

# NÂNG CAO Ý THỨC TỰ ĐÀO TẠO CHO CÁN BỘ DÂN TỘC THIỂU SỐ CẤP XÃ Ở TỈNH THỪA THIÊN HUẾ

NGUYỄN THÀNH MINH\*

Ngày nhận bài: 25/08/2017; ngày sửa chữa: 30/08/2017; ngày duyệt đăng: 31/08/2017.

**Abstract:** Self-training ability is the inner motivation that promotes the improvement of competence of people. Therefore, improvement of self-training ability for officers, particularly ethnic minority staff at communes and remote areas is required. In this article, author mentions necessity of self-training as well as proposes solutions of improving self-training ability for ethnic minority staff at communes in Thua Thien - Hue province to meet increasing requirements of professional competency of scientific and technological revolution.

**Keywords:** Staff, ethnic minority, self training.

Vùng dân tộc thiểu số (DTTS) của tỉnh Thừa Thiên Huế gồm 2 huyện miền núi Nam Đông, A Lưới và 4 huyện có xã miền núi (Hương Trà, Phú Lộc, Phong Điền, Hương Thủy) với 46 xã miền núi, 34 xã có đồng bào DTTS, 12 xã biên giới, 39 xã thuộc vùng khó khăn, 16 xã và 26 thôn bản đặc biệt khó khăn. Đây là vùng rất cần những chương trình, dự án đầu tư mạnh mẽ trên tất cả các lĩnh vực nhằm thúc đẩy sự phát triển nhanh và bền vững đưa miền núi tiến kịp miền xuôi. Để các chương trình, dự án thực sự phát huy được hiệu quả rất cần có một đội ngũ cán bộ (CB) DTTS cấp xã đủ phẩm chất, năng lực tập hợp quần chúng và chỉ đạo thực hiện. Chủ tịch Hồ Chí Minh đã từng khẳng định “CB là cái gốc của mọi công việc” [1; tr 309]; “công việc thành công hoặc thất bại đều do CB tốt hay kém” [1; tr 313]. Để nâng cao trình độ chuyên môn nghiệp vụ cho mỗi CB DTTS, trong rất nhiều giải pháp được đưa ra, vấn đề nâng cao ý thức tự đào tạo (TĐT) được xem là giải pháp có ý nghĩa then chốt.

## 1. Sự cần thiết phải nâng cao ý thức TĐT của CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế

**1.1. Ý thức TĐT là động lực cơ bản bên trong của quá trình phát triển đội ngũ CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế.** Toàn tỉnh Thừa Thiên Huế hiện nay có 909 CB DTTS cấp xã; trong đó có: 146 CB có trình độ đại học, 5 CB trình độ cao đẳng, 244 CB trình độ trung cấp, 73 CB trình độ sơ cấp và 441 chưa qua đào tạo. Có 151 CB đạt chuẩn ngạch và vị trí làm công việc, 758 CB chưa đạt ngạch và vị trí việc làm cần phải tiếp tục đào tạo, bồi dưỡng. Như vậy, số CB DTTS chưa đạt ngạch và vị trí việc làm cần phải đi đào tạo, bồi dưỡng chiếm 83% tổng số CB DTTS cấp xã [2]. Điều này ảnh hưởng đến việc thực hiện các chính sách ở vùng DTTS. Để giải quyết hạn chế trên, CB

DTTS cấp xã cần phải đẩy mạnh quá trình TĐT để hoàn thiện những năng lực còn thiếu, phát triển chuyên môn đáp ứng yêu cầu công tác. Bên cạnh đó, trước những biến động mạnh mẽ trên tất cả các lĩnh vực của đời sống xã hội, kiến thức đã có nhanh chóng trở nên lạc hậu, đòi hỏi CB DTTS cấp xã phải không ngừng học tập, rèn luyện nâng cao trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ. Chủ tịch Hồ Chí Minh từng lưu ý đối với đội ngũ CB: “Công việc cứ tiến mãi. Không học thì không theo kịp, công việc nó sẽ gạt mình lại phía sau” [3; tr 465]. Vì thế, CB cần phải kiên trì học tập, học tập không ngừng. Trong học tập, Người khuyên cần “Lấy tự học làm cốt”. Trên cả phương diện Triết học và Tâm lí học, yếu tố chủ quan của mỗi cá nhân là yếu tố quyết định sự phát triển cá nhân đó. Bản thân CB DTTS là người hiểu hơn ai hết năng lực, những ưu điểm và hạn chế chuyên môn của mình; họ sẽ bố trí thời gian và tìm ra phương pháp học tập phù hợp với sở trường và điều kiện của cá nhân.

**1.2. Nâng cao ý thức TĐT phù hợp với điều kiện làm việc của CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế và sự phát triển của công nghệ thông tin hiện nay.** CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế đa phần công tác ở những vùng miền núi, vùng biên giới, các xã khó khăn và đặc biệt khó khăn. Khi thời tiết không thuận lợi, nhất là vào mùa mưa lũ, giao thông bị chia cắt rất khó lưu thông. Việc tham gia các lớp học tập trung - dài hạn để bổ túc kiến thức, nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ nhiều khi ảnh hưởng đến thời gian, công việc và cả kinh tế của CB DTTS. Vì thế, việc nâng cao ý thức TĐT sẽ tạo môi trường tự học ngay trong cơ quan, đơn vị, sẽ thúc đẩy quá trình học hỏi lẫn nhau giữa các cá nhân và từ đó cùng nhau

\* Trường Đại học Sư phạm - Đại học Huế

phát triển. Bên cạnh đó, với sự phát triển mạnh mẽ của công nghệ thông tin, CB DTTS hoàn toàn có thể chủ động học tập nâng cao trình độ qua Internet; CB cũng có thể tham gia các lớp học online phù hợp với trình độ và điều kiện làm việc của mình. Qua điều tra cho thấy, có tới 82% CB DTTS cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế thường xuyên sử dụng máy tính trong giải quyết công việc và học tập. Đây chính là thuận lợi lớn cho việc thực hiện tự học của CB DTTS cấp xã. Ý thức TĐT làm cho những kiến thức, kĩ năng đã được lĩnh hội của CB DTTS luôn được bổ sung, làm mới và không bị lạc hậu trước sự phát triển nhanh của khoa học, công nghệ hiện nay.

**1.3. Nâng cao ý thức tham gia đào tạo và TĐT sẽ khắc phục tâm lí tự ti trong học tập của CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế.** Vùng DTTS ở Thừa Thiên Huế là vùng chịu hậu quả nặng nề của chiến tranh, những yếu tố địa lí tự nhiên không thuận lợi, xuất phát điểm thấp... nên so với các vùng khác của tỉnh thì trình độ phát triển KT-XH còn thấp. Rào cản về ngôn ngữ cũng làm một số CB DTTS cấp xã còn tồn tại tâm lí tự ti trong cả công việc, cuộc sống và học tập. Đó là lí do số lượng CB DTTS chưa đạt ngạch và vị trí việc làm chiếm tới 83% tổng số CB DTTS cấp xã ở tỉnh Thừa Thiên Huế. Nâng cao ý thức TĐT sẽ phát huy tính chủ động, tích cực của CB DTTS cấp xã trong học tập; giúp họ có thể tự học tập mọi lúc, mọi nơi; tự mình hoàn thiện kiến thức, kĩ năng nghề nghiệp đáp ứng được yêu cầu công tác và tự tin trong cuộc sống, trong công việc cũng như tham gia vào các chương trình học tập hoàn thiện các văn bằng, chứng chỉ theo yêu cầu của ngạch công tác và vị trí việc làm.

## **2. Một số giải pháp cơ bản nhằm nâng cao ý thức TĐT của CB DTTS ở Thừa Thiên Huế**

**2.1. Đẩy mạnh tuyên truyền nhằm thay đổi nhận thức của CB DTTS cấp xã về TĐT.** Công tác tuyên truyền, giáo dục đóng vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao ý thức TĐT của CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế. Việc tuyên truyền sẽ tác động làm thay đổi nhận thức dẫn đến thay đổi hành động theo hướng tích cực hơn trong quá trình TĐT. Để làm được điều này, tuyên truyền giáo dục phải thông qua nhiều kênh thông tin khác nhau. Trước hết, nhiệm vụ này thuộc về cơ quan mà CB DTTS công tác. Ngoài ra, truyền hình, phát thanh, các ấn phẩm báo chí cũng góp vai trò tích cực trong nhiệm vụ tuyên truyền, giáo dục ý thức, trách nhiệm đào tạo và tham gia đào tạo của CB DTTS. Cần nghiên cứu để khai thác các mạng xã hội (Facebook, Instagram, Twitter...) trong công tác tuyên truyền nâng cao ý thức TĐT của CB DTTS. Phương pháp tuyên truyền cũng cần phải gần gũi,

hấp dẫn, phù hợp với đặc điểm tâm lí của CB DTTS. Nên tổ chức các cuộc thi mang tính đồng đội về kiến thức và kĩ năng của CB, những game show truyền hình dành riêng cho CB DTTS trên đài phát thanh truyền hình Thừa Thiên Huế (TRT). Sự kết hợp chặt chẽ giữa các kênh thông tin, đa dạng và hấp dẫn của cách thức tuyên truyền sẽ tác động đến ý thức TĐT của CB DTTS cấp cơ sở ở Thừa Thiên Huế.

**2.2. Xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với CB DTTS cấp xã.** Xây dựng bộ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với CB DTTS cấp xã là việc làm rất cần thiết. Đây chính là công cụ đầu tiên để thực hiện công tác đánh giá chất lượng đội ngũ CB DTTS và cũng là cơ sở để mỗi CB tự đánh giá năng lực của mình; góp phần nâng cao ý thức TĐT của CB. Bộ tiêu chuẩn về trình độ chuyên môn nghiệp vụ của CB DTTS cấp xã phải có những tiêu chí đánh giá cụ thể đối với từng đối tượng CB ở từng chức danh, vị trí công tác khác nhau. Những tiêu chí này cần định lượng rõ ràng để có thể đánh giá được đội ngũ CB trong từng khoảng thời gian nhất định. CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế có những điểm đặc thù riêng trong công tác CB nhưng cũng cần phải đáp ứng yêu cầu về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ để đảm bảo hiệu quả công tác chung. Việc thực hiện quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với CB DTTS của tỉnh cần phải khoa học, nghiêm túc, khách quan, công khai. Cần thực hiện đồng bộ quy định về trình độ, chuyên môn đối với CB DTTS ở tất cả các ngành, các lĩnh vực công tác. Bên cạnh việc tuyên truyền, giúp đỡ tạo điều kiện để CB DTTS học tập nâng cao trình độ đáp ứng yêu cầu công tác theo quy định cần phải có những chế tài mạnh mẽ để xử lí những CB không hoàn thành nghĩa vụ TĐT làm ảnh hưởng đến hiệu quả công tác.

**2.3. Đánh giá năng lực CB bằng hiệu quả công tác và qua khảo sát ý kiến của người dân.** Hiệu quả công tác là thước đo chính xác và công bằng nhất cho chất lượng đội ngũ CB. Vì thế, cần lấy hiệu quả công tác làm tiêu chí đánh giá năng lực của CB DTTS. Để việc đánh giá năng lực CB DTTS dựa trên hiệu quả công tác chính xác, công bằng thì quá trình phân công nhiệm vụ cho từng cá nhân và tập thể phải rõ ràng, cụ thể. Cần kiểm tra, đánh giá định kì mức độ thực hiện nhiệm vụ của cá nhân và tập thể; cần phải dân chủ, công khai, trên tinh thần tình thần phê bình và tự phê bình. Bên cạnh đó, cần có khảo sát định kì mức độ hài lòng của người dân đối với việc thực hiện chức trách, nhiệm vụ của từng CB. Chính quá trình đánh giá năng lực CB bằng hiệu quả công tác và

thông qua khảo sát mức độ hài lòng của người dân sẽ là động lực lớn để CB DTTS nâng cao ý thức TĐT nhằm phát triển năng lực bản thân CB DTTS.

**2.4. Đưa ý thức TĐT làm cơ sở trong quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm CB.** Quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm CB DTTS nhằm bố trí, sắp xếp đội ngũ CB DTTS trong hệ thống chính trị sao cho mỗi CB có thể phát huy năng lực, phẩm chất của mình để hoàn thành tốt nhiệm vụ công tác, thúc đẩy sự phát triển bền vững vùng DTTS và thực hiện bình đẳng tộc người. Việc quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm CB còn nhằm rèn luyện, thử thách CB, đào tạo, bồi dưỡng CB, tránh tình trạng cục bộ, địa phương trong công tác CB hiện nay. Để quy hoạch, luân chuyển và bổ nhiệm CB đúng đắn cần dựa vào năng lực của CB. Năng lực đó thể hiện ở việc đáp ứng các điều kiện về trình độ chuyên môn nghiệp vụ và hiệu quả công tác. Yếu tố quan trọng khác cũng rất cần chú ý là ý thức TĐT của CB DTTS. Đây chính là yếu tố để CB DTTS có thể phát triển năng lực cá nhân, hoàn thành tốt các nhiệm vụ công tác trong sự biến động không ngừng của thực tiễn. Đây cũng chính là điều kiện để mỗi CB DTTS có thể điều chỉnh, thích nghi, phát triển mình và góp phần phát triển tập thể trong cương vị mới hay môi trường làm việc mới khi được bổ nhiệm, luân chuyển. Vì thế, đưa ý thức trách nhiệm TĐT là cơ sở trong quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm CB DTTS cấp cơ sở ở Thừa Thiên Huế sẽ tạo động lực học tập trong toàn bộ hệ thống chính trị cơ sở.

**2.5. Tạo môi trường thi đua học tập trong từng cơ quan đơn vị.** Cơ quan, đơn vị của CB DTTS có vai trò rất lớn trong quá trình TĐT của đội ngũ CB DTTS. Cơ quan, đơn vị công tác không chỉ có nhiệm vụ hướng dẫn tập sự mà còn theo dõi, quản lý quá trình công tác, góp ý, điều chỉnh để CB DTTS ngày càng phát triển. Vì thế, trong mỗi cơ quan, đơn vị cần tạo môi trường thi đua học tập lành mạnh để thúc đẩy ý thức TĐT của CB DTTS. Để tạo lập được môi trường học tập, mỗi cơ quan, đơn vị, cần: - Có quy định chặt chẽ về việc TĐT của CB DTTS trên cơ sở những quy định chung mà Nhà nước ban hành; - Có những quy định riêng về khen thưởng, kỉ luật đối với việc TĐT của CB. Những quy định này sẽ tạo động lực để CB DTTS cố gắng hơn trong học tập, rèn luyện nâng cao trình độ, chuyên môn, nghiệp vụ; - Cần tạo điều kiện về thời gian cũng như những hỗ trợ về vật chất, tinh thần để CB DTTS thực hiện TĐT; - Người đứng đầu cơ quan, đơn vị phải là tấm gương về sự nỗ lực TĐT không ngừng để CB noi theo, cũng là người động viên, khuyến khích CB học tập nâng cao trình độ và là người lãnh đạo phong trào học tập ở từng cơ quan,

đơn vị. Thực hiện đồng bộ những nội dung trên sẽ tạo môi trường thi đua học tập từng tập thể; từ đó góp phần nâng cao ý thức TĐT của CB DTTS.

\*\*\*

Nâng cao ý thức TĐT của CB DTTS cấp xã ở Thừa Thiên Huế là vấn đề có ý nghĩa then chốt trong quá trình phát triển đội ngũ này. Tuy nhiên, muốn làm được điều này cần phải thực hiện đồng bộ các giải pháp: tuyên truyền, thuyết phục; tạo môi trường học tập trong cơ quan, đơn vị và những biện pháp có tính chất bắt buộc như: xây dựng và thực hiện nghiêm túc quy định về trình độ chuyên môn, nghiệp vụ đối với CB DTTS; thực hiện đánh giá năng lực CB bằng hiệu quả công tác và thông qua khảo sát ý kiến của người dân; đưa ý thức TĐT làm cơ sở quan trọng trong quy hoạch, luân chuyển, bổ nhiệm CB. Mỗi giải pháp cần phải được thực hiện khoa học, khéo léo, phù hợp với từng điều kiện hoàn cảnh cụ thể để phát huy được tính chủ động, tích cực trong đào tạo của CB DTTS cấp xã, phù hợp với đặc điểm tâm lí và văn hóa tộc người và thúc đẩy khối đại đoàn kết toàn dân tộc. □

#### Tài liệu tham khảo

- [1] Hồ Chí Minh toàn tập (tập 5, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [2] UBND tỉnh Thừa Thiên Huế (2015). Báo cáo thực hiện chính sách pháp luật trong đào tạo, sử dụng đối với đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số năm 2015.
- [3] Hồ Chí Minh toàn tập (tập 10, 2011). NXB Chính trị Quốc gia - Sự thật.
- [4] Lê Phương Thảo (chủ biên, 2006). Xây dựng đội ngũ cán bộ dân tộc Việt Nam trong thời kì đẩy mạnh công nghiệp hóa, hiện đại hóa. NXB Văn hóa - Thông tin.
- [5] Thủ tướng Chính phủ (2016). Quyết định số 402/QĐ-TTg ngày 14/3/2016 về việc Phê duyệt đề án phát triển đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức người dân tộc thiểu số trong thời kì mới.

## Nâng cao hiệu quả hoạt động...

(Tiếp theo trang 131)

- [4] Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa IX (2007). Chỉ thị số 32-CT/TW ngày 09/12/2003 về tăng cường sự lãnh đạo của Đảng trong công tác phổ biến, giáo dục pháp luật, nâng cao ý thức chấp hành pháp luật của cán bộ, nhân dân.
- [5] Ban Bí thư Trung ương Đảng khóa X (2007). Chỉ thị số 17-CT/TW ngày 15/10/2007 về việc tiếp tục đổi mới và nâng cao chất lượng, hiệu quả công tác tuyên truyền miệng trong tình hình mới.