

Xây dựng chiến lược tăng cường bình đẳng giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường đại học Việt Nam

Nguyễn Thị Tuyết*

*Ban Chính trị và Công tác Học sinh - Sinh viên, Đại học Quốc gia Hà Nội
144 Xuân Thủy, Cầu Giấy, Hà Nội, Việt Nam*

Nhận ngày 9 tháng 10 năm 2007

Tóm tắt. Tính đến năm học 2005-2006, giảng viên nữ chiếm 39,5% trong tổng giảng viên ở các trường đại học Việt Nam. Tuy nhiên, sự có mặt của họ ở những vị trí cao về chức danh học hàm, học vị cũng như sự tham gia vào hoạt động nghiên cứu khoa học còn rất hạn chế. Bài viết này đề xuất việc xây dựng một chiến lược nhằm tăng cường sự tham gia của giảng viên nữ vào hoạt động nghiên cứu khoa học trong trường đại học. Việc xây dựng và thực hiện đồng bộ sáu giải pháp được nêu trong bài viết này là yếu tố quyết định cho sự thành công trong quản lý hoạt động nghiên cứu khoa học theo định hướng bình đẳng giới.

1. Đặt vấn đề

Nâng cao vai trò và vị trí của giảng viên trong hoạt động nghiên cứu khoa học (NCKH) nhằm nâng cao vai trò và vị trí của NCKH trong nhà trường đại học luôn là chủ đề có tính thời sự và trở nên cấp bách trong giai đoạn hiện nay ở Việt Nam, khi mà vấn đề nâng cao chất lượng giáo dục đại học được đặc biệt quan tâm như hiện nay. Chúng ta đều biết NCKH có vai trò cực kỳ quan trọng trong nhà trường đại học, nó là một trong ba chức năng cơ bản của nhà trường đại học (đào tạo, nghiên cứu và phục vụ xã hội). Tuy nhiên, NCKH chưa được chú ý và quan tâm thích đáng trong thời gian vừa qua và do vậy nó hầu như chưa được coi trọng đối với mỗi

giảng viên trong nhà trường đại học. Giảng viên và đặc biệt là giảng viên nữ tham gia chưa nhiều vào NCKH [1] đã cho thấy rằng các nhà trường đại học cần có những chính sách thiết thực để ngày càng có nhiều giảng viên nữ tham gia vào những hoạt động này.

2. Một vài số liệu về nữ giảng viên trong nhà trường đại học

Số liệu về số lượng và tỷ lệ cán bộ giảng dạy (CBGD) đại học được thể hiện trong bảng 1 cho thấy tỷ lệ CBGD nữ đã tăng từ 36,1% vào năm học 2001 - 2002 lên 39,5% vào năm học 2005 - 2006.

* ĐT: 84-4-7547846

Email: nttuyet@vnu.edu.vn

Bảng 1. Số lượng và tỷ lệ nữ CBGD đại học từ năm học 2001-2002 đến năm học 2005-2006 trên toàn quốc [2]

Năm học	2001 - 2002	2002 - 2003	2003 - 2004	2004 - 2005	2005 - 2006
Tổng số GV	25.546	27.393	28.434	33.969	34.294
Nam	16.336	17.288	17.754	21.026	20.719
Nữ	9.210	10.105	10.680	12.943	13.575
Tỷ lệ % nữ	36,1	36,9	37,6	38,1	39,5

Tuy nhiên, có sự phân bố không đồng đều giữa các trường đại học về số lượng CBGD có học hàm học vị cao. Theo số liệu thống kê, số lượng giảng viên có chức danh giáo sư, phó giáo sư, học vị tiến sĩ, tiến sĩ khoa học của 14 trường đại học trọng điểm là cao nhất, chiếm gần 50% lực lượng của toàn hệ thống [3].

Số lượng CBGD nữ đã tăng lên từng năm và chiếm một tỷ lệ không nhỏ trong tổng số CBGD ở các trường đại học (bảng 1), nhưng số lượng cán bộ nữ có học hàm, học vị lại giảm dần theo chiều tăng của các chức danh học hàm, học vị. Càng ở chức danh học hàm, học vị cao, tỷ lệ nữ càng ít. Nếu như tỷ lệ nữ có học vị thạc sĩ chiếm tới 41,9% trong tổng số giảng viên ở các trường đại học vào năm học 2005 - 2006, thì số nữ cán bộ có học vị tiến sĩ hoặc tiến sĩ khoa học cũng ở năm học này chỉ chiếm 21,6% (bảng 2). Tỷ lệ nữ cán bộ có học hàm lại càng thấp, chỉ có 6% nữ cán bộ có học hàm giáo sư và 14,7% nữ có học hàm phó giáo sư tính đến năm học 2005-2006 (bảng 2).

Bảng 2. Số lượng và tỷ lệ % nữ CBGD trong các trường đại học phân theo cấp học hàm học vị năm học 2005-2006 [4]

Học hàm, học vị	Tổng	Nữ	Tỷ lệ %
Giáo sư	432	26	6
Phó giáo sư	2.084	308	14,7
Tiến sĩ và TSKH	5.744	1.242	21,6
Thạc sĩ	12.248	5.140	41,9

3. Những thách thức đối với cán bộ nữ làm khoa học

Phụ nữ phải đối đầu với nhiều thách thức khi họ tham gia hoạt động NCKH. Thứ nhất, đó là định kiến giới về vai trò và khả năng NCKH của cán bộ nữ. Phụ nữ thường bị nhìn nhận và đánh giá thấp về năng lực NCKH. Theo quan niệm của nhiều người và ngay cả những người có trình độ và học vị cao trong xã hội thì phụ nữ chỉ là hỗ trợ, là đôn bẩy cho sự tiến thân trong sự nghiệp khoa học của người đàn ông mà thôi. Đã là phụ nữ thì học ít, và làm nghiên cứu vừa phải thôi vì đó là vai trò (việc) của nam giới. Thứ hai, phải kể đến là vai trò kép của người phụ nữ: vai trò làm vợ, làm mẹ và vai trò của một giảng viên đại học. Mặc dù đã có nhiều tiến bộ trong việc chia sẻ những công việc gia đình và đặc biệt với những gia đình tri thức trong thời gian gần đây, song quan niệm coi việc nhà là của phụ nữ vẫn còn phổ biến trong xã hội và ngay trong bản thân mỗi người phụ nữ. Việc phải đồng thời thực hiện hai chức năng trong một người phụ nữ đã ảnh hưởng rất lớn đến việc tham gia vào hoạt động NCKH của nữ giảng viên đại học. Thêm vào đó, do ảnh hưởng bởi những mặt trái của nền kinh tế thị trường, những tệ nạn xã hội như nghiện hút, sử dụng ma túy, văn hóa đồi trụy... đang từng ngày rình rập, đe dọa sự an toàn của con

cái và hạnh phúc gia đình khiến phụ nữ luôn lo lắng, thiếu yên tâm trong công việc và điều này đã ảnh hưởng không nhỏ đến sự tiến thân của phụ nữ khi họ phải cân nhắc, đôi khi giằng xé giữa gia đình với công danh và sự nghiệp.

4. Xây dựng và thực hiện chiến lược tăng cường bình đẳng giới trong hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường đại học

Kinh nghiệm cho thấy, nếu chỉ có các chính sách từ các cấp vĩ mô (Nhà nước, bộ, ngành) với những nội dung chung chung về bình đẳng giới thì các chính sách đó thường khó đi vào thực tế và nếu có nó thường thiếu hiệu quả. Việc xây dựng và thực hiện chiến lược tăng cường bình đẳng giới của mỗi trường đại học là một giải pháp hết sức quan trọng để biến những chủ trương chính sách của Nhà nước, bộ, ngành thành hiện thực.

Mục tiêu của chiến lược bình đẳng giới là: xây dựng đội ngũ CBGD có trình độ chuyên môn cao, cơ cấu hợp lý, tham gia hiệu quả và bình đẳng vào các hoạt động NCKH trong trường đại học. Để thực hiện được mục tiêu này, các nhà quản lý ở các trường đại học cần động viên những nỗ lực của các thành viên trong tổ chức và sử dụng hữu hiệu các yếu tố như nhân lực, vật lực, tài lực, tin lực để thực hiện nghiêm túc và đồng bộ những giải pháp sau đây:

4.1. Giải pháp hoàn thiện cơ chế tổ chức, chức năng nhiệm vụ Ban vì sự tiến bộ phụ nữ ở các trường đại học

Mặc dù được thành lập, song việc phát huy vai trò và tác dụng trong việc làm tham mưu tư vấn cho lãnh đạo các nhà trường về chiến lược tăng cường vai trò và sự tham gia

của CBGD nữ trong các hoạt động của nhà trường của hầu hết các Ban vì sự tiến bộ phụ nữ (VSTBPN) trong các trường còn rất hạn chế. Nguyên nhân của hoạt động kém hiệu quả là do chưa có chức năng, nhiệm vụ cũng như cơ chế hoạt động cụ thể; chưa có cán bộ chuyên trách và thiếu các nguồn lực (nhân lực, tài chính) để hoạt động. Kinh nghiệm từ các nước phát triển cho thấy, việc có một bộ phận chuyên trách về bình đẳng giới (Ban VSTBPN chẳng hạn) trong mỗi nhà trường đại học với chức năng và quyền hạn rõ ràng để xây dựng các chính sách, chiến lược nhằm giúp nhà trường thực hiện các cam kết về bình đẳng giới là hết sức quan trọng. Ban VSTBPN phải thực sự là cơ quan tham mưu chiến lược về bình đẳng giới và tiến bộ phụ nữ, có trách nhiệm điều phối, vận động chính sách thúc đẩy quá trình lồng ghép giới trong các trường đại học. Nâng cao năng lực của Ban VSTBPN trên cơ sở đổi mới về cơ chế, chính sách, cơ cấu tổ chức bộ máy, đào tạo nguồn nhân lực cán bộ, chuyên gia chuyên sâu về giới và công tác cán bộ nữ. Do đó, cần hoàn thiện, củng cố vai trò, chức năng nhiệm vụ các Ban VSTBPN để hoạt động có hiệu quả.

4.2. Giải pháp về quy hoạch, tuyển dụng và đãi ngộ đối với đội ngũ cán bộ khoa học nữ

4.2.1. Về chính sách quy hoạch

Quy hoạch cán bộ khoa học nữ đặt ra như một trong những nhiệm vụ quan trọng hàng đầu của chiến lược cán bộ, đảm bảo cho công tác cán bộ đi vào nền nếp, chủ động đáp ứng được nhiệm vụ trước mắt cũng như lâu dài của mỗi trường đại học. Xây dựng quy hoạch và đầu tư phát triển cả về số lượng, chất lượng đội ngũ cán bộ khoa học để khắc phục tình trạng thiếu hụt, không đồng bộ và nguy cơ đứt gãy đội ngũ cán bộ khoa học kế cận

đang đặt ra rất gay gắt. Hơn bao giờ hết, các trường đại học phải có quy hoạch cán bộ khoa học và đặc biệt là nữ. Chẳng hạn, *mỗi cán bộ khoa học đầu ngành có trách nhiệm đào tạo từ 1 đến 2 cán bộ khoa học nữ kế cận.*

Căn cứ để xây dựng quy hoạch là thực trạng đội ngũ cán bộ khoa học nữ ở từng chuyên ngành, từng ngành; yêu cầu về số lượng, cơ cấu và chất lượng cán bộ của trường đáp ứng sứ mạng, mục tiêu của nhà trường. Xác định nội dung của quy hoạch cán bộ. Các nội dung có thể là các chức danh, chức vụ; số lượng từng chức danh, chức vụ; xác định nguồn quy hoạch. Trên cơ sở nguồn và tiêu chuẩn xác định rõ và đúng những nội dung, chương trình cần đào tạo, cần bồi dưỡng, lộ trình thực hiện quy hoạch.

Xác định quy trình khoa học để xây dựng quy hoạch, trong đó đặc biệt chú trọng đến khâu tuyển chọn và khâu đào tạo đối với những cán bộ trẻ, tài năng kế cận. Quá trình thực hiện quy hoạch cần có sự theo dõi, đánh giá, phân tích kịp thời phát hiện nguồn mới.

4.2.2. Về chính sách tuyển dụng

Đội ngũ cán bộ NCKH và đặc biệt là cán bộ khoa học nữ trong các trường đại học hiện nay là vấn đề đáng báo động cả về mặt số lượng và độ tuổi. Để thay đổi được tình trạng này và xây dựng được một đội ngũ các nhà khoa học đủ mạnh để đáp ứng nhu cầu hội nhập trong giai đoạn hiện nay của đất nước thì việc đề ra một giải pháp hữu ích nhằm phát triển đội ngũ cán bộ khoa học đủ về số lượng và chất lượng đáp ứng yêu cầu ngày càng cao là yêu cầu bức thiết. Để có một đội ngũ cán bộ khoa học vừa có trình độ, vừa tâm huyết với nghề nghiệp cần triển khai một công việc hết sức quan trọng và có tính chất quyết định đến chất lượng của những người lao động, đó là việc tuyển dụng. Tuyển dụng

chính là việc tuyển chọn, và sắp xếp công việc phù hợp với vị trí của từng người hay nói cách khác đó là sự sắp xếp đúng người đúng việc (Right Person on Right Position). Sử dụng đúng năng lực của giảng viên sẽ là nguồn kích thích, động viên họ phát huy hết khả năng của mình cho sự nghiệp đào tạo và NCKH, không ngừng vươn lên, tự học, tự bồi dưỡng nâng cao trình độ, tạo nên đội ngũ chuyên gia chất lượng cao.

Để đảm bảo cơ hội bình đẳng cũng như chất lượng cho mọi người tham gia dự tuyển, các nhà trường cần có chính sách tuyển dụng có tính đến các yếu tố về năng lực và đặc biệt là trong quá trình xét tuyển cần có phương thức tuyển mang tính thực tế chứ không phải chỉ là hình thức như hiện nay để đảm bảo chất lượng của đội ngũ cán bộ trẻ kế cận. Bên cạnh đó việc tuyển dụng phải chú ý đến các yếu tố giới để đảm bảo tính công bằng giới trong tuyển dụng.

4.2.3. Về đãi ngộ

Để tạo ra được nguồn nhân lực khoa học chất lượng cao đáp ứng yêu cầu ngày càng cao của xã hội thì việc có một chính sách đãi ngộ rõ ràng và minh bạch là cần thiết ở tất cả các trường đại học.

Tạo các điều kiện thuận lợi cho việc thăng tiến của mỗi CBGD trên con đường khoa học, và bằng khoa học; phát huy nội lực sẵn có của mỗi trường đại học, tạo sự thăng tiến thông qua đào tạo bồi dưỡng, lao động khoa học. Xoá bỏ ngay cơ chế "xin - cho" trong hoạt động NCKH, thực hiện đấu thầu, xét chọn công bằng, bình đẳng giữa các cá nhân, đơn vị khoa học và công nghệ không phân biệt giới tính, độ tuổi, ngành nghề, thâm niên công tác... để có thể lựa chọn được các cá nhân, nhóm nghiên cứu và các tổ chức NCKH mạnh có nhiều lợi thế trong khoa học tiên

hành các nghiên cứu đạt kết quả và qua đó giảm bớt sự bất bình đẳng về mặt cơ hội tiếp cận thông tin khoa học giữa các lĩnh vực, các ngành cụ thể.

Có chính sách ưu đãi đôi với hoạt động NCKH, có cơ chế thu hút tuyển dụng nhân tài, trân trọng và sử dụng những người có năng lực trong giảng dạy và nghiên cứu bằng cách tăng cường đầu tư kinh phí cho hoạt động NCKH. Việc đưa ra những chính sách khen thưởng thiết thực với những cá nhân cán bộ khoa học có thành tích xuất sắc trong đào tạo và NCKH, có sự phấn đấu cao trong lĩnh vực chuyên môn sẽ tạo động lực thúc đẩy cán bộ khoa học nữ hoàn thành công việc học tập của mình, cũng như thăng tiến trong khoa học (chính sách khen thưởng, hỗ trợ kinh phí khi đi học và bảo vệ thành công học vị thạc sĩ, tiến sĩ chẳng hạn). Bên cạnh đó, việc tạo ra một mức lương hợp lý căn cứ vào học hàm, học vị của cán bộ khoa học cũng là một giải pháp có tác động trực tiếp vào phần thưởng trong khoa học cũng sẽ góp phần tạo ra một sự cạnh tranh lành mạnh trong khoa học, có tác dụng thúc đẩy cán bộ khoa học nỗ lực hơn trong việc học tập nâng cao trình độ chuyên môn, thay đổi học hàm, học vị.

4.3. Giải pháp về đào tạo, bồi dưỡng nâng cao vai trò-vị thế khoa học (học vị khoa học) của cán bộ nữ

Chúng ta biết rằng hoạt động giảng dạy là một hoạt động không thể tách rời khỏi hoạt động NCKH trong môi trường đại học, nó là một quy trình hoạt động tương tác có ảnh hưởng liên quan đến nhau, trong đó nhân tố xúc tác tiềm ẩn nhưng đóng vai trò quyết định mức độ thành đạt về nghề nghiệp của giảng viên là hoạt động phát triển năng lực chuyên môn thông qua đào tạo, bồi dưỡng. Nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, khả năng nghiên cứu là giải pháp có

tính chiến lược để nâng cao chất lượng nghiên cứu của CBGD nữ, cho phép họ tiếp cận được với các quy trình kỹ thuật, công nghệ mới đang phát triển ở nước ta, mà không bị thải loại.

Chất lượng giáo dục hay chất lượng giảng dạy và NCKH trong nhà trường đại học phụ thuộc rất nhiều vào chất lượng đội ngũ cán bộ giảng dạy (CBGD) trong đó có cán bộ nữ. Chỉ có đội ngũ CBGD có trình độ chuyên môn cao, kỹ năng nghề nghiệp giỏi mới có thể đào tạo ra những sản phẩm đào tạo có chất lượng. Do đó, việc đào tạo đội ngũ nữ trí thức giỏi về chuyên môn, tinh thông về nghề nghiệp cũng như việc tạo ra đội ngũ nữ chuyên gia khoa học giỏi, trẻ, đòi hỏi sự đầu tư và cần được đổi mới. Có thể nói đào tạo, bồi dưỡng là giải pháp đóng vai trò hết sức quan trọng, bởi nếu không có nền học vấn đủ vững, mạnh thì dù có nhiều cơ hội và điều kiện thuận lợi như thế nào đi nữa CBGD cũng không thể tham gia vào các hoạt động NCKH được. Tuy nhiên, công tác đào tạo và bồi dưỡng chỉ thực sự có hiệu quả và đạt chất lượng cao khi chúng ta đồng thời triển khai những nội dung sau:

4.3.1. Đổi mới nội dung, chương trình đào tạo

Đội ngũ CBGD được đào tạo, được chuẩn hóa theo chức danh. Lấy tiêu chuẩn cán bộ để làm căn cứ xây dựng các chương trình đào tạo (cấp bằng, chứng chỉ) với nội dung thiết thực. Các nội dung, chương trình đào tạo (cấp bằng, chứng chỉ) phải thường xuyên được đổi mới, cập nhật để phù hợp với các chương trình đào tạo của các nước tiên tiến trong khu vực và thế giới. Theo đó, nội dung, chương trình đào tạo đáp ứng được nguyên tắc là *đào tạo qua nghiên cứu* và *đào tạo cho nghiên cứu*. Nghiên cứu vừa là mục đích, vừa là phương tiện để đào tạo.

Để có được đội ngũ CBGD nói chung, cán bộ nữ nói riêng có thể đồng thời làm tốt cả hai chức năng giảng dạy và NCKH trong nhà trường đại học, thì việc đổi mới nội dung, chương trình đào tạo theo hướng hội nhập quốc tế là điều không thể bỏ qua, trong đó cần quan tâm: tăng cường các học phần về NCKH (nghiên cứu cá nhân, seminar, tiểu luận, phương pháp NCKH); tăng cường thực tập, nhất là thực tập các chuyên đề; xây dựng và triển khai các chương trình kết hợp nghiên cứu và đào tạo.

4.3.2. *Đổi mới phương pháp đào tạo*

Đổi mới phương pháp dạy - học theo hướng phát huy tính chủ động của người học. Giảm số giờ lên lớp lý thuyết, tăng số giờ tự học, tự nghiên cứu, tham gia seminar. Tăng cường phương pháp đào tạo qua nghiên cứu, theo đó người học phải có tính chủ động cao trong suốt quá trình học tập của mình, khi đó người thầy chỉ có vai trò là người hướng dẫn, giúp đỡ chứ không phải là người truyền thụ kiến thức. Giảm bớt nặng nề và bất hợp lý trong kiểm tra đánh giá kết quả người học, thay vào đó là hình thức kiểm tra đánh giá theo năng lực, tránh hình thức và chạy theo điểm số.

4.3.3. *Đổi mới hình thức đào tạo*

Đa dạng hóa các loại hình đào tạo phù hợp với đặc điểm giới để khuyến khích CBGD nữ tham gia đào tạo, bồi dưỡng để nâng cao trình độ về chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp đặc biệt là kỹ năng, năng lực NCKH. Tuy nhiên, để đảm bảo chất lượng đào tạo của các loại hình đào tạo, các trường đại học có thể đăng ký kiểm định chất lượng đào tạo thông qua 10 tiêu chuẩn kiểm định chất lượng trường đại học Việt Nam.

4.3.4. *Đổi mới chính sách đào tạo*

Chính sách đào tạo chú ý đến những chị em có triển vọng, có kế hoạch bồi dưỡng, đào tạo riêng, mạnh dạn, thích đáng và kịp thời, không dàn đều như với nam giới. Mạnh dạn gửi những CBGD nữ trẻ, có năng lực, có nguyện vọng đi đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn ở các nước phát triển, làm hạt nhân cho nhóm nghiên cứu của trường.

Tạo điều kiện, khuyến khích tìm tòi các nguồn tài trợ để phục vụ cho học tập, nghiên cứu. Tăng cường sự có mặt và tham gia của cán bộ nữ vào việc đưa ra các chính sách, các quyết định về chính sách đào tạo và bồi dưỡng trong nhà trường.

Xây dựng các quỹ hỗ trợ học bổng, nghiên cứu giành cho cán bộ nữ để động viên khuyến khích những cán bộ trẻ có triển vọng về chuyên môn tham gia học tập, nghiên cứu để nâng cao trình độ ngay sau khi tốt nghiệp và được tuyển dụng.

4.4. *Giải pháp về tạo lập môi trường nghiên cứu, nâng cao và cải thiện điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động nghiên cứu khoa học trong trường đại học*

Nâng cao và cải thiện điều kiện cơ sở vật chất phục vụ cho hoạt động NCKH có thể coi là một giải pháp quan trọng tăng cường sự tham gia vào NCKH không chỉ của riêng CBGD nữ. Đối với các nhà khoa học, nhiều khi chế độ đãi ngộ, các chính sách về tiền lương, thu nhập... lại không quan trọng bằng những điều kiện hỗ trợ cho lao động khoa học như phòng thí nghiệm, trang thiết bị phục vụ cho nghiên cứu. Một môi trường hoạt động khoa học (academic environment) với những phương tiện NCKH hiện đại, các phương tiện phục vụ cho giảng dạy và

nghiên cứu đa dạng, cập nhật sẽ là yếu tố thu hút các nhà khoa học nhiệt tình tham gia.

Bên cạnh việc tăng cường cơ sở vật chất, việc tạo ra được một môi trường NCKH trong trường đại học hay nói cách khác, tạo dựng được “*văn hoá nghiên cứu*” (Research Culture) trong trường đại học bao gồm 6 hợp phần chính, đó là cán bộ đầu đàn, nhóm nghiên cứu, môi trường nghiên cứu, phương pháp nghiên cứu, năng lực nghiên cứu và sự thúc đẩy cũng nên được coi trọng. Việc xây dựng nền văn hoá nghiên cứu có thể thông qua kế hoạch quản lý nghiên cứu (Research Management Plans). Kế hoạch quản lý nghiên cứu này có thể xây dựng dựa trên những nguồn lực của mỗi thành viên trong nhà trường, những yêu cầu nhà trường cần đạt được cùng nguồn lực của nhà trường để đạt được kế hoạch nghiên cứu. Tất cả những kế hoạch quản lý nghiên cứu nên bao gồm những chiến lược và mục tiêu cụ thể cần đạt được, có quan tâm đến việc tăng cường sự tham gia của phụ nữ trong hoạt động NCKH của trường và đặc biệt sự tham gia vào những lĩnh vực NCKH mới hoặc không phải là lĩnh vực được coi là truyền thống của nữ.

4.5. Xây dựng mô hình nghiên cứu khoa học hài hoà giới

Tình trạng cán bộ nữ chiếm một tỷ lệ thiếu số trong các cơ quan quản lý khoa học cũng như mọi mặt của hoạt động NCKH trong các trường đại học đang tạo nên sự mất cân đối nghiêm trọng nếu xét trên phương diện cơ cấu giới. Số liệu thực tiễn cũng cho thấy, số CBGD là nữ chiếm tỷ lệ cao (39,5%) so với nam giới trong tổng số CBGD của các trường đại học (bảng 1). Tuy nhiên, phần đông số CBGD này thường có vị thế khoa học chưa cao (chủ yếu là thạc sĩ) và tỷ lệ có học

hàm còn thấp (bảng 2). Trong chuyên môn họ thường ở vị trí giảng viên, trong các đề tài NCKH họ thường ở vai trò trợ giúp và thường xuất hiện nhiều ở các đề tài cấp cơ sở hay cấp trường [1]. Việc tham gia vào đào tạo sau đại học cũng chưa nhiều. Sự mất cân đối nghiêm trọng về tỷ lệ giới trong việc tham gia quản lý, trong các hoạt động NCKH đã không phát huy được năng lực, vai trò, địa vị của cán bộ nữ, không tạo động lực thúc đẩy, khuyến khích phụ nữ phấn đấu vươn lên khẳng định mình trong sự nghiệp phát triển của giáo dục và đào tạo. Do đó, xây dựng *mô hình nghiên cứu khoa học hài hoà giới* là vấn đề cần được đặt ra cho các trường đại học. Sự hài hoà về giới sẽ phát huy được các thế mạnh tích cực của nam giới và phụ nữ, hạn chế được các yếu điểm của mỗi giới.

Dĩ nhiên, sự hài hoà giới không bao hàm ý nghĩa là đạt tỷ lệ cân bằng số học 50/50 về vai trò, vị trí tham gia các hoạt động NCKH cũng như các đề tài dự án ở các cấp trong các trường đại học. Mô hình NCKH hài hoà giới đòi hỏi phải có sự tham gia của cả nam và nữ. Môi trường quan tỷ lệ giữa nam và nữ được xác định trên cơ sở các đặc điểm, đặc thù, nguồn nhân lực khoa học của mỗi trường đại học.

4.6. Xây dựng mạng lưới các nhà khoa học nữ của các trường đại học Việt Nam

Việc thành lập một mạng lưới các nhà khoa học nữ giữa các trường đại học lớn sẽ là một điều kiện tốt để các nhà khoa học nữ có điều kiện trao đổi với nhau về thông tin, kinh nghiệm trong NCKH. Thông qua cuộc hội thảo, tọa đàm có thể cùng nhau tìm kiếm nguồn tài trợ cho nghiên cứu cũng như cho sự phát triển của giáo dục đại học.

Khi mạng lưới nhà khoa học nữ được hình thành, giữa các trường có thể ký kết

những lĩnh vực hợp tác thông qua việc thành lập các nhóm nghiên cứu mạnh để phát huy thế mạnh của từng trường đại học. Hiện tại nguồn nhân lực khoa học nữ của các trường đại học còn đang rất thiếu, nếu biết liên kết giữa các trường sẽ tạo được một sức mạnh tổng hợp trong mỗi lĩnh vực. Bên cạnh đó, trang thiết bị cho nghiên cứu còn nghèo nàn, nếu có sự liên kết phối hợp được giữa các nhóm nghiên cứu của các trường đại học lớn, chúng ta sẽ tận dụng được các trang thiết bị hiện có của các trường.

5. Kết luận

Xây dựng và thực hiện tốt chiến lược bình đẳng giới trong hoạt động NCKH của mỗi trường đại học là việc cần làm ngay để góp phần nâng cao chất lượng giáo dục đại học nói chung và nâng cao vai trò, vị thế của hoạt động NCKH trong các trường đại học nói

riêng. Sự cam kết thực hiện của các nhà lãnh đạo ở mỗi trường đại học trong việc thực hiện chiến lược đã đề ra là yếu tố quyết định sự thành công cho việc quản lý hoạt động NCKH ở các trường đại học Việt Nam theo định hướng bình đẳng giới.

Tài liệu tham khảo

- [1] Nguyễn Thị Tuyết, *Nữ giảng viên với hoạt động nghiên cứu khoa học ở các trường đại học Việt Nam: Thực trạng và giải pháp*, Báo cáo tổng kết đề tài nghiên cứu khoa học cơ bản cấp ĐHQGHN, 2005.
- [2] Bộ Giáo dục và Đào tạo, <http://www.edu.net.vn/Data/Thongke/dhcd.htm>.
- [3] Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Tập tài liệu Bộ giáo dục và Đào tạo làm việc với các trường đại học và cao đẳng*, 2006.
- [4] Vụ Kế hoạch Tài chính - Bộ Giáo dục và Đào tạo, *Thống kê số liệu giảng viên của các trường đại học*, 2006.

Creating a strategy to increase women's involvement in scientific research activities in Vietnamese universities

Nguyen Thi Tuyet

*Political and Student Affairs Department, Vietnam National University, Hanoi
144 Xuan Thuy, Cau Giay, Hanoi, Vietnam*

Until 2005-2006, women lecturers accounted for 39.5% of all lecturers in Vietnam universities. However, their presence in top positions such as academic titles, academic distinction as well as their involvement in scientific research activities is still limited. This article proposes creating a strategy to increase women's involvement in scientific research activities in universities. Creating and applying simultaneously the six solutions suggested in this article is the deciding factor of success in managing scientific research activities oriented to gender equality.