

MỘT SỐ YẾU TỐ HẠN CHẾ VIỆC HỌC TẬP, NGHIÊN CỨU NÂNG CAO TRÌNH ĐỘ CHUYÊN MÔN CỦA CÁN BỘ, GIẢNG VIÊN NỮ Ở ĐHQG HÀ NỘI

Vũ Thu Ngọc, Nguyễn Hồng Quang

Khoa Tài chức

Đại học Quốc gia Hà Nội là một mô hình đại học mới, một Trung tâm đào tạo nghiên cứu và ứng dụng khoa học công nghệ chất lượng cao kết hợp với một bề dày truyền thống văn hoá và khoa học lâu đời, tại đây có nhiều nhà khoa học, sư phạm danh tiếng đã học tập và trưởng thành, thế nhưng tên tuổi các nhà khoa học, sư phạm nữ hàng đầu còn quá hiếm hoi, điều đó đã gợi ý cho chúng tôi chọn vấn đề này để tìm hiểu.

1. Nguyên nhân hạn chế việc học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn của cán bộ giáo viên nữ ở Đại học Quốc gia Hà Nội

Đại học Quốc gia Hà Nội được thành lập với chủ trương: phát triển thành một trung tâm đại học đa ngành, đa lĩnh vực, chất lượng cao ngang tầm các đại học tiên tiến trong khu vực, tiến tới đạt trình độ quốc tế đã đặt ra yêu cầu ngày càng cao hơn đối với cán bộ. Muốn đảm đương được sứ mạng của mình Đại học Quốc gia Hà Nội luôn cần đảm bảo có đội ngũ cán bộ, giáo viên đủ về số lượng, mạnh về chất lượng nhưng thực trạng đội ngũ cán bộ và chiến lược phát triển đội ngũ này trong những năm tới là vấn đề nan giải của Đại học Quốc gia Hà Nội.

Các số liệu về đội ngũ cán bộ của Đại học Quốc gia Hà Nội hiện nay: tổng số cán bộ 2651, số cán bộ nữ là 1297, chiếm 49,5 %, trong đó số nữ cán bộ, giảng viên đạt học vị tiến sĩ trở lên còn quá khiêm tốn: 39 người, chiếm tỉ lệ 9,1% trong tổng số: 389 tiến sĩ, tỉ lệ nữ giáo sư, phó giáo sư chỉ đạt 6%.

Xét về khả năng làm chuyên môn của nữ trí thức ngày nay hầu như không thua kém đàn ông về trí tuệ, về sự kiên nhẫn, trách nhiệm và lòng nhiệt tình. Ngoài ra phụ nữ còn có những lợi thế hơn hẳn nam giới do giới tính quy định, đó là quán xuyến, lo toan, cẩn thận, chu đáo, cẩn cù, bình tĩnh, dịu dàng, chín chắn và trong công việc khéo léo hơn nam giới. Vậy, lực cản nào

khiến cán bộ, giảng viên ít có cơ hội nâng cao trình độ của mình? Qua phân tích chúng tôi nhận thấy các yếu tố gây ảnh hưởng, hạn chế việc học tập, nghiên cứu nâng cao trình độ chuyên môn nữ ở Đại học Quốc gia Hà Nội do các nguyên nhân chính sau đây:

1.1. Nguyên nhân khách quan

- Ngày nay trong xã hội đã có những nhận thức khá chính xác về việc cần thiết phải tạo điều kiện, cơ hội cho phụ nữ phát triển, nhưng do những khuôn mẫu về sự phân công vai trò lao động trong gia đình đã làm vô hiệu hoá những nhận thức tiến bộ ấy. Nam giới đã được phụ nữ chung sức gánh vác kinh tế nhưng nam giới và ngay cả bản thân phụ nữ vẫn coi việc nội trợ và chăm sóc con cái là việc riêng, là nhiệm vụ của chính phụ nữ. Điều đó dẫn đến nam giới vẫn có nhiều thời gian và cơ hội để toàn tâm, toàn ý phát triển sự nghiệp cho bản thân.

- Người phụ nữ tri thức luôn cần thực hiện tốt vai trò "kép" của mình: vừa gánh vác công việc gia đình vừa tham gia công việc xã hội. Để đạt được một kết quả hay một thành công nào đó trong sự nghiệp, phụ nữ phải có cố gắng gấp nhiều lần nam giới. Khi cán bộ nữ say mê, chuyên tâm cho lĩnh vực chuyên môn thì họ lại không điều chỉnh được thời gian và dành sự quan tâm đúng mức cho cuộc sống gia đình riêng. "Đàn ông xây nhà, đàn bà xây tổ ấm", phụ nữ tri thức ngày nay vẫn luôn tự hào được đảm nhận vai trò vun đắp cho tổ ấm hạnh phúc của mình, vẫn sẵn lòng hy sinh quyền lợi bản thân cho chồng, cho con - những người thân yêu nhất của mình. Thiên chức làm vợ, làm mẹ khiến họ sẵn sàng quên đi bản thân cho sự nghiệp của chồng, lo dạy dỗ con trưởng thành. Đa số chị em cho rằng thật nghiệt ngã nếu buộc phải lựa chọn hạnh phúc gia đình và sự nghiệp nhưng chắc chắn họ sẽ lựa chọn hạnh phúc gia đình. Sự lựa chọn đó là đáng quý nhưng thật trơ vờ nếu người phụ nữ không chịu sự lựa chọn đó. Trên thực tế, không ít chị em cùng với sự thành công trong sự nghiệp là thất bại trong cuộc sống gia đình, mặc dù các chị đã rất cố gắng và không mong đợi sự tan vỡ.

- Ngoài ra, một nguyên nhân vô cùng quan trọng đó là người phụ nữ trực tiếp không được sự ủng hộ từ người chồng, số đông nam giới thường cho rằng những người phụ nữ quá quan tâm đến công việc là những người phụ nữ hãnh tiến, khi phụ nữ học cao hơn chồng, họ sẽ sinh ra coi thường ý kiến của chồng, có khi lấy người khác để so sánh với chồng, hoặc họ cảm thấy xấu hổ khi có người chồng học vấn thấp hơn mình, họ thấy khó xử trong quan hệ ngoại giao cũng như trong gia đình ...

1.2. Nguyên nhân chủ quan

- Có lẽ, lực cản lớn nhất trong việc nâng cao trình độ của phụ nữ ngành giáo dục và đào tạo lại chính từ phía chị em, đó là sự tự mãn và tính an phận, như vậy điều quan trọng đầu tiên là chị em chưa vượt lên được chính bản thân mình. Rất nhiều phụ nữ cho rằng có bằng đại học và công việc ổn định là tốt rồi. So với mặt bằng xã hội, về kinh tế tạm thoả mãn, về địa vị chuyên môn tạm ổn vì vậy họ bằng lòng với tri thức và công việc mình đảm nhận để lo toan việc gia đình. Thực tế cho thấy rất nhiều cán bộ, giảng viên nữ ở điểm xuất phát cùng các đồng nghiệp nam, họ là những nữ trí thức rất tài ba và tâm huyết. Nhưng sau nhiều năm công tác, khi mà xã hội luôn luôn vận động và biến đổi, nhu cầu của nền giáo dục cũng như của sinh viên ngày một nâng cao, rất nhiều người trong số họ vẫn dậm chân tại điểm xuất phát, trong khi các đồng nghiệp nam đã kịp trau dồi và tích lũy, nghiên cứu chuyên sâu được một khối lượng kiến thức đáng kể. Công việc gia đình trĩu nặng trên vai khiến thời gian dành cho sự nghiệp nói chung, cho việc học hành nói riêng giảm xuống tới mức tối thiểu. Hình ảnh nữ cán bộ, giảng viên thông minh, năng động được thay thế bằng người an phận thủ thường, chỉ hoàn thành công việc được giao ở mức trung bình.

- Phụ nữ tự mình không muốn nâng cao trình độ không 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 đây đó vẫn còn những câu nói như kiểu: "phụ nữ mà ham học làm gì nhiều cho khổ". Trong xã hội có sự đánh giá, nhìn nhận không chính xác về năng lực và tính cách của

người phụ nữ dẫn đến thái độ coi thường phụ nữ nhưng bản thân chị em cũng có tâm lý an phận, ỷ lại, thiếu tự tin vào khả năng của mình và đôi khi tự đánh giá thấp hình ảnh bản thân của giới mình nói chung và của bản thân mình nói riêng.

2. Xu hướng phát triển của Đại học Quốc gia Hà Nội

- Xây dựng đội ngũ cán bộ có quy mô hợp lý, có cơ cấu đồng bộ về chuyên môn (ngành, chuyên ngành), trình độ (học hàm, học vị) và về độ tuổi, giới tính..., đảm bảo tính kế thừa và phát triển. Phấn đấu đến năm 2010 khoảng 95% cán bộ giáo dục, nghiên cứu có học vị trên đại học, trong đó 70% có học vị tiến sĩ và 30 % có chức danh phó giáo sư, giáo sư; hầu hết cán bộ giáo dục có thể sử dụng tốt một ngoại ngữ trong hoạt động chuyên môn, trong đó có khoảng 15% có thể giảng dạy chuyên môn bằng ngoại ngữ.

- Đào tạo, đào tạo lại và bồi dưỡng nâng cao năng lực và trình độ đội ngũ cán bộ giảng dạy, nghiên cứu quản lý, đáp ứng yêu cầu đào tạo và nghiên cứu khoa học chất lượng cao ngang tầm các trường đại học tiên tiến trong khu vực, tiến tới đạt trình độ quốc tế. Hoạch định chiến lược đào tạo đội ngũ cán bộ khoa học trẻ để thay thế các cán bộ đầu ngành đã sắp đến tuổi nghỉ hưu.

- Xây dựng cơ chế tuyển chọn, sử dụng cán bộ hợp lý, có cơ chế, chính sách đãi ngộ, khuyến khích thoả đáng nhằm phát huy tối đa năng lực trong hoạt động chuyên môn và quản lý đội ngũ cán bộ.

Trước yêu cầu đòi hỏi cao của giáo dục đại học nếu chị em phụ nữ không tự mình phấn đấu vươn lên thì không thể hoàn thành nhiệm vụ được, điều đó có nghĩa là chị em tự đào thải mình ra khỏi những yêu cầu khắt khe khi công tác tại Đại học Quốc gia Hà Nội.

3. Một số đề xuất cải thiện thực trạng

3.1. Về phía Đại học Quốc gia Hà Nội

- Nghiên cứu và đề xuất các chế độ chính sách nhằm bồi dưỡng và nâng cao trình độ chuyên môn cho chị em (giảm giờ chuẩn, tăng phụ cấp đào tạo và đào tạo lại, dành tỷ lệ thích đáng cho nữ trong đào tạo...).

- Xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu đổi mới và nâng cao chất đào tạo.

- Vận động chị em tích cực nâng cao trình độ chuyên môn, NCKH, giải quyết tư tưởng muốn an nhàn hưởng về cuộc sống gia đình, bằng lòng với kiến thức đã có. Cần làm cho chị em thấy rõ nữ trí thức có trình độ chuyên môn cao hiện nay đều do tự phấn đấu vươn lên, rất nhiều người có trình học vị cao trưởng thành trong điều kiện khó khăn.

- Ngoài ra cần phát hiện nữ cán bộ có năng lực chuyên môn và phẩm chất để đề xuất bồi dưỡng và cử đi học nâng cao trình độ.

3.2. Về phía cán bộ, giáo viên nữ Đại học Quốc gia Hà Nội

Những năm trước đây đội ngũ giảng viên còn quá ít, yêu cầu của xã hội chưa cao, chúng ta tạm chấp nhận điều kiện lấy đại học dạy đại học, hiện nay yêu cầu của xã hội đã đổi khác cao hơn trước rất nhiều, chúng ta không thể bằng lòng với kiến thức mình đã có, để công tác, giảng dạy được đại học phải có trình độ tối thiểu trên đại học. Việc đào tạo liên tục trong suốt cuộc đời phải trở thành kim chỉ nam cho mỗi nữ cán bộ. Không được tạo điều kiện và không cố gắng tự tạo điều kiện để tiếp tục học tập, người phụ nữ cũng đồng thời đánh mất luôn những cơ hội để xoá đi sự bất bình đẳng. Người phụ nữ có tri thức cần biết coi sự nghiệp là lẽ sống, sự tồn tại và khát vọng của cuộc đời, cần có ý thức tìm tòi, sáng tạo, đam mê và cống hiến. Vì vậy, bản thân mỗi cán bộ, giáo viên nữ cần không ngừng tiếp tục học tập, nâng cao trình độ, phải thường xuyên và liên tục bổ sung những kiến thức bị hẫng hụt và lỗi thời, phải cập nhật hoá kiến thức, có như thế thì mới có thể giảng dạy tốt được.

Việc nâng cao trình độ học vị của nữ cán bộ giáo dục chỉ có thể thực hiện được bằng chính sự cố gắng, nỗ lực và quyết tâm chủ quan của bản thân chị em. Tuy nhiên để hoàn thành được nhiệm vụ học tập, nghiên cứu chuyên môn, khó khăn lớn nhất đối với họ chính là khả năng điều tiết hài hoà các quan hệ gia đình và xã hội để vẫn giữ được những nét giá trị truyền thống của giới mình. Vì vậy, từ chính mỗi nữ cán bộ cần phải thay đổi quan niệm về giới mình, nâng cao tính tự chủ trong công tác chuyên môn và công

việc, điều đó giúp cho các nữ trí thức thoát khỏi sự lệ thuộc, vượt lên mặc cảm bản thân, giá trị đích thực của người phụ nữ chỉ được xã hội nhìn nhận khi chính người phụ nữ thay đổi được cách nhìn về vai trò của họ trong gia đình và xã hội. Điều này đòi hỏi người phụ nữ phải cố gắng nhiều hơn, lao động nhiều hơn cho sự nghiệp phát triển chuyên môn và biết cách chăm sóc, vun vén cho tổ ấm của mình.

4. Lời kết

Bác Hồ kính yêu của chúng ta đã nói "Non sông gấm vóc Việt Nam do phụ nữ ta trẻ cũng như già, ra sức thêu dệt mà thêm tốt đẹp rực rỡ" Đất nước đang chờ đợi sự thêu dệt của nữ trí thức ngành giáo dục đào tạo trong đó có đội ngũ nữ cán bộ, giáo viên của Đại học Quốc gia Hà Nội chúng ta. Khoa học không nương nhẹ, không chiếu cố, vì vậy nữ trí thức Đại học Quốc gia Hà Nội phải tự trưởng thành không phải vì những bằng cấp mà họ sẽ đạt được, không phải vì bề ngoài với những cương vị mà xã hội giao phó cho họ, mà tự bên trong mỗi trí thức cần phải hiểu tường tận hơn về mình về vai trò của mình đối với gia đình, đối với xã hội từ đó phấn đấu trau dồi và nâng cao trình độ học vấn của mình lên. Để giúp phụ nữ thực hiện được trọn vẹn cả đôi đường: việc nhà - việc nước thì xã hội (Đảng, nhà nước và lãnh đạo ngành) và mọi thành viên trong gia đình cần quan tâm hơn đến người vợ, người mẹ tạo điều kiện chia sẻ gánh nặng gia đình để người phụ nữ phát huy năng lực quý báu của mình trong công cuộc đổi mới và xây dựng đất nước. Thi hào Tago của Ấn độ nói rằng "Giáo dục một người đàn ông được một con người, Giáo dục một người phụ nữ được một gia đình, Giáo dục một người thầy được một thế hệ". Vậy tại sao chúng ta lại không quan tâm phát triển một người thầy là phụ nữ chúng ta sẽ được cả một gia đình và một thế hệ.