



THỰC TRẠNG NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỦA CÁN BỘ NỮ TRONG CÁC TRƯỜNG TRUNG HỌC PHỔ THÔNG CÔNG LẬP Ở TỈNH BẮC NINH

ĐỖ VĂN ĐOẠT

Trường Đại học Sư phạm Hà Nội
Email: dvdoat@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết phân tích thực trạng năng lực lãnh đạo của cán bộ nữ trong các trường trung học phổ thông công lập ở tỉnh Bắc Ninh. Dựa trên kết quả khảo sát 326 cán bộ quản lý và giáo viên ở các trường trung học phổ thông của tỉnh Bắc Ninh cho thấy những năng lực lãnh đạo được đánh giá cao nhất là: Xây dựng kế hoạch lãnh đạo đơn vị; Giao tiếp trong quản lý lãnh đạo đơn vị; Tổ chức thực hiện kế hoạch quản lý lãnh đạo đơn vị. Những năng lực có mức độ đánh giá thấp nhất là: Năng lực sử dụng tiếng nước ngoài; Năng lực nghiên cứu khoa học giáo dục, quản lý giáo dục; Năng lực sử dụng công nghệ thông tin. Trên cơ sở đó, tác giả phân tích các nguyên nhân của thực trạng để làm cơ sở định hướng giải pháp nâng cao năng lực lãnh đạo cho nữ cán bộ trường trung học phổ thông.

Từ khóa: Năng lực; năng lực lãnh đạo; cán bộ nữ; trường trung học phổ thông.

(Nhận bài ngày 02/02/2017; Nhận kết quả phân biện và chỉnh sửa ngày 15/03/2017; Duyệt đăng ngày 25/03/2017).

1. Đặt vấn đề

Đổi mới quản lý giáo dục (QLGD) và đổi mới công tác đào tạo đội ngũ giáo viên, cán bộ QLGD có năng lực đáp ứng yêu cầu phát triển giáo dục (GD), đào tạo Việt Nam trong tương lai được coi là mục tiêu hàng đầu của Chiến lược Phát triển GD năm 2011 - 2020 của Chính phủ [1]. Trong đó, tăng cường năng lực lãnh đạo (NLLĐ) của cán bộ nữ ở các trường trung học phổ thông (THPT) nhằm vào việc thực hiện mục tiêu này. Ngoài ra, tăng cường NLLĐ của cán bộ nữ trong các trường THPT còn góp phần thực hiện Luật Bình đẳng giới trong lĩnh vực GD [2]. Cùng với xu thế phát triển nguồn nhân lực phục vụ công tác GD, đào tạo cả nước, cán bộ nữ tham gia công tác GD trong trường THPT tại tỉnh Bắc Ninh ngày càng chiếm đa số, trong đó số cán bộ nữ tham gia quản lý lãnh đạo (QLLĐ) nhà trường ngày càng tăng. Do đó, việc nghiên cứu về vấn đề này để có cơ sở đề ra những giải pháp tăng cường NLLĐ của cán bộ nữ các trường THPT tại tỉnh Bắc Ninh là một đòi hỏi cấp bách.

Từ cách hiểu về năng lực của Vũ Dũng, (2008) [3], Nguyễn Quang Uẩn (2004) [4], F.E. Weinert, (2011) [5],... và cách hiểu về QLLĐ trường học (Bùi Hiến và các cộng sự, 2001) [6],..., chúng tôi thấy rằng NLLĐ trường học là khả năng tiến hành hoạt động lãnh đạo trong nhà trường nhằm thực hiện có chất lượng và hiệu quả mục tiêu GD của nhà trường. Từ đó, NLLĐ của cán bộ nữ trong các trường học được hiểu là khả năng thực hiện công tác QLLĐ nhà trường của cán bộ nữ; là tổng hợp những thuộc tính tâm lý giúp cán bộ nữ trường học thực hiện tốt công tác QLLĐ trường học của mình.

2. Thực trạng năng lực lãnh đạo trường học của cán bộ nữ các trường trung học phổ thông công lập ở tỉnh Bắc Ninh

NLLĐ của cán bộ nữ được tạo bởi sự hiểu biết và kĩ

năng thực hiện các công việc trong công tác QLLĐ. Để đánh giá NLLĐ của cán bộ nữ các trường THPT công lập tại tỉnh Bắc Ninh, chúng tôi sử dụng phương pháp điều tra bằng bảng hỏi và phỏng vấn sâu để khảo sát sự tự đánh giá của họ, đồng thời thu thập thêm ý kiến của các đối tượng khảo sát khác có liên quan về năng lực thường có và những mặt mạnh, mặt yếu trong công tác QLLĐ của nữ cán bộ.

Chúng tôi đã tiến hành khảo sát trên mẫu gồm 326 đối tượng đại diện từ tổng thể. Mẫu được lựa chọn gồm các đối tượng: cán bộ nữ và cán bộ nam tham gia QLLĐ trường học (161 người); giáo viên, viên chức nữ và giáo viên, viên chức nam không tham gia QLLĐ (165 người). Nghiên cứu tiến hành xem xét NLLĐ của cán bộ nữ thông qua sự tự đánh giá của họ, đồng thời so sánh, đối chiếu với sự đánh giá tương ứng của các đối tượng còn lại.

2.1. Thực trạng những năng lực lãnh đạo thường có của cán bộ nữ các trường trung học phổ thông công lập ở tỉnh Bắc Ninh

Trên cơ sở một số năng lực cơ bản của người làm công tác QLLĐ trường học, chúng tôi tìm hiểu việc tự đánh giá năng lực của cán bộ nữ lãnh đạo và sự đánh giá, nhận xét của những người làm công tác GD trong các trường THPT công lập ở tỉnh Bắc Ninh để đưa ra kết quả khảo sát về NLLĐ của nữ cán bộ QLLĐ. Mặc dù chưa hoàn toàn thống nhất nhưng nhìn chung ý kiến của các đối tượng tham gia khảo sát là tương đối phù hợp (Bảng 1).

Bảng 1 liệt kê 12 năng lực thực hiện công tác lãnh đạo đơn vị của cán bộ nữ QLLĐ. Đối chiếu với cách tính điểm theo mức độ đánh giá, kết quả trên cho thấy:

- Cán bộ nữ QLLĐ đánh giá các năng lực ở mức độ cao nhất là: xây dựng kế hoạch QLLĐ đơn vị, giao tiếp

Bảng 1: NLLĐ của cán bộ nữ QLLĐ trường THPT công lập tại tỉnh Bắc Ninh

STT	NLLĐ	Đánh giá của các đối tượng khảo sát			
		Nữ QLLĐ	Nam QLLĐ	Nữ không QLLĐ	Nam không QLLĐ
1	Tìm hiểu đối tượng và môi trường quản lí	4.47	4.48	4.35	4.34
2	Xây dựng kế hoạch QLLĐ đơn vị	4.58	4.62	4.40	4.30
3	Tổ chức thực hiện kế hoạch QLLĐ đơn vị	4.52	4.59	4.40	4.44
4	Kiểm tra, đánh giá quá trình, kết quả QLLĐ đơn vị	4.42	4.54	4.34	4.37
5	Truyền truyền, GD đối tượng QLLĐ	4.25	4.35	4.07	4.20
6	Hợp tác trong QLLĐ đơn vị	4.49	4.42	4.23	4.21
7	Giao tiếp trong QLLĐ đơn vị	4.54	4.44	4.27	4.24
8	Làm công việc thuộc chuyên môn sâu	4.22	4.37	4.26	4.03
9	Nghiên cứu khoa học GD nói chung và QLGD nói riêng	3.98	4.16	3.96	3.79
10	Sử dụng tiếng nước ngoài	3.04	3.43	3.08	3.14
11	Sử dụng công nghệ thông tin trong QLLĐ đơn vị	4.13	3.95	4.15	4.00
12	Xử lí các tình huống trong công tác QLLĐ đơn vị	4.41	4.25	4.20	4.03

(Ghi chú: Các con số trong bảng 1 là điểm trung bình được xử lí trên các tần số của từng nhóm đối tượng ở mỗi năng lực và số lượng khách thể).

trong QLLĐ đơn vị và tổ chức thực hiện kế hoạch QLLĐ đơn vị (điểm trung bình trên 4.51).

- So với sự đánh giá của các đối tượng khác về các NLLĐ, mức độ chênh lệch không cao và nhìn chung độ lệch chuẩn thấp (dưới 1).

- Ba năng lực có mức độ đánh giá thấp nhất là: năng lực sử dụng tiếng nước ngoài (3.04), năng lực nghiên cứu khoa học GD và QLGD (3.98) và năng lực sử dụng công nghệ thông tin (4.13).

Bên cạnh đó, chúng tôi đã kết hợp phỏng vấn trực tiếp một số cán bộ nữ QLLĐ trường THPT công lập ở tỉnh Bắc Ninh. Kết quả cho thấy, nhìn chung, các cán bộ nữ QLLĐ nhận thấy mình có khả năng trong việc tổ chức, quản lí cán bộ thực hiện công tác của đơn vị. Ý kiến của một hiệu trưởng (C.T.H, 46 tuổi) cho rằng: “Khả năng quản xuyên, quản lí, điều hành các mặt công tác trong trường là theo sự chỉ đạo của cấp trên. Tuy nhiên, vấn đề là cần làm sao để các giáo viên làm việc một cách tích cực, thoải mái nhất có thể”, và một tổ trưởng chuyên môn nói: “Tôi đã cố gắng để các cán bộ trong tổ thực hiện tốt công tác chuyên môn được phân công” (Ng.T.Nh, 37 tuổi).

Từ kết quả trên cho phép chúng tôi khẳng định, cán bộ nữ QLLĐ trường THPT công lập ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay đã có được những năng lực QLLĐ cơ bản. Tuy nhiên, một số năng lực hỗ trợ đặc lực cho công tác QLLĐ như năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực sử dụng công nghệ thông tin và ngoại ngữ cần được rèn luyện và nâng cao.

2.2. Những mặt mạnh của cán bộ nữ trong lãnh đạo trường học

Kết quả khảo sát cho thấy sự đánh giá của các đối tượng khảo sát khác (không là nữ cán bộ lãnh đạo) về những điểm mạnh của cán bộ QLLĐ nữ thấp hơn so với

sự tự đánh giá của cán bộ nữ QLLĐ, song họ vẫn thấy được những điểm mạnh của cán bộ nữ QLLĐ trường THPT công lập với mức tán thành cao.

Trả lời câu hỏi phỏng vấn của chúng tôi, hầu hết các đối tượng tham gia phỏng vấn đều nêu thể mạnh của cán bộ nữ trong công tác QLLĐ là chịu thương, chịu khó, dịu dàng, mềm mỏng, nhẫn nại. Đây cũng chính là đặc trưng của giới nữ và cũng là khả năng cần thiết của người làm công tác QLLĐ trường học. Tổng hợp ý kiến của các đối tượng tham gia khảo sát, chúng tôi hệ thống được những

điểm mạnh của cán bộ nữ QLLĐ trường công lập như sau:

- Chịu thương, chịu khó, chu đáo, tận tụy với công việc;
- Dịu dàng, dễ cảm thông, hòa đồng, vị tha; do đó, dễ lời cuốn, cảm hóa đối tượng quản lí;
- Kiên nhẫn, tự kiểm chế, mềm mỏng trong giao tiếp và xử lí tình huống;
- Bản lĩnh chính trị vững vàng;
- Khiêm tốn, dễ gần, dễ nhận được sự cảm thông, chia sẻ;
- Khả năng đối mặt với khó khăn, thách thức cao.

2.3. Những hạn chế của cán bộ nữ trong lãnh đạo trường học

Từ câu hỏi “Anh (Chị) nhận thấy cán bộ nữ thường có những hạn chế nào trong QLLĐ trường học?”, chúng tôi thu được kết quả, xử lí thông tin từ kết quả trả lời câu hỏi, quy điểm và được kết quả thể hiện qua các cột điểm trung bình ở bảng 2 (Xem bảng 2).

Kết quả ở bảng 2 cho thấy, những hạn chế lớn nhất của nữ cán bộ QLLĐ lần lượt là: Giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm (ĐTB = 3.54); Hạn chế trong sử dụng tiếng nước ngoài (ĐTB = 3.38); Trình độ chuyên môn sâu còn hạn chế (ĐTB = 3.22); Hạn chế trong sử dụng công nghệ thông tin (ĐTB = 3.21); Chưa quyết đoán khi ra quyết định & giải quyết công việc (ĐTB = 3.14); Thiếu kinh nghiệm QLLĐ (ĐTB = 3.07).

Kết quả phỏng vấn tập trung vào một số hạn chế: thiếu tính quyết đoán, câu toàn dẫn đến bị coi là khó tính, giải quyết công việc chưa thoảng như cán bộ QLLĐ nam, chưa toàn tâm toàn ý cho công tác QLLĐ,... Nữ hiệu phó một trường THPT (43 tuổi) cho rằng: “Trong công tác QLLĐ, cán bộ nữ thường có tâm lí câu toàn. Cái gì cũng

*Bảng 2: Những hạn chế của cán bộ nữ QLLĐ trường THPT công lập*

STT	NLLĐ	Đánh giá của các đối tượng khảo sát			
		Nữ QLLĐ	Nam QLLĐ	Nữ không QLLĐ	Nam không QLLĐ
1	Thiếu kinh nghiệm QLLĐ	3.07	3.25	3.19	4.30
2	Hạn chế trong sử dụng tiếng nước ngoài	3.38	3.10	3.37	3.77
3	Hạn chế trong sử dụng công nghệ thông tin	3.21	3.00	3.04	4.51
4	Trình độ chuyên môn sâu còn hạn chế	3.22	3.01	3.19	4.76
5	Giải quyết công việc nặng về tình cảm, ngại va chạm	3.54	3.40	3.22	4.79
6	Chưa quyết đoán khi ra quyết định & giải quyết công việc	3.14	3.04	3.28	4.57
7	Thiếu năng động, sáng tạo trong xây dựng và thực thi kế hoạch	2.93	2.96	2.90	4.41
8	Tâm lí an phận, không có tham vọng, thiếu ý chí phấn đấu	2.80	2.96	2.76	4.73
9	Chưa toàn tâm, toàn ý cho công tác QLLĐ	2.86	2.85	2.70	4.66

muốn thật hoàn hảo, cho nên dễ bị cho là khó tính. Từ khó tính sẽ dẫn đến khó gần”. Một nữ hiệu trưởng (47 tuổi) cũng nói: “Cán bộ nữ thường thiếu quyết đoán trong giải quyết công việc, chưa thoảng trong suy nghĩ và giải quyết công việc như nam giới”. Nam hiệu trưởng một trường THPT (39 tuổi) trả lời: “Cán bộ nữ không đầu tư nhiều thời gian và công sức cho công tác QLLĐ, họ vẫn có chút vướng bận gia đình”.

2.4. Nguyên nhân của thực trạng

2.4.1. Nguyên nhân của những mặt mạnh

Các nguyên nhân góp phần làm nên những điểm mạnh trong công tác QLLĐ của cán bộ nữ các trường THPT công lập tại tỉnh Bắc Ninh là:

- Đặc điểm nhân cách nữ giới phù hợp với lao động sư phạm (ĐTB = 4.21);
- Đảng và Nhà nước đã có những chế độ, chính sách quan tâm đối với công tác cán bộ nữ (ĐTB = 4.13);
- Tác động từ Luật Bình đẳng giới, Luật Hôn nhân và Hạnh phúc gia đình làm cho vị trí, vai trò của nữ giới ngày càng được nâng cao (ĐTB = 4.13);
- Đặc điểm nhân cách nữ giới phù hợp với việc QLLĐ trường học (ĐTB = 4.07).

Qua phỏng vấn, chúng tôi cũng nhận được những ý kiến của các đối tượng tham gia về nguyên nhân thành công trong công tác QLLĐ trường học của cán bộ nữ. Đa số ý kiến đề cập đến nguyên nhân bên trong như tính dịu dàng, mềm mỏng, chịu thương, chịu khó... của cán bộ nữ tạo điều kiện cho họ dễ làm tốt công tác sư phạm, công tác QLLĐ trường học, nhất là các trường cấp dưới (mầm non, phổ thông). Nữ hiệu phó một trường phổ thông (42 tuổi) cho rằng: “Trong công tác sư phạm cần dịu dàng, mềm mỏng, khéo léo. Bản tính đó có ở phụ nữ nhiều hơn nam giới. Cho nên, phụ nữ phù hợp với nghề giáo hơn nam giới. Kể cả trong công tác QLLĐ trường học cũng vậy”. Một nữ tổ trưởng chuyên môn (50 tuổi) cho rằng: “Sở dĩ phụ nữ cũng có thể làm tốt công tác QLLĐ trường học, ngoài bản tính phụ nữ còn phải kể đến sự cố gắng, nỗ lực vươn lên của họ, họ có sức dẻo dai”.

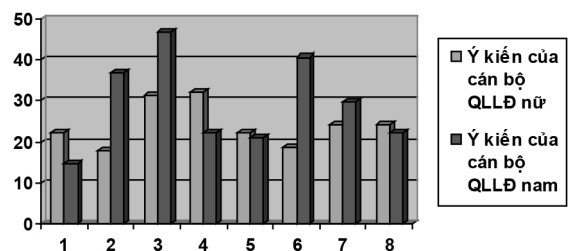
Tuy ít hơn nhưng những nguyên nhân bên ngoài ảnh hưởng đến thành công trong công tác QLLĐ của cán

bộ nữ như có chính sách quan tâm, ưu tiên cho phụ nữ trong đề bạt vào các vị trí QLLĐ nhà trường cũng như quan tâm đến các mặt đời sống vật chất và tinh thần của phụ nữ cũng được đề cập đến.

2.4.2. Nguyên nhân của những hạn chế

Tim hiểu nguyên nhân gây nên hạn chế trong công tác QLLĐ trường học của cán bộ nữ chúng tôi thấy, nguyên nhân chủ yếu do cán bộ nữ QLLĐ chịu áp lực công việc gia đình, sinh đẻ, nuôi con quá lớn. Tiếp đó là nguyên nhân do định kiến cho rằng, QLLĐ là công việc của nam giới; đồng thời, gia đình, cộng đồng chưa thực sự ủng hộ, kể cả giới nữ cũng chưa thực sự ủng hộ nhau... Nguyên nhân ít được đề cập nhất là bản thân phụ nữ chưa quyết tâm, nỗ lực. Từ đó cho thấy rằng, hiện nay, cán bộ nữ đã quan tâm và có năng lực nhất định trong công tác QLLĐ trường học, song chưa nhận được sự ủng hộ quan trọng từ đồng nghiệp, gia đình và xã hội, tạo nên những cản trở rất lớn, đặc biệt về việc học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ.

Tim hiểu về việc học tập nâng cao trình độ của các cán bộ nữ QLLĐ trường học công lập, chúng tôi nhận thấy rằng: tỉ lệ cán bộ nam QLLĐ tham gia các hình thức học tập, nâng cao trình độ nhiều hơn cán bộ nữ QLLĐ. Ngoài ra, với câu hỏi về kế hoạch nâng cao trình độ của cán bộ QLLĐ trường học công lập, kết quả cho thấy như sau (Biểu đồ 1):



Biểu đồ 1: Kế hoạch nâng cao trình độ của cán bộ QLLĐ trường học

(Chú thích: 1.Chưa có kế hoạch; 2.Học lớp bồi dưỡng NVSP; 3.Tham gia hội thảo, hội nghị GD; 4.Học lớp QLGD; 5.Nâng cao trình độ chuyên môn sâu; 6.Học lớp ngoại ngữ; 7.Học lớp tin học; 8.Học lớp lí luận chính trị).

Phân tích kết quả từ biểu đồ 1 cho thấy:

- Số cán bộ nữ có kế hoạch nâng cao trình độ QLLĐ qua các lớp bồi dưỡng về QLGD chiếm tỉ lệ cao hơn so với nâng cao trình độ bằng các hình thức khác (32.1%). Tiếp đó là tham gia các hội nghị, hội thảo về khoa học GD (31.3%).

- Hình thức học ngoại ngữ (18.8%) và bồi dưỡng về nghiệp vụ sư phạm (17.9%) ít được cán bộ nữ lựa chọn để nâng cao trình độ nhất.

- Vẫn còn 23.3% cán bộ QLLĐ nữ chưa có dự tính gì cho việc nâng cao trình độ trong tương lai.

- Dự tính nâng cao trình độ của cán bộ nam QLLĐ tập trung vào các hình thức: Tham gia hội thảo, hội nghị về khoa học GD (26.9%), học ngoại ngữ (40.7%) và bồi dưỡng nghiệp vụ sư phạm (37%). Số chưa có dự tính gì cho việc nâng cao trình độ của cán bộ QLLĐ nam chỉ có 14.8%.

Từ kết quả nghiên cứu trên cho thấy, nguyên nhân của những hạn chế của cán bộ nữ trong QLLĐ các trường THPT công lập tại tỉnh Bắc Ninh như sau:

+ Những nguyên nhân bên ngoài:

Đa số cán bộ QLLĐ tham gia khảo sát là những người đã có gia đình (cán bộ nữ 68.8%, cán bộ nam 88.9%). Áp lực của công việc gia đình quá lớn là nguyên nhân khách quan đầu tiên ảnh hưởng đến công tác của cán bộ QLLĐ nữ;

Định kiến QLLĐ trường học là công việc của nam giới đã và vẫn tồn tại khiến cho nhiều cán bộ nữ có khả năng nhưng chưa được cân nhắc vào những vị trí lãnh đạo cao trong trường học.

Những quy định chính sách (tuổi nghỉ hưu, tuổi cơ cấu) chưa tạo cơ hội cho nữ. Một sự thật hiển nhiên đang tồn tại là: Mặc dù Luật Bình đẳng giới quy định nam nữ được bình đẳng trong mọi phương diện; mặc dù tuổi thọ trung bình của nữ giới cao hơn nam giới song tuổi nghỉ hưu, dẫn đến tuổi không được để bặt vào các vị trí QLLĐ của cán bộ nữ lại ít hơn cán bộ nam 5 năm.

Xã hội, cộng đồng, gia đình chưa thực sự đồng tình, ủng hộ cán bộ nữ tham gia QLLĐ, thậm chí cán bộ nữ

học lên cao. Cho nên, cán bộ nữ vươn lên để có trình độ cao về chuyên môn nghề nghiệp, có vị trí cao trong đơn vị thì cuộc sống gia đình lại dễ nảy sinh mâu thuẫn không phải là tình trạng hiếm.

+ Những nguyên nhân bên trong:

Bản thân cán bộ nữ cũng chưa thực sự ủng hộ nhau. Tuy nhiên, nguyên nhân cơ bản là cán bộ nữ thiếu nỗ lực tham gia các hình thức học tập, bồi dưỡng nâng cao trình độ, nhất là trình độ QLLĐ. Từ sự thiếu nỗ lực sẽ dẫn đến những hạn chế về trình độ, nhất là trình độ QLLĐ.

3. Kết luận

Qua quá trình nghiên cứu và kết quả khảo sát, chúng tôi khẳng định rằng cán bộ nữ QLLĐ trường THPT công lập ở tỉnh Bắc Ninh hiện nay đã có năng lực nhất định trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, để nâng cao năng lực QLLĐ trường học cho cán bộ nữ, chúng ta cần nghiên cứu những mặt mạnh cũng như những hạn chế của họ để lực lượng cán bộ nữ QLLĐ trường học ngày càng phát huy được cả về chất lượng và số lượng. Nghiên cứu để phát hiện, phân tích làm rõ thực trạng cùng các nguyên nhân dẫn đến những thực trạng đó là cơ sở rất quan trọng để xây dựng những biện pháp tăng cường năng lực QLLĐ trường học công lập cho các cán bộ nữ ở tỉnh Bắc Ninh.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Chính phủ, (2012), *Quyết định phê duyệt "Chiến lược phát triển Giáo dục 2011-2020"*.
- [2]. Quốc hội, (2007), *Luật Bình đẳng giới*.
- [3]. Vũ Dũng, (2008), *Từ điển Tâm lí học*, NXB Từ điển Bách khoa, Hà Nội.
- [4]. Nguyễn Quang Uẩn (Chủ biên), (2004), *Tâm lí học đại cương*, NXB Đại học Sư phạm.
- [5]. Đỗ Ngọc Thống, (2011), *Giáo dục phổ thông: Tiếp cận năng lực là thế nào?* <http://tuanvietnam.vietnamnet.vn/2011-06-23-giao-duc-pho-thong-tiep-can-nang-luc-la-the-nao->
- [6]. Bùi Hiền và các cộng sự, (2001), *Từ điển Giáo dục*, NXB Giáo dục, Hà Nội.

CURRENT STATE OF LEADERSHIP COMPETENCE IN FEMALE STAFF AT PUBLIC UPPER SECONDARY SCHOOLS IN BAC NINH PROVINCE

Do Van Doat
Hanoi National University of Education
Email: dvdoat@gmail.com

Abstract: The article analyzes the current status of leadership competence in female staff at public upper secondary schools in Bac Ninh province. The survey findings of 326 managers and teachers in Bac Ninh's high schools showed that the most valued leadership competencies were: develop unit leadership plan; Communication in unit management; and organize implementation of plan to manage unit leadership. Competencies with the lowest rating were: Ability to use foreign languages; Competences of educational research and management; Information technology capacity. On that basis, the author analyzes causes of this situation to serve as foundation on orienting solutions to improve leadership competence in female staff at public upper secondary schools.

Keywords: Competence; leadership competence; female staff; public upper secondary schools.