

# QUY HOẠCH, PHÁT TRIỂN CÁN BỘ NỮ NGÀNH GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO TẠI THÀNH PHỐ ĐÀ NẴNG TỪ NĂM 2007 ĐẾN NAY

**ThS. LÊ TRUNG CHINH**  
Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Đà Nẵng

## Đặt vấn đề

Công tác quy hoạch, phát triển cán bộ nữ là một nhiệm vụ quan trọng của tất cả các ngành, các cấp. Đối với ngành Giáo dục, lực lượng nữ giáo viên, cán bộ quản lý và nhân viên chiếm một tỉ lệ rất lớn. Vì vậy, nhiệm vụ quy hoạch, phát triển cán bộ nữ luôn được đặt ra một cách hết sức cấp thiết. Trong những năm qua, Thành phố Đà Nẵng là một trong những địa phương có những cách thức thực hiện tốt và có kết quả tích cực.

### 1. Sự quan tâm, chỉ đạo của các cấp quản lý

Trên cơ sở quán triệt và thực hiện nghiêm túc Chỉ thị số 40-CT/TW của Ban Bí thư ngày 15 tháng 6 năm 2004 về việc xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và quản lý giáo dục; chủ trương của Bộ Chính trị đề ra ở Nghị quyết số 11-NQ/TW ngày 27/4/2007 về "công tác phụ nữ thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước"; Quyết định số 09/2005/QĐ-TTg ngày 11/01/2005 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án "Xây dựng, nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục giai đoạn 2005 - 2010"; thực hiện kế hoạch quy hoạch nguồn nhân lực của Bộ Giáo dục và Đào tạo và kế hoạch quy hoạch cán bộ lãnh đạo, quản lý của uỷ ban nhân dân (UBND) Thành phố, dưới sự tham mưu của Sở Giáo dục và Đào tạo, UBND Thành phố Đà Nẵng ban hành Đề án "Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Đà Nẵng đến

năm 2010". Trên cơ sở đề án của UBND Thành phố Đà Nẵng, Sở Giáo dục và Đào tạo đã ban hành kịp thời các quyết định, kế hoạch để triển khai đề án này. Và đây được xem là cú huých quan trọng để ngành Giáo dục nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý nói chung, trong đó có đội ngũ cán bộ nữ quản lý nói riêng.

### 2. Đội ngũ cán bộ nữ ngành Giáo dục tại Thành phố Đà Nẵng

Trong 6 năm qua, công tác quy hoạch, phát triển cán bộ nữ trên địa bàn Thành phố Đà Nẵng đã có nhiều kết quả tích cực, 678 người được đưa vào quy hoạch. Trong đó, bậc Mầm non có 214, bậc Tiểu học có 249, bậc Phổ thông có 186 được quy hoạch các chức danh từ phó hiệu trưởng trở lên (bậc Trung cấp chuyên nghiệp, cao đẳng có 24). Chuyên viên cấp phòng, sở có 29 người được quy hoạch từ cấp phó trưởng phòng trở lên.

Cùng với công tác quy hoạch, công tác đào tạo, bồi dưỡng, để đạt, bổ nhiệm sau quy hoạch cũng được ngành quan tâm, chỉ đạo các đơn vị tập trung triển khai thực hiện. Theo đó, từ năm 2007 đến nay, chỉ tính riêng cán bộ, giáo viên, nhân viên, chuyên viên nữ, toàn ngành đã cử đi đào tạo nâng chuẩn trình độ 2390 người, trong đó sau đại học trên 120 người; học lí luận chính trị (cao cấp chính trị có 6 người, trung cấp 213 người). Ngoài ra còn các lớp bồi dưỡng kiến thức quản lý nhà nước ngạch chuyên viên,

Bảng 1: Đội ngũ cán bộ nữ quản lý - nhìn từ góc độ các bậc học

Năm	Mầm non		Tiểu học		Trung học cơ sở		Trung học phổ thông		Trung cấp		Cao đẳng (*)		Tổng cộng	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
2007	124	100	123	55,9	34	26,4	10	19,6	4	36,4	1	9,1	296	52,4
2013	180	100	145	64,7	56	38,9	18	30	5	41,7	2	13,3	406	62,4

(Ghi chú: SL: Số lượng; TL: Tỉ lệ; (\*): Chỉ tính các trường cao đẳng do Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Đà Nẵng quản lí)

Bảng 2: Đội ngũ cán bộ nữ quản lý - nhìn từ góc độ địa bàn

Năm	Hòa Vang		Cẩm Lệ		Thanh Khê		Liên Chiểu		Sơn Trà		Ngũ Hành Sơn		Hải Châu		Sở Giáo dục và Đào tạo		Tổng cộng	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
2007	54	54,5	32	69,6	47	58	37	71	52	73,2	22	59,5	88	68,7	21	21,9	353	57,3
2013	76	67,26	38	71,7	53	61	37	74	54	72,9	29	72,5	93	70,5	30	26,6	410	61

(Ghi chú: SL: Số lượng; TL: Tỉ lệ)

các lớp cử nhân quản lý giáo dục, các lớp ngoại ngữ, tin học và bồi dưỡng sâu về chuyên môn và các lớp bồi dưỡng liên kết khác.

Đến nay, phần lớn cán bộ được đưa vào diện quy hoạch các chức danh lãnh đạo từ cấp đơn vị đều đã được đào tạo, bồi dưỡng. Song song với công tác đó, việc đề bạt, bổ nhiệm cán bộ vào các vị trí đã quy hoạch cũng được các cấp ủy, lãnh đạo các đơn vị thực hiện kịp thời. Kết quả trong 6 năm qua đã có 248 cán bộ nữ được bổ nhiệm, đúng quy hoạch.

Việc quy hoạch, phát triển cán bộ nữ của ngành đã từng bước khắc phục tình trạng bị động, hổng hụt nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý (đặc biệt đội ngũ cán bộ nữ, cán bộ trẻ), bảo đảm sự kế thừa và phát triển, đảm bảo thực hiện tốt tính cơ cấu.

Phần lớn cán bộ quản lý nữ mới được quy hoạch, bổ nhiệm có tuổi đời trẻ, trưởng thành từ phong trào, từ các hoạt động chuyên môn, có trình độ, năng lực và triển vọng phát triển, được quán chúng tín nhiệm, phục vụ kịp thời cho công tác nhân sự đã qua và đặc biệt giai đoạn 2012 - 2020 sắp đến.

Qua 6 năm triển khai thực hiện Đề án, đội ngũ cán bộ quản lý nói chung và đội ngũ cán bộ nữ nói riêng đã có những bước phát triển vượt bậc về số lượng và chất lượng, thể hiện qua hai bảng trên (trang 47).

**Xét về thành tích**

Trong giai đoạn 6 năm qua, đội ngũ cán bộ nữ quản lý của ngành đã đạt được các danh hiệu:

- 4 Nhà giáo ưu tú;
- 2 Huân huy chương các loại;
- 53 Bằng khen của Thủ tướng, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo và tương đương, UBND Thành phố;
- 35 Chiến sĩ thi đua Thành phố.

**Xét về mặt chuẩn đào tạo**

Tất cả nữ cán bộ quản lý đều đạt chuẩn đào tạo. Số lượng và tỉ lệ nữ cán bộ quản lý vượt chuẩn đào tạo khá cao. Cụ thể ở các bậc Mầm non, Tiểu học, Phổ thông như sau:

*Bảng 3: Số lượng và tỉ lệ nữ cán bộ quản lý đạt chuẩn đào tạo*

Năm	Mầm non		Tiểu học		Trung học cơ sở		Trung học phổ thông		Trung cấp		Cao đẳng (*)		Tổng cộng	
	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL	SL	TL
2007	165	74.32	119	96.75	24	70.59	1	10.00	3	75.00	1	100.0	313	89.5
2013	316	100.00	144	100.00	45	97.83	8	44.44	5	100.00	2	100.0	520	97.5

(Ghi chú: SL: Số lượng; TL: Tỉ lệ)

**Về kết quả đánh giá, xếp loại cuối năm học**

Căn cứ vào các văn bản hướng dẫn đánh giá, xếp loại cán bộ công chức, viên chức của Bộ Nội vụ, đặc biệt là Quy chế đánh giá, xếp loại giáo viên mầm non và giáo viên phổ thông công lập ban hành theo Quyết định 06/2006/QĐ-BNV ngày 21

tháng 3 năm 2006 và các Thông tư của Bộ Giáo dục và Đào tạo về việc hướng dẫn đánh giá xếp loại cuối năm học đối với Chuẩn đánh giá hiệu trưởng, phó hiệu trưởng; Chuẩn nghề nghiệp giáo viên mầm non, tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông và Chuẩn giám đốc các trung tâm giáo dục thường xuyên, hàng năm Sở Giáo dục và Đào tạo đã tiến hành triển khai công tác đánh giá cán bộ, công chức, viên chức của ngành. Trong tổng số nữ cán bộ quản lý được đánh giá xếp loại, trung bình mỗi năm có khoảng 60% đạt loại Xuất sắc, 39% đạt loại Khá, 1% loại Trung bình.

Như vậy, so sánh qua 6 năm từ 2007 đến 2013, chúng ta có thể thấy, ở các bậc Mầm non và Tiểu học, đội ngũ nữ cán bộ quản lý về cơ bản giữ nguyên tỉ lệ; ở bậc Phổ thông và các phòng ban ở Sở Giáo dục và Đào tạo tỉ lệ nữ cán bộ quản lý có sự phát triển khá cao.

Qua thống kê, đội ngũ cán bộ nữ của ngành đã hoàn thành tốt nhiệm vụ, đa số đã biết phát huy lợi thế *tính nữ*, đó là sự nhạy cảm, mềm mại, dịu dàng, khéo léo, chính chu trong việc điều hành, quản lý. Đặc biệt, đã ý thức cao các vấn đề liên quan đến giới tính trong việc tham mưu, đề xuất các chế độ chính sách, xử lý những tình huống có liên quan đến giáo viên, nhân viên và học sinh nữ.

Về mặt hạn chế, đó là vẫn còn một số nữ cán bộ quản lý có sức khỏe chưa tốt; một bộ phận có tư tưởng an bài, thiếu tự tin, có tâm lý thích làm phó hơn trưởng, ý thức cầu tiến chưa cao. Mặt khác, họ còn mang tâm lý tất cả hi sinh cho gia đình, con cái do đó thời gian đầu tư cho công việc quản lý; thời gian bám trường, bám lớp, bám công sở chưa thật nhiều; việc học nâng cao trình độ chuyên môn, dự các lớp bồi dưỡng tập trung dài hạn gặp khó khăn. Ở một vài đơn vị, việc phát hiện nguồn cán bộ nữ còn hạn chế.

**3. Những bài học kinh nghiệm**

Có thể nói, so với các ngành khác, tỉ lệ nữ cán bộ quản lý ở ngành Giáo dục khá cao. Tuy nhiên, để làm tốt hơn nữa công tác quy hoạch, phát triển cán bộ nữ trước mắt và lâu dài, theo chúng tôi cần tập trung vào một số nội dung chủ yếu sau:

**Một là,** tiếp tục quán triệt trong các cấp ủy đảng, lãnh đạo các đơn vị về vai trò của phụ nữ thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Tăng cường công tác cán bộ nữ không phải để có cơ cấu mà chính là để khơi dậy, phát huy tiềm năng của phụ nữ, bảo đảm bình đẳng giới và phát huy vai trò của phụ nữ. Triển khai đồng bộ công tác tuyên truyền, phổ biến giáo dục về bình đẳng giới, đồng thời làm tốt công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ, nhất là cán bộ nữ.

**Hai là,** bám sát kế hoạch quy hoạch của Bộ Giáo dục và Đào tạo và định hướng của thành phố, Sở Giáo dục và Đào tạo chỉ đạo các phòng ban, các đơn vị trực thuộc xây dựng kế hoạch xây dựng lực lượng cán bộ dự nguồn cụ thể trên cơ sở ít nhất có 2 - 3 người/1 chức danh cụ thể và 1 người có thể được quy hoạch 2 - 3 chức danh khác nhau, trong đó hết sức chú ý đến đội ngũ cán bộ quản lý trẻ, cán bộ nữ. Phải nhấn mạnh sự cần thiết của cán bộ nữ trong đội ngũ lãnh đạo của đơn vị, của ngành. Phấn đấu đến năm 2015, trong tất cả các đơn vị do ngành quản lý đều ít nhất có 1 cán bộ lãnh đạo là nữ.

**Ba là,** công tác quy hoạch, xây dựng, phát triển cán bộ nữ từ cơ sở phải theo đúng quy trình, đảm bảo đúng các tiêu chuẩn, tránh nóng vội duy ý chí "nước đến chân mới nhảy", "đến hẹn lại lên", cơ cấu cho đủ tỉ lệ... Định kì hàng năm trong công tác cán bộ phải rà soát kĩ về công tác cán bộ nữ để có thể điều chỉnh kịp thời những vướng mắc nếu có.

**Bốn là,** việc quy hoạch, phát triển cán bộ nữ phải gắn sát với công tác xây dựng, đánh giá về công tác Đảng tại đơn vị, gắn sát với quá trình đánh giá theo chuẩn của giáo viên, chuẩn hiệu trưởng, phó hiệu trưởng, gắn sát với quá trình theo dõi qua các hoạt động về chuyên môn nghiệp vụ, quá trình lãnh đạo, quản lý các tổ chức đoàn thể tại đơn vị.

**Năm là,** quá trình quy hoạch, phát triển cán bộ nữ phải là quá trình mở. Một là, phải chấp nhận phương án vừa bổ sung vừa loại bỏ. Bổ sung những nhân tố mới, tích cực, có triển vọng và loại bỏ những nhân tố không còn phù hợp xét về quá trình phấn đấu và thời gian đảm bảo đủ cho nhiệm kỳ quy hoạch, bổ nhiệm. Hai là, thực hiện quy trình luân chuyển cán bộ từ đơn vị này về đơn vị khác, từ các đơn vị cơ sở về cơ quan phòng, sở và ngược lại. Ba là, đa dạng các hình thức chọn lựa cán bộ nữ trong đó có hình thức thi tuyển, để cử...

Một vấn đề quan trọng khác, chúng ta cần chú ý khâu phát triển cán bộ nữ, nghĩa là tạo mọi điều kiện để đội ngũ nữ cán bộ lãnh đạo quản lý thể hiện được năng lực, thế mạnh của mình, đặc biệt là những nữ cán bộ quản lý vừa mới được bổ nhiệm, như lời Thứ trưởng Nguyễn Vinh Hiển đã lưu ý trong Hội nghị

triển khai công tác quy hoạch cán bộ Bộ Giáo dục và Đào tạo năm 2012 vào ngày 13/6/2012: "Muốn công tác quy hoạch cán bộ thực sự tốt thì tổ chức phải có trách nhiệm bồi dưỡng, đào tạo cán bộ trong quy hoạch. Những cán bộ nào trong quy hoạch yếu về mặt nào phải kịp thời cử đi bồi dưỡng, đào tạo, phục vụ kịp thời cho công tác quy hoạch. Bên cạnh đó là tăng cường giao nhiệm vụ, giao việc cho cán bộ quy hoạch để tăng cường trách nhiệm cán bộ cũng như tích lũy kinh nghiệm cần thiết trong công tác để khi nhận nhiệm vụ mới có thể làm việc được ngay".

### Kết luận

Công tác cán bộ nữ trong ngành Giáo dục nói chung và công tác quy hoạch cán bộ nữ nói riêng có vai trò và vị trí quan trọng trong sự nghiệp đổi mới căn bản và toàn diện giáo dục theo tinh thần nghị quyết Đại hội Đảng Cộng sản Việt Nam lần thứ XI. Cùng với các địa phương khác, những kinh nghiệm bước đầu trong công tác này của Thành phố Đà Nẵng sẽ góp phần tích cực nâng cao chất lượng và hiệu quả ở từng địa phương nói riêng và trong phạm vi cả nước nói chung.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Báo cáo tổng kết công tác Vì sự tiến bộ của phụ nữ Thành phố Đà Nẵng năm 2011, 2012, 2013.
2. Báo cáo tổng kết Đề án "Xây dựng và nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục Thành phố Đà Nẵng đến năm 2010" và kế hoạch triển khai đến 2015.
3. Chiến lược phát triển giáo dục giai đoạn 2011 - 2020.
4. Dữ liệu quản lý cán bộ của Sở Giáo dục và Đào tạo Thành phố Đà Nẵng.
5. Đề án phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao của Thành phố Đà Nẵng.
6. Trần Khánh Đức (2010), Giáo dục và phát triển nguồn nhân lực trong thế kỉ XXI, NXB Giáo dục Việt Nam.

### SUMMARY

*The planning and development of female staff is an important task in all sectors and levels. For the education sector, forces of female teachers, managers and staff account for up a huge percentage. Therefore, the task of planning and development of female staff is always put out a very urgent way. In recent years, Da Nang City is one of the localities which have good performance and positive results. Along with other localities, the initial experience in this work of Da Nang City will contribute positively improvement the quality and efficiency in the local area in particular, and the country in general.*