

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC LÀ NGƯỜI DÂN TỘC THIỂU SỐ CHO TỈNH CAO BẰNG THÔNG QUA HỆ DỰ BỊ ĐẠI HỌC DÂN TỘC*

Lê Trọng Tuấn^a, Tạ Xuân Phương^b
Đàm Thị Trung Thu^c

^{a,b} Trường Dự bị Đại học dân tộc Trung ương
Việt Trì

^a Email: letuandbvt@gmail.com

^b Email: taphuongdbvt@gmail.com

^c Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Cao Bằng
Email: damtrungthu@gmail.com

Ngày nhận bài: 25/02/2021

Ngày phản biện: 08/3/2021

Ngày tác giả sửa: 16/3/2021

Ngày duyệt đăng: 22/3/2021

Ngày phát hành: 30/3/2021

DOI:

<https://doi.org/10.25073/0866-773X/511>

Nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số là một trong những nguồn lực đặc biệt quan trọng góp phần rất lớn trong việc thúc đẩy phát triển kinh tế – xã hội của vùng núi, vùng sâu, vùng xa, vùng đặc biệt khó khăn, vùng đồng bào dân tộc thiểu số của cả nước nói chung và của tỉnh Cao Bằng nói riêng. Hàng năm, số lượng học sinh người dân tộc thiểu số, đặc biệt là học sinh dân tộc thiểu số rất ít người của tỉnh Cao Bằng đỗ thẳng vào các trường đại học rất khiêm tốn, phần lớn phải bồi dưỡng thông qua hệ Dự bị đại học dân tộc. Tuy nhiên, tỷ lệ học sinh người dân tộc thiểu số tham gia bồi dưỡng ở hệ dự bị đại học cũng không đồng đều giữa các dân tộc trong tỉnh. Do đó, cần có những giải pháp cụ thể để bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực có trình độ là người dân tộc thiểu số nói chung và cho các dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô nói riêng của tỉnh Cao Bằng thông qua hệ dự bị đại học dân tộc, nhằm đáp ứng nhu cầu phát triển bền vững về kinh tế - xã hội của tỉnh trong thời gian tới.

Từ khóa: Dân tộc thiểu số; Nguồn nhân lực; Đào tạo, bồi dưỡng; Hệ Dự bị đại học dân tộc; Tỉnh Cao Bằng.

1. Đặt vấn đề

Trong 63 tỉnh, thành phố trên cả nước, Cao Bằng là một trong những địa bàn cư trú chính của đồng bào dân tộc thiểu số (DTTS), với 08 dân tộc chủ yếu cùng sinh sống, gồm: Tày (40,97%); Nùng (31,08%); Dao (10,08%); Mông (10,13%); Hoa (0,03%); Sán Chỉ - thuộc dân tộc Sán Chay (1,39%); Lô Lô (0,47%); dân tộc khác 0,09%, còn dân tộc Kinh chỉ chiếm 5,76%. Đồng bào các dân tộc đã có những đóng góp quan trọng trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội và xây dựng tỉnh ngày càng phát triển. Tuy nhiên, trình độ nguồn nhân lực là người DTTS đặc biệt là các DTTS như Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và các DTTS ít người khác (trừ dân tộc Tày, Nùng) vẫn còn ở mức thấp, chưa có sự cân đối với các dân tộc Tày, Nùng trong tỉnh.

Chính vì vậy, việc nghiên cứu thực trạng nguồn nhân lực là người DTTS và đề xuất giải pháp bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực có trình độ cao là người DTTS của tỉnh Cao Bằng thông qua hệ Dự bị đại học dân tộc (DBĐHDT) sẽ tạo tiền đề để tiếp tục

bồi dưỡng, đào tạo nâng cao trình độ cho đồng bào các DTTS của tỉnh, giúp giảm sự chênh lệch về trình độ phát triển giữa các thành phần dân tộc trong tỉnh. Đồng thời, làm cơ sở để tỉnh thực hiện tốt công tác qui hoạch bồi dưỡng nguồn cán bộ là người DTTS phục vụ cho nhu cầu phát triển kinh tế, chính trị và văn hoá giáo dục của tỉnh, đề từng bước cụ thể hóa Nghị quyết số 88/2019/QH14, ngày 18/11/2019 của Quốc hội về phê duyệt Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào DTTS và miền núi giai đoạn 2021-2030.

2. Tổng quan nghiên cứu

Vấn đề đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực là người DTTS có trình độ chuyên môn cao được Đảng và Nhà nước, các cơ quan quản lý, các nhà nghiên cứu đặc biệt quan tâm, tiêu biểu như các công trình: “Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vùng dân tộc và miền núi đến năm 2010” (Ngà, 2010); “Nghiên cứu việc thực hiện chính sách tạo nguồn cán bộ là người DTTS qua các trường phổ thông dân tộc nội trú giai đoạn 1996 – 2000” (Sĩ,

* Bài viết là một phần kết quả nghiên cứu của đề tài: “Giải pháp đào tạo, bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực có trình độ cao cho đồng bào dân tộc thiểu số: Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô, các dân tộc thiểu số ít người khác tại tỉnh Cao Bằng thông qua hệ Dự bị đại học dân tộc”, thuộc đề tài khoa học xã hội và nhân văn cấp tỉnh Cao Bằng, mã số 930/HĐ-SKHCN.

2001); “Thực trạng, phong cách, lề lối làm việc của Ủy ban nhân dân cấp xã, đề xuất phương thức nâng cao chất lượng đào tạo ở Cao Bằng” (Lầu, 2000); “Các giải pháp đào tạo nhanh nguồn nhân lực là người DTTS ít người phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở các vùng kinh tế khó khăn trong tỉnh” (Sinh, 2004); “Phát triển nguồn nhân lực vùng DTTS đến năm 2015 và 2020” (Ủy ban Dân tộc, 2009); “Thực trạng và giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp huyện người DTTS trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa - hiện đại hóa vùng DTTS và miền núi” (Tur, 2010); “Một số giải pháp cơ bản về đào tạo cán bộ DTTS” (Đồng, 2010); “Nghiên cứu đề xuất chính sách và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ là người DTTS nhằm phát triển bền vững vùng Tây Bắc” (Đô, 2018)...

Nhìn chung, các nghiên cứu trên đã có những đánh giá khá đầy đủ, khách quan và khoa học về thực trạng nguồn nhân lực là người DTTS nói chung trong quá trình phát triển kinh tế - xã hội của đất nước và của một số địa phương có đông lực lượng lao động là người DTTS. Đây là cơ sở giúp nhóm tác giả nghiên cứu, kế thừa về cơ sở lý luận, cũng như thực tiễn

cùng các giải pháp để tiến hành nghiên cứu, đề xuất các giải pháp đào tạo bồi dưỡng nâng cao trình độ nguồn nhân lực cho từng thành phần DTTS cụ thể ở từng địa phương của tỉnh Cao Bằng.

3. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết chủ yếu sử dụng các phương pháp nghiên cứu như phương pháp thu thập, thống kê, tổng hợp và tổng quan tài liệu thứ cấp nhằm kế thừa, phân tích và tổng hợp các nguồn tài liệu, tư liệu, số liệu thông tin có liên quan một cách có chọn lọc làm nền tảng cho việc đề xuất giải pháp đào tạo, bồi dưỡng phù hợp với một số dân tộc gồm: Mông, Dao, Sán Chỉ và các DTTS khác của tỉnh Cao Bằng. Phương pháp phân tích số liệu, phân tích thực trạng được sử dụng để đưa ra các giải pháp bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực là người DTTS cho tỉnh Cao Bằng.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Thực trạng nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số của tỉnh Cao Bằng

4.1.1. Nguồn nhân lực là học sinh người dân tộc thiểu số tỉnh Cao Bằng cấp trung học phổ thông từ năm học 2014 – 2015 đến năm học 2018 – 2019

Bảng 1. Thống kê số lượng học sinh (HS) cấp trung học phổ thông (THPT)

Stt	Bậc học	Nội dung	Năm học				
			2014 -2015	2015 -2016	2016 -2017	2017 -2018	2018 - 2019
1	THPT	Tổng số HS	12.348	11.892	11.692	11.962	11.816
		Số HS DTTS	11.904	11.300	11.239	11.509	11.362

(Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Cao Bằng)

Số liệu thống kê trên cho thấy, tỷ lệ HS là người DTTS cấp THPT của tỉnh Cao Bằng trong các năm học (từ năm học 2014 – 2015 đến năm học 2018 – 2019) chiếm số lượng lớn. Đây là nguồn nhân lực chủ yếu để các cơ sở giáo dục, các trường đại học, cao đẳng tuyển sinh đào tạo nhân lực người DTTS có trình độ đạt chuẩn trong tương lai cho tỉnh.

- Năm học 2014 – 2015: Tỉnh có 11.903 HS là người DTTS, số HS xếp loại học lực giỏi có 462 người (chiếm 3,88%); xếp loại học lực khá 4391 người (chiếm 36,89%); xếp loại trung bình có 6101 người (chiếm 51,26%); xếp loại học lực yếu có 934

người (chiếm 7,85%); xếp loại kém có 17 người (chiếm 0,14%);

- Đến năm học 2018 – 2019: Tỉnh có 11.362 HS người DTTS, số HS xếp học lực giỏi là 665 người (chiếm 5,85%); xếp loại khá 5174 người (chiếm 45,54%); xếp loại trung bình 5039 người (chiếm 44,35%); xếp loại yếu 465 người (chiếm 4,09%); xếp loại kém 06 người (chiếm 0,05%). Số HS tốt nghiệp là 3617 (87,12%). So sánh kết quả học tập trong các năm học cho thấy, tỷ lệ HS người DTTS xếp loại học lực khá, giỏi tăng hằng năm; số HS xếp loại học lực yếu, kém giảm so với các năm học trước.

Bảng 2. Số lượng HS tốt nghiệp và đỗ vào các trường Cao đẳng và Đại học từ năm 2015 đến năm 2019

TT	Năm	Số HS tốt nghiệp THPT	Đi học nghề	Đi học TCCN	Đỗ cao đẳng	Đỗ đại học	Ti lệ đỗ ĐH(%)	Tổng số HS đỗ CĐ và ĐH	Ti lệ đỗ CĐ và ĐH(%)
1	2015	4121	156	232	558	841	20,41	1399	33,95
2	2016	4113	180	39	591	958	23,29	1549	37,66
3	2017	3412	244	60	246	975	28,58	1221	35,79
4	2018	3643	641	152	537	993	27,26	1530	42,00
5	2019	3617	547	85	417	1201	33,20	1618	44,73

(Nguồn: Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Cao Bằng)

Thống kê ở bảng 2 cho thấy, số HS sau khi tốt nghiệp THPT năm 2019: HS đi học nghề giảm 2,47%, học trung cấp chuyên nghiệp giảm 1,82%, học cao đẳng giảm 3,21% so với năm 2018; tỉ lệ HS đỗ đại học tăng so với năm 2018 là 5,94%. Tuy nhiên, số lượng HS là người DTTS như Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô của tỉnh Cao Bằng đỗ đại học còn rất khiêm tốn. Qua báo cáo số 1269/BC-UBND ngày 10/5/2018 của UBND tỉnh Cao Bằng về thực trạng chất lượng nguồn nhân lực và việc thực hiện các chế độ, chính sách trong lĩnh vực giáo dục và đào tạo đối với các DTTS có chất lượng nguồn nhân lực thấp theo Nghị định số 52/NĐ-CP của Chính phủ, từ năm 2015 đến năm 2018, tỉnh có 21 em là dân tộc Mông và có 02 em dân tộc Dao đỗ vào các trường đại học. Việc phát triển nguồn nhân lực từ sự nghiệp giáo dục và đào tạo ở tỉnh còn hạn chế,

chất lượng giáo dục phổ thông trong vùng DTTS và miền núi chưa cao nên đa số HS DTTS, đặc biệt là các dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô không thi đỗ thẳng được vào các trường đại học mà phải học qua hệ dự bị đại học, sau đó mới được xét tuyển vào trường đại học.

4.1.2. Nguồn nhân lực là cán bộ, công chức, viên chức tỉnh Cao Bằng

Theo báo cáo số 1974/BC-UBND ngày 29/6/2018 của UBND tỉnh Cao Bằng về số lượng nguồn nhân lực là cán bộ, công chức, viên chức (CBCCVC) người DTTS của tỉnh tính đến 31/5/2018, tổng số biên chế được giao có 24.147 người, tổng số CBCCVC hiện có là 22.499 người, bao gồm CBCCVC từ cấp tỉnh, cấp huyện đến cấp xã (bảng 3).

Bảng 3. Thống kê số lượng CBCCVC người DTTS của tỉnh Cao Bằng (tính đến 31/5/2018)

TT	Tên đơn vị (Cấp)	T.Số biên chế được giao	Tổng số CBCCVC hiện có		Cán bộ là người DTTS		Công chức là người DTTS		VC là người DTTS		Tỷ lệ CB CC VC là DTTS so với TS CB hiện có của tỉnh (%)
			Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	Nam	Nữ	
1	Tỉnh	7553	2422	4555	9	4	517	374	1132	3817	89,6
2	Huyện	12049	2500	8835	58	24	411	376	1842	7901	94,3
3	Xã	4545	2610	1577	1420	564	1131	971	0	0	97,6
Tổng		24177	7532	14967	1487	592	2059	1721	3374	11718	93,1

(Nguồn: Báo cáo số 1974-UBND tỉnh Cao Bằng)

Để có nguồn nhân lực là người DTTS chất lượng cao, đáp ứng được yêu cầu, nhiệm vụ chính trị trong tình hình mới, trước mắt cần nghiên cứu, đánh giá thực trạng chất lượng đội ngũ cán bộ DTTS của tỉnh một cách toàn diện. Trên cơ sở đó, kiến nghị với tỉnh và Trung ương thực hiện chiến lược phát triển nguồn nhân lực ở vùng đồng bào DTTS, nhằm đáp ứng yêu cầu đặt ra ngày càng cao trước sự phát triển của xã hội.

4.2. Thực trạng công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trên địa bàn tỉnh Cao Bằng

Công tác đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC trong những năm qua đã nhận được sự quan tâm, chỉ đạo sát sao của các cấp ủy Đảng, chính quyền địa phương. Các văn bản được ban hành, điều chỉnh khá toàn diện, đáp ứng thực tiễn đào tạo, quản lý, sử dụng CBCCVC người DTTS. Thông qua đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ người DTTS từng bước được nâng cao về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ, cơ bản đáp ứng yêu cầu nhiệm vụ của chức danh nghề nghiệp và vị trí việc làm hiện tại. Đội ngũ cán bộ DTTS từng bước phát triển cả về số lượng và chất lượng, tính đến 31/5/2018, tỉnh Cao Bằng có

20.951/22.499 biên chế là người DTTS, chiếm tỉ lệ 93,11%. Nguồn nhân lực này đã và đang đóng vai trò lớn trong phát triển kinh tế - xã hội, củng cố quốc phòng, an ninh của tỉnh.

Tuy nhiên, chất lượng CBCCVC người DTTS chưa đồng đều, năng lực quản lý của cán bộ tại chỗ ở một số huyện có đông đồng bào DTTS còn nhiều bất cập, đặc biệt là ở cơ sở. Công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ CBCCVC chưa gắn với nhu cầu thực tế, một số chuyên ngành thiếu cán bộ nhưng không có nguồn tuyển dụng như bác sĩ chuyên khoa, cử nhân kinh tế, kỹ thuật, quan hệ quốc tế. Đặc biệt trong giai đoạn hiện nay, để thực hiện chương trình giáo dục phổ thông mới đến năm 2025, ngành giáo dục tỉnh thiếu 126 giáo viên Tin học và 167 giáo viên tiếng Anh. Một số cơ quan, đơn vị trong tỉnh chưa có kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng CBCCVC cụ thể cho từng năm. Việc lựa chọn CBCCVC đi đào tạo, bồi dưỡng của một số cơ quan, đơn vị chưa gắn với việc quy hoạch, vị trí việc làm của CBCCVC.

Bản thân việc đào tạo CBCCVC ở một số nơi cũng chưa gắn với yêu cầu nhiệm vụ của từng ngành, từng cấp, từng cơ quan, đơn vị, chưa phù hợp với CBCCVC là người DTTS, là nữ, ở vùng

sâu vùng xa, vùng kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Hiện nay, không ít cử nhân, kỹ sư được đào tạo là con em các DTTS sau khi ra trường chưa sắp xếp được việc làm, do chỉ tiêu biên chế, nhu cầu vị trí việc làm tại các cơ quan hành chính, đơn vị sự nghiệp đang trong tiến trình tinh giản, sắp xếp lại tổ chức, hoặc cần cán bộ là người DTTS nhưng không có nhân lực đủ trình độ theo yêu cầu. Điều đó dẫn đến tình trạng vừa thừa, vừa thiếu cán bộ ngay trong vùng đồng bào DTTS của tỉnh.

4.3. Thực trạng đào tạo bồi dưỡng học sinh người dân tộc thiểu số của tỉnh Cao Bằng thông qua hệ dự bị đại học dân tộc

Nằm trong hệ thống các trường DBĐHDT, trường DBĐHDT Trung ương Việt Trì đã trải qua 45 năm xây dựng và trưởng thành, nhà trường đã tuyển sinh và đào tạo, bồi dưỡng cho 21.611 HS người DTTS thuộc 35 tỉnh, thành địa phương trong cả nước, góp phần tạo nguồn cán bộ, lực lượng lao động có trình độ chuyên môn cho các địa phương, đặc biệt là các địa phương vùng sâu, vùng xa, vùng đồng bào DTTS.

Chỉ tính riêng tỉnh Cao Bằng, nhà trường đã đào

tạo bồi dưỡng cho 4254 HS chiếm 19,68% trong tổng số HS của nhà trường. Đây cũng là địa phương có số lượng HS lớn thứ 2 của nhà trường tính từ khóa 1 đến khóa 45. Qua đó, trường đã góp phần đào tạo bồi dưỡng để tạo nguồn cán bộ, lực lượng lao động người DTTS có trình độ chuyên môn cao cho các địa phương trong toàn tỉnh Cao Bằng, phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh.

Số lượng HS của tỉnh Cao Bằng được xét tuyển và bồi dưỡng đào tạo theo các tổ hợp môn trong giai đoạn 2015 – 2020 không đồng đều và mất cân đối. HS chủ yếu tập trung đông trong tổ hợp khối C, thuộc các nhóm ngành Luật, Khoa học xã hội, trong khi tổ hợp khối A, B, D, thuộc khối ngành Kinh tế, Kỹ thuật, Y chiếm tỉ lệ thấp. Cụ thể, trong tổng số 1265 HS được tuyển vào bồi dưỡng, tổ hợp khối A (Toán – Lý – Hóa) có 341 HS (chiếm 27%), tổ hợp khối B (Toán – Hóa - Sinh) có 142 HS (chiếm 11,2%), tổ hợp khối C có 614 HS (chiếm 48,5%) và tổ hợp khối D có 168 HS (chiếm 13,3%). Điều này cũng dẫn đến sự mất cân đối về lực lượng lao động có trình độ sẽ tham gia đóng góp cho sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh Cao Bằng trong giai đoạn 2020 – 2025 và các giai đoạn tiếp theo.

Bảng 4. Số lượng HS được xét tuyển vào hệ DBĐHDT thuộc các tổ hợp môn của các huyện, thành phố của tỉnh Cao Bằng, giai đoạn 2015 - 2020

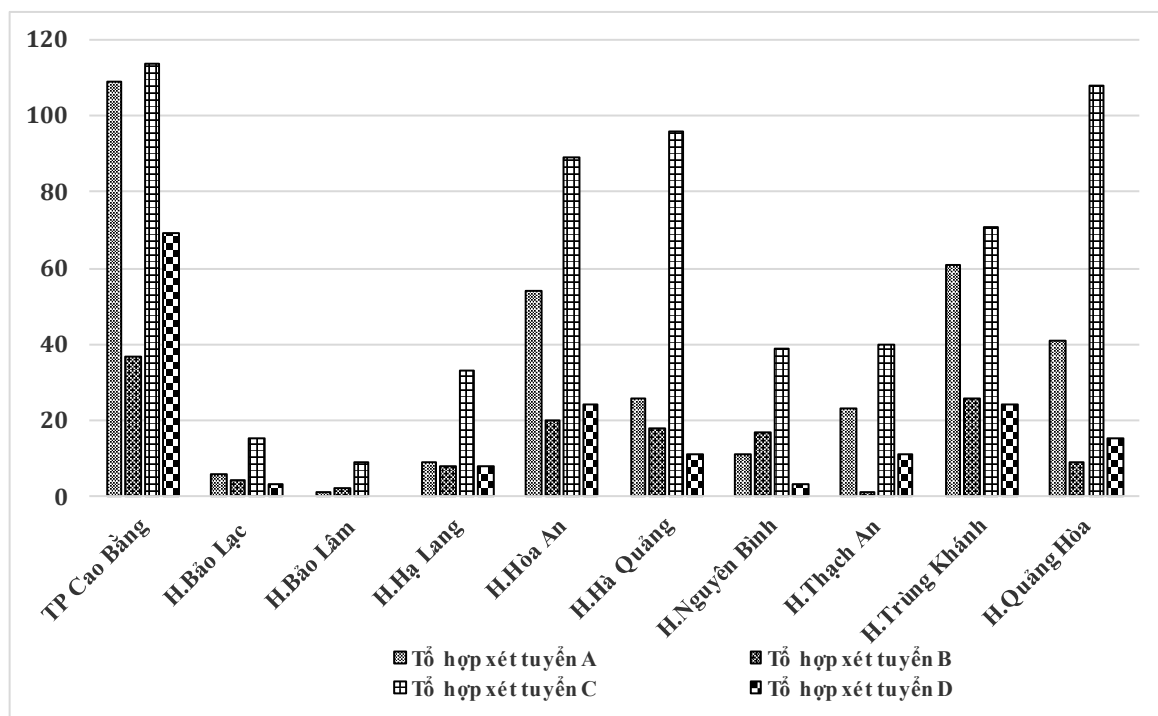
Stt	Huyện/TP Cao Bằng	Tổ hợp xét tuyển				Tổng
		Khối A	Khối B	Khối C	Khối D	
1	TP Cao Bằng	109	37	114	69	329
2	H.Bảo Lạc	6	4	15	3	28
3	H.Bảo Lâm	1	2	9	0	12
4	H.Hạ Lang	9	8	33	8	58
5	H.Hòa An	54	20	89	24	187
6	H.Hà Quảng	26	18	96	11	151
7	H.Nguyên Bình	11	17	39	3	70
8	H.Thạch An	23	1	40	11	75
9	H.Trùng Khánh	61	26	71	24	182
10	H.Quảng Hòa	41	9	108	15	173
		341	142	614	168	1265

(Nguồn: Trường DBĐHDT Trung ương Việt Trì)

Về số lượng HS trong giai đoạn 5 năm (2015 - 2020) được bồi dưỡng thông qua hệ dự bị theo các địa phương của tỉnh Cao Bằng cũng có sự khác biệt lớn và không đồng đều. Tập trung số lượng HS cao nhất là thành phố Cao Bằng với 326 HS (chiếm 26%), tiếp theo là các huyện Hòa An 187 HS (14,78%); Trùng Khánh 182 HS (14,38%); Quảng Hòa 173 HS (13,67%) và Hà Quảng 151 HS

(11,9%). Trong khi đó, 5 địa phương còn lại của tỉnh lại có tỉ lệ HS được đào tạo bồi dưỡng thấp và rất thấp, cụ thể huyện Bảo Lâm chỉ có 12 HS (0,9%); huyện Bảo Lạc 28 HS (2,2%); huyện Hạ Lang 54 HS (4,5%); huyện Nguyên Bình 70 HS (5,5%) và huyện Thạch An 75 HS (5,9%).

Nguồn nhân lực người DTTS của tỉnh Cao Bằng là nhân tố đặc biệt quan trọng góp phần thúc đẩy sự



Hình 1. Biểu đồ số lượng HS được xét tuyển vào trường DBĐHDT Trung ương Việt Trì thuộc các tổ hợp của các huyện, thành phố thuộc tỉnh Cao Bằng, giai đoạn 2015-2020

Bảng 5. Thành phần dân tộc của HS DTTS của tỉnh Cao Bằng được bồi dưỡng thông qua trường DBĐHDT Trung ương Việt Trì, giai đoạn 2015 - 2020

Năm học	Tổng	Tày		Nùng		Mông		Dao		Sán Chi		Lô Lô		Sán Dìu	
		SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%	SL	%
2014-2015	203	142	69,95	58	28,57	1	0,49	2	0	0	0	0	0	0	0
2015-2016	185	131	64,53	51	25,12	1	0,49	2	0	0	0	0	0	0	0
2016-2017	183	139	68,47	42	20,69	2	0,99	0	0	0	0	0	0	0	0
2017-2018	213	148	72,91	60	29,56	1	0,49	4	0	0	0	0	0	0	0
2018-2019	222	158	77,83	56	27,59	0	0,00	5	0,99	2	0,99	1	0,49	0	0,00
2019-2020	239	154	75,86	74	36,45	3	1,48	6	0,49	1	0,49	0	0	1	0,49
	1245	872	70,04	341	27,39	8	0,64	19	1,5	3	0,24	1	0,09	1	0,09

(Nguồn: Trường DBĐHDT Trung ương Việt Trì)

phát triển kinh tế - xã hội của vùng núi, vùng sâu, vùng xa và vùng đồng DTTS của tỉnh. Tuy nhiên, trong quá trình đào tạo bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực có trình độ cho đồng bào các DTTS của tỉnh thông qua hệ dự bị trong giai đoạn 2015 – 2020 giữa các thành phần dân tộc cũng đang có sự chênh lệch và mất cân đối.

Thống kê đánh giá kết quả bồi dưỡng trong 5

năm gần đây đối với 7 thành phần dân tộc của HS tỉnh Cao Bằng cho thấy, dân tộc Tày chiếm số lượng cao nhất với 872 HS (70,04%); tiếp sau là dân tộc Nùng với 341 HS (27,39%). Trong khi đó, 3 thành phần dân tộc khác còn lại của tỉnh chiếm số lượng rất ít, cụ thể dân tộc Mông chỉ có 8 HS (0,24%); dân tộc Dao có 19 HS (1,5%); dân tộc Sán Chi 3 HS (0,24%); dân tộc Lô Lô chỉ có 1 HS (0,09%); dân

tộc Sán Dìu 1 HS (0,09%). Như vậy, riêng số lượng HS được bồi dưỡng qua hệ dự bị thuộc 2 thành phần dân tộc Tày và Nùng chiếm tới 97,4%, số lượng HS thuộc 5 thành phần dân tộc là Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và Sán Dìu chỉ chiếm 2,56%.

5. Thảo luận

Để nâng cao chất lượng nguồn nhân lực là người DTTS, đặc biệt cho đồng bào các dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô trên địa bàn tỉnh Cao Bằng thông qua hệ DBĐHDT, cần tập trung vào một số giải pháp sau:

Thứ nhất, cần nâng cao nhận thức của lãnh đạo các cấp, từ Đảng đến chính quyền, các tổ chức chính trị xã hội về tầm quan trọng của việc bồi dưỡng tạo nguồn nhân lực là người DTTS, đặc biệt là các dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô trên địa bàn tỉnh Cao Bằng cả về số lượng và chất lượng, đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế, văn hóa xã hội của địa phương.

Đội ngũ cán bộ, nhân lực là người DTTS không chỉ có vị trí, vai trò như đội ngũ cán bộ, nguồn nhân lực nói chung mà còn có ý nghĩa quan trọng đối với việc giải quyết các vấn đề dân tộc, tôn giáo, nhất là trong tổ chức thực hiện các chủ trương, đường lối, chính sách dân tộc của Đảng và Nhà nước, tiến hành sự nghiệp cách mạng ở miền núi, vùng đồng bào các DTTS. Đây chính là đội ngũ cán bộ sống và làm việc trực tiếp hàng ngày với đồng bào, hiểu rõ phong tục, tập quán và nắm bắt rõ nhất tình hình đang diễn ra tại cơ sở, thấy được nhu cầu, nguyện vọng của nhân dân, để chủ động xử lý và ra quyết định kịp thời.

Thứ hai, làm tốt công tác dự báo nhu cầu cán bộ theo các nhóm ngành nghề đối với các DTTS, đặc biệt đối với các dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô trên địa bàn tỉnh Cao Bằng.

Cần khảo sát đánh giá một cách khách quan đội ngũ cán bộ, nguồn nhân lực người dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và các DTTS khác trên địa bàn tỉnh Cao Bằng hiện có, đánh giá nhu cầu và dự báo chính xác số lượng cán bộ là người dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và các DTTS khác trên địa bàn tỉnh Cao Bằng cho các vị trí công tác của từng ngành, từng lĩnh vực kinh tế - xã hội, từng địa phương để giúp cấp ủy Đảng nắm chắc hiện trạng, ưu khuyết điểm, xu hướng triển vọng và nhu cầu cán bộ còn thiếu trong bộ máy. Từ đó, xác định các chủ trương, giải pháp sát với yêu cầu thực tiễn để xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ, nguồn nhân lực người DTTS nói chung của tỉnh và dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô nói riêng, không chỉ đáp ứng đòi hỏi về phát triển kinh tế - xã hội những năm trước mắt mà cả trong chiến lược lâu dài.

Thứ ba, làm tốt công tác tạo nguồn từ bậc học

phổ thông, dự bị đại học đối với đồng bào các dân tộc: Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và các DTTS khác trên địa bàn tỉnh Cao Bằng

Từ việc xác định nhu cầu cán bộ, làm tốt công tác dự báo ở giải pháp thứ 2, cần làm tốt công tác tạo nguồn cán bộ, có chính sách ưu tiên tuyển dụng HS phổ thông dân tộc nội trú sau khi tốt nghiệp các trường chuyên nghiệp, cao đẳng. Thường xuyên bồi dưỡng chuyên môn, đào tạo lại, cập nhật kiến thức mới cho giáo viên người DTTS. Có chính sách ưu đãi, cụ thể, phù hợp với mỗi dân tộc trong đào tạo và sử dụng cán bộ là người Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và các DTTS khác. Tổ chức các mô hình giáo dục đào tạo: Đa dạng hoá các loại hình trường, lớp, tạo điều kiện thuận lợi cho việc học tập của HS, nhất là HS ở vùng cao, vùng sâu, vùng xa. Tăng cường kinh phí xây dựng cơ sở vật chất trường, lớp... cho các trường học ở các vùng khó khăn. Tổ chức phân luồng HS phổ thông dân tộc nội trú, làm tốt công tác hướng nghiệp, dạy nghề phổ thông. Tạo nguồn cán bộ thông qua hệ thống trường phổ thông dân tộc bán trú, nội trú. Xác định nhu cầu và số lượng cụ thể về các ngành nghề cần có cán bộ là người Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô để tạo nguồn từ các trường phổ thông dân tộc nội trú, phối hợp với trường DBĐHDT để định hướng đào tạo theo nhóm ngành, theo địa chỉ đầu ra của địa phương. Bên cạnh đó, cần có sự phân luồng HS ngay từ khi tốt nghiệp trung học cơ sở bởi hiện nay, tỷ lệ đi học cấp THPT của con em đồng bào DTTS khá thấp. Phần nhiều các em chỉ học hết trung học cơ sở sẽ nghỉ học để đi làm hoặc ở nhà lấy vợ, lấy chồng. Do đó, nếu làm tốt việc phân luồng HS từ khi tốt nghiệp trung học cơ sở sẽ tạo điều kiện cho đào tạo nghề thuận lợi hơn. Đồng thời, các em có thể vừa học nghề vừa bổ túc văn hóa để lấy bằng THPT. Số còn lại, cần định hướng học THPT để tiến tới tham gia các cấp học cao hơn như cao đẳng, đại học hoặc thông qua hệ dự bị để tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng ở các cấp học cao hơn về chuyên môn nghề nghiệp.

Thứ tư, làm tốt công tác thông tin tuyên truyền để nâng cao nhận thức và hiểu biết của đồng bào DTTS nói chung và các dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô nói riêng trên địa bàn tỉnh Cao Bằng về tầm quan trọng của việc học, nâng cao trình độ văn hóa, khoa học kỹ thuật đối với thể hệ trẻ.

Đồng bào các dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và các DTTS khác trên địa bàn tỉnh Cao Bằng, đa số sinh sống bằng nghề nông, cư trú phân tán ở các vùng núi cao, xa xôi hẻo lánh, đi lại khó khăn, ít được tiếp cận các kênh thông tin đại chúng và các dịch vụ xã hội. Hơn nữa, trình độ dân trí còn thấp, không đồng đều, nhận thức về chính trị, pháp luật về văn hóa, khoa học kỹ thuật còn nhiều hạn chế, đời sống vật chất và tinh thần còn nhiều khó khăn, một

số phong tục, tập quán lạc hậu chưa được xóa bỏ. Vì vậy, công tác phổ biến, tuyên truyền giáo dục về tầm quan trọng của việc học tập, nâng cao trình độ văn hóa, khoa học kỹ thuật cho đồng bào các DTTS trên địa bàn tỉnh đóng vai trò quan trọng, cần được tổ chức thực hiện thường xuyên. Đặc biệt cần phối hợp với các trường THPT nội trú, trường Dự bị đại học... để tổ chức bồi dưỡng bổ sung kiến thức, kỹ năng và năng lực học tập ở trình độ cao hơn cho HS người Mông, Dao, Sán chi, Lô Lô và các DTTS khác của tỉnh.

Thứ năm, cần có cơ chế chính sách hỗ trợ, tạo điều kiện để con em đồng bào các dân tộc Mông, Dao, Sán Chi, Lô Lô và các DTTS khác trên địa bàn tỉnh Cao Bằng được học hết bậc THPT và tiếp tục học tập các trường chuyên nghiệp, DBĐHDT.

Đề tạo điều kiện cho con em đồng bào các dân tộc Mông, Dao, Sán Chi, Lô Lô và các DTTS khác trên địa bàn tỉnh Cao Bằng được học hết bậc THPT và tiếp tục học tập các trường chuyên nghiệp, hệ DBĐHDT, tỉnh cần củng cố cơ sở vật chất, phát triển các trường phổ thông dân tộc nội trú, phổ thông dân tộc bán trú ở các huyện nghèo trong tỉnh, tăng chỉ tiêu đào tạo đối với HS người DTTS. Cùng với đó là củng cố và phát triển đội ngũ giáo viên người DTTS. Đồng thời, thực hiện hiệu quả việc chọn cử HS đi đào tạo trình độ đại học theo chế độ cử tuyển theo quy định tại Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ về việc quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân; Nghị định số 49/2015/NĐ-CP ngày 15/5/2015 của Chính phủ sửa đổi, bổ sung một số điều của Nghị định số 134/2006/NĐ-CP ngày 14/11/2006 của Chính phủ về việc quy định chế độ cử tuyển vào các cơ sở giáo dục trình độ đại học, cao đẳng, trung cấp thuộc hệ thống giáo dục quốc dân.

Thứ sáu, phối hợp chặt chẽ, đồng bộ giữa các địa phương của tỉnh Cao Bằng với trường DBĐHDT Trung ương Việt Trì trong công tác bồi dưỡng, tạo nguồn cán bộ là người DTTS theo nhu cầu của địa phương.

Tăng cường mối liên hệ và trao đổi thông tin giữa cơ sở đào tạo bồi dưỡng dự bị đại học với tỉnh Cao Bằng nhằm cung cấp thông tin về số lượng HS trúng tuyển, kết quả học tập tại trường, kết quả phân phối HS vào học tiếp tại các trường đại học cũng như nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng nguồn nhân lực là người DTTS, đặc biệt là các dân tộc Mông, Dao, Sán Chi, Lô Lô của từng địa phương trong tỉnh. Trường DBĐHDT Trung ương Việt Trì là cầu nối giữa nhu cầu tạo nguồn nhân lực theo các nhóm ngành của các địa phương tỉnh Cao Bằng với các cơ sở giáo dục đại học, giúp việc đào tạo, bồi dưỡng đáp ứng nhu cầu sử dụng nguồn nhân lực của các địa phương trong tỉnh, tránh tình trạng có ngành đào tạo ra thừa quá nhiều, có ngành nhu cầu địa phương cần nhưng lại không có nguồn nhân lực đúng chuyên môn để làm việc.

6. Kết luận

Từ giai đoạn xét tuyển bồi dưỡng đến giai đoạn phân bổ HS vào các nhóm ngành để tiếp tục đào tạo bồi dưỡng ở bậc đại học đối với HS của tỉnh Cao Bằng nói chung, cũng như của các địa phương trong tỉnh nói riêng thông qua hệ DBĐHDT đang có sự mất cân đối khá lớn. Sự mất cân đối này tạo nên sự mất cân đối trong hệ thống nguồn nhân lực chung của tỉnh Cao Bằng, gây ảnh hưởng lớn đến sự phát triển kinh tế - xã hội của tỉnh, của các địa phương trong tỉnh giai đoạn 2020 – 2025 và sau giai đoạn 2025 -2030. Chính vì vậy, cần có chính sách phối hợp đồng bộ giữa các cấp chính quyền, các cơ quan sử dụng lao động, nhu cầu về đào tạo nguồn nhân lực của các địa phương trong tỉnh Cao Bằng với các cơ sở đào tạo bồi dưỡng trong đó có hệ thống các trường DBĐHDT. Sự phối hợp này nhằm giải quyết tình trạng mất cân đối từ tuyển sinh đến quá trình đào tạo bồi dưỡng giữa các thành phần DTTS, giữa các nhóm ngành, giữa các địa phương, tiến tới đào tạo bồi dưỡng theo nhu cầu để đảm bảo sự phát triển bền vững về nguồn nhân lực có trình độ cao cho tỉnh Cao Bằng, đặc biệt nguồn nhân lực là người DTTS.

Tài liệu tham khảo

- Bình, H. H. (2010). Giải pháp phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở nước ta thời kỳ công nghiệp hóa, hiện đại hóa. *Tạp chí Dân tộc học*, số 117.
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. (2016). *Ban hành quy chế tuyển sinh, tổ chức bồi dưỡng, xét chọn và phân bổ vào học trình độ đại học; cao đẳng sư phạm, trung cấp sư phạm đối với học sinh hệ dự bị đại học*. Thông tư 26/2016/TT-BGDĐT.

Chính phủ. (2016). *Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016 – 2020, định hướng đến năm 2030*. Nghị quyết số 52-NQ/CP.

Đô, C. A. (2018). *Nghiên cứu đề xuất chính sách và giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ là người dân tộc thiểu số nhằm phát triển bền vững vùng Tây Bắc*. Mã số đề tài KHCN-TB.20X/13-18.

Đồng, N. B. (2010). *Một số giải pháp cơ bản về đào tạo cán bộ dân tộc thiểu số*.

- Lầu, T. S. (2000). *Thực trạng, phong cách, lề lối làm việc của UBND cấp xã, đề xuất phương thức nâng cao chất lượng đào tạo ở Cao Bằng*.
- Ngà, N. H. (2010). *Quy hoạch, đào tạo, bồi dưỡng cán bộ vùng dân tộc và miền núi đến năm 2010*.
- Quốc hội. (2019). *Phê duyệt Đề án tổng thể phát triển kinh tế - xã hội vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi giai đoạn 2021-2030*. Nghị quyết số 88/2019/QH14.
- Sĩ, T. (2001). *Nghiên cứu việc thực hiện chính sách tạo nguồn cán bộ là người dân tộc thiểu số qua các trường phổ thông dân tộc nội trú giai đoạn 1996 – 2000*.
- Sinh, H. T. (2004). *Các giải pháp đào tạo nhanh nguồn nhân lực là người dân tộc thiểu số ít người phục vụ sự nghiệp phát triển kinh tế - xã hội ở các vùng kinh tế khó khăn trong tỉnh Cao Bằng*.
- Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Cao Bằng. (2019). *Báo cáo tổng kết năm học (từ năm học 2014 – 2015 đến năm học 2018 – 2019)*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2016). *Phê duyệt đề án phát triển đội ngũ cán bộ công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kỳ mới*. Quyết định số 402/QĐ-TTg, ngày 14/3/2016.
- Tỉnh ủy tỉnh Cao Bằng. (2018). *Kế hoạch thực hiện Đề án số 09-ĐA/TU ngày 25 tháng 9 năm 2017 của Ban Thường vụ Tỉnh ủy về công tác cán bộ dân tộc Mông, Dao, Sán Chỉ, Lô Lô và các dân tộc thiểu số ít người khác trên địa bàn tỉnh Cao Bằng*. Kế hoạch số 324-KH/TU ngày 25/5/2018.
- Toàn, L. Q. (2010). *Phát triển nguồn cán bộ dân tộc thiểu số ở các tỉnh miền núi phía Bắc nước ta hiện nay*. Hà Nội: Nxb. Chính trị quốc gia.
- Tư, N. T. (2010). *Thực trạng và giải pháp chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ cấp huyện người DTTS trong thời kỳ đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa vùng dân tộc thiểu số và miền núi*.
- Ủy ban Dân tộc. (2009). *Phát triển nguồn nhân lực vùng DTTS đến năm 2015 và 2020*.

TRAINING OF ETHNIC MINORITY HUMAN RESOURCES FOR CAO BANG PROVINCE THROUGH ETHNIC PRE-UNIVERSITY SYSTEM

Le Trong Tuan^a, Ta Xuan Phuong^b
Dam Thi Trung Thu^c

^{a,b} Central Pre-University School for
Ethnic Minorities

^a Email: letuandbvt@gmail.com

^b Email: taphuongdbvt@gmail.com

^c Cao Bang Department of Education and
Training

Email: damtrungthu@gmail.com

Received: 25/02/2021

Reviewed: 08/3/2021

Revised: 16/3/2021

Accepted: 22/3/2021

Released: 30/3/2021

DOI:

<https://doi.org/10.25073/0866-773X/511>

Abstract

Ethnic minority human resources are one of the most important resources contributing greatly to the socio-economic development of mountainous, remote, and extremely difficult areas, ethnic minority areas in general and of Cao Bang province in particular. Every year, the number of ethnic minority students, especially ethnic minorities are very few people in Cao Bang province who pass directly to universities to be very modest, most of which must be fostered through the Ethnic Pre-University System. However, the proportion of ethnic minority students participating in training in the Pre-university system is not equal among ethnic groups in this area. Therefore it is necessary to have specific solutions to foster qualified human resources who are the Mong, Dao, San Chi, Lo Lo and other ethnic minorities of Cao Bang province to meet the sustainable socio- economic development needs of the province in the coming time.

Keywords

Ethnic minority; Human resources; Fostering training; Cao Bang province.