

ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC

KIỀU THỊ THÙY TRANG

**YẾU TỐ GIỚI TRONG LÃNH ĐẠO TRƯỜNG PHỔ THÔNG:
NGHIÊN CỨU TRƯỜNG HỢP THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH**

Chuyên ngành: QUẢN LÝ GIÁO DỤC

Mã số: 9.14.01.14

TÓM TẮT LUẬN ÁN TIẾN SĨ QUẢN LÝ GIÁO DỤC

HÀ NỘI – 2023

CÔNG TRÌNH ĐƯỢC HOÀN THÀNH TẠI
TRƯỜNG ĐẠI HỌC GIÁO DỤC, ĐẠI HỌC QUỐC GIA HÀ NỘI

Người hướng dẫn khoa học: GS. TS. Nguyễn Quý Thanh
TS. Hoàng Gia Trang

Phản biện 1:.....

Phản biện 2:.....

Luận văn sẽ được bảo vệ trước Hội đồng chấm luận án thạc sĩ họp tại Trường Đại
học Giáo dục năm 2023

Có thể tìm hiểu luận án tại:

- Thư viện Quốc gia Việt Nam.
- Trung tâm Thông tin – Thư viện, Đại học Quốc gia Hà Nội.

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Những thay đổi mang tính toàn cầu đã đồng thời mở rộng sứ mệnh của nhà trường trong thời kỳ mới, và từ đó nảy sinh yêu cầu mới đối với lãnh đạo trường học. Hiệu trưởng nhà trường sẽ không chỉ duy trì hiện trạng bằng cách quản lý các hoạt động chủ chốt, thường xuyên mà phải có khả năng xây dựng trường học thành những tổ chức có thể học hỏi và nhanh chóng thích ứng với những thay đổi để cải thiện chất lượng đội ngũ giáo viên và nâng cao kết quả học tập của học sinh. Hiệu trưởng của trường học ngày nay phải là một nhà lãnh đạo có trình độ chuyên môn, hiểu được sự phát triển giáo dục và có kỹ năng quản lý vững chắc để dẫn dắt một trường học. Việc bổ nhiệm hiệu trưởng từ chỗ lựa chọn trước hết là một giáo viên có thành tích thì hiện nay ứng viên phải trải qua các cuộc phỏng vấn và các bài kiểm tra tâm lý để đánh giá mức độ phù hợp và đáp ứng được yêu cầu trong thời kỳ mới.

Ở Việt Nam công cuộc đổi mới đất nước đang đặt ra những yêu cầu rất lớn đối với đổi mới giáo dục theo tinh thần Nghị quyết số 29-NQ/TW của Ban chấp hành Trung ương, trong đó đổi mới cơ chế quản lý giáo dục, phát triển đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý là khâu then chốt. Vấn đề đặt ra nguồn nhân lực nữ hiện có là rất lớn, trong ngành giáo dục tỷ lệ này cao hơn rất nhiều (ở bậc học tiểu học số cán bộ quản lý và giáo viên chủ yếu là nữ), nhưng tỷ lệ nữ cán bộ quản lý giáo dục trong tổng số cán bộ quản lý giáo dục ở cấp tỉnh và cấp huyện có xu hướng giảm dần, tỷ lệ nữ lãnh đạo, quản lý cũng còn chưa cao. Mặt khác, những khác biệt về giới cũng chi phối rất lớn đến hoạt động lãnh đạo tổ chức nói chung và nhà trường nói riêng, đến quá trình phát triển nghề nghiệp của các nhà lãnh đạo nhà trường phổ thông hiện nay.

Trước thực trạng đó, chúng tôi thiết nghĩ cũng cần phải xem xét vai trò lãnh đạo ở các trường phổ thông hiện nay dưới góc độ giới; từ đó đề xuất giải pháp phát huy các yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông nhằm đưa đến những hiệu quả tốt hơn trong lãnh đạo giáo dục, đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay.

Đây là những lý do để tác giả lựa chọn đề tài: “*Yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông: Nghiên cứu trường hợp Thành phố Hồ Chí Minh*” làm luận án.

2. Mục đích nghiên cứu

Nghiên cứu cơ sở lý luận và thực tiễn của yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông ở TP.HCM, từ đó đề xuất giải pháp phát huy các yếu tố giới trong lãnh đạo

trường phổ thông góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nhà trường thực hiện bình đẳng giới trong giáo dục.

3. Khách thể và đối tượng nghiên cứu

3.1. Khách thể nghiên cứu:

Hoạt động lãnh đạo tại các trường phổ thông ở TP.HCM.

3.2. Đối tượng nghiên cứu:

Yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông ở TP.HCM.

4. Câu hỏi nghiên cứu:

(i) Hoạt động lãnh đạo của hiệu trưởng các nhà trường phổ thông chịu ảnh hưởng của yếu tố giới như thế nào?

(ii) Có sự khác biệt nào trong lãnh đạo nhà trường giữa nam giới và nữ giới ở trường phổ thông?

(iii) Cần giải pháp nào để phát huy yếu tố giới nhằm nâng cao hiệu quả lãnh đạo trường phổ thông tại TP.HCM?

5. Giả thuyết nghiên cứu

- Trong nhà trường phổ thông hiện nay, yếu tố giới có ảnh hưởng đến hiệu quả lãnh đạo của đội ngũ hiệu trưởng.

- Có sự khác biệt về đặc điểm tâm lý giữa hiệu trưởng nam và hiệu trưởng nữ ở các trường học. Trong đó, hiệu trưởng nữ có những đặc điểm tâm lý trong hoạt động lãnh đạo thể hiện rõ ràng hơn so với hiệu trưởng nam.

- Giải pháp phát huy yếu tố giới bao gồm giải pháp thúc đẩy bình đẳng giới và giải pháp kiểm soát, giảm bớt bất bình đẳng giới để góp phần nâng cao hiệu quả lãnh đạo trường học nhằm nâng cao chất lượng giáo dục của nhà trường.

6. Nhiệm vụ nghiên cứu

- Nghiên cứu các vấn đề lý luận về giới và hoạt động lãnh đạo trường phổ thông.

- Phân tích thực trạng lãnh đạo của hiệu trưởng trường phổ thông theo yếu tố giới.

- Đề xuất giải pháp có tính đến yếu tố giới để nâng cao hiệu quả lãnh đạo trường phổ thông tại TP.HCM.

7. Phương pháp luận và phương pháp nghiên cứu

7.1. Phương pháp luận:

Luận án tiếp cận nghiên cứu theo quan điểm khoa học, hệ thống, logic - lịch sử, thực tiễn và giới.

7.2. Phương pháp nghiên cứu:

Tổng quan nghiên cứu, phân tích tài liệu, điều tra bằng bảng hỏi, phỏng vấn, phương pháp chuyên gia, nghiên cứu trường hợp điển hình, thống kê toán học.

8. Phạm vi và giới hạn nghiên cứu

- Khách thể khảo sát: giáo viên, cán bộ quản lý giáo dục ở các trường phổ thông.
- Thời gian: trong hai năm 2020 và 2021.
- Không gian: tại các trường phổ thông trên địa bàn TP.HCM

9. Những luận điểm bảo vệ

- Có sự khác biệt về khả năng lãnh đạo giữa nam và nữ cán bộ quản lý tại các trường phổ thông hiện nay. Sự khác biệt này không xuất phát từ trình độ, năng lực của người lãnh đạo (không thuộc mục đích, nhiệm vụ của luận án) mà có nguyên nhân từ yếu tố giới.

- Các yếu tố giới nhìn từ góc độ sinh lý, tâm lý, chức năng và từ góc độ xã hội như định kiến giới, hoàn cảnh, nghề nghiệp có ảnh hưởng rõ tới đến phong cách và phương pháp lãnh đạo trường phổ thông.

- Yếu tố giới thể hiện trong lãnh đạo trường phổ thông và ảnh hưởng tới đội ngũ giáo viên, nhân viên và học sinh; từ đó ảnh hưởng không nhỏ đến kết quả các hoạt động giáo dục của nhà trường.

- Phát triển năng lực lãnh đạo trường phổ thông tại Thành phố Hồ Chí Minh dựa trên phát huy yếu tố giới.

10. Đóng góp mới của luận án

- Hệ thống hóa một số vấn đề lý luận và lý thuyết khoa học liên quan đến đề tài: các khái niệm, yếu tố giới ảnh hưởng đến phong cách lãnh đạo, đặc điểm nhân cách lãnh đạo trong hoạt động quản lý nhà trường.

- Đánh giá được thực trạng ảnh hưởng của yếu tố giới đối với lãnh đạo trường phổ thông.

- Đề xuất các giải pháp phát huy yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông tại TP.HCM.

11. Cấu trúc luận án

Ngoài phần mở đầu, kết luận, khuyến nghị, tài liệu tham khảo, luận án được chia làm 3 chương:

Chương 1: Cơ sở lý luận về giới và lãnh đạo trường phổ thông

Chương 2: Thiết kế và tổ chức nghiên cứu

Chương 3: Thực trạng lãnh đạo trường phổ thông ở Thành phố Hồ Chí Minh theo tiếp cận giới trong một số chiều cạnh

Chương 4: Giải pháp tăng cường hiệu quả của yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông

CHƯƠNG 1

CƠ SỞ LÝ LUẬN VỀ GIỚI VÀ LÃNH ĐẠO TRƯỜNG PHỔ THÔNG

1.1. Tổng quan nghiên cứu

1.1.1. Những nghiên cứu về lãnh đạo nhà trường phổ thông

Lãnh đạo được định nghĩa là một môi quan hệ ảnh hưởng xã hội giữa hai hoặc nhiều người phụ thuộc vào nhau để đạt được những mục tiêu chung nhất trong một tình huống nhóm (E.P. Hollander & J.W. Julian, 1969).

Pont, B., Nusche, D., & Moorman, H. (2008) đề xuất cấu trúc năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng đảm bảo thực hiện được 4 nhóm trách nhiệm đối với người dạy, người học, các nguồn lực và quan hệ bên ngoài trường.

Nghiên cứu của OECD (2008) về trường hợp ở Australia đã đề xuất một bộ tiêu chuẩn tuyển dụng và lựa chọn lãnh đạo nhà trường gồm 5 tiêu chuẩn năng lực lãnh đạo và 1 tiêu chuẩn về nhu cầu cộng đồng.

Robinson, V. M. J., Hohepa, M., & Lloyd, C. (2009) nghiên cứu về lãnh đạo trường học New Zealand đã đề xuất được một cấu trúc 6 – chiều cạnh lãnh đạo nhằm cải thiện dạy và học.

Nghiên cứu của Townsend, Tony (2011) về lãnh đạo trường học ở Florida, Hoa Kỳ cho biết: 46% trong tổng số 91 kỹ năng cụ thể của lãnh đạo trường học là năng lực nhận thức, nắm bắt các quy định pháp luật. Nghiên cứu về lãnh đạo trường học ở Australia chỉ ra người lãnh đạo trường học cần có ba loại năng lực thuộc ba cấp độ là: (i) năng lực lãnh đạo bản thân để học tập, (ii) năng lực lãnh đạo người khác để học tập và (iii) năng lực lãnh đạo tổ chức để học tập.

Tác giả Lê Kim Long và cộng sự (2021) đã tiến hành khảo sát 290 hiệu trưởng ở sáu tỉnh miền núi Tây Bắc Việt Nam về các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực lãnh đạo của hiệu trưởng.

1.1.2. Những nghiên cứu liên quan đến vấn đề giới

Mary Wollstonecraft (1759-1797), nhà văn, nhà triết học Anh, là tiền thân cho “Phong trào nữ quyền” trên thế giới đã xuất bản chuyên luận: *A Vindication of the*

Rights of Women (1792). Đầu thế kỷ 20, các phong trào nữ quyền trên thế giới phát triển mạnh đặt ra những tiêu chuẩn và vai trò mới cho phụ nữ; phụ nữ phải có quyền bình đẳng trong mọi lĩnh vực, đặc biệt là các cơ hội chính trị và xã hội.

UNIFEM (2004) xuất bản cuốn *The Women's Empowerment Principles* lần đầu tiên đưa ra bộ quy tắc ứng xử toàn cầu với 7 giải pháp tập trung trao quyền, thăng tiến và đầu tư cho phụ nữ trên toàn thế giới.

Lorraine Corner (2008) kêu gọi chú ý đến việc đảm bảo chính sách, môi trường thể chế và xã hội; đảm bảo nam giới và phụ nữ, trẻ em trai và trẻ em gái đều được tiếp cận bình đẳng với các cơ hội và lợi ích; nhà nước với tư cách là người có nghĩa vụ bảo vệ, tôn trọng và thực thi các quyền đó.

Anne Marie Goetz (2008) cho rằng nếu phụ nữ không tham gia lãnh đạo, tiếng nói của họ về các vấn đề kinh tế, chính trị và xã hội sẽ không được lắng nghe.

Valerie M. Hudson (2012) trong tác phẩm *Sex and World Peace* khẳng định sự bình yên của một quốc gia không phải bởi mức độ giàu có, dân chủ hay bản sắc tôn giáo, dân tộc mà là phụ nữ của họ được đối xử như thế nào.

Những nghiên cứu ban đầu về giới liên quan đến an sinh và vai trò của người phụ nữ trong xã hội. Dần về sau, các nghiên cứu gắn liền với quyền bình đẳng của con người, sự bình an của mỗi quốc gia và hòa bình, tiến bộ của toàn thế giới.

1.1.3. Những nghiên cứu liên quan đến vấn đề giới và phong cách lãnh đạo trong giáo dục và đào tạo

Bradley, K. (2000) dựa trên phân tích ngữ liệu từ nhiều quốc gia đã chỉ ra những khác biệt về giới trong một số lĩnh vực. Addi-Raccah A., Ayalon, H. (2002) nghiên cứu sự khác biệt về giới trong việc bổ nhiệm các vị trí lãnh đạo các trường học ở Israel. Eagly, AH, Karau, SJ (2002) chỉ ra sự không phù hợp giữa nữ giới và vai trò lãnh đạo; phụ nữ ít thuận lợi hơn và hoàn thành các công việc lãnh đạo kém hơn nam giới.

Cuộc khảo sát của Ibukon và cộng sự (2011) trên 100 hiệu trưởng và 500 giáo viên ở bang Ekiti của Nigeria cho thấy rằng không có sự khác biệt đáng kể về hiệu quả lãnh đạo nhà trường giữa hiệu trưởng nữ và nam.

Báo cáo của OECD (2013) nhận định ở hầu hết các quốc gia ngoại trừ Úc, Israel và Thụy Điển, phụ nữ ít được lãnh đạo trường học ở cấp trung học cơ sở.

Ở Hoa Kỳ, mặc dù sự phân bố tổng thể về giới của các HT đã có những thay đổi theo hướng nghiêng về nữ HT ở cấp tiểu học. Tuy nhiên, 70% HT trường trung học của Mỹ vẫn là nam giới (Bitterman et al., 2013).

Ismail Badat (2014) chỉ ra một nghịch lý là trong khi số phụ nữ nỗ lực nâng cao trình độ và năng lực ngày một gia tăng thì kết quả đó vẫn không làm chuyển hóa thành các vị trí cấp cao và các vị trí lãnh đạo trong các tổ chức giáo dục.

Mạc Thị Cẩm Tú (2015) trình bày thực trạng và giải pháp về bình đẳng giới trong giáo dục ở Thành phố Hồ Chí Minh về: tỷ lệ nam/ nữ đi học ở các cấp học, bậc học, tỷ lệ biết đọc biết viết, số trường, lớp, học sinh, giáo viên,... từ đó đề xuất một số giải pháp cân bằng.

Đặng Thị Ngọc Lan (2017) cho thấy có một khoảng cách lớn giữa các chính sách và thực tiễn về giới; bình đẳng giới không tồn tại trên thực tế ở Việt Nam.

1.1.4. Những vấn đề đặt ra cần nghiên cứu

- Nghiên cứu về phong cách lãnh đạo của hiệu trưởng trường phổ thông theo tiếp cận giới.

- Thực trạng ảnh hưởng của yếu tố giới đối với phong cách lãnh đạo của hiệu trưởng trường phổ thông ở TP.HCM.

- Đề xuất giải pháp nhằm phát huy các yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông góp phần nâng cao chất lượng giáo dục nhà trường.

1.2. Các khái niệm

1.2.1. Giới tính và giới

Giới tính là khái niệm dùng để chỉ giống đực và giống cái của sinh vật nói chung, kể cả động vật và thực vật. Giới tính ở người là khái niệm mang tính tự nhiên, là đặc điểm sinh lý tạo nên sự khác biệt giữa người nam và người nữ.

Giới là thuật ngữ dùng để chỉ các đặc điểm xã hội của người nam và người nữ. Các đặc điểm này bao gồm vai trò, vị trí, trách nhiệm của nam và nữ trong các quan hệ xã hội.

1.2.2. Định kiến giới và bình đẳng giới

Định kiến giới là nhận thức, quan điểm, thái độ, nhận định, đánh giá chưa đúng, thiên lệch hoặc tiêu cực của cộng đồng về đặc điểm, vị trí, vai trò, trách nhiệm, năng lực của nữ giới và nam giới trong các mối quan hệ xã hội.

Bình đẳng giới là việc nam, nữ có vị trí, vai trò ngang nhau, được tạo điều kiện và cơ hội phát huy năng lực của mình cho sự phát triển của cộng đồng, của gia đình và thụ hưởng như nhau về thành quả của sự phát triển đó.

1.2.3. Yếu tố giới

Yếu tố giới là yếu tố đặc điểm, tính chất của mối tương quan xã hội giữa nam và nữ trong tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, trong nghiên cứu này là lĩnh vực giáo dục, đối với lãnh đạo trường phổ thông.

1.2.4. Lãnh đạo và quản lý trong giáo dục

1.2.4.1. Lãnh đạo và quản lý

Lãnh đạo theo nghĩa chung nhất là người có trách nhiệm đề ra chủ trương đường lối và động viên, thúc đẩy mọi người thực hiện. Quản lý là người tổ chức và điều khiển các hoạt động theo những yêu cầu nhất định.

1.2.4.2. Lãnh đạo và quản lý trong giáo dục và nhà trường

Một thực tế khá phổ biến ở các trường là hiệu trưởng đồng thời cũng làm bí thư chi bộ; từ đây người hiệu trưởng đóng vai trò kép vừa là quản lý vừa là lãnh đạo.

1.2.5. Lãnh đạo trường phổ thông

1.2.5.1. Khái niệm lãnh đạo trường phổ thông

Lãnh đạo trường phổ thông là hệ thống các chức năng, hoạt động xác định sứ mệnh, mục tiêu đến quản lý chương trình giáo dục phổ thông, xây dựng môi trường học tập và tạo dựng các mối quan hệ của nhà trường phổ thông với các môi trường bên ngoài.

1.2.5.2. Vị trí, chức năng, nhiệm vụ của hiệu trưởng trường phổ thông (theo Điều lệ)

1.2.6. Phong cách lãnh đạo trường phổ thông

1.2.6.1. Phong cách lãnh đạo

Phong cách lãnh đạo là kiểu hoạt động đặc thù của người lãnh đạo, được hình thành trên cơ sở của sự kết hợp chặt chẽ giữa yếu tố tâm lý chủ quan của người lãnh đạo và yếu tố môi trường xã hội, được sử dụng trong quá trình thực thi nhiệm vụ.

1.2.6.2. Phân loại phong cách lãnh đạo

1.2.6.3. Các kiểu phong cách lãnh đạo trường phổ thông:

Phong cách dân chủ, phong cách độc đoán, phong cách tự do, đa phong cách.

1.2.6.4. Các hình mẫu của phong cách lãnh đạo trường phổ thông

a) Nhà lãnh đạo gương mẫu: luôn giữ hình ảnh gương mẫu, thể hiện sự quan tâm chủ yếu đến con người.

b) Nhà lãnh đạo tích cực: tích cực trong hoạt động lãnh đạo, thể hiện sự quan tâm chủ yếu đến công việc.

c) Nhà lãnh đạo hoàn hảo: là người dẫn đường, biết tập hợp đội ngũ, biết truyền lửa, quan tâm đến công việc và con người.

1.3. Yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông qua một số nghiên cứu

1.3.1. Yếu tố giới trong đội ngũ lãnh đạo trường phổ thông

Lãnh đạo nam nhiều hơn nữ; công việc nhẹ thường dành cho nữ; thời gian lãnh đạo là như nhau; môi trường, điều kiện làm việc là như nhau; không có nhiều dữ liệu thống kê về nữ; công tác đào tạo, bồi dưỡng chưa có các ưu tiên cho nữ,...

1.3.2. Sự khác biệt giới trong phong cách lãnh đạo trường phổ thông

Phong cách lãnh đạo của nữ giới thường là phong cách lãnh đạo chuyển đổi, có xu hướng áp dụng phong cách dân chủ (Leithwood, 2004); (Valerio, 2009); (Agezo, 2010). Nam giới thường áp dụng phong cách chuyên quyền (Valerio, 2009); (Jones, 2017). Hiệu trưởng nam và nữ đều không muốn sử dụng các phong cách lãnh đạo truyền thống. Nữ hiệu trưởng có nhiều thuộc tính của phong cách lãnh đạo phục vụ (servant leadership). Hiệu trưởng nữ xử lý tốt hơn các mối quan hệ giữa các cá nhân và thiên về các mối quan hệ hợp tác (Walker & Qian, 2012); hiệu trưởng nữ dành nhiều thời gian hơn để tiếp xúc gần gũi với giáo viên, học sinh và phụ huynh (Lee et al, 1993); hiệu trưởng nữ ở các trường cấp huyện và tỉnh áp dụng phong cách lãnh đạo lấy con người làm trung tâm; hiệu trưởng nam lại áp dụng phong cách lấy công việc làm trung tâm (Ndegwa, 2002); hiệu trưởng nữ tham gia vào vai trò lãnh đạo chuyên môn tích cực hơn; hiệu trưởng nữ thường có xu hướng mềm mỏng, nhỏ nhẹ, ôn hòa, khéo léo, biết lắng nghe; hiệu trưởng nữ thường chỉ tập trung trong một số quan hệ trong nội bộ trường.

1.3.3. Ảnh hưởng của yếu tố giới đối với lãnh đạo trường phổ thông

1.3.3.1. Ảnh hưởng tích cực

Hiệu trưởng nữ thể hiện mức chỉ số cao ở các khía cạnh của lãnh đạo chuyển đổi như tích cực xây dựng, truyền cảm hứng, lý tưởng, tôn trọng cá nhân, kích thích trí tuệ. Còn hiệu trưởng nam đạt điểm số cao ở phong cách lãnh đạo mang tính quản trị, né tránh xung đột (Munir và Aboidullah, 2018); hiệu trưởng nữ có xu hướng quản lý và phân bổ nguồn tài chính tốt hơn hiệu trưởng nam (Long et al., 2021), có lập trường tư tưởng chính trị vững vàng, có trình độ chuyên môn khá tốt, chịu khó, có

tinh thần trách nhiệm cao, thể hiện phong cách lãnh đạo dân chủ và được đa số giáo viên tín nhiệm.

1.3.3.2. Ảnh hưởng tiêu cực

Hiệu trưởng nữ thường bị chi phối bởi gia đình, không có nhiều thời gian cho công việc; định kiến xã hội nhìn nhận năng lực của nữ thường thấp hơn so với nam; thực tế nhiều hạn chế, sai sót xuất phát từ lãnh đạo là nữ.

1.3.3.3. Nguyên nhân:

Các nguyên nhân chủ quan/ khách quan; cá nhân/ xã hội.

Tiểu kết chương 1

Chương 1 trình bày tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý luận cũng như thực tiễn của đề tài. Các khái niệm và cách tiếp cận lý thuyết của đề tài đã được nghiên cứu và vận dụng để làm rõ về mặt cơ sở lý luận khoa học cho “yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông”.

Ngoài ra, chương 1 tổng quan nghiên cứu các cách tiếp cận lý thuyết về “lãnh đạo trường học”, từ đó làm rõ khái niệm “lãnh đạo trường phổ thông” của luận án. Chương 1 định nghĩa “lãnh đạo trường phổ thông” là quá trình thực hiện các chức năng của người hiệu trưởng bao gồm xác định các mục tiêu; quản lý chương trình giáo dục; xây dựng sự đoàn kết; phát triển bầu không khí học tập của trường phổ thông và quản lý các mối quan hệ của trường phổ thông với các môi trường xung quanh.

CHƯƠNG 2

THIẾT KẾ VÀ TỔ CHỨC NGHIÊN CỨU

2.1. Khung lý thuyết nghiên cứu

2.1.1. Cách tiếp cận lý thuyết nghiên cứu

Tiếp cận hệ thống, tiếp cận logic - lịch sử, tiếp cận thực tiễn.

2.1.2. Các khái niệm và nội dung cơ bản của khung lý thuyết nghiên cứu

Lý thuyết về giới và phát triển:



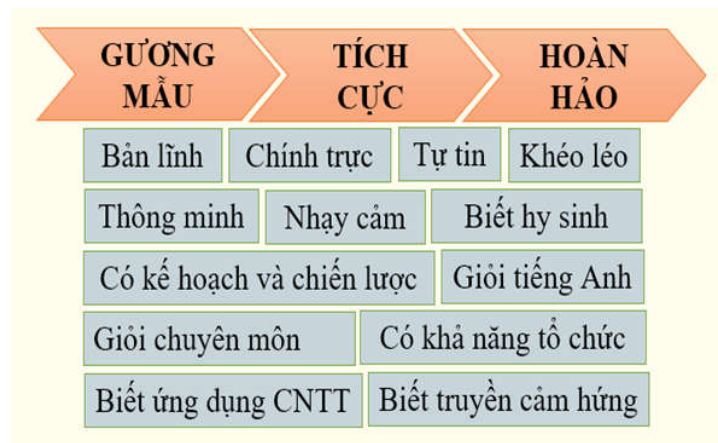
Hình 2.1. Khung lý thuyết nghiên cứu về giới và phát triển

Lý thuyết lãnh đạo trường học:

TT	Nhóm lý thuyết	Tác giả tiêu biểu	Định nghĩa lãnh đạo
1	Lý thuyết đặc điểm lãnh đạo (Trait Theory)	Peter Northouse (2016)	Lãnh đạo là sự thể hiện các đặc điểm cá nhân của người lãnh đạo
2	Lý thuyết hành vi lãnh đạo (Behaviorism Theory)	Robert Blkake and Jane Mounton (1985)	Lãnh đạo là sự kết hợp kiểu hành vi quản lý vì công việc với hành vi quản lý con người.
3	Lý thuyết kỹ năng lãnh đạo (Skills Theory)	Katz (1955)	Lãnh đạo là khả năng của người lãnh đạo sử dụng kỹ năng kỹ thuật, kỹ năng nhân văn và kỹ năng khái niệm để thực hiện mục tiêu xác định
4	Lý thuyết lãnh đạo tình huống (Situational Leadership)	Fred Fielder (1964)	Lãnh đạo phụ thuộc vào tình huống kết hợp đặc điểm của các quan hệ, các nhiệm vụ và quyền lực

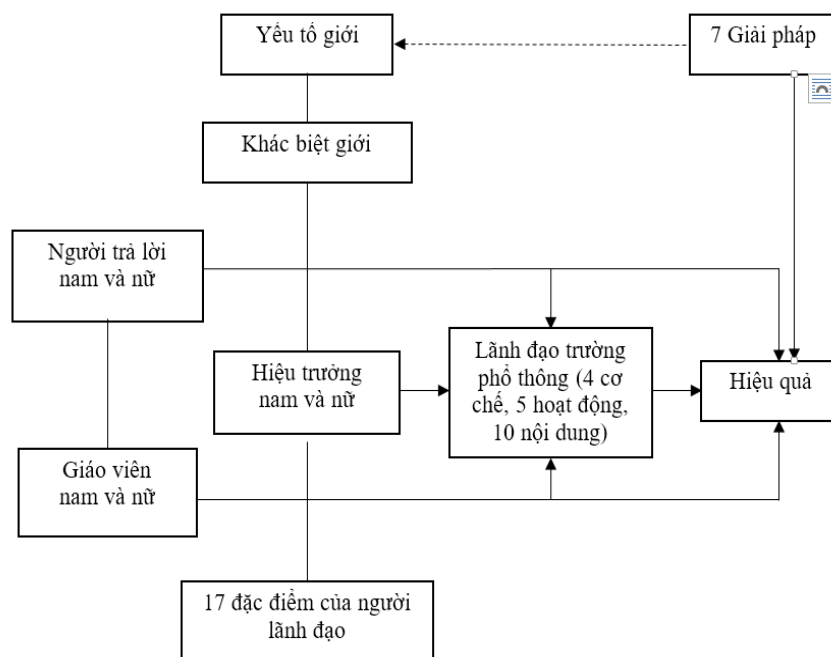
TT	Nhóm lý thuyết	Tác giả tiêu biểu	Định nghĩa lãnh đạo
5	Lý thuyết đường dẫn – mục tiêu (Path – Goal Theory)	House, R.J. & Mitchell, T.R (1974)	Lãnh đạo là dẫn đường cho người khác đi đến mục tiêu xác định
6	Lý thuyết trao đổi lãnh đạo – thành viên (Leader – Member Exchange Theory)	G.B. Graen & M. Uhl-Bien (1995)	Lãnh đạo là sự trao đổi giữa người lãnh đạo và thành viên của tổ chức để đạt mục tiêu của tổ chức
7	Lý thuyết lãnh đạo phục vụ (Servant Leader Theory)	Robert Greeleaf (1977)	Lãnh đạo là ưu tiên đáp ứng nhu cầu phát triển của người đi theo
8	Lý thuyết lãnh đạo chuyển đổi (Transformational Leadership)	Downton (1973)	Lãnh đạo là gây ảnh hưởng dẫn đến thay đổi ý thức, thái độ, hành vi của người đi theo
9	Lý thuyết lãnh đạo thích ứng tr.296	Heifetz R.A. (1994)	Lãnh đạo là thích ứng với người đi theo để khuyến khích họ thích ứng với yêu cầu của môi trường nhằm đạt mục tiêu
10	Lý thuyết lãnh đạo đích thực (Authentic Leadership) tr.301	Luthans F. & Avolio B.J. (2003)	Lãnh đạo là sự nhất quán giữa lời nói và việc làm của người lãnh đạo để người đi theo tin và làm theo
11	Lý thuyết lãnh đạo tổ chức (trường học)	Hallinger và cộng sự (1983- 2017)	Lãnh đạo là chức năng của người đứng đầu tổ chức trong việc xác định mục tiêu, quản lý chương trình, xây dựng tập thể, tạo bầu không khí hoạt động và phát triển quan hệ với bên ngoài

Khung lý thuyết đặc điểm của người lãnh đạo:



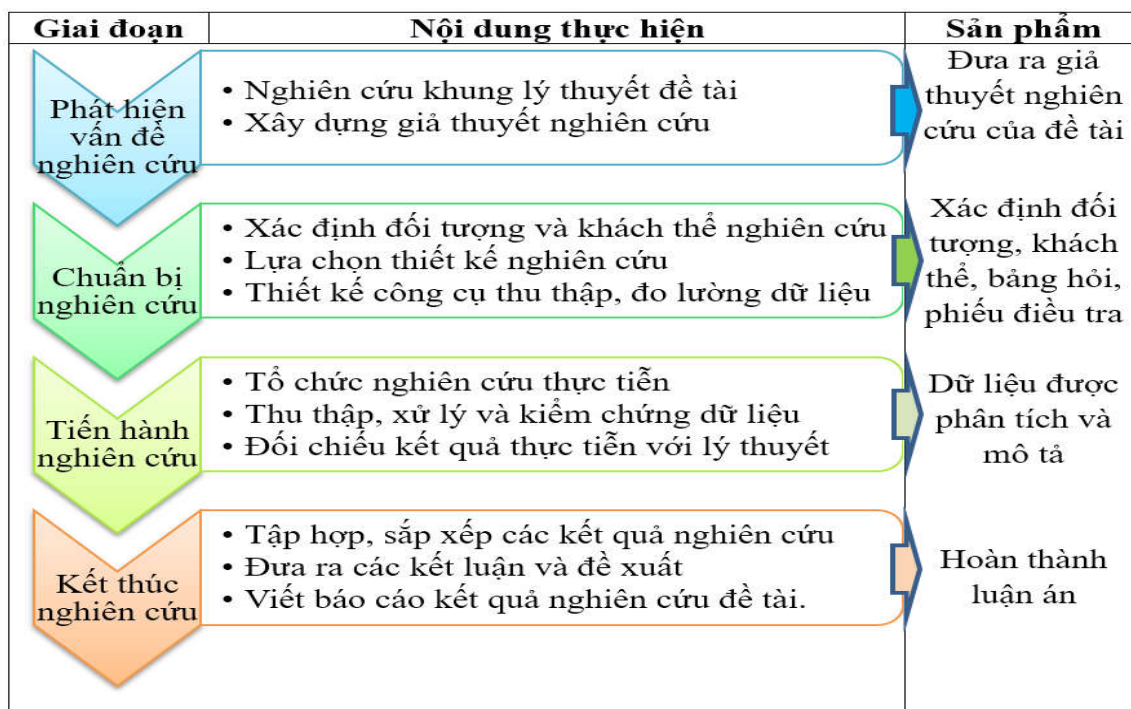
Hình 2.2. Khung lý thuyết đặc điểm của người lãnh đạo

Tổng hợp khung lý thuyết nghiên cứu của đề tài:



Hình 2.3. Khung lý thuyết nghiên cứu yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông

2.2. Quy trình nghiên cứu



Hình 2.4. Quy trình thiết kế nghiên cứu đề tài

2.3. Khách thể nghiên cứu

2.3.1. Một số đặc trưng cơ bản của TP. Hồ Chí Minh

2.3.2. Khách thể khảo sát:

1212 giáo viên tiểu học, trung học cơ sở, trung học phổ thông.

2.4. Phương pháp và công cụ thu thập thông tin

- Phương pháp: Nghiên cứu tài liệu, điều tra bằng phiếu hỏi, phỏng vấn bản cấu trúc, thống kê toán học.

- Công cụ phân tích thống kê mô tả, tính tỷ lệ %, tính giá trị trung bình đơn biến (One sample T-test); phân tích thống kê diễn dịch: tính tương quan giá trị trung bình giữa các nhóm (Oneway ANOVA), kiểm định chi-square và t-test để nghiên cứu sự liên quan giữa các biến số trong nhóm nghiên cứu.

- Đặc điểm mẫu khảo sát: 1122 phiếu (công lập: 80,5%; ngoài công lập: 19,5%); 277 nam (24.7%) và 845 nữ (75.3%); tổ trưởng/ phó: 34,9%, giáo viên: 65,1%; thạc sĩ: 7,9%, đại học: 87,7%, cao đẳng: 4,3%.

Tiểu kết chương 2

Chương 2 trình bày về khung lý thuyết nghiên cứu trong đó xác định rõ một số nhóm yếu tố trong lãnh đạo trường phổ thông; Thiết kế quy trình và phương pháp nghiên cứu sử dụng để thu thập thông tin cho đề tài luận án; Xác định rõ tổng thể mẫu khảo sát; Chọn mẫu khảo sát và phân tích các đặc điểm cơ bản của mẫu khảo sát.

Cơ sở lý thuyết của đề tài là những nghiên cứu về các vấn đề liên quan như: định kiến giới, bình đẳng giới, chính sách giới, đặc điểm giới, các hoạt động giới trong thực tiễn và vấn đề phong các lãnh đạo trong trường phổ thông hiện nay. Từ đó, giả thuyết nghiên cứu được đặt ra là: căn cứ khung lý thuyết của đề tài để nghiên cứu làm rõ được những yếu tố giới chi phối vai trò lãnh đạo của cán bộ lãnh đạo, cụ thể là các hiệu trưởng tại các trường phổ thông, đồng thời đề xuất được các giải pháp khắc phục mặt hạn chế, phát huy mặt mạnh của các yếu tố đó để nâng cao được năng lực lãnh đạo nhà trường.

Để trả lời cho giả thuyết đặt ra, quy trình thực hiện nghiên cứu gồm bốn bước: phát hiện vấn đề, chuẩn bị cho các hoạt động nghiên cứu, thực hiện nghiên cứu và kết thúc nghiên cứu. Phương pháp thực hiện chủ yếu là nghiên cứu lý thuyết, khảo sát điều tra bằng phiếu hỏi và phỏng vấn lãnh đạo trường học. Các công cụ đo lường được thiết kế tuân thủ theo những nguyên tắc khách quan, khoa học, phù hợp,... nhằm xác định độ tin cậy, độ giá trị, tính cần thiết trên khách thể nghiên cứu là đội ngũ giáo viên và cán bộ quản lý giáo dục trường phổ thông tại địa bàn Thành phố Hồ Chí Minh

CHƯƠNG 3

THỰC TRẠNG LÃNH ĐẠO TRƯỜNG PHỔ THÔNG Ở THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH THEO TIẾP CẬN GIỚI TRONG MỘT SỐ CHIỀU CẠNH

3.1. Chiều cạnh thứ nhất: Sự tham gia của giáo viên trong các hoạt động lãnh đạo nhà trường

Thống kê tương quan khác biệt giới trong tham gia lãnh đạo trường:

Hoạt động được tham gia	Ý kiến chung	Ý kiến nam	Ý kiến nữ
1. Xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường	48.3%	52.6%	59.6%
2. Xây dựng chiến lược phát triển nhà trường	27.4%	21.7%	29.2%
3. Thảo luận về quy chế chi tiêu nội bộ	40.7%	33.2%	49.7%

4. Xét thi đua khen thưởng	79.2%	76.9%	80.0%
5. Bồi dưỡng chuyên môn	92.5%	89.5%	93.5%

Ở các trường có hiệu trưởng là nữ thì giáo viên được tham gia các hoạt động thường xuyên hơn ở trường có hiệu trưởng là nam. Trong đó, tính dân chủ trong lãnh đạo, điều hành các hoạt động về bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ, xét khen thưởng của bản thân được thực hiện khá tốt và không bị ảnh hưởng bởi yếu tố giới.

3.2. Chiều cạnh thứ hai: Việc lãnh đạo hoạt động dạy học của nhà trường

Thống kê tỷ lệ thực hiện cơ chế ra quyết định trong một số hoạt động cho thấy sự tham gia của lãnh đạo trường, của tổ bộ môn còn tương đối cao, giáo viên thiếu tính tự quyết trong các hoạt động chuyên môn:

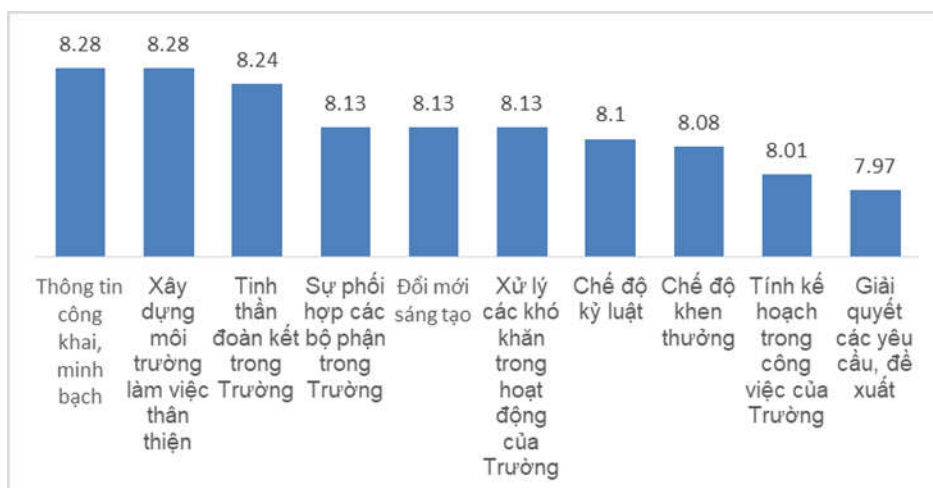
Hoạt động dạy trong trường học	Cơ chế ra quyết định trong lãnh đạo				Tổng
	Hiệu trưởng quyết định	Tổ BM và BGH cùng quyết định	Tổ BM họp cùng quyết định	Được tự quyết định	
1. Nội dung dạy	0.7	40.7	45.6	12.9	100.0
2. Phương pháp dạy	0.1	24.4	36.5	39.0	100.0
3. Kiểm tra đánh giá	1.2	62.0	19.3	17.4	100.0

Thống kê tương quan khác biệt giới trong cơ chế ra quyết định lãnh đạo trường phổ thông của hiệu trưởng nam và nữ cho thấy giáo viên ở các trường có hiệu trưởng nữ được tự quyết định nội dung dạy học; phương pháp dạy học; kiểm tra, đánh giá cao hơn so với giáo viên ở các trường có hiệu trưởng nam:

Cơ chế ra quyết định trong lãnh đạo	Nội dung dạy		Phương pháp dạy		Kiểm tra đánh giá	
	Ý kiến nam	Ý kiến nữ	Ý kiến nam	Ý kiến nữ	Ý kiến nam	Ý kiến nữ
Hiệu trưởng quyết định	0.4	0.8	0.4	0.0	1.4	1.2
Tổ bộ môn và BGH cùng quyết định	26.0	45.6	14.4	27.7	62.8	61.8
Tổ bộ môn họp cùng quyết định	61.4	40.5	52.7	31.1	18.1	19.8
Giáo viên được tự quyết định	12.3	13.1	32.5	41.2	17.7	17.3

3.3. Chiều cạnh thứ ba: Về kết quả các hoạt động lãnh đạo nhà trường

Kết quả trình bày trong hình 3.2 cho thấy hiệu quả lãnh đạo trường phổ thông đều đạt mức trung bình từ 7.0 điểm trở lên.



Hình 3.2. Biểu đồ trung bình điểm đánh giá hiệu quả lãnh đạo trường phổ thông

Khảo sát thêm cho thấy đánh giá của giáo viên nam và giáo viên nữ về hiệu quả lãnh đạo các công việc của hiệu trưởng nam ở mức Khá, hiệu trưởng nữ ở mức Tốt ($p < 0.05$), ba nội dung đạt điểm trung bình cao nhất ở hiệu trưởng nam là: Xây dựng môi trường làm việc thân thiện; Sự phối hợp các bộ phận trong trường; Thông tin công khai, minh bạch.

3.4. Chiều cạnh thứ tư: Đặc điểm phẩm chất trong phong cách của người lãnh đạo trường phổ thông

Thống kê tương quan khác biệt giới trong đặc điểm của người lãnh đạo trường phổ thông từ góc độ đánh giá của người trả lời:

		Mức độ đánh giá				Kiểm định chi-squared		
		Hoàn toàn không	Phân vân	Có, rất rõ	Tổng	Chi squared	df	p
1. Tính nhạy cảm	HT nam	4.5	64.3	31.3	100	71.96	2	0
	HT nữ	6.1	39.1	54.8	100			
2. Tính chính trực	HT nam	0.7	51.4	47.9	100	65.35	2	0
	HT nữ	1.5	27.8	70.7	100			
3. Gương mẫu	HT nam	0.7	16.2	83.2	100	0.95	2	0.62
	HT nữ	0.7	14.1	85.2	100			
4. Có bản lĩnh, nghị lực	HT nam	0.7	17.7	81.6	100	5.28	2	0.071
	HT nữ	1.9	14.3	83.9	100			
5. Tự tin	HT nam	0.9	36.1	63.1	100	32.92	2	0
	HT nữ	2.0	20.9	77.0	100			

6. Thông minh	HT nam	0.9	50.9	48.3	100	62.27	2	0
	HT nữ	2.6	28.1	69.3	100			
7. Giỏi chuyên môn	HT nam	1.0	53.4	45.5	100	95.42	2	0*
	HT nữ	2.6	25.0	72.4	100			
8. Giỏi công nghệ thông tin	HT nam	1.2	65.5	33.3	100	82.54	2	0*
	HT nữ	3.3	38.5	58.1	100			
9. Giỏi tiếng Anh	HT nam	4.6	80.2	15.1	100	50.34	2	0*
	HT nữ	4.8	62.2	33.0	100			
10. Có chiến lược và kế hoạch	HT nam	1.0	52.7	46.2	100	67.25	2	0*
	HT nữ	0.4	29.3	70.4	100			
11. Có khả năng tổ chức	HT nam	1.2	50.9	47.9	100	70.88	2	0*
	HT nữ	0.7	26.7	72.6	100			
12. Có sự hy sinh vì công việc chung	HT nam	1.4	49.8	48.8	100	61.98	2	0*
	HT nữ	0.7	27.4	71.9	100			
13. Biết truyền cảm hứng	HT nam	1.7	56.4	41.9	100	47.96	2	0*
	HT nữ	2.2	35.7	62.0	100			
14. Khéo léo trong quan hệ với cấp trên	HT nam	1.2	27.7	71.1	100	8.52	2	.014*
	HT nữ	0.9	20.4	78.7	100			
15. Khéo léo trong quan hệ với cấp dưới	HT nam	1.7	52.4	45.9	100	39.12	2	0*
	HT nữ	2.6	33.9	63.5	100			
16. Khéo léo trong quan hệ với học sinh, gia đình học sinh	HT nam	1.0	43.6	55.3	100	34.84	2	0*
	HT nữ	0.9	26.9	72.2	100			
17. Biết cân bằng giữa công việc và gia đình	HT nam	1.2	40.2	58.6	100	14.80	2	.001*
	HT nữ	0.9	29.4	69.6	100			

Hiệu trưởng nữ thể hiện tất cả các đặc điểm tâm lý rõ ràng hơn so với hiệu trưởng nam. Các đặc điểm nổi trội của hiệu trưởng nam và nữ là:

Hiệu trưởng nữ	Hiệu trưởng nam
1. Tính chính trực	1. gương mẫu
2. gương mẫu	2. Có bản lĩnh, nghị lực
3. Có bản lĩnh, nghị lực	3. Khéo léo trong quan hệ với cấp trên

4. Tự tin 5. Giỏi chuyên môn 6. Có chiến lược và kế hoạch 7. Có khả năng tổ chức 8. Có sự hy sinh vì công việc chung 9. Khéo léo trong quan hệ với cấp trên 10. Khéo léo trong quan hệ với học sinh, gia đình học sinh	
--	--

Các đặc điểm được thể hiện ở hiệu trưởng nam và hiệu trưởng nữ với tỷ lệ thấp như: Giỏi ứng dụng công nghệ thông tin; giỏi tiếng Anh; biết truyền cảm hứng.

Tiểu kết chương 3

Chương 3 đã phân tích thực trạng yếu tố giới thông qua khác biệt giới từ các góc độ đánh giá của người trả lời nói chung và của giáo viên nói riêng đối với các mặt, các chiều cạnh, các nội dung của lãnh đạo trường phổ thông và các đặc điểm của người hiệu trưởng thể hiện trong lãnh đạo.

Khác biệt giới trong hiệu quả thực hiện 10 nội dung lãnh đạo trường phổ thông từ góc độ đánh giá của người trả lời và giáo viên.

Khác biệt giới trong 17 đặc điểm của người lãnh đạo trường phổ thông.

Khác biệt giới trong thể hiện ở 10 đặc điểm nổi trội của người hiệu trưởng nam và 3 đặc điểm nổi trội ở người hiệu trưởng nữ.

Kết quả nghiên cứu bước đầu cho thấy nữ giới tham gia tích cực vào công tác quản lý ở các trường phổ thông. Qua phân tích số liệu thu được cho thấy, hiệu trưởng nữ được đánh giá cao hiệu quả công việc quản lý mà họ đảm nhận. Đối với hiệu trưởng nam, kết quả đánh giá công tác lãnh đạo cũng đạt mức “Khá” và tiệm cận mức “Tốt” qua đánh giá của giáo viên nam; còn giáo viên nữ đánh giá hiệu trưởng nam có gần một nửa nội dung lãnh đạo đạt mức “Tốt”. Từ đó cho phép phát huy điểm mạnh của hiệu trưởng nam và hiệu trưởng nữ trong công tác lãnh đạo trường học để đáp ứng yêu cầu đổi mới toàn diện giáo dục hiện nay.

CHƯƠNG 4

GIẢI PHÁP TĂNG CƯỜNG HIỆU QUẢ CỦA YẾU TỐ GIỚI TRONG LÃNH ĐẠO TRƯỜNG PHỔ THÔNG

4.1. Nguyên tắc đề xuất giải pháp

4.1.1. Nguyên tắc đảm bảo tính pháp lý

4.1.2. Nguyên tắc đảm bảo chính sách đối với người bị tác động

4.1.3. Nguyên tắc đảm bảo tính nhạy cảm giới

4.1.4. Nguyên tắc đảm bảo tính khoa học, thực tiễn và tính khả thi

4.2. Giải pháp nâng cao hiệu quả của yếu tố giới trong lãnh đạo trường phổ thông

4.2.1. Nâng cao nhận thức về giới trong đội ngũ lãnh đạo trường học

4.2.1.1. Mục tiêu:

Quán triệt tốt và tạo cơ hội cho nữ giới phát huy được vai trò, vị trí trong lãnh đạo nhà trường.

4.2.1.2. Nội dung và biện pháp thực hiện

- Đối với các cấp quản lý: cần xây dựng, triển khai những quy định có liên quan; hằng năm có các hình thức tuyên truyền, chỉ đạo, tổ chức thực hiện và đánh giá kết quả thực hiện.

- Đối với các trường học: cần xây dựng kế hoạch truyền thông về bình đẳng giới dựa trên Kế hoạch của Bộ và Sở, chú trọng phát triển cán bộ nữ giữ vai trò cấp trưởng trong trường học. Chú ý đến các điều kiện về con người, về tài chính, và về phương tiện để thực hiện kế hoạch. Lồng ghép các nội dung bình đẳng giới, vì sự tiến bộ của phụ nữ trong các chương trình, hoạt động.

4.2.1.3. Điều kiện thực hiện:

Phát huy nguồn lực con người trong công tác tuyên truyền nâng cao nhận thức về giới. Trang bị và sử dụng hiệu quả trang thiết bị, cơ sở vật chất, và các phương tiện truyền thông.

4.2.2. Quy hoạch, bổ nhiệm lãnh đạo trường học trên cơ sở yếu tố giới

4.2.2.1. Mục tiêu:

Đảm bảo sự bình đẳng giới trong quy hoạch, khắc phục tình trạng mất cân đối về giới trong đội ngũ lãnh đạo.

4.2.2.2. Nội dung và biện pháp thực hiện

Chú ý đến công tác quy hoạch phát triển đội ngũ nữ cán bộ quản lý trong các trường.

Thực hiện Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030 của Bộ đã đề ra mục tiêu tăng tỷ lệ cán bộ nữ. Tiến hành rà soát đội ngũ cán bộ nguồn, trong đó lưu ý cán bộ nữ có tiềm năng. Phối hợp các cơ quan chức

năng các cấp, các ngành xây dựng văn bản hướng dẫn. Chỉ đạo các trường thực hiện bổ nhiệm cán bộ lãnh đạo từ cán bộ nguồn đã quy hoạch.

4.2.2.3. Điều kiện thực hiện:

Cần tạo môi trường thuận lợi để cán bộ trong diện quy hoạch có điều kiện rèn luyện, phấn đấu. Rà soát, đánh giá lại công tác quy hoạch lãnh đạo ở nhà trường. Ban hành văn bản chỉ đạo công tác quy hoạch đội ngũ nữ cán bộ chủ chốt. Tổ chức các khóa bồi dưỡng nữ cán bộ nguồn.

4.2.3. Phân công công việc lãnh đạo có tính đến yếu tố giới

4.2.3.1. Mục tiêu:

Giúp nữ phát huy được kinh nghiệm, năng lực bản thân.

4.2.3.2. Nội dung và biện pháp thực hiện:

- Đối với các cấp quản lý: Cần rà soát các văn bản chính sách, các quy định liên quan, đặc biệt ở Thành phố Hồ Chí Minh, cần lưu ý đến yếu tố giới trong một số địa phương đặc thù gắn với vấn đề dân tộc, tôn giáo và văn hóa.

- Đối với các trường: Phân công công việc lãnh đạo phải quan tâm đến hoàn cảnh, nguyện vọng của giới sao cho đảm bảo được sự cân bằng giữa công việc với gia đình; đảm bảo sự phù hợp tâm lý, thể chất của giới, với đặc điểm của từng công việc cụ thể, nhất là với những công việc đối ngoại, xử lý xung đột, về phụ trách cơ sở vật chất, thiết bị, kỹ thuật công nghệ,...

4.2.3.3. Điều kiện thực hiện:

Xác định nhu cầu vị trí việc làm có tính đến yếu tố giới để từ đó làm cơ sở phân công. Tạo môi trường đầy đủ các phương tiện và phù hợp với đặc điểm của giới để có thể thực hiện tốt nhất nhiệm vụ.

4.2.4. Đổi mới công tác bồi dưỡng lãnh đạo trường học gắn với đặc điểm giới

4.2.4.1. Mục tiêu:

Phát huy thế mạnh, khắc phục hạn chế, nâng cao năng lực của người lãnh đạo phù hợp với đặc điểm giới.

4.2.4.2. Nội dung và biện pháp thực hiện:

- Đối với các cấp quản lý: Lập kế hoạch bồi dưỡng khả thi, phù hợp, có chú ý đến đối tượng bồi dưỡng theo đặc điểm địa phương, vùng miền, văn hóa, tôn giáo nhằm tạo điều kiện phân công, bố trí thuận lợi về sau. Có kế hoạch, lộ trình cử cán bộ lãnh đạo nhà trường tham gia học tập ở các nước tiên tiến trên thế giới, trong khu vực đã có nhiều thành tựu, thành quả trong việc thúc đẩy vai trò giới.

- Đối với các cơ sở bồi dưỡng: Phương pháp bồi dưỡng cần đa dạng, phù hợp, tăng cường trao đổi, chia sẻ kinh nghiệm, tham quan thực tế,... Tránh tình trạng bồi dưỡng mang tính hình thức, nặng về lý luận và thuyết trình một chiều mà không tính đến đặc điểm của người học, hoặc không gắn liền với thực tiễn các hoạt động của nhà trường. Trong chương trình đào tạo, đào tạo lại cần xây dựng các học phần, các chuyên đề liên quan đến yếu tố giới. Hình thức tổ chức cũng cần linh hoạt, mềm dẻo, thời gian tổ chức bồi dưỡng cũng cần tính đến yếu tố giới để giáo viên nữ tham gia đầy đủ, đáp ứng được nhu cầu của họ.

4.2.4.3. Điều kiện thực hiện:

Cần đánh giá thực trạng đội ngũ lãnh đạo nam, nữ ở các trường học hiện nay. Tiến hành khảo sát nhu cầu giới. Xây dựng tài liệu bồi dưỡng giúp người cán bộ nữ có kiến thức, kỹ năng cần thiết khi quản lý nhà trường. Tạo điều kiện về cơ chế chính sách, kinh phí, thời gian, ... để nữ lãnh đạo có nhiều thuận lợi khi tham gia các lớp bồi dưỡng.

4.2.5. Tăng cường hỗ trợ nữ trong công tác lãnh đạo nhà trường

4.2.5.1. Mục tiêu:

Tạo điều kiện cân bằng giữa công việc và gia đình.

4.2.5.2. Nội dung và biện pháp thực hiện:

- Đối với các cấp quản lý: Xây dựng chính sách hỗ trợ cho nữ lãnh đạo trường. Đẩy mạnh tuyên truyền Luật Bình đẳng giới trong gia đình và xã hội.

- Đối với nhà trường: Đẩy mạnh chuyển đổi số, tăng cường cơ sở vật chất, thiết bị, phương tiện làm việc để hỗ trợ nữ lãnh đạo thực hiện tốt các nhiệm vụ

4.2.5.3. Điều kiện thực hiện:

Cần ban hành, sửa đổi các văn bản liên quan trong đó quy định chính sách và chế độ làm việc có tính đến yếu tố giới. Trang bị hạ tầng công nghệ thông tin và nhanh chóng ứng dụng chuyển đổi số trong công tác lãnh đạo nhà trường.

4.2.6. Nâng cao vai trò câu lạc bộ nữ lãnh đạo trường học

4.2.6.1. Mục tiêu:

Tạo cơ hội chia sẻ kiến thức, kinh nghiệm và kỹ năng.

4.2.6.2. Nội dung và biện pháp thực hiện:

Thành lập các câu lạc bộ nữ lãnh đạo theo cụm hoặc theo đơn vị hành chính. Xây dựng quy chế và kế hoạch hoạt động của câu lạc bộ. Tổ chức diễn đàn, hội thảo để các lãnh đạo nữ ở các trường chia sẻ thông tin, kiến thức và kinh nghiệm.

4.2.6.3. Điều kiện thực hiện:

Quan tâm, tạo điều kiện hoạt động của các câu lạc bộ. Hỗ trợ, tạo điều kiện giúp các câu lạc bộ nữ lãnh đạo duy trì và phát triển hoạt động.

4.2.7. Xây dựng tiêu chí đánh giá tính đến yếu tố giới đối với lãnh đạo trường học

4.2.7.1. Mục tiêu:

Đánh giá phù hợp đối với lãnh đạo nam và nữ.

4.2.7.2. Nội dung và biện pháp thực hiện:

- Đối với các cấp quản lý: Nghiên cứu để bổ sung chủ trương và hướng dẫn thực hiện việc đánh giá theo hướng này cho các cơ sở trường học.

- Đối với các nhà trường, cần xây dựng tiêu chí đánh giá “mềm” phù hợp với sự tham gia đóng góp của nữ giới vào các hoạt động lãnh đạo ở trường học.

4.2.7.3. Điều kiện thực hiện:

Sở, phòng giáo dục và đào tạo có chỉ đạo định hướng về tiêu chí đánh giá. Các trường cần xây dựng bổ sung các tiêu chí đánh giá có liên quan đến yếu tố giới.

4.2.8. Mối quan hệ giữa các giải pháp

Các giải pháp về nhận thức, về quy hoạch, bổ nhiệm, về phân công nhiệm vụ, về đào tạo, bồi dưỡng, về kiểm tra, đánh giá là những giải pháp căn bản có tính then chốt để phát triển phẩm chất và năng lực của lãnh đạo, đồng thời tạo động lực để lãnh đạo nữ phát huy vai trò trong nhà trường. Các giải pháp còn lại tạo điều kiện thuận lợi để người nữ lãnh đạo thể hiện một cách tốt nhất năng lực, vai trò, khẳng định vị thế của mình trong công tác lãnh đạo nhà trường.

4.3. Khảo nghiệm tính cần thiết của các giải pháp

Khảo 7 giải pháp đề xuất đều được đánh giá ở mức độ “cần thiết” và “rất cần thiết” với tỷ lệ cao.

Tiểu kết chương 4

Chương 4 nghiên cứu đề xuất bảy giải pháp có tính đến ảnh hưởng của yếu tố giới đối với lãnh đạo trường phổ thông tại TP.HCM, đó là: Nâng cao nhận thức về giới trong đội ngũ lãnh đạo trường học; Quy hoạch, bổ nhiệm lãnh đạo trường học trên cơ sở yếu tố giới; Phân công công việc lãnh đạo có tính đến yếu tố giới; Đổi mới phương pháp bồi dưỡng nữ lãnh đạo trường học; Tăng cường hỗ trợ nữ lãnh đạo cân bằng công việc và gia đình; Nâng cao vai trò câu lạc bộ nữ lãnh đạo trường học; Xây dựng tiêu chí đánh giá tính đến yếu tố giới đối với lãnh đạo trường học. Chương này

cũng tiến hành khảo sát mức độ cần thiết của các giải pháp. Việc tiến hành đồng bộ các giải pháp sẽ đem đến hiệu quả tốt hơn trong công tác lãnh đạo nhà trường.

KẾT LUẬN VÀ KHUYẾN NGHỊ

1. Kết luận

- Luận án đã làm rõ các khái niệm cơ bản của đề tài, xây dựng khung lý thuyết nghiên cứu và thiết kế nghiên cứu để thực hiện các nhiệm vụ đề ra.

- Khảo sát thực trạng yếu tố giới trong lãnh đạo trường PT ở TPHCM, kết quả cho thấy có sự khác biệt về giới trong lãnh đạo các hoạt động của nhà trường ở HT nữ và HT nam. Sự khác biệt này được thể hiện qua sự tham gia của GV vào các hoạt động: xây dựng kế hoạch giáo dục nhà trường, xây dựng chiến lược phát triển của trường, thảo luận về quy chế chi tiêu nội bộ, xét thi đua khen thưởng của bản thân, bồi dưỡng chuyên môn bản thân; thể hiện qua cơ chế ra quyết định trong các hoạt động dạy học và biểu hiện ở 17 đặc điểm của người lãnh đạo.

- Luận án đã đề xuất 7 giải pháp có tính đến yếu tố giới để phát triển năng lực lãnh đạo nữ trong nhà trường PT và khảo sát tính cần thiết của các giải pháp. Các giải pháp đề xuất là: Nâng cao nhận thức về giới trong đội ngũ lãnh đạo trường học; Quy hoạch, bổ nhiệm lãnh đạo trường học trên cơ sở yếu tố giới; Phân công công việc lãnh đạo có tính đến yếu tố giới; Đổi mới phương pháp bồi dưỡng nữ lãnh đạo trường học; Tăng cường hỗ trợ nữ lãnh đạo cân bằng công việc và gia đình; Nâng cao vai trò câu lạc bộ nữ lãnh đạo trường học; Xây dựng tiêu chí đánh giá tính đến yếu tố giới đối với lãnh đạo trường học.

2. Khuyến nghị

2.1. Đối với Bộ Giáo dục và Đào tạo

- Tổ chức, chỉ đạo các Sở Giáo dục và Đào tạo triển khai Kế hoạch hành động vì sự tiến bộ phụ nữ và bình đẳng giới giai đoạn 2021 - 2030.

- Xây dựng quy định bổ nhiệm lãnh đạo trường học có tính đến đặc điểm giới và đảm bảo nhu cầu giới.

- Xây dựng tiêu chí đánh giá kết quả lãnh đạo của hiệu trưởng cần tính đến yếu tố giới để đảm bảo bình đẳng giới.

2.2. Đối với Sở, Phòng Giáo dục và Đào tạo

- Chỉ đạo các trường quy hoạch cán bộ nguồn có tính đến yếu tố giới.

- Tạo điều kiện để nữ giới tham gia các lớp bồi dưỡng nâng cao năng lực

- Nâng cao vai trò của Ban vì sự tiến bộ của Phụ nữ trong việc hỗ trợ nữ giới

cân bằng công tác lãnh đạo và công việc gia đình.

2.3. Đối với các cán bộ lãnh đạo trường học

- Nghiên cứu, học tập những thành tựu lý luận và thực tiễn liên quan đến yếu tố giới trong lãnh đạo, nâng cao năng lực sử dụng ngoại ngữ, tin học và rèn luyện các phẩm chất nhằm đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của hoạt động lãnh đạo.

- Tăng cường ứng dụng kỹ thuật, công nghệ hiện đại trong hoạt động lãnh đạo nhà trường. Tạo điều kiện, môi trường làm việc cho nữ giới phát huy năng lực.

**DANH MỤC CÁC CÔNG TRÌNH NGHIÊN CỨU
CỦA TÁC GIẢ LUẬN ÁN ĐÃ CÔNG BỐ**

1. Hafpes 2021: “*Evaluation of Schools’ Teachers on Management Effectiveness of Schools’ Principals in Ho Chi Minh City: Approach from Gender Perspectives*”, (Kieu Thi Thuy Trang, Nguyen Quy Thanh, Hoang Gia Trang (VNU - University of Education)).

2. Hafpes 2022: “*Review of the Women Principals’ Leadership Styles*”, Kieu Thi Thuy Trang (Department of Education and Training Ho Chi Minh) Tran Thi Thanh Ha - Nguyen Quy Thanh (VNU - University of Education).

3. Huỳnh Tân, Nguyễn Lan Phương, Kiều Thị Thùy Trang, Đỗ Thị Thanh Trúc (2022), *Vận dụng mô hình Moderated Mediation trong nghiên cứu về các yếu tố tác động đến động lực nghiên cứu khoa học của giảng viên đại học*, Tạp chí Giáo dục, Tập 22, Số đặc biệt 2.