MÔ HÌNH ĐÀO TẠO CÁN BỘ QUẢN LÍ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ CHO CÁC TỈNH MIỀN NÚI PHÍA BẮC VIỆT NAM

PGS.TS . PHẠM HỒNG QUANG*

Các văn bản của Đảng và Nhà nước đã xác định nhiệm vụ trọng tâm trong chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) đất nước là phát triển nguồn lực người, trong đó đội ngũ cán bộ quản lí (CBQL) là then chốt. Nhiệm vụ này cần được ưu tiên hàng đầu, đặc biệt là sự chuẩn bị cho chiến lược phát triển, cần phải xác định *chất lượng CBQL* là *«vốn đối ứng"* cho các chiến lược phát triển, nhất là ở khu vực miền núi, vùng đặc biệt khó khăn. Nghị quyết về công tác dân tộc của Đảng (NQ Hội nghị TW7 khoá IX - 2003) và NQ Đại hội X là quan điểm phương pháp luận chỉ đạo tiến trình nghiên cứu triển khai mô hình đào tạo (ĐT) CBQL các cấp ở miền núi, vùng đặc biệt khó khăn. *«Muôn việc thành công hay thất bại, đều do cán bộ tốt hoặc kém"* (Hồ Chí Minh - *Toàn tập*, t.5, tr.240). Tuy nhiên, CBQL ở các ngành mũi nhọn như: kinh tế, văn hóa giáo dục, y tế, nông lâm nghiệp, kĩ thuật... ở các tỉnh miền núi còn thiếu và đang cần phải được ĐT hệ thống và cơ bản.

Tình hình phổ biến là mỗi người được ĐT một chuyên môn nhất định, nhưng khi trở thành CBQL đều phải giải quyết các vấn đề do chức vụ đòi hỏi mà những năng lực đó không được trang bị từ ở trường đại học (ĐH) một cách có hệ thống. Đối tượng này khi được cử đi bồi dưỡng (BD) tại chỗ hoặc dài hạn trong tình trạng đương chức bận rộn và khó có thể hình thành được năng lực vững chắc mặc dù có động cơ học tập thiết thực. Do vậy, thiết lập mô hình ĐT từ trường ĐH một cách hợp lí nhằm bổ sung, nâng cao chất lượng đội ngũ CBQL người dân tộc thiểu số (DTTS) đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ mới có tầm quan trọng đặc biệt, lâu dài và cấp bách. Trước mắt, cần hướng đến đối tượng ĐT là người DTTS có trình độ cử nhân ở các ngành Giáo dục - Văn hoá, Y tế, Kĩ thuật - Công nghệ, Nông - Lâm nghiệp... có thể đảm nhận nhiệm vụ QL ở cấp huyện các tỉnh miền núi.

1. Mô hình giáo dục là sự cụ thể hoá hình mẫu lí tưởng của mục tiêu giáo dục trên cơ sở những nét cơ bản chủ yếu nhất của đối tượng nhận thức. Giữa mô hình và mục tiêu giáo dục chỉ dừng ở mức độ dự báo giá trị, chưa phải là cái có thực, khả năng tiệm cận giữa mô hình giáo dục và mục tiêu giáo dục lớn hay nhỏ phụ thuộc vào năng lực người thiết lập chúng (1). Đồng thời, việc thiết lập mô hình giáo dục còn phải đảm bảo tính khoa học, tính khả thi, tính bền vững. Nhìn chung, các mô hình giáo dục được thiết lập trong mối quan hệ với mô hình phát triển tổng thể KT-XH, phải đảm bảo các nguyên tắc cơ bản: tính toàn vẹn và hệ thống, tính thực tiễn. Xây dựng mô hình cần gắn với sự chuẩn bị lâu dài, chiến lược, chọn các vấn đề thiết thực, quan trọng làm nền tảng để ĐT và xây dựng hệ thống chính sách tương ứng.

2. Một số vấn đề đặt ra từ thực tiễn

Các mô hình ĐT CBQL hiện nay gồm: ĐT dài hạn đối với cán bộ diện quy hoạch; BD ngắn hạn cho cán bộ đương chức; tập huấn ngắn ngày các nội dung cụ thể để cập nhật kiến thức mới và phát triển kĩ năng. Nhưng trong thực tế, sinh viên tốt nghiệp khi về địa phương công tác còn thiếu nhiều kiến thức QL trong khi các địa phương chưa gắn kết giữa ĐT với sử dụng. Nguyên nhân có thể chưa có chiến lược ĐT gắn kết giữa nội dung chuyên môn với việc hình thành năng lực QL cho người học trong chương trình ĐH. Quá trình ĐT còn nhiều bất cập, do đó năng lực chuyên môn và năng lực QL của CBQL ở miền núi còn chưa tiếp cận với các chuẩn chung cả nước. Chỉ tính riêng cán bộ cấp huyện ở miền núi, số lượng cán bộ có trình độ ĐH tuy đã được nâng lên nhưng năng lực QL, lãnh đạo chưa đáp ứng được yêu cầu của tình hình mới.

Hệ thống cơ sở ĐT, BD CBQL gồm các trường, trung tâm ĐT, BD công chức (QL hành chính nhà nước...); các trường, trung tâm BD chính trị (trung cấp, cao cấp lí luận chính trị...) và mô hình BD ngắn hạn tại chỗ. Tuy nhiên, giữa ĐT cán bộ KHKT (về chuyên môn, ở các trường ĐH và CĐ) với các cơ sở BD năng lực QL ở các mô hình trên chưa có sự gắn kết chặt chẽ từ nội dung chương trình đến phương thức ĐT.

Các cơ sở giáo dục và ĐT có nhiệm vụ quan trọng trong chiến lược con người là ĐT cán bộ có trình độ cao cho các ngành KT-XH. Tại các địa phương hiện nay, đang sử dụng cán bộ theo 2 phương án: 1) Từ

* Trường Đại học sư phạm - ĐH Thái Nguyên

T.V.K.H.K.T.T.U
SỐ ĐĂNG KÝ CN 216

nguồn đội ngũ cán bộ KHKT đang trải qua thực tiễn công tác, tạo nguồn BD thêm về nghiệp vụ QL; 2) Chuẩn bị từ trường ĐH với mục tiêu hình thành năng lực chuyên môn và tri thức mới, trang bị năng lực nền tảng cho công tác QL. Do vậy, nếu có luận cứ khoa học cho phương án chiến lược tạo nguồn cán bộ từ các trường ĐH sẽ có hiệu quả thiết thực đối với nhiệm vụ nâng cao chất lượng ĐT, BD đội ngũ CBQL cho các DTTS hiện nay.

Đại học Thái Nguyên là ĐH đa ngành, trọng điểm của quốc gia có nhiệm vụ ĐT cán bộ khoa học kĩ thuật có trình độ cao cho khu vực miền núi phía Bắc Việt Nam ở các lĩnh vực: *Giáo dục, Y tế, Kinh tế và Quản trị kinh doanh, Nông - Lâm nghiệp, Kĩ thuật công nghiệp, Công nghệ thông tin*... Hàng năm, ĐH Thái Nguyên có quy mô ĐT gần 50.000 sinh viên có trình độ cử nhân, trong đó người DTTS chiếm gần 20%. Quá trình ĐT theo mô hình ĐT cán bộ khoa học chuyên ngành trong khi việc sử dụng cán bộ ở các địa phương lại rất cần cán bộ KHKT tham gia vào hệ thống QL, nhất là cán bộ là người DTTS có trình độ còn rất thiếu. Do vậy, cần có mô hình ĐT phù hợp giữa mục tiêu ĐT cán bộ khoa học ở các ngành với định hướng mục tiêu gắn với việc ĐT, BD CBQL là người DTTS trong tương lai. Thực tế là ở các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam, số lượng CBQL là người DTTS chiếm tỉ lệ khá lớn, nhưng để đáp ứng với yêu cầu, nhiệm vụ mới, đặc biệt là trình độ QL với kiến thức và kĩ năng hiện đại thì cần phải ĐT có hệ thống. Do vậy, để khắc phục tồn tại trên, cần xây dựng mô hình ĐT phù hợp để tạo nguồn CBQL là người DTTS.

Đã có một số công trình nghiên cứu về ĐT, sử dụng cán bộ người DTTS, tuy nhiên các công trình nghiên cứu về công tác ĐT, đặc biệt là thiết lập một mô hình ĐT phù hợp chưa được nghiên cứu một cách đầy đủ và có hệ thống. Hầu như chưa có công trình nào nghiên cứu các vấn đề trên gắn với nhiệm vụ ĐT, BD với các giải pháp cụ thể nhằm ĐT một đội ngũ cán bộ người DTTS có số lượng đông đảo và có chất lượng. Một số công trình nghiên cứu có liên quan của GS. Phạm Tất Dong, GS. Phạm Minh Hạc, GS. Nguyễn Văn Hộ... và các tác giả khác đã tiếp cận nghiên cứu hệ thống trong công trình KHCN cấp Nhà nước giai đoạn 1995-2000 về «*Trí thức Việt Nam - thực trạng và giải pháp*" trong đó đã đề cập đến vấn đề trí thức người DTTS. Các kết quả của công trình này chủ yếu nghiên cứu mô hình ở cấp độ giải pháp chiến lược. Gần đây, có công trình «*Xây dựng đội ngũ cán bộ DTTS ở nước ta trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá - Luận cứ và giải pháp*" (3). Kết quả nghiên cứu đã đề cập đến các nội dung cơ bản của vấn đề xây dựng đội ngũ cán bộ người DTTS. Các giải pháp chủ yếu là các chính sách, kiến nghị cụ thể cho từng vùng, cần có các giải pháp cụ thể về ĐT trong các trường ĐH (theo định hướng tạo nguồn) và gắn ĐT với sử dụng. Các công trình nghiên cứu của cơ quan Đảng, Nhà nước, Bộ - Ngành như: Ban Tuyên giáo TW; Viện Dân tộc học; Học viện CT-HCQG Hồ Chí Minh... đã đề cập đến các nội dung: vị trí vai trò của trí thức người DTTS trong sự nghiệp CNH, HĐH, đặc điểm nhân cách CBQL người DTTS... Các kết quả nghiên cứu trên đây đã được ứng dụng trong việc xây dựng các chính sách đối với cán bộ là người DTTS. Từ kinh nghiệm Trung Quốc và một số nước Đông Nam Á đã xây dựng chương trình nghiên cứu về ĐT, sử dụng cán bộ người DTTS xuất phát từ chương trình ĐT cán bộ xuyên thế kỉ với những tiêu chuẩn rất cụ thể, hiện đại (ví dụ tối thiểu có trình độ cử nhân, giỏi ít nhất 1-2 ngoại ngữ và thành thạo CNTT). Tại các vùng đang phát triển và chậm phát triển, các nước đã xây dựng đề án phát triển cán bộ có hiệu quả và coi đây là nhiệm vụ then chốt.

3. Một số định hướng cơ bản khi triển khai mô hình ĐT

Định hướng cho vấn đề này là: Nghị quyết Hội nghị TW7 Khoá IX (2003) về công tác dân tộc; đặc biệt là Nghị quyết 37/TW (2005) về Chiến lược phát triển KT-XH khu vực trung du miền núi phục vụ sự nghiệp CNH, HĐH, đã xác định nhiệm vụ trọng tâm của các trường đại học/cao đẳng là ĐT nguồn nhân lực và chuyển giao công nghệ cho các tỉnh miền núi phía Bắc Việt Nam. Đường lối của Đảng và chính sách của Nhà nước về phát triển KT-XH miền núi, vùng dân tộc đã đặt trọng tâm vào chiến lược phát triển con người. Để có căn cứ thực tiễn cho vấn đề mô hình ĐT, cần khảo sát thực trạng đội ngũ cán bộ là người DTTS như: Tày, Nùng, Sán Chay, H'Mông, Thái,... đang cư trú và làm việc tại khu vực miền núi phía Bắc. Nghiên cứu nhu cầu ĐT - BD - sử dụng cán bộ tại các địa phương từ các ngành: kinh tế, kĩ thuật - công nghệ, giáo dục, văn hóa, y tế... và các ngành khác để đánh giá dựa trên các phương pháp phân tích hiện đại, các phương pháp dự báo phát triển.

Về cơ sở lí luận của việc xây dựng mô hình ĐT cán bộ người DTTS, cần làm sáng tỏ lí thuyết về mô hình ĐT cán bộ người DTTS ở Việt Nam trong giai đoạn mới, các quan điểm của Đảng và Nhà nước ta về công tác ĐT cán bộ người DTTS trong chiến lược phát triển bền vững KT-XH ở miền núi; đặc điểm về nhân cách người CBQL người DTTS; kinh nghiệm quốc tế về ĐT CBQL trong phát triển KT-XH vùng khó khăn. Giải quyết những vấn đề lí luận và thực tiễn về phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS cần dựa trên cơ sở sau đây: phát triển nguồn lực theo các lí thuyết hiện đại về mô hình ĐT; đặc điểm nguồn nhân lực cán bộ người DTTS; mô hình ĐT cán bộ theo truyền thống; mô hình

(Xem tiếp trang 11)

NL nghề nghiệp cần thiết. Nhà trường phải hình thành cho các em HS NL nghề nghiệp, đó là khả năng thích ứng, NL sử dụng một số máy móc, thiết bị kĩ thuật hiện đại phổ biến; NL di chuyển nghề nghiệp; NL ứng dụng những tiến bộ KHKT vào SX, NL tự làm việc, NL tự đánh giá bản thân có thể lựa chọn con đường chính mình sau khi tốt nghiệp. Trong nhà trường phổ thông, con đường tốt nhất để hình thành NL nghề nghiệp là phải đảm bảo hai yếu tố tổ chức các hoạt động SX kết hợp với dạy nghề. Trong quá trình học tập HS sẽ được tiếp cận làm quen với nghề, kĩ năng nghề nghiệp sẽ từng bước hình thành và phát triển.

4) Về phẩm chất đạo đức. Hoạt động GDHN phải góp phần vào việc GD cho HS những phẩm chất của người LĐ mới, đồng thời, biết chọn lọc, tiếp thu những thành tựu khoa học, hiểu biết về pháp luật để tham gia thị trường LĐ trong bối cảnh nền kinh tế cạnh tranh và hội nhập. Trong giai đoạn hiện nay, đất nước chuyển sang nền kinh tế thị trường và thực hiện chính sách mở cửa, có những tác động khách quan làm thay đổi thang giá trị xã hội, phẩm chất của người LĐ,... Điều đó ảnh hưởng trực tiếp đến định hướng phát triển nhân cách người học. Vì vậy, GDHN phải quan tâm đến việc GD phẩm chất đạo đức, giáo dục đạo đức nghề nghiệp và lao động có văn hóa cho HS; đặc biệt là trau dồi NL và phẩm chất của người LĐ hiện đại như tính sáng tạo, tính kỉ luật công nghiệp, NL học tập suốt đời, nâng cao trình độ về mọi mặt và có ý chí và quyết tâm vươn lên tự tìm việc làm - đó là yêu cầu và cũng là phẩm chất của người LĐ mới.

***

GDHN theo quan điểm phát triển NNL có tác động tích cực thúc đẩy nền kinh tế của các quốc gia. Trên cơ sở những nghiên cứu về GDHN theo quan điểm phát triển NNL để xây dựng các mô hình GDHN phù hợp cho những đối tượng HS khác nhau là một việc làm cần thiết, góp phần làm cho công tác HN có hiệu quả thiết thực, đóng góp vào việc nâng cao tỉ lệ LĐ qua ĐT, chuyển dịch cơ cấu nhân lực, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp CNH, HĐH đất nước. ❑

Tài liệu tham khảo

1. Đảng Cộng sản Việt Nam. **Văn kiện Đại hội đại biểu toàn quốc lần thứ X.** NXB *Chính trị quốc gia*. H 2006; tr 96, 97.
2. **Luật Giáo dục 2005.** NXB *Chính trị quốc gia*. H 2006.
3. **Từ điển Tiếng Việt.** NXB *Đà Nẵng*, 1998.
4. Nguyễn Ngọc Quang. **Những khái niệm cơ bản về lí luận giáo dục.** *Trường CBQL GD TW1*, năm 1989 (LV thạc sĩ, tr. 29).
5. Đề tài cấp Nhà nước: "Giáo dục phổ thông và hướng nghiệp - nền tảng để phát triển nguồn nhân lực đi vào CNH, HĐH đất nước". Mã số KX-05-09.
6. "Vấn đề và hướng đi cho Giáo dục hướng nghiệp tại Việt Nam". Kỉ yếu hội thảo *Đối thoại Pháp - Á*, Khoa Sư phạm - ĐHQG Hà Nội, 2005.
7. Trần Khánh Đức. **Giáo dục kĩ thuật nghề nghiệp và phát triển nguồn nhân lực.** NXB *Giáo dục*, H 2002.
8. Đặng Thị Thanh Huyền. **Giáo dục phổ thông với phát triển nguồn nhân lực - những bài học thực tiễn từ Nhật Bản.** NXB *Khoa học xã hội*, H 2001.
9. Phạm Thành Nghị - Vũ Hoàng Ngân. **Quản lí nguồn nhân lực ở Việt Nam - một số vấn đề lí luận và thực tiễn.** NXB *Khoa học xã hội*, H 2004.

Mô hình đào tạo...

(Tiếp theo trang 2)

ĐT hệ cử tuyển, kinh nghiệm BD cán bộ qua đánh giá các mô hình thực tế tại các địa phương, đánh giá về năng lực, về phẩm chất cán bộ. Hoàn chỉnh các kiến nghị các chính sách phát triển mô hình ĐT cán bộ người DTTS từ các trường ĐH, gắn với địa phương miền núi trên cơ sở học tập kinh nghiệm từ mô hình ĐT ở nước ngoài.

Trên cơ sở đánh giá đúng thực trạng đội ngũ CBQL người DTTS về: trình độ ĐT, cơ cấu, độ tuổi, ngành nghề, thực trạng sử dụng, nhu cầu ĐT, chất lượng ĐT... tại các địa phương, đề xuất giải pháp triển khai mô hình ĐT gắn với mục tiêu phát triển, ĐT gắn với sử dụng. Đề xuất giải pháp về: chính sách ĐT nguồn tại trường ĐH; ĐT cán bộ chủ chốt; BD đội ngũ đương chức; chính sách phát triển đội ngũ cán bộ người DTTS. Trước mắt, cần hoàn thiện chương trình ĐT cử nhân (hoặc thạc sĩ) các ngành QL: Xã hội, Giáo dục, Y tế, Kinh tế, Nông nghiệp, Văn hóa... theo định hướng liên thông với chương trình, kế hoạch BD CBQL cho người DTTS triển khai ĐT tại các trường ĐH. Các nội dung cơ bản gồm: hệ thống tri thức mới về QL kinh tế, xã hội, văn hoá, con người, tài chính, cơ sở vật chất, đặc biệt là các nội dung QL đặc thù về tâm lí con người miền núi, các vấn đề tôn giáo, dân tộc, phong tục tập quán...; các kĩ năng QL hiện đại, năng lực ngoại ngữ, sử dụng CNTT trong QL...; năng lực giao tiếp, điều hành, tổ chức các mô hình phát triển KTXH ở miền núi trong giai đoạn hội nhập quốc tế. ❑

(1) Nguyễn Văn Hộ. Báo cáo kết quả đề tài cấp Bộ "*Mô hình ĐT của trường ĐHSP Việt Bắc*", 1992.

(2) Lê Phương Thảo - Nguyễn Cúc - Doãn Hùng (đồng chủ biên). **Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc thiểu số ở nước ta trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hoá, hiện đại hoá - Luận cứ và giải pháp.** NXB *Lí luận chính trị*, H. 2005.

Tài liệu tham khảo

Phạm Tất Dong. **Trí thức Việt Nam - Thực tiễn và triển vọng.** NXB *Chính trị quốc gia*, H. 1995.