nhau. Thực hiện thiên chức làm mẹ và làm vợ cho nên người PN, có những nhu cầu cấp thiết hơn nam giới về dịch vụ y tế, điều kiện lao động, sự chia sẻ công việc gia đình. Dù vấn đề phân biệt giới là đặc tính tự nhiên và bẩm sinh. Song cho đến nay vẫn còn tồn tại sự bất bình đẳng giới kể cả trong đời sống sinh hoạt gia đình cũng như trong xã hội. PN thường được coi là người hiển nhiên phải chịu trách nhiệm và có thiên chức chăm sóc con cái, gia đình. Những công việc này thường ít được nhìn nhận dưới góc độ kinh tế. Sự đánh giá thấp của xã hội về khả năng, giá trị của lao động nữ trong các hoạt động sản xuất đã giam hãm người phụ nữ ở địa vị thấp kém trong xã hội và gia đình với những bất công và thiệt thòi.

Khái niệm nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục là toàn bộ nữ giáo viên và nữ cán bộ quản lý tham gia vào các hoạt động giáo dục, bao gồm giảng dạy, nghiên cứu, quản lý trong hệ thống giáo dục ở các cấp học từ mầm non đến giáo dục phổ thông. Đây là một bộ phận quan trọng trong lực lượng lao động của lĩnh vực giáo dục, góp phần quan trọng và tích cực trong sự nghiệp đổi mới giáo dục toàn diện hiện nay.

Tuy nhiên, trong phạm vi nghiên cứu của đề tài, chúng tôi

tập trung nghiên cứu đối tượng là nữ giáo viên và cán bộ quản lý trong giáo dục phổ thông, bao gồm: tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

1.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

1.1.2.1. Nguồn nhân lực nữ là chủ yếu trong lĩnh vực giáo dục

Mặc dù, trong nhiều năm qua Việt Nam đạt được những thành tựu to lớn trong việc phát triển GD & ĐT, mang lại cơ hội học tập cho cả nam và nữ. Nhưng vẫn còn tồn tại những vấn đề liên quan đến bất bình đẳng giới trong GD. Sự tách biệt về giới theo ngành học là một vấn đề cần quan tâm, nghiên cứu sâu trong lĩnh vực GD & ĐT. Cụ thể theo thống kê, “tỷ lệ nữ giới theo học những ngành khoa học, kỹ thuật và công nghệ khá thấp so với nam giới”¹. Nữ giới thường tập trung trong ngành sư phạm, khoa học xã hội và ngôn ngữ. Cho nên, hiện nay nữ giới hiện đang chiếm tỷ lệ khá cao trong ngành giáo dục, và là chủ thể chiếm tỷ lệ lớn trong đội ngũ GV: Chiếm gần tuyệt đối ở bậc mẫu giáo; khoảng 70% ở bậc phổ thông; gần 50% đội ngũ giảng viên đại học, cao đẳng.

Nữ cán bộ, nhà giáo, người lao động trong ngành Giáo dục chiếm tỷ lệ gần 80% trong tổng số cán bộ, nhà giáo, người lao động toàn ngành giáo dục, chị em có mặt ở mọi lĩnh vực

¹ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2021) *Báo cáo rà soát tình hình thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020*, tr.36

công tác: quản lý, giảng dạy và hành chính. Điều đó cho thấy vai trò của phụ nữ hết sức quan trọng trong sự phát triển của lĩnh vực GD nói riêng và của xã hội nói chung, đây là lực lượng góp phần tích cực thực hiện các mục tiêu GD, giữ vai trò quan trọng nâng cao chất lượng và hiệu quả GD & ĐT của toàn ngành. Nữ GV và CBQL phát huy phong trào “Giỏi việc trường – Đảm việc nhà” đã vượt qua tất cả mọi khó khăn, phấn đấu hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao, trở thành những tấm gương tiêu biểu, góp phần không nhỏ vào việc phát triển và nâng cao chất lượng GD & ĐT.

1.1.2.2. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục có trình độ học vấn cao

NNLN trong lĩnh vực GD là lực lượng lao động có được đào tạo bài bản, trình độ tương đối cao so với NNL nói chung và là chủ yếu trong hệ thống GD quốc dân. Đội ngũ NLN trong lĩnh vực GD này có trình độ ở phổ rộng, gồm: trình độ cao đẳng cho GV THCS, TH và mầm non; trình độ đại học cho GV THPT, THCS và một bộ phận GV TH, GV mầm non; trình độ sau đại học (thạc sỹ, tiến sỹ) cho GV THPT, cán bộ quản lý GD.

Những năm qua, đội ngũ NLN trong lĩnh vực GD cũng không ngừng tăng cường nâng cao chất lượng, đạt chuẩn mọi mặt nhất là về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực quản lý cùng các phẩm chất khác. Đây là đặc điểm ưu trội, là tạo điều kiện thuận lợi cho việc đào tạo NNL địa phương và quốc gia chất lượng, vì phát triển nền GD nước nhà cũng là động lực phát triển

kinh tế xã hội, thúc đẩy hội nhập quốc tế sâu rộng và toàn diện trong đó có lĩnh vực GD.

1.1.2.3. Hoạt động nguồn nhân lực mang tính xã hội hóa cao

Hoạt động sản xuất vật chất là những hoạt động mà con người sử dụng lực lượng vật chất, công cụ vật chất tác động lên đối tượng vật chất để làm biến đổi chúng. Trên cơ sở đó con người làm biến đổi thế giới khách quan và biến đổi chính bản thân mình. Với hoạt động GD là sự tác động vào con người - chủ thể của mọi hoạt động xã hội, biến đổi thành chủ thể có nhân cách. Việc lĩnh hội tri thức kinh nghiệm của xã hội ngày càng phong phú, đa dạng, phức tạp, đồng thời trình độ con người ở thế hệ sau bao giờ cũng phát triển hơn thế hệ trước, đó không chỉ là sức mạnh về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức, đời sống tinh thần phong phú mà khả năng tham gia vào các hoạt động xã hội ngày càng lớn hơn. Đội ngũ NLN trong lĩnh vực GD là lực lượng đóng vai trò quan trọng, một hoạt động xã hội mang tính đặc thù, tái sản xuất ra nhân cách, năng lực, phẩm chất, trí tuệ cho NNL của đất nước trong tương lai. Khi tham gia vào quá trình hình thành nhân cách con người, GD là một quá trình có sự thống nhất biện chứng của hoạt động giáo dục và tự giáo dục, nếu tự giáo dục có vai trò quan trọng trong hoàn thiện nhân cách con người, hình thành sức mạnh, bản lĩnh, khát vọng cống hiến và phát triển cho xã hội. Đồng thời tập trung GD phát triển nhân cách, giáo dục con người sống có lý tưởng cách

mạng, có phẩm chất đạo đức trong sáng, yêu nước, yêu quê hương, yêu lao động, yêu thương con người, đổi mới, sáng tạo không ngừng bồi đắp vẻ đẹp trí tuệ, tâm hồn, khát vọng cống hiến cho xã hội, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội đất nước nói chung, phát triển giáo dục nói riêng. Để mang lại hiệu quả, việc cần thiết phải đảm bảo về chất lượng, số lượng phù hợp, cụ thể được trang bị kiến thức, kỹ năng, thái độ phẩm chất đạo đức, nghiệp vụ, kinh nghiệm, và cơ sở vật chất trang thiết bị tiên tiến, hiện đại, nhất là trong bối cảnh sự phát triển như vũ bão của khoa học công nghệ hiện nay. NNLN trong lĩnh vực GD chính là cánh tay nối dài của PTNNL, là mắt xích, là tiền đề tạo những chuyển biến về chất lượng: kiến thức, kỹ năng, thái độ của NNL nói chung và NNLN nói riêng. Nâng cao chất lượng NNLN trong lĩnh vực GD là nhân tố quyết định góp phần quan trọng vào nâng cao chất lượng nguồn nhân lực quốc gia.

Hoạt động NNLN trong lĩnh vực GD là một hoạt động mang tính xã hội hóa cao, sản phẩm tạo ra phụ thuộc vào môi trường xã hội. Để đạt hiệu quả, thì bản thân NNLN trong lĩnh vực GD phải đảm bảo chất lượng, trang bị kiến thức, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng, phẩm chất đạo đức, kinh nghiệm, trang bị cơ sở vật chất, trang thiết bị tiên tiến, hiện đại phù hợp về số lượng, chất lượng loại hình nhân lực. NNLN trong lĩnh vực GD chính là *mắt xích quan trọng* trong chu trình PTNNL, nó tạo chuyển biến về chất (kiến thức, kỹ năng, thái độ) của NNL. Nâng cao chất lượng NNL nữ trong

lĩnh vực GD sẽ là nhân tố quyết định làm tăng chất lượng NNL nói chung cho địa phương và đất nước.

Có thể khẳng định hoạt động NNL trong lĩnh vực giáo dục là một hoạt động mang tính xã hội cao, mà sản phẩm tạo ra phụ thuộc vào môi trường xã hội. Học sinh sau khi tốt nghiệp ra trường phải có trình độ kiến thức, kỹ năng phù hợp thì điều cần thiết phải được thu hút sử dụng, môi trường phát huy, chính sách xã hội tốt tạo điều kiện cho sự phát triển, có như vậy mới có thể đánh giá được sản phẩm của hoạt động giáo dục cao hay thấp. Như vậy, môi trường xã hội có ảnh hưởng rất lớn đến kết quả hoạt động NNL nữ trong lĩnh vực GD. Môi trường ở đây bao gồm: hệ thống pháp luật, chính sách xã hội, kết hợp gia đình, các tổ chức đoàn thể, nhà trường, ngành GD&ĐT...

Kết quả cuối cùng của hoạt động GD của NNL nữ trong lĩnh vực GD là sản phẩm người học có nhân cách, trình độ, kỹ năng, khả năng, sức sáng tạo để tham gia vào các hoạt động nhằm thúc đẩy xã hội phát triển. Bởi thực chất hoạt động giáo dục, phát triển NNL cả về số lượng, chất lượng biến đổi theo từng giai đoạn khác nhau, phù hợp với yêu cầu thực tiễn đặt ra, đặc biệt nó phụ thuộc vào hoạt động của toàn bộ lĩnh vực GD & ĐT và quốc gia, vùng, miền.

1.1.3. Vai trò nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Vai trò này được xem xét trên ba lĩnh vực: sản xuất, tái sản xuất và cộng đồng. Thực tế, cả NNL nam và NNL nữ cũng đều tham gia vào mọi hoạt động của đời sống xã hội. Tuy nhiên,

mức độ tham gia của họ trong các loại công việc khác nhau, song khi nghiên cứu trong lĩnh vực GD thì vai trò NNLN càng thể hiện đảm nhiệm chính, tham gia một cách tích cực, đóng góp quan trọng. Cụ thể:

1.1.3.1. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo là nhân tố quan trọng hàng đầu đóng góp vào việc tái sản xuất, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo động lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội

Xã hội muốn tồn tại và phát triển dựa trên hai cơ sở sản xuất ra của cải vật chất và tái sản xuất ra con người. Vai trò to lớn thuộc về NNLN, trong đó NNLN trong lĩnh vực GD giữ vai trò đặc biệt quan trọng. Họ tham gia đóng góp tích cực, sáng tạo vào quá trình giáo dục con người, một lĩnh vực đặc biệt quan trọng trong xã hội, nhằm đào tạo xây dựng và phát triển nguồn nhân lực trong tương lai của quê hương, đất nước. Song song với đó là quá trình tái sản xuất ra con người góp phần nuôi dưỡng, GD tốt nhất để cung cấp cho xã hội NNL có chất lượng đáp ứng yêu cầu đòi hỏi của thực tiễn. Cũng cần lưu ý rằng, trong điều kiện khoa học và công nghệ đang phát triển như vũ bão, có thể mở ra khả năng to lớn cho việc tạo ra con người nhân tạo, song việc tái sản xuất con người vẫn không có gì thay thế được vai trò của nguồn nhân lực nữ (phương diện: sinh học và xã hội). Tái sản xuất ra con người không chỉ là tạo ra một con người sinh học mà điều cần thiết và quan trọng chính là sự giáo dục, nuôi dưỡng để hình thành và phát triển một con người

xã hội. Do vậy, khi người mẹ có kiến thức, trình độ cao thì khả năng tái sản xuất ra con người, nuôi dưỡng, GD để cung cấp cho xã hội NNL chất lượng cao, tầm nhìn xa có đóng góp tích cực và dài lâu vào sự phát triển kinh tế xã hội của địa phương và đất nước. Tuy nhiên, cho đến hiện nay các mục tiêu phát triển kinh tế - xã hội khi được xác định lại thường ít tính đến nhu cầu của nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục. Các vấn đề của nguồn nhân lực nữ nói chung và nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục mới được nhắc tới, tính đến hay lồng ghép vào các chương trình đào tạo bồi dưỡng, dự án phát triển kinh tế - xã hội vùng, miền, địa phương và ngay cả trong lĩnh vực giáo dục. Vì vậy, chưa thực sự đặt vấn đề NNLN trong lĩnh vực GD là chủ thể của quá trình phát triển kinh tế - văn hóa - xã hội. Cho nên hạn chế phần nào khả năng phát huy tính chủ động, sáng tạo của nguồn lực này, thậm chí có thể làm giảm hiệu quả xã hội trên lộ trình phát triển. Vì thế khó có thể thực hiện một cách triệt để, việc phát triển kinh tế - xã hội một cách lâu bền. Việc đánh giá hợp lý vai trò của NNLN trong lĩnh vực GD hiện nay là quan điểm khẳng định mối quan hệ hữu cơ giữa NNLN trong lĩnh vực GD và phát triển, giữa tăng trưởng kinh tế và phát triển văn hóa và tiến bộ công bằng xã hội, đồng thời nhấn mạnh vai trò chủ thể của nguồn lực này trong tổ chức, hoạch định, thực hiện và kiểm tra, đánh giá các mục tiêu phát triển sự nghiệp đổi mới GD. Sự nghiệp đổi mới hiện nay minh chứng rằng “chỉ có thể nói tới phát triển với nghĩa sâu rộng nhất

của từ này nếu phụ nữ có cơ hội phát huy hết năng lực của mình và có điều kiện phát triển một cách toàn diện và bình đẳng với nam giới”¹. Nghiên cứu về vai trò chủ thể sáng tạo của>NNLN trong lĩnh vực GD không dừng lại ở việc nhấn mạnh ý nghĩa văn hóa – giáo dục mà còn chính trị và kinh tế. Một nền giáo dục như Việt Nam khi mà gần 70% lao động nữ và lao động nữ là giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục thì nghiên cứu về>NNLN trong lĩnh vực GD lại càng không thể giới hạn ở việc nhấn mạnh vai trò của lao động nữ, vấn đề cần thiết phải tìm hiểu, nghiên cứu, phân tích, kết luận những cơ chế cải thiện công bằng xã hội nâng cao bình quyền trong chính hoạt động kinh tế - văn hóa - xã hội của>NNLN trong lĩnh vực GD. Khi nguồn lực này được đào tạo bài bản, có trình độ, có bản tính, đức tính kiên trì, chịu khó của họ sẽ là sức mạnh nội sinh khắc phục mọi khó khăn, thử thách để cống hiến với nghề, vươn lên trong cuộc sống, trở thành tấm gương nhà giáo mẫu mực cho các thế hệ học sinh – chủ nhân tương lai của đất nước. Chính họ sẽ nói lên tiếng nói thiết tha, chân thực về bình đẳng giới, bình đẳng về cơ hội phát triển, đặc biệt trong môi trường giáo dục. Không chỉ đối với Việt Nam, việc PT>NNLN trong lĩnh vực GD tạo động lực phát triển kinh tế - văn hóa – xã hội bền vững và đảm bảo tiến bộ công bằng xã hội đã và đang được đặt ra trong chiến lược phát triển của nhiều quốc gia. Vào đầu những năm 60 của

¹ Trần Thị Vân Anh, Lê Ngọc Hùng (2000), *Phụ nữ, giới và phát triển*, Nxb. Phụ nữ, Hà Nội, tr.93.

thế kỷ XX, người ta chủ yếu đề cập đến mô hình phát triển hướng vào tăng trưởng kinh tế và cho rằng, tăng thu nhập quốc dân là biện pháp “cần” và “đủ” đối với sự phát triển của một đất nước. Tuy nhiên, kinh nghiệm thực tế đã chỉ ra rằng, việc tập trung quá cao cho mục tiêu tăng trưởng đã khiến cho các mục tiêu xã hội, vốn gắn chặt với nguồn nhân lực nữ như chăm sóc sức khỏe, giáo dục không được đầu tư phát triển một cách tương xứng với tầm quan trọng của nó. Điều này ảnh hưởng đến chất lượng của nguồn nhân lực và đến lượt nó lại có tác động tiêu cực trở lại đối với tăng trưởng kinh tế. Sự phát triển kinh tế vì thế không thể duy trì tính bền vững như mong muốn. Quan điểm mới về phát triển đòi hỏi trong việc phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục không chỉ chú ý đến việc khai thác tối đa tiềm năng của nguồn lực này mà phải đồng thời quan tâm đầy đủ đến lợi ích và nhu cầu phát triển của nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục – một lĩnh vực đặc thù có giá trị đóng góp to lớn vào chiến lược phát triển quốc gia.

1.1.3.2. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục quyết định thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục

Phát triển đội ngũ nữ GV và CBQLGD có vai trò then chốt trong việc thực hiện thành công sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục, góp phần tạo ra nguồn nhân lực có chất lượng cao thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội. Đội ngũ nữ GV và CBQL là lực lượng đông đảo, giữ vai trò trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo, thực hiện các chính sách GD. Trong quá trình tiếp xúc

trực tiếp với học sinh, họ phải thực thi các chính sách giáo dục mềm dẻo, linh hoạt, tính chủ động, sáng tạo trong giải quyết các vấn đề mới nảy sinh trong công tác quản lý: phân cấp, trách nhiệm, huy động nguồn lực, tin học hóa, phù hợp với nội dung, chương trình GD phổ thông mới... Điều này, đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo thực hiện thành công chính sách GD mang lại hiệu quả hoạt động GD. Phát triển đội ngũ này cũng là yêu cầu căn bản, cấp thiết để trang bị kiến thức và kỹ năng, kinh nghiệm để giải quyết công việc khoa học, nhanh chóng và hợp lý. Đặc biệt trong bối cảnh cuộc CMCN lần thứ tư đang có ảnh hưởng ngày càng sâu rộng về mọi mặt trong đời sống, tri thức đóng vai trò quan trọng, quyết định đối với sự phát triển kinh tế, tạo ra của cải vật chất, nâng cao chất lượng cuộc sống. GD và ĐT - chìa khóa thành công của mỗi quốc gia. Nhìn vào hệ thống giáo dục có thể dự đoán được tương lai của một đất nước. Nhìn vào đội ngũ nữ CBQL và GV bậc phổ thông có thể đánh giá được phần nào chất lượng của một nền GD. Vì vậy, Đảng và Nhà nước ta cần quan tâm xây dựng, phát triển đội ngũ này theo hướng chuẩn hóa, bảo đảm đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu, nâng cao chất lượng, cần chú trọng nâng cao bản lĩnh chính trị, phẩm chất đạo đức, lối sống, lương tâm nghề nghiệp và trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của sự nghiệp giáo dục. Từ năm học 2020-2021, chương trình giáo dục phổ thông mới đã được triển khai, do đó cần có sự chuẩn bị đầy đủ, kịp thời và chất lượng về đội ngũ nữ cán bộ quản lý và giáo

viên – một lực lượng chiếm số lượng đông đảo trong cán bộ quản lý giáo dục và nhà giáo ở nước ta hiện nay. Họ là chủ thể của công cuộc đổi mới giáo dục, cho nên việc xây dựng, phát triển đội ngũ này là nhiệm vụ then chốt, cần đặc biệt quan tâm, nhất là giai đoạn hiện nay, khi mà toàn ngành sẽ triển khai thực hiện đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông.

1.1.3.3. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục có vai trò quan trọng trong việc giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống, thúc đẩy giá trị sức sáng tạo của con người

Văn hoá góp phần quan trọng tạo nên chất lượng đời sống con người, trình độ phát triển xã hội của từng giai đoạn, thời kỳ lịch sử. Nói đến văn hóa là nói đến yếu tố con người với tư cách là động lực, là mục tiêu của sự nghiệp đổi mới đất nước. Văn hoá có khả năng to lớn trong việc khơi dậy, nhân lên mọi tiềm năng, phát triển sức sáng tạo của con người, tạo ra nguồn lực nội sinh quyết định sự phát triển của đất nước. Bởi nguồn gốc của sự giàu có và phát triển toàn diện của một đất nước ngày càng phụ thuộc vào nguồn nhân lực, tiềm năng và năng lực sáng tạo của NNL đặc biệt trong lĩnh vực GD.

NNLN trong lĩnh vực GD giữ vai trò quan trọng trong việc sáng tạo, truyền thụ, giữ gìn và phát triển văn hoá. Điều này xuất phát từ vai trò trọng yếu của họ trong nuôi dưỡng, chăm sóc, bảo tồn và phát triển giống nòi đất nước. Và nguồn nhân lực ấy cũng góp phần quan trọng trong việc giữ gìn, trao

truyền những giá trị văn hoá tốt đẹp của dân tộc, quê hương từ thế hệ này qua thế hệ khác với sự hiểu biết của mình bằng nội dung, phương pháp giáo dục khoa học, hiện đại, phát huy tính tích cực, sáng tạo của người học từ đó là ngọn nguồn để nuôi dưỡng, vun trồng, bồi đắp để phát triển nền giáo dục tiên tiến, hiện đại đến thế hệ trẻ những truyền thống tốt đẹp quê hương, đất nước trao truyền lại cho thế hệ mai sau. “Họ đã giữ gìn, xây dựng nhân cách con người Việt Nam qua tấm gương sống và làm việc của bản thân”¹. Con người Việt Nam lưu giữ và phát huy những phẩm chất đạo đức truyền thống tốt đẹp của dân tộc như yêu nước, đoàn kết, nghĩa tình, thủy chung, bao dung, nhân ái, hiếu học, tự lực, tự cường, cần cù, thông minh, sáng tạo, lòng biết ơn, trong tình làng nghĩa xóm, cố kết cộng đồng... Ở đây có công lao to lớn thuộc về>NNLN trong lĩnh vực GD – họ chính là người mẹ có kiến thức, phẩm chất, nhân cách của nhà giáo, văn hóa GD trong chính việc nuôi dưỡng, GD con cái sẽ đóng góp những công dân có ích cho xã hội và đất nước. Họ còn đóng vai trò quan trọng đối với việc xây dựng, củng cố những quan hệ tốt đẹp giữa người với người, nhờ đó xã hội Việt Nam còn giữ được nếp sống có nghĩa, có tình, có trước, có sau, quan tâm giúp đỡ nhau lúc khó khăn hoạn nạn...

1.1.3.4. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục đóng vai trò quan trọng trong tổ chức đời sống và duy trì hạnh phúc

¹ Lê Thị (2004), *Nghiên cứu về người phụ nữ, về vấn đề giới và sự tham gia của các khoa học xã hội nhân văn Việt Nam*, Tạp chí Nghiên cứu Con người, số 5/14, tr.52-58.

gia đình

NNLN trong lĩnh vực GD có vai trò hết sức quan trọng trong bảo vệ, gìn giữ sự ổn định và phát triển của mỗi gia đình. Bởi chính họ là người phụ nữ có trình độ, kiến thức, kỹ năng, vai trò và vị thế trong xã hội, trong lĩnh vực GD. Họ sẽ chia, đồng cam cộng khổ góp phần vào sự thành công của người chồng. Họ còn là hậu phương vững chắc, là “bệ phóng” để các thành viên trong gia đình vươn tầm và đóng góp cho sự ổn định, phát triển của xã hội. Họ cũng chính là tấm gương về nghị lực, ý chí vươn lên, tinh thần lao động sáng tạo và nhiệt huyết trong công việc, bởi nghề giáo là nghề thiêng liêng, cao cả trong mọi nghề, nghề làm giàu tri thức, nhân cách con người, phải có trái tim bao dung vị tha, lòng yêu nghề, trọn vẹn tâm huyết với nghề để sống và cống hiến mỗi ngày. Bởi vậy họ không chỉ là người thầy đầu tiên trong giáo dục nhân cách, định hướng phấn đấu cho con cháu trở thành những công dân có ích cho xã hội, họ còn là người thầy của nhiều lớp thế hệ học trò, từ nhà ra ngõ, từ lớp đến trường, từ quê hương lan tỏa đi mọi miền tổ quốc, những thế hệ học trò là công dân tương lai của đất nước, cũng có thể là công dân toàn cầu trong xu thế HNQT. Trở về với gia đình – trường học đầu tiên của thế hệ trẻ, đối với con cái, họ mang trách nhiệm đối với sự phát triển của thế hệ tương lai. Trước bộn bề của cuộc sống chúng ta chỉ thực sự tìm thấy ở những người vợ, người mẹ bến đỗ bình yên trong tâm hồn, sự cân bằng trong cuộc sống, một điểm tựa tinh thần neo chột những nỗi lo toan bộn bề. Họ đã tiếp lửa cho các thành viên trong

gia đình vượt qua những thử thách chông gai để hướng đến đạo làm người, hướng đến chân – thiện – mỹ. Và chính bản thân>NNLN trong lĩnh vực GD không chỉ tham gia chính trong công việc GD gia đình mà còn tham gia vào các hoạt động xã hội, gánh vác kinh tế cùng người đàn ông trong gia đình, trang trải cuộc sống và giúp các thành viên hưởng thụ những thành quả lao động một cách khoa học, hợp lý, góp phần xây dựng hạnh phúc gia đình trong ấm, ngoài êm, là gia đình văn hóa. Cũng cần khẳng định rằng, việc thực hiện được tốt vai trò đó, không phải nguồn nhân lực nữ nào cũng có thể làm được mà cần có>NNLN trong lĩnh vực GD tiên phong đảm nhiệm.

1.2. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

1.2.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

PT>NNLN phải căn cứ vào sự PTTNL nói chung và xét đến những đặc thù riêng về giới. Việc PT>NNLN phải được xem xét trên cơ sở bình đẳng về luật pháp, về cơ hội tiếp cận GD và ĐT, y tế, việc làm, thu nhập, công việc gia đình... Do đó, phụ nữ và nam giới đều có điều kiện và các quyền như nhau, có cơ hội đóng góp, thụ hưởng các thành quả sự phát triển xã hội.

Có thể khẳng định, PT>NNLN là quá trình nhằm nâng cao, không ngừng hoàn thiện về số lượng, chất lượng của nguồn nhân lực nữ về thể lực, trí lực và phẩm chất đạo đức cùng với việc nâng cao hiệu quả sử dụng nhằm đáp ứng ngày càng tốt

hơn để ngày càng đáp ứng tốt hơn yêu cầu sự nghiệp đổi mới giáo dục toàn diện hiện nay.

Bản chất của việc PTNNLN là nâng cao vai trò của nguồn lực nữ trong sự nghiệp GD, đóng góp vào phát triển kinh tế - xã hội địa phương và đất nước, qua đó gia tăng giá trị của NLN. PTNNLN có thể hiểu là tạo điều kiện quyền được học tập, y tế, dinh dưỡng, việc làm và thu nhập, quyền đóng góp ý kiến và ra quyết định và sử dụng nguồn lực trong gia đình, trách nhiệm đối với công việc gia đình. PTNNLN cũng có thể được hiểu tạo cho NNL nam và nữ có điều kiện như nhau để thực hiện đầy đủ các quyền của mình, có cơ hội để đóng góp, thụ hưởng từ chính sự phát triển chính trị, kinh tế, xã hội và văn hóa của đất nước, địa phương. Tuy nhiên, cũng phải lưu ý rằng những điểm tương đồng và khác biệt của họ được xã hội thừa nhận và coi trọng như nhau.

Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục: là sự gia tăng về số lượng và nâng cao chất lượng (trí lực, thể lực, phẩm chất đạo đức, đời sống tinh thần) cùng với việc nâng cao hiệu quả sử dụng NNLN trong lĩnh vực GD đáp ứng ngày càng tốt hơn sự nghiệp đổi mới GD toàn diện của địa phương, đất nước.

Với góc độ nghiên cứu của đề tài này, tập trung chủ yếu vào sự phát triển của NNLN trong lĩnh vực GD bao gồm nữ cán bộ quản lý và GV phổ thông (tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông) đang trực tiếp tham gia vào quá trình đào tạo,

thực hiện các chính sách GD dưới góc độ nghiên cứu cụ thể đó là sự thay đổi về số lượng và chất lượng với trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, kỹ năng nghề hướng đến sự phát triển toàn diện, khai thác và sử dụng một cách tốt nhất khả năng của NNL này cả trí lực, thể lực và phẩm chất đạo đức.

PTNNLN trong lĩnh vực GD mang ý nghĩa lịch sử cụ thể của từng địa phương, đặc điểm kinh tế - văn hóa – xã hội và của ngành GD nên bên cạnh NNLN còn có nguồn nhân lực nam. Chính vì vậy phát triển nguồn NLN trong lĩnh vực GD không thể tách rời PTNNL trong lĩnh vực GD nói chung và NNL nam trong lĩnh vực GD nói riêng. Cần lưu ý mỗi NNL có ưu thế riêng do đặc điểm giới, môi trường, văn hóa, tâm lý, trình độ cũng như năng lực khác. Song, NNLN chiếm số lượng đông đảo trong lĩnh vực GD nên đây là điểm quan trọng, cần quan tâm trong việc phát triển, nâng cao chất lượng nguồn lực này trong thời gian tới.

1.2.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

1.2.2.1. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục về số lượng

PTNNLN về mặt số lượng thể hiện ở quy mô dân số, cơ cấu về giới và độ tuổi. Thực tế, NNLN đông về số lượng, quy mô dân số lớn, tỷ lệ người trong độ tuổi lao động nữ cao. Số lượng NNLN chịu ảnh hưởng trực tiếp từ quy mô dân số và chính sách phát triển dân số của các quốc gia, địa phương. Trên

thế giới hiện nay các quốc gia phát triển, do các yếu tố khí hậu, di truyền, nhu cầu mỗi người, điều kiện kinh tế và khoa học – kỹ thuật... nên tỷ lệ sinh rất thấp, song tuổi thọ lại cao, tình trạng già hóa NNL, thậm chí báo động về thiếu NNL. Đối với các quốc gia đang phát triển thì ngược lại, tỷ lệ sinh ở mức khá cao, điều kiện kinh tế, y tế chậm được cải thiện, dư thừa lao động, thiếu việc làm, thất nghiệp cao. Việc hoàn thiện cơ cấu NNLN đảm bảo cơ cấu hợp lý về giới của quốc gia, địa phương, ngành nghề, lĩnh vực, trình độ văn hóa, chuyên môn kỹ thuật, tuổi, vị trí trong công việc... Hoàn thiện cơ cấu NNLN cần thiết khắc phục những bất hợp lý, sự bất bình đẳng giới như: tỷ lệ nữ có trình độ học vấn, chuyên môn – kỹ thuật còn thấp, tỷ lệ lao động nữ có vị trí các trong các lĩnh vực kinh tế - xã hội chưa tương xứng, tỷ lệ nữ giới thất nghiệp, bán thật nghiệp, không có việc làm, có việc làm nhưng thu nhập thấp còn nhiều, tỷ lệ phụ nữ làm việc trong các lĩnh vực phi nông nghiệp còn thấp.

PTNNLN trong lĩnh vực GD về mặt số lượng đòi hỏi sự phù hợp với trình độ phát triển nền giáo dục quốc gia, địa phương trong từng giai đoạn phát triển. Số lượng NNLN trong lĩnh vực GD là muốn đề cập đến số lượng GV nữ, nữ cán bộ quản lý bậc phổ thông từ TH đến THPT. Họ là lực lượng có vai trò GD con người, nguồn nhân lực địa phương và đất nước. Lực lượng này phụ thuộc vào quy mô giáo dục, cơ chế, chính sách phát triển của quốc gia, địa phương mỗi thời kỳ, giai đoạn nhất định. Chủ yếu được phân thành: Lực lượng trực tiếp làm công

tác giảng dạy như đội ngũ GV nữ; lực lượng không giảng dạy như nữ cán bộ quản lý. Tỷ lệ phân chia phụ thuộc vào quy mô GD, nhu cầu lĩnh vực, vị trí cố việc, mỗi địa phương khác nhau. Tuy nhiên trong những trường hợp cụ thể nhất định mỗi một NLN vẫn có thể thực hiện hai vai trò: giảng dạy và quản lý.

Ngày 30/10/2023, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Thông tư 20/2023/TT-BGDĐT hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở GD phổ thông và các trường chuyên biệt công lập. Quy định chia vùng để tính định mức giáo viên, như sau: Vùng 1 là các xã khu vực II, khu vực III theo quy định hiện hành thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi; các xã đặc biệt khó khăn vùng bãi ngang ven biển; các xã có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn; các xã đảo, hải đảo, xã biên giới, xã an toàn khu. Bình quân 25 học sinh/lớp đối với cấp tiểu học; bình quân 35 học sinh/lớp đối với cấp trung học cơ sở, trung học phổ thông; Vùng 2 là các xã khu vực I (trừ các phường, thị trấn) theo quy định hiện hành thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi. Bình quân 30 học sinh/lớp đối với cấp tiểu học; bình quân 40 học sinh/lớp đối với cấp trung học cơ sở, trung học phổ thông; Vùng 3 là các phường, thị trấn thuộc khu vực I theo quy định hiện hành thuộc vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi và các xã, phường, thị trấn còn lại. Bình quân 35 học sinh/lớp đối với cấp tiểu học; bình quân 45 học sinh/lớp đối với cấp trung học cơ sở, trung

học phổ thông;

Từ đó, quy định rõ số lượng GV, CBQLGD: Trường tiểu học được bố trí tối đa 1,5 giáo viên/lớp đối với lớp học 2 buổi/ngày, bố trí tối đa 1,2 giáo viên/lớp đối với lớp học 01 buổi/ngày; Trường trung học cơ sở được bố trí tối đa 1,9 giáo viên/lớp; Trường trung học phổ thông được bố trí tối đa 2,25 giáo viên/lớp; Trường phổ thông dân tộc nội trú được bố trí tối đa 2,4 giáo viên/lớp; Trường trung học phổ thông chuyên: Lớp chuyên được bố trí tối đa 3,1 giáo viên/lớp;

Điều cần thiết phải dựa vào điều kiện phát triển kinh tế xã hội của đất nước, địa phương để phát triển cho phù hợp đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra, thúc đẩy sự phát triển của ngành, lĩnh vực hòa vào xu thế phát triển chung của đất nước. Khắc phục tình trạng đào tạo, tuyển dụng về những không đáp ứng được nhu cầu, vừa thiếu vừa yếu, hoặc không đảm bảo chất lượng, không phù hợp với vị trí việc làm. Vì vậy, cùng với PTNNLN trong lĩnh vực GD về mặt số lượng cần phải phù hợp với chất lượng, cơ cấu.

Phát triển NNL nữ về mặt số lượng, quy mô nguồn lực, cơ cấu về giới, độ tuổi. Số lượng NNL nữ chính là lực lượng lao động nữ đang tham gia lao động, khả năng cung cấp lực lượng lao động được dựa trên quy mô dân số, cơ cấu tuổi, giới tính, sự phân bố theo khu vực và lãnh thổ, theo trình độ trong lĩnh vực GD. Nó còn thể hiện tốc độ tăng NNL hàng năm. Cơ cấu NNL thể hiện các phương diện khác nhau như: trình độ đào

tạo, dân tộc, giới tính, tuổi... Sự gia tăng số lượng con người trong NNL phải đảm bảo nhu cầu phát triển của thị trường lao động. Xuất phát từ mục tiêu của lĩnh vực, cơ quan, tổ chức, từ yêu cầu công việc, nhu cầu nâng cao hiệu quả sử dụng nguồn lực, các nhà tổ chức hoạch định chuẩn bị cơ cấu NNL phù hợp thể hiện ở số lượng, cơ cấu độ tuổi, giới tính, trình độ và sự phân bổ các nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục. Sự phát triển quá nhiều hay quá ít, tạo ra sự dư thừa hay thiếu hụt so với nhu cầu đều là sự phát triển bất hợp lý, gây trở ngại cho việc sử dụng NNL. Khi quy mô và cơ cấu lao động nữ phù hợp cùng với việc sử dụng hiệu quả từng người lao động, vừa kích thích được tính tích cực, sáng tạo, chủ động và linh hoạt trong lao động của họ. Điều này cũng có nghĩa là khi chiến lược giáo dục, mục tiêu, điều kiện thay đổi thì cơ cấu NNL nữ phải thay đổi tương ứng.

1.2.2.2. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục về chất lượng

PTNNLN về mặt chất lượng, chất lượng nguồn nhân lực nữ thể hiện ở ba mặt: trí lực, thể lực và phẩm chất đạo đức – tinh thần. Thực chất việc PTNNLN về mặt chất lượng là sự phát triển trên ba lĩnh vực: trí lực, thể lực và phẩm chất đạo đức – tinh thần nữ. Phát triển trí lực NNL nữ là phát triển năng lực trí tuệ của người lao động nữ. Đó là quá trình nâng cao trình độ dân trí, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, sức sáng tạo và kỹ năng, nghiệp vụ sư phạm, năng lực điều hành quản lý GD của

NNLN qua thực tiễn. Quá trình này chịu ảnh hưởng, tác động của nhiều nhân tố trong đó GD và ĐT giữ vai trò quyết định, vì nó trước hết là sản phẩm của GD và ĐT. Do vậy, trong thời đại ngày nay đồng thời với việc xem con người là nguồn lực quan trọng nhất thì GD và ĐT đều được các quốc gia đặt ở vị trí số một trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội.

Phát triển thể lực NNL nữ là gia tăng chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, sức mạnh và độ dẻo dai của thần kinh, cơ bắp. Vấn đề này phụ thuộc vào một loạt các yếu tố: điều kiện tự nhiên, giống nòi, thu nhập và cách thức phân bổ chi tiêu, môi trường và điều kiện làm việc, chế độ nghỉ ngơi, các dịch vụ chăm sóc sức khỏe cộng đồng như giáo dục, y tế, văn hóa, thể dục thể thao.

Phát triển phẩm chất đạo đức tinh thần, kỷ luật lao động nữ là phát triển yếu tố văn hóa, tinh thần và quan điểm sống như: tính tích cực, có ý thức tự giác cao, có niềm say mê nghề nghiệp, năng động, sáng tạo, đạo đức, tác phong công nghiệp, đúng giờ kỷ luật lao động tốt, lối sống đúng mực, hòa đồng. Đó là quá trình nâng cao trình độ nhận thức các giá trị cuộc sống tinh thần trách nhiệm, khả năng hòa hợp với cộng đồng, đấu tranh với các tệ nạn xã hội để xây dựng cuộc sống lành mạnh và hình thành tác phong công nghiệp, đạo đức nghề nghiệp của lao động nữ. Đây là quá trình phát huy những giá trị truyền thống, bản sắc văn hóa dân tộc, tiếp thu tinh hoa văn hóa nhân loại. Đối với mỗi quốc gia, lãnh thổ đang phát triển, quá trình này chịu ảnh hưởng của các nhân tố: Văn hóa và phong cách của người sản xuất nhỏ tiểu nông, hệ quả

còn sót lại của cơ chế quản lý tập trung quan liêu bao cấp, mặt trái của kinh tế thị trường và HNQT.

PTNNLN về mặt chất lượng là nâng cao toàn diện các yếu tố cấu thành chất lượng NNLN, là quá trình phát huy, phát triển, giáo dục, bồi dưỡng. GD là một trong những lĩnh vực đón nhận nhiều nhất sự tác động từ làn sóng tiến bộ của khoa học và công nghệ. Yêu cầu đặt ra đối với lĩnh vực GD hiện nay là phải đáp ứng nhu cầu xã hội. CMCN 4.0 đòi hỏi người học phải có đủ kiến thức cơ bản, kỹ năng và tư duy tự học trong môi trường sáng tạo và cạnh tranh. Việc giáo dục như thế nào không căn cứ vào những gì nhà trường có, bên cạnh chú trọng khả năng, nhu cầu người học, người GV phải trở thành một chuyên gia, phát huy hết khả năng, tạo môi trường thuận lợi cho người học phát huy tính sáng tạo, tư duy. Muốn vậy, phải nâng cao chất lượng nguồn GV, CBQLGD trong đó nữ GV, CBQL trong lĩnh vực GD có năng lực, có tâm huyết, bắt kịp mặt bằng chất lượng. Để phát triển chất lượng NNLN trong lĩnh vực GD cần chú trọng vào một số vấn đề cơ bản sau:

Thứ nhất, về thể lực: Đây là tiêu chí nói lên tình trạng sức khỏe của NNLN trong lĩnh vực GD. Năng lực thể chất là yếu tố quan trọng trong NNLN nói chung và NNLN nói riêng. Thể lực và trí tuệ người lao động có mối quan hệ biện chứng với nhau. Với việc có thể lực tốt thì con người phát huy lợi thế sức mạnh trí tuệ trong quá trình lao động sản xuất, phát triển kinh tế - xã hội và ngược lại. Vốn sức khỏe tốt sẽ thể hiện sự nhanh nhẹn, tháo vát,

bền vững, dẻo dai, khả năng linh hoạt, chịu đựng sức ép trong công việc. Vì vậy, sức khỏe là điều kiện quan trọng nhất để duy trì và phát triển trí tuệ, truyền tải tri thức vào hoạt động thực tiễn con người. Đây cũng là nội dung quan trọng nhất trong xác định chất lượng NNLN trong lĩnh vực GD. Tình trạng sức khỏe được thể hiện ở những chỉ số cơ bản: chiều cao, cân nặng, tuổi thọ, tình hình bệnh tật, các điều kiện chăm sóc và bảo vệ sức khỏe... Nó phụ thuộc vào các yếu tố di truyền và vấn đề chăm sóc, chế độ dinh dưỡng, thể dục thể thao rèn luyện sức khỏe... Nó cũng liên quan đến trình độ phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, thu nhập người dân, chính sách y tế - xã hội, mức sống... Vì vậy để PTNNLN trong lĩnh vực GD càng phải quan tâm đến phát triển mạng lưới y tế, an sinh xã hội, chăm sóc sức khỏe cho nguồn lực vốn được xem là phái yếu này.

Thứ hai, về trí lực: Trí lực là năng lực sáng tạo, là khả năng thích nghi với mọi sự biến đổi là kỹ năng nghề nghiệp thông qua các chỉ số: trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, năng lực sáng tạo. Với việc Bộ GD và ĐT ban hành Thông tư số 20/2018/TT-BGDĐT quy định chuẩn nghề nghiệp GV cơ sở GD phổ thông. Theo đó, giáo viên phải nắm vững chuyên môn và thành thạo nghiệp vụ; thường xuyên cập nhật, nâng cao năng lực chuyên môn và nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới GD, cụ thể:

Về phát triển chuyên môn bản thân: Mức đạt, đạt chuẩn trình độ đào tạo và hoàn thành đầy đủ các khóa đào tạo, bồi

dưỡng kiến thức chuyên môn theo quy định; có kế hoạch thường xuyên học tập, bồi dưỡng phát triển chuyên môn bản thân. Mức khá, chủ động nghiên cứu, cập nhật kịp thời yêu cầu đổi mới về kiến thức chuyên môn; vận dụng sáng tạo, phù hợp các hình thức, phương pháp và lựa chọn nội dung học tập, bồi dưỡng, nâng cao năng lực chuyên môn của bản thân. Mức tốt, hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp và chia sẻ kinh nghiệm về phát triển chuyên môn của bản thân nhằm đáp ứng yêu cầu đổi mới GD.

Về xây dựng kế hoạch dạy học và GD theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh: Mức đạt: xây dựng được kế hoạch dạy học và GD. Mức khá: Chủ động điều chỉnh kế hoạch dạy học và GD phù hợp với điều kiện thực tế của nhà trường và địa phương; Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp trong việc xây dựng kế hoạch dạy học và GD.

Sử dụng phương pháp dạy học và GD theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh: Mức đạt: Áp dụng được các phương pháp dạy học và GD phát triển phẩm chất, năng lực cho học sinh. Mức khá: Chủ động cập nhật, vận dụng linh hoạt và hiệu quả các phương pháp dạy học và GD đáp ứng yêu cầu đổi mới, phù hợp với điều kiện thực tế. Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp về kiến thức, kỹ năng và kinh nghiệm vận dụng những phương pháp dạy học và GD theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh.

Kiểm tra, đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng

lực học sinh: Mức đạt: Sử dụng các phương pháp kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh. Mức khá: Chủ động cập nhật, vận dụng sáng tạo các hình thức, phương pháp, công cụ kiểm tra đánh giá theo hướng phát triển phẩm chất, năng lực học sinh. Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả việc kiểm tra đánh giá kết quả học tập và sự tiến bộ của học sinh.

Tư vấn và hỗ trợ học sinh: Mức đạt: Hiểu các đối tượng học sinh và nắm vững quy định về công tác tư vấn và hỗ trợ học sinh; thực hiện lồng ghép hoạt động tư vấn, hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và GD. Mức khá: Thực hiện hiệu quả các biện pháp tư vấn và hỗ trợ phù hợp với từng đối tượng học sinh trong hoạt động dạy học và GD. Mức tốt: Hướng dẫn, hỗ trợ đồng nghiệp kinh nghiệm triển khai hiệu quả hoạt động tư vấn và hỗ trợ học sinh trong hoạt động dạy học và GD.

Thứ ba, về phẩm chất đạo đức: Đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ nhà giáo nói chung và>NNLN trong lĩnh vực GD có vai trò rất quan trọng, góp phần quyết định chất lượng, hiệu quả hoạt động sư phạm và nâng cao chất lượng GD và ĐT. Theo đó, các cô giáo và nữ CBQL trong lĩnh vực GD phải thực sự là tấm gương sáng để mọi thế hệ học trò noi theo và để làm tròn sứ mệnh cao cả “trồng người”, họ phải luôn tu dưỡng phẩm chất đạo đức nghề nghiệp để xứng đáng với sự tôn vinh và niềm tin yêu của xã hội. Xã hội càng tôn trọng nghề dạy học càng đòi hỏi rất cao năng lực và phẩm chất đạo đức của nhà giáo. Do

tính chất đặc biệt của nhà giáo nên xã hội luôn mong muốn và yêu cầu cao về đạo đức nghề nghiệp của họ và coi đó là thành tố cơ bản, nền tảng trong nhân cách nhà giáo. Ở phương Đông cổ đại, Nho giáo coi mối quan hệ thầy trò là một trong ba mối quan hệ then chốt của xã hội: quân - thần, sư - đệ, phụ - tử và yêu cầu “thầy ra thầy”, “trò ra trò”. Triết gia Hy Lạp cổ đại Platon cho rằng: người thợ giày tồi thì quốc gia không quá lo lắng, dân chúng sẽ phải xỏ những đôi giày xấu. Nhưng người thầy mà dốt nát, vô luân thì đất nước sẽ xuất hiện những người kém cỏi xấu xa. Nghề dạy học lấy con người làm đối tượng để tác động, làm biến đổi và phát triển nhận thức, tư tưởng, tình cảm của người học. Các giá trị văn hóa của nhân loại qua bàn tay của người thầy được kết tinh và truyền thụ cho các thế hệ kế tiếp để đào tạo ra những con người có phẩm chất, năng lực phục vụ cho sự phát triển của xã hội. Thành quả của quá trình lao động sư phạm là đào tạo ra những con người mới với nhân cách hoàn chỉnh. Đạt được mục tiêu đó, vai trò của nhà giáo rất quan trọng, họ vừa là người thiết kế, vừa là người thi công trong quá trình dạy học. Đạo đức của họ là tấm gương sống để người học noi theo. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn: “Dạy các cháu thì nói với các cháu chỉ là một phần, cái chính là phải cho các cháu nhìn thấy, cho nên những tấm gương thực tế là rất quan trọng. Muốn dạy cho trẻ em thành người tốt thì trước hết các cô, các chú phải là người tốt”¹.

¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 12, Nxb CTQG ST, Hà Nội, tr.77 – 78.

Ph.Ăngghen khi bàn về đạo đức nghề nghiệp đã viết: “Trong thực tế, mỗi giai cấp và ngay cả mỗi nghề nghiệp đều có đạo đức riêng của mình”¹. Trong lao động sản xuất, trong hoạt động nghề nghiệp cần có những quy tắc, chuẩn mực đạo đức cùng với pháp luật để điều chỉnh hoạt động của các thành viên. Theo đó, đạo đức nghề nghiệp là những quy tắc, chuẩn mực phản ánh mối quan hệ giữa con người với công việc, con người với con người nhằm điều chỉnh nhận thức, thái độ, hành vi của những người hoạt động trong một lĩnh vực nghề nghiệp dựa trên sức mạnh của dư luận xã hội và lương tâm của mỗi người nhằm đáp ứng với đòi hỏi đặc thù do tính chất, đặc điểm nghề nghiệp đặt ra. Do đặc trưng nghề nghiệp khác nhau nên bên cạnh những chuẩn mực đạo đức chung, mỗi nghề nghiệp lại có những quy tắc, chuẩn mực đạo đức đặc trưng, nhất là những hoạt động nghề nghiệp có tính chất chuyên môn hóa cao. Những nghề nghiệp liên quan đến con người càng cần những yêu cầu về đạo đức cao hơn. Chẳng hạn như nghề y - nghề trị bệnh cứu người đòi hỏi đạo đức của người thầy thuốc phải là “Lương y như từ mẫu”. Đối với nghề giáo cũng vậy, đạo đức nghề nghiệp của người thầy luôn phải được đề cao. Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định: đối với người Việt Nam nói riêng, người phương Đông nói chung, một tấm gương sáng còn hơn trăm bài diễn thuyết. Hoạt động

¹ C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 21, Nxb CTQG ST, Hà Nội, tr.425.

dạy học được tiến hành bằng nhiều phương thức, trong đó có một phương thức rất đặc biệt là lấy nhân cách tác động đến nhân cách, dùng nhân cách người thầy để cảm hóa học trò. Do vậy, nhà giáo phải là tấm gương mẫu mực, luôn nêu gương về đạo đức để những giá trị tốt đẹp của người thầy được nhân lên trở thành phổ biến ở người học. Đạo đức của họ gắn với đặc trưng của nghề dạy học mang tính mô phạm, chuẩn hóa rất cao, vừa dạy người, vừa dạy chữ, dạy nghề.

Đạo đức nghề nghiệp là nền tảng trong nhân cách nhà giáo. Chuẩn mực đạo đức nghề nghiệp của họ được duy trì thành nền nếp trong nhà trường dựa trên hệ thống các khuôn phép, quy tắc đạo đức nhằm định hướng, điều chỉnh nhận thức, đánh giá thái độ, hành vi của nhà giáo phù hợp với yêu cầu mô phạm của nghề dạy học. Với nghề dạy học, người dạy muốn hoàn thành tốt nhiệm vụ phải luôn tinh thông về nghề nghiệp, tiêu biểu về tri thức khoa học, tư tưởng chính trị, văn hóa, đạo đức, lối sống. Như vậy, đạo đức nghề nghiệp của nhà giáo không phải là thành tố biệt lập mà có quan hệ mật thiết với các thành tố khác trong nhân cách của nhà giáo luôn gắn bó hữu cơ với năng lực, tài nghệ sư phạm của nhà giáo. Phẩm chất đạo đức nghề nghiệp cao nhất của nhà giáo là yêu nghề, yêu người. Những năm 60 của thế kỷ trước, Trường Bắc Lý ở nước ta đã vang lên thông điệp: “Tất cả vì học sinh thân yêu”. Thông điệp này đã nói lên chiều sâu về phẩm chất đạo đức của nhà giáo, có phẩm chất này nhà giáo sẽ có các phẩm chất cao quý nhất của

đạo làm thầy. Tình yêu nghề, yêu người của nhà giáo càng sâu sắc thì càng tác động mạnh mẽ đến người học, trở thành những tấm gương cho người học noi theo và là một thành tố quan trọng để quá trình GD đạt kết quả cao. Nội dung cốt lõi của chuẩn mực đạo đức này là sự toàn tâm, toàn ý với người học và nghề dạy học. Dù trong bất kỳ hoàn cảnh nào cũng quyết tâm dạy thật tốt, có ý chí quyết tâm phấn đấu vươn lên, miệt mài với từng bài giảng, thường xuyên đúc rút kinh nghiệm và vận dụng sáng tạo trong hoạt động sư phạm, như Bác Hồ nói: “Dù khó khăn đến đâu cũng phải thi đua dạy tốt, học tốt”. Tình yêu nghề của nhà giáo còn thể hiện ở niềm tin sư phạm sâu sắc, tôn trọng, yêu mến, nhân ái, độ lượng, bao dung người học. Nhà giáo biết vui với cái vui, cái thành đạt của người học, song cũng biết buồn với cái buồn, cái thất bại của người học. Khi người học tiến bộ, nhà giáo cảm thấy phấn khởi, song khi người học làm điều sai thì người dạy cũng phải thấy trong đó có phần lỗi của mình, không vội trách người học mà trước hết bản thân mình phải có sự day dứt. Đây là động lực giúp nhà giáo vươn lên chiếm lĩnh những đỉnh cao tri thức, sư phạm và tu dưỡng rèn luyện đạo đức nghề nghiệp. Coi sự nghiệp trồng người mà mình được tham gia là nghĩa vụ thiêng liêng, là nguồn sống, nguồn hạnh phúc của nhà giáo. Trong thời đại kinh tế tri thức, sự phát triển mạnh mẽ của cách mạng công nghiệp 4.0 và hội nhập quốc tế sâu rộng đang đặt ra yêu cầu phải đổi mới nội dung, phương pháp dạy học. Sự đổi mới này trước hết phải bắt đầu từ đội ngũ

nhà giáo. Nhà giáo giờ đây phải miệt mài lao động để cô đọng hệ thống kiến thức, đảm bảo những kiến thức này là cơ bản nhất, hiện đại nhất, hữu ích nhất cho người học. Họ vừa phải biết giảng giải cho người học, vừa phải biết thiết kế bài học, hướng dẫn người học thi công, vừa phải biết dẫn dắt để người học lĩnh hội, giác ngộ, vừa phải biết đưa người học thành người hợp tác, cộng tác với thầy giáo, cô giáo, với bạn để tìm ra chân lý và thực hành chân lý một cách sáng tạo theo những kiến thức đã được tiếp nhận. Nhiệm vụ này rất nặng nề, nhưng nhà giáo không phải là thợ giảng mà phải là nhà giáo dục để hoàn thiện nhân cách người học. Ở đó, đạo đức nghề nghiệp là nền tảng, động lực để nhà giáo hoàn thành sứ mệnh vẻ vang của mình. Sinh thời, Chủ tịch Hồ Chí Minh đã căn dặn: “Dù khó khăn đến đâu cũng phải tiếp tục thi đua dạy tốt và học tốt. Trên nền tảng giáo dục chính trị và lãnh đạo tư tưởng tốt, phải phấn đấu nâng cao chất lượng văn hóa và chuyên môn nhằm thiết thực giải quyết các vấn đề do cách mạng nước ta đề ra và trong một thời gian không xa, đạt những đỉnh cao của khoa học và kỹ thuật”¹.

1.2.2.3. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục về quản lý, sử dụng

PTNNLN trong lĩnh vực GD, đặc biệt việc quản lý và sử dụng, là một trong những yếu tố quan trọng góp phần thúc đẩy bình đẳng giới trong>NNLGD và nâng cao chất lượng>NNLN và đẩy mạnh sự nghiệp đổi mới GD toàn diện. Cụ thể:

¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 15, Nxb CTQG ST, Hà Nội, tr.507.

Việc xây dựng, hoàn thiện chính sách để hỗ trợ, chăm lo và khuyến khích phụ nữ tham gia hoạt động GD, lãnh đạo quản lý trong lĩnh vực GD. Từ đó, thúc đẩy sự bình đẳng trong cơ hội thăng tiến trong sự nghiệp GD cho NLN thông qua các cơ chế, chính sách khoa học, hợp lý, khách quan, có tính đến đặc thù giới trong sử dụng, bổ nhiệm, thay đổi vị trí việc làm và khung đánh giá năng lực. Trong các chương trình, chính sách hỗ trợ NLN trong lĩnh vực GD, như: chế độ thai sản, nuôi con dưới 36 tháng tuổi, chăm linh hoạt thời gian làm việc, hoặc chương trình hỗ trợ dành riêng cho NLN.

Bên cạnh đó, việc đào tạo và nâng cao năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, năng lực lãnh đạo, quản lý PT>NNLN trong lĩnh vực GD nhằm nâng cao kiến thức, kỹ năng và nghiệp vụ sư phạm, phương pháp giảng dạy, năng lực lãnh đạo, quản lý. Trong đó chú trọng việc đào tạo kỹ năng như giao tiếp, giải quyết vấn đề, tư duy sáng tạo, làm việc nhóm.... Cần thiết phải tăng cường sự tham gia của NLN trong hoạt động QLGD bằng việc tạo cơ hội tham gia xây dựng các chương trình, tổ chức, phát huy tính tích cực trong góp ý xây dựng, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng>NNLN trong lĩnh vực GD, không ngừng nâng cao đời sống vật chất và tinh thần>NNLN trong lĩnh vực GD, tạo môi trường sư phạm thân thiện, văn hóa học đường, bình đẳng giới, để NLN có điều kiện phát triển toàn diện, được tôn vinh khẳng định vị thế của họ đối với sự nghiệp

đổi mới GD toàn diện hiện nay.

1.3. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

1.3.1. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nguồn nhân lực nữ, phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

1.3.1.1. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực nữ

Nguồn lực con người là một nguồn lực quan trọng nhất của mỗi quốc gia. Điều đó bắt nguồn từ vai trò của con người trong sự phát triển. Con người vừa là động lực vừa là mục tiêu, nếu thiếu hai yếu tố đó thì sẽ không có sự phát triển. NNL phát huy được vai trò của nó không phải ở ưu thế về số lượng mà là chất lượng. Vì vậy, vấn đề đặt ra đối với mỗi quốc gia là phải thường xuyên chăm lo nâng cao chất lượng NNL đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững. Cần nghiên cứu sâu bản chất với mục tiêu phát huy nguồn lực con người là yếu tố cơ bản cho sự phát triển nhanh, bền vững. Theo quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin cho rằng bản chất con người trên 3 phương diện cụ thể:

Thứ nhất, con người là một thực thể sinh vật và xã hội. Ph.Ăngghen đã nhấn mạnh: “Bản chất cái sự kiện là con người từ loài động vật mà ra cũng đã quyết định việc con người không bao giờ hoàn toàn thoát ly khỏi đặc tính vốn có của con vật”¹.

¹ C.Mác-Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 6, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr11.

Tuy nhiên mặt tự nhiên không phải là yếu tố duy nhất quy định bản chất của con người. Đặc trưng quy định sự khác biệt giữa con người và con vật là mặt phương diện xã hội của nó. Con người là thực thể xã hội do các hoạt động xã hội của nó quy định, mà trước hết là hoạt động lao động sản xuất, làm cho con người trở thành con người đúng nghĩa. Thông qua hoạt động sản xuất, con người sản xuất ra của cải vật chất, tinh thần phục vụ đời sống của mình, hình thành và phát triển ngôn ngữ, tư duy, xác lập mối quan hệ xã hội. Bởi vậy, lao động là yếu tố quyết định hình thành bản chất của con người, đồng thời hình thành nhân cách trong cộng đồng xã hội. Con người tạo ra xã hội đồng thời là thành viên của xã hội. Mọi biểu hiện sinh hoạt của con người cũng là biểu hiện sinh hoạt của xã hội.

Thứ hai, con người là chủ thể của lịch sử, con người với tư cách là một thực thể xã hội, bằng hoạt động thực tiễn tác động vào tự nhiên, cải biến giới tự nhiên, đồng thời thúc đẩy sự vận động, phát triển của lịch sử xã hội. Con người thông qua hoạt động thực tiễn để làm phong phú giới tự nhiên, tái tạo một thiên nhiên thứ hai theo đúng nghĩa của mình. Hoạt động lao động sản xuất của chính là tiền đề để con người tách khỏi thế giới động vật và đó cũng chính là hành động lịch sử đầu tiên của con người.

Thứ ba, trong tính hiện thực của nó bản chất của con người là tổng hòa các mối quan hệ xã hội, con người vượt lên trên cả thế giới loài vật trên cả ba phương diện khác nhau: quan

hệ tự nhiên, quan hệ xã hội và quan hệ với chính bản thân con người. Các mối quan hệ đó suy cho cùng đều mang tính xã hội, trong đó mỗi quan hệ giữa con người với người là mỗi quan hệ bản chất bao trùm lên các mối quan hệ khác. Mác cho rằng: “Bản chất con người không phải là cái gì trừu tượng cố hữu của cá nhân riêng biệt. Trong tính hiện thực của nó, bản chất con người là tổng hòa những quan hệ xã hội”¹. Con người cụ thể thể nhất định, một thời đại nhất định. Trong điều kiện lịch sử đó, bằng hoạt động thực tiễn của mình, con người tạo ra những giá trị vật chất và tinh thần để tồn tại và phát triển cả thể chất lẫn trí tuệ. Chỉ trong toàn bộ các mối quan hệ xã hội con người mới bộc lộ toàn bộ bản chất xã hội của mình.

C. Mác còn đưa ra quan niệm về giá trị sức lao động và nguồn lực con người, ông cho rằng, nhà tư bản sử dụng trong sản xuất không phải là sức lao động nói chung mà là hàng hóa sức lao động. Họ mua sức lao động theo giá thị trường, nhưng lại tìm cách khai thác sức lao động của công nhân vượt quá giá trị đã quy định đó để chiếm đoạt giá trị thặng dư dưới nhiều hình thức như kéo dài thời gian lao động trong ngày, hoặc áp dụng khoa học công nghệ nhằm nâng cao năng suất lao động. Phải tạo ra được một môi trường văn hóa để tất cả mọi người đều được làm việc như nghệ sỹ sáng tạo, hoàn toàn làm chủ sản phẩm của mình, hoàn toàn tự do sử dụng sản phẩm ấy, hoàn toàn không chịu bất cứ ràng buộc bởi sự phân công nào. Con người chính là

¹ C.Mác-Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.11

nguồn cội của con người, con người sáng tạo ra con người.

Như vậy, chủ nghĩa Mác khái niệm NNL đã được nghiên cứu dưới góc độ nghiên cứu sức lao động của con người, lao động của con người trong quá trình sản xuất tạo ra của cải vật chất làm cái biến và thay đổi xã hội loài người trong tiến trình phát triển của lịch sử.

Trước khi nghiên cứu các quan niệm hiện đại ngày nay về phát triển NNL, chủ nghĩa Mác - Lênin cũng có những quan niệm chung về phát triển con người. Quan điểm Mácxít đã nhấn mạnh yếu tố phát triển con người, lấy con người làm trung tâm. Suy cho cùng lịch sử phát triển của nhân loại chính là lịch sử phát triển con người. PT con người vừa là mục tiêu, là động lực của phát triển kinh tế - xã hội. PT con người hay phát triển NNL ở đây chính là sự gia tăng các giá trị về thể chất, trí tuệ, năng lực của từng cá nhân trong điều kiện phát triển kinh tế - xã hội. Hay nói cách khác là quá trình *mở rộng cơ hội lựa chọn* nhằm nâng cao năng lực, trí tuệ và chất lượng sống phù hợp với nhu cầu, lợi ích con người mong muốn.

Đối với C. Mác, lao động và con người gắn bó mật thiết với nhau, lao động có ý thức, có mục đích, là cơ sở thực tiễn để giải quyết những vấn đề nói trên. C.Mác coi lao động có ý thức của con người tạo ra lịch sử của bản thân con người là điều đương nhiên, đó cũng chính là một đặc trưng của con người, chỉ phối lịch sử con người một cách thường xuyên, phổ biến, trở thành bản chất của con người, đó cũng chính là điều kiện tồn tại của con người. Với hình thức lao động đó, con người chẳng những chiếm hữu tự

nhiên mà còn qua đó “làm thay đổi bản tính của con người”, nghĩa là “phát triển những tiềm lực đang ngái ngủ trong bản tính đó và bắt sự hoạt động của những tiềm lực ấy phải phục tùng quyền lực của mình”¹. Đó chính là những hoạt động mang tính chất giống loài của con người, với những hoạt động ấy, con người không chỉ “tự nhân đôi” mình lên bằng trí óc, như trường hợp xảy ra trong ý thức mà còn tự nhân đôi mình lên một cách tích cực, một cách hiện thực.

Sự phát triển và tiến bộ của xã hội trước hết phải được đánh dấu bằng sự phát triển của lực lượng sản xuất, nhưng điều quan trọng hơn nữa là phải được đo bằng sự phát triển nhiều mặt của bản thân con người, bằng thước đo nhân văn. Vì vậy theo Mác sự phát triển lực lượng sản xuất của xã hội loài người không có nghĩa gì khác hơn là “phát triển sự phong phú của bản chất con người, coi như là một mục đích tự thân”². V.I.Lênin cũng cho rằng: “lịch sử của những lực lượng sản xuất đang phát triển... cũng là lịch sử phát triển của những lực lượng của bản thân các cá nhân”³. Đối với các ông xã hội phải có trách nhiệm với con người và mục đích của sự phát triển xã hội cũng chính là sự phát triển con người về mọi mặt, tạo điều kiện cho con người tự bộc lộ các năng lực tiềm ẩn, sẵn có của mình và nhất là nâng cao phẩm giá của chính bản thân mình. Muốn vậy, trước hết phải giải phóng con người, con người phải được tự

¹ C.Mác-Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 20, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.146

² C.Mác-Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 18, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr. 168.

³ V.I.Lênin (1995), *Toàn tập*, t.40, Nxb CTQG ST, Hà Nội, tr.248.

do, được hưởng quyền dân chủ thực sự và được sống cuộc sống hạnh phúc, xứng đáng với bản chất con người. Con người phải được học tập, được đào tạo để phát triển và được tạo điều kiện để thể hiện các khả năng của mình. Tuy nhiên để đánh giá, tiến hành đào tạo bồi dưỡng và xây dựng con người thì không thể tách khỏi hoàn toàn lịch sử cụ thể mà con người đang sống và hoạt động, cũng không thể cắt hết các sợi dây liên hệ với sự ràng buộc của con người với cộng đồng, với hoàn cảnh sống.

Từ nhiều thế kỷ trước, vai trò phụ nữ vẫn luôn là vấn đề được nhiều nhà tư tưởng, triết học, xã hội học, chính trị học nghiên cứu. Đầu thế kỷ XIX, nhà tư tưởng xã hội học chủ nghĩa không tưởng Pháp S.Phurie đã nhận định: trình độ giải phóng phụ nữ là thước đo trình độ phát triển của xã hội. Luận điểm này tiếp tục được khẳng định trong học thuyết Mác ngay từ khi mới ra đời. C.Mác và Ph.Ăngghen đã luận giải sự thay đổi cơ bản địa vị của người phụ nữ từ xã hội cộng sản nguyên thủy chuyển sang các xã hội có giai cấp đối kháng. Trong xã hội nguyên thủy người phụ nữ có vai trò, vị trí rất lớn trong gia đình và ngoài xã hội do họ là người đảm nhiệm chính trong việc tái sản xuất và chăm sóc các thành viên trong gia đình. Nhưng khi chuyển sang các xã hội có chế độ tư hữu với sự đối kháng giai cấp, vị trí, vai trò của người phụ nữ đã có bước thay đổi cơ bản, trở về thấp kém: “Chế độ mẫu quyền bị lật đổ, đó là sự thất bại lịch sử có tính chất toàn thế giới của phụ nữ. Ngay cả ở tông nhà, người đàn ông cũng nắm quyền cai quản con người đàn bị

thì bị hạ cấp, bị nô dịch bị biến thành dân đấng của đàn ông, thành công cụ sinh đẻ đơn thuần”¹. Từ đó, C.Mác và Ph.Ăngghen đã xem vấn đề giải phóng phụ nữ là nhiệm vụ, nội dung của cách mạng Xã hội chủ nghĩa. Hai ông khẳng định: chỉ có thể giải phóng phụ nữ khi người phụ nữ có thể tham gia sản xuất trên một quy mô xã hội rộng lớn và chỉ làm việc nhà rất ít. V.I.Lênin đã từng khẳng định thêm: “ Ngay trong điều kiện hoàn toàn bình đẳng phụ nữ vẫn bị trói buộc vì toàn bộ công việc gia đình đều trút lên vai họ. Trong phần lớn trường hợp lao động gia đình do phụ nữ gánh vác, là loại lao động hết sức vụn vặt, nặng nhọc không giúp ích chút nào cho sự tiến bộ của phụ nữ cả”².

Như vậy, các nhà kinh điển Mác – Lênin đã từng bước chỉ rõ vai trò, địa vị của người phụ nữ trong xã hội đồng thời khẳng định con đường cần phải giải phóng phụ nữ, giải phóng sức lao động của phụ nữ.

1.3.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nguồn nhân lực nữ, phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Kế thừa quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh đặc biệt chú ý đến nguồn lực con người. Theo đó “chữ người, nghĩa hẹp là gia đình, anh em, họ hàng, bầu bạn. Nghĩa rộng là đồng bào cả nước. Rộng hơn nữa là cả loài người”³. Người thường đặt mỗi cá nhân con người

¹ C.Mác – Ph.Ăngghen (1995), *Toàn tập*, tập 3, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.93.

² V.I.Lênin (1995), *Toàn tập*, tập 39, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.232.

³ Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, tập 5, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.664.

trong mỗi quan hệ cộng đồng xã hội nhất định mà mỗi con người là một thành viên, là một bộ phận không thể tách rời quan hệ với một chế độ xã hội nhất định. Như vậy con người trong quan niệm của chủ tịch Hồ Chí Minh là một chỉnh thể thống nhất giữa thể lực, tâm lực, trí lực và sự hoạt động, bao gồm: sức khỏe, tri thức, năng lực thực tiễn, đạo đức, đời sống tinh thần... Chủ tịch Hồ Chí Minh khẳng định vai trò của con người: “Tất cả của cải vật chất trong xã hội đều do công dân và nông dân làm ra. Nhờ sức lao động của công nhân và nông dân, xã hội mới phát triển”¹. Người cũng giải thích trên cơ sở khoa học cho vai trò đó xuất phát từ chỗ: “Lực lượng dân chúng nhiều vô cùng... dân chúng biết giải quyết nhiều vấn đề một cách đơn giản, mau chóng, đầy đủ, mà những người tài giỏi, những đoàn thể to lớn, nghĩ mãi không ra”². Do đó, có thể khẳng định nhân tố con người là vốn quý nhất, là động lực vĩ đại, nhân tố quyết định thắng lợi của cách mạng Việt Nam.

Tiếp tục phát triển quan điểm chủ nghĩa Mác – Lênin, Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn nhằm mục đích cao cả nhất là giải phóng con người và ra sức đấu tranh để đòi lại những quyền thiêng liêng của con người. Nhưng hơn hết, Người đặc biệt quan tâm đến sự nghiệp giải phóng người phụ nữ và đấu tranh bảo vệ quyền bình đẳng của họ. Chủ tịch Hồ Chí Minh luôn giành một

¹ Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, tập 5, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.295.

² Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, tập 5, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.295.

tình cảm đặc biệt cho những người phụ nữ nói chung. Người đánh giá cao vai trò to lớn của phụ nữ Việt Nam và cho chúng ta thấy rằng những nhà kinh điển Chủ nghĩa Mác – Lênin đánh giá cao vai trò của phụ nữ trong xã hội. Với họ, việc giải phóng phụ nữ thực hiện nam nữ bình đẳng là một mục tiêu lớn của cách mạng do đảng cách mạng lãnh đạo. Trong tác phẩm “Đường Kách mệnh”, Bác viết: “Ông Các Mác nói rằng: Ai đã biết lịch sử thì biết rằng muốn sửa sang xã hội mà không có phụ nữ giúp vào, thì chắc không làm nổi”; “Ông Lênin nói: Đảng cách mệnh phải làm sao dạy cho đàn bà nấu ăn cũng biết làm việc nước, như thế cách mệnh mới gọi là thành công...”¹. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã thấy rõ vai trò của người phụ nữ nói chung và người phụ nữ Việt Nam nói riêng: “Non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta, trẻ cũng như già, ra sức dệt thêu mà thêm tốt đẹp rực rỡ”², Người cũng rút ra kết luận trong lịch sử cách mệnh chẳng có lần nào là không có đàn bà tham gia. Người cũng phân tích cặn kẽ rằng: “Muốn xây dựng chủ nghĩa xã hội nhất định phải sản xuất thật nhiều. Muốn sản xuất thật nhiều thì phải có nhiều sức lao động. Muốn nhiều sức lao động thì phải giải phóng lao động của phụ nữ”. Nhận thức rõ vai trò của phụ nữ như vậy trong Di chúc Người đã biểu dương tinh thần chiến đấu, hy sinh và căn dặn toàn dân phải quan tâm, chăm sóc phụ nữ “Trong sự nghiệp chống Mỹ cứu nước, phụ nữ đảm đang ta đã góp phần xứng đáng trong

¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 2, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.313.

² Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, tập 7, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.340.

chiến đấu và trong sản xuất. Đảng và Chính phủ cần phải có kế hoạch thiết thực để bồi dưỡng, cân nhắc và giúp đỡ để ngày càng nhiều phụ nữ phụ trách mọi công việc lãnh đạo. Bản thân phụ nữ phải cố gắng vươn lên. Đó là một cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thật sự cho phụ nữ”¹.

Với cách nhìn toàn diện, Chủ tịch Hồ Chí Minh nhấn mạnh rằng phụ nữ chiếm một nửa nhân loại “nói đến phụ nữ là nói đến một nửa xã hội”, cũng tương tự như “phụ nữ Việt Nam chiếm một nửa tổng số nhân dân ta”. Người còn chỉ rõ phụ nữ là một lực lượng lao động quan trọng vì vậy phụ nữ chưa được giải phóng thì xã hội chưa được giải phóng. Nếu không giải phóng phụ nữ là xây dựng xã hội chủ nghĩa chỉ có một nửa.

Đấu tranh vì sự bình đẳng của phụ nữ trên mọi phương diện, đặc biệt trong lĩnh vực giáo dục là một công việc mang ý nghĩa nhân văn cao cả, nhưng cũng hết sức khó khăn đòi hỏi sự kiên trì, bền bỉ cũng như sự nỗ lực chung của toàn xã hội và chính bản thân người phụ nữ. Chủ tịch Hồ Chí Minh nhận định: “Đó là một cuộc cách mạng khá to và khó. Vì trọng trai, khinh gái là một thói quen mấy nghìn năm để lại. Vì nó ăn sâu trong đầu óc của mọi người, mọi gia đình, mọi tầng lớp xã hội...; Vũ lực của cuộc cách mạng này là sự tiến bộ về chính trị, kinh tế, văn hoá, pháp luật. Phải cách mạng từng người, từng gia đình đến toàn dân. Dù to và khó nhưng nhất định thành công”². Xuất

¹ Hồ Chí Minh (1995), *Toàn tập*, Tập 8, NXB CTQGST, Hà Nội, tr.504.

² Hồ Chí Minh (2000), *Toàn tập*, Tập 6, NXB CTQGST, Hà Nội, tr.433.

phát từ vai trò, vị trí và những đóng góp của phụ nữ, Bác Hồ đã nhiều lần nêu rõ trách nhiệm của các cơ quan Đảng, chính quyền, các tổ chức đoàn thể trong việc tạo điều kiện thuận lợi cho phụ nữ tham gia hoạt động, phấn đấu.

Khi nói chuyện tại Lớp bồi dưỡng cán bộ lãnh đạo cấp huyện (18/1/1967), Bác phê bình sự thiếu sót trong bồi dưỡng cán bộ nữ, Người đánh giá cao vai trò của cán bộ nữ đồng thời yêu cầu phải đấu tranh mạnh mẽ thành kiến hẹp hòi đối với phụ nữ: “Cán bộ nữ ít như vậy là một thiếu sót. Các đồng chí phụ trách lớp học chưa quan tâm đến việc bồi dưỡng cán bộ nữ. Đây cũng là thiếu sót chung ở trong Đảng. Nhiều người còn đánh giá không đúng khả năng của phụ nữ, hay thành kiến, hẹp hòi. Như vậy là rất sai. Hiện nay, có nhiều phụ nữ tham gia công tác lãnh đạo ở cơ sở. Nhiều người công tác rất giỏi. Có cháu gái làm chủ nhiệm hợp tác xã toàn thôn, không những hăng hái mà còn làm rất tốt. Các cháu gái ở các hợp tác xã thường có nhiều ưu điểm: ít mắc tệ tham ô, lãng phí, không hay chèn chèn, ít hống hách, mệnh lệnh như một số cán bộ nam, có đúng như thế không? Bác mong rằng các đồng chí hãy thật sự sửa chữa bệnh thành kiến, hẹp hòi đối với phụ nữ. Các cô, nhất là các cô ở huyện, phải đấu tranh mạnh. Vì các cô mà không đấu tranh thì những đồng chí nam có thành kiến với phụ nữ sẽ không tích cực sửa chữa”¹. Những lời chỉ dạy của Bác đều thể hiện tình cảm cao quý, lòng yêu mến và đánh giá cao vai trò

¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 15, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.275.

của người phụ nữ trong xã hội. Đó vừa là tình cảm, vừa là huấn thị thiêng liêng mà Bác dành cho phụ nữ Việt Nam. Quán triệt Tư tưởng Hồ Chí Minh vấn đề phụ nữ vẫn luôn là vấn đề được Đảng và Nhà nước ta đặc biệt quan tâm. Đặc biệt, nguồn nhân lực nữ là vấn đề quan trọng hàng đầu trong việc phát triển nguồn nhân lực ở nước ta.

1.3.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về nguồn nhân lực và phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

NNL nữ có vai trò quan trọng đối với sự phát triển của các quốc gia. Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ đã được Đảng Cộng sản Việt Nam coi trọng ngay từ những ngày đầu mới thành lập. Các chính sách của Đảng và Nhà nước đã có một cách nhìn nhận tương đối toàn diện về các vai trò khác nhau của họ trong và ngoài xã hội. NNL nữ đóng vai trò vô cùng quan trọng trong sự nghiệp dựng nước, giữ nước, ngày nay trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước và hội nhập quốc tế sâu rộng, họ sát cánh cùng dân tộc phấn đấu vì mục tiêu: “dân giàu, nước mạnh, dân chủ, công bằng, văn minh”. Họ đã, đang và sẽ có những đóng góp không nhỏ vào công cuộc đổi mới, phát triển đất nước hạnh phúc, phồn thịnh.

Nghị quyết Hội nghị Trung ương 5 khóa VIII nêu rõ: “Kinh nghiệm vô giá mà chúng ta khái quát được trong lịch sử lâu dài và đầy khắc nghiệt của dân tộc ta là: nguồn lực quý báu nhất, có vai trò quyết định nhất là nguồn lực con người Việt Nam; là sức

manh nội sinh của chính bản thân dân tộc Việt Nam. Con người Việt Nam là tài sản quý báu nhất của Tổ quốc ta và chế độ xã hội chủ nghĩa chúng ta”¹.

Vì vậy, chiến lược ổn định và phát triển kinh tế - xã hội, xét thực chất là chiến lược con người: “Nâng cao dân trí, bồi dưỡng, phát huy nguồn lực to lớn của con người Việt Nam là yếu tố quyết định thắng lợi của công cuộc công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”². Đại hội IX (2001) Đảng ta tiếp tục xác định “Nguồn lực con người – yếu tố cơ bản để phát triển xã hội, tăng trưởng kinh tế nhanh và bền vững...”³. Đến Đại hội XI (2011) Đảng ta khẳng định: “Phát triển, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao là một trong những yếu tố quyết định sự phát triển nhanh, bền vững đất nước”⁴. Đại hội XII (2016), Đảng ta chỉ rõ: “Thực hiện nhiệm vụ xây dựng con người đáp ứng yêu cầu thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế có bước chuyển biến quan trọng. Gắn nhiệm vụ xây dựng văn hóa, con người với nhiệm vụ xây dựng và phát triển đất nước; gắn xây dựng môi trường văn hóa với xây dựng con người, bước đầu hình thành những giá trị mới về con người với các

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb. CTQG ST, Hà Nội, tr.93.

² Đảng Cộng sản Việt Nam (1996), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ VIII*, Nxb. CTQG ST, Hà Nội, tr.21.

³ Đảng Cộng sản Việt Nam (2001), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ IX*, Nxb. CTQG ST, Hà Nội, tr.112.

⁴ Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XI*, Nxb. CTQG ST, Hà Nội, tr. 41.

phẩm chất về trách nhiệm xã hội, ý thức công dân, dân chủ, chủ động, sáng tạo, khát vọng vươn lên”¹.

Có thể nói, quan điểm của Đảng về công tác phụ nữ đều được khẳng định qua Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ IX, X, XI, XII, XIII, các Nghị quyết chuyên đề về công tác phụ nữ, phù hợp với yêu cầu nhiệm vụ qua từng thời kỳ cách mạng. Đặc biệt, ngày 27-4-2007, Bộ Chính trị đã ban hành Nghị quyết số 11 - NQ/TW “Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước”. Đây là Nghị quyết được ban hành vào thời điểm sau 20 năm đổi mới, là sự tiếp tục và phát triển mang tính chỉnh thể về tầm nhìn chiến lược và quyết sách chiến lược của Đảng trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước. Nghị quyết số 11-NQ/TW một lần nữa khẳng định, xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng. Để xây dựng người phụ nữ Việt Nam phát triển toàn diện tương xứng với tiềm năng, sự đóng góp của phụ nữ, Đảng ta đã ban hành Chỉ thị số 21/CT-TW, ngày 20-01-2018, “Về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới”. Đây là sự cập nhật kịp thời đường lối của Đảng đối với công tác phụ nữ trong bối cảnh đất nước bước vào giai đoạn phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Chỉ thị số 21-CT/TW đã nhấn mạnh các nhiệm vụ chủ

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Nxb. CTQG ST, Hà Nội, tr. 123.

yếu, quan trọng như: “Tuyên truyền sâu rộng trong xã hội nhằm nâng cao nhận thức, trách nhiệm về vai trò, vị trí, tiềm năng to lớn của phụ nữ, về công tác phụ nữ và bình đẳng giới; Hoàn thiện luật pháp, chính sách về bình đẳng giới, tạo điều kiện cho phụ nữ phát triển toàn diện; Xây dựng và thực hiện các chính sách đặc thù hỗ trợ phụ nữ ở vùng cao, vùng sâu, biên giới, hải đảo, phụ nữ là người dân tộc thiểu số, phụ nữ khuyết tật, đơn thân, cao tuổi, phụ nữ mang thai và nuôi con nhỏ, lao động nữ di cư, chuyển đổi nghề; Xây dựng người phụ nữ Việt Nam phát triển toàn diện đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới”¹... Đại hội lần thứ XIII của Đảng xác định: “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Tăng cường các chương trình phát triển, hỗ trợ cập nhật tri thức, kỹ năng cho phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi. Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới. Kiên quyết xử lý nghiêm theo pháp luật các tệ nạn xã hội, các hành vi bạo lực, mua bán, xâm hại phụ nữ, trẻ em”². Đây là sự tiếp nối, phát triển quan điểm của Đảng về công tác phụ nữ trong các kỳ Đại hội trước đó,

¹ Chỉ thị số 21/CT-TW, ngày 20-01-2018, “Về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới”

² Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), *Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII*, tập I, Nxb CTQG ST, Hà Nội, tr 169.

thể hiện rõ sự quan tâm, vai trò, trách nhiệm của Đảng, Nhà nước về công tác phụ nữ trong bối cảnh mới. Đảng ta khẳng định: “Công tác cán bộ nữ là một bộ phận quan trọng trong công tác cán bộ của Đảng” và việc “Xây dựng, phát triển vững chắc đội ngũ cán bộ nữ tương xứng với vai trò to lớn của phụ nữ là yêu cầu khách quan, là nội dung quan trọng trong chiến lược công tác cán bộ của Đảng”¹. Đặc biệt, cần có chiến lược phát triển đội ngũ CB nữ chất lượng cao, nhằm đảm bảo sự cân bằng trong chính sách phát triển chung của đất nước.

Thấm nhuần lời di huấn của Chủ tịch Hồ Chí Minh cũng như thực hiện tốt các chính sách giới mà Nghị quyết Hội nghị lần thứ Bảy, Ban chấp hành Trung ương Đảng khoá IX đã đề ra: “Tiếp tục nâng cao nhận thức của cả hệ thống chính trị và trong toàn xã hội về công tác phụ nữ và vấn đề bình đẳng giới. Khẩn trương thể chế hoá các quan điểm, chủ trương của Đảng về công tác phụ nữ và công tác cán bộ nữ trong tình hình mới... Nâng cao trình độ học vấn và kỹ năng nghề nghiệp cho phụ nữ... Tạo điều kiện để phụ nữ tham gia ngày càng nhiều vào các hoạt động xã hội, các cơ quan lãnh đạo và quản lý các cấp”². Chúng ta tin chắc cuộc đấu tranh vì sự tiến bộ của phụ nữ, bảo đảm sự bình đẳng cho phụ nữ trong lĩnh vực giáo dục sẽ sớm thu được những kết quả tốt đẹp trong xã hội hiện đại.

¹ Nghị quyết 11-NQ/TW, ngày 27-4-2007, *Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*.

² Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), *Văn kiện Hội nghị lần thứ 7 Ban Chấp hành Trung ương khoá IX*, Nxb. CTQG ST, Hà Nội, tr.17-18.

Chỉ thị số 21-CT/TW, ngày 20-1-2018, của Ban Bí thư, “Về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới” đã xác định nhiệm vụ quan trọng: Xây dựng người phụ nữ Việt Nam phát triển toàn diện đáp ứng yêu cầu của thời kỳ mới nhằm thực hiện mục tiêu xây dựng con người Việt Nam phát triển toàn diện đã được Đại hội XIII của Đảng xác định: “Phát huy tối đa nhân tố con người, coi con người là trung tâm, chủ thể, nguồn lực quan trọng nhất và mục tiêu của sự phát triển; lấy giá trị văn hóa, con người Việt Nam là nền tảng, sức mạnh nội sinh quan trọng bảo đảm sự phát triển bền vững”; “Từng bước vượt lên khắc phục các hạn chế của con người Việt Nam; xây dựng con người Việt Nam thời đại mới, gắn kết chặt chẽ, hài hòa giữa giá trị truyền thống và giá trị hiện đại”. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững, hội nhập quốc tế là nội dung đã được khẳng định trong Chiến lược phát triển Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn 2035 và Nghị quyết Đại hội đại biểu phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII. Xây dựng nguồn nhân lực chất lượng cao, trong đó có nguồn nhân lực nữ, là một trong những vấn đề quan trọng và cần có chiến lược lâu dài. Vì vậy, Nghị quyết số 43-NQ/TW, ngày 24-11-2023, của Ban Chấp hành Trung ương Đảng khóa XIII đã đặt ra yêu cầu cụ thể đối với nhiệm vụ chăm lo, xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới: “Hoàn thiện và thực hiện tốt chính sách, pháp luật liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ”.

Chủ trương, đường lối của Đảng nhằm PTNNL chất lượng cao, trong đó có NLN, được cụ thể hóa qua nhiều văn bản luật pháp, như: Luật Bình đẳng giới năm 2006 là văn bản pháp lý có ý nghĩa quan trọng trong việc bảo đảm bình đẳng giới ở hầu hết lĩnh vực của đời sống xã hội, trong đó có lĩnh vực lao động và lĩnh vực chính trị; Quyết định số 579/QĐ-TTg, ngày 19-4-2011, của Thủ tướng Chính phủ, “phê duyệt Chiến lược phát triển nhân lực Việt Nam thời kỳ 2011 - 2020”; Quyết định số 641/QĐ-TTg ngày 28-4-2011, của Thủ tướng Chính phủ, “phê duyệt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011 - 2030”; Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, ngày 5-12-2017, của Chính phủ, “về chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ”; Quyết định số 899/QĐ-TTg, ngày 31-7-2023, của Thủ tướng Chính phủ, “phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050”... Song song với các hoạt động nâng cao kiến thức, năng lực, kỹ năng hỗ trợ phụ nữ phát triển toàn diện, Đảng và Nhà nước còn đẩy mạnh các hoạt động đối ngoại, hợp tác song phương, đa phương nhằm hỗ trợ phụ nữ Việt Nam ở nước ngoài và góp phần thúc đẩy hội nhập quốc tế sâu rộng. Hình ảnh và vị thế của phụ nữ Việt Nam trên trường quốc tế ngày càng được nâng cao và được bạn bè quốc tế dành cho nhiều tình cảm tốt đẹp. Nắm bắt được những cơ hội và nhận rõ thách thức do những biến động nhanh chóng, không ngừng của tình hình quốc tế và

khu vực. Nhiều tấm gương phụ nữ nỗ lực đạt thành tích xuất sắc trên nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội được biểu dương, tôn vinh thông qua các giải thưởng, danh hiệu cao quý đã khẳng định vai trò và sự đóng góp to lớn của phụ nữ, cũng như truyền cảm hứng, khích lệ cho phụ nữ tiếp tục phấn đấu hoàn thiện phẩm chất người phụ nữ Việt Nam thời kỳ mới.

Như vậy, NNLN trong lĩnh vực GD giữ vai trò quan trọng trong việc GD, gìn giữ và phát triển có hiệu quả những giá trị văn hóa tốt đẹp của dân tộc từ thế hệ này sang thế hệ khác. Trong giai đoạn hiện nay việc phát triển NNLN trở thành lực lượng quan trọng, góp phần to lớn trong ngăn chặn âm mưu chống phá thâm độc của các thế lực thù địch, đấu tranh bảo vệ nền tảng tư tưởng của Đảng, phân bác quan điểm sai trái của các thế lực thù địch. Với vai trò định hướng, tiếp thu, thanh lọc những giá trị tốt đẹp của văn hóa dân tộc trong quá khứ, hiện tại và tương lai về sau.

PTNNL là quá trình nâng cao và hoàn thiện năng lực về mọi mặt: thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức – tinh thần, đồng thời phân bổ, sử dụng và phát huy có hiệu quả nhất NNL này phát triển kinh tế - xã hội, phù hợp với xu thế HNQT sâu rộng hiện nay. PTNNLN trong lĩnh vực giáo dục không chỉ có ý nghĩa đối với phụ nữ mà còn mang ý nghĩa lớn lao đối với sự phát triển bền vững của xã hội. Nâng cao khả năng và tạo cơ hội phát triển không chỉ đem lại lợi ích cho họ mà còn là cách chắn chắn nhất để đóng góp cho sự phát triển bền vững. PTNNLN trong lĩnh vực GD có vị trí và vai trò đặc biệt quan

trọng trong đổi mới GD, thực hiện mục tiêu bình đẳng giới trong quá trình HNQT về GD và ĐT hiện nay, mà còn là nhân tố không thể thiếu trong phát triển kinh tế, đảm bảo tiến bộ, công bằng xã hội và góp phần nâng cao chất lượng NNL của Việt Nam trong giai đoạn hiện nay.

Có thể nói, trong quá trình PTNNL này còn chịu tác động của nhiều nhân tố khách quan và nhân tố chủ quan là bản thân NNLN trong lĩnh vực GD. Tuy nhiên, trong khi yêu cầu PTNNL chất lượng cao là yếu tố quyết định sự phát triển của quốc gia, địa phương thì GD và ĐT là một trong những yếu tố quyết định chất lượng NNL, là nền tảng của chiến lược phát triển con người. Trong thời đại ngày nay, nền GD là yếu tố cơ bản nhất tạo nên sự thành công của mỗi quốc gia, mỗi địa phương. Trong lĩnh vực GD với đặc thù NNLN chiếm đông đảo. Vì vậy, việc không phát PTNNL trong lĩnh vực GD gây lãng phí, trở thành lực cản đối với sự phát triển của sự nghiệp đổi mới GD và ĐT, làm chậm tiến độ phát triển kinh tế xã hội quốc gia, địa phương. Việc đầu tư cho NNLN trong lĩnh vực GD là việc cấp thiết cần được quan tâm, cân nhắc đối với quốc gia nói chung và từng địa phương nói riêng đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước.

CHƯƠNG 2

PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC Ở TỈNH QUẢNG NAM: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA

2.1. Những nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam

Tỉnh Quảng Nam với diện tích tự nhiên 10.574,86 km², có tọa độ: từ 14°57'10" đến 16°03'50" vĩ độ Bắc; từ 107°12'40" đến 108°44'20" kinh độ Đông; phía Bắc giáp tỉnh Thừa Thiên Huế và thành phố Đà Nẵng, phía Nam giáp tỉnh Quảng Ngãi và tỉnh Kon Tum, phía Tây giáp nước Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, phía Đông giáp Biển Đông. Là tỉnh thuộc vùng Kinh tế trọng điểm Miền Trung, có vị trí địa lý quan trọng về kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội, với tổng dân số toàn tỉnh là 1.519.380 người.

Những năm gần đây, GD – ĐT tỉnh Quảng Nam đã có những bước phát triển vượt bậc. Tính đến tháng 7/2023, tỉnh Quảng Nam có 725 trường công lập (MN: 226, TH: 227, THCS:176; TH-THCS: 42; THPT: 54); 69 trường ngoài công lập (trong đó có 61 trường mầm non, 01 trường THPT và 07 trường có nhiều cấp học). Có 369.755 học sinh (MN: 84.684; TH: 141.968; THCS: 93.384; THPT: 49.719). Bên cạnh đó, có 01 Trung tâm GDTX, 108 Trung tâm ngoại ngữ, tin học; 20 Trung tâm kỹ năng sống. Với đội ngũ 27.699 cán bộ, giáo viên, nhân viên, trong đó có 1.785 cán bộ quản lý, 21.182 giáo viên

và 4.732 nhân viên (kể cả giáo viên, nhân viên hợp đồng). Nhìn chung, hệ thống mạng lưới trường lớp, trung tâm được phân bố hợp lý, trường học được quan tâm đầu tư ngày càng khang trang, sạch đẹp, đội ngũ cơ bản đảm bảo về số lượng và chất lượng đáp ứng được nhu cầu học tập, công tác. Trong những năm gần đây, chất lượng của GD và ĐT tỉnh Quảng Nam đã có những tiến bộ rõ nét, tính cả giáo dục đại trà và giáo dục mũi nhọn. Chất lượng giáo dục đại trà: Tỷ lệ học sinh tốt nghiệp, điểm bình quân tốt nghiệp của học sinh tại kỳ thi tốt nghiệp trung học phổ thông tương đương, ngang bằng với bình quân chung của cả nước. Chất lượng giáo dục mũi nhọn trong thời gian gần đây, ngành giáo dục của tỉnh đã có những thành tích nhất định. Kết quả thi tốt nghiệp THPT trong các năm, tỷ lệ tốt nghiệp của Quảng Nam xấp xỉ mặt bằng chung của cả nước (năm 2020 Quảng Nam đạt 97,8%, cả nước là 98,3%; năm 2021 Quảng Nam 97,3%, cả nước 98,6%). Riêng năm 2022, tỷ lệ tốt nghiệp của Quảng Nam là 97,8%, xếp vị thứ 37 cả nước về điểm thi tốt nghiệp THPT, tăng 16 bậc so với năm 2021. Về kết quả thi học sinh giỏi quốc gia, Quảng Nam cũng nằm ở tốp đầu khu vực miền Trung và Tây Nguyên (năm 2020 có 33 giải, 2021 có 32 giải, 2022 có 34 giải), trong đó năm 2021 về chất lượng giải Quảng Nam xếp thứ 18 cả nước, về số lượng giải xếp thứ 23. Trong năm 2023, toàn tỉnh có 71 học sinh đạt giải quốc gia, trong đó có 2 giải Nhất, 11 giải Nhì 17 giải Ba, 41 giải Khuyến khích, xếp thứ 11 của cả nước về tỷ lệ giải. Đội

ngũ nhà giáo tiếp tục được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, được tuyển dụng, từng bước bảo đảm về số lượng và chất lượng; hệ thống cơ sở vật chất, thiết bị dạy học tiếp tục được tăng cường. Tuy nhiên, chất lượng GD vẫn chưa tương xứng với tiềm năng và lợi thế của vùng đất có truyền thống hiếu học. Có nhiều nguyên nhân, như có đến 9 huyện miền núi, trong đó 6 huyện miền núi cao còn gặp nhiều khó khăn trong phát triển GD; sự chênh lệch về chất lượng GD giữa khu vực miền núi và đồng bằng còn lớn. Và đặc biệt là vấn đề phát triển NNLN trong lĩnh vực GD – do đặc thù giới, giáo dục phổ thông có lực lượng NLN chiếm đông đảo, góp phần quan trọng trong đổi mới GD Quảng Nam hiện nay. Tuy nhiên, trong quá trình PTNNLN trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam đã chịu sự tác động của các yếu tố cơ bản sau:

2.1.1. Tác động của yếu tố địa lý, tự nhiên

Quảng Nam có vị trí địa lý và điều kiện tự nhiên khá thuận lợi, nằm ở trung độ của cả nước, địa hình phong phú đa dạng vừa có miền núi, trung du; đồng bằng ven biển và đô thị, là tỉnh thuộc vùng Kinh tế trọng điểm Miền Trung có vị trí địa lý thuận lợi cho giao thông hàng hải là cơ sở quan trọng để Quảng Nam trở thành địa phương có khu kinh tế mở đầu tiên cùng với nhiều khu công nghiệp nằm ven biển, hết sức thuận lợi cho các hoạt động thương mại và đầu tư quốc tế. Quảng Nam nằm trên các tuyến, các trục vận tải trọng yếu như gần tuyến hàng hải quốc tế Bắc Nam, phát triển thương mại trong và ngoài nước dọc

theo tuyến đường xuyên Á. Với các tuyến giao thông chính như Quốc lộ 1A, đường cao tốc Đà Nẵng – Quảng Ngãi, các tuyến quốc lộ thuộc Hành lang kinh tế Đông – Tây nối với các tỉnh Tây Nguyên, Nam Lào và Đông Bắc Thái Lan. Cùng với nhiều hải cảng ven biển như cảng Đà Nẵng, cảng Kỳ Hà, Tam Hiệp. Nhờ những lợi thế này, thực tiễn và triển vọng phát triển lâu dài của Quảng Nam sẽ phụ thuộc vào việc khai thác điểm mạnh này. Nằm trong Vùng Kinh tế trọng điểm miền Trung, lân cận các trung tâm công nghiệp và dịch vụ lớn là thành phố Đà Nẵng, Khu kinh tế Dung Quất (Quảng Ngãi) cũng là một lợi thế cho tỉnh về hạ tầng liên vùng, phát triển nguồn nhân lực và phát triển dịch vụ. Tác động lan tỏa từ sự phát triển của trung tâm kinh tế và vận tải Đà Nẵng, nơi có mức thu nhập bình quân đầu người cao nhất trong khu vực, ảnh hưởng tích cực đối với Quảng Nam trong các lĩnh vực có thể liên kết phát triển, trong đó có lĩnh vực GD,... Với vị trí ở điểm giao cắt giữa các địa phương trong vùng miền Trung, Vùng Tây Nguyên, nước Lào và gần phía Đông bắc Thái Lan, Quảng Nam là nơi hội tụ các hoạt động vận tải đường bộ, đường biển, rất thuận lợi cho giao lưu các hoạt động kinh tế, xã hội.

Tuy nhiên, địa hình Quảng Nam cũng khá phức tạp, đồi núi chiếm trên 3/4 diện tích, phần lớn có mức độ chia cắt mạnh, độ dốc lớn, khó khăn cho việc xây dựng cơ sở hạ tầng, khai thác tiềm năng đất đai nhưng có thể khai thác thủy điện. Địa hình các vùng ảnh hưởng lớn đến sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã

hội của Quảng Nam và có thể chia thành 2 vùng là: (1) Vùng đồng bằng ven biển và (2) Vùng miền núi phía Tây:

- Vùng đồng bằng ven biển: Là cực tăng trưởng của Quảng Nam, địa điểm bảo tồn và phát huy các giá trị di sản thế giới. Đây là vùng có các khu công nghiệp, khu kinh tế mở Chu Lai kết nối với hệ thống hạ tầng khung giao thông và thành phố Đà Nẵng và tỉnh Quảng Ngãi. Vùng tập trung các khu đô thị hiện đại.

- Vùng miền núi phía Tây: Với 9 huyện miền núi (6 huyện miền núi cao gồm Đông Giang, Tây Giang, Nam Giang, Phước Sơn, Nam Trà My, Bắc Trà My và 3 huyện miền núi thấp gồm Hiệp Đức, Tiên Phước, Nông Sơn). Các huyện miền núi có 102 xã, thị trấn trong đó có 79 xã đặc biệt khó khăn, xã biên giới, đặc biệt một số vùng giao thông đi lại khó khăn, núi rừng hiểm trở, vào mùa mưa tình trạng lũ lụt xảy ra thường xuyên, nhiều vùng xa bị cô lập. Yếu tố này tác động lớn đến công tác giáo dục, đào tạo PTNNL. Các huyện vùng núi, vùng đồng bào dân tộc thiểu số việc tiếp cận GD càng gặp nhiều khó khăn, ảnh hưởng không nhỏ đến chất lượng NNL nói chung đặc biệt là NLN trong lĩnh vực GD. Những năm gần đây vẫn còn tình trạng GV nghỉ việc diễn ra ở nhiều huyện miền núi, do điều kiện công tác xa nhà, hoàn cảnh gia đình khó khăn nên nghỉ việc để tìm công việc thuận lợi hơn, hoặc một số đã trúng tuyển viên chức ở địa phương khác có điều kiện thuận lợi hơn như vùng đồng bằng, đô thị.

2.1.2 Tác động của yếu tố kinh tế xã hội

Quá trình phát triển>NNLN trong lĩnh vực GD ở bất cứ địa phương nào, quốc gia nào cũng đều chịu ảnh hưởng của yếu tố phát triển kinh tế ở địa phương, quốc gia đó. Kinh tế - xã hội càng phát triển thì khả năng đầu tư của nhà nước và xã hội cho phát triển>NNLN ngày càng tăng, tạo mọi cơ hội và môi trường thuận lợi cho PT>NNLN. Khi kinh tế tăng trưởng cao, Nhà nước, chính quyền địa phương sẽ có nhiều nguồn lực hơn cho chương trình thực hiện chính sách đầu tư, phát triển GD, PT>NNLN trong lĩnh vực GD và các áp lực của các nguyên nhân lên vấn đề này có thể bị giảm bớt; ngược lại, khi kinh tế suy giảm, ngân sách cho việc thực hiện chính sách PT>NNLN trong lĩnh vực GD có thể bị cắt giảm và có thể là nguyên nhân làm cho vấn đề trầm trọng hơn. Bên cạnh đó, những thay đổi về điều kiện xã hội, như: cơ cấu dân số, trình độ dân trí, cơ cấu gia đình, dân tộc, tôn giáo... có thể ảnh hưởng đến việc tiếp cận một số vấn đề PT>NNLN trong lĩnh vực GD. Vì vậy, PT>NNLN trong lĩnh vực GD có thể thay đổi theo sự thay đổi của xã hội.

Những năm gần đây, suy thoái kinh tế toàn cầu đã tác động mạnh mẽ và rõ rệt đến nền kinh tế của cả nước nói chung và tỉnh Quảng Nam nói riêng, tạo ra những áp lực lớn đối với nền kinh tế địa phương. Trước bối cảnh đó, tỉnh Quảng Nam đã đề ra một loạt giải pháp nhằm tháo gỡ khó khăn, hỗ trợ các thành phần kinh tế phát triển, khơi thông nguồn lực, khơi nghiệp sáng tạo, đẩy mạnh cải cách thủ tục hành chính, nhờ đó kinh tế - xã hội

Quảng Nam đã đạt được một số kết quả nhất định. Năm 2023 vượt chỉ tiêu 3 kế hoạch trong đó có tổng vốn đầu tư thực hiện toàn xã hội/GRDP, số giường bệnh/vạn dân, tỷ lệ lao động qua đào tạo.

Quy mô GRDP tỉnh Quảng Nam vẫn nằm trong nhóm các tỉnh thành có quy mô nền kinh tế lớn trên cả nước. Năm 2023 xếp vị thứ 27/63 tỉnh, thành phố, xếp vị thứ 6/14 tỉnh Bắc Trung Bộ và Duyên hải miền Trung, xếp vị thứ 4/5 tỉnh trong khu vực kinh tế trọng điểm miền Trung (sau Đà Nẵng, Quảng Ngãi, Bình Định). Quy mô nền kinh tế Quảng Nam ước tính năm 2023 đạt gần 112,5 nghìn tỷ đồng. Cơ cấu GRDP năm 2023, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 14,83%; khu vực công nghiệp – xây dựng chiếm 29,82%; khu vực dịch vụ chiếm 35,51%, thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 19,34%. Dân số trung bình năm 2023 của tỉnh có trên 1.526 nghìn người, tăng 6.674 người, tương đương tăng 0,4% so với năm 2022, trong đó dân số thành thị hơn 469 nghìn người, chiếm 30,7% tổng dân số; dân số nông thôn gần 1.057 nghìn người, chiếm 69,3%; dân số nam 753,8 nghìn người, chiếm 49,4%; dân số nữ 772,2 nghìn người, chiếm 50,6%. Lực lượng lao động từ 15 tuổi trở lên của tỉnh năm 2023 đạt gần 838,9 nghìn người, tăng 1,4 nghìn người so với năm 2022. Lao động từ 15 tuổi trở lên đang làm việc trong các ngành kinh tế đạt gần 808,6 nghìn người, giảm 0,02% so với năm trước. Tỷ lệ thất nghiệp của lực lượng lao động trong độ tuổi năm 2023 là 4,04%

(năm 2022: 4,05%), trong đó khu vực thành thị 5,34%; khu vực nông thôn 3,55%. Thu nhập bình quân đầu người một tháng của tỉnh năm 2023 đạt hơn 3,8 triệu đồng, giảm 0,2% so với năm 2022. Tỷ lệ hộ nghèo tiếp cận đa chiều năm 2023 là 5,57%, giảm 1,06 điểm phần trăm so với năm 2022¹... Kinh tế phát triển tạo thuận lợi đầu tư phát triển cơ sở hạ tầng, văn hóa, giáo dục, y tế, cải thiện mức sống cho người dân, tạo điều kiện thuận lợi đầu tư phát triển giáo dục, nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục trong đó có nguồn nhân lực nữ.

Tuy nhiên, tỉnh Quảng Nam có 18 huyện, thị xã, thành phố, trong đó có 9 huyện miền núi (6 huyện miền núi cao gồm Đông Giang, Tây Giang, Nam Giang, Phước Sơn, Nam Trà My, Bắc Trà My và 3 huyện miền núi thấp gồm Hiệp Đức, Tiên Phước, Nông Sơn). Các huyện miền núi có 102 xã, thị trấn trong đó có 79 xã đặc biệt khó khăn, xã biên giới. Địa bàn miền núi cao là nơi sinh sống chủ yếu của đồng bào các DTTS, bao gồm dân tộc Cotu, Xê Đăng, Gié - Triêng, Co, Hoa, Tày, Mường, Nùng... Kinh tế chủ yếu là phát triển nông - lâm nghiệp. Đời sống nhân dân còn gặp nhiều khó khăn. Tiềm lực phát triển kinh tế - xã hội còn hạn chế, kết cấu hạ tầng chưa đồng bộ, đầu tư cho văn hóa còn hạn chế, chất lượng GD chưa cao. Đây là một trong những rào cản lớn trong việc phát triển GD của địa phương cũng như PTNNL trong lĩnh vực GD, đặc

¹ Tổng cục thống kê (2024), Niên giám thống kê tỉnh Quảng Nam năm 2023, NXB Thống kê, Hà Nội.

biệt>NNLN.

2.1.3. Tác động của truyền thống lịch sử và giá trị văn hóa

Truyền thống lịch sử, văn hóa vốn được bồi đắp và kết tinh trong mỗi cộng đồng người, trong cả mỗi người, hun đúc nên bản lĩnh, ý chí, tác phong lao động, sản xuất. Với lịch sử hàng nghìn năm văn hiến của dân tộc, Quảng Nam là một trong những vùng đất có bề dày truyền thống văn hóa. Trong quá trình khai phá, sáng tạo và tiếp biến các thế hệ người dân Quảng Nam đã để lại cho thế hệ sau những kho tàng văn hóa vô cùng phong phú, đa dạng, đặc sắc. Cùng với đặc thù về địa lý – lịch sử, nhân văn, văn hóa Quảng Nam được hình thành tổng thể vùng văn hóa miền Trung dựa trên nền văn hóa Sa Huỳnh và văn hóa Chăm pa lại được hình thành trên cơ sở hội tụ từ sự bản địa hóa nền văn hóa Đông Á và Nam Á tạo nên bề dày trầm tích văn hóa nơi đây. Bởi là một trong những vùng đất có dấu tích con người tồn tại, cư ngụ và sinh sống lâu đời. Con người Quảng Nam trước đây là những người có mặt rất sớm trong lịch sử phát triển vùng đất như: người Chăm bản địa, Giẻ - Triêng, Cor,... vừa là cư dân từ nơi khác chuyển đến như: Nghệ An, Hà Tĩnh, Thanh Hóa và các nước: Trung Hoa, Nhật Bản... họ đoàn kết khai phá vùng đất, bảo vệ xây dựng và phát triển Quảng Nam giàu đẹp như ngày nay. Bên cạnh, sự giao thoa với nền văn hóa Chăm pa, con người Quảng Nam còn có sự giao lưu tiếp biến với nền văn hóa bên ngoài. Cuối thế kỷ XVI đầu

thế kỷ XVII, chúa Nguyễn đăng Trong mở cửa giao lưu với châu Á và các nước phương Tây. Để thuận lợi cho việc buôn bán. Chúa Nguyễn ở Đăng Trong đã cho phép người Hoa và người Nhật lựa chọn một địa điểm thuận lợi để xây dựng khu phố riêng, sống theo phong tục, tập quán riêng của nước mình và Hội An địa bàn có vị trí thuận lợi được lựa chọn làm nơi sinh sống của cộng đồng người Hoa và người Nhật. Vì vậy, Hội An trở thành trung tâm của quá trình giao lưu văn hóa trên vùng đất Quảng Nam. Bên cạnh, con đường ngoại thương, quá trình giao lưu, tiếp xúc văn hóa trong thời kỳ chiến tranh chống Pháp và Mỹ trên đất Quảng Nam đã làm cho nền văn hóa nơi đây có những chuyển biến nhất định. Với sự không khuất phục, thể hiện lòng tự trọng tự tôn dân tộc khi bị các thế lực xâm lăng, là khả năng tự vệ của văn hóa và đạo đức bản địa con người Quảng Nam. Như vậy, con người Quảng Nam vừa kế thừa sâu sắc truyền thống văn hóa của dân tộc, vừa tiếp biến một cách thông minh, khôn khéo, tinh hoa văn hóa bên ngoài. Điều đó cũng tạo nên bản lĩnh ứng xử văn hóa làm nền tảng để Quảng Nam tự tin trên con đường hội nhập và phát triển.

Có thể nói, giá trị văn hóa truyền thống là tác nhân trực tiếp, quan trọng để hình thành nhân cách, phẩm chất đặc thù của người Quảng Nam, với việc phát huy những tính cách đặc thù tốt đẹp, giá trị văn hóa truyền thống hòa chung dòng chảy lịch sử văn hóa dân tộc để làm cho truyền thống về con người, về quê hương Quảng Nam ngày càng phong phú. Giá trị văn

hóa truyền thống Quảng Nam vừa mang tính thống nhất vừa mang tính đặc thù đồng thời được dung hợp từ nhiều luồng văn hóa khác trong đó văn hóa Việt là cốt lõi, đồng thời mang tính liên kết cộng đồng trong xã hội cao. Những giá trị văn hóa ấy còn mang nhiều giá trị quý giá như giá trị giáo dục truyền thống hiếu học, cầu tiến, phẩm chất thông minh, cần cù, chịu khó của học trò Quảng Nam được hình thành từ rất sớm. Người Quảng Nam quý cái chữ, kính trọng thầy cô, trọng trí thức, khích lệ người học, dân gian vẫn truyền dạy câu nói: “Không tham bị lúa anh đầy/ Tham ba hàng chữ làm thầy thế gian”. Đây cũng là vùng đất Trung Bộ về các nhà khoa bảng là chí sĩ, sĩ phu yêu nước lừng danh. Trong các kỳ thi hương, thi hội, thi đình dưới thời nhà Nguyễn tổ chức, nhiều người đỗ đạt cao và chính truyền thống hiếu học đó nên người Quảng Nam trở thành vùng đất học nổi tiếng, sản sinh nhiều khoa bảng, nhiều trí thức cho đất nước. Theo sử sách ghi lại: “Trong số 32 khoa thi Hương ở trường Thừa Thiên từ 1817 đến 1918 có tất cả 911 người đỗ khoa, thì trong đó có 252 người đỗ liên tiếp cả 32 khoa, chiếm tỷ lệ 27,7% tổng số người thi đỗ trường này, bằng 5,9% tổng số người thi đỗ trong cả nước. Không chỉ có nhiều người thi đỗ ở hàng trung khoa (cử nhân) mà còn nhiều người đỗ ở hàng tiểu khoa (gấp ba, gấp bốn lần số cử nhân). Về đại khoa, Quảng Nam có 14 vị tiến sĩ và 25 vị phó bảng trong tổng số 588 vị của

cả nước...”¹. Truyền thống hiếu học vẫn được phát huy cho đến ngày nay, qua các kết quả học tập, thi cử của học sinh, sinh viên Quảng Nam tại các trường trong tỉnh, các trường đại học lớn và qua các kỳ thi học sinh giỏi trong nước và quốc tế. Đây cũng là nguồn lực vô cùng quý báu cần khai thác, phát huy, là động lực của sự phát triển góp phần xây dựng quê hương Quảng Nam giàu mạnh.

Văn hóa Quảng Nam là thành quả sự sáng tạo, giao lưu, tiếp biến của thế hệ các người dân Quảng Nam, được trao truyền, giao lưu, tiếp biến của các thế hệ người dân Quảng Nam, được trao truyền từ đời này sang đời khác, từ thế hệ này sang thế hệ khác, nhưng không phải cái gì cũng “nhất thành bất biến” mà nằm trong sự vận động biến đổi của đời sống văn hóa xã hội theo quy luật khách quan. Qua thực tiễn cho thấy: Trong quá trình vận động biến đổi những giá trị văn hóa Quảng Nam có xu hướng bảo thủ, trì trệ, chậm đổi mới, ảnh hưởng không nhỏ đến quá trình tiếp thu những giá trị văn hóa mới, tốt đẹp trong thời kỳ hội nhập. Bên cạnh đó, xu hướng sùng ngoại, phủ nhận các giá trị văn hóa truyền thống của dân tộc vẫn đang là bức xúc hiện nay, gây những lực cản trong giáo dục, đào tạo, phát triển nguồn nhân lực, trong đó có nguồn nhân lực nữ. Trong Nghị quyết Trung ương 5 khóa VIII, Đảng ta sớm nhận diện, cảnh báo: “Đời sống văn hóa tinh thần ở không ít nơi còn

¹ Sở Văn hóa thông tin Quảng Nam (2001), *Văn hóa Quảng Nam – Những giá trị đặc trưng*, Nxb. Sở VH-TT Quảng Nam, Tam Kỳ, tr.244.

nghèo nàn, đơn điệu; khoảng cách hưởng thụ văn hóa giữa miền núi, vùng sâu, vùng xa với đô thị và trong các tầng lớp nhân dân chậm được rút ngắn. Việc bảo tồn, phát huy giá trị di sản văn hóa đạt hiệu quả chưa cao. Hệ thống thông tin đại chúng phát triển còn thiếu quy hoạch, gây lãng phí nguồn lực và quản lý không theo kịp sự phát triển. Một số cơ quan truyền thông có biểu hiện thương mại hóa, xa rời tôn chỉ, mục đích, chưa làm tốt chức năng định hướng dư luận và xây dựng con người. Hệ thống thiết chế văn hóa và cơ sở vật chất - kỹ thuật cho hoạt động văn hóa còn thiếu và yếu, có nơi xuống cấp, thiếu đồng bộ, hiệu quả sử dụng thấp. Tình trạng nhập khẩu, quảng bá, tiếp thu dễ dãi, thiếu chọn lọc sản phẩm văn hóa nước ngoài đã tác động tiêu cực đến đời sống văn hóa của một bộ phận nhân dân, nhất là lớp trẻ”¹. Nghiêm trọng hơn là tình trạng “suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống trong Đảng và trong xã hội có chiều hướng gia tăng”²; “Đạo đức, lối sống có mặt xuống cấp đáng lo ngại (...) Môi trường văn hóa còn tồn tại những biểu hiện thiếu lành mạnh, ngoại lai, trái với thuần phong mỹ tục; tệ nạn xã hội và một số loại tội phạm có chiều hướng gia tăng”³; “Tình trạng suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống của một bộ phận không nhỏ cán bộ, đảng viên và tệ quan liêu,

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), *Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII*, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 1998.

² Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), *Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa XI*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr.44-45.

³ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr.125.

tham nhũng, lãng phí chưa bị đẩy lùi. Tội phạm và tệ nạn xã hội còn diễn biến phức tạp; đạo đức xã hội có mặt xuống cấp nghiêm trọng”¹. Có thể nói, đây là mặt hạn chế lớn, là vấn đề gây bức xúc nhất trong đời sống văn hóa - xã hội ta hiện nay, nhưng đáng tiếc cho đến nay vẫn chưa tập trung đủ mức, đúng mức để ngăn chặn và đẩy lùi một cách hiệu quả. Những yếu tố đó tạo nên những lực cản, rào cản gây khó khăn trong quá trình phát triển nguồn nhân lực nói chung và nguồn nhân lực nữ nói riêng, trong đó có nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục.

2.1.4. Tác động của cơ chế, chính sách

Quản lý sử dụng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục cần thiết phải có những cơ chế và chính sách. Cơ chế quản lý là hệ thống các cách tổ chức nhằm duy trì sự phát triển phù hợp với quy luật khách quan theo những mục tiêu trong từng giai đoạn phát triển. Cơ chế quản lý phải tuân theo quy luật vốn có của kinh tế thị trường, khơi dậy và phát huy sức mạnh nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục. Cơ chế quản lý nguồn nhân lực ấy bao gồm chính sách, nguyên tắc, định hướng, kế hoạch, chương trình để Nhà nước và chính quyền địa phương, các Sở, ban, ngành quản lý nguồn nhân lực ấy. Cơ chế quản lý ấy bao gồm sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng, nâng ngạch, điều động, chuyển chuyên... phải linh hoạt, hợp lý, đủ mạnh phù hợp với thực tiễn và tạo động lực khuyến khích nguồn nhân lực nữ trong

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), *Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII*, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội, tr.61.

lĩnh vực giáo dục nâng cao năng lực, trình độ chuyên môn nghề nghiệp. Cơ chế, chính sách sử dụng, bố trí sắp xếp nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở mỗi địa phương mỗi thời kỳ nhất định. Lấy ví dụ điển hình như: Cơ chế thị trường chi phối mạnh thu nhập của nữ giáo viên, nhất là khi thu nhập đó có phần đáng kể không xuất phát hay không gắn bó mật thiết từ hoạt động giáo dục của nhà trường. Khi đó thu nhập và trách nhiệm xã hội của nữ giáo viên gắn bó mật thiết với chất lượng, hiệu quả và kết quả giáo dục của nhà trường. Vì vậy, chiến lược nâng cao chất lượng đội ngũ nữ giáo viên sẽ kém hiệu quả. Cho nên việc xây dựng cơ chế, chính sách trên dựa trên cơ sở đặc điểm của mỗi vùng, mỗi địa phương, đảm bảo đủ về số lượng, nâng cao chất lượng, phù hợp với tình hình nguồn nhân lực nữ hiện có là động lực to lớn thúc đẩy giáo dục phát triển, khắc phục được những bất cập hiện có đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa, vùng kinh tế khó khăn. Chẳng hạn, việc bố trí luân chuyển, sắp xếp>NNLN trong lĩnh vực GD không căn cứ năng lực, trình độ chuyên môn và những phẩm chất khác của mỗi người, không căn cứ vào nhu cầu đòi hỏi của mỗi địa phương, khu vực về>NNLN sẽ gây ảnh hưởng lớn đến chất lượng của>NNLN trong lĩnh vực GD, về lâu dài sẽ tạo ra những vấn đề tâm lý của chính>NNLN trong lĩnh vực GD ở hiện tại và kể cả>NNLN hiện đang theo học các trường sư phạm, các trường quản lý GD.

Hệ thống chính trị, pháp luật và các chính sách xã hội cũng là một trong những nhân tố liên quan đến>NNL. Nghiên cứu về PT>NNLN không thể không nghiên cứu đến đường lối, chính sách của Đảng, pháp luật của nhà nước như Luật Giáo dục, Luật Dạy nghề, Luật Lao động, Luật bình đẳng giới, chính sách chuyển dịch cơ cấu kinh tế; cơ chế quản lý kinh tế, xã hội... Ở Việt Nam hiện nay Đảng và Nhà nước đã ban hành hàng loạt những chính sách như: chính sách cải cách tiền lương,... Thông tư liên tịch Số: 01/2006/TTLT-BGD&ĐT-BNV-BTC ngày 23 tháng 1 năm 2006 Hướng dẫn thực hiện quyết định số 244/2005/QĐ-TTG ngày 06/10/2005 của Thủ tướng Chính phủ về chế độ phụ cấp ưu đãi đối với Nhà giáo đang trực tiếp giảng dạy trong các cơ sở giáo dục công lập. Nghị định Số: 116/2010/NĐ-CP ngày 24 tháng 12 năm 2010 về chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Nghị định 76/2019/NĐ-CP ngày 08 tháng 10 năm 2019 về Chính sách đối với cán bộ, công chức, viên chức, người lao động và người hưởng lương trong lực lượng vũ trang công tác ở vùng có điều kiện kinh tế xã hội đặc biệt khó khăn. Nghị định Số: 116/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 Quy định về chính sách hỗ trợ tiền học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm.

Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục bị ảnh hưởng bởi rất nhiều nhân tố như chính sách phát triển giáo

dục đào tạo (trong đó có chính sách phát triển nguồn nhân lực giáo dục đào tạo), chính sách sử dụng, bố trí, sắp xếp nguồn nhân lực, chính sách đầu tư và hàng loạt các chính sách khác. Ở đây chúng tôi muốn nhấn mạnh chính sách phát triển GD và ĐT trong đó trọng tâm là chính sách phát triển nguồn nhân lực GD và ĐT đã được quốc gia và địa phương quan tâm, bởi đây là chính sách quyết định cơ bản đến việc phát triển nguồn nhân lực nói chung và NNLN trong lĩnh vực GD. Để PTNNL này Nhà nước chủ trương chính sách điều tiết vĩ mô về việc tăng số lượng nguồn nhân lực GD và ĐT trong thời kỳ đó hoặc nếu Nhà nước chủ trương chính sách cắt giảm biên chế, nâng cao mức chuẩn hóa nghề nghiệp hoặc quy định khác sẽ tác động đến thu hẹp chỉ tiêu đào tạo các trường sư phạm, các khoa sư phạm, các trường đào tạo cán bộ quản lý thì cũng ảnh hưởng đến PTNNLN trong lĩnh vực GD.

Đầu tư cho GD và ĐT mà chủ yếu là đầu tư cho NNL GD và ĐT với vai trò then chốt quyết định chất lượng NNL GD và ĐT nói chung và NNLN trong lĩnh vực GD nói riêng. Đầu tư cho NNL GD và ĐT bao gồm: chi trả lương phụ cấp ưu đãi; đào tạo bồi dưỡng thường xuyên nhằm nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, quản lý GD; đầu tư cơ sở vật chất trang thiết bị, nghiên cứu khoa học, khảo sát tham quan thực tế... là động lực thu hút PTNNL GD và ĐT. Có thể nói đầu tư cho GD và ĐT và PTNNLN trong lĩnh vực GD cần nhiều lực lượng tham gia: Nhà nước, chính quyền địa phương, các Sở, ban, ngành liên quan và

các tổ chức cá nhân trong, ngoài nước... Trong đó, Nhà nước đóng vai trò chủ yếu quyết định, việc tăng đầu tư ngân sách nhà nước cho đội ngũ nhân lực trong lĩnh vực GD sẽ là nhân tố tác động rất lớn đến việc tăng số lượng, nâng cao chất lượng NNLN trong lĩnh vực GD. Đặc biệt việc chi trả lương, phụ cấp ưu đãi, và tăng chi cho đào tạo, bồi dưỡng cũng sẽ có tạo động lực thúc đẩy lực lượng lao động trong lĩnh vực GD nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, phát huy tính năng động, sáng tạo và lòng yêu nghề. Ngoài ra để tăng cường cho đầu tư PTNNL này sẽ phải thúc đẩy tăng cường nhiều nguồn đầu tư khác nhau. Nguồn đầu tư các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước nhằm nâng cao hiệu quả PTNNL đó.

Kinh nghiệm cho thấy đầu tư cho GD và ĐT mà nòng cốt là NNL trong lĩnh vực GD và ĐT là một giải pháp khôn ngoan để đào tạo NNL chất lượng cao và nhân tố thúc đẩy tăng trưởng, phát triển kinh tế. Chính phủ Nhật Bản rất chú trọng cải cách chế độ tiền lương cho đội ngũ GV, giảng viên và ưu đãi cho người học; xây dựng hệ thống quốc gia để đánh giá chất lượng GD và ĐT hợp với chuẩn khu vực và quốc tế. Để hỗ trợ việc đổi mới GD, Bộ GD Singapore đầu tư 1/3 ngân sách cho GD THPT trong tổng số ngân sách GD. Các trường THPT ở Singapore đều phải đạt chuẩn về môi trường, phòng ốc, sân tập, phòng tập đa năng rộng rãi. Bên cạnh đó, chế độ đãi ngộ, khuyến khích và tôn vinh nhà giáo luôn được Bộ Giáo dục Singapore quan tâm. Nhờ đó, Singapore là một trong số những

quốc gia đạt được nhiều thành tựu trong giáo dục, đào tạo và rất thành công trong việc phát triển năng lực cho đội ngũ cán bộ lãnh đạo và đội ngũ nhà giáo. Đối với những người tài giỏi, Chính phủ Singapore luôn tạo dựng được niềm tin và thu nhập luôn là vấn đề quan trọng đối với bất cứ một người lao động nào nhưng riêng với người tài thì họ còn có nhu cầu cống hiến, được tôn trọng và được vinh danh. Điều này giúp họ yên tâm và sẵn sàng làm hết năng lực, sức lực của mình cho công việc đã lựa chọn. Thu hút và trọng dụng người tài làm việc ở cả khu vực nhà nước và tư nhân chính là bí quyết tạo nên sự phát triển thần kỳ của Singapore. Với GD tại Hoa Kỳ, chi phí hằng năm dành cho hệ thống, tính trung bình, lên tới mức \$878 tỉ. Như vậy, chính phủ Hoa Kỳ hàng năm dành nhiều chính sách cho GD như bổ sung ngân sách cho giáo viên nhằm xã hội hóa GD cho quốc gia. Trung Quốc hiện nay là đầu tư chi phí cao cho giáo dục phải được coi là chính sách quốc gia hàng đầu, đầu tư cho giáo dục phải được xem như đầu tư phát triển cho sản xuất. Đặc biệt, kế hoạch chính phủ Trung Quốc còn ưu tiên cấp bổ sung, thu hút đầu tư cải tạo trang thiết bị cho các trường sư phạm.

Thêm nữa, từ trước đến nay Sở GD và ĐT Quảng Nam còn tồn tại vấn đề không thống nhất về định mức bình quân học sinh/lớp giữa Nghị quyết 36 năm 2021 của Hội đồng nhân dân tỉnh “về quy định phân cấp nguồn thu, nhiệm vụ chi và định mức phân bổ dự toán thường xuyên ngân sách các cấp thuộc

ngân sách địa phương năm 2022”. Và Quyết định 2428 của Ủy ban nhân dân tỉnh Quảng Nam phê duyệt “đề án sắp xếp lại trường, điểm trường, lớp học gắn với bố trí đội ngũ ngành GD và ĐT đến năm học 2024 – 2025”. Bởi, theo Nghị quyết 36, định mức bình quân học sinh/lớp đối với bậc trung học phổ thông là: 40 học sinh/lớp; bình quân 35 học sinh/lớp đối với trường trung học phổ thông chuyên và phổ thông dân tộc nội trú tỉnh và phổ thông dân tộc nội trú cấp 2, 3 và chênh lệch (+)/(-) 02 học sinh/lớp. Trong khi đó, Quyết định 2428 thì định mức bình quân tiểu học là 28 học sinh/lớp, THCS và THPT là 38 học sinh/lớp. Do, sự không thống nhất giữa định mức học sinh/lớp khiến việc phân bổ các nguồn lực cũng như sắp xếp lại các điểm trường cũng gặp nhiều khó khăn. Thực tế, địa phương đang triển khai chương trình GD phổ thông mới nên định mức học sinh/lớp phải linh hoạt và phù hợp với điều kiện thực tế tại mỗi đơn vị trường học. Điển hình đối với các huyện đồng bằng, thị xã, thành phố, ở những khối lớp thực hiện chương trình GD phổ thông mới thì định mức bình quân tiểu học nên là 25 học sinh/lớp, trung học cơ sở và trung học phổ thông là 35 học sinh/lớp. Tuy nhiên, không chỉ gặp vấn đề về định mức học sinh/lớp mà định biên giáo viên, nhân viên, ngành cũng đang vướng mắc. Việc thực hiện phân bổ ngân sách cho các đơn vị trực thuộc theo chỉ tiêu biên chế viên chức quản lý, giáo viên/lớp theo Quyết định 2428. Song, tỷ lệ giáo viên/lớp (trong đó đa phần là giáo viên nữ) theo quyết định này thấp hơn so với

Thông tư số 06 năm 2015 của liên Bộ GD và ĐT – Bộ Nội vụ quy định về danh mục khung vị trí việc làm và định mức số người làm việc trong các cơ sở giáo dục công lập; Và Thông tư 16 năm 2017 của Bộ GD và ĐT (hướng dẫn danh mục khung vị trí việc làm và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông công lập. Do đó, khó khăn vướng mắc trong biên chế GV và ngân sách hằng năm cho các trường học trực thuộc sở theo Nghị quyết 36, cũng như việc đảm bảo NNL thực hiện chương trình GD phổ thông mới, biên chế GV, nhân viên theo Thông tư 06 và 16 cho phù hợp với tình hình địa phương.

Theo Sở Giáo dục và Đào tạo Quảng Nam, khó khăn lớn nhất của ngành hiện nay là tình trạng thiếu giáo viên. Thực tế việc thừa - thiếu cục bộ giữa các trường học khu vực đồng bằng và miền núi nhưng vẫn ở trong định biên cho phép của toàn ngành. Mặc dù thường xuyên tổ chức các kỳ thi tuyển dụng GV nhưng đến nay địa phương vẫn chưa tuyển đủ số lượng GV cần thiết. Nguyên nhân chính dẫn đến nhiều GV nghỉ việc là do mức lương thấp, không đủ trang trải cuộc sống. Một số khác do mắc bệnh hiểm nghèo, gia đình thay đổi nơi sinh sống, đặc biệt trong những năm 2020, 2021 và năm 2022 chịu ảnh hưởng nặng nề của đại dịch COVID-19.

2.1.5. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, hội nhập quốc tế

Những tiến bộ của khoa học và công nghệ tác động mạnh

mẽ đến PTNNL, làm thay đổi chất lượng, cơ cấu lao động. Toàn cầu hóa và HNQT là nhân tố tạo điều kiện cho các quốc gia, địa phương phát huy nội lực, tiềm năng PTNNLN. Cuộc CMCN 4.0, HNQT đã đem đến những thay đổi sâu sắc và nhanh chóng đối với cả nhân loại, nó tác động trực tiếp đến quan niệm, lối sống và tư duy của con người, đồng thời, chi phối các mối quan hệ kinh tế, chính trị, văn hóa, xã hội của mỗi quốc gia, mỗi vùng miền, địa phương. Cuộc cách mạng này tác động mạnh mẽ đến nhiều lĩnh vực, nhiều khía cạnh trong đời sống xã hội, trong đó đặc biệt không thể thiếu một NNL, mà NNL trong lĩnh vực GD là đối tượng quan trọng, trực tiếp đào tạo ra sản phẩm đặc biệt là NNL tương lai. Với những bước chuyển đầu tiên trong quá trình tin học hóa việc dạy – học và quản lý ở các cơ sở GD. Cuộc cách mạng này đem lại những thay đổi căn bản trong GD: từ thiết kế chương trình, tổ chức dạy học, vai trò của thầy – trò và những khái niệm mới liên quan đến cuộc cách mạng công nghệ thông tin và truyền thông ví dụ như thư viện điện tử, đang dần đi vào đời sống GD. Sự thay đổi này đòi hỏi GD phải đem lại cho người học cả tư duy và kiến thức kỹ năng mới, khả năng sáng tạo, tính thích ứng với thách thức và yêu cầu mới mà các phương pháp GD truyền thống không thể đáp ứng. Phương pháp giảng dạy truyền thống cùng với chương trình, sách giáo khoa sẽ phải thay đổi cho phù hợp với bối cảnh mới. Sử dụng công nghệ sẽ xuyên suốt cả quá trình dạy và học. Hình thức đào tạo, giáo dục trực tuyến trở nên phổ biến hơn. CMCN 4.0 làm

mờ ranh giới giữa các quốc gia, do đó, trình độ và năng lực ngoại ngữ trở thành yêu cầu cốt lõi cho người dạy và người học. Trong khi chương trình giáo dục hiện hành ở bậc GD phổ thông, bởi còn nặng tính hàn lâm, kinh viện, chương trình quá tải, chưa thực sự phù hợp với bối cảnh thực tế. Và yêu cầu của bối cảnh hiện nay là tăng cường các kỹ năng để bảo đảm sự thích ứng, sự chuyển đổi. Cuộc CMCN 4.0 thể hiện sự giao thoa về tri thức giữa các lĩnh vực khác nhau. Do đó, đội ngũ viên chức làm công tác giảng dạy phải có vốn tri thức và kỹ năng tích hợp. Bản thân họ phải “hội nhập” trước khi dạy cho học sinh hội nhập. Đây là một thách thức lớn đòi hỏi phải có sự quyết tâm trước hết của chính bản thân nguồn nhân lực trong lĩnh vực GD, trong đó có>NNLN. Trong bối cảnh HNQT và tác động của cuộc CMCN 4.0 đang diễn ra ngày càng sâu rộng, việc ứng dụng công nghệ mới, hiện đại trong công tác quản lý GD và giảng dạy là hết sức cần thiết. Muốn vậy, các cơ sở GD phải có kế hoạch cải thiện, nâng cao cơ sở vật chất, trang bị những công nghệ mới, hiện đại để phục vụ công tác quản lý, nghiên cứu, giảng dạy, đặc biệt, cần chú trọng tiếp cận công nghệ nguồn như Singapore đã thực hiện. Có nghĩa là phải đến học tập trực tiếp ở một mô hình quản lý tốt nhất thế giới, không theo công nghệ thứ cấp. Các nhà quản lý giáo dục Singapore đã đến thẳng Anh và Mỹ, chọn hai trường đại học hàng đầu là Cambridge và Harvard để học tập, vận dụng theo hoàn cảnh thực tế của đất nước mình chứ không đến một mô hình thứ cấp

dù cũng đạt chất lượng rất cao. Singapore lựa chọn một số lượng rất ít mô hình để học tập nhằm đảm bảo tính triết lý logic hệ thống của mô hình đó được bảo toàn. Khi tiếp cận với các mô hình mẫu, họ không học tập một cách khuôn mẫu, mà phải nghiên cứu các điểm mạnh, điểm hạn chế rồi từ đó tập trung vào điểm mạnh của từng mô hình được chọn lựa. Bắt đầu từ chương trình, sách giáo khoa theo chuẩn hóa, quy trình đào tạo, đánh giá, hoàn toàn theo mô hình thống nhất.

Hiện nay, cùng với quá trình hội nhập và sự phát triển như vũ bão của cuộc cách mạng công nghệ 4.0 đã tạo điều kiện vô cùng thuận lợi để người dân Quảng Nam nói riêng và nhân dân Việt Nam nói chung có thể tiếp cận, học hỏi kho tàng tri thức nhân loại một cách chủ động, tích cực. Tuy nhiên, nguy cơ xâm nhập văn hóa ngoại lai cũng rất lớn, sinh ngoại trong giới trẻ hiện nay cũng đang đặt ra nhiều thách thức trong quá trình kế thừa và phát huy những giá trị văn hóa Quảng Nam trong điều kiện mới. Trong giới trẻ, một bộ phận ham chơi, đua đòi, không chịu khó học tập, rèn luyện chạy theo thị hiếu nhất thời là một thực tế đáng lo ngại... đã tác động tiêu cực, trở thành trở lực đối với lĩnh vực GD và PTNNL.

Đổi mới căn bản, toàn diện GD ở tỉnh Quảng Nam trong bối cảnh như vậy đặt ra yêu cầu rất cao về tiêu chí của đội ngũ NLN- lực lượng đông đảo trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam hiện nay cần nhạy bén khai thác yếu tố tích cực, vượt qua thách thức và đào tạo ra “công dân toàn cầu” nhằm đưa đất nước, địa

phương phát triển. Yêu cầu của sản phẩm giáo dục càng cao thì tiêu chí của nữ GV càng phải được nâng lên. Nhằm GD con người toàn diện (đức, trí, thể, mỹ), nhà giáo ngoài việc là điển hình của phương thức tiếp cận giáo dục và kỹ năng đào tạo hiện đại thì vẫn phải lưu giữ và phát huy tính điển hình của mẫu người toàn diện, tiêu biểu về đạo đức, trí tuệ của thời kỳ hội nhập và phát triển. Chuẩn mực đạo đức của nhà giáo có tác động lớn tới chuẩn mực đạo đức của xã hội. Nữ CBQLGD ngoài tiêu chuẩn chung của nhà giáo phải là người cần phải có kiến thức quản trị hiện đại, quyết đoán, dám nghĩ, dám làm, biết cách làm, làm có hiệu quả, vì lợi ích chung.

2.1.6. Nhân tố thuộc về bản thân nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Nhân tố quan trọng nhất thuộc về bản thân NNL nữ trong lĩnh vực giáo dục. Trong bối cảnh cuộc CMCN 4.0, HNQT là xu thế lớn hiện nay, NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là bộ phận của NNLN có vai trò đặc biệt quan trọng trong NNL của địa phương và đất nước. Với tư cách đó, NNLN trong lĩnh vực GD ở Quảng Nam phải là những con người phát triển toàn diện cả trí lực, thể lực và phẩm chất đạo đức, chính trị, hội tụ kỹ năng mềm với khả năng thích ứng linh hoạt với công việc, tích tích cực trong hoạt động chính trị xã hội, để đáp ứng tốt nhất những yêu cầu phát triển của ngành GD, của địa phương và sự phát triển chung của đất nước trong sự phát triển như vũ bão của cuộc

CMCN 4.0 và HNQT hiện nay. Đại đa số>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam với nghị lực và ý chí không ngừng vươn lên, được tạo điều kiện phát triển, tham gia lao động sáng tạo ứng dụng những thành tựu khoa học công nghệ, phát triển văn hóa – giáo dục – khoa học và đạt nhiều kết quả đáng khích lệ, góp phần quan trọng vào những thành tích chung của ngành GD của địa phương và đất nước. Bằng tài năng, trí tuệ, nghị lực, niềm yêu nghề, gắn bó với nghề,>NNL nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam đã và đang góp phần tích cực vào sự phát triển của tỉnh Quảng Nam và sự nghiệp GD của đất nước, góp phần quan trọng trong việc đào tạo>NNL, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, sáng tạo ra những công trình khoa học GD có giá trị, góp phần nâng cao trình độ khoa học công nghệ của địa phương, đất nước.

Thực tiễn phát triển Quảng Nam trong những năm qua cũng cho thấy việc phát triển>NNLN trong lĩnh vực GD đã đem lại những kết quả tốt nhưng bên cạnh đó cũng còn nhiều hạn chế, bất cập. Dẫu biết rằng nhiều>NNLN trong lĩnh vực GD có nhiều hoài bão, ước mơ, giàu tiềm năng để phát triển nhưng chưa có cơ hội và điều kiện để phát huy hết năng lực của mình, bởi nhiều nguyên nhân khách quan và chủ quan, trong đó cần đề cập đến việc đặc điểm giới. Phụ nữ phải mang thai, sinh đẻ, phải giành nhiều thời gian cho công việc nội trợ, quán xuyến gia đình, chăm sóc con cái, phụng dưỡng cha mẹ già yếu. Đặc biệt với>NNLN trẻ tuổi khó khăn nhiều hơn

khi có con nhỏ, thu nhập còn thấp và công việc gia đình nặng hơn so với NNL nữ lớn tuổi. Cùng với điều kiện công tác xa nhà nhất là vùng núi, vùng sâu, vùng xa, nhiều chị em áp lực nặng nề, quá sức, thiếu thời gian nghỉ ngơi, trau dồi cập nhật kiến thức và rèn luyện kỹ năng để phát triển bản thân. Đặc biệt, khi công việc gia đình thiếu đi sự chia sẻ của nam giới sẽ trở thành gánh nặng đối với phụ nữ, giảm sút sự thăng tiến, ý chí vươn lên các vị trí lãnh đạo, quản lý trong họ, tạo tâm lý an phận, ít nỗ lực phấn đấu, không còn hăng hái đầu tư, phát triển các hoạt động chuyên môn. Cùng với vấn đề dạy thêm gắn liền với vấn đề học thêm tạo thành hai mặt của cùng một hiệu tượng dạy thêm và học thêm. Chúng ta không bàn đến vấn đề nhu cầu của xã hội mà trong phạm vi đề tài này chúng tôi nghiên cứu lao động có thu nhập của nữ GV thường gắn với bốn mảng công việc: dạy chính khóa, chính giờ trong nhà trường; dạy tăng tiết, dạy thêm công việc khác ngoài giáo dục. Mỗi mảng công việc đều gắn với một khoản thu nhập tương ứng. Riêng việc dạy chính khóa, chính giờ gắn với lương và phụ cấp theo quy định của nhà nước, còn dạy thêm và làm thêm các công việc khác về cơ bản có thu nhập theo cơ chế thị trường. Thực tế lương và phụ cấp hiện nay của giáo viên mặc dù được nhà nước ưu đãi hơn, song về cơ bản vẫn không đáp ứng được đầy đủ mức chi tiêu bình thường để GV không phải dạy thêm hay làm thêm công việc khác và tập trung thời gian, tâm sức cho dạy chính khóa tại trường. Lao

động của nữ GV kể cả thời gian, sức lực trí tuệ bị phân tán ra bên ngoài nhà trường với một tỷ lệ lớn, nhất là một lực lượng không nhỏ giáo viên làm thêm công việc khác không gắn với nghề dạy học như kinh doanh, bán hàng online. Đây là nguyên nhân làm hạn chế chất lượng giảng dạy, hạn chế việc nâng cao trình độ nghề nghiệp của nữ GV. Cũng cần thẳng thắn nhìn nhận một bộ phận không nhỏ trong họ tinh thần tự học, tự nghiên cứu chưa cao. Trình độ ngoại ngữ, tin học, kiến thức và kỹ năng lãnh đạo quản lý chưa tương xứng với yêu cầu. Một bộ phận NNLN trong lĩnh vực GD còn sự tự ty, mặc cảm, hoặc phải hy sinh thái quá, cam chịu trong cuộc sống và sự nghiệp, trở thành những rào cản vô hình đối với sự PTNNLN.

2.2. Thành tựu và hạn chế phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam

Đội ngũ nữ CBQLGD và GV ở tỉnh Quảng Nam chính là chủ thể quan trọng của công cuộc đổi mới GD tỉnh nhà, cho nên việc xây dựng, phát triển năng lực đội ngũ nữ GV và CBQLGD là nhiệm vụ then chốt, cần đặc biệt quan tâm, nhất là giai đoạn hiện nay, khi mà toàn ngành triển khai thực hiện đổi mới chương trình, sách giáo khoa GD phổ thông. Cụ thể, từ năm học 2020-2021, chương trình GD phổ thông mới đã được triển khai, với sự chuẩn bị đầy đủ, kịp thời và chất lượng về đội ngũ nữ CBQLGD và GV ở tỉnh Quảng Nam đã đạt được những thành tựu đáng ghi nhận.

2.2.1. Thành tựu

- Về phát triển số lượng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục:

Số lượng>NNLN trong lĩnh vực GD được đo bằng quy mô và tốc độ tăng trưởng của>NNL này, trong đó số lượng>NNLN trong lĩnh vực GD phụ thuộc chặt chẽ với quy mô dân số. Số lượng>NNL trong lĩnh vực GD lớn sẽ là điều kiện cần để phát triển lĩnh vực GD, tạo nên hiệu quả của sản phẩm giáo dục. Quy mô dân số và số lượng nhân lực hợp lý sẽ là điều kiện cho quốc gia, địa phương phát triển mạnh mẽ.

Quảng Nam là tỉnh quy mô dân số vừa, tỷ lệ tăng dân số tự nhiên đạt mức trung bình, cơ cấu dân số trẻ, tạo sức cung lớn về lực lượng lao động trong tương lai và đối tượng trực tiếp tham gia vào chương trình GD phổ thông của địa phương. Theo số liệu tổng cục thống kê, Quảng Nam có dân số trung bình năm 2023 của tỉnh có trên 1.526 nghìn người, tăng 6.674 người, tương đương tăng 0,4% so với năm 2022, trong đó dân số thành thị hơn 469 nghìn người, chiếm 30,7% tổng dân số; dân số nông thôn gần 1.057 nghìn người, chiếm 69,3%; dân số nam 753,8 nghìn người, chiếm 49,4%; dân số nữ 772,2 nghìn người, chiếm 50,6%. Lực lượng lao động nữ đã tham gia nhiều hơn vào công việc của xã hội. Sự thay đổi này tác động mạnh mẽ nhất tới nữ trong lĩnh vực giáo dục, tỷ lệ phụ nữ có trình độ cao, có việc làm, tự chủ thu nhập và đời sống tăng lên, tham gia vào đời sống kinh tế đóng góp tích cực cho

địa phương. Từ việc tự chủ kinh tế đến các vấn đề liên quan đến cuộc sống bản thân, chủ động tích cực tham gia các chương trình đào tạo, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, chăm sóc bản thân, gia đình, chủ động tiếp cận trình độ khoa học công nghệ và kiến thức hội nhập, sử dụng các dịch vụ xã hội, tham gia hoạt động lãnh đạo, quản lý trong lĩnh vực GD.

Do đặc thù về giới, tỷ lệ nữ tham gia vào lĩnh vực GD và DT là rất lớn. Những năm qua,>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam đã có sự phát triển khá tốt. Công tác phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQLGD đạt được nhiều kết quả quan trọng. Đây là lực lượng đóng vai trò nòng cốt, là động lực quan trọng góp phần tích cực vào sự phát triển lĩnh vực GD tỉnh Quảng Nam. Bên cạnh việc, nhận thức được vị trí, vai trò quan trọng của>NNL đối với sự phát triển lĩnh vực GD, từ đó quan tâm, ưu tiên phát triển mọi mặt để có khả năng công tác vì sự phát triển sự nghiệp GD tỉnh Quảng Nam.

Bảng 1. Thống kê số lượng nữ giáo viên, cán bộ quản lý phổ thông ở tỉnh Quảng Nam

Đơn vị tính: người

Năm	2020	2021	2022	2023
Tiểu học	5.948	6.049	6.087	6.247
Trung học cơ sở	3.598	3.498	3.494	3.692
Trung học phổ thông	1.677	1.756	1.734	1.737

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam

Theo số liệu thống kê số nữ cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên trực tiếp ở các cấp tham gia giảng dạy trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam đều tăng. Tính đến đầu năm học 2023-2024 số nữ cán bộ quản lý và giáo viên ở các cấp ở tỉnh Quảng Nam (gồm cả công lập và ngoài công lập), cụ thể: tiểu học: 6.247 người trong tổng số 9053 cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên bậc tiểu học, chiếm tỷ lệ 69%; THCS: 3.692 người trong tổng số 6753 cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên bậc THCS chiếm tỷ lệ 54,67%; THPT: 1737 người trong tổng số 3261 cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên bậc THPT chiếm tỷ lệ 53,26%. Số lượng này vẫn tăng liên tục cho đến nay và bước đầu đã giải quyết sự thiếu hụt về đội ngũ GV ở tỉnh Quảng Nam đặc biệt các huyện vùng núi, vùng sâu, vùng xa.

Tỷ lệ cán bộ quản lý trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là nữ chiếm số lượng đông đảo và tăng dần qua các năm. Cụ thể:

Bảng 2. Thống kê nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục ở tỉnh Quảng Nam

Đơn vị tính: Người

		2020	2021	2022	2023
TH	Tổng số	5.948	6049	6087	6247
	Hiệu trưởng	95	98	106	108
	Phó Hiệu trưởng	185	186	197	205
	Tổ trưởng	859	734	720	848
	Tổ phó	333	261	284	375

THCS	Tổng số	3.598	3.498	3.494	3.692
	Hiệu trưởng	34	33	40	43
	Phó Hiệu trưởng	79	81	78	83
	Tổ trưởng	316	224	237	318
	Tổ phó	292	221	218	286
THPT	Tổng số	1.677	1.756	1.734	1.737
	Hiệu trưởng	10	7	10	9
	Phó Hiệu trưởng	19	16	18	20
	Tổ trưởng	112	106	99	120
	Tổ phó	68	62	63	83

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam

Tính đến năm 2023, tỷ lệ nữ CBQL, GV là người dân tộc thiểu số: Bậc tiểu học chiếm tỷ lệ: 9,95%, trong đó giữ chức vụ hiệu trưởng là 0,91%, giữ chức vụ phó hiệu trưởng chiếm tỷ lệ 8,29%; Bậc trung học cơ sở chiếm tỷ lệ 7,74%, trong đó giữ chức vụ hiệu trưởng là 2,32%, giữ chức vụ phó hiệu trưởng là 4,82%; Bậc trung học phổ thông chiếm tỷ lệ 7,49%, trong đó giữ chức vụ hiệu trưởng là 22,2%, giữ chức vụ phó hiệu trưởng chiếm tỷ lệ: 34,78%.

Theo thống kê của Sở GD và DT tỉnh Quảng Nam GV nữ phổ thông từ TH đến THPT theo độ tuổi từ năm 2020 đến năm 2023 thì NLN trong độ tuổi lao động phần lớn tập trung cao nhất ở nhóm từ 40-49 tuổi và thấp nhất ở nhóm từ 50-60 tuổi.

Bảng 3. Thống kê theo độ tuổi nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục ở tỉnh Quảng Nam

Đơn vị tính: người

		TH	THCS	THPT
Năm 2020	Tổng	5.222	3.478	1.662
	Từ 20-29 tuổi	1.552	510	113
	Từ 30-39 tuổi	1.427	1.238	768
	Từ 40-49 tuổi	1.712	1.289	721
	Từ 50-60 tuổi	531	441	60
Năm 2021	Tổng	5.789	3.402	1.760
	Từ 20-29 tuổi	1.620	475	168
	Từ 30-39 tuổi	1.634	1.218	730
	Từ 40-49 tuổi	1.667	1.392	789
	Từ 50-60 tuổi	868	317	73
Năm 2022	Tổng	5.782	3.377	1.725
	Từ 20-29 tuổi	1.527	415	145
	Từ 30-39 tuổi	1.852	1.197	660
	Từ 40-49 tuổi	1.550	1.502	837
	Từ 50-60 tuổi	853	263	83
Năm 2023	Tổng	5.957	3.583	1.743
	Từ 20-29 tuổi	1.444	472	146
	Từ 30-39 tuổi	2.129	1.236	604
	Từ 40-49 tuổi	1.561	1.608	905
	Từ 50-60 tuổi	823	267	88

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam

Cụ thể: Năm 2020, nhóm GV nữ phổ thông (gồm: tiểu học, trung học cơ sở và trung học phổ thông) có độ tuổi từ 20-29 tuổi chiếm 20,99%; độ tuổi từ 30-39 tuổi chiếm 33,13%; độ tuổi từ 40-49 tuổi chiếm 35,92% và độ tuổi từ 50-60 tuổi chiếm 9,96%. Năm 2021, nhóm giáo viên nữ có độ tuổi từ 20-29 tuổi chiếm 20,66%; độ tuổi từ 30-39 tuổi chiếm 32,71%; độ tuổi từ 40-49 tuổi chiếm 35,14% và độ tuổi từ 50-60 tuổi chiếm 11,49%. Năm 2022, nhóm giáo viên nữ có độ tuổi từ 20-29 tuổi chiếm 19,17%; độ tuổi từ 30-39 tuổi chiếm 34,08%; độ tuổi từ 40-49 tuổi chiếm 35,73% và độ tuổi từ 50-60 tuổi chiếm 11,02%. Năm 2023, nhóm giáo viên nữ có độ tuổi từ 20-29 tuổi chiếm 18,28%; độ tuổi từ 30-39 tuổi chiếm 35,18%; độ tuổi từ 40-49 tuổi chiếm 36,1% và độ tuổi từ 50-60 tuổi chiếm 10,44%.

Qua đây có thể thấy độ tuổi lao động của toàn ngành cấp TH, THCS, THPT giai đoạn năm 2020-2023 ở tỉnh Quảng Nam, theo độ tuổi 40-49 tuổi và 30-39 tuổi chiếm tỷ lệ cao nhất. Trong độ tuổi này họ thường đã tích lũy được kinh nghiệm chuyên môn đáng kể và đang ở trong giai đoạn phát triển nghề nghiệp ổn định, có nhiều thuận lợi để phát huy thế mạnh của bản thân cả về trí tuệ, tâm huyết để cống hiến với nghề, đóng vai trò quan trọng trong việc phát triển và thực hiện các chính sách GD, cũng như có thể tận dụng kinh nghiệm và kiến thức tích lũy để hướng dẫn và phát triển các thế hệ GV trẻ hơn. Như vậy, đây là giai đoạn ổn định trong sự

nghiệp và tìm kiếm cơ hội thăng tiến. Ở độ tuổi này họ thường đảm nhận các vị trí lãnh đạo, QLGD có thể là: Phó trưởng bộ môn, Trưởng bộ môn, Phó hiệu trưởng, Hiệu trưởng... Là động lực quan trọng, quyết định để phát triển ngành GD ở Quảng Nam, sẵn sàng công hiến và hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao dù trong bất cứ điều kiện, hoàn cảnh nào cũng đủ sức để vượt qua đặc biệt nhiệm vụ công tác kể cả các huyện vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn. Với quy mô dân số và số lượng NLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam như hiện nay sẽ đóng vai trò quan trọng phát triển mạnh mẽ GD tỉnh Quảng Nam trong thời gian tới.

Như vậy, qua số liệu ở trên chúng ta có thể khẳng định rằng, số lượng nữ GV và CBQL phổ thông ở tỉnh Quảng Nam đều có sự phát triển và đạt những kết quả đáng ghi nhận, thể hiện những đường lối, chủ trương, chính sách của tỉnh Quảng Nam, Sở GD và ĐT tỉnh Quảng Nam là đúng đắn, phù hợp đáp ứng yêu cầu đặt ra.

Về phát triển chất lượng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Chất lượng NNLN là khái niệm rất phức tạp được thể hiện ở mối liên hệ giữa các yếu tố cấu thành bản chất bên trong của NNLN. Chất lượng NNLN trong lĩnh vực GD thường được đánh giá trên các góc độ như trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, phẩm chất đạo đức, văn hóa, lối sống, sức khỏe, tuổi thọ, thể lực...

Tỷ lệ nhân lực nữ trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam có trình độ từ đại học trở lên tăng lên nhanh trong những năm gần đây. Khoảng cách về trình độ giữa cán bộ nam và nữ ngày càng được rút ngắn.

Bảng 4. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ nữ giáo viên và CBQL giáo dục ở tỉnh Quảng Nam

Đơn vị tính: người.

Năm	Tiến sĩ	Thạc sĩ	Đại học	Cao đẳng	Trung cấp	Trình độ khác
2020	2	203	9.083	1.756	203	4
2021	2	218	9.592	1.366	183	10
2022	2	235	9970	976	144	9
2023	2	274	10.668	685	122	5

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam

Qua bảng thống kê trên, có thể thấy rằng tỷ lệ CBQL, giáo viên nữ phổ thông có trình độ đại học có số lượng lớn và tăng qua từng năm, cụ thể: Năm 2020 chiếm tỷ lệ 80,73% đến năm 2023 là 90,75%; trình độ tiến sĩ có số lượng thấp nhất và không tăng qua các năm với số lượng 2 người, chiếm tỷ lệ 0,02%; trình độ cao đẳng và trung cấp có xu hướng giảm nhanh qua các năm, đặc biệt trình độ cao đẳng năm 2020 là 1756 người, đến năm 2023 giảm 2,5 lần còn 685 người.

Tính đến năm 2023 trong tổng số CBQL, giáo viên nữ phổ thông có cơ cấu về trình độ như sau: Tiến sĩ: 2 người chiếm tỷ lệ 0,02%, thạc sĩ: 274 người chiếm tỷ lệ 2,33%, đại học:

10.668 người chiếm tỷ lệ 90,75%, cao đẳng: 685 người chiếm tỷ lệ 5,82%, trung cấp: 122 người chiếm tỷ lệ 1,04% và trình độ khác: 5 người chiếm tỷ lệ 0,04%.

Chất lượng>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam được nâng lên đáng kể, năm 2023 số GV phổ thông có trình độ đạt chuẩn trở lên đạt 13.931 người chiếm 91,8%. Trong đó nhân lực nữ có trình độ đại học, thạc sỹ cũng tăng lên so với những năm học trước. Số lượng nữ GV đạt danh hiệu GV giỏi, lao động giỏi, chiến sỹ thi đua các cấp cũng tăng lên.

Đội ngũ nữ cán bộ trong QLGD phần lớn là những nhà giáo khá, giỏi được bổ nhiệm, điều động sang làm công tác quản lý, đa số là những người năng động, thích ứng nhanh với sự đổi mới GD. Nhiều cô giáo, nữ cán bộ quản lý đã nỗ lực vượt khó vươn lên hoàn thiện về chuyên môn, nghiệp vụ, là tấm gương sáng về đạo đức, sự tận tụy, tâm huyết với nghề. Có những cô giáo đã hy sinh cả tuổi xuân, hết lòng vì học sinh, bám trường, bám lớp, trở thành người mẹ thứ hai của các em ở những vùng sâu, vùng xa, vùng điều kiện kinh tế - xã hội còn khó khăn, biên giới. Nhìn chung, đội ngũ cô giáo và nữ cán bộ quản lý trong lĩnh vực giáo dục của tỉnh phát triển cả về số lượng và chất lượng, với cơ cấu ngày càng hợp lý, góp phần quyết định thành quả của sự nghiệp giáo dục của tỉnh trong những năm qua: Chất lượng GD phổ thông được cả nước ghi nhận, thành tích kỳ thi học sinh giỏi đáng tự hào. Trong bối cảnh chịu ảnh hưởng nặng nề do đại dịch COVID-19, đội ngũ

cô giáo và nữ cán bộ quản lý giáo dục cùng tích cực chủ động, kịp thời góp phần đề ra phương án phù hợp, linh hoạt, sáng tạo, vận dụng các phương pháp và hình thức dạy học trực tuyến để các hoạt động giáo dục hiệu quả.

Đa số các nhà giáo và QLGD trong đó có nữ CBQL và GV được bồi dưỡng nâng cao kỹ năng nghề, và kỹ năng dạy học, tiếp cận những phương pháp dạy học mới, phát huy tính tích cực chủ động của người học, lấy người học là trung tâm, ứng dụng công nghệ thông tin trong giảng dạy và quản lý. Nhiều GV được cử đi đào tạo bồi dưỡng, tập huấn chương trình sách giáo khoa, được động viên công tác tại các địa bàn các huyện miền núi. Trình độ chuyên môn, khả năng tổ chức điều hành công việc quản lý của đội ngũ nữ CBQLGD ngày một đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp phát triển GD. Việc xử lý các hiện tượng tiêu cực trong giáo dục đã được chấn chỉnh và ngăn chặn kịp thời. Tỷ lệ nữ CBQL có chứng chỉ tin học, ngoại ngữ, trình độ lý luận chính trị ngày càng tăng lên. Hầu hết đội ngũ nữ CBQL, GV trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam đều có ý thức, tinh thần trách nhiệm tự giác nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, trình độ lý luận chính trị, giữ gìn phẩm chất đạo đức nghề nghiệp, nêu cao tính gương mẫu, chấp hành nghiêm chỉnh đường lối, chủ trương, chính sách của Đảng, pháp luật của Nhà nước, đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của việc đổi mới sự nghiệp GD và ĐT. Không ít cô giáo có hoàn cảnh khó khăn, đặc biệt giáo viên miền núi, vùng sâu, vùng xa

vấn tích cực học tập nâng cao trình độ đạt chuẩn và trên chuẩn nghề nghiệp GV.

Bảng 5. Thống kê nhân sự nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục theo đảng viên

Đơn vị tính: Người

Bậc	Năm	Hiệu trưởng	Phó Hiệu trưởng	Tổng Giáo viên	Trong đó: Tổ trưởng	Trong đó: Tổ phó
TH	2020	94	176	1.700	444	115
	2021	91	170	1.748	381	109
	2022	101	179	1.742	380	125
	2023	104	189	1.979	477	175
THCS	2020	30	73	1.208	186	137
	2021	30	74	1.214	141	116
	2022	33	69	1.238	154	111
	2023	40	75	1.373	304	149
THPT	2020	9	19	505	67	28
	2021	7	16	508	53	27
	2022	9	18	518	58	33
	2023	9	20	567	72	44

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam

Trong những năm qua, công tác bồi dưỡng lý luận chính trị, phát triển đảng viên mới trong đó có nữ GV và CBQLGD, nâng cao năng lực hoạt động của các tổ chức đảng, chất lượng đảng viên tại các trường học luôn được quan tâm thực hiện, góp

phần nâng cao chất lượng GD ở tỉnh Quảng Nam. Công tác phát triển đảng viên là nữ GV và CBQLGD ở tỉnh Quảng Nam giai đoạn 2020-2023 đạt được nhiều kết quả tích cực, cụ thể: Nữ CBQLGD ở tỉnh Quảng Nam là đảng viên và có trình độ lý luận chính trị từ trung cấp lý luận chính trị, luôn đạt mức cao nhất, cũng là tiêu chuẩn trong bổ nhiệm; nữ GV bậc phổ thông là đảng viên tăng 506 người (tăng 14,8%). Không chỉ tăng về số lượng đảng viên là nữ GV được kết nạp Đảng, ý thức phấn đấu nhiều nữ GV trẻ luôn có ý thức phấn đấu tốt, ý thức trách nhiệm cao trong công việc và có nguyện vọng được đứng vào hàng ngũ của Đảng, tiếp tục cống hiến và rèn luyện trong đội ngũ GV trên địa bàn tỉnh những năm qua không ngừng nâng cao.

Hàng năm, đội ngũ nữ GV và CBQL trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam đều thực hiện tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng, không ngừng nâng cao trình độ ngoại ngữ, tin học nhằm ứng dụng tốt công nghệ thông tin trong giảng dạy cùng với các hoạt động bồi dưỡng, kiểm tra chuyên môn và nhận xét đánh giá cán bộ quản lý, GV hằng năm theo quy định. Tích cực tham gia bồi dưỡng thường xuyên theo định hướng chuẩn nghề nghiệp bao gồm bồi dưỡng về phẩm chất chính trị, đạo đức người thầy; năng lực chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm; năng lực tiếp cận hoạt động chính trị, xã hội; năng lực phát triển nghề nghiệp; bồi dưỡng những kiến thức kỹ năng cần thiết để đáp ứng được yêu cầu của từng cấp học, năm học, giai đoạn.

Điều này khẳng định chất lượng>NNLN trong lĩnh vực GD

ở tỉnh Quảng Nam có chất lượng cao và xu hướng tăng trong giai đoạn 2020-2023. Đặc biệt trong bối cảnh từ năm học 2020-2021, chương trình giáo dục phổ thông mới đã được triển khai, do đó cần có sự chuẩn bị đầy đủ, kịp thời và chất lượng về đội ngũ CBQLGD và đội ngũ nhà giáo. Có thể khẳng định đây là một thành tựu lớn của ngành GD tỉnh Quảng Nam, hội tụ những điều kiện thuận lợi để tiếp tục đầu tư, phát triển trong tương lai của tỉnh.

- Về thu hút, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Công tác xây dựng đội ngũ được quan tâm đúng mức, xem đây là yếu tố quan trọng trong việc thực hiện đổi mới, nâng cao chất lượng giáo dục trong giai đoạn hiện nay. Bộ GD và ĐT đã ban hành một số văn bản có đề cập tới ưu tiên đối với cán bộ, công chức, viên chức là nữ như: giảm định mức tiết dạy đối với giáo viên nữ có con nhỏ từ 12 tháng trở xuống (Thông tư số 15/2017/TT-BGDĐT sửa đổi, bổ sung Thông tư số 28/2009/TT-BGDĐT về chế độ làm việc đối với giáo viên phổ thông), cụ thể: GV nữ có con nhỏ từ 12 tháng trở xuống, mỗi tuần lễ được giảm 3 tiết (đối với giáo viên trung học phổ thông, trung học cơ sở) và 4 tiết (đối với giáo viên tiểu học); GV nữ trường dự bị đại học có con nhỏ từ 12 tháng trở xuống, mỗi tuần được giảm 3 tiết; miễn giảm định mức giờ chuẩn giảng dạy đối với giảng viên nữ trong thời gian nghỉ hưởng trợ cấp bảo hiểm xã hội (Thông tư số 20/2020/TT-BGDĐT về chế độ làm việc

đối với giảng viên cơ sở giáo dục đại học); Giảm định mức giờ dạy đối với GV, giảng viên làm công tác công đoàn không chuyên trách (Thông tư số 08/2016/TT-BGDĐT quy định chế độ giảm định mức giờ dạy cho GV, giảng viên làm công tác công đoàn không chuyên trách trong các cơ sở giáo dục công lập thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

Trong năm học 2020-2021: Tuyển dụng được 1.200 giáo viên các cấp học qua thi tuyển; 08 giáo viên THPT qua xét tuyển theo Nghị định 140/NĐ-CP ngày 05/12/2017. Việc tuyển dụng thực hiện công bằng, khách quan, được dư luận xã hội đánh giá rất cao, đội ngũ viên chức được tuyển dụng có trình độ chuyên môn phù hợp với nhu cầu đơn vị, từ đó phát huy được kiến thức, năng lực, sở trường đáp ứng tốt nhiệm vụ được phân công.

Sau khi có những chỉ đạo của Bộ Giáo dục và Đào tạo thực hiện Nghị quyết số 29 – NQ/TW, tỉnh Quảng Nam đã tích cực triển khai thực hiện Đề án đào tạo, bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục phổ thông giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2025. Công tác bồi dưỡng nâng cao năng lực, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cho cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên theo các yêu cầu của chuẩn nghề nghiệp được các địa phương quan tâm triển khai thông qua các hình thức khác nhau. Địa phương còn thực hiện các giải pháp liên kết với các cơ sở giáo dục uy tín trong công tác bồi dưỡng đội

ngũ, tổ chức các hoạt động sinh hoạt chuyên môn, bồi dưỡng giáo viên thông qua nghiên cứu bài học. Qua đó, công tác phát triển năng lực đội ngũ nữ cán bộ quản lý giáo dục và giáo viên trong thời gian qua luôn được đặc biệt quan tâm. Hằng năm, các Phòng và Sở GD và ĐT tỉnh Quảng Nam thường xuyên phối hợp tổ chức các khóa huấn luyện, bồi dưỡng chuyên môn, nghiệp vụ và kỹ năng mới. Gần đây nhất, Bộ GD và ĐT đã ban hành văn bản quy định chuẩn nghề nghiệp giáo viên và chuẩn hiệu trưởng theo định hướng cập nhật, đáp ứng yêu cầu của GD và ĐT trong giai đoạn mới; xây dựng khung năng lực giáo viên phổ thông các môn học đặc thù; xây dựng chuẩn nghề nghiệp giảng viên sư phạm; xây dựng tiêu chuẩn và quy trình lựa chọn giảng viên sư phạm chủ chốt, giáo viên và cán bộ quản lý trường phổ thông cốt cán; xây dựng quy chế phối hợp giữa các cơ quan quản lý với trường sư phạm và trường phổ thông trong bồi dưỡng nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục; đề xuất sửa đổi, bổ sung Luật Giáo dục và Luật Giáo dục đại học; rà soát, sửa đổi, bổ sung chương trình bồi dưỡng thường xuyên giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục các cấp học mầm non, TH, THCS, THPT theo chuẩn. Đề PTNNLN trong lĩnh vực GD đáp ứng yêu cầu phát triển sự nghiệp đổi mới GD, bên cạnh công tác đào tạo bồi dưỡng, Sở GD và ĐT tỉnh Quảng Nam cũng đặc biệt chú ý đến công tác thu hút và chế độ đãi ngộ nhân tài trong đó có nhân lực nữ là lực lượng chiếm đông đảo trong lĩnh vực GD. Cũng là địa

phương tiên phong cả nước trong tuyển dụng giáo viên theo Nghị định 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 của Chính phủ ngay từ năm 2020, đến nay Quảng Nam đã thu hút được nhiều sinh viên sư phạm tốt nghiệp loại xuất sắc và từng đạt giải trong các kỳ thi cấp tỉnh, cấp quốc gia, đến từ các địa phương trên cả nước. Để thực hiện, Quảng Nam có cách làm chủ động đó là không ngồi chờ sinh viên tìm đến mà Sở GD và ĐT cử cán bộ đi tới từng trường đại học sư phạm trên cả nước tìm hiểu thông tin về việc tuyển dụng và nắm danh sách, địa chỉ sinh viên tốt nghiệp loại xuất sắc. Sau đó, trực tiếp gọi điện thoại mời đăng ký về Quảng Nam công tác với những chính sách hỗ trợ. Trong 4 năm từ năm 2020 đến năm 2023, ngành GD Quảng Nam đã tuyển dụng được 36 sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, trong đó ngoài sinh viên người Quảng Nam theo học ở các trường đại học trên cả nước còn thu hút được một số trường hợp đến từ các tỉnh miền Trung như Quảng Trị, Quảng Bình, Quảng Ngãi. Trong số đó có nhiều cô giáo trẻ có năng lực chuyên môn tốt và tạo điều kiện phát huy khả năng, phần lớn trong số này được Sở GD-ĐT phân công giảng dạy tại hai trường THPT chuyên Nguyễn Bình Khiêm và Lê Thánh Tông, số còn lại bố trí về công tác các trường học trung tâm. Bên cạnh việc xác định đối tượng thu hút, chính sách thu hút, triển khai chế độ đối với người thu hút, bố trí công tác còn tiến hành theo dõi, đánh giá kết quả và cho đến nay, hầu hết giáo viên trẻ này bước đầu thể hiện được khả năng, tâm huyết, đáp ứng

yêu cầu giảng dạy.

Về cán bộ quản lý, năm học qua đã bổ nhiệm mới 11 người, bổ nhiệm lại 07 người, điều động 07 người; Trong năm học 2021-2022: Sở GDĐT đã tham mưu tổ chức tuyển dụng viên chức giáo dục để bổ sung cho nguồn viên chức còn thiếu do tăng quy mô và số giáo viên nghỉ hưu. Tuyển dụng 1092 viên chức giáo viên các cấp MN, TH, THCS, THPT. Thực hiện việc điều hòa, luân chuyển để giải quyết việc thừa thiếu cục bộ giáo viên ở các trường trực thuộc Sở, điều động tăng cường 61 giáo viên; thuyên chuyển công tác đối với 28 giáo viên, nhân viên; tiếp nhận từ nơi khác đến: 08 giáo viên); Năm học 2022-2023, Bổ nhiệm mới 05 Hiệu trưởng, 13 Phó Hiệu trưởng, 05 Trưởng phòng thuộc Sở, 08 Phó Trưởng phòng; bổ nhiệm lại 09 Hiệu trưởng, 17 Phó Hiệu trưởng, 01 Trưởng phòng, 01 Phó Trưởng phòng; kéo dài thời gian giữ chức vụ 01 trường hợp. Đang thực hiện quy trình bổ nhiệm 09 Phó Hiệu trưởng; điều động, bổ nhiệm 07 trường hợp (03 Hiệu trưởng và 04 Phó Hiệu trưởng); bổ nhiệm lại 02 trường hợp (01 Hiệu trưởng và 01 Phó Hiệu trưởng). Quá trình bổ nhiệm, bổ nhiệm lại, kéo dài thời gian giữ chức vụ được thực hiện đảm bảo về mặt thời gian, đúng quy trình. Điều động, thuyên chuyển: 73 trường hợp (thuyên chuyển: 58 giáo viên; điều hòa: 15 giáo viên). Việc bổ nhiệm, bổ nhiệm lại đáp ứng được yêu cầu về đội ngũ cán bộ quản lý ở các đơn vị trực thuộc được thực hiện khá tốt. Công tác điều động, thuyên chuyển

giáo viên chặt chẽ, đúng quy trình được đa số giáo viên đồng tình, ủng hộ.

Triển khai thực hiện lộ trình nâng chuẩn giáo viên theo Nghị định số 71/2020/NĐCP ngày 30/6/2020 của Chính phủ theo Kế hoạch số 8777/KH-UBND ngày 29/12/2022 của UBND tỉnh. Số lượng cán bộ quản lý, GV đào tạo mới năm 2023 là 195 người, trong đó phần lớn là nữ cán bộ quản lý, giáo viên phổ thông từ TH, THCS, THPT (TH: 94 người, THCS: 100 người), trong đó: Số cán bộ quản lý, GV được cử đi đào tạo năm 2021, 2022 chuyển sang đào tạo năm 2023 là 158 người (TH: 69 người, THCS: 89 người). Số CBQL, GV đăng ký mới năm 2023 là 37 người (TH: 25 người, THCS: 11 người).

Bên cạnh đó, Sở tổ chức tốt việc bồi dưỡng chuyên môn, nhất là việc nâng cao chất lượng đội ngũ đáp ứng yêu cầu thực hiện Chương trình giáo dục phổ thông 2018 thực hiện theo Kế hoạch số 1411/KH-SGDĐT ngày 24/6/2023 của Sở Giáo dục và Đào tạo về bồi dưỡng giáo viên dạy môn Khoa học tự nhiên, môn Lịch sử và Địa lí thực hiện Chương trình GDPT 2018; KH bồi dưỡng thường xuyên mô đun 6, 7, 8.

Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam phối hợp với Ban Tuyên giáo Tỉnh ủy tổ chức bồi dưỡng chính trị hệ cho cán bộ, quản lý, giáo viên toàn ngành; thực hiện tốt chế độ, chính sách cho đội ngũ. Năm học 2022-2023: đã nâng lương thường xuyên cho 166 trường hợp, nâng phụ cấp thâm niên vượt khung cho 42 trường hợp, nâng phụ cấp thâm niên nghề cho 475

trường hợp, nâng lương trước thời hạn cho 313 trường hợp.

Thực hiện Chương trình hành động số 01-CTr/TU, ngày 04/12/2020 của Tỉnh ủy đã đề ra nhiệm vụ “Tăng cường cơ sở vật chất, kiên cố hóa trường, lớp học, đầu tư trang thiết bị đảm bảo các điều kiện dạy học theo hướng đổi mới. Xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia, trường đạt chất lượng giáo dục, trường học kiểu mẫu”. Đến năm 2023, trên địa bàn tỉnh có 547 trường học đạt chuẩn, chiếm tỉ lệ 75,9%; trong đó, tiểu học: 186 trường, tỉ lệ 81,9% (có 85 trường đạt mức 2); THCS 158 trường, tỉ lệ 72,5% (có 131 trường đạt mức 2); trung học phổ thông: 24 trường, tỉ lệ 45,3% (có 02 trường đạt mức 2). Quảng Nam tiếp tục dẫn đầu các tỉnh duyên hải miền Trung về công tác xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia.

Hiện nay nhà giáo và cán bộ quản lý cơ sở GD công lập được hưởng các chế độ, chính sách theo các quy định tại Nghị định số 204/2004/NĐ-CP ngày 14/12/2004 của Chính phủ về chế độ tiền lương đối với cán bộ, công chức, viên chức và lực lượng vũ trang. Ngoài lương được hưởng theo quy định trên, nhà giáo và CBQLGD còn được hưởng thêm hai loại phụ cấp đó là: Phụ cấp ưu đãi (với các mức từ 25% đến 70%); phụ cấp thâm niên (được tính gia tăng theo thời gian công tác). Như vậy, thu nhập bình quân GV toàn ngành tăng thêm đáng kể. Tại các tỉnh miền núi, nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục ở các trường phổ thông Dân tộc nội trú, phổ thông Dân tộc bán trú được hưởng phụ cấp trách nhiệm bằng 0,3 so với mức lương tối thiểu

chung. GV dạy lớp ghép ở tiểu học được hưởng phụ cấp dạy lớp ghép từ 50% - 75%. GV dạy tiếng dân tộc thiểu số được hưởng phụ cấp trách nhiệm công việc bằng 0,3 so với mức lương tối thiểu chung. Ngoài ra, tùy theo điều kiện cụ thể, tỉnh Quảng Nam cũng có chính sách riêng đối với nhà giáo và CBQLGD (trong đó có nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục) công tác tại vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, biên giới, hải đảo. Trong những năm gần đây, Chính phủ đã quan tâm nâng mức thu nhập cho giáo viên như: Phụ cấp ưu đãi, phụ cấp thâm niên nghề, mở rộng tiêu chuẩn, tiêu chí nâng lương trước thời hạn cho GV, nhân viên,... điều đó đã góp phần nâng cao đời sống của NNL này. Điều này cho thấy quyết tâm rất lớn của tỉnh trong việc thu hút người tài để tạo dựng thành những hạt nhân quan trọng trong phong trào dạy học, nâng cao chất lượng, nhất là chất lượng mũi nhọn. Qua đó, góp phần phát huy truyền thống dạy tốt học tốt, nâng tầm GD xứ Quảng trong thời gian tới.

2.2.2. Hạn chế

Bên cạnh những mặt tích cực đã đạt được, năng lực của đội ngũ nữ CBQLGD, GV và công tác PTNNL này trong thời gian qua cũng bộc lộ không ít những hạn chế.

- Về phát triển số lượng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Hiện nay, trên địa bàn vùng núi, vùng sâu, vùng xa của tỉnh Quảng Nam vẫn còn tình trạng khan hiếm ngày càng phổ

biên GV trong đó có nữ GV công tác, cùng với đó là tình trạng phân bố không đều số lượng GV ở các địa phương. Tính đến hết tháng 5/2023, tỉnh Quảng Nam có 14.897 giáo viên, trong khi nhu cầu năm học 2023 - 2024 là 17.099 giáo viên, còn thiếu 2.202 giáo viên. Tình trạng thiếu GV đã xảy ra nhiều năm bởi thực tế nguồn tuyển dụng không đáp ứng đủ. Đặc biệt tình trạng thừa - thiếu GV cục bộ ở một số bộ môn, một số đơn vị vẫn còn xảy ra. Khó khăn lớn nhất là vấn đề thu hút đội ngũ giáo viên lên công tác tại các cơ sở GV thuộc các huyện miền núi. Đặc biệt, với hai môn Tin học và Ngoại ngữ, vì 2 bộ môn này vốn có nhiều cơ hội việc làm ở vùng thuận lợi hơn, với mức thu nhập cao hơn. Theo báo cáo của UBND tỉnh Quảng Nam gửi Bộ GD và ĐT hồi đầu năm 2023, trong 3 năm từ năm 2020 đến năm 2022, tổng số GV, CBQLGD trên địa bàn tỉnh xin nghỉ việc là 200 người.

Bảng 6. Thống kê nhân sự theo giới tính trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam

Đơn vị tính: Người

Bậc	Năm	Hiệu trưởng		Phó Hiệu trưởng		Giáo viên		Trong đó Tổ trưởng		Trong đó Tổ phó	
		Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam
		TH	2020	95	135	187	120	5.678	1.356	859	107
	2021	98	126	188	109	5.791	1.358	734	77	261	42
	2022	106	110	197	107	5.784	1.297	720	93	284	53
	2023	108	114	205	109	5.966	1.353	848	110	375	58

THCS	2020	34	182	79	151	3.488	1.726	317	254	292	127
	2021	33	177	81	143	3.402	1.689	224	188	221	86
	2022	40	172	78	141	3.378	1.584	237	177	218	94
	2023	43	167	83	135	3.580	1.599	318	214	287	120
THP	2020	10	43	19	80	1.663	958	114	168	68	54
	2021	7	45	17	74	1.760	1.007	108	139	62	58
	2022	10	45	19	85	1.725	924	103	111	63	52
	2023	9	44	23	78	1.746	932	121	165	83	62

Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam

Cùng với đó là tỷ lệ nữ CBLĐQL còn hạn chế, thậm chí có xu hướng giảm đặc biệt ở bậc THPT. Với chức vụ đứng đầu một trường phổ thông (trường TH, THCS hoặc THPT) và chịu trách nhiệm quản lý toàn diện các hoạt động của trường, Hiệu trưởng trường phổ thông là cán bộ nữ còn rất hạn chế. Cụ thể: Ở bậc tiểu học, Năm 2020, cán bộ nữ là Hiệu trưởng là 95 người trong tổng số 230 người, chiếm tỷ lệ 41,3% đến năm 2023 tăng lên 108 người trong tổng số 222 người chiếm tỷ lệ 48,6%; Bậc Trung học cơ sở và Trung học phổ thông tỷ lệ cán bộ nữ là lãnh đạo quản lý còn thấp hơn so với bậc tiểu học ở mức khiêm tốn qua các năm học, bậc trung học cơ sở năm 2020 cán bộ nữ quản lý giữ chức vụ Hiệu trưởng là 34 người trong tổng số 216 người chiếm tỷ lệ 15,7%, đến năm 2023 dù tăng nhẹ nhưng vẫn ở mức khiêm tốn với tỷ lệ 20,5% với 43 người trên tổng số 210 người; Bậc Trung học phổ thông năm 2020 có 10 cán bộ quản lý nữ giữ chức vụ Hiệu trưởng trong tổng số 53 người chiếm tỷ

lệ 18,9%, đến năm 2023 tỷ lệ này giảm xuống còn 16,9%.

Theo Khoản 2 Điều 11 Thông tư Số 32/2020/TT-BGDĐT ghi rõ: Phó hiệu trưởng chịu trách nhiệm quản lý, điều hành công việc do hiệu trưởng phân công; điều hành hoạt động của nhà trường khi được hiệu trưởng ủy quyền. Ở bậc trung học cơ sở và trung học phổ thông tỷ lệ Phó Hiệu trưởng là nữ còn rất hạn chế. Cụ thể: Ở bậc trung học cơ sở, năm 2020 cán bộ nữ giữ chức vụ Phó hiệu trưởng là 79 người trong tổng số 230 người chiếm tỷ lệ 34,3% đến năm 2023 tăng lên con số 83 người trong tổng số 213 người chiếm tỷ lệ 38,6%. Bậc Trung học phổ thông Tỷ lệ nữ Phó hiệu trưởng càng giảm, cụ thể: năm 2020 có 19 người chiếm tỷ lệ 19,4%, đến năm 2023 tuy có tăng lên con số là 23 người chiếm tỷ lệ 22,7% song đây vẫn là những con số khiêm tốn về số lượng nữ Phó hiệu trưởng ở nhà trường phổ thông. Trong khi những vị trí tổ trưởng, tổ phó tỷ lệ nữ giáo viên chiếm phần lớn ở các bậc học. Điều này cho thấy khả năng thăng tiến của nữ giáo viên còn những hạn chế, bất cập ở những vị trí chức vụ cao trong các nhà trường phổ thông.

- Về phát triển chất lượng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục

Do những thay đổi chuẩn theo Nghị định 71/2020/NĐ-CP, trong những năm gần đây tỷ lệ đạt chuẩn trình độ năng lực sư phạm của đội ngũ GV trong đó có nữ GV còn tình trạng chưa đáp ứng với yêu cầu thực tế đang đặt ra, thậm chí số giáo viên

cấp THPT đạt chuẩn trở lên giảm so với năm 2019, cụ thể tỷ lệ GV tiểu học đạt chuẩn trong các năm học: 2019-2020: 94,48%, năm học 2020-2021: 80,65%, năm học 2021-2022: 90,81%, năm học 2022-2023: 119,08%, sơ bộ năm học 2023-2024: 108,74%. Tỷ lệ GV trung học cơ sở đạt chuẩn trong các năm học: 2019-2020: 96,42%, năm học 2020-2021: 76,61%, năm học 2021-2022: 101,37%, năm học 2022-2023: 106,38%, sơ bộ năm học 2023-2024: 106,85%. Tỷ lệ GV trung học phổ thông đạt chuẩn trong năm học: 2019-2020: 99,74%, năm học 2020-2021: 102,35%, năm học 2021-2022: 100,33%, năm học 2022-2023: 100,33%, sơ bộ năm học 2023-2024: 98,75%¹. Đặc biệt ở vùng sâu, vùng xa do thiếu GV, CBQL nên số đạt chuẩn trình độ chuyên môn còn hạn chế, thậm chí một số GV còn có biểu hiện chưa toàn tâm, toàn ý phục vụ sự nghiệp GD.

Bên cạnh đó, phần lớn nữ CBQLGD tính chuyên nghiệp chưa cao, ở một số địa phương thiếu chủ động, khó khăn trong việc phát hiện và giải quyết các vấn đề thực tiễn đặt ra từ cơ sở do kiến thức và kỹ năng quản lý GD, chuyên môn còn nhiều hạn chế. Năng lực chỉ đạo hoạt động GD còn thiếu tính hệ thống, làm việc dựa vào kinh nghiệm cá nhân đôi khi xa rời thực tế, nặng về lý luận chung chung, mang tính đối phó, kém hiệu quả. Đặc biệt năng lực điều hành, tổ chức hoạt động. Tỷ lệ có trình độ ngoại ngữ, tin học còn hạn chế trong việc thu thập và xử lý

¹ Tổng cục Thống kê (2024), Niên giám thống kê tỉnh Quảng Nam năm 2023, NXB Thống kê, Hà Nội.

thông tin trong và ngoài nước về giáo dục và những yếu tố tác động khác, nhất là ở những giáo viên lớn tuổi. Việc đào tạo bồi dưỡng, cập nhật kiến thức mới còn chưa hiệu quả. Bên cạnh đó, ý thức tự bồi dưỡng, tự học tập để chuẩn hóa trình độ của đội ngũ nhà giáo các cấp học, bậc học đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục – đào tạo chưa thật tốt. Song song với đó là việc cơ cấu về độ tuổi còn chưa hợp lý dẫn đến phần lớn trong số nữ cán bộ quản lý và giáo viên ở độ tuổi 40-49 và 50 tuổi trở lên chiếm tỷ lệ lớn, đây là độ tuổi sắp nghỉ hưu dẫn đến những nguy cơ hẫng hụt đội ngũ trong tương lai nếu không kịp thời rà soát, xây dựng, phát triển đội ngũ.

Trong chăm sóc sức khỏe>NNLN trong lĩnh vực GD, bên cạnh tình trạng dễ bị tổn thương do đặc điểm sinh học, như mang thai, sinh nở, nuôi con nhỏ, hoặc chăm sóc bố mẹ già yếu, nguồn nhân lực này còn chịu sức ép nặng nề hơn so với nhân lực nam từ phía nhận thức và giá trị xã hội mà cho đến nay chưa được kịp thời giải quyết. Bởi thực tế phần đông trong số họ là người duy nhất phải chịu trách nhiệm chăm sóc gia đình (nhất là chăm sóc người bệnh) và đảm bảo phúc lợi cho các thành viên khác trong gia đình. Do đó, nữ giới thường phải hy sinh những nhu cầu chăm sóc sức khỏe để chăm sóc các thành viên khác. Áp lực khuôn mẫu này cũng có thể buộc họ phải bỏ qua việc khám, chữa bệnh khi vấn đề sức khỏe bản thân bị coi là không nghiêm trọng, hoặc trong trường hợp túng thiếu, khi các nguồn lực gia đình phải giành cho những nhu cầu khác hoặc

cho các thành viên khác trong gia đình.

Vấn đề dạy thêm, học thêm trong giáo dục phổ thông cả nước nói chung và Quảng Nam đã, đang thu hút sự quan tâm với nhiều ý kiến trái chiều. Đây là vấn đề chứa đựng cả phương tiện GD và phương tiện kinh tế, xã hội, cần được phân tích sâu sắc làm rõ do tác động cơ chế thị trường. Vấn đề này cần nhìn nhận từ phía người học và từ thầy cô giáo cơ sở GD. Có thể khẳng định, dạy học là một nghề đặc biệt cả về mục tiêu, phương pháp, đối tượng và đối tác lao động. Một nghề nghiệp đòi hỏi không chỉ giỏi về trình độ tri thức, phương pháp sư phạm mà còn cả đạo đức, sự tâm huyết với nghề nghiệp, với sự nghiệp trồng người. Về mặt khách quan nghề dạy học không dễ thay đổi nghề nghiệp. Song trong điều kiện kinh tế thị trường, chính sách lương và thu nhập cho GV gắn với chất lượng và hiệu quả giáo dục, khuyến khích dạy giỏi, sàng lọc giáo viên yếu kém, nuôi dưỡng sự tâm huyết với nghề nghiệp, an tâm nghề nghiệp bằng chính sách tôn vinh và bằng chính thu nhập nghề dạy học. Cơ chế chính sách tiền lương hiện nay chưa đáp ứng yêu cầu này, nhất là trong điều kiện kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa. Thực tế việc dạy thêm bên ngoài trường và làm thêm việc khác đóng vai trò quan trọng tăng thêm thu nhập đảm bảo chi tiêu gia đình nữ giáo viên. Lao động của nữ giáo viên kể cả thời gian, sức lực, trí tuệ bị phân tán ra bên ngoài nhà trường với một tỷ lệ lớn, nhất là khi một lực lượng nhỏ GV làm thêm việc khác. Đây là một trong những hạn chế

ảnh hưởng đến chất lượng giảng dạy, việc nâng cao trình độ nghề nghiệp của NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam.

Với truyền thống hiếu học và tinh thần “tôn sư trọng đạo”, với nghề dạy học ở đất học xứ Quảng luôn được tôn vinh. Trong thực tế có rất nhiều cô giáo và CBQL tấm gương hết lòng yêu nghề. Họ đã cống hiến cả cuộc đời cho sự nghiệp GD và được rất nhiều thế hệ học trò kính trọng. Có rất nhiều cô giáo, nhất là ở vùng sâu, vùng xa đã vượt qua rất nhiều khó khăn về vật chất và tinh thần để cống hiến công sức, trí tuệ cho sự nghiệp “trồng người” vẻ vang. Tuy nhiên, trong những năm vừa qua ngành GD Quảng Nam và xã hội không khỏi đau lòng trước hiện tượng một bộ phận nữ GV còn thiếu tâm huyết, thậm chí có biểu hiện thiếu trách nhiệm, vi phạm đạo đức nghề nghiệp. Thiếu gương mẫu trong lời nói, việc làm, đánh giá không khách quan người học... Những hiện tượng này tuy chỉ là “con sâu bọ rầu nồi canh”, nhưng dễ tạo nên bức xúc và phản cảm trong xã hội. Những sự việc này nếu không được nhìn nhận thấu đáo, khách quan sẽ dẫn đến đánh giá quy chụp nghề giáo và đội ngũ GV trong có cô giáo và nữ CBQL trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam hiện nay.

- Về thu hút, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục:

Thực tế cho thấy, mức độ tác động của chính sách đối với PTNNLN ở tỉnh Quảng Nam có những tác động khác nhau, hiệu quả mang lại khác nhau: những chính sách chung không trực tiếp nhằm vào vấn đề phụ nữ, song lại ảnh hưởng tới phụ

nữ và tương quan hai giới trong việc tiếp cận và sử dụng các nguồn lực, những quy định pháp lý chung đối với cả nam và nữ. Đối với Sở GD và ĐT tỉnh Quảng Nam ban hành nhiều văn bản liên quan hỗ trợ PTNNLN. Song, cùng với quá trình phát triển kinh tế xã hội của địa phương với đổi mới GD và ĐT trong bối cảnh hiện nay, chính sách đối với NNLN còn bộc lộ những bất cập chưa hợp lý. Cụ thể:

Một là, một số luật và chính sách liên quan đến công tác cán bộ chưa tính đến nhạy cảm giới, đang gây ra những khó khăn, bất lợi cho nữ giới trong việc tiếp cận cơ hội lãnh đạo, quản lý (ví dụ một số điều khoản liên quan đến quy hoạch, đào tạo, bổ nhiệm cán bộ...). Một số chính sách được tạo ra để “bảo vệ nữ giới” không còn phù hợp với thời kỳ mới, gây ra những tác động không mong muốn, mâu thuẫn với sự vận hành của cơ chế thị trường. Ví dụ, chính sách quy định tuổi nghỉ hưu của nam giới là 60, nữ giới là 55 đã hạn chế nhiều cơ hội được lao động và cống hiến của nữ giới. Mặc dù, Nghị định số 135/2020/NĐ-CP ngày 18/11/2020 của Chính phủ đã điều chỉnh tăng tuổi nghỉ hưu lên 62 đối với nam và 60 đối với nữ thực hiện theo lộ trình bắt đầu từ năm 2021, nhưng vẫn còn những sự phân biệt đối xử giới chưa được giải quyết triệt để. Cùng với đó, việc lãnh đạo, chỉ đạo trong quy hoạch, phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục chưa được quan tâm thường xuyên, kịp thời. Công tác dự báo nhu cầu nhân lực chưa thực hiện định hướng cơ cấu chưa mang lại hiệu quả. Công tác

quy hoạch cán bộ nữ một số đơn vị có lúc, có nơi còn chưa được quan tâm đúng mức, dẫn đến thiếu cán bộ nữ kế cận cho các vị trí lãnh đạo, quản lý ở các cấp khác nhau.

Hai là, Cho đến nay tỉnh Quảng Nam, Sở Nội vụ, Sở GD và ĐT chưa có chính sách cụ thể về thu hút>NNLN. Tỉnh Quảng Nam vẫn căn cứ Nghị định số 140/2017/NĐ-CP, ngày 05/12/2017 của Chính phủ để thực hiện ưu đãi, thu hút nhân tài từ sinh viên tổ nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ về công tác tại Sở GD và ĐT như: Đối với người có bằng Thạc sỹ mức lương khởi điểm là 2,67, tiến sỹ hệ số lương 3,00. Nhưng với mức lương này, vấn đề gắn bó với nghề là rất khó khăn, đặc biệt là đối với 9 huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa, cuộc sống sinh hoạt, ăn ở, làm việc, đi lại khó khăn trên địa bàn tỉnh Quảng Nam. Trên thực tế nhiều cô giáo trẻ của tỉnh mới ra trường thường lựa chọn thành phố, thị xã, vùng đồng bằng, gần nhà để làm việc.

Ba là, việc huy động nguồn lực cho đào tạo và PT>NNLN trong lĩnh vực GD còn nhiều hạn chế. Hàng năm tuy ngân sách của tỉnh chi đầu tư cho ngành giáo dục luôn đảm bảo ở mức 20% tổng chi ngân sách, song thực tế, bình quân hàng năm bố trí khoảng 14,7% tổng chi ngân sách cho GD và ĐT. Kế hoạch đầu tư công trung hạn giai đoạn 2021-2025 cũng bố trí khoảng 3,7% tổng chi đầu tư phát triển của ngân sách trung ương cho lĩnh vực GD và ĐT, GD nghề nghiệp. Trong khi quy mô GD của tỉnh Quảng Nam lớn, vì vậy thực tế vẫn không đáp ứng được nhu cầu

mà ngành cần có. Xây dựng trường chuẩn đối với các trường THPT cũng rất khó khăn do tiểu quỹ đất mở rộng, thiếu kinh phí đầu tư trang thiết bị dạy học. Huyện Nam Giang đầu năm 2023 có 17 trường chuẩn, 4 trường chuẩn bị tụt hạng, cả 2 trường THPT rất khó đáp ứng yêu cầu do cơ sở vật chất không đảm bảo. Công tác đầu tư xây dựng cơ sở vật chất, trang thiết bị trường học thiếu thốn, vẫn chưa theo kịp yêu cầu đổi mới và phát triển GD và ĐT, nhất là ở các địa bàn vùng miền núi, vùng sâu, vùng xa, như huyện Nam Trà My, việc tuyển dụng giáo viên tại huyện miền núi này gặp nhiều khó khăn do hệ thống trường lớp nằm phân tán ở các thôn, nóc xa xôi, giao thông cách trở, điều kiện kinh tế - xã hội còn hạn chế. Các mô hình GD ngoài công lập tại Quảng Nam vẫn chưa phát triển bền vững. Do năng lực và khả năng phát triển, dư địa vẫn còn nhiều hạn chế nhất định, từ việc thu nhập của người dân vẫn còn thấp, mà học phí tại các trường ngoài công lập vẫn còn cao.

Công tác xây dựng đội ngũ CB là nữ LDQL trong lĩnh vực GD chưa thật sự đổi mới, còn nhiều hạn chế bất cập. Số lượng CB nữ trong đội ngũ cán bộ quy hoạch còn thấp, chưa mở rộng cán bộ nữ là người dân tộc thiểu số vào các chức danh lãnh đạo, quản lý trong lĩnh vực GD. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ còn nhiều hạn chế, chất lượng chưa cao, chậm đổi mới, chưa kết hợp nhuần nhuyễn lý luận và thực tiễn, còn hạn chế về kiến thức, kỹ năng lãnh đạo quản lý chưa gắn với quy hoạch theo chức danh, vị trí việc làm. Công tác đề bạt, bổ nhiệm

cán bộ nữ có lúc, có nơi còn nặng về cơ cấu, chưa chú trọng hiệu quả, thực tiễn công tác của cán bộ nữ. Công tác luân chuyển cán bộ, GV nữ chưa được quan tâm đúng mức, chế độ hỗ trợ tạo động lực để nữ GV và cán bộ quản lý có động lực phát huy năng lực, sở trường công tác, chưa thu hút GV ở lại công tác lâu dài tại các huyện miền núi. Việc dừng phát triển mô hình các trường phổ thông dân tộc bán trú theo Nghị định 116/2016/NĐ-CP ở một số địa phương đã tác động đến tâm lý, gây khó khăn cho giáo viên, phụ huynh và học sinh.

Bốn là, Công tác đánh giá, xếp loại nhà giáo nói chung và nữ giáo viên các cấp có nơi chưa thực chất, chưa phản ánh đúng năng lực gây khó khăn cho việc bố trí, sắp xếp đội ngũ theo vị trí việc làm.

2.2.3. Nguyên nhân của thành tựu và hạn chế

- Nguyên nhân của thành tựu:

Những năm qua, việc PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam đã đạt được nhiều thành tựu quan trọng bởi những nguyên nhân sau:

Thứ nhất, Đảng, Nhà nước và hệ thống chính trị đặc biệt là Sở GD và ĐT tỉnh Quảng Nam luôn giành sự quan tâm, đầu tư chỉ đạo đúng đắn, kịp thời để xây dựng và PTNNLN trong lĩnh vực GD. Nhiều nghị quyết, chủ trương và chính sách đưa ra phù hợp nhằm PTNNLN nói chung và NNLN trong lĩnh vực GD nói riêng. Như chủ trương, chính sách phát triển GD và ĐT trong thời gian qua. Đảng Cộng sản Việt Nam đã khẳng định GD và ĐT là

“quốc sách hàng đầu”, góp phần quan trọng vào việc nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực và bồi dưỡng nhân tài. Vì vậy ngân sách cho GD lên 20% ngân sách nhà nước, với tỷ lệ chi ngân sách này, Việt Nam thuộc nhóm có tỷ lệ chi cho GD cao nhất thế giới. Năm 2023 tỉnh Quảng Nam ngân sách cho các đơn vị GD kịp thời, đồng thời tổ chức Hội nghị công tác tài chính để hướng dẫn các đơn vị thực hiện tốt hơn công tác quản lý tài chính, phối hợp với Sở Tài chính, Sở Xây dựng kiểm tra cơ sở vật chất ở các đơn vị để xây dựng kế hoạch đầu tư sửa chữa, nâng cấp, mua sắm trang thiết bị phục vụ quá trình dạy và học.

Với những chính sách chung không dành riêng cho NNL, song lại có ảnh hưởng đến NLN và có tương quan hai giới trong việc tiếp cận và sử dụng nguồn lực, đặc biệt có những chính sách giành riêng cho NLN như trong bộ luật Lao động có chương Lao động nữ hoặc một số chính sách được xây dựng và áp dụng riêng cho một nhóm phụ nữ như: về chế độ thai sản, quy định về đào tạo, bồi dưỡng, quy định bổ nhiệm. Những chính sách, chủ trương đúng đắn của Trung ương và ở tỉnh Quảng Nam đã tạo điều kiện thuận lợi cho NNLN có khả năng phát triển bảo thân và thực hiện bình đẳng giới. Việc thực hiện phát triển NNLN trong lĩnh vực GD có sự phối hợp đồng bộ giữa các cấp, ngành và cơ quan đoàn thể xã hội trong việc giáo dục, bồi dưỡng, hỗ trợ... là yếu tố quyết định đến PTNNLN trong lĩnh vực GD. Trên cơ sở đó, Sở GD và ĐT tỉnh Quảng Nam luôn quan tâm, chú trọng PTNNLN trong lĩnh vực GD,

đây được xem nhân tố quan trọng, quyết định vào sự phát triển sự nghiệp GD của tỉnh.

Thứ hai, trong quá trình điều hành, lãnh đạo của tỉnh Quảng Nam đã có những cách làm mới, năng động, sáng tạo, bám sát thực tiễn của địa phương xây dựng chủ trương, chính sách phù hợp với đặc thù của tỉnh, PTNNLN trong lĩnh vực GD vào thực hiện đổi mới, nâng cao chất lượng GD trong giai đoạn hiện nay.

Thứ ba, lãnh đạo tỉnh Quảng Nam, Sở Giáo dục và Đào tạo luôn phát huy nguồn lực con người, đặc biệt quan tâm NNLN trong lĩnh vực GD làm yếu tố quan trọng cho việc đổi mới và nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo của tỉnh, từ đó có nhiều chính sách ưu tiên, quan tâm hàng đầu.

Thứ tư, bản lĩnh, ý chí phấn đấu của NNLN trong lĩnh vực GD ngày càng nâng cao. NNLN trong lĩnh vực GD tiếp nối, trao truyền những giá trị truyền thống quý báu của dân tộc, của quê hương Quảng Nam đến thế hệ trẻ. Những giá trị truyền thống tốt đẹp ấy, tựu trung lại: cần cù, chịu khó, thông minh vốn có, hiếu học hỏi, năng động, sáng tạo... đã thúc đẩy NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam vươn lên mạnh mẽ, đóng góp tích cực vào sự nghiệp đổi mới GD. Đây là yếu tố nội sinh, mạch nguồn làm phong phú phẩm chất, trí tuệ NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam, cũng là yếu tố tinh thần thúc đẩy họ vươn lên viết tiếp trang truyền thống của ngành GD Việt Nam cũng như địa phương Quảng Nam. Truyền thống ấy lưu

truyền qua bao thế hệ nhà giáo đến nay. Họ nhận thức được vị trí vai trò của mình trong quá trình đổi mới GD nước nhà. Họ luôn phấn đấu vươn lên, vượt qua rào cản xã hội, sức ì bản thân để tự khẳng định mình, quyết định sự PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam trong những năm qua, họ không ngừng học tập, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ của mình. Nhiều người trong số họ có trình độ sau đại học, khắc phục mọi khó khăn trong gia đình, công việc, học tập nâng cao trình độ mọi lúc, mọi nơi, hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao. Vượt qua mọi khoảng cách địa lý, xa xôi, hiểm trở đến với những bản làng vùng sâu, vùng xa của tỉnh Quảng Nam mang con chữ đến thắp sáng bản làng, ươm mầm tri thức hướng tới tương lai.

Thứ năm, CMCN 4.0 và HINQT sâu rộng là xu thế của toàn cầu, việc mở rộng giao lưu, hợp tác, sử dụng công nghệ số là điều kiện thuận lợi giúp cho NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam có điều kiện học tập, giao lưu, phát triển. Nhiều chương trình, dự án hợp tác, hỗ trợ trong nước và quốc tế thúc đẩy sự phát triển kinh tế, văn hóa, xã hội của địa phương nói chung và NNLN trong lĩnh vực GD có điều kiện tham gia các khóa học đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm phát triển đội ngũ của mình.

- Nguyên nhân của hạn chế:

Thứ nhất, tỉnh Quảng Nam vẫn là một tỉnh miền Trung còn nhiều khó khăn với 9/18 đơn vị hành chính là huyện miền núi. Cơ sở vật chất và kết cấu hạ tầng tuy được đầu tư nhiều nhưng

chưa đồng bộ, chưa đáp ứng kịp yêu cầu phát triển KT-XH nhanh, bền vững; chưa gắn kết có hiệu quả giữa phát triển kết cấu hạ tầng đồng bộ với cơ cấu lại nền kinh tế. Hạ tầng kỹ thuật chưa được đầu tư đồng bộ, hiệu quả chưa cao, hạ tầng thương mại và công nghiệp miền núi còn chưa được đầu tư đúng mức, các hoạt động thương mại còn manh mún, nhỏ lẻ; các huyện miền núi chưa thu hút đầu tư được nhiều dự án, tạo sự phát triển không đồng đều giữa các địa phương trong tỉnh. Trong những năm qua suy thoái kinh tế toàn cầu đã tác động mạnh mẽ và rõ rệt đến nền kinh tế của cả nước nói chung và tỉnh Quảng Nam nói riêng, tạo ra áp lực lớn trong việc phát triển kinh tế - xã hội địa phương nói chung và sự đầu tư cho PTNNLN trong lĩnh vực GD. Đặc biệt các vùng nông thôn, điều kiện kinh tế còn lạc hậu, trình độ dân trí chưa cao thì người phụ nữ còn phải chịu nhiều bất bình đẳng. Bởi, khi dân trí cao một cách tương đối đồng đều, kinh tế phát triển khá hơn thì người phụ nữ cũng được tạo nhiều cơ hội hơn đặc biệt trong học tập nâng cao trình độ để dần dần tiến tới bình đẳng với nam giới. Đây là nguyên nhân đầu tiên dẫn đến tình trạng NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam có trình độ chuyên môn còn những bất cập, hạn chế số lượng và chất lượng.

Thứ hai, việc thực hiện các chủ trương, chính sách về PTNNLN trong lĩnh vực GD ở các cấp, ban ngành chưa đồng đều. Chủ yếu vẫn tập trung ở thành phố, còn ở huyện, xã đặc biệt là vùng núi, vùng sâu, vùng xa chưa được quyết tâm thực

hiện một cách hiệu quả. Cùng với việc chưa nhận thức rõ về bản chất kinh tế thị trường và HNQT ngày càng sâu rộng, tư duy GD chậm đổi mới. Đây chính là thách thức không nhỏ trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội Quảng Nam, sự nghiệp đổi mới GD, trong đó vấn đề cần quan tâm là PTNNLN - một lực lượng đông đảo, đang phát triển nhanh trong lĩnh vực GD hiện nay.

Thứ ba, các chính sách PTNNLN trong lĩnh vực GD còn chưa chuyên nghiệp, còn chông chéo, bỏ sót đối tượng, một số chính sách triển khai hiệu quả chưa cao, chưa có cơ quan điều phối chung, thậm chí còn bị vi phạm nơi này hay nơi khác. Chiến lược quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng và sử dụng NNLN trong lĩnh vực GD chưa rõ ràng, phù hợp và hiệu quả. Vấn đề công bằng trong công tác cán bộ liên quan đến giới vẫn còn những bất cập, hạn chế chưa được khắc phục triệt để, dẫn tới tình trạng NNLN không được phát huy hiệu quả vai trò và khả năng. Chưa có cơ chế chính sách phù hợp để thu hút GV từ đồng bằng lên miền núi công tác. Những năm qua, các huyện miền núi tỉnh Quảng Nam đã nhiều lần tổ chức tuyển dụng giáo viên khó khăn tìm GV hợp đồng nhưng vẫn chưa thể lấp đầy khoảng trống thiếu hụt.

Thứ tư, nhận thức một bộ phận xã hội về vị trí, vai trò của phụ nữ trong lĩnh vực GD còn nhiều hạn chế, chưa đầy đủ. Đây là một trong những rào cản kìm hãm sự PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam. Một bộ phận không nhỏ trong cộng

đồng còn quan niệm phụ nữ với công việc nhà, chăm sóc gia đình, không muốn nguồn nhân lực nữ tham gia hoạt động chính trị - xã hội. Ngay trong ngành giáo dục, được coi là nhân văn nhất trong các ngành nghề - bình đẳng giới vẫn chưa được thực hiện một cách đầy đủ, người phụ nữ vẫn chưa được thực hiện một cách đầy đủ, người phụ nữ chưa được tạo cơ hội khẳng định vị trí, vai trò, năng lực của mình. Mặc dù, tỷ lệ nhân lực nữ giữ vị trí lãnh đạo quản lý trong lĩnh vực GD có tăng lên nhưng vẫn chậm chạp và ở mức khiêm tốn. Hệ thống chính sách xã hội chưa được hoàn thiện, còn thiếu quan điểm giới. Mặc dù đã có chính sách xã hội đối với phụ nữ và lao động nữ, nhưng thực sự chưa có chính sách cụ thể nào giành cho NNLN trong lĩnh vực GD để khuyến khích, tạo động lực cho họ phấn đấu vươn lên trong lĩnh vực công tác. Việc kiểm tra, giám sát thực hiện chính sách xã hội đối với NLN trong lĩnh vực GD chưa đáp ứng được yêu cầu. Chưa có sự chung tay giữa các sở, ban, ngành, dẫn tới hiệu quả thực hiện những chính sách này chưa cao. Cần hoàn thiện hệ thống chính sách liên quan đến NLN trong lĩnh vực GD và thực hiện những chính sách này một cách nghiêm túc, hiệu quả, họ cần được sự quan tâm, tạo điều kiện nhiều hơn từ xã hội.

Thứ năm, văn hóa truyền thống và bản thân NNLN trong lĩnh vực GD còn tồn tại những hạn chế, như: định kiến, khuôn mẫu giới cùng sự khắt khe đối với phụ nữ còn tồn tại trong nhận thức chung của xã hội; nhận thức về bình đẳng giới trong các

cấp ủy Đảng, chính quyền ở một số địa phương còn chưa đầy đủ, chưa thực sự quan tâm đến lòng ghép giới vào hoạch định và thực thi chính sách liên quan tới thúc đẩy và PTNNLN. Bởi, từ hàng ngàn năm nay, Khổng giáo hiện diện ở phương Đông, ở Việt Nam những chuẩn mực đạo Khổng dường như đã ăn sâu vào tiềm thức người dân. Trật tự Khổng giáo áp đặt cho người đàn ông và người phụ nữ những vai trò đã được định sẵn nhằm đạt sự hài hòa về âm dương. Theo đó, đàn ông mạnh mẽ năng nổ, thuộc về dương, phụ nữ thụ động, thuộc về âm. Như vậy, đàn ông hoạt động xã hội hướng ngoại, phụ nữ chăm sóc gia đình, làm công việc nội trợ, hướng nội được coi là quy tắc gắn liền với nền tảng của chính xã hội không dễ gì thay đổi đặc biệt là Quảng Nam. Với thiên chức chăm sóc gia đình, làm nội trợ thì người phụ nữ không cần học cao – điều này khẳng định bởi ngay những người thân trong gia đình họ. Thực tế cho thấy nếu vượt qua định kiến gia đình người phụ nữ lập tức vấp phải định kiến của xã hội. Từ bao năm nay con người Việt Nam vẫn quan niệm: con gái học cao khó lấy chồng. Định kiến xã hội tác động vào chính những người thân trong gia đình người phụ nữ để rồi chính những người này lại tìm cách cản trở con gái, chị, em gái của mình không nên học tiếp lên cao. Nguyên nhân chủ quan không kém phần quan trọng từ chính những người phụ nữ, Khổng phải họ không có năng lực, cũng không phải họ không có tham vọng tự khẳng định mình, nhưng họ không đủ bản lĩnh để vượt qua định kiến xã hội khi người ta vẫn luôn cho rằng:

người phụ nữ dù thành đạt trong sự nghiệp nhưng không có một gia đình hạnh phúc thì vẫn chưa thể gọi là đã thành đạt. Hay một hình thức định kiến giới đối với PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là khâu bổ nhiệm cán bộ còn thể hiện ở việc lãnh đạo đơn vị và đồng nghiệp còn quan niệm nữ vương bận thai sản, nghỉ sinh con, chăm sóc con cái và người cao tuổi, người ốm đau nên ít có thời gian cống hiến cho công việc, khó đi công tác xa và đi qua đêm, gặp khó khăn trong việc tiếp khách ngoài giờ nên không phù hợp với vị trí lãnh đạo quản lý. Tuy nhiên trên thực tế, nhiều phụ nữ LDQL trong lĩnh vực GD cũng như các lĩnh vực khác vẫn hoàn thành tốt mọi nhiệm vụ được giao kể cả nhiệm vụ tiếp khách và đi công tác xa nhà.

Tóm lại, quá trình đổi mới GD phù hợp với xu thế phát triển của cuộc CMCN 4.0 và HNQT sâu rộng hiện nay yêu cầu về NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam cần có sự thay đổi cơ bản về chất và lượng. Họ cần hơn nữa trí tuệ khoa học, tinh thần trách nhiệm, năng động, sáng tạo, với những cách làm hay, luôn thích ứng linh hoạt với hoàn cảnh, ý chí quyết tâm vươn lên khắc phục mọi khó khăn, không ngừng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, quyết tâm đổi mới và phát triển.

2.3. Những vấn đề đặt ra

2.3.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục để đổi mới giáo dục với thực trạng yếu kém về kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục của tỉnh Quảng Nam

Từ thực trạng PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng

Nam thời gian qua, cho thấy rằng NNL này chưa đáp ứng được yêu cầu về số lượng và cả chất lượng của thực tiễn GD đang phát triển mạnh mẽ hiện nay. Dù rằng, những năm gần đây nền kinh tế, văn hóa, xã hội và GD có những bước phát triển song nhìn chung vẫn đang còn hạn chế và đặt ra những vấn đề khó khăn cho tỉnh Quảng Nam trong chiến lược PTNNL nói chung và NNLN trong lĩnh vực GD nói riêng. Cụ thể:

Về kinh tế: Giai đoạn 2020-2023 kinh tế tỉnh Quảng Nam có mức tăng trưởng kinh tế chậm do ảnh hưởng của Đại dịch Covid và suy thoái kinh tế toàn cầu. Tăng trưởng kinh tế năm 2023 với mức sụt giảm 8,25% so với năm 2022, Quảng Nam có mức tăng trưởng thấp thứ 2 so với 63 tỉnh, thành phố trong cả nước; xếp vị thứ thấp nhất so với 5 tỉnh kinh tế trọng điểm miền Trung và 14 tỉnh Bắc Trung bộ và Duyên hải miền Trung. Tổng sản phẩm trên địa bàn tỉnh ước tính cả năm 2023 (theo giá so sánh 2010) đạt hơn 63 nghìn tỷ đồng, giảm 8,25% so với năm trước. Trong mức tăng trưởng chung của toàn nền kinh tế, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản tăng 3,52%, đóng góp 0,41 điểm phần trăm vào tốc độ tăng chung; khu vực công nghiệp và xây dựng (-21,7%; làm giảm 6,4 điểm phần trăm); khu vực dịch vụ (+4,6%; đóng góp 1,38 điểm phần trăm). Quy mô nền kinh tế Quảng Nam ước tính năm 2023 đạt gần 112,5 nghìn tỷ đồng. Cơ cấu GRDP năm 2023, khu vực nông, lâm nghiệp và thủy sản chiếm tỷ trọng 14,83%; khu vực

công nghiệp – xây dựng chiếm 29,82%; khu vực dịch vụ chiếm 35,51%; thuế sản phẩm trừ trợ cấp sản phẩm chiếm 19,84% (tương ứng năm 2022: 13,45%; 34,72%; 31,76%; 20,07%)¹. Như vậy, suy thoái kinh tế toàn cầu đã tác động mạnh mẽ và rõ rệt đến nền kinh tế của cả nước nói chung và tỉnh Quảng Nam nói riêng, tạo ra áp lực lớn trong phát triển văn hóa xã hội và đặc biệt là giáo dục và sự phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục. Vấn đề đặt ra là>NNLN chiếm số lượng đông đảo trong lĩnh vực GD cả nước nói chung và Quảng Nam nói riêng, cho nên cần đầu tư phát triển mạnh mẽ hơn nữa lực lượng này.

Về văn hóa, xã hội: Dù rằng, văn hóa xã hội tỉnh Quảng Nam có bước phát triển mạnh mẽ, văn minh hơn, hiện đại hơn trong những năm qua hòa chung xu thế phát triển như vũ bão của cuộc CMCN 4.0 và HNQT sâu rộng. Nhưng nhìn chung, y tế, chăm sóc sức khỏe, các chính sách hướng tới PT>NNLN còn nhiều bất cập. Tệ nạn xã hội vẫn cùng với tiêu cực trong thi cử vẫn còn xảy ra, ảnh hưởng đến môi trường sư phạm, tác động không nhỏ đến sự PT>NNLN trong lĩnh vực GD.

Bên cạnh đó văn hóa nước ta nói chung và văn hóa Quảng Nam nói riêng còn mang đậm tính gia trưởng, đề cao vai trò truyền thống của nam giới là rào cản vô hình ảnh hưởng đến sự PT>NNLN trong lĩnh vực GD. Những định kiến về giới và tư

¹ Tổng cục thống kê (2024), Niên giám thống kê tỉnh Quảng Nam năm 2023, NXB Thống kê, Hà Nội.

tương trọng nam hơn nữ trong xã hội đã ít nhiều ảnh hưởng trong lĩnh vực GD với những biểu hiện cụ thể: hầu hết các gia đình, chăm sóc, nuôi dạy con cái, phụng dưỡng cha mẹ già yếu, bệnh tật là công việc của phụ nữ, còn đàn ông là trụ cột, đảm đương quyết định những công việc lớn trong gia đình... đã lan tỏa ra ngoài xã hội và trong môi trường GD. Mặc dù, trong thực tế đã có nhiều đổi thay đáng kể, từ việc người chồng chỉ huy và toàn quyền quyết định mọi vấn đề sang cả hai vợ chồng cùng bàn bạc quyết định và chia sẻ công việc gia đình, nuôi dạy, chăm sóc con cái, người phụ nữ cân đối trong công việc nhà và hoạt động trong lĩnh vực GD đóng góp cho xã hội, phân đầu học tập nâng cao trình độ và đảm đương những vị trí LDQL trong lĩnh vực GD... Song không ít nam giới muốn người vợ phải làm tốt bốn phận trong gia đình, vừa phải hoàn thành tốt công việc xã hội, điều đó gây áp lực cho>NNLN trong lĩnh vực GD phải gánh vác gấp đôi trách nhiệm. Gánh nặng công việc gia đình đã làm cho nhiều nữ GV và CBQLGD ít có thời gian để nâng cao trình độ, năng lực để vươn xa trong sự nghiệp GD. Đặc biệt trong quá trình CMCN 4.0 và HNQT sâu rộng, lĩnh vực GD đổi mới căn bản, toàn diện đòi hỏi>NNLN trong lĩnh vực GD phải có kiến thức chuyên môn sâu rộng, trình độ ngoại ngữ, tin học, kỹ năng và kinh nghiệm rèn luyện nghiệp vụ sư phạm, sự nhạy bén, linh hoạt và sáng tạo trong công việc. Điều này đòi hỏi>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam cần có thời gian nhiều hơn. Song vì lý do gia đình mà nhiều nữ GV và CBQLGD ở tỉnh Quảng Nam chấp

nhận lùi bước, hoặc phân đấu chùng mực, chỉ ở mức độ hoàn thành nhiệm vụ. Cho nên dù được đào tạo như nhau nhưng nhân lực nam phát triển tốt hơn, vị trí cao hơn, được học tập và tham gia đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn. Ở không ít cơ sở GD, nhà trường, đơn vị, một số nữ GV và CBQL GD không được đề bạt vào vị trí LDQL ngay cả khi họ có trình độ, năng lực và kinh nghiệm phù hợp. Bởi nhiều quan niệm cho rằng chỉ nam giới mới làm việc đại sự, có thể đảm đương trọng trách, còn phụ nữ chỉ làm những công việc nhẹ nhàng để có thời gian giành cho gia đình. Tư tưởng này còn ở trong nhiều cán bộ, lãnh đạo các đơn vị GD, đặc biệt một bộ phận NLN cũng có định kiến với chính bản thân mình. Như vậy, định kiến giới vẫn còn tồn tại trong văn hóa ngay chính trong lĩnh vực GD và ĐT NNL xã hội, đâu đó vẫn còn tồn tại tư duy lối mòn trọng nam khinh nữ, coi nam giới giữ vị trí lãnh đạo tốt hơn nữ. Đây là quan điểm lệch lạc về vai trò nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục cần phải xóa bỏ, với vấn đề đặt ra này đòi hỏi GD nhận thức giới cần tiến hành liên tục, kịp thời và hiệu quả ngay trong lĩnh vực GD để lan tỏa ra toàn xã hội.

Về giáo dục: Quảng Nam đã thực hiện công tác quy hoạch hệ thống trường học, cơ sở GD đảm bảo cân đối, hợp lý giữa quy mô và cơ cấu; giữa các loại hình, vùng miền, cấp học; triển khai thực hiện việc sắp xếp lại các trường, điểm trường, lớp học gắn với việc bố trí CBQL, GV phổ thông để đáp ứng với việc đổi mới chương trình, sách giáo khoa. Quy mô các ngành học,

cấp học tiếp tục được mở rộng. Nhằm đảm bảo công tác quản lý và nâng cao chất lượng GD và ĐT, việc phát triển đội ngũ CBQL GD được chú trọng. Tỉnh đã ban hành nhiều văn bản quản lý, chỉ đạo về quy hoạch, tuyển dụng, đánh giá, đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, khen thưởng, kỷ luật và thực hiện các chế độ, chính sách đối với đội ngũ nhà giáo và CBQLGD, đào tạo. Và giáo dục tỉnh Quảng Nam có những bước khởi sắc trong những năm gần đây chất lượng GD được nâng lên, thể hiện qua kết quả đại trà và qua kết quả các kỳ thi học sinh giỏi và một số kỳ thi cấp quốc gia (Số lượng giải học sinh giỏi Quảng Nam dẫn đầu các tỉnh miền Trung - Tây Nguyên; đoạt giải Nhất thi Khoa học kỹ thuật quốc gia; lần đầu tiên Quảng Nam có học sinh đoạt giải quốc tế. Cơ sở vật chất được quan tâm đầu tư, cảnh quan trường học đảm bảo xanh sạch đẹp, nhà vệ sinh trường học được cải tạo, nâng cấp, công tác xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia tiếp tục được quan tâm đầu tư. Công tác chăm lo phát triển đội ngũ tiếp tục được quan tâm chỉ đạo thực hiện; tuyển dụng viên chức giáo viên (thi tuyển, xét tuyển) nhằm đáp ứng nhu cầu dạy và học; triển khai tập huấn, bồi dưỡng cho đội ngũ thực hiện Chương trình GD phổ thông 2018. Chuyển đổi số trong ngành GD đã đạt được một số kết quả bước đầu làm nền tảng cho sự phát triển trong những năm đến. Nhưng nhìn chung GD Quảng Nam đang còn nhiều vấn đề hạn chế, là trở lực cho sự PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam hiện nay. Nguồn lực đầu tư phát triển GD và ĐT có những

năm chưa đạt tỉ lệ 20% tổng chi ngân sách tỉnh (năm 2020: 14%). Công tác xã hội hóa, hợp tác quốc tế chưa đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục, đào tạo. Kinh phí đầu tư xây dựng trường đạt chuẩn quốc gia, phục vụ cho công tác bồi dưỡng nhà giáo, mua sắm bổ sung trang thiết bị dạy học trên địa bàn tỉnh đang gặp phải những khó khăn nhất định. Cơ sở vật chất trường học tuy có được quan tâm đầu tư, nhưng do nguồn lực có hạn nên ở một số địa phương trường lớp học bị xuống cấp, chưa đáp ứng trong việc đổi mới giáo dục. Theo Quyết định 2960/QĐ-UBND ngày 19/10/2021 về Ban hành Kế hoạch triển khai Chương trình hành động thực hiện Nghị quyết Đại hội đại biểu lần thứ XIII của Đảng, *Nghị quyết Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh lần thứ XXII, nhiệm kỳ 2020 – 2025* và *Kế hoạch phát triển kinh tế - xã hội 5 năm 2021-2025*: Đến năm 2025 có 95% trường TH, 80% trường THCS, 60% trường THPT đạt chuẩn quốc gia. Tuy nhiên, đến năm 2023 TH mới đạt 81,9% (-13,1%); THCS là 72,5% (-7,5%) và THPT đạt 45,3% (-14,7%). Trong thời gian đến cần chỉ đạo quyết liệt công tác này thì đến năm 2025 mới đạt chỉ tiêu đề ra. Hạ tầng công nghệ thông tin của một số địa phương, đơn vị, đặc biệt là vùng núi cao còn nhiều khó khăn như cơ sở vật chất trường lớp, trang thiết bị dạy học nhất là ở các huyện miền núi còn thiếu thốn, học sinh còn thiếu các điều kiện để học trực tuyến theo yêu cầu đổi mới GD và vẫn còn tình trạng phòng học tạm, lớp học ghép tại các điểm trường ở các thôn, xã vùng cao. Tình trạng thừa thiếu giáo viên

cục bộ ở một số bộ môn, một số đơn vị vẫn còn xảy ra. Theo thống kê đến năm 2023 khu vực miền núi của tỉnh hiện thiếu khoảng 873 GV các cấp. Cùng với đó chất lượng GD phổ thông chưa đồng đều giữa các địa phương, khu vực. Chính điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến việc PTNNLN trong lĩnh vực GD của tỉnh.

Vấn đề đặt ra cho Quảng Nam cần chú trọng phát triển toàn diện về kinh tế, văn hóa, xã hội trong mối quan hệ biện chứng với phát triển GD, làm tiền đề cho PTNNLN trong lĩnh vực GD.

2.3.2. Mâu thuẫn giữa yêu cầu sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục với những hạn chế, bất cập về tổ chức, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực này ở tỉnh Quảng Nam.

Dù cho đến nay đã được khẳng định được vai trò, vị trí của mình song thực tế cho thấy NNLN trong lĩnh vực GD vẫn đối mặt những rào cản, thách thức, bất bình đẳng cả trong tham gia và thụ hưởng những thành tựu phát triển của xã hội; vẫn gặp nhiều trở ngại, hạn chế trên con đường phấn đấu. NNLN trong lĩnh vực GD chưa được bố trí, sử dụng hợp lý và nhất là chế độ đãi ngộ chưa tương xứng với đóng góp của họ. Khung chính sách, luật pháp về vai trò, vị thế của NNLN trong lĩnh vực GD đối với sự phát triển bền vững còn chưa được thể hiện rõ nét. Đào tạo và bồi dưỡng NNLN trong lĩnh vực có chất lượng đáp ứng yêu cầu thực tiễn giáo dục Quảng Nam cũng là

một vấn đề khó khăn, phức tạp, song vấn đề sử dụng NNL đó là càng không dễ, bởi lẽ thực tế việc sử dụng NNL trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam còn nhiều vấn đề cần cân nhắc, đề khai thác sử dụng một cách có hiệu quả. NNLN chiếm đông đảo trong lĩnh vực GD vì đặc thù giới, song tình trạng vừa thừa vừa thiếu vẫn diễn ra. Ngoài ra, việc sử dụng nguồn nhân lực nữ có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng và kinh nghiệm làm lãnh đạo, QLGD còn khá ít đặc biệt là ở bậc THPT. Một trong những vấn đề mấu chốt dẫn đến một số bất cập về cơ hội tham gia quản lý trong lĩnh vực giáo dục và xã hội của phụ nữ so với nam giới là sự chênh lệch về tuổi nghỉ hưu. Hiện nay, khoảng cách tuổi nghỉ hưu của nam và nữ (tuy đã dần được thu hẹp, nhưng đến năm 2035 vẫn chênh nhau hai năm), trong khi tiêu chuẩn, điều kiện quy hoạch, bổ nhiệm cán bộ nam và nữ hiện nay vẫn như nhau. Vì thế, với quy định hiện hành, nữ giới sẽ bị hạn chế cơ hội hơn so với nam giới do nghỉ hưu trước. Như vậy việc quy định về độ tuổi dường như đang đặt nữ giới vào “cuộc đua đường dài không cân sức” với các điều kiện phân biệt về giới và kết quả phần thắng thuộc về nam giới, vì nữ giới bị loại trước. Chính quy định này chi phối mà NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam ít có thể tham gia vào các hoạt động được coi là quan trọng đối với triển vọng thăng tiến sau này của họ. Điều này dẫn đến lãng phí nguồn lực do CB nữ trong lĩnh vực GD phải nghỉ chế độ khi đang trong độ tuổi chín về kiến thức, kỹ năng và dày dặn về kinh nghiệm công tác. Với quy định

về tuổi nghỉ hưu của nam và nữ như hiện nay, cần nghiên cứu điều chỉnh các điều kiện, tiêu chuẩn quy hoạch, bổ nhiệm đối với CB nữ phải tính đến đặc thù về tuổi nghỉ hưu để cán bộ nữ không bị thiệt thòi và không bị lãng phí NNL.

Thêm nữa tỉnh có đặc thù 9/18 đơn vị hành chính là những huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa, điều kiện sống và công tác gặp nhiều khó khăn. Và chính sách tiền lương, phúc lợi xã hội còn nhiều bất cập cho nên tình trạng nhiều nữ GV và CBQL thuyên chuyển công tác về thành phố, vùng đồng bằng, hoặc xin thôi việc. Trong khi, việc xây dựng, triển khai, tổ chức thực hiện chính sách PTNNLN cho đến nay, vẫn chưa có chính sách quốc gia về PTNNLN. Trong *Chiến lược nhân lực Việt Nam*, *Quy hoạch phát triển nhân lực Việt Nam* cũng như trong qui hoạch, kế hoạch PTNNL của nhiều ngành, địa phương mới chỉ đề cập theo vùng miền, ngành nghề, lĩnh vực mà chưa có qui định mang tính đặc thù dành riêng cho phụ nữ hay NNLN. Vì vậy, thời gian tới tỉnh Quảng Nam cần phải kịp thời có những chủ trương, chính sách hợp lý nhằm sử dụng nguồn lực này một cách hiệu quả. Cùng với đó, bổ sung thêm chỉ tiêu biên chế viên chức ngành theo từng vùng, miền phù hợp với điều kiện đặc thù của các huyện miền núi tỉnh Quảng Nam. Đồng thời, không những hoàn thiện cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ giảng dạy, cải thiện điều kiện làm việc mà còn phải tăng cường phụ cấp, phúc lợi xã hội cho NNLN trong lĩnh vực này để họ yên tâm công tác đặc biệt là các huyện miền núi tỉnh Quảng Nam.

2.3.3. Mâu thuẫn giữa yêu cầu cần phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục với hiện trạng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực này còn nhiều hạn chế

Trong khi yêu cầu PTNNL chất lượng cao là yếu tố quyết định sự phát triển của quốc gia, địa phương thì GD và ĐT là một trong những yếu tố quyết định chất lượng NNL. Trong thời đại ngày nay, nền GD là yếu tố cơ bản nhất tạo nên sự thành công của mỗi quốc gia, mỗi địa phương. Vì vậy yêu cầu bức thiết là phải đổi mới một cách căn bản, toàn diện nền GD, làm cho GD thực sự là phương tiện đắc lực để phát triển trí tuệ, nâng cao dân trí, bồi dưỡng nhân tài, tạo ra NNL chất lượng cao phục vụ sự nghiệp xây dựng và phát triển đất nước. Nhưng trên thực tế NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam còn những hạn chế, chưa đáp ứng được yêu cầu.

Cơ cấu NNLN trong lĩnh vực GD còn những bất cập, chưa đáp ứng về số lượng, trình độ năng lực, tỷ lệ giáo viên đạt chuẩn còn khiêm tốn. Thực tế, cơ hội được đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm của nhân lực nữ trong lĩnh vực GD ít hơn nhân lực nam trong lĩnh vực này. Bên cạnh đó, cơ hội được đào tạo, bồi dưỡng của nhân lực nữ còn chịu nhiều tác động của: kết hôn, thái độ của chồng, con nhỏ, gia đình (bận chăm sóc cha mẹ già yếu) và cộng đồng, song trong hoàn cảnh tương tự thì sự tác động các yếu tố đó đến cơ hội đào tạo, bồi dưỡng của nhân lực nam trong lĩnh vực GD không đáng kể. Đây là một thực tế về khó khăn trong việc học tập nâng cao

trình độ, cải thiện thu nhập của>NNLN trong lĩnh vực GD.>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam buộc phải rút ngắn thời gian nghỉ ngơi, thụ hưởng giá trị văn hóa và học tập nâng cao trình độ, đây cũng là một thiệt thòi trong cơ hội phát triển của>NNLN này. Cùng với đó là chưa có hình thức và cơ chế thích hợp cho việc xây dựng đội ngũ>NNLN có trình độ chuyên môn cao, nghiệp vụ tốt, có tư duy và tầm nhìn lãnh đạo để tham gia vào lãnh đạo quản lý trong lĩnh vực GD, chưa có cơ chế động viên, đãi ngộ, khuyến khích bằng lợi ích vật chất và tinh thần để GV có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ cao đóng góp với đơn vị, với cộng đồng và xã hội với nhiệt huyết và sức cống hiến lâu dài ở các huyện miền núi tỉnh Quảng Nam. Có như vậy mới kích thích được sự say mê, sáng tạo và gắn bó trong lĩnh vực lao động đặc biệt này.

2.3.4. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát huy tính chủ động, tích cực với thực trạng chưa đáp ứng được yêu cầu trên của nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở Quảng Nam.

NNLN trong lĩnh vực GD được đánh giá là lĩnh vực có trình độ chuyên môn cao so với các ngành nghề khác trong xã hội, trong đó có>NNLN chiếm tỷ lệ đông đảo. Từ thực tế ở tỉnh Quảng Nam khẳng định một số GV thiếu động lực đổi mới và chưa sẵn sàng đổi mới. Đổi mới GD phổ thông đòi hỏi rất nhiều ở chất lượng đội ngũ GV cả về phẩm chất và năng lực. Chỉ khi GV nhận thấy cần phải đổi mới và sẵn sàng đổi mới thì mới có thể nâng cao phẩm chất và năng lực sư phạm của họ. Tuy nhiên,

hiện nay, một số GV còn chưa có động lực và chưa muốn nâng chuẩn. Bởi các lí do như: Lương thấp, đời sống GV còn nhiều khó khăn, thời gian và nguồn lực, kinh phí đầu tư học tập hạn hẹp; Càng ngày áp lực cho giáo viên càng cao, chưa tạo được môi trường thuận lợi để phát huy sức sáng tạo, thu hút nhân tài. Việc phá vỡ “lối mòn” dạy học cũ đòi hỏi phải có thời gian, phải có một quá trình để giáo viên được bồi dưỡng, trải nghiệm, được đào tạo để “thích ứng”.

Bên cạnh đó,>NNLN trong lĩnh vực GD không phải họ không có năng lực, cũng không phải không có tham vọng tự khẳng định mình, nhưng xét ở góc độ nào đó, họ vẫn không đủ bản lĩnh để vượt qua những định kiến xã hội. Đức tính nhường nhịn, bao dung, vị tha vẫn là những phẩm chất đáng quý của họ. Thiên chức làm vợ, làm mẹ khiến họ sẵn sàng quên đi bản thân cho sự nghiệp của chồng, chăm lo dạy dỗ con cái trưởng thành. Thêm vào đó, công việc gia đình nặng trĩu trên đôi vai người phụ nữ đã lấn chiếm một phần lớn thời gian của họ, sự nghiệp và học hành nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ giảm xuống, mức độ hoàn thành song hành cùng công việc gia đình, thậm chí hoàn thành công việc ở mức trung bình, không có chí tiến thủ. Bởi thực tế, rất khó để dung hòa giữa công việc chăm sóc gia đình và hoạt động xã hội. Nhiều người không nhận được sự sẻ chia, hỗ trợ từ người thân trong gia đình, dẫn tới một gánh nặng “vô hình” đè lên vai. Vì vậy, họ dường như “quá tải” về sức lực, thiếu thời gian nghỉ ngơi, trau dồi kiến

thức, cập nhật thông tin, làm “giảm sút” ý chí phấn đấu vươn lên trong sự nghiệp. Công tác trong lĩnh vực giáo dục vốn dĩ đòi hỏi sự kiên trì, bền bỉ, đầu tư thời gian tích lũy kinh nghiệm, nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ, phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Trong khi hệ thống an sinh xã hội lại chưa đảm bảo điều kiện cần thiết để hỗ trợ tốt nhất cho nguồn nhân lực này thực hiện vai trò người mẹ, người vợ, người dâu hiền. Điều đó dẫn đến hậu quả hoặc là họ bỏ hẳn công việc hoặc làm việc một cách cầm chừng, an phận, không thực sự nỗ lực phấn đấu vươn lên. Vô hình chung nguồn nhân lực này đã góp phần tự tạo điều kiện cho bất bình đẳng giới càng phát triển, hay nói cách khác họ đồng thời đánh mất những cơ hội để xóa sự bất bình đẳng. Cố thủ tướng Phạm Văn Đồng đã từng nói, đại ý rằng: Nghề giáo là nghề của phụ nữ, thích hợp nhất đối với phụ nữ và cũng là tốt đẹp nhất cho phụ nữ. Điều này hoàn toàn đúng, trước hết bởi ở người phụ nữ hội tụ đầy đủ các đức tính cần thiết cho hoạt động giáo dục: kiên nhân, dịu dàng, vị tha, gần gũi, cảm thông với người học. Chúng ta thường đề cao vai trò GD gia đình và giáo dục nhà trường. Vậy tại sao chúng ta ít nghĩ đến người phụ nữ làm GD sẽ vừa là nhà giáo dục trong xã hội, vừa là nhà GD trong chính gia đình – tế bào của xã hội. Chính vì lẽ đó, bên cạnh đề cao giá trị cá nhân, cần quan tâm đến giá trị nghề nghiệp và giá trị xã hội của>NNLN trong lĩnh vực GD là một gợi mở quan trọng góp phần khích lệ, động viên, phát huy tính tích cực chủ động của>NNLN trong lĩnh vực GD

ở tỉnh Quảng Nam hiện nay.

Nhận thức được vai trò, tầm quan trọng trong PTNNLN trong lĩnh vực GD trong những năm qua tỉnh Quảng Nam đã tập trung sức lực cho sự phát triển của nguồn lực này và bước đầu đã đạt được những thành tựu đáng kể. Số lượng ngày càng tăng, chất lượng ngày càng cải thiện theo hướng đáp ứng yêu cầu đổi mới GD và triển khai thực hiện lộ trình nâng chuẩn GV theo Nghị định số 71/2020/NĐCP ngày 30/6/2020 của Chính phủ theo Kế hoạch số 8777/KH-UBND ngày 29/12/2022 của UBND tỉnh. Tuy nhiên, trên thực tế việc phát triển NNL trong lĩnh vực GD trong thời gian qua còn không ít những khó khăn, hạn chế. Trong đó, nổi lên mấy vấn đề về số lượng, chất lượng NNLN trong lĩnh vực GD chưa đáp ứng yêu cầu đổi mới GD toàn diện của địa phương hòa chung với xu thế HNQT sâu rộng. Việc sử dụng NNLN trong lĩnh vực GD còn chưa hợp lý, công tác đào tạo, bồi dưỡng, tạo nguồn và thu hút nguồn lực này chưa đạt kết quả như mong đợi. Đó là những vấn đề cấp bách cần được giải quyết trong thời gian tới.

CHƯƠNG 3

ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ Ở TỈNH QUẢNG NAM HIỆN NAY

3.1. Một số quan điểm định hướng phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

3.1.1. Xuất phát từ thực tiễn và yêu cầu phát triển ngành Giáo dục và Đào tạo ở tỉnh Quảng Nam trong thời gian tới

Các cấp, các ngành và chính quyền cần tập trung đầu tư, gắn kết giữa chiến lược PTNNL nói chung và NNLN trong lĩnh vực nói riêng ở một số ngành, lĩnh vực chủ lực với sự phát triển kinh tế - xã hội tại tỉnh Quảng Nam. PTNNLN trong lĩnh vực GD phải gắn liền và xuất phát từ mục tiêu, nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội. Những định hướng PTNNL, trong đó có PTNNLN trong lĩnh vực GD không thể tách rời với những định hướng phát triển kinh tế - xã hội nói chung và kinh tế - xã hội tỉnh Quảng Nam nói riêng. Bởi, giữa PTNNL với phát triển kinh tế - xã hội có mối quan hệ hữu cơ biện chứng. Mối quan hệ này phản ánh sự thống nhất khách quan giữa mặt phát triển kinh tế - xã hội với phát triển con người trong hoạt động thực tiễn. Con người với tư cách là chủ thể của các hoạt động lao động, sáng tạo sẽ tạo ra động lực sáng tạo mới, mạnh mẽ cho sự phát triển kinh tế - xã hội. PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam cần phải được triển khai trên cơ sở nghiên cứu

lý luận khoa học và tổng kết thực tiễn sâu sắc trong đó có cả kinh nghiệm các địa phương khác trong cả nước lẫn kinh nghiệm các quốc gia có nền giáo dục tiên tiến, hiện đại trên thế giới, cùng với bước đi phù hợp, và có những vấn đề cần được thực nghiệm, thí điểm rút ra kết luận có sức thuyết phục mới triển khai nhân rộng trong toàn ngành. Như vậy, để nâng cao chất lượng>NNLN trong lĩnh vực GD cần lựa chọn định hướng mục tiêu phát triển để lựa chọn giải pháp tối ưu ở tỉnh Quảng Nam, đầu tư trên cơ sở đặc thù của các huyện, thành phố, thị xã đặc biệt là 9 huyện vùng núi của tỉnh Quảng Nam.

3.1.2. Phối hợp linh hoạt, đồng bộ nhiều biện pháp để phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

Việc phát triển lực lượng lao động nữ trong lĩnh vực GD đảm bảo về số lượng và chất lượng là vấn đề quan trọng cần thiết phải có quá trình đầu tư, phát triển lâu dài trải qua nhiều giai đoạn, cần phối kết hợp nhiều biện pháp linh hoạt, đồng bộ. PT>NNLN trong lĩnh vực GD trong và ngoài địa phương, đào tạo bồi dưỡng trong nước và có thể đào tạo ở các cơ sở giáo dục đại học ở nước ngoài, thu hút nhân tài...

Phát triển sự nghiệp GD và ĐT cần thông qua nhiều con đường, biện pháp, chủ trương, chính sách cụ thể linh hoạt, chú ý đến đặc thù về giới, quan tâm đến vấn đề chăm sóc sức khỏe (sức khỏe sinh sản), nâng cao chất lượng sống về vật chất lẫn tinh thần, các chính sách thu hút, đãi ngộ, cách tổ chức thực

hiện khách quan, minh bạch, công bằng, phù hợp thực tiễn địa phương... xây dựng nên NNLN hoàn thiện các yếu tố: thể lực – trí lực – phẩm chất đạo đức nghề nghiệp đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện GD ở tỉnh Quảng Nam. Quá trình đào tạo bồi dưỡng NNLN chất lượng trong lĩnh vực GD, cần quan tâm lý thuyết gắn liền với thực tiễn, (bám sát thực tiễn địa phương có 9/18 huyện miền núi), có bản lĩnh chính trị vững vàng, vừa giỏi chuyên môn, giỏi nghiệp vụ, vận dụng linh hoạt sáng tạo những kiến thức, kỹ năng nghiệp vụ sư phạm, có vốn ngoại ngữ, tin học và thậm chí là tiếng đồng bào dân tộc (đối với nữ GV và CBQLGD công tác ở địa bàn các huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa) cùng với lòng yêu nghề, say mê, nhiệt huyết cống hiến giá trị cho xã hội và công việc GD nhằm mang lại hiệu quả cao nhất. Đây là sự khác biệt giữa NNLN trong lĩnh vực GD với các NNL khác.

Có thể nói, PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là quá trình lâu dài, phức tạp, bằng nhiều biện pháp, gắn lý luận với thực tiễn GD là một quan điểm có tính chiến lược, góp phần quyết định sự thành công hay thất bại trong phát triển sự nghiệp GD ở tỉnh Quảng Nam hiện nay.

3.1.3. Tăng cường việc quản lý, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

Sử dụng có hiệu quả NNLN trong lĩnh vực GD là phát huy cao độ mọi tiềm năng của nguồn nhân lực nữ vào quá trình lao

động sản xuất trong lĩnh vực GD. Điều đó được thể hiện ở 2 khía cạnh: mức thu hút lao động nữ vào hoạt động sản xuất xã hội và trình độ phát huy mọi tiềm năng sẵn có của lực lượng lao động nữ vào quá trình hoạt động trong lĩnh vực GD (tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, kinh nghiệm, sáng tạo).

Thực chất của việc sử dụng NNLN trong lĩnh vực GD là tạo việc làm hay giải quyết việc làm cho nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực GD, nhằm tạo ra đời sống ổn định cho NNL này. Cần sử dụng hiệu quả NNLN trong lĩnh vực GD sau khi đào tạo để không dẫn đến tình trạng lãng phí trong đào tạo. Để tránh thực trạng lãng phí NLN trong lĩnh vực GD do đào tạo và sử dụng chưa đồng bộ, Nhà nước, Chính quyền địa phương, các Sở, Ban, Ngành, nên có kế hoạch đào tạo và sử dụng hợp lý nhằm phục vụ cho những mục tiêu chiến lược phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và đất nước. Cần tiến hành thường xuyên việc khảo sát hiện trạng đào tạo và sử dụng NLN trong lĩnh vực GD để từ đó có một chiến lược đào tạo, bồi dưỡng phù hợp. Cần xác định rõ hơn nữa vai trò của GD và ĐT là quốc sách hàng đầu, tạo điều kiện thu hút được những nữ CBQL và GV giỏi, có tâm huyết và sử dụng họ một cách hiệu quả nhất bằng chính sách học bổng và chính sách tuyển dụng. Hoàn thiện chính sách tuyển dụng đãi ngộ đội ngũ CB có trình độ cao, nâng cao đạo đức nghề nghiệp, tác phong làm việc. Hiện nay nhiều nữ CB, GV trẻ có trình độ cao, được đào tạo bài bản tại các cơ sở giáo dục trong nước và nước

ngoài (như giáo viên các môn ngoại ngữ, tin học...) lại không muốn làm việc trong lĩnh vực GD. Nguyên nhân chủ yếu là do thu nhập thấp, các điều kiện giảng dạy của các cơ sở GD còn hạn chế. Nhà nước phải có chính sách tiền lương và chính sách đãi ngộ thỏa đáng mới giữ chân được nguồn chất xám trẻ này. Các cơ sở GD phổ thông đặc biệt ở những địa bàn vùng núi, vùng sâu, vùng xa tiếp tục hoàn thiện hệ thống chính sách đãi ngộ đội ngũ NNLN trong lĩnh vực GD, tạo động lực bằng vật chất và tinh thần theo hướng đãi ngộ hợp lý đối với từng đối tượng, đặc biệt đối với đội ngũ nữ CB, GV có trình độ, tạo dựng niềm say mê và khát vọng sáng tạo với sự nghiệp GD.

3.2. Một số giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

Nhận thức sâu sắc tầm quan trọng của NNLN trong lĩnh vực GD đối với sự phát triển GD và ĐT tỉnh Quảng Nam, trong những năm qua lãnh đạo tỉnh đã đề ra nhiều chủ trương, chính sách cần thiết thực nhằm PTNNL trong lĩnh vực GD nói chung và NNLN nói riêng đáp ứng yêu cầu đổi mới GD toàn diện nâng cao chất lượng đóng góp tích cực vào sự PTNNL trong tương lai của địa phương và đất nước. Xuất phát từ yêu cầu đẩy mạnh đổi mới GD toàn diện trước làn sóng CMCN 4.0 và HNQT sâu rộng trong lĩnh vực GD, cùng với những bất cập và hạn chế yếu kém trong quá trình PTNNL trong lĩnh vực GD đặc biệt là NNLN - lực lượng chiếm đông đảo trong lĩnh vực GD ở tỉnh

Quảng Nam, trên cơ sở những quan điểm định hướng về PTNNLN trong lĩnh vực GD, cần thực hiện một cách đồng bộ các giải pháp cơ bản sau:

3.2.1. Nâng cao nhận thức các cấp, ngành về phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam

Yếu tố quan trọng trong PTNNLN trong lĩnh vực GD là nhận thức đúng đắn về vai trò, tầm quan trọng của NNL này. Trong thực tế những năm qua các chủ thể tham gia PTNNLN trong lĩnh vực GD đã có nhận thức đúng đắn, sự quan tâm đúng mức đối với NNL này, và bước đầu tổ chức thực hiện có hiệu quả đáng ghi nhận.

Tuy nhiên, nhận thức của một bộ phận không nhỏ cán bộ công chức, viên chức trong hệ thống chính trị, lĩnh vực GD vẫn còn hạn chế về vấn đề này. Vì vậy, trong thời gian tới, cần nâng cao nhận thức sâu sắc cho các tầng lớp nhân dân và đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị về vai trò phát triển NNLN trong lĩnh vực GD trong giai đoạn hiện nay. Cụ thể những việc cần làm ngay:

Các cấp, các ngành, các địa phương, nhất là người đứng đầu, cần nhận thức rõ vai trò, tầm quan trọng của NNLN trong lĩnh vực GD đối với sự phát triển của địa phương trong giai đoạn mới và có giải pháp cụ thể để xây dựng và phát triển NNL này. Thiết nghĩ, các cấp ủy đảng phải có trách nhiệm lãnh đạo xây dựng quy hoạch CB nữ trong quy hoạch tổng thể, cùng với đó là phải chăm lo đào tạo, bồi dưỡng để chủ động nhân sự, đề

bạt bỏ nhiệm cần đảm bảo tiêu chuẩn chức danh, có khả năng thực hiện tốt nhiệm vụ, phát huy thế mạnh, ưu điểm của CB nữ.

Tiếp tục quán triệt tốt và nhận thức đúng, đủ và toàn diện về quan điểm phát triển đội ngũ nhà giáo và CBQLGD theo tinh thần Nghị quyết Đại hội XIII và các nghị quyết, chỉ thị, kết luận, quyết định của Đảng và Nhà nước, xây dựng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục các cấp học, bậc học bảo đảm chất lượng, hợp lý về cơ cấu, đáp ứng yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT. Từ đó chú trọng PTNNLN trong lĩnh vực GD, đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện GD và ĐT phù hợp với xu thế HNQT và sự phát triển CMCN 4.0 hiện nay. Tăng cường hơn nữa công tác giáo dục chính trị, tư tưởng cho đội ngũ CB, đảng viên trước hết là cán bộ chủ chốt trong lĩnh vực GD nhận thức đúng đắn về tầm quan trọng của việc PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam hiện nay. Kết hợp tổ chức dưới nhiều hình thức như tập huấn, bồi dưỡng, hội thảo, tọa đàm trong và ngoài tỉnh, hợp tác quốc tế để học tập, rút kinh nghiệm những cách làm hay, những gợi ý về chính sách, về quản lý sử dụng NNL này một cách hợp lý, khoa học. Đồng thời, cần tuyên truyền để nâng cao vị thế cho nữ CBQL và GV cũng như giúp họ vượt qua được những rào cản bởi định kiến xã hội, không ngừng hoàn thiện phẩm chất, năng lực sư phạm đáp ứng yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Các cấp ủy, nhất là người đứng đầu quan tâm, bảo đảm tỷ lệ nữ trong đào tạo, quy hoạch đặc biệt là CB nữ trẻ, cán bộ

nữ người dân tộc thiểu số; có chiến lược đào tạo, bồi dưỡng, tạo điều kiện cho CB nữ rèn luyện gắn với quy hoạch để tạo nguồn nhân sự nữ trong lĩnh vực GD có chất lượng, chuẩn bị cho đại hội đảng bộ các cấp nhiệm kỳ 2025 - 2030 và bầu cử đại biểu Quốc hội khóa XVI, đại biểu Hội đồng nhân dân các cấp nhiệm kỳ 2026 - 2031. Quan tâm kiện toàn, bổ sung cấp ủy kịp thời, đặc biệt là ở những đơn vị chưa đạt chỉ tiêu CB nữ cấp ủy và chưa có nữ trong ban thường vụ; chú trọng bố trí, sắp xếp, luân chuyển CB nữ đủ tiêu chuẩn vào các vị trí lãnh đạo, quản lý các cấp, nhất là các vị trí chủ chốt còn khuyết. Thực hiện có hiệu quả các chương trình, kế hoạch, chính sách PTNNLN trong lĩnh vực GD từ tuyển dụng, bố trí, sử dụng, đảm bảo thực hiện công bằng, phù hợp với vị trí việc làm, linh hoạt, hiệu quả với tình hình thực tiễn của địa phương, cơ quan, đơn vị. Đẩy mạnh hợp tác quốc tế trong việc PTNNLN, bên cạnh việc trao đổi, hợp tác giữa các tỉnh về cơ sở đào tạo, chương trình đào tạo, bồi dưỡng NNL này dưới nhiều hình thức phương pháp khác nhau phù hợp với đối tượng GV và CBQL ở các bậc học trong GD phổ thông.

Việc PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là nhiệm vụ của cả hệ thống chính trị, do vậy cần phải có sự phối hợp đồng bộ của các cấp, các ngành, các cấp ủy đảng, chính quyền địa phương trong quá trình tổ chức, triển khai thực hiện chương trình, chính sách. Các tổ chức chính trị – xã hội, tổ chức nghề nghiệp..., đặc biệt là Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

chính là tổ chức đại diện, bảo vệ chăm lo quyền và lợi ích chính đáng, hợp pháp của phụ nữ trong đó có>NNLN trong lĩnh vực GD. Nhiệm vụ cần tập hợp và phát huy tính năng động, nhiệt tình sáng tạo của>NN tham gia vào hoạt động kinh tế - văn hóa - xã hội, khơi dậy động lực tinh thần niềm tin ý chí qua các phong trào hành động. Tăng cường lãnh đạo, chỉ đạo thực hiện chương trình hành động của Nghị quyết số 11- NQ/TW của Bộ Chính trị *“Về công tác phụ nữ thời kì đẩy mạnh CNH, HĐH đất nước”*. Đẩy mạnh công tác tuyên truyền giáo dục thực hiện Luật bình đẳng giới, Luật phòng chống bạo lực gia đình, Luật hôn nhân gia đình... sâu rộng trong quần chúng nhân dân cả nam và nữ. Đảng đoàn Hội Liên hiệp Phụ nữ tỉnh Quảng Nam cần thực hiện nghiêm túc, hiệu quả Kết luận số 26-TB/TW của Ban Bí thư ngày 09/5/2011 về việc tiếp tục thực hiện Chỉ thị 49-CT/TW; phối hợp với các cơ quan địa phương có liên quan nghiên cứu việc thành lập, hoàn thiện tổ chức bộ máy quản lý về công tác phụ nữ, gia đình và trẻ em phù hợp với tình hình đất nước. Cùng với việc xây dựng, đào tạo, nâng cao năng lực cho đội ngũ CB hoạt động về bình đẳng giới, ứng dụng công nghệ thông tin trong tổ chức các hoạt động truyền thông nhằm tăng hiệu quả và đáp ứng yêu cầu thực tiễn. Trên cơ sở đó, có những đề xuất, tham mưu và chủ động tham gia phản biện vào các chính sách nhằm nâng cao chất lượng>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam cả về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức, nghiệp vụ công tác... để họ phát huy vai trò quan trọng của

mình và các chính sách PTNNLN của đất nước, địa phương đạt hiệu quả.

Giai đoạn 2021-2025 và đến năm 2030, ngành Giáo dục ở tỉnh Quảng Nam cần hướng tới phát huy vai trò, thế mạnh của phụ nữ trong công tác, quản lý và nghiên cứu khoa học, xây dựng và nâng cao chất lượng NNLN đáp ứng yêu cầu đổi mới đất nước trong thời kỳ hội nhập và đổi mới căn bản, toàn diện GD và ĐT. Tạo điều kiện để NLN được tham gia học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ; xây dựng môi trường GD lành mạnh, an toàn, phòng, chống bạo lực học đường trên cơ sở giới; chú trọng hơn nữa việc quy hoạch CB nữ, gắn quy hoạch với đào tạo, bồi dưỡng và bố trí sử dụng. Tôn vinh, khen thưởng những NLN có nhiều đổi mới, sáng tạo trong quản lý, giảng dạy và học tập; có nhiều đóng góp cho sự nghiệp GD và ĐT.

Công tác tuyên truyền, GD nâng cao nhận thức về giới và bình đẳng giới trong thời gian qua có chuyển biến tích cực trong các cơ quan, đơn vị, trường học, cơ sở giáo dục; đã có sự phối hợp đồng bộ giữa 3 môi trường giáo dục: nhà trường, gia đình và xã hội. Nhiều chương trình tuyên truyền khuyến khích thay đổi hành vi, thái độ về các vấn đề bình đẳng giới nhằm xóa bỏ định kiến giới, phân biệt đối xử, tư tưởng “trọng nam, khinh nữ” trong các cơ quan, đơn vị, trường học, cơ sở giáo dục và xã hội. Tuy nhiên, công tác truyền thông ở một số đơn vị chưa hiệu quả, còn thiếu vắng các hoạt động và tài liệu hướng dẫn tổ chức truyền thông có sự tham gia của nam giới;

việc tổ chức các lớp tập huấn về công tác vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới vẫn hạn chế; Còn ít các mô hình, hoạt động truyền thông về vấn đề về giới, bình đẳng giới và các vấn đề liên quan đến giới được kết hợp giữa học sinh, nhà trường, gia đình và cộng đồng xã hội; Trên Cổng thông tin điện tử hay website, trang thông tin điện tử của các cơ quan quản lý giáo dục, cơ sở giáo dục ít thông tin về hoạt động của Ban vì sự tiến bộ phụ nữ và các gương điển hình tiên tiến đồng thời công khai với những vụ việc vi phạm về bình đẳng giới. Thời gian tới, cần Phối hợp với Đài phát thanh truyền hình Quảng Nam phát sóng chuyên mục Giáo dục Quảng Nam; phối hợp với Báo Quảng Nam đẩy mạnh hơn nữa tăng cường lồng ghép giới để giải quyết các vấn đề PTNNLN một cách toàn diện. Xóa bỏ những rào cản và các định kiến xã hội từ các cơ quan, tổ chức và cộng đồng trong việc tạo cơ hội, điều kiện nâng cao kỹ năng nghề nghiệp, học vấn và việc làm. Tiếp tục tăng cường công tác tuyên truyền về bình đẳng giới và vì sự tiến bộ phụ nữ, trong đó các cơ GD, cơ quan quản lý GD cần phải xây dựng kế hoạch, triển khai thực hiện Tháng hành động vì bình đẳng giới và phòng, chống bạo lực trên cơ sở giới hàng năm hiệu quả, sáng tạo, tiết kiệm, có sức lan tỏa và tăng thời lượng các hoạt động truyền thông; đa dạng hóa hình thức tuyên truyền, sử dụng mặt tích cực của mạng xã hội, các kênh truyền thông, tổ chức các hoạt động truyền thông phù hợp.

Tiếp tục tuyên truyền, phổ biến những nội dung về bình

đẳng giới trong Bộ Luật Lao động năm 2019 bằng các hình thức phù hợp với từng đối tượng và điều kiện, tình hình thực tế của cơ quan, đơn vị, trường học, cơ sở GD. Tuyên truyền, phổ biến chính sách, pháp luật về bình đẳng giới trên các phương tiện thông tin đại chúng và lồng ghép trong các hoạt động của cơ quan, đơn vị trường học với hình thức phù hợp nhằm nâng cao nhận thức, thực hành về bình đẳng giới trong CBQL, giáo viên, nhân viên ngành GD.

Tuyên truyền giới thiệu các mô hình tiêu biểu, nhân rộng những điển hình tốt, người có uy tín, ảnh hưởng tích cực trong các đơn vị, trường học và cộng đồng, thu hút sự tham gia của NNL nam trong thực hiện bình đẳng giới; tuyên truyền phổ biến pháp luật về lao động nữ có đầy đủ hiểu biết pháp luật và các quy định liên quan đến lao động nói chung và lao động nữ nói riêng. Từng bước thay đổi nhận thức của chính nữ giới và nam giới về bình đẳng giới, về vị trí, vai trò năng lực bình đẳng của các giới trong gia đình, ngoài xã hội, trong môi trường GD nhằm giúp cả nam giới và nữ giới vượt qua những rào cản nhận thức của mình về vai trò giới có tính truyền thống, còn nặng tính gia trưởng, hạn chế cơ hội tham gia bình đẳng vào các lĩnh vực đời sống xã hội trong đó có lĩnh vực GD. Bắt đầu từ việc chia sẻ trách nhiệm đối với những công việc lao động không được trả công trong gia đình thông qua hình thức tuyên truyền, vận động, tôn vinh nam giới chia sẻ công việc gia đình... từ đó lan tỏa ra trong lĩnh vực GD, và mọi lĩnh vực của đời sống xã

hội. Vì vậy, Văn kiện Đại hội lần thứ XIII của Đảng nhấn mạnh nội dung: “Phát triển các dịch vụ hỗ trợ bình đẳng giới. Coi trọng công tác tuyên truyền, giáo dục, nâng cao trách nhiệm của chính quyền các cấp trong việc thực hiện chính sách, pháp luật về bình đẳng giới”¹.

Báo cáo chính trị tại Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII đã nêu rõ: “Phát huy truyền thống, tiềm năng, thế mạnh và tinh thần làm chủ, khát vọng vươn lên của các tầng lớp phụ nữ. Xây dựng người phụ nữ Việt Nam thời đại mới. Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực nữ, đáp ứng yêu cầu phát triển bền vững và hội nhập quốc tế. Tăng cường các chương trình phát triển, hỗ trợ cập nhật tri thức, kỹ năng cho phụ nữ có hoàn cảnh khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, miền núi. Hoàn thiện và thực hiện tốt luật pháp, chính sách liên quan đến phụ nữ, trẻ em và bình đẳng giới”²... Vì vậy, cần tiếp tục tăng cường hiệu quả công tác tuyên truyền cho chính bản thân nữ cán bộ, nhà giáo, người lao động cần nhận thức rõ về vai trò, vị trí của mình trong đời sống gia đình và ngoài xã hội, từ đó không ngừng phấn đấu nâng cao giá trị bản thân; Giáo dục sâu rộng về phẩm chất đạo đức phụ nữ Việt Nam thời kỳ mới: “Tự tin - Tự trọng - Trung hậu - Đảm đang”.

3.2.2. Kết hợp giữa khuyến khích lợi ích vật chất và

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, t. II, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr. 140.

² Đảng Cộng sản Việt Nam, Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, t. I, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, 2021, tr. 169.

chăm lo đời sống tinh thần để phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

Chủ nghĩa Mác – Lênin khẳng định: Con người trước tiên phải có ăn, mặc, ở, phương tiện đi lại rồi mới tính đến hoạt động chính trị, văn hóa, xã hội, nghệ thuật... Chính vì vậy, PTNNLN trong lĩnh vực GD phải bắt đầu từ phát triển kinh tế, đây chính là tiền đề, là cơ sở vật chất vững chắc để phát triển các lĩnh vực khác. Nhận thức được vấn đề này, trong nhiều năm qua tỉnh Quảng Nam đã chú trọng đầu tư phát triển trên các lĩnh vực kinh tế, văn hóa, xã hội tạo tiền đề vật chất và tinh thần đáp ứng nhu cầu phát triển sự nghiệp GD và ĐT của địa phương, ưu tiên PTNNL trong lĩnh vực GD trong đó có NNLN. Tuy nhiên, thực tế cho thấy, đời sống kinh tế, văn hóa, xã hội của đa số người dân Quảng Nam còn nhiều hạn chế, NNL trong lĩnh vực GD gặp nhiều khó khăn trong đời sống công tác, mức lương thấp, điều kiện công tác chưa đảm bảo đặc biệt là ở 9 huyện miền núi Quảng Nam. Thời gian tới, tỉnh Quảng Nam cần tập trung một số vấn đề:

Về kinh tế: Quyết định 72/QĐ-TTg ngày 17/1/2024 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Quy hoạch tỉnh Quảng Nam thời kỳ 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2050 với mục tiêu tổng quát: “Đến năm 2030, Quảng Nam phấn đấu trở thành tỉnh phát triển khá của cả nước; là cực tăng trưởng quan trọng của khu vực miền Trung - Tây Nguyên; có mạng lưới kết cấu hạ tầng đồng bộ theo hướng hiện đại; phát triển hàng không, cảng

biển, dịch vụ logistics, du lịch, công nghiệp cơ khí ô tô, cơ khí chế tạo, điện khí mang tầm khu vực; hình thành trung tâm công nghiệp dược liệu, chế biến sâu sản phẩm nông lâm nghiệp, silica mang tầm quốc gia; có cơ sở đào tạo nghề chất lượng cao; có nền văn hóa giàu bản sắc; đa số các cơ sở y tế, giáo dục đạt chuẩn quốc gia; có hệ thống đô thị đồng bộ, gắn kết với nông thôn”.

Với mục tiêu chiến lược như vậy, đòi hỏi cần phải phát triển đồng bộ mạng lưới cơ sở GD và ĐT, xây dựng nền giáo dục mở, hiện đại, tiên tiến, có cơ cấu, phương thức phù hợp điều kiện thực tiễn địa phương, đảm bảo liên thông, phục vụ học tập suốt đời của người dân. Chú trọng GD và ĐT mang tính hội nhập, hình thành các cơ sở GD và ĐT chất lượng cao, tiệm cận với trình độ quốc tế, phát triển toàn diện năng lực của người học, hài hòa lợi ích nhà nước - người dân - nhà đầu tư theo phương châm tất cả học sinh đều được đến trường với chất lượng giáo dục ngày càng tốt hơn. Phát triển mạng lưới đi đôi với đầu tư cơ sở vật chất, trang thiết bị giảng dạy theo hướng chuẩn hóa và tiến đến hiện đại, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo, CBQLGD; nâng cao dân trí, đào tạo nhân lực, bồi dưỡng nhân tài... để thực hiện thành công mục tiêu trên. Toàn ngành cần đẩy mạnh các hoạt động thêm đa dạng, phong phú, tạo các nguồn quỹ, trợ cấp khó khăn, thăm hỏi, giúp đỡ các nữ GV và CBQL gặp khó khăn, tai nạn, rủi ro, thiên tai, dịch bệnh... Ngành GD và ĐT cần sớm xây dựng các chế độ, chính sách liên quan trực tiếp đến quyền, lợi ích và phát hiện, kiến

ngộ cơ quan có thẩm quyền điều chỉnh những bất cập trong chế độ chính sách đãi ngộ đối với nhà giáo nói chung và nữ GV nói riêng, nhất là những chính sách về tiền lương, phụ cấp và các khoản phúc lợi khác... Bên cạnh đó, việc đầu tư kết cấu hạ tầng như: nước sạch, vệ sinh, điện và cung cấp các dịch vụ cơ bản như y tế và GD có thể làm giảm đáng kể thời gian của>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam đặc biệt các huyện miền núi của tỉnh. Các khoản đầu tư như dịch vụ chăm sóc trẻ em dễ tiếp cận với chi phí hợp lý sẽ không những làm tăng khả năng của họ trong cơ hội cống hiến và phát triển sự nghiệp mà còn giúp họ có nhiều thời gian hơn trong việc hưởng thụ cuộc sống theo những nhu cầu và cách thức khác nhau. Cần phải làm chuyển biến số lượng, chất lượng, quản lý sử dụng đội ngũ nhà giáo và CBQLGD trong có nữ GV và CBQL có tầm nhìn với cơ sở khoa học, tính dự báo tương lai. Đây là quan điểm vừa mang tính chiến lược, vừa cấp bách phát huy lợi thế so sánh của>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam hiện nay.

Về văn hóa, xã hội: Phát triển kinh tế giúp giải quyết tốt hơn các vấn đề văn hóa, xã hội: giải quyết việc làm, tạo điều kiện làm việc ngày càng tốt hơn, xóa đói giảm nghèo, tạo sự đồng thuận giữa các tầng lớp nhân dân trong xã hội. Từ đó, góp phần nâng cao thể lực, sức khỏe người Việt Nam trong đó có>NNLN là yêu cầu cấp bách trong giai đoạn tới, vì vậy, cần quan tâm tổ chức triển khai thực hiện Quyết định số 641/QĐ-TTg ngày 28-4-2011 của Thủ tướng Chính phủ phê

duyệt Đề án tổng thể phát triển thể lực, tầm vóc người Việt Nam giai đoạn 2011-2030. Sức khỏe NNLN trong lĩnh vực GD giữ vai trò hết sức quan trọng vì 2 lý do: họ tiếp cận dịch vụ chăm sóc sức khỏe sinh sản là quan trọng để đạt quy mô gia đình mong muốn. Họ là người chính trong phổ biến kiến thức về sức khỏe và một người phụ nữ khỏe mạnh sẽ cải thiện sức khỏe gia đình. Việc cải thiện điều kiện vệ sinh y tế, các chương trình tiêm chủng mở rộng thuốc kháng sinh, tăng tuổi thọ của NNL này, cũng như đảm bảo điều kiện sức khỏe để công tác, tác động mạnh mẽ đến chất lượng GD. Nâng cao thể lực NNLN trong lĩnh vực GD qua cải thiện điều kiện dinh dưỡng, nhà ở và môi trường sống, môi trường công tác. Tăng năng lượng khẩu phần ăn và hợp lý hóa cơ cấu dinh dưỡng cho NNL này. Đảm bảo an ninh lương thực và trang bị kiến thức dinh dưỡng, khuyến khích lối sống lành mạnh, khoa học. Chỉ đạo các cơ sở GD phối hợp chặt chẽ với ngành y tế và các cơ quan chức năng tại địa phương chuẩn bị đầy đủ các điều kiện để chủ động phòng, chống và ứng phó hiệu quả thiên tai, dịch bệnh, ngộ độc thực phẩm; tăng cường bảo đảm an toàn trường học; bảo đảm các điều kiện ăn, ở, sinh hoạt và môi trường làm việc đặc biệt ở các huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa. Công tác chăm sóc sức khỏe ở mọi lứa tuổi cho NNLN trong lĩnh vực GD cần được đưa thành một nội dung hoạt động của y tế cơ sở. Cùng với đó là xây dựng nguồn lực y tế về số lượng và chất lượng đảm bảo các điều kiện khám

chữa bệnh, chăm sóc sức khỏe và triển khai các hoạt động y tế dự phòng.

Bên cạnh đó, cần thiết phải kiến tạo môi trường làm việc hạnh phúc là yếu tố phổ biến về một cơ sở giáo dục làm việc lý tưởng với NNL nữ, đó là: môi trường sư phạm văn hóa thân thiện, tạo nên tính gắn kết và chia sẻ về sức khỏe tinh thần, không gian thư giãn nghỉ ngơi sau giờ làm việc, khuyến khích thành lập và duy trì các câu lạc bộ thể dục thể thao tăng cường sức khỏe, văn hóa văn nghệ cùng các hoạt động khác làm phong phú đời sống tinh thần. Ngoài ra, các trường học cần tăng cường giao lưu, trao đổi, tổ chức các hoạt động sinh hoạt văn hóa gắn với đặc thù dân tộc, khu dân cư nhằm tạo điều kiện tốt nhất để nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của nữ GV và CBQLGD. Tiếp tục đẩy mạnh các hoạt động tương trợ, giúp nhau trong đội ngũ nữ GV và CBQLGD trong toàn xã hội, tổ chức các cuộc thi giáo viên dạy giỏi, sáng kiến kinh nghiệm, bài giảng điện tử rộng rãi trong các trường học. Việc chú trọng nâng cao đời sống văn hóa, giải tỏa những áp lực, khó khăn, cải thiện điều kiện việc làm và cuộc sống cho đội ngũ NNL nữ trong lĩnh vực giáo dục, bởi điều này không chỉ giúp gia tăng hiệu suất làm việc, tinh thần trách nhiệm, đoàn kết gắn bó, niềm tin và nhiệt huyết, sức sáng tạo từ chính họ.

Đẩy mạnh xã hội hóa để tăng cường huy động các nguồn vốn cho phát triển NNLN trong lĩnh vực GD. Địa phương cần phối hợp đồng bộ, hoàn thiện cơ chế, chính sách để huy động

nguồn vốn đầu tư trong và ngoài địa phương đóng góp cho PTNNLN trong lĩnh vực GD bằng các hình thức: trực tiếp đầu tư xây dựng cơ sở GD phổ thông, y tế, văn hóa, thể dục thể thao; góp vốn, hình thành các quỹ hỗ trợ PTNNL này; cần liên kết, hợp tác với doanh nghiệp, cơ sở GD uy tín đối với việc đầu tư PTNNL; mở rộng hình thức tín dụng ưu đãi cho các cơ sở GD để hỗ trợ NNLN học tập nâng cao trình độ.

3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, phẩm chất đạo đức và năng lực sư phạm để phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

Phát triển nguồn nhân lực có vai trò rất quan trọng trong việc tăng năng suất lao động, thúc đẩy tăng trưởng và nâng cao mức sống, về cơ bản được tiến hành thông qua GD. Trình độ và năng lực của đội ngũ nhà giáo, CBQLGD cũng là yếu tố quyết định của đổi mới GD, sau đó mới đến vấn đề quản trị, thể chế, cơ sở vật chất, điều kiện đảm bảo chất lượng... Vì vậy, có thể xem giải pháp nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là giải pháp cơ bản thứ ba, nhằm đảm bảo nền tảng thực tế của sự nghiệp đổi mới căn bản, toàn diện GD của tỉnh hiện nay. Nền tảng đó đảm bảo quyền được giáo dục, kể cả người làm nhiệm vụ giáo dục, như C.Mác đã từng khẳng định rằng: Nhà GD cũng cần được GD. Thực tế cho thấy, trong tiến trình phát triển chung của nhân loại, tri thức của loài người không ngừng được nâng

lên. Vì vậy, để phục vụ tốt cho sự nghiệp đổi mới GD, kiến thức và kỹ năng của nữ GV và CBQLGD phải không ngừng được nâng lên ngoài kiến thức về chuyên môn, nghiệp vụ, kỹ năng mềm, tin học và ngoại ngữ.

Một trong những nguyên nhân được đề cập tới việc hiệu quả việc đào tạo, bồi dưỡng của đội ngũ nữ GV và CBQLGD chưa thực sự hiệu quả. Đó là: Một phần do nội dung, chương trình, hình thức tổ chức và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng chưa đáp ứng yêu cầu thực tiễn công tác, nhất là trong lĩnh vực QLGD; chương trình đào tạo, bồi dưỡng còn nặng về lý luận, dàn trải, thiếu sự liên thông, kế thừa, trùng lặp về nội dung, chưa đi sâu vào rèn luyện kỹ năng, nghiệp vụ công tác. Thêm nữa, công tác rà soát, sắp xếp, quy hoạch đảm bảo bố trí, sử dụng có hiệu quả đội ngũ NLN trong lĩnh vực GD theo tinh thần Nghị quyết số 19-NQ/TW còn chậm trễ, thiếu linh hoạt và định hướng lâu dài. Do vậy, dù đã được đào tạo, bồi dưỡng, một số nữ GV và CBQLGD vẫn còn lúng túng trong thực hiện nhiệm vụ giảng dạy chương trình mới, năng lực lãnh đạo, quản lý và điều hành giải quyết công việc, chưa đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ.

Để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam trong thời gian tới, cần thực hiện một số nội dung:

Tăng cường tuyên truyền, nâng cao nhận thức, ý thức tự học tập, tự nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ: Tăng cường tuyên truyền, nâng cao nhận thức về công tác

đào tạo, bồi dưỡng nữ GV và CBQLGD đối với các cơ quan quản lý, thủ trưởng các đơn vị và ý thức tự học tập trong bản thân mỗi nữ GV và CBQLGD. Họ phải nhận thức việc xây dựng và nâng cao phẩm chất, năng lực có ý nghĩa sống còn đối với sự nghiệp đổi mới và phát triển GD.

Việc đào tạo lại, bồi dưỡng đội ngũ nữ GV và CBQLGD phải gắn với yêu cầu đổi mới căn bản, toàn diện GD với đổi mới nội dung, chương trình, phương pháp GD. Cần thiết phải xác định rõ yêu cầu, nội dung, tiêu chí, cơ cấu chức danh, vị trí việc làm đối với nữ GV và CBQLGD, kể cả sự phân biệt nữ CBQLnhà nước về giáo dục và nữ CBQLvề chuyên môn nghiệp vụ GD. Trên cơ sở đó, xây dựng nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng phù hợp để đẩy mạnh sự chuyên nghiệp hóa trong công tác QLGD. Tạo điều kiện cho đội ngũ nữ GV đáp ứng đòi hỏi giai đoạn mới, học tập có chọn lọc các chương trình tiên tiến đào tạo GV và CBQLGD trên thế giới.

Thay đổi về nội dung, và chương trình giảng dạy và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng>NNLN trong lĩnh vực GD: Chuyển từ đào tạo, bồi dưỡng cơ bản hiện nay sang đào tạo, bồi dưỡng, rèn luyện về kỹ năng quản lý về phương pháp làm việc xuất phát từ nhu cầu của người học và hướng đến mỗi đối tượng người học, lý luận gắn liền với thực tiễn tại cơ sở của người học, đổi mới toàn diện, qua đó định hướng đúng đắn trong quá trình đào tạo, bồi dưỡng>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam phù hợp với xu thế phát triển hiện nay.

Đa dạng các phương thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng theo hướng mở, linh hoạt không chỉ thời gian dài ngày mà cần chú trọng hơn việc đào tạo, bồi dưỡng ngắn ngày dưới hình thức các lớp tập huấn, hội thảo tại cơ sở, huy động sự tham gia chủ động, tích cực của người học nhằm phát triển năng lực nghề nghiệp, đáp ứng tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và chuẩn trình độ đào tạo đối với nữ GV và CB QLGD. Để đáp ứng được yêu cầu đổi mới GV, NNLN trong lĩnh vực GD phải được đào tạo cơ bản, phải trải qua rèn luyện trong thực tiễn, được trang bị thể giới quan và phương pháp luận khoa học, có những cống hiến cho GD của địa phương. Tuy nhiên, nhu cầu của thực tiễn đối với việc phát huy năng lực sáng tạo của NNLN trong lĩnh vực GD ngày càng tăng. Họ cần phải có phẩm chất đạo đức tốt, tư duy sắc sảo, năng động, có tinh thần say mê cống hiến cho sự nghiệp GD, có phương pháp giảng dạy tiên tiến hiện đại, phát huy tính tích cực người học, có vốn kiến thức và thực tiễn phong phú dồi dào. Tất cả những yếu tố đó không phải chỉ học một lần ở trường đại học là có đủ, mà cần phải liên tục được đào tạo mới, đào tạo lại một cách quy củ, công phu, bài bản và thường xuyên trong quá trình làm việc. Chính vì vậy, cần thực hiện tốt kế hoạch phát triển đào tạo nguồn nhân lực cho từng lĩnh vực, từng đơn vị và từng giai đoạn phát triển; cần tổ chức được các chương trình đào tạo đồng bộ với quy mô rộng khắp toàn ngành nói chung và lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam nói riêng với các mục tiêu cụ thể, thiết thực phù hợp với từng giai

đoạn cụ thể.

Phát triển sâu sắc hơn các chương trình đào tạo, bồi dưỡng theo chuẩn chức danh nghề nghiệp. Cùng với những kiến thức mới về khoa học – công nghệ, giáo dục học, phương pháp sư phạm hiện đại, nữ GV và CBQLGD cần có sự hiểu biết sâu sắc về giá trị con người, giá trị xã hội, giá trị văn hóa của đất nước và địa phương Quảng Nam để truyền tải đến học sinh và là tấm gương đạo đức định hướng giáo dục học sinh. Đội ngũ này cũng cần được đào tạo về các tri thức và phương pháp giáo dục nhân cách, đạo đức lối sống, kỹ năng sống cho học sinh. Đối với nhà giáo nói chung, nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục nói riêng, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp là tài sản vô hình quý giá nhất, là yếu tố hàng đầu, là phẩm chất cốt lõi quan trọng bậc nhất, là nền tảng, động lực, là yêu cầu cần thiết nâng cao trách nhiệm, nhiệt huyết để mỗi nhà giáo phấn đấu hoàn thành sự nghiệp vẻ vang của mình, xứng danh với nghề cao quý mà xã hội tôn vinh. Không chỉ vậy, phẩm chất đạo đức nghề nghiệp giữ vai trò rất quan trọng, góp phần quyết định đến chất lượng, hiệu quả hoạt động sư phạm và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, cảm hóa người học bằng chính gương sáng, hình mẫu của mình và từ đó tác động đến xã hội, làm cho xã hội không ngừng biến đổi và phát triển. Thực tế, đây cũng là một nội dung quan trọng trong chương trình đào tạo của các trường sư phạm trong cả nước.

Bên cạnh đó, tiếp tục chú trọng công tác giáo dục lý luận

chính trị cho đội ngũ nữ Gv và CBQLGD ở tỉnh Quảng Nam trong giai đoạn hiện nay. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng nói: Người thầy giáo phải học chính trị, hay nói cách khác là đội ngũ giáo viên phải được đào tạo, phải có kiến thức lý luận chính trị, đồng thời Người đặt nhiệm vụ học chính trị lên trước nhiệm vụ học chuyên môn. Thực tế cho thấy, học tập lý luận chính trị là vấn đề hệ trọng, có ảnh hưởng lớn; nếu không học tập lý luận có thể kéo theo hàng loạt những vấn đề phức tạp khác, như suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống... và từ suy thoái về tư tưởng chính trị, đạo đức, lối sống dẫn tới “tự diễn biến”, “tự chuyển hóa” chỉ là một bước ngắn, thậm chí rất ngắn, có thể dẫn tới tiếp tay hoặc cấu kết với các thế lực xấu, thù địch, phản bội lại lý tưởng và sự nghiệp cách mạng của Đảng và dân tộc. Do đó, việc tổ chức quán triệt, học tập, triển khai thực hiện các chỉ thị, nghị quyết của Đảng về GD và ĐT được chú trọng cùng với đó là quan tâm công tác đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị thông qua các lớp bồi dưỡng kiến thức về Đảng, về lý luận chính trị. Phối hợp với trường chính trị tỉnh Quảng Nam, trung tâm bồi dưỡng chính trị các huyện tổ chức các lớp bồi dưỡng lý luận chính trị theo chuyên đề hằng năm, các hội nghị thông tin công tác tư tưởng cho đội ngũ CBQL GD và đội ngũ GV, với việc lựa chọn nội dung, thời gian, hình thức bồi dưỡng phù hợp cho từng cấp, từng đối tượng. Học tập lý luận chính trị, bao gồm nghiên cứu, học tập chủ nghĩa Mác - Lê-nin, tư tưởng Hồ Chí Minh; các

văn kiện, chỉ thị, nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước, văn hoá, giáo dục - đào tạo; thông tin thời sự khoa học - công nghệ, GD và ĐT trong nước và trên thế giới.... Coi đó là nhu cầu tự thân, việc làm thường xuyên, liên tục, bền bỉ suốt cuộc đời, không bao giờ là đủ. Học tập lý luận chính trị là nhiệm vụ quan trọng nhằm nâng cao bản lĩnh chính trị, rèn luyện phẩm chất đạo đức. Nghị quyết Hội nghị Trung ương 4 khóa XII của Đảng yêu cầu: “Có kế hoạch học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ lý luận bắt buộc hằng năm đối với cán bộ, đảng viên gắn với việc cung cấp thông tin, cập nhật kiến thức mới phù hợp từng đối tượng, từng cấp, từng ngành, từng địa phương”¹. Theo đó, cấp ủy các cấp phải duy trì và thực hiện đúng các quy định, chế độ về học tập lý luận chính trị trong Đảng, phải coi đó là nghĩa vụ đối với mọi cán bộ, đảng viên trong đó có nữ GV và CBQLGD ở tỉnh Quảng Nam, luôn đảm bảo tỷ lệ nữ tham gia các khóa đào tạo tại các trường lý luận chính trị, quản lý hành chính nhà nước từ 30% trở lên² và cần phải được quy định thành chế độ để mọi người tự giác thực hiện nghiêm túc. Kiên quyết đấu tranh, khắc phục triệt để cách nhìn nhận học lý luận chính trị vì lý do thặng tiến, để được đề bạt, bổ nhiệm.

Nâng cao trình độ, năng lực đội ngũ giảng viên, cán bộ

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr. 36-37.

² Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 của Bộ Chính trị về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.

thực hiện công tác đào tạo, bồi dưỡng: Xây dựng quy trình về những tiêu chuẩn cụ thể cho giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục. Giảng viên cần được “đào tạo lại” để đạt các tiêu chuẩn chuyên môn nghiệp vụ, chú trọng đào tạo cập nhật kiến thức mới về quản lý giáo dục, những phương pháp sư phạm, sử dụng các trang thiết bị hiện đại phục vụ cho công tác đào tạo, bồi dưỡng.

Đổi mới hệ thống, phương pháp đào tạo, bồi dưỡng: Tổ chức lại hệ thống cơ sở đào tạo nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục hiện nay, tập trung nguồn lực vào xây dựng các cơ sở này đủ mạnh, hiện đại. Phân công, phân cấp đào tạo giữa các cơ sở đào tạo để hình thành hệ thống đào tạo, bồi dưỡng thống nhất, dễ văn bằng, chứng chỉ, giảm bớt sự chồng chéo trong đào tạo, bồi dưỡng; Kết hợp đào tạo chính quy với các hình thức đào tạo, bồi dưỡng thích hợp với từng đối tượng, địa bàn đặc thù như tại các huyện miền núi, vùng sâu, vùng xa có thể tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng tại địa phương.

Để thích nghi với sự phát triển chung của giáo dục thế giới, ngành giáo dục Quảng Nam cần thiết phải tiếp tục cải cách nâng cao chất lượng giáo dục và đào tạo, chú trọng thúc đẩy quá trình đào tạo ngoài nước, đưa các giáo viên, cán bộ quản lý học tập, tu nghiệp ở trường đại học, viện nghiên cứu quốc tế có uy tín; điều đó sẽ góp phần tích cực trong việc xây dựng nguồn nhân lực nữ có chất lượng trong lĩnh vực giáo dục phổ thông ở tỉnh Quảng Nam hiện nay. Tỉnh cũng cần có các chương trình hợp

tác, đặt hàng trong đào tạo với một số trường đại học sư phạm là những trung tâm đào tạo có uy tín trong cả nước và vùng duyên hải miền Trung làm nòng cốt đào tạo nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong lĩnh vực giáo dục. Đổi mới toàn diện, tinh gọn nội dung, chương trình đào tạo, bồi dưỡng, chú trọng đào tạo, bồi dưỡng tư tưởng chính trị, đạo đức, kiến thức chuyên môn và kỹ năng sống, kỹ năng sư phạm, năng lực quản lý, quản trị hiện đại tiệm cận các chuẩn mực khu vực và quốc tế; khả năng ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, giảng dạy; phát huy tính độc lập, sáng tạo, tự nghiên cứu, học tập suốt đời của nhà giáo. Xác định chỉ tiêu tuyển sinh đào tạo, bồi dưỡng và nhu cầu sử dụng, bố trí, sắp xếp, điều tiết đội ngũ theo từng trình độ, ngành học, cấp học bảo đảm phù hợp, hiệu quả phù hợp với thực tiễn ở tỉnh Quảng Nam.

Song song với việc đề cao vị trí, vai trò và trách nhiệm xã hội, cần đổi mới mạnh mẽ chính sách đãi ngộ, chăm lo xây dựng đội ngũ nhà giáo và nữ cán bộ quản lý giáo dục là khâu then chốt. Một mặt, cần nâng cao mức sống và điều kiện làm việc cho nữ giáo viên, đảm bảo cho các cô giáo có thể lao động hết mình vì sự nghiệp giáo dục, mặt khác vị trí của họ phải được xác lập trong xã hội. Cần thiết phải bổ sung, điều chỉnh quy trình và tiêu chuẩn đề bạt, bổ nhiệm cán bộ nữ có đủ đức, đủ tài sớm được bổ nhiệm vào những cương vị thích hợp nhanh chóng phát huy tài năng, công hiến nỗ lực. Tránh tình trạng sau khi đào tạo, bồi dưỡng trình độ chuyên môn, nghiệp

vụ cao hơn vẫn bố trí làm những công việc cũ, không có môi trường phát huy tài năng, sở trường của nguồn nhân lực này. Mạnh dạn giao việc và những vị trí lãnh đạo, quản lý trong giáo dục cho nữ cán bộ trẻ. Coi đây là việc làm thường xuyên, minh bạch, dân chủ, có chú ý đến yếu tố tâm lý, hoàn cảnh của mỗi nữ giáo viên và cán bộ quản lý trước khi đưa vào diện quy hoạch, đề bạt. Sắp xếp, đổi mới căn bản hệ thống các cơ sở giáo dục, thực hiện đồng bộ các cơ chế, chính sách và giải pháp để cải thiện mức sống, nâng cao trình độ, chuẩn hóa về chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục đáp ứng yêu cầu đổi mới chương trình, sách giáo khoa giáo dục phổ thông hiện nay.

Việc cần thiết phải đào tạo, bồi dưỡng năng lực quản lý, quản trị hiện đại cho nữ cán bộ quản lý ở các cấp học về: phương pháp biên soạn chương trình, tài liệu, đề cương bài giảng, quy chuẩn kiểm định chất lượng, xây dựng và triển khai chuẩn chương trình; đào tạo, bồi dưỡng các phương pháp và hình thức tổ chức dạy học theo hướng tích cực, phát huy tính độc lập, sáng tạo, tự chủ, tự nghiên cứu của người học. Bồi dưỡng khả năng ứng dụng khoa học kỹ thuật, công nghệ thông tin và chuyển đổi số trong quản lý, dạy và học; thực hiện việc chuyển đổi số đáp ứng yêu cầu phát triển chung của xã hội.

Hòa cùng xu thế hội nhập sâu rộng hiện nay, lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam cần đẩy mạnh xã hội hóa công tác đào tạo bồi dưỡng, xây dựng xã hội học tập, khuyến khích hoạt động

khuyến học, khuyến tài; tăng cường hợp tác quốc tế tranh thủ được sự hỗ trợ (kinh phí, học bổng) của các tổ chức quốc tế, các quốc gia phát triển giành cho>NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam đi đào tạo, học tập, nghiên cứu thực tế ở nước ngoài, nhất là các quốc gia có nền GD tiên tiến. Bởi đây là giải pháp tích cực, góp phần đẩy nhanh quá trình PT>NNLN trong lĩnh vực GD phục vụ sự nghiệp đổi mới GD trong kỷ nguyên số hiện nay. Đội ngũ này sẽ tiếp thu tri thức khoa học công nghệ, kinh nghiệm quản lý GD tiên tiến, hiện đại, phương pháp giảng dạy hiện đại, phát huy tính tích cực chủ động người học. Tuy nhiên, cũng cần có quy chế chặt chẽ về chính sách chế độ đãi ngộ để thu hút người hiền tài trở về làm việc và cống hiến cho địa phương. Trong xu thế hội nhập quốc tế, cách mạng công nghiệp 4.0, cần tổ chức các hội nghị, hội thảo (trực tuyến), tọa đàm khoa học khu vực và quốc tế, đội ngũ nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục có cơ hội, điều kiện tiếp xúc, học hỏi, trao đổi kinh nghiệm với giới tinh hoa trong nước và thế giới.

Yêu cầu tạo đột phá trong đổi mới GD và ĐT xuất phát từ tình hình thực tế của lĩnh vực này trong thời gian qua qua, trong Báo cáo chính trị chỉ rõ: “Đổi mới giáo dục và đào tạo, khoa học và công nghệ chưa thực sự trở thành động lực then chốt thúc đẩy phát triển kinh tế - xã hội”¹. Sự hạn chế đó còn thể hiện ở góc độ tư duy, chính sách, biện pháp, tổ chức thực hiện,

¹ Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội Đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, Tập I, NXB CTQG ST, Hà Nội, tr.82.

công tác cán bộ, và chất lượng, hiệu quả GD; vấn đề GD con người, đạo đức, kỹ năng sống, giáo dục nghề nghiệp, kỹ năng thực hành, GD kết hợp nghiên cứu khoa học,... Mặt khác, sự phát triển nhanh chóng của khoa học, công nghệ số đòi hỏi không cho phép bất cứ một sự chậm trễ nào trong việc đổi mới cách tiếp cận, nội dung, phương pháp trong đào tạo và bồi dưỡng. Từ thực tiễn ấy là yêu cầu cấp thiết về nâng cao chất lượng NNLN trong lĩnh vực GD.

3.2.4. Xây dựng và phối hợp thực hiện các cơ chế, chính sách tạo điều kiện phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

Đây là nội dung quan trọng trong PTNNLN trong lĩnh vực GD là xây dựng, hoàn thiện, phối hợp thực hiện cơ chế, chính sách một cách linh hoạt, hiệu quả, phù hợp với thực tế địa phương. Đây không chỉ là cơ sở chính trị, pháp lý quan trọng để các chủ thể thống nhất trong nhận thức và thực hiện nhiệm vụ PTNNLN trong lĩnh vực GD đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện GD và ĐT, thúc đẩy sự phát triển bền vững của tỉnh Quảng Nam. Những năm qua, Quảng Nam đã luôn chú trọng hoàn thiện cơ chế chính sách PTNNL này, bước đầu NNLN trong lĩnh vực GD đã đáp ứng được yêu cầu phát triển của sự nghiệp đổi mới GD và ĐT của địa phương. Tuy nhiên, bên cạnh đó, vẫn còn tồn tại những hạn chế nhất định cần khắc phục tạo ra những cơ chế, chính sách phù hợp PTNNL này trong thời gian tới, cụ thể:

Thứ nhất, Đảng và Nhà nước, chính quyền địa phương

cần có chủ trương, chính sách quan tâm đến việc đào tạo, bồi dưỡng, sử dụng và đãi ngộ NNLN trong lĩnh vực GD một cách hợp lý và thỏa đáng, tránh tình trạng “chảy máu chất xám”. Tại Điều 4, Luật Bình đẳng giới năm 2006 nhấn mạnh, mục tiêu bình đẳng giới là xóa bỏ phân biệt đối xử về giới, tạo cơ hội như nhau cho nam và nữ trong phát triển kinh tế - xã hội và PTNNL. Như vậy, phát triển hiệu quả NNL chính là hướng tới đạt được bình đẳng giới thực chất và thiết lập, củng cố quan hệ hợp tác, tương trợ giữa hai giới trong mọi lĩnh vực của đời sống xã hội. Do đó, để xây dựng NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam đòi hỏi các tổ chức đoàn thể, ban, ngành, chính quyền, địa phương trong toàn tỉnh cần tiếp tục quan tâm, đầu tư nghiên cứu, nắm bắt vấn đề, kịp thời bổ sung, hoàn thiện chính sách, pháp luật về vai trò, vị thế của họ trong xã hội, trong đó đổi mới mạnh mẽ chính sách về tạo nguồn, bồi dưỡng, sử dụng NLN chất lượng cao cần được coi là khâu then chốt, góp phần thu hút và nâng cao khả năng lao động, sáng tạo. Thực hiện hiệu quả chính sách giáo dục đào tạo, ưu tiên PTNNLN trong lĩnh vực GD, tích cực hỗ trợ các nữ sinh tốt nghiệp giỏi, xuất sắc các trường Sư phạm để tạo nguồn CB nữ, đồng thời tạo mọi điều kiện cho họ có thể phát triển tiềm năng, sức mạnh nội lực. PTNNLN trong lĩnh vực GD vùng dân tộc thiểu số để họ có thể tham gia trực tiếp vào phát triển GD và ĐT của địa phương. Bên cạnh đó, khuyến khích các địa phương ban hành các cơ chế thu hút người giỏi (nữ giáo viên, CBQLGD), tạo điều kiện,

động lực cho họ phấn đấu vươn lên.

Dạy học là một nghề đặc biệt cả về mục tiêu, phương pháp, đối tượng và đối tác lao động. Một nghề nghiệp đòi hỏi không chỉ giỏi về trình độ tri thức, phương pháp sư phạm, mà còn cả đạo đức, sự tâm huyết nghề nghiệp, với sự nghiệp trồng người. Về mặt khách quan, nghề dạy học không thể thay đổi nghề nghiệp. Trong điều kiện kinh tế thị trường, chính sách lương và thu nhập cho nữ GV phải gắn với nâng cao chất lượng, hiệu quả GD và ĐT, khuyến khích nữ GV dạy giỏi, sàng lọc GV yếu kém, nuôi dưỡng tâm huyết với nghề nghiệp, an tâm nghề nghiệp bằng các chính sách tôn vinh và bằng chính thu nhập của nghề dạy học. Thông qua chính sách cải cách tiền lương, phụ cấp, ưu đãi hợp lý, đảm bảo tái tạo sức lao động và nâng cao mức sống của>NNLN trong lĩnh vực GD kịp thời động viên họ yên tâm công tác, ra sức học tập, phấn đấu trau dồi hơn nữa chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp; đảm bảo điều kiện cơ sở vật chất trang thiết bị phục vụ giảng dạy tạo môi trường làm việc thuận lợi với các điều kiện đặc thù của>NNLN trong lĩnh vực GD để phát huy được năng lực sở trường, hiệu quả làm việc và các chế độ chính sách cho lao động nữ để họ tập trung vào nhiệm vụ mà không phải lo làm thêm những công việc khác để đảm bảo cuộc sống. Bên cạnh, tôn vinh, khen thưởng động viên kịp thời người tài - những phụ nữ có nhiều đổi mới, sáng tạo trong quản lý, giảng dạy và học tập. Cũng cần phải quan tâm thực hiện tốt chế độ ưu đãi, đảm bảo điều kiện làm việc,

sinh hoạt đối với cô giáo, nhất là những cô giáo có trình độ cao, có nhiều công hiến cho sự nghiệp GD tỉnh Quảng Nam. Thiết nghĩ, cần nghiên cứu và bổ sung một số quy định đặc thù nghề nghiệp đối với từng cấp học, chính sách về đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nữ GV công tác ở miền núi, hải đảo, vùng đồng bào dân tộc thiểu số, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Đặc biệt, khi xem xét, giải quyết và bảo đảm các chế độ, chính sách đối với đội ngũ nữ CB và GV phải thực sự dân chủ, công khai, công bằng, kịp thời, chính xác. Kiên quyết đấu tranh, lên án và khắc phục kịp thời mọi biểu hiện vi phạm trong thực hiện các chế độ, chính sách của Đảng, Nhà nước, của ngành giáo dục đối với đội ngũ này. Nâng cao nhận thức cho cộng đồng, các cấp lãnh đạo, nam trí thức về vai trò, vị thế của NLN nói chung và>NNLN trong lĩnh vực GD nói riêng trong phát triển bền vững của Quảng Nam hiện nay.

Thứ hai, các cơ quan quản lý GD, cơ sở GD cần tổ chức triển khai có hiệu quả Quyết định số 383/QĐ-BGDĐT ngày 26/01/2022 của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc ban hành *Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030* với 07 nhóm nhiệm vụ và giải pháp chủ yếu đã đặt ra nhằm tiếp tục thu hẹp khoảng cách giới, tạo điều kiện, cơ hội để phụ nữ và nam giới tham gia, tiếp cận và thụ hưởng bình đẳng trong lĩnh vực GD, được phát triển toàn diện, đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện GD, góp phần vào sự phát triển bền vững của đất nước.

Thứ ba, phát triển đồng bộ kết cấu hạ tầng, xây dựng, tạo môi trường làm việc hiện đại, đảm bảo các điều kiện đặc thù đối với phụ nữ phụ nữ để tạo điều kiện cho họ phát huy hết tài năng, trí tuệ, cống hiến cho sự phát triển của cơ quan, đơn vị, địa phương, đất nước. Công tác đào tạo, bố trí và sử dụng nhân tài phù hợp với năng lực, sở trường để tạo động lực thúc đẩy họ không ngừng lao động sáng tạo, cống hiến cho địa phương, cơ quan, đơn vị. Nghiên cứu cơ chế áp dụng đối với nhân tài về đào tạo, bồi dưỡng, bổ nhiệm, bầu cử không phụ thuộc vào thâm niên, thời gian công tác, độ tuổi, vùng, miền. Quan tâm nâng cao tỷ lệ nữ cán bộ lãnh đạo, quản lý trong các đơn vị, cơ sở giáo dục. Bởi, một trong bốn mục tiêu tại Quyết định số 383/QĐ-BGDĐT ngày 26/01/2022 là tăng tỷ lệ nữ tham gia các vị trí quản lý, lãnh đạo trong các cơ sở GD, các cơ quan quản lý nhà nước về GD và nghiên cứu khoa học. Để đạt được mục tiêu này, cần tăng cường trách nhiệm của các cơ quan, đơn vị, đặc biệt là người đứng đầu về công tác cán bộ nữ và thực hiện bảo đảm bình đẳng giới đối với nữ cán bộ, công chức, viên chức GD theo thẩm quyền. Tạo cơ hội cho NLN tham gia hoạch định các chính sách vĩ mô trong lĩnh vực GD, góp phần cải thiện điều kiện sống và làm việc (nhà ở công vụ cho cán bộ, giáo viên các huyện miền núi), nâng cao sức khỏe và phát huy trí tuệ, năng lực của họ trên các lĩnh vực của đời sống xã hội; bảo đảm sự tham gia bình đẳng trên tất cả các lĩnh vực; Cần có tiêu chí rõ ràng để đánh giá một cách nghiêm

túc kết quả, hiệu quả quản lý, điều hành của người lãnh đạo, coi đó là một trong những điều kiện tiên quyết để xem xét, cất nhắc, bổ nhiệm CB nữ. Bên cạnh đó, quan tâm bố trí, sử dụng CB nữ nhằm nâng cao tỷ lệ nữ CBLDQL trong các đơn vị, cơ sở GD phổ thông, nhất là các cơ quan quản lý GD phổ thông. Quan tâm phát triển đội ngũ nữ CBQLGD là người dân tộc thiểu số, đảm bảo đúng số lượng, cơ cấu, trình độ, chức danh, đáp ứng yêu cầu công tác. Tăng cường phối hợp tổ chức các phong trào thi đua yêu nước nhằm tạo động lực cho họ phát huy vai trò nòng cốt trong xây dựng gia đình văn hóa, trường học văn hóa...

Thứ tư, địa phương rà soát số lượng biên chế giáo viên để kịp thời đề xuất Trung ương bổ sung biên chế ngành Giáo dục, theo Quyết định số 72-QĐ/TW ngày 18 tháng 7 năm 2022 của Bộ Chính trị; chỉ đạo, kiểm tra, đôn đốc các địa phương trong việc tuyển dụng biên chế GV được cấp có thẩm quyền giao và có giải pháp phù hợp, hiệu quả, khắc phục tình trạng thiếu GV, trong đó có GV dạy các môn học mới theo Chương trình giáo dục phổ thông 2018. Trường hợp chưa tuyển đủ giáo viên thì bố trí nguồn lực để hợp đồng theo Nghị định số 111/2022/NĐ-CP ngày 30 tháng 12 năm 2022 của Chính phủ; nghiên cứu có cơ chế, chính sách để thu hút giáo viên đến công tác và gắn bó lâu dài tại địa phương. Đồng thời, xây dựng các chính sách và bảo đảm các điều kiện để nâng cao chất lượng GD và ĐT ở vùng có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn, vùng có

đồng đồng bào dân tộc thiểu số, nhất là phụ nữ, trẻ em gái người dân tộc thiểu số, khuyết tật; thu hẹp khoảng cách về chất lượng GD công tác xóa mù chữ vùng dân tộc... Cùng với đó là xây dựng các chính sách đặc thù về chế độ đãi ngộ cho GV các tỉnh miền núi và biên giới. Cần thiết, có cơ chế hỗ trợ đào tạo, bồi dưỡng CB nữ, hoặc trong quá trình luân chuyển công tác (thực tiễn cho thấy, hiện nay có rất ít bộ, ngành, địa phương có chính sách riêng hỗ trợ, khuyến khích nữ CB, công chức, viên chức tham gia đào tạo, bồi dưỡng hay luân chuyển). Thực hiện tốt công tác dự báo>NNLN trong lĩnh vực GD gắn với quy hoạch nhân lực các địa bàn trong toàn tỉnh.

Thứ năm, hoàn thiện, đổi mới phương pháp quản lý, tăng cường kỷ luật, kỷ cương trường học, nâng cao tinh thần trách nhiệm và đạo đức nghề nghiệp của đội ngũ nữ GV và CBQLGD. Đồng thời, đẩy mạnh việc triển khai hiệu quả, mạnh mẽ hơn nữa chuyển đổi số trong công tác quản lý nhà nước về giáo dục và đào tạo trên địa bàn nâng cao năng lực và hiệu quả hoạt động của bộ máy quản lý phát triển>NNLN trong lĩnh vực GD. Có kế hoạch thu hút, đào tạo, bồi dưỡng nhân lực; đổi mới phương pháp đánh giá năng lực công tác và chế độ khen thưởng kịp thời, đồng thời phê bình, nhắc nhở đối với tập thể, cá nhân chưa quan tâm đúng mức, chưa nhận thức đầy đủ về vấn đề này, thông qua công tác kiểm tra, giám sát, kịp thời phát hiện những bất cập, những điểm chưa phù hợp, chưa làm tốt, khoảng trống giữa quy định và hiện thực để có biện pháp điều chỉnh kịp thời.

Cấp ủy, chính quyền các cấp tăng cường kiểm tra cấp dưới và lãnh đạo, chỉ đạo kịp thời, bảo đảm thực hiện tốt quy định của pháp luật về xây dựng nguồn nhân lực nữ và các chỉ tiêu về cán bộ nữ. Xây dựng cơ chế khuyến khích, khen thưởng kịp thời, đồng thời phê bình, nhắc nhở đối với tập thể, cá nhân chưa quan tâm đúng mức, chưa nhận thức đầy đủ về vấn đề này, đổi mới phương pháp quản lý hành chính nhân lực theo hướng hiện đại hiệu quả. Rà soát, đánh giá, quy hoạch đội ngũ cán bộ làm công tác quản lý phát triển NNLN trong lĩnh vực GD. Tiến tới sàng lọc chất lượng đội ngũ nữ GV và CBQLGD, đảm bảo chuẩn hóa đội ngũ, trình độ chuyên môn nghiệp vụ sư phạm, phẩm chất đạo đức, khả năng tư duy khoa học.

Thứ sáu, bên cạnh công tác quản lý cần chú ý công tác sử dụng. NLN trong lĩnh vực GD là lực lượng lao động chiếm phần đông trong lĩnh vực GD do những đặc thù về giới, có thể xem đây là lực lượng cơ bản quyết định sự thành công của sự nghiệp đổi mới giáo dục. Để sử dụng có hiệu quả NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam trong thời gian tới cần thực hiện một số vấn đề: Đánh giá chất lượng nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục, rà soát chế độ, đãi ngộ (lương, thưởng, điều kiện môi trường làm việc, vị trí công việc, thăng tiến...) về vật chất và tinh thần theo hướng toàn diện, triệt để, hợp lý và hiệu quả phù hợp với cơ chế thị trường, tạo điều kiện thuận lợi để họ phát huy tài năng, tâm huyết, trí tuệ, sức sáng tạo của họ.

Thứ bảy, tiếp tục đổi mới chính sách, cơ chế tài chính, tăng cường cơ sở vật chất, nâng cao hiệu quả đầu tư, phát triển giáo dục và đào tạo, lồng ghép có hiệu quả các nguồn vốn đầu tư xây dựng cơ sở vật chất trường, lớp. Ưu tiên đầu tư cho GD miền núi, giáo dục dân tộc và vùng khó khăn; bảo đảm ngân sách nhà nước chi cho GD và ĐT tối thiểu ở mức 20% tổng chi ngân sách của tỉnh; chủ động hội nhập và nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế trong GD và ĐT; đẩy mạnh công tác xã hội hóa thu hút nguồn lực góp phần phát triển sự nghiệp giáo dục và đào tạo của tỉnh nói chung vào GD phổ thông nói riêng trong đó có PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam. Góp phần hoàn thiện hệ thống chính sách tiền lương và thu nhập hợp lý có hiệu quả cho nữ GV và CBQLGD, theo hướng kết hợp hài hòa ba yếu tố cấu thành: lương cơ bản, phụ cấp thâm niên, phụ cấp theo kết quả chất lượng, thành tích cao, giới để khuyến khích sự gắn bó với nghề nghiệp, có chú ý đến yếu tố giới, đãi ngộ trọng dụng tài năng, khắc phục tính cào bằng, bình quân, dàn trải.

3.2.5. Phát huy tính chủ động, tích cực của nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay

Mục tiêu phát triển NNLN trong lĩnh vực GD có năng lực, trình độ, phẩm chất nhà giáo, đạo đức nghề nghiệp, tinh thần cống hiến năng động sáng tạo phù hợp đáp ứng được yêu cầu phát triển sự nghiệp GD. Điều này đòi hỏi lực lượng này phải không ngừng học tập và tự học tập để nâng cao trình độ về mọi

mặt, phải luôn tìm tòi, sáng tạo và đổi mới trong nghiên cứu, giảng dạy, trong tổ chức quản lý lớp học, trong LĐQLGD. Những thói quen theo kiểu lối mòn, nếp cũ không còn phù hợp cần được thay đổi, không được bằng lòng hay thoả mãn với trình độ hiện có của mình. Không được có thái độ coi thường, hạ thấp và xem nhẹ vấn đề học tập và tự học tập nâng cao trình độ chuyên môn, trình độ lý luận, kỹ năng mềm, tâm lý dạy học, nghiệp vụ sư phạm, năng lực quản lý. Thực hiện nghiêm các quy định về chuẩn mực đạo đức nhà giáo do Bộ Giáo dục và Đào tạo, cũng như các quy định của pháp luật cán bộ, công chức, viên chức. Đồng thời, cô giáo phải luôn làm mới chính mình bằng những tri thức mới, những thông tin mới, bài giảng mới, phương pháp dạy học hiện đại... Cần thuyết phục người học bằng chính sự uyên bác về kiến thức, trình độ chuyên môn và trí tuệ cảm xúc của mình. Đồng thời phải biết tiếp nhận, hình thành những giá trị mới đồng thời phát huy những giá trị truyền thống, trong đó có giá trị đạo đức, tinh thần của con người xứ Quảng, tiếp thu những tinh hoa văn hóa nhân loại hòa cùng xu thế HNQT sâu rộng. Loại bỏ những tâm lý, thói quen lạc hậu do ảnh hưởng của nền sản xuất nhỏ như chủ quan, bảo thủ, tùy tiện, thiếu tinh thần tập thể, thụ động... gạt bỏ những tư tưởng phong kiến và hủ tục lạc hậu như: trọng nam khinh nữ, tâm lý mặc cảm, tự ti... đồng thời phải kiên quyết đấu tranh với những biểu hiện lệch lạc tồn tại trong chính gia đình và môi trường công tác về định hướng giá trị đạo đức, nhân cách của một bộ

phận NLN trong lĩnh vực GD trước những tác động của kinh tế thị trường như: lối sống hưởng thụ, ích kỉ các nhân, chạy theo lợi ích vật chất mà chà đạp lên những giá trị tinh thần, làm tha hóa, băng hoại giá trị đạo đức. Nỗ lực học hỏi, bổ sung cho mình kiến thức văn hóa và nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, trình độ tin học, ngoại ngữ đáp ứng kịp yêu cầu của sự nghiệp đổi mới GD toàn diện hiện nay. NLN trong lĩnh vực giáo dục cần có tư duy, tầm nhìn, bản lĩnh và kỹ năng tổ chức, quản lý trong cuộc sống và công tác. Tích cực tu dưỡng, rèn luyện phẩm chất đạo đức, tác phong, lối sống để mỗi nữ CBQL và GV trong lĩnh vực GD thực sự là những tấm gương sáng về nhân cách, đạo đức cho học sinh, đồng nghiệp, quần chúng noi theo. Bởi lẽ, sự tôn vinh, kính trọng đối với nghề giáo không chỉ ở kiến thức uyên thâm hay ở tài nghệ sư phạm mà quan trọng hơn cả là ở sự mô phạm về phẩm chất đạo đức, lòng yêu nghề, yêu trò và sự mẫu mực trong lối sống, ở giá trị cao cả và trong sáng của nhân cách họ. Sự rèn luyện, phấn đấu này là thường xuyên, liên tục: “Đạo đức cách mạng không phải trên trời sa xuống. Nó do đấu tranh, rèn luyện bền bỉ hàng ngày mà phát triển và củng cố. Cũng như ngọc càng mài càng sáng, vàng càng luyện càng trong”¹. Mặt khác, đội ngũ này cần có thái độ kiên quyết đấu tranh, ngăn chặn những nhận thức, hành vi không đúng, những biểu hiện tiêu cực làm ảnh hưởng đến uy tín, phẩm giá, tư cách của nhà giáo.

¹ Hồ Chí Minh (2011), *Toàn tập*, Tập 11, Nxb CTQG ST, Hà Nội, tr.612.

Để xứng đáng với sứ mệnh vẻ vang và cao cả trong sự nghiệp trồng người, xứng đáng với sự tôn vinh và niềm tin yêu của xã hội đối với NLN trong lĩnh vực GD, bản thân họ trước hết phải luôn có nhận thức đúng đắn, sâu sắc về vị thế của nghề sư phạm, trọng trách cao cả của họ trong xã hội. Nâng cao tính tích cực chủ động của mình: Người phụ nữ cần GD các thành viên trong gia đình mình, cơ quan đơn vị đang công tác, cần chia sẻ, trách nhiệm cho các thành viên, vươn lên tự khẳng định mình, tự định hướng giá trị trong gia đình và xã hội. Khơi dậy ý chí tự lực, tự cường, phát huy nội lực trong giải quyết những vấn đề của chính mình và gia đình, tham gia ngày càng tích cực, hiệu quả vào sự nghiệp đổi mới GD toàn diện của địa phương, đất nước. Chính họ phải nhận thức ra được vị trí, vai trò của mình đối với nghề sư phạm và có quyết tâm cao dấn thân vào sự nghiệp ấy. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng chỉ dạy rằng: Bản thân phụ nữ thì phải cố gắng vươn lên. Đó là một cuộc cách mạng đưa đến quyền bình đẳng thật sự cho phụ nữ.

Có thể khẳng định: NNLN là vốn quý quốc gia. Khi họ được trang bị tốt về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức, vốn kiến thức và kỹ năng phù hợp với xu thế phát triển của thời đại sẽ mang đến những giá trị lớn lao đối với xã hội, đối với sự nghiệp giáo dục, sự nghiệp trồng người. Đặc biệt, để NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam cần thiết phải quán triệt ngay những định hướng và thực hiện đồng bộ nhiều giải pháp. Dưới góc độ nghiên cứu tổng thể kết hợp phân tích thực trạng

và yêu cầu PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam, chúng tôi đề xuất một số giải pháp cơ bản. Trong đó, chúng tôi đề cao giải pháp từ việc hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam hiện nay. Bởi nó là yếu tố quan trọng nhằm tạo hành lang pháp lý thuận lợi cho việc phát triển NNL ở nước ta trước tác động của cuộc CMCN 4.0. Việc thực hiện cơ chế, chính sách phải được thực hiện đồng bộ trên nhiều phương diện như GD và ĐT, khoa học và công nghệ, chính sách việc làm, thu nhập, an sinh xã hội... Trong đó, trước hết cần coi trọng việc tạo lập các cơ chế, chính sách thu hút, sử dụng và đãi ngộ NLN trong lĩnh vực GD. Tạo sự đột phá về chính sách tôn vinh giá trị, đãi ngộ, tạo môi trường thuận lợi trong công tác và cơ hội thăng tiến, khuyến khích tinh thần lao động sáng tạo và hiệu quả; thực hiện chính sách tiền lương linh hoạt phù hợp, cần cơ chế khuyến khích về lợi ích vật chất đối với những người có cống hiến mang lại nhiều lợi ích cho xã hội. Từ đó, đóng vai trò quyết định phát triển thể lực, trí lực, tâm lực NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam, cũng là tiền đề tác động đến các giải pháp khác.

KẾT LUẬN

NNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là lực lượng giữ vai trò trực tiếp tham gia vào quá trình GD, thực hiện các chính sách GD. Trong quá trình tiếp xúc trực tiếp với học sinh, đội ngũ nữ CBQLGD và GV phải thực thi các chính sách GD đa dạng, mềm dẻo để giải quyết một cách chủ động và sáng tạo các vấn đề mới nảy sinh như: Phân cấp quản lý, trách nhiệm xã hội, huy động nguồn lực, dân chủ hóa GD, tin học hóa quản lý, giảng dạy theo chương trình GD phổ thông mới... Do đó, họ là những người đóng vai trò quyết định trong việc đảm bảo thực hiện thành công chính sách GD và nâng cao hiệu quả hoạt động GD. Phát triển đồng bộ, đảm bảo về số lượng và chất lượng của đội ngũ nữ CBQLGD và GV là yêu cầu căn bản để họ có nền tảng tốt về thể lực, trí lực, phẩm chất đạo đức cùng những năng lực khác trong giải quyết các công việc trong quản lý và giảng dạy một cách khoa học và hiệu quả hơn. Họ chính là lực lượng đóng vai trò quan trọng, là chủ thể của công cuộc đổi mới GD, cho nên việc xây dựng, PTNNLN trong lĩnh vực GD được coi là nhiệm vụ then chốt, cần đặc biệt quan tâm, nhất là giai đoạn hiện nay, khi mà toàn ngành và tỉnh Quảng Nam đã, đang triển khai thực hiện đổi mới chương trình, sách giáo khoa GD phổ thông. Trong khi bất bình đẳng giới và phân biệt đối xử với phụ nữ đang là vấn đề nổi cộm ở nhiều quốc gia, nhiều thành phần dân tộc và đặc biệt ở các nước đang phát triển, việc PTNNLN trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là giải pháp đúng đắn hữu hiệu

không chỉ giải quyết các vấn đề khó khăn về kinh tế, văn hóa, GD mà còn tạo ra sự lan tỏa trong toàn xã hội về sự bình đẳng giới, về sự phát triển vì sự tiến bộ của phụ nữ ở một lĩnh vực là quốc sách hàng đầu, lĩnh vực sản xuất đặc biệt mà sản phẩm là đào tạo ra NNL trong tương lai của đất nước, địa phương. Đây cũng là động lực cho sự phát triển bền vững của toàn xã hội.

Quảng Nam là tỉnh thuộc duyên hải miền Trung, khí hậu khắc nghiệt nắng lắm, mưa nhiều, địa hình đồi núi phía tây với 9/18 đơn vị hành chính là các huyện vùng núi, vùng sâu, vùng xa, kinh tế còn khó khăn, đời sống nhân dân còn nhiều vất vả. NNL trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam là NNL chất lượng cao của tỉnh, có trình độ chuyên môn, nghiệp vụ sư phạm, có phẩm chất đạo đức, vốn kinh nghiệm hoạt động trong lĩnh vực GD, tiếp cận nhanh những đổi mới trong nền GD và ĐT nước nhà, dần hoàn thiện tri thức khoa học của dân tộc và nhân loại. Tỉnh Quảng Nam đã thực hiện đầy đủ các cơ chế, chính sách có tính đột phá, đổi mới sáng tạo phù hợp với đặc thù của địa phương. Chính vì vậy những năm qua nguồn NNL trong lĩnh vực GD ở tỉnh Quảng Nam có bước phát triển về mọi mặt, không ngừng cải thiện số lượng, chất lượng, không ngừng nâng cao hiệu quả quản lý và sử dụng nguồn lực này. Tuy vậy, nhìn chung NNLN trong lĩnh vực GD của tỉnh còn những hạn chế, yếu kém, tình trạng thiếu hụt nữ GV ở các địa bàn vùng núi, vùng sâu, vùng xa, hạn chế về chất lượng, cơ cấu, phân bố, quản lý sử dụng còn tồn tại những bất cập chưa được tháo gỡ để đáp

ứng yêu cầu phát triển bền vững sự nghiệp GD ở tỉnh Quảng Nam. Trong thời gian tới, đề GD và ĐT Quảng Nam đổi mới sáng tạo, phát triển toàn diện, trở thành một địa phương đi đầu cả nước về chất lượng>NNLN trong lĩnh vực GD cũng như chất lượng GD phổ thông của Quảng Nam đã đề ra mục tiêu trong Nghị quyết Đại hội Đảng bộ tỉnh lần thứ XXII (2020-2025), cần thiết phải xây dựng chiến lược PT>NNLN trong lĩnh vực GD một cách đúng đắn, khoa học, hiệu quả hơn, thiết thực hơn cùng với sự phối hợp đồng bộ trên nhiều lĩnh vực của đời sống xã hội như phát triển kinh tế - xã hội địa phương, hoàn thiện hệ thống cơ chế, chính sách, phát triển GD và ĐT, khoa học công nghệ, nâng cao hiệu quả công tác quản lý sử dụng và đặc biệt là tạo môi trường phát huy tính chủ động, tích cực nỗ lực tự vươn lên của chính bản thân>NNL trong lĩnh vực GD.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Chu Thị Hồng Anh (2014), Phát huy nguồn nhân lực nữ trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay, Luận văn Thạc sỹ Chủ nghĩa xã hội khoa học.
2. Ban Bí thư, Chỉ thị số 21-CT/TW ngày 20/1/2018 về tiếp tục đẩy mạnh công tác phụ nữ trong tình hình mới.
3. Ban Chấp hành Trung ương, Nghị quyết số 43-NQ/TW, ngày 24-11-2023, về tiếp tục phát huy truyền thống, sức mạnh đại đoàn kết toàn dân tộc, xây dựng đất nước ta ngày càng phồn vinh, hạnh phúc.
4. Bộ Chính trị, Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27-4-2007 Về công tác phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước.
5. Bộ Giáo dục và Đào tạo, Quyết định số 383/QĐ-BGDĐT ngày 26/01/2022 Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ của phụ nữ và bình đẳng giới giai đoạn 2021-2030.
6. Bộ Giáo dục và Đào tạo (2023), Thông tư số 20/2023/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo: Hướng dẫn về vị trí việc làm, cơ cấu viên chức theo chức danh nghề nghiệp và định mức số lượng người làm việc trong các cơ sở giáo dục phổ thông và các trường chuyên biệt công lập.
7. Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (2021) Báo cáo rà soát tình hình thực hiện Chiến lược quốc gia về bình đẳng giới giai đoạn 2011-2020, Hà Nội.

8. Lê Thị Chiên (2017), Nhân tố người lao động trong phát triển lực lượng sản xuất hiện đại ở Việt Nam hiện nay, Luận án tiến sĩ Triết học.
9. Chính phủ, Nghị định số 71/2020/NĐ-CP ngày 30-6-2020, Quy định lộ trình thực hiện nâng trình độ chuẩn được đào tạo của giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở.
10. Chính phủ, Nghị định số 116/2016/NĐ-CP, Quy định chính sách hỗ trợ học sinh và trường phổ thông ở xã, thôn đặc biệt khó khăn.
11. Chính phủ, Nghị định số: 116/2020/NĐ-CP ngày 25 tháng 9 năm 2020 Quy định về chính sách hỗ trợ tiền học phí, chi phí sinh hoạt đối với sinh viên sư phạm.
12. Chính phủ, Nghị định số 140/2017/NĐ-CP ngày 05/12/2017 Quy định chính sách thu hút, tạo nguồn cán bộ từ sinh viên tốt nghiệp xuất sắc, cán bộ khoa học trẻ.
13. Nguyễn Thị Xuân Chung (2015), Nguồn nhân lực nữ cho phát triển kinh tế - xã hội quận Tây Hồ, thành phố Hà Nội hiện nay, Luận văn Thạc sĩ Kinh tế Chính trị.
14. David Begg, Stenley Fischer & Rudiger Dornbusch (1995), Kinh tế học, tập 1, Nhà xuất bản Giáo dục, Hà Nội.
15. Phạm Việt Dũng (2012), Kinh nghiệm của một số quốc gia trên thế giới về quản lý, sử dụng nguồn nhân lực, Tạp chí Cộng sản.
16. Đảng bộ tỉnh Quảng Nam (2020), “Văn kiện Đại hội đại biểu Đảng bộ tỉnh Quảng Nam lần thứ XXII”.

17. Đảng Cộng sản Việt Nam (2011), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XI, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
18. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XII, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
19. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, t.I, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
20. Đảng Cộng sản Việt Nam (2021), Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ XIII, tập II, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
21. Đảng Cộng sản Việt Nam (2003), Văn kiện Hội nghị lần thứ bảy Ban Chấp hành Trung ương khoá IX, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
22. Đảng Cộng sản Việt Nam (2014), Văn kiện Hội nghị lần thứ chín Ban Chấp hành Trung ương khóa XI, Văn phòng Trung ương Đảng, Hà Nội.
23. Đảng Cộng sản Việt Nam (1998), Văn kiện Hội nghị lần thứ năm Ban Chấp hành Trung ương khóa VIII, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
24. Đảng Cộng sản Việt Nam (2016), Văn kiện Hội nghị lần thứ tư Ban Chấp hành Trung ương khóa XII, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
25. Trần Khánh Đức (2009), Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực thế kỷ XXI, NXB Giáo dục Việt Nam, Hà Nội.
26. Hồ Chí Minh (1995), Toàn tập, tập 5, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
27. Hồ Chí Minh (1995), Toàn tập, tập 5, NXB Chính trị quốc gia

Sự thật, Hà Nội.

28. Hồ Chí Minh (2000), Toàn tập, Tập 6, Nxb. Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
29. Hồ Chí Minh (1995), Toàn tập, tập 8, NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
30. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 11, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
31. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 12, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
32. Hồ Chí Minh (2011), Toàn tập, tập 15, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
33. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), Toàn tập, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
34. C.Mác – Ph.Ăngghen (1995), Toàn tập, tập 3, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội, tr.93
35. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), Toàn tập, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
36. C.Mác-Ph.Ăngghen (1995), Toàn tập, tập 18, NXB Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
37. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), Toàn tập, tập 20, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
38. C.Mác - Ph.Ăngghen (1995), Toàn tập, tập 21, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
39. Lưu Song Hà (chủ biên) (2015), Nguồn nhân lực nữ thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá và hội nhập quốc tế - Một số

- vấn đề lý luận và thực tiễn, Nxb Khoa học xã hội, Hà Nội.
40. Ngô Thị Thu Hà (2014), Vai trò của giáo dục đào tạo đối với phát triển nguồn nhân lực ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Khoa học xã hội Việt Nam số 3 năm 2014.
41. Ngô Văn Hà (2021), Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục trong giai đoạn hiện nay, Tạp chí Cộng sản.
42. Lê Thị Hạnh, Lê Thị Loan (2018), Nhận diện mâu thuẫn trong đào tạo nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế tri thức ở Việt Nam, <https://tcnn.vn/news/detail/39633/Nhan-dien-mau-thuan-trong-dao-tao-nguon-nhan-luc-dap-ung-yeu-cau-phat-trien-kinh-te-tri-thuc-o-Viet-Nam.html>.
43. Nguyễn Thị Vân Hạnh (2021), Những khó khăn, rào cản đối với phụ nữ làm quản lý (Nghiên cứu trường hợp nữ lãnh đạo, quản lý Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh), Tạp chí nghiên cứu gia đình và giới số 3 năm 2021.
44. Phạm Minh Hạc (chủ biên) (2007), Phát triển văn hóa con người và nguồn nhân lực thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước, Nxb Chính trị Quốc gia.
45. Lương Đình Hải (2018), Quan niệm về nguồn nhân lực trong bối cảnh cách mạng khoa học – công nghệ hiện nay, Tạp chí nghiên cứu con người số 2.
46. Nguyễn Thị Hằng (2013), Nâng cao chất lượng nguồn nhân

lực nữ trong sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở tỉnh Nam Định hiện nay, Luận văn Thạc sỹ Triết học.

47. Hồ Thị Hiền (2022), Phát triển con người Việt Nam hiện nay theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng, Tạp chí Giáo dục và xã hội tháng 6/2022.
48. Hồ Thị Hiền (2022), Phát triển con người Việt Nam toàn diện đáp ứng yêu cầu của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng, Kỷ yếu Hội thảo khoa học quốc gia Nguồn nhân lực và động lực phát triển đất nước, Nhà xuất bản Tài chính.
49. Hồ Thị Hiền (2023), Xây dựng hệ giá trị con Người Việt Nam hiện nay theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng, Tạp chí Giáo dục và xã hội tháng 8/2023.
50. Hồ Thị Hiền (2024), Phát huy nhân tố con người trong thời kỳ đổi mới, Tạp chí Sinh hoạt lý luận, số 6/2024.
51. Lê Xuân Hoa (Chủ biên), (2023), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở tỉnh Đắk Lắk hiện nay, Nhà xuất bản Đại học Huế.
52. Nguyễn Thị Lam Hồng (2015), Chất lượng nguồn nhân lực nữ ở tỉnh Phú Thọ hiện nay, Luận văn Thạc sỹ Kinh tế chính trị.
53. Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam (2022), Văn kiện Đại hội đại biểu Phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII.
54. Mai Lan Hương (2020), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực trong bối cảnh cuộc Cách mạng công nghiệp 4.0, Tạp chí

Khoa học xã hội số 3 năm 2020.

55. Nguyễn Thị Thu Hương (2023), Một số vấn đề lý luận và thực tiễn về phát triển con người toàn diện trong quá trình xây dựng chủ nghĩa xã hội đặc sắc Trung Quốc (2023), NXB Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
56. Nguyễn Thị Giáng Hương (2012), Vấn đề phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay, Luận án tiến sỹ Triết học.
57. Nguyễn Văn Khánh (chủ biên) (2010), Xây dựng và phát huy và phát huy nguồn nhân lực trí tuệ Việt Nam, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội.
58. Nguyễn Văn Khánh, TS. Hoàng Thu Hương (2010), Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở Việt Nam hiện nay: thực trạng và triển vọng, Tạp chí Nghiên cứu con người số 1/2010.
59. Nguyễn Thị Tùng Lâm (2022), Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam trong điều kiện của cuộc cách mạng công nghiệp lần thứ tư, Luận án Tiến sĩ kinh tế.
60. Ngô Thúy Lan (2023), Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực số cho các doanh nghiệp Việt Nam đáp ứng yêu cầu nền kinh tế số, Tạp chí Công thương.
61. V.I.Lênin (1995), *Toàn tập*, tập 6, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
62. V.I.Lênin (1995), *Toàn tập*, tập 39, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.

63. V.I.Lênin (1995), *Toàn tập*, tập 40, Nxb Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
64. Hoàng Minh Lợi (2018), Chính sách phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở Nhật Bản và Hàn Quốc gợi ý cho Việt Nam, Nhà xuất bản Khoa học xã hội.
65. Nguyễn Văn Lý (2018), Phát triển con người ở vùng Duyên hải Nam Trung bộ trong bối cảnh công nghiệp hóa và hiện đại hóa, NXB Lao động – xã hội, Hà Nội.
66. Võ Văn Lợi (2019). Phát triển nguồn nhân lực Việt Nam đáp ứng yêu cầu của cách mạng công nghiệp 4.0. Truy cập tại <https://tapchitaichinh.vn/nghien-cuu-trao-doi/phat-trien-nguon-nhan-luc-viet-nam-dap-ung-yeu-cau-cua-cach-mang-cong-nghiep-40-302127.html>.
67. Đoàn Công Mẫn (2011), Để khoa học và công nghệ thực sự là động lực then chốt trong việc phát triển lực lượng sản xuất hiện đại, Tạp chí Sinh hoạt lý luận, số 5.
68. Nguyễn Phước Nga (2021), Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lực lượng công an nhân dân, Tạp chí Quản lý Nhà nước.
69. Nguyễn Phước Nga (2021), Chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ trong lực lượng công an nhân dân, Luận án Tiến sĩ Quản lý công.
70. Chu Thị Bích Ngọc (2018), Nâng cao chất lượng nguồn nhân lực Việt Nam trong cuộc Cách mạng Công nghiệp 4.0, <https://tapchitaichinh.vn/nang-cao-chat-luong-nguon-nhan-luc->

[viet-nam-trong-cuoc-cach-mang-cong-nghiep-4-0.html](#).

71. Nguyễn Thị Như Nguyệt (2019), Vai trò của nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong thúc đẩy phát triển kinh tế và tiến bộ xã hội ở tỉnh Quảng Bình hiện nay, Tạp chí khoa học số 36 (trường Đại học Đồng Tháp).
72. Vũ Văn Phúc - TS. Nguyễn Duy Hùng (đồng chủ biên) (2012), Phát triển nguồn nhân lực đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa và hội nhập quốc tế, Nxb Chính trị Quốc gia - Sự thật Hà Nội.
73. Lê Văn Phúc (2014), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao trong quá trình công nghiệp hoá, hiện đại hoá ở thành phố Đà Nẵng hiện nay, Nxb Chính trị quốc gia.
74. Trần Văn Phòng - TS Lê Thị Hạnh (2023), Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao theo tinh thần Đại hội XIII của Đảng, Tạp chí Cộng sản.
75. Trần Văn Phòng (2023), Mối quan hệ giữa phát triển nguồn nhân lực và phát triển bền vững đất nước, Tạp chí Lý luận chính trị số 1 năm 2024.
76. Nguyễn Thị Mai Phương (2023), Phát triển nguồn nhân lực khoa học - công nghệ đáp ứng yêu cầu mới, Tạp chí Tài chính số 2 năm 2023.
77. Hồ Bá Thâm (2017), Phát triển nguồn nhân lực trong quan hệ với tái cơ cấu kinh tế hội nhập quốc tế và phát triển bền vững hiện nay (với thực tiễn thành phố Hồ Chí Minh), Nhà xuất bản tổng hợp thành phố Hồ Chí Minh.

78. Nguyễn Thị Bích Thủy (2008), Định hướng hoàn thiện chính sách bảo hiểm xã hội đối với lao động nữ, Tạp chí Lao động và xã hội.
79. Hoàng Bá Thịnh (2010), Chính sách đối với phụ nữ nông thôn trong thời kỳ CNH, HĐH, Tạp chí Cộng sản.
80. Lê Thị Thúy (2012), Phát triển nguồn nhân lực nữ nhằm tăng trưởng kinh tế và thực hiện công bằng xã hội ở miền núi phía Bắc Việt Nam, luận án Tiến sĩ triết học.
81. Đường Vinh Sường (2014), Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay, <https://tapchicongsan.org.vn/nghien-cu/-/2018/30648/giao-duc-dao-tao-voi-phat-trien-nguon-nhan-luc-chat-luong-cao-o-nuoc-ta-hien-nay.aspx>.
82. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam (2021), Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học 2020 – 2021 và phương hướng, nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu năm học 2021-2022.
83. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam (2022) Báo cáo Kết quả thực hiện nhiệm vụ năm học 2021-2022 và công tác trọng tâm năm học 2022-2023.
84. Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Quảng Nam (2023), Báo Cáo Tổng kết năm học 2022-2023 và một số nhiệm vụ trọng tâm năm học 2023-2024.
85. Nguyễn Thị Việt Thanh (chủ biên) (2015), Nữ trí thức với sự nghiệp phát triển đất nước, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội.
86. Đỗ Thị Thạch (chủ biên) (2016), Nữ trí thức Việt Nam trước

yêu cầu phát triển bền vững đất nước, Nxb Lý luận chính trị, Hà Nội.

87. Nguyễn Thị Giáng Hương (2016), Phát triển nguồn nhân lực nữ chất lượng cao trong quá trình đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá, Nxb Quốc gia sự thật, Hà Nội.
88. Nguyễn Thị Nga (chủ biên) (2017), Triết học nữ quyền lý thuyết triết học về công bằng xã hội cho phụ nữ, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
89. Lý Việt Quang (2020), Tư tưởng Hồ Chí Minh về giáo dục với vấn đề đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục Việt Nam hiện nay, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật.
90. Dương Thị Minh Quy (2020), Một số chính sách phát triển nguồn nhân lực nữ của Việt Nam hiện nay, Tạp chí Quản lý nhà nước.
91. Hoàng Thị Quyên (2023), Việc làm của lao động nữ Việt Nam trong bối cảnh Cách mạng công nghiệp lần thứ 4, Tạp chí nghiên cứu giới và gia đình số 2 năm 2023.
92. Quỹ Heath Bridege Canada - Viện Nghiên cứu phát triển xã hội (2007) với nghiên cứu: Đóng góp kinh tế của phụ nữ thông qua công việc nhà - Women's Economic Contribution through their Unpaid Work in Vietnam.
93. Pak Tee Ng (2011), Ứng phó của Singapore về chính trị và giáo dục, Viện nghiên cứu Giáo dục quốc gia, Đại học Kỹ Thuật Nanyang, người dịch Bình Nguyên.

94. Ngô Sô Phe (2022), Phát triển nguồn nhân lực nữ người dân tộc Khmer tại tỉnh Trà Vinh, Luận án tiến sĩ kinh tế.
95. Sở Văn hóa thông tin Quảng Nam (2001), Văn hóa Quảng Nam – Những giá trị đặc trưng, Nxb. Sở VH TT Quảng Nam, Tam Kỳ, tr.244
96. Đỗ Huyền Trang (2019), Phát triển nguồn nhân lực nữ các dân tộc thiểu số ở Tây Bắc hiện nay, Luận án tiến sĩ Triết học.
97. Lê Văn Thắng, Nguyễn Văn Tuấn (2019), Trí thức Việt Nam với cuộc cách mạng công nghiệp 4.0, Nhà xuất bản Chính trị quốc gia Sự thật, Hà Nội.
98. Nguyễn Thị Phương Thủy (2017), Phát triển nguồn nhân lực nữ ở Việt Nam: Thực trạng và những thách thức, Tạp chí Cộng sản.
99. Lê Thị Ngọc Thúy (2018), Xây dựng văn hóa nhà trường phổ thông – lý thuyết và thực hành, NXB Đại học quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
100. Thủ tướng Chính phủ, Quyết định số 899/QĐ-TTg, ngày 31-7-2023, Phê duyệt Chiến lược quốc gia về thu hút, trọng dụng nhân tài đến năm 2030, tầm nhìn đến năm 2050.
101. Tổng cục thống kê (2021), Niên giám thống kê tỉnh Quảng Nam 2020, NXB Thống kê, Hà Nội.
102. Tổng cục thống kê (2022), Niên giám thống kê tỉnh Quảng Nam 2021, NXB Thống kê, Hà Nội.
103. Tổng cục thống kê (2023), Niên giám thống kê tỉnh Quảng

Nam 2022, NXB Thống kê, Hà Nội.

104. Tổng cục thống kê (2024), Niên giám thống kê tỉnh Quảng Nam 2023, NXB Thống kê, Hà Nội.
105. Trần Quang Tiến (2016), Thực trạng, chính sách và giải pháp đào tạo NNLN chất lượng cao ở Việt Nam,
106. Đặng Thị Ánh Tuyết (2021), Phát triển nguồn nhân lực nữ ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Lý luận chính trị số 7-2021.
107. Đào Quang Vinh (2006), Phát triển nguồn nhân lực cho công nghiệp hóa, hiện đại hóa nông nghiệp, nông thôn. Luận án tiến sĩ kinh tế.
108. Văn Công Vũ (2022), Kinh nghiệm của Nhật Bản, Singapore về phát triển năng lực đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục và đội ngũ nhà giáo – Bài học cho Việt Nam, Kỷ yếu Hội thảo Khoa học quốc gia Nguồn nhân lực và động lực phát triển đất nước, Nhà xuất bản Tài chính.
109. World Bank (2011), World development report 2012: Gender equality and development, World Bank: Washington, DC.
110. Dương Thị Thanh Xuân (2022), Phát huy vai trò nguồn nhân lực nữ trong phát triển kinh tế - xã hội ở Việt Nam hiện nay, Tạp chí Nghiên cứu khoa học công đoàn.

MỤC LỤC

LỜI NÓI ĐẦU.....	1
Chương 1: MỘT SỐ VẤN ĐỀ LÝ LUẬN VỀ PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC	5
1.1. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục.....	5
1.1.1 Khái niệm nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục..	5
1.1.2. Đặc điểm nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục	17
1.1.2.1. Nguồn nhân lực nữ là chủ yếu trong lĩnh vực giáo dục	17
1.1.2.2. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục có trình độ học vấn cao	18
1.1.2.3. Hoạt động nguồn nhân lực mang tính xã hội hóa cao	19
1.1.3. Vai trò nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục	21
1.1.3.1. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục là nhân tố quan trọng hàng đầu đóng góp vào việc tái sản xuất, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực, tạo động lực cho sự phát triển kinh tế - xã hội	22
1.1.3.2. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục quyết định thành công sự nghiệp đổi mới giáo dục.....	25
1.1.3.3. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục có vai trò quan trọng trong việc giữ gìn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống, thúc đẩy giá trị sức sáng tạo của con người.....	27

1.1.3.4. Nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục đóng vai trò quan trọng trong tổ chức đời sống và duy trì hạnh phúc gia đình	28
1.2. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ...	30
1.2.1. Khái niệm phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục.....	30
1.2.2. Nội dung phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục.....	32
1.2.2.1. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục về số lượng.....	32
1.2.2.2. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục về chất lượng	36
1.2.2.3. Phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục về quản lý, sử dụng.....	46
1.3. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, Tư tưởng Hồ Chí Minh và quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục	48
1.3.1. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin, tư tưởng Hồ Chí Minh về nguồn nhân lực nữ, phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục	48
1.3.1.1. Quan điểm của Chủ nghĩa Mác – Lênin về nguồn nhân lực, phát triển nguồn nhân lực nữ.....	48
1.3.1.2. Tư tưởng Hồ Chí Minh về nguồn nhân lực nữ, phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục.....	54
1.3.2. Quan điểm của Đảng Cộng sản Việt Nam về nguồn nhân	

lực và phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục	59
CHƯƠNG 2: PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ TRONG LĨNH VỰC GIÁO DỤC Ở TỈNH QUẢNG NAM: THỰC TRẠNG VÀ NHỮNG VẤN ĐỀ ĐẶT RA	68
2.1. Những nhân tố tác động đến phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam	68
2.1.1. Tác động của yếu tố địa lý, tự nhiên	70
2.1.2 Tác động của yếu tố kinh tế xã hội	73
2.1.3. Tác động của truyền thống lịch sử và giá trị văn hóa..	76
2.1.4. Tác động của cơ chế, chính sách	81
2.1.5. Tác động của cách mạng công nghiệp 4.0, hội nhập quốc tế	88
2.1.6. Nhân tố thuộc về bản thân nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục	92
2.2. Thành tựu và hạn chế phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam	95
2.2.1. Thành tựu	96
2.2.2. Hạn chế	115
2.2.3. Nguyên nhân của thành tựu và hạn chế	126
2.3. Những vấn đề đặt ra	134
2.3.1. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục để đổi mới giáo dục với thực trạng yếu kém về kinh tế, văn hóa, xã hội, giáo dục của tỉnh Quảng Nam	134
2.3.2. Mâu thuẫn giữa yêu cầu sử dụng hiệu quả nguồn nhân	

lực nữ trong lĩnh vực giáo dục với những hạn chế, bất cập về tổ chức, quản lý, sử dụng nguồn nhân lực này ở tỉnh Quảng Nam.	141
2.3.3. Mâu thuẫn giữa yêu cầu cần phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục với hiện trạng số lượng, chất lượng nguồn nhân lực này còn nhiều hạn chế.....	144
2.3.4. Mâu thuẫn giữa yêu cầu phát huy tính chủ động, tích cực với thực trạng chưa đáp ứng được yêu cầu trên của nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở Quảng Nam.	145
CHƯƠNG 3: ĐỊNH HƯỚNG VÀ GIẢI PHÁP CHỦ YẾU NHẪM PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ Ở TỈNH QUẢNG NAM HIỆN NAY	149
3.1. Một số quan điểm định hướng phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay	149
3.1.1. Xuất phát từ thực tiễn và yêu cầu phát triển ngành Giáo dục và Đào tạo ở tỉnh Quảng Nam trong thời gian tới	149
3.1.2. Phối hợp linh hoạt, đồng bộ nhiều biện pháp để phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay	150
3.1.3. Tăng cường việc quản lý, sử dụng hiệu quả nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay	151
3.2. Một số giải pháp chủ yếu phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay	153
3.2.1. Nâng cao nhận thức các cấp, ngành về phát triển nguồn nhân lực trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam	154

3.2.2. Kết hợp giữa khuyến khích lợi ích vật chất và chăm lo đời sống tinh thần để phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay	161
3.2.3. Nâng cao hiệu quả công tác đào tạo, bồi dưỡng về chuyên môn, phẩm chất đạo đức và năng lực sư phạm để phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay.....	167
3.2.4. Xây dựng và phối hợp thực hiện các cơ chế, chính sách tạo điều kiện phát triển nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay	178
3.2.5. Phát huy tính chủ động, tích cực của nguồn nhân lực nữ trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam hiện nay	186
KẾT LUẬN	191
TÀI LIỆU THAM KHẢO.....	194

DANH MỤC BẢNG BIỂU

- Bảng 1. Thống kê số lượng nữ giáo viên, cán bộ quản lý phổ thông ở tỉnh Quảng Nam 97
- Bảng 2. Thống kê nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục ở tỉnh Quảng Nam 98
- Bảng 3. Thống kê theo độ tuổi nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục ở tỉnh Quảng Nam 100
- Bảng 4. Trình độ chuyên môn nghiệp vụ nữ giáo viên và CBQL giáo dục ở tỉnh Quảng Nam 103
- Bảng 5. Thống kê nhân sự nữ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục theo đảng viên 106
- Bảng 6. Thống kê nhân sự theo giới tính trong lĩnh vực giáo dục ở tỉnh Quảng Nam 116

**PHÁT TRIỂN NGUỒN NHÂN LỰC NỮ TRONG LĨNH VỰC
GIÁO DỤC Ở TỈNH QUẢNG NAM**

Tác giả:

ThS. HỒ THỊ HIỀN, ThS. PHAN VĂN THÁM,

TS. NGUYỄN VĂN QUẾ (Đồng chủ biên)

THÀNH VIÊN

1. ThS. Nguyễn Thị Yên

2. PGS, TS. Nguyễn Văn Lý

3. TS. Trần Việt Quân

4. TS. Đoàn Công Mẫn

NHÀ XUẤT BẢN ĐÀ NẴNG

Số 03, Đường 30 tháng 4, Q. Hải Châu, TP. Đà Nẵng

ĐT: 0236 3797814 - 3797823 – Fax: 0236 3797875

www.nxbdanang.vn

Chịu trách nhiệm xuất bản:

Giám đốc: NGUYỄN THÀNH

Biên tập: Nguyễn Thị Thanh Thủy

Đối tác liên kết xuất bản: Phan Văn Thám

In 300 cuốn, khổ 16x24, Tại Công ty TNHH Trùng Khoa

Địa chỉ: 28 Nguyễn Chí Thanh, Phường Hải Châu, Tp. Đà Nẵng.

Số QĐXB: 348/QĐ-NXBĐaN ngày 20/6/2025

Số ĐKXB: 1753-2025/CXBIPH/13-101/ĐaN

Mã ISBN: 978-604-84-8448-4

