

## VỀ CÔNG TÁC ĐÀO TẠO, BỒI DƯỠNG CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ Ở CƠ SỞ

NGUYỄN THỊ QUỲN

### 1. Vai trò của công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc thiểu số

Cán bộ dân tộc thiểu số (DTTS) chiếm vị trí quan trọng trong đội ngũ cán bộ của Đảng. Việc chăm lo xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS trong một quốc gia đa dân tộc không chỉ mang lại quyền bình đẳng về mọi mặt giữa các dân tộc mà còn tạo động lực đẩy nhanh sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa ở từng vùng trong cả nước, góp phần ổn định chính trị và giữ vững khối đại đoàn kết dân tộc. Điều đó còn nhằm thực hiện tốt Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII về chiến lược cán bộ thời kỳ công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước.

Nghị quyết Trung ương 7 khoá IX về công tác dân tộc, tôn giáo cũng đã đưa ra mục tiêu cụ thể tới năm 2010: “Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số tại chỗ có phẩm chất và năng lực đáp ứng được yêu cầu của địa phương; củng cố hệ thống chính trị cơ sở trong sạch, vững mạnh; nâng cao vị trí, vai trò của Mặt trận Tổ quốc Việt Nam và các đoàn thể nhân dân trong việc tham gia thực hiện tốt chính sách dân tộc”. Vì thế, cùng với việc sắp xếp sử dụng, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS được chú trọng hơn. Làm tốt công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ DTTS chính là tạo điều kiện cho cán bộ hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao, đồng thời đáp ứng được các yêu cầu ngày càng

cao về phẩm chất, năng lực cán bộ trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Cấp cơ sở là cấp chính quyền gần dân nhất, đi sâu đi sát với đời sống dân cư địa phương. Cấp cơ sở được xác định là cái “gốc”, nền tảng cho việc xây dựng hệ thống chính trị vững mạnh từ Trung ương tới địa phương, là cơ sở để phát triển kinh tế - xã hội, giữ vững an ninh quốc phòng vì “gốc” có vững chãi thì “ngọn” mới mạnh được, như Bác Hồ đã khẳng định: “Cấp xã là gần gũi nhân dân nhất, là nền tảng của hành chính. Cấp xã làm được việc thì mọi công việc đều xong xuôi” (Hồ Chí Minh toàn tập, tập 5, 6, 2000). Đề án đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn người DTTS giai đoạn 2006-2010 ban hành kèm theo Quyết định số 34/2006/QĐ-TTg của Thủ tướng Chính phủ cũng đã đưa ra mục tiêu: “Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức xã người dân tộc thiểu số, đặc biệt là cán bộ chủ chốt, có bản lĩnh chính trị vững vàng, có phẩm chất và năng lực, bảo đảm về tiêu chuẩn, cơ cấu dân tộc, trình độ, tính kế thừa giữa các thế hệ nhằm đổi mới, nâng cao chất lượng hoạt động của hệ thống chính trị cơ sở, thực hiện thắng lợi nhiệm vụ phát triển kinh tế - xã hội, bảo đảm giữ vững an ninh chính trị, trật tự an toàn xã hội ở vùng dân tộc thiểu số”.

Đội ngũ cán bộ người DTTS ở nước ta được hình thành từ nhiều nguồn, một số

trở thành từ hai cuộc kháng chiến, một số khác đi lên từ công cuộc xây dựng và bảo vệ tổ quốc, song chủ yếu nhất vẫn là từ phong trào thực tiễn ở cơ sở. Đội ngũ cán bộ người DTTS là nòng cốt trong các hoạt động của những vùng dân tộc thiểu số. Việc sử dụng cán bộ là người DTTS là điều kiện thuận lợi để đưa nghị quyết của Đảng, chính sách, pháp luật của Nhà nước vào đời sống vì họ am hiểu tâm tư, nguyện vọng, phong tục, tập quán của bà con, nên công tác tuyên truyền, vận động, triển khai thực hiện đều phát huy hiệu quả; việc thực hiện các chương trình mục tiêu ở miền núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn cũng dễ dàng hơn, qua đó giảm bớt gánh nặng về chi phí ngân sách nhà nước.

Đối với công tác cán bộ và xây dựng hệ thống chính trị trong những năm qua, chúng ta đã quan tâm xây dựng hình thành một đội ngũ cán bộ DTTS về số lượng và chất lượng, có phẩm chất và năng lực để đảm đương nhiệm vụ được giao. Công tác đào tạo, bồi dưỡng ở các địa phương đều được đặt trên quan điểm: Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số phải chú ý đến tính đồng bộ, toàn diện, đồng thời phải có trọng tâm, trọng điểm; phải gắn với yếu tố tâm lý và truyền thống của từng dân tộc; phải xuất phát từ yêu cầu thực tiễn, gắn với đặc điểm của địa phương; phải dựa trên nền tảng của việc tuyển chọn đúng đắn, sử dụng hợp lý, bố trí hài hòa; phải tạo cơ chế, chính sách hợp lý đối với cán bộ dân tộc thiểu số (Hồ Lan, 2008).

## **2. Thực trạng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số**

Đội ngũ cán bộ DTTS hiện nay còn thiếu về số lượng, yếu về năng lực và trình

độ, phát triển không đồng đều giữa các địa phương, các dân tộc. Nhiều địa phương miền núi chưa tự cân đối được lực lượng cán bộ tại chỗ mà phải nhờ vào sự điều động, tăng cường, luân chuyển cán bộ của các ngành ở Trung ương và các địa phương khác. Số cán bộ tại chỗ có trình độ đại học, cao đẳng, trung học chuyên nghiệp cũng hết sức hạn chế; đó là chưa kể tới tình trạng chảy máu chất xám từ miền núi về miền xuôi, từ vùng sâu vùng xa về đô thị, làm tăng nguy cơ thiếu hụt đội ngũ cán bộ ở miền núi. Trình độ học vấn của đội ngũ cán bộ DTTS còn thấp hơn nhiều so với trình độ chung và nhất là so với cán bộ dân tộc Kinh. Số cán bộ có trình độ đại học, cao đẳng trở lên ở vùng dân tộc miền núi thấp hơn các khu vực khác. Ở vùng núi phía Bắc, tỷ lệ này là 12,3%; Bắc Trung bộ: 9,2%; duyên hải miền Trung: 9,5%; Tây Nguyên: 2,1% và đồng bằng sông Cửu Long 11,7%. Trình độ chuyên môn của cán bộ cấp xã ở các tỉnh còn rất nhiều hạn chế. Tỉnh Cao Bằng, tỷ lệ cán bộ xã có trình độ đại học chỉ đạt 0,15%. Tỉnh Nghệ An có tỷ lệ cán bộ xã có trình độ đại học cao nhất cũng chỉ đạt 28%. Các tỉnh khác đều chỉ đạt từ 5 đến 15% cán bộ xã có trình độ đại học (Hoàng Công Dung, 2006).

Đội ngũ cán bộ DTTS nói chung sống giản dị, thật thà, trung thực, có lòng tin vào Đảng, lòng tôn kính Bác Hồ và trung thành với sự nghiệp xây dựng chủ nghĩa xã hội. Tuy nhiên, năng lực tư duy, khả năng điều hành quản lý, tính nhạy bén và kinh nghiệm thực tiễn của cán bộ DTTS trong cơ chế mới còn rất hạn chế. Trong khi đó, nền kinh tế thị trường định hướng xã hội chủ nghĩa trong giai đoạn mới đòi hỏi phải có các nhà quản lý có khả năng quản lý nền kinh tế ấy. Chất

lượng đội ngũ cán bộ DTTS như vậy là một rào cản trong quá trình điều hành, quản lý nền kinh tế thị trường. Bên cạnh đó, vẫn còn tồn tại tình trạng một số cán bộ DTTS có chức, có quyền đã lợi dụng quyền lực chính trị của mình để tham nhũng, trục lợi cá nhân. Đó chính là nguy cơ gây mất ổn định chính trị - xã hội ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa, nếu không có giải pháp rèn luyện phẩm chất chính trị và đạo đức cho đội ngũ cán bộ DTTS, bên cạnh việc tăng cường về số lượng và nâng cao năng lực quản lý, năng lực chuyên môn kỹ thuật của họ.

Việc phát triển đa dạng các loại hình đào tạo như chính quy, tại chức, tập huấn... và thực hiện cải cách hành chính đã giúp cho đội ngũ cán bộ DTTS ở cơ sở được tăng cường về số lượng, nâng cao trình độ chuyên môn, bản lĩnh, phẩm chất đạo đức, tăng cường năng lực quản lý; bước đầu hoàn thành được chức trách, nhiệm vụ được giao, có vai trò trong điều hành tổ chức quản lý, tuyên truyền vận động quần chúng, đáp ứng yêu cầu cơ bản trong sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

Tính đến cuối năm 2008, ở tỉnh Kon Tum, số cán bộ chủ chốt xã, phường, thị trấn được chuẩn hóa về trình độ học vấn chiếm 44,77%; đạt chuẩn về trình độ chính trị - 73,45%; có trình độ trung cấp chuyên môn - 30,12%, trung cấp lý luận - 28,22%. Hiện nay, tỉnh đang liên kết với Phân hiệu Đại học Đà Nẵng ở Kon Tum mở lớp đào tạo đại học phát triển cho 103 cán bộ đương chức và cán bộ nguồn ở cấp xã. Ở tỉnh Gia Lai, từ năm 2002 đến nay, có 1.831 cán bộ, công chức cơ sở được đào tạo ở bậc đại học, sau đại học, trung cấp, sơ cấp và các lớp bồi dưỡng nghiệp vụ về văn phòng, địa chính,

văn hóa, công an, xã hội... Hiện nay, số cán bộ, công chức xã, phường, thị trấn trong tỉnh có trình độ đại học và cao đẳng chiếm 48,97%, trình độ lý luận trung, cao cấp - 13,64%, có kiến thức về quản lý nhà nước, quản lý kinh tế - 7,58%. Tại tỉnh Đắk Lắk, số cán bộ có trình độ trung cấp và cao đẳng chiếm 26,3%. Tỉnh Đắk Nông, số cán bộ, công chức xã phường có trình độ học vấn trung học phổ thông chiếm 55,45%, trình độ chuyên môn, nghiệp vụ - 34,4%, trung cấp lý luận - 18,9%... (Phạm Quang Vịnh, 2009).

Tóm lại, trong những năm qua công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ DTTS ở cấp cơ sở đã được cải thiện nhiều và đạt được những thành tựu nhất định. Tuy nhiên, công tác này vẫn còn nhiều điểm bất cập và hạn chế, cụ thể là chưa có sự cân đối về số lượng cán bộ được đào tạo giữa các vùng miền, các dân tộc và thậm chí là giữa các giới. Bên cạnh đó, cũng có sự mất cân đối về nội dung đào tạo: chưa tập trung vào chuyên môn sâu, còn nặng về trang bị kiến thức lý luận chính trị. Do đó, hiệu quả của công tác này còn ở mức thấp và chưa đáp ứng được nhu cầu đào tạo đội ngũ cán bộ tại chỗ có trình độ để góp phần phát triển kinh tế - xã hội của địa phương.

### **3. Những yếu tố tác động tới công tác đào tạo cán bộ DTTS ở cơ sở**

#### **3.1. Chủ trương của Đảng, các chính sách của Nhà nước**

Trước hết phải khẳng định rằng Đảng ta rất quan tâm tới công tác xây dựng đội ngũ cán bộ, nhất là cán bộ ở cấp cơ sở. Điều này được thể hiện qua các Nghị quyết Trung ương 3 khoá VIII, Trung ương 5 và Trung ương 7 khoá IX, Trung ương 6 khoá X nhằm từng bước chuẩn hoá cán bộ phù hợp với thực tiễn từng địa phương. Các địa phương

cũng xác định việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ là nhiệm vụ trọng tâm, cấp bách, là trách nhiệm của cả cấp ủy và chính quyền các cấp, các ngành nên đã ban hành nhiều văn bản điều chỉnh lĩnh vực này. Tuy nhiên, việc thực hiện các văn bản đã được ban hành lại chưa thực sự triệt để, thậm chí sai đối tượng khiến hiệu quả của các chủ trương, chính sách không cao. Một số cấp ủy Đảng chính quyền các cấp ở một số địa phương chưa quan tâm đúng mức tới công tác quy hoạch, đào tạo cán bộ người DTTS nên công tác này thiếu đồng bộ, chưa thống nhất giữa các cấp, các ngành; chưa quan tâm đến công tác tạo nguồn cán bộ DTTS.

Đối với các chính sách của Nhà nước, có sự chông chéo giữa chính sách đối với vùng miền núi và chính sách tác động trực tiếp đến đồng bào DTTS. Bên cạnh đó, nội dung nhiều chính sách còn thiếu những căn cứ về định lượng và định tính, về thời gian nên khi triển khai vào thực tiễn không bền vững, hạn chế sự hưởng lợi từ chính sách của đồng bào; đồng thời tạo ra không ít khó khăn cho những người thực hiện và triển khai chính sách. Ngoài ra, còn thiếu những chính sách có tính đột phá nhằm phân bổ, sử dụng hợp lý nguồn nhân lực sau đào tạo trên phạm vi cả nước, nhất là cân đối giữa miền núi và miền xuôi, giữa vùng thuận lợi và vùng khó khăn. Thêm vào đó, chính sách đãi ngộ đối với cán bộ DTTS và cán bộ công tác ở vùng DTTS vẫn còn không ít bất cập, chưa tạo động lực cho cán bộ vươn lên và gắn bó với vùng DTTS, chưa đủ sức thu hút được cán bộ có trình độ và năng lực đến công tác ở vùng sâu, vùng xa, v.v. Vì thế, trong quá trình triển khai thực hiện, các địa phương rất lúng túng, thực hiện không hiệu quả, thậm chí thực hiện sai mục đích của chính sách.

Điều này có thể thấy rất rõ qua việc thực hiện chính sách cử tuyển.

Trong quá trình thực hiện chính sách cử tuyển này, tuy đã đạt được những thành tựu đáng kể, song vẫn còn nhiều vấn đề chưa đạt yêu cầu. Chẳng hạn như: các cấp, các ngành chưa nhận thức đầy đủ về mục tiêu, yêu cầu và ý nghĩa của việc thực hiện chế độ cử tuyển; có địa phương còn nhầm lẫn giữa mục tiêu cử tuyển với việc đào tạo nhân lực chung chung nên coi đây là một quyền lợi cần tranh thủ để hưởng lợi, dẫn đến hiện tượng gian lận như khai không đúng thực tế vùng cử tuyển, đối tượng được cử tuyển. Theo giám sát của Hội đồng dân tộc và các đoàn đại biểu Quốc hội, có nơi thay đổi địa chỉ cư trú từ thị trấn, thị xã thành vùng cao, thay đổi dân tộc từ người Kinh thành người DTTS để được xét cử tuyển. Việc bố trí tổ chức chịu trách nhiệm quản lý công tác cử tuyển cũng được các địa phương triển khai không thống nhất: có tỉnh giao cho Sở Giáo dục và Đào tạo, có tỉnh giao cho Sở Nội vụ, có tỉnh lại giao cho Ban Dân tộc chịu trách nhiệm (Tráng A Pao, 2005). Bên cạnh đó, cũng phải kể tới một thực trạng là có cơ quan, địa phương cử tuyển người đi học, khi ra trường lại không nhận về, không bố trí công việc, không có quy hoạch, kế hoạch đào tạo cán bộ theo chế độ cử tuyển hoặc do vùng cử tuyển thiếu nguồn nên đã lấy học sinh ở vùng khác thay thế. Và những lý do khách quan như sự phân bố về tỷ lệ học sinh DTTS ít người và học sinh DTTS nhiều người còn có sự chênh lệch khá lớn, phần lớn số học sinh đủ tiêu chuẩn là người của các DTTS có dân số đông như Thái, Tày, Nùng, Mường, các DTTS khác rất thiếu cán bộ; số học sinh của các tỉnh vùng cao có nhiều khó khăn chiếm tỷ lệ quá thấp so với

các tỉnh miền núi có điều kiện kinh tế - xã hội phát triển hơn. Như vậy, trong khi nhu cầu đào tạo cán bộ người DTTS ở các địa phương rất cao thì số lượng cán bộ người DTTS được đào tạo lại rất thấp; do đó, chưa đáp ứng được nhu cầu thực tế của địa phương.

### **3.2. Chính quyền địa phương**

Hiện nay, vẫn còn một số tổ chức cơ sở Đảng chưa nhận thức đầy đủ về công tác quy hoạch, chưa quan tâm đúng mức đến tỷ lệ cán bộ DTTS, trong đó có cán bộ nữ. Một số địa phương chưa chủ động trong khâu tạo nguồn cán bộ, cơ cấu đội ngũ thiếu cân đối, có nhiều dân tộc dân số đông nhưng tỷ lệ cán bộ DTTS đưa vào quy hoạch chưa tương xứng; chưa làm tốt khâu đánh giá cán bộ khi đưa vào quy hoạch; còn nể nang, né tránh, thiếu tin tưởng vào lớp trẻ, nguồn cán bộ đưa vào quy hoạch chủ yếu dựa vào nguồn đang có.

Công tác quy hoạch tạo nguồn cán bộ DTTS thiếu chủ động, chưa đảm bảo tính kế thừa, còn khép kín, chưa gắn với luân chuyển cán bộ và việc thực hiện phổ biến vẫn mang tính hình thức. Chính vì vậy, để tìm được cán bộ đủ điều kiện cho đi đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ đôi khi rất khó khăn. Nơi có người đề cử đi thì tiêu chuẩn không đáp ứng, nơi có cán bộ đủ tiêu chuẩn thì lại không thể cử đi vì thiếu người làm việc, nhất là không thể đưa đi đào tạo dài hạn vì không có người thay thế.

Trong công tác bố trí sử dụng cán bộ cũng gặp nhiều bất cập. Một số địa phương chưa cân đối được lực lượng cán bộ tại chỗ mà phụ thuộc vào số cán bộ được điều động, luân chuyển, tăng cường từ các ban, ngành Trung ương. Do đó, nhiều vùng tuy tỷ lệ người DTTS đông nhưng cán bộ người Kinh

lại chiếm đa số, khiến cho việc đào tạo cán bộ DTTS chỉ nằm trên quy hoạch.

Mặt khác, một thực tế tồn tại lâu nay mà chưa có giải pháp khắc phục là chưa có sự phối hợp chặt chẽ giữa cơ quan đào tạo và cơ quan quy hoạch, bố trí, sử dụng cán bộ trong công tác tuyển sinh, trong quá trình học tập và phân công công tác, sử dụng cán bộ DTTS sau đào tạo. Công tác tạo nguồn ở một số nơi mới chỉ dừng lại ở việc đào tạo học sinh người DTTS chứ chưa có quy chế để tuyển chọn, bố trí sử dụng số học sinh sau khi tốt nghiệp.

### **3.3. Các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng**

Có thể nói, cho tới nay, Đảng và Nhà nước đã đầu tư một cách có hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ DTTS từ các trường phổ thông dân tộc nội trú, các trường dạy nghề, trường chính trị, trường dự bị đại học, v.v., tạo điều kiện cho con em đồng bào DTTS được học tập và sau đó quay lại phục vụ quê hương. Song do nhiều nguyên nhân khác nhau mà các cơ sở đào tạo đó vẫn chưa phát huy hết vai trò của mình.

Hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú chưa được đầu tư phù hợp với quy mô đào tạo của từng vùng, từng dân tộc. Hệ thống các trường đào tạo còn nhiều yếu kém, cơ sở vật chất còn thiếu thốn; một bộ phận giáo viên chưa đáp ứng được yêu cầu đào tạo trong giai đoạn công nghiệp hoá, hiện đại hoá đất nước. Phương thức đào tạo chậm được đổi mới, chủ yếu vẫn là đào tạo tập trung tại chỗ; chỉ mới chú trọng tới việc mở các lớp bồi dưỡng, cập nhật kiến thức, chưa chú ý đúng mức việc đào tạo một cách lâu dài, bài bản để nâng cao kiến thức, tiến tới chuẩn hóa cán bộ DTTS. Nội dung đào tạo chưa đi vào chuyên sâu, còn nặng về trang bị

kiến thức lý luận chính trị, chưa kết hợp tốt giữa lý luận và thực tiễn; chưa phát huy được tính chủ động, tích cực, sáng tạo trong học tập.

Bên cạnh đó, ngôn ngữ - kể cả phía giáo viên và học sinh - cũng là một rào cản, hạn chế chất lượng đào tạo của các cán bộ người DTTS. Chương trình, giáo trình đào tạo chủ yếu bằng tiếng Việt khiến nhiều cán bộ DTTS - những người chưa thông thạo tiếng phổ thông - gặp khó khăn trong tra cứu và học tập. Nhiều cán bộ chưa sõi tiếng Việt, trong khi giáo viên đôi khi lại không biết tiếng dân tộc khiến việc trao đổi cũng bị hạn chế nhiều.

### **3.4. Đặc điểm địa lý, tự nhiên**

Việt Nam có diện tích 331.698 km<sup>2</sup> với 3/4 diện tích là đồi núi. Các DTTS nước ta tuy chỉ chiếm 14% dân số, nhưng cư trú chủ yếu ở 3/4 diện tích lãnh thổ trên các địa hình khác nhau. Các dân tộc ít người (trừ Chăm, Hoa và Khơ-me) thường cư trú ở miền núi - khu vực có tiềm năng lớn về tài nguyên rừng, đất rừng, khoáng sản, có vị trí chiến lược về quốc phòng an ninh và môi trường sinh thái, góp phần điều hòa khí hậu, điều tiết nguồn nước... Các tộc người ở nước ta cư trú phân tán, xen kẽ. Hiện nay, do chính sách di dân xây dựng kinh tế mới và cả di dân tự do khiến tình trạng sống xen kẽ, xen cài giữa các tộc người đã trở nên phổ biến trên phạm vi cả nước.

Tuy có nhiều lợi thế như đã nêu trên, song địa bàn các vùng dân tộc và miền núi rộng lớn, địa hình hiểm trở, chia cắt phức tạp, lại thường xuyên chịu ảnh hưởng của thiên tai. Đồng bào DTTS ở nhiều vùng sâu, vùng xa sống phân tán, đi lại khó khăn, ít cơ hội tiếp xúc với các dịch vụ, phúc lợi xã hội và

nền kinh tế thị trường. Theo thống kê của Viện Chiến lược giao thông vận tải thuộc Bộ Giao thông và vận tải, hiện trên toàn quốc còn có tới hơn 200 xã (chủ yếu là ở miền núi) chưa có đường ô tô đến trung tâm (<http://cema.gov.vn>). Trong khi đó, ở rất nhiều xã xe ô tô chỉ đến được vào mùa khô. Hệ lụy của việc không có đường giao thông là đời sống xã hội chưa thể được nâng cao. Địa hình phức tạp, cơ sở hạ tầng yếu kém, đi lại khó khăn là một nguyên nhân khách quan cản trở điều kiện cũng như mong muốn được học tập, nâng cao trình độ của cán bộ DTTS. Điều đó không dễ sớm được khắc phục bởi những hạn chế về tài chính, điều kiện địa lý và khí hậu của các vùng miền và địa phương.

### **3.5. Khác biệt về điều kiện kinh tế - xã hội**

Miền núi nói chung và những địa bàn có đồng bào DTTS sinh sống nói riêng là nơi có điều kiện kinh tế - xã hội khó khăn hơn so với các vùng khác trong cả nước. Mặc dù đã có nhiều chương trình hỗ trợ xóa đói giảm nghèo của Chính phủ, song khoảng cách chênh lệch giữa miền núi với miền xuôi và giữa các dân tộc vẫn còn rất lớn. Đời sống khó khăn khiến cán bộ người DTTS (thường là lao động chính trong gia đình) ít có điều kiện học tập hơn. Mặt khác, nếu có cơ hội được tham gia đào tạo, bồi dưỡng thì họ cũng không thể yên tâm để học tập trong khi gia đình còn thiếu đói từng bữa. Bên cạnh đó, nhiều địa phương cũng chưa bố trí cân đối trong việc đầu tư cho phát triển kinh tế - xã hội vùng dân tộc với việc đầu tư đào tạo cán bộ người DTTS tại chỗ, vì thế có một số xã đã ra khỏi diện đầu tư theo Chương trình 135 song vẫn thiếu cán bộ tại chỗ.

Sự chênh lệch về điều kiện kinh tế - xã hội giữa các vùng miền cũng là nguyên

nhân của tình trạng chảy máu chất xám sau đào tạo. Nhiều cán bộ DTTS được cử về miền xuôi, đặc biệt là những đô thị lớn, học tập, nhưng sau khi tốt nghiệp hoặc kết thúc khóa học họ thường tìm cách ở lại mà không quay về phục vụ địa phương khiến địa phương đã thiếu cán bộ lại càng thiếu hơn.

### 3.6. Đặc điểm văn hoá tộc người

Vùng đồng bào các DTTS ở nước ta là khu vực có nhiều nét đặc thù trên các phương diện: địa bàn cư trú, môi trường sinh thái, cơ cấu dân cư, kinh tế, ngôn ngữ, phong tục tập quán... Đó là những yếu tố làm nên bản sắc văn hoá tộc người vừa độc đáo, vừa riêng biệt, vừa thống nhất trong đa dạng và đa dạng trong thống nhất của văn hoá Việt Nam, của cộng đồng các dân tộc Việt Nam (Lâm Bá Nam, 2005; xem thêm Nguyễn Quang Thái và Ngô Thắng Lợi, 2007, tr. 42-46). Mỗi dân tộc có những phong tục tập quán, thói quen, mô hình hành vi, ngôn ngữ khác nhau. Song, đồng bào DTTS thường có đặc điểm chung là: phong tục tập quán lạc hậu, tồn tại nhiều hủ tục; tập quán sản xuất mang nặng tính tự nhiên, tự cấp, tự túc; trình độ dân trí thấp; việc chăm sóc sức khoẻ còn nhiều bất cập; tâm lý thụ động, nhu cầu giản đơn.

Cán bộ người dân tộc nào cũng mang trong mình đặc điểm của dân tộc đó. Mỗi dân tộc có cuộc sống và tập quán riêng, tiếng nói và sinh hoạt khác nhau, không dễ hoà nhập vào môi trường khác. Chính vì vậy, những đặc điểm văn hóa tộc người như trên cho thấy nhiều cán bộ DTTS gặp rất nhiều khó khăn nếu họ được tham gia vào các khoá đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ, nghiệp vụ cùng với cán bộ người Kinh cũng

như các dân tộc khác. Đó còn chưa kể đến tư tưởng dân tộc lớn, dân tộc nhỏ còn tồn tại trong một bộ phận cán bộ; tư tưởng phân biệt giới tính, hay thiết chế tự quản của các buôn làng Tây Nguyên cũng khiến công tác xây dựng và đào tạo cán bộ DTTS, nhất là cán bộ nữ, gặp nhiều khó khăn.

### 3.7. Từ chính cán bộ DTTS

Trước hết là vấn đề giới trong công tác cán bộ vùng DTTS. Hình thái gia đình ở vùng đồng bào DTTS ở nước ta khá đa dạng, phong phú. Trên thực tế, quyền bình đẳng và quan hệ giới ở đồng bào DTTS là vấn đề phức tạp, còn một khoảng cách xa so với khung pháp lý bởi tính lịch sử của nó trong quá trình phát triển của xã hội loài người và tộc người. Người phụ nữ dân tộc thiểu số, kể cả các dân tộc theo chế độ mẫu hệ, vẫn luôn chịu thiệt thòi hơn so với nam giới trong vấn đề tiếp cận với môi trường ngoài cộng đồng, nhất là trong học hành. Không biết chữ khiến người phụ nữ không có điều kiện để tiếp cận với sự phát triển xã hội, không có cơ hội trong quá trình hội nhập, hay nói đúng hơn là cơ hội luôn bị bỏ lỡ; vì thế, tỷ lệ cán bộ nữ vẫn còn rất hạn chế. Chẳng hạn như ở khu vực Tây Nguyên, Bí thư Đảng ủy xã là phụ nữ chỉ chiếm có 1,71%; Chủ tịch UBND xã là nữ chiếm 0,98% (Phạm Quang Vịnh, 2009). Bên cạnh đó, những cán bộ DTTS là nữ thường bị cản trở phát triển bởi luật tục, quan hệ gia đình, dòng tộc; do đó, họ khó có thể đi học xa nhà dài ngày, cho dù được cử đi học.

Đời sống cán bộ DTTS còn nhiều khó khăn trong khi chế độ phụ cấp cho cán bộ đi học và các điều kiện đảm bảo cho học tập chưa phù hợp. Điều này đã hạn chế số lượng

cán bộ DTTS đi học. Còn nhiều cán bộ DTTS mang nặng tư tưởng ỷ lại, thụ động, ngại va chạm, ngại học tập, trông chờ vào cấp trên nên hiệu quả đào tạo chưa cao. Khả năng cán bộ DTTS làm việc theo kinh nghiệm nên họ cho rằng không cần đào tạo vẫn làm việc được. Đặc biệt là còn nhiều cán bộ chưa có những hiểu biết cần thiết về quản lý tài chính, kinh tế, luật pháp; về kỹ năng sử dụng các trang thiết bị hiện đại; về kiến thức tin học, ngoại ngữ nên rất khó khăn trong quá trình đào tạo. Đó là chưa kể tới thực trạng các địa phương có đồng bào DTTS còn rất khó khăn, trang thiết bị làm việc cho cán bộ còn lạc hậu, thiếu thốn, nên nếu có được đào tạo tốt về các kỹ năng sử dụng, khai thác trang thiết bị hiện đại, về tin học thì cán bộ cũng không có cơ hội sử dụng, lâu dần sẽ quên khiến hiệu quả của việc đào tạo không cao. Mặt khác, không ít cán bộ DTTS, nhất là số cán bộ lớn tuổi, thường mang tâm lý tự ti, ngại đi xa và ngại theo học các khoá tập trung dài hạn.

#### **4. Một số giải pháp nhằm đổi mới công tác đào tạo cán bộ DTTS ở cơ sở (Thay lời kết)**

Xuất phát từ những nguyên nhân và khó khăn kể trên, để công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ dân tộc ở cơ sở đạt kết quả cao hơn, chúng tôi đề xuất một số giải pháp sau:

##### ***Một là, hoàn thiện khung pháp lý về đào tạo, bồi dưỡng cán bộ DTTS***

Trong quá trình Nhà nước và chính quyền địa phương ban hành các chính sách, chế độ, quy định cho công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ cần có sự đồng bộ, nhất quán, tránh tình trạng quy định của địa phương mâu thuẫn với chính sách Trung ương, dẫn

tới những bất cập khi thực hiện. Hiện nay, chúng ta mới chỉ có chính sách chung cho đội ngũ cán bộ, công chức, chứ chưa có chính sách riêng, cụ thể cho đối tượng cán bộ DTTS, nhất là cán bộ ở cơ sở. Vì vậy, cần có sự phối hợp giữa Trung ương với chính quyền địa phương, cơ sở trong việc xây dựng chính sách nói chung và chính sách đào tạo, bồi dưỡng nói riêng đối với đội ngũ cán bộ này. Các chính sách, chế độ được xây dựng cần dựa trên cơ sở tổng hợp những đề xuất của địa phương (như chế độ cụ thể đã thực hiện) để tránh tình trạng những quy định đưa ra thiếu khả thi, không thể thực hiện trong thực tế. Cần có chính sách ưu tiên đặc biệt trong đào tạo, bồi dưỡng cán bộ DTTS nơi vùng sâu, vùng xa, vùng biên giới và cán bộ tăng cường xã đặc biệt khó khăn, xã phức tạp về an ninh - chính trị. Khắc phục những bất cập trong nội dung công tác cử tuyển hiện nay, để chế độ cử tuyển đến được với đúng đối tượng, cần tăng chỉ tiêu cử tuyển đối với các dân tộc rất ít người.

##### ***Hai là, phát triển hệ thống các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng cán bộ DTTS***

Củng cố, nâng cao chất lượng các cơ sở đào tạo, bồi dưỡng (hệ thống trường chính trị tỉnh, trung tâm giáo dục thường xuyên, trung tâm bồi dưỡng chính trị ở các quận, huyện, thị xã, hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú); xây dựng cơ chế liên kết đào tạo, bồi dưỡng; nghiên cứu tổ chức hệ thống trường chuyên đào tạo, bồi dưỡng trí thức và cán bộ là người DTTS. Xây dựng đội ngũ giảng viên có năng lực, được trang bị tiếng dân tộc và trình độ giảng dạy tốt, đồng thời đổi mới chính sách, chế độ hỗ trợ để thu hút các giảng viên giỏi tình nguyện về công tác tại các khu vực có đồng bào DTTS.

**Ba là, đổi mới nội dung, chương trình và phương pháp đào tạo, bồi dưỡng cho phù hợp**

Cần đa dạng hóa các loại hình đào tạo cho phù hợp với tính chất và đặc điểm của vùng DTTS cũng như đặc điểm của cán bộ từng DTTS như tập trung, tại chức, ngắn hạn, dài hạn, v.v.; tránh tình trạng đào tạo, bồi dưỡng qua loa theo kiểu “đánh trống ghi tên”. Cần tiến tới tổ chức các lớp đào tạo, bồi dưỡng theo cụm xã hoặc ở huyện để thuận lợi cho việc đi lại, ăn ở của cán bộ DTTS. Đào tạo, bồi dưỡng dựa trên cơ sở năng lực thực hiện công việc hàng ngày, rèn luyện kỹ năng làm việc, nâng cao hiệu quả công tác của cán bộ DTTS từ đó tạo sự chuyển biến về chất cho cán bộ, đảm bảo cho họ làm tốt công việc được giao (nghĩa là cán bộ yếu mặt nào thì đào tạo, bồi dưỡng mặt đó) chứ không chỉ nhằm tiêu chuẩn hóa cán bộ. Kết hợp đào tạo chính quy, tập huấn, bồi dưỡng, tham quan học tập kinh nghiệm các địa phương khác hoặc quốc gia khác và bằng sự tự học của cán bộ. Đổi mới căn bản nội dung, chương trình, phương pháp dạy và học phù hợp với đối tượng đào tạo, bồi dưỡng. Kết hợp chặt chẽ giữa đào tạo, bồi dưỡng lý luận chính trị, quản lý nhà nước, quản lý kinh tế, xây dựng Đảng, chuyên môn nghiệp vụ... Đối với cán bộ DTTS cơ sở, trong đào tạo, bồi dưỡng cần phải thiết thực, cụ thể, sát với chức trách, nhiệm vụ thực tiễn của từng địa phương. Nội dung các bài giảng cần gắn với thực tế sinh động, các tình huống có thật trong thực tế, các điểm nóng ở cơ sở để cán bộ dễ hiểu, dễ nhớ và thường xuyên được cập nhật kiến thức mới, từ đó giúp cán bộ hình dung, nắm bắt được quy trình, các bước để xử lý công việc trong thực

tiễn. Cán bộ có chức danh nghiệp vụ chuyên môn và các chức danh trực tiếp chỉ đạo, quản lý các lĩnh vực hoạt động của địa phương (tư pháp, tài chính, địa chính, kinh tế, văn hoá, xã hội...) thì tổ chức bồi dưỡng theo từng chuyên ngành.

**Tài liệu tham khảo**

1. Hoàng Công Dung (2006), *Một số vấn đề về xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc*, <http://cema.gov.vn>.
2. Hồ Lan (2008), *Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số đủ về cơ cấu, mạnh về chất lượng*, <http://cema.gov.vn>.
3. Hồ Chí Minh, *Hồ Chí Minh toàn tập*, tập 5, 6, Nxb Chính trị quốc gia, Hà Nội, 2000.
4. Lâm Bá Nam (2005), *Đặc trưng văn hoá tộc người và những vấn đề đặt ra trong xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số*, <http://cema.gov.vn>.
5. Tráng A Pao (2005), “Thực hiện chế độ cử tuyển trong đào tạo cán bộ vùng dân tộc thiểu số, miền núi”, *Tạp chí Cộng sản*, Số 79.
6. Nguyễn Quang Thái và Ngô Thắng Lợi (2007), *Phát triển bền vững ở Việt Nam: Thành tựu, cơ hội, thách thức và triển vọng*, Nxb Lao động - xã hội, Hà Nội.
7. Phạm Quang Vịnh (2009), *Xây dựng đội ngũ cán bộ, công chức cơ sở ở Tây Nguyên vững mạnh và hiệu quả*, <http://cema.gov.vn>.