

ĐÀO TẠO NGUỒN NHÂN LỰC CHẤT LƯỢNG CAO CHO VÙNG DÂN TỘC THIỂU SỐ VÀ MIỀN NÚI TRONG GIAI ĐOẠN HIỆN NAY

Nguyễn Thị Minh Nguyệt

Viện Khoa học Giáo dục Việt Nam
Email: nguyetgddt@gmail.com

Ngày nhận bài: 28/2/2020
Ngày phản biện: 5/3/2020
Ngày tác giả sửa: 10/3/2020
Ngày duyệt đăng: 25/3/2020
Ngày phát hành: 31/3/2020

DOI:

<https://doi.org/10.25073/0866-773X/384>

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao được coi là nhân tố quyết định đối với sự phát triển kinh tế - xã hội, xóa đói, giảm nghèo bền vững ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Bài viết phân tích khái niệm về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; Một số căn cứ để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao; thực trạng về trình độ nguồn nhân lực dân tộc thiểu số; đề xuất giải pháp cơ bản cho đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục.

Từ khóa: Đào tạo nguồn nhân lực; Nguồn nhân lực chất lượng cao; Đổi mới giáo dục; Vùng dân tộc thiểu số và miền núi.

1. Đặt vấn đề

Đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao (NNL CLC) là một trong những mục tiêu chính được đề ra trong Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội (KT-XH) 2011-2020 của Chính phủ. Chiến lược đã xác định một trong ba khâu đột phá là “Phát triển nhanh nguồn nhân lực, nhất là nguồn nhân lực chất lượng cao, tập trung vào việc đổi mới căn bản và toàn diện nền giáo dục quốc dân...” (Chính phủ, 2016). Vấn đề đặt ra là làm thế nào để có thể đào tạo NNL CLC ở vùng đồng bào DTTS và miền núi (DTTS&MN) trong bối cảnh trình độ dân trí toàn vùng nói chung còn ở mức thấp. Công tác giáo dục và đào tạo nhằm phát triển NNL ở vùng DTTS&MN vẫn còn nhiều hạn chế, đây là những rào cản lớn cho quá trình phát triển của quốc gia nói chung và vùng DTTS nói riêng trong giai đoạn hiện nay. Vì vậy, phát triển NNL CLC ở vùng DTTS là nhiệm vụ cấp thiết, góp phần rút ngắn khoảng cách phát triển giữa các dân tộc, các vùng, miền trên tất cả các lĩnh vực. Giáo dục và đào tạo chính là khâu đột phá để phát triển nhân lực, đáp ứng nhu cầu phát triển của mỗi cá nhân, gia đình và cộng đồng cũng như phát triển KT-XH cho vùng DTTS&MN.

2. Tổng quan nghiên cứu

Đã có nhiều nghiên cứu tập trung vào vấn đề phát triển NNL vùng DTTS&MN - một trong những khâu đột phá để thúc đẩy phát triển KT-XH ở vùng DTTS, nhằm thu hẹp khoảng cách giữa miền núi và miền xuôi. Trong nghiên cứu, các tác giả đều chỉ ra những khó khăn đã hạn chế đến việc phát triển NNL cho vùng và đưa ra giải pháp nhằm thúc đẩy hiệu quả hoạt động này.

Tác giả Lý Thanh Loan (2017) trong nghiên cứu “Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực

vùng dân tộc thiểu số, miền núi trong lĩnh vực giáo dục đào tạo” (Tạp chí Giáo dục, số 406, 5/2017) đã nhấn mạnh công tác quản lý giáo dục vùng DTTS&MN cần tiếp tục được đổi mới, nhằm phát triển NNL có chất lượng. Tác giả đặt ra yêu cầu cần làm tốt công tác qui hoạch mạng lưới trường, lớp ở vùng DTTS; đổi mới chương trình, phương pháp giáo dục phù hợp với học sinh vùng DTTS; rà soát, có nghiên cứu về chính sách hỗ trợ với cán bộ, giáo viên, học sinh vùng DTTS&MN; phát triển đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên người DTTS; đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin trong quản lý và dạy học cũng như phân luồng học sinh sau tốt nghiệp. Các giải pháp đổi mới trong giáo dục đào tạo là khâu then chốt để thực hiện các chỉ tiêu về đẩy mạnh phát triển NNL các DTTS giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030.

Tác giả Đỗ Huyền Trang (2016) có bài viết “Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - Yêu cầu quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Sơn La hiện nay” (Tạp chí Giáo dục - Số đặc biệt (12/2016)). Tác giả khẳng định, NNL là bộ phận quan trọng của nguồn lực con người, NNL CLC đóng vai trò quan trọng đối với sự phát triển của mỗi quốc gia, mỗi vùng, miền. Đây là lực lượng đi đầu trong các lĩnh vực và đóng góp to lớn cho sự phát triển KT-XH. Phát triển NNL là một trong những yếu tố không thể thiếu cho việc tham gia góp phần trực tiếp nâng cao chất lượng NNL cho từng địa phương và từng khu vực. Khi NNL CLC được đào tạo và trang bị tốt, sẽ là lực lượng chủ động tích cực tham gia vào các lĩnh vực đời sống xã hội.

Tác giả Phạm Văn Thanh, Vũ Thị Thủy (2017) trong nghiên cứu “Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở miền núi Thanh Hóa

hiện nay” (Tạp chí Giáo dục số 416, 10/2017) cho rằng, Đảng và Nhà nước luôn quan tâm chăm lo, xây dựng, đào tạo, bồi dưỡng phát triển NNL các DTTS và coi đó là nhiệm vụ có tính chiến lược. Thực tiễn nghiên cứu cho thấy, tại địa phương, số nhân lực DTTS có trình độ cao còn chiếm tỉ lệ thấp đã làm hạn chế đến việc phát triển NNL các DTTS ở miền núi của tỉnh nhà. Các tác giả đã đề xuất giải pháp như: Tiếp tục đẩy mạnh phát triển kinh tế các huyện miền núi của tỉnh; Đẩy mạnh công tác giáo dục và đào tạo miền núi đáp ứng tốt hơn nhu cầu của xã hội; Đẩy mạnh nghiên cứu khoa học, chuyên giao công nghệ, nâng cao trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL các DTTS; Phát triển văn hóa, xã hội, bồi dưỡng NNL các DTTS ở miền núi; Giữ vững ổn định an ninh chính trị nơi đồng bào DTTS sinh sống. Để thực hiện được các nhiệm vụ trên, hoạt động giáo dục và đào tạo có vai trò cấp thiết nhằm nâng cao dân trí, đào tạo NNL để phát triển vùng DTTS&MN.

Tác giả Nguyễn Hồng Hải (2018) trong nghiên cứu “Một số vấn đề đặt ra đối với đào tạo nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở vùng Tây Bắc hiện nay” (Tạp chí Tổ chức nhà nước, 3/2018) cũng nhấn mạnh việc đào tạo NNL DTTS là một trong những nhiệm vụ quan trọng và cấp thiết, nhằm góp phần nâng cao hiệu quả phát triển KT-XH, nâng cao trình độ dân trí. Tác giả cho rằng việc đào tạo và sử dụng hiệu quả NNL DTTS vùng Tây Bắc phải đặt ra nhiều vấn đề cần làm là giải quyết mối quan hệ giữa cái phổ biến và cái đặc thù trong quá trình đào tạo NNL DTTS; giữa quá trình đào tạo với sử dụng NNL DTTS sau đào tạo; giữa việc tăng quy mô, chỉ tiêu đào tạo và bảo đảm chất lượng đào tạo NNL DTTS. Đào tạo cần tạo ra bước chuyển mạnh về chất NNL DTTS để trở thành nội lực cho sự phát triển nhanh, bền vững vùng dân tộc và miền núi, đáp ứng yêu cầu công nghiệp hóa, hiện đại hóa hiện nay.

Từ những nghiên cứu về vấn đề phát triển NNL vùng DTTS&MN nêu trên cho thấy, về thực tiễn, các tác giả đã có những phân tích về một số nguyên nhân ảnh hưởng đến chất lượng NNL ở vùng DTTS và đưa ra các giải pháp đề xuất nhằm tháo gỡ bất cập còn tồn tại về NNL ở vùng DTTS&MN hiện nay. Các nghiên cứu trên đều khẳng định vai trò của NNL trong phát triển KT-XH; phân tích những khó khăn, thuận lợi và đề xuất các giải pháp sáng tạo, phù hợp với hoàn cảnh thực tế theo vùng, miền đặc thù. Những kết quả nghiên cứu này có giá trị tham khảo cho tác giả bài viết có những kênh thông tin khoa học để có thể chất lọc, tham chiếu,... khi giải quyết nội dung nghiên cứu của mình. Trong phạm vi của nghiên cứu này, tác giả đề cập tới một số giải pháp cụ thể từ việc thay đổi nhận thức của người dân vùng DTTS&MN với việc giáo dục, đào tạo để góp phần nâng cao chất lượng NNL. Cụ thể hơn là gợi mở các giải pháp cho các cấp quản lý ngành giáo dục ở vùng DTTS&MN triển khai thực hiện trong

lĩnh vực đào tạo tại các trường chuyên biệt cũng như các cơ sở hướng nghiệp, dạy nghề nhằm tạo NNL có chất lượng cho vùng DTTS&MN đáp ứng nhu cầu đòi hỏi giáo dục hiện nay.

3. Phương pháp nghiên cứu

Để thực hiện nội dung nghiên cứu, tác giả chủ yếu sử dụng phương pháp nghiên cứu tài liệu. Nghiên cứu về các chủ trương, quan điểm, chính sách của Đảng, nhà nước thông qua các Nghị quyết, đề án, quyết định... về giáo dục nói chung, giáo dục cho đồng bào DTTS nói riêng trong giai đoạn đổi mới hiện nay.

Tác giả hồi cứu, tìm hiểu, nghiên cứu sâu những tài liệu đã có về lĩnh vực giáo dục và đào tạo với phát triển NNL ở vùng DTTS nhằm cung cấp những luận cứ khoa học cho việc nghiên cứu về đào tạo NNL CLC cho vùng DTTS&MN. Từ quan điểm của các tác giả để phân loại thông tin những vấn đề liên quan đến nội dung nghiên cứu, đồng thời đưa ra ý kiến nhận định của mình.

Ngoài ra, tác giả sử dụng phương pháp phân tích, tổng hợp. Trên cơ sở các dữ liệu, tài liệu thu thập được để phân tích, đánh giá và tổng hợp lại để tìm ra những luận điểm, kết luận có giá trị khoa học, hữu ích với nội dung nghiên cứu.

4. Kết quả nghiên cứu

4.1. Khái niệm về đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao

Khái niệm “nguồn nhân lực chất lượng cao” được hiểu theo nhiều cách khác nhau. Tác giả Nguyễn Sinh Đường đưa ra định nghĩa: “nguồn nhân lực chất lượng cao là một bộ phận của nguồn nhân lực nói chung, nhưng là một bộ phận đặc biệt, bao gồm những người có trình độ học vấn từ cao đẳng, đại học trở lên đang làm việc trong các lĩnh vực khác nhau của đời sống xã hội, có những đóng góp thiết thực và hiệu quả cho sự phát triển bền vững của cộng đồng nói riêng và toàn xã hội nói chung” (Đường, 2015).

Từ khái niệm trên, có thể hiểu “Đào tạo nguồn nhân lực” là các hoạt động học tập nhằm trang bị cho người học những kiến thức nhất định về chuyên môn, nghiệp vụ để họ có thể đảm nhận một ngành nghề cụ thể hay để làm tốt hơn một công việc nào đó. Đào tạo NNL CLC giúp người lao động có thể thực hiện hiệu quả hơn chức năng và nhiệm vụ của mình. Đó là lực lượng lao động có khả năng đáp ứng nhu cầu cao của thực tiễn, được đặc trưng bởi trình độ học vấn.

Đào tạo NNL có chất lượng đóng vai trò quan trọng. Về mặt xã hội, đào tạo NNL là vấn đề quyết định sự phát triển của xã hội, là một trong những giải pháp để chống lại thất nghiệp. Về phía tổ chức, doanh nghiệp, đào tạo NNL là để đáp ứng yêu cầu công việc, nghĩa là đáp ứng được nhu cầu tồn tại và phát triển của tổ chức, doanh nghiệp. Còn về người

lao động, đào tạo NNL đáp ứng nhu cầu học tập của người học, là một trong những yếu tố tạo nên động cơ lao động tốt.

Thực tế cho thấy, đào tạo NNL có chất lượng là điều kiện quyết định để một tổ chức có thể đi lên. Nếu làm tốt công tác đào tạo sẽ đem lại nhiều tác dụng cho tổ chức (trình độ tay nghề người lao động nâng lên; nâng cao năng suất và chất lượng thực hiện công việc); giúp người lao động nắm vững nghề nghiệp và có thái độ tích cực hơn trong thực hiện công việc cũng như có khả năng tự giám sát công việc của cá nhân.

4.2. Một số căn cứ để đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao cho vùng dân tộc thiểu số và miền núi

Nâng cao chất lượng đào tạo nhằm phát triển NNL CLC cho vùng DTTS & MN là một đột phá vừa mang tính cấp bách, vừa mang tính lâu dài tạo sự chuyển biến rõ nét về nâng cao dân trí, trình độ chuyên môn, tạo được đội ngũ lao động lành nghề, đáp ứng yêu cầu phát triển của đất nước nói chung, vùng DTTS nói riêng.

Triển khai thực hiện Nghị quyết số 88/2019/QH14 phê duyệt Đề án tổng thể phát triển KT-XH vùng đồng bào DTTS & MN giai đoạn 2021-2030, một trong các nhiệm vụ, giải pháp chủ yếu là “Phát triển giáo dục đào tạo, nâng cao chất lượng nguồn nhân lực” (Quốc hội, 2019). Trên cơ sở đó, tại quyết định số 16/QĐ-BGDĐT ngày 02/01/2020 ban hành kế hoạch nhiệm vụ năm 2020, Bộ trưởng Bộ Giáo dục và Đào tạo đã phê duyệt một số nhiệm vụ nhằm triển khai nội dung này, cụ thể “Đổi mới hoạt động, củng cố phát triển các trường Phổ thông dân tộc nội trú, các trường Phổ thông dân tộc bán trú và trường Dự bị đại học; xóa mù chữ cho người dân vùng đồng bào DTTS thuộc Chương trình mục tiêu quốc gia phát triển KT-XH vùng đồng bào DTTS & MN giai đoạn 2021-2030. Việc thực hiện các nội dung hoạt động trên nhằm hướng đến mục tiêu đổi mới hoạt động của các cơ sở giáo dục chuyên biệt dành cho con em người DTTS và đồng bào DTTS & MN nhằm tạo chuyển biến cơ bản về chất lượng giáo dục, tạo nguồn đào tạo cán bộ và phát triển NNL đối với vùng DTTS & MN, bảo đảm thực hiện công bằng trong giáo dục giữa các vùng, miền và dân tộc” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2020).

Trong Nghị quyết số 52/NQ-CP ngày 15/06/2016 về “Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số giai đoạn 2016-2020, định hướng đến năm 2030”, lĩnh vực giáo dục đào tạo đóng vai trò quan trọng trong việc đào tạo NNL CLC cho vùng DTTS & MN (Chính phủ, 2016).

Quyết định 2161/QĐ-BGDĐT ban hành Kế hoạch thực hiện mục tiêu phát triển bền vững lĩnh vực giáo dục và đào tạo đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030. Trong đó có mục tiêu: “Thực hiện chính sách giáo dục, đào tạo đảm bảo bình

đẳng trong giáo dục và xóa bỏ chênh lệch còn tồn tại đối với các đối tượng dễ bị tổn thương”. Một trong những nhiệm vụ cần thực hiện là tăng cường, ưu tiên đào tạo nhân lực cho các DTTS và các vùng đặc biệt khó khăn bằng các hình thức phù hợp như tiếp tục chính sách cử tuyển, lồng ghép đào tạo cán bộ là người DTTS trong Đề án đào tạo cán bộ, công chức cấp cơ sở,…” (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2017).

Quyết định số 1719/QĐ-BGDĐT ngày 23/5/2016 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện đề án “Củng cố và phát triển hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú, giai đoạn 2016-2020”. Trong đó qui định, tiếp tục triển khai các nội dung như nâng cao năng lực cán bộ quản lý, giáo viên các trường phổ thông dân tộc nội trú (PTDTNT); nâng cao năng lực quản lý, giảng dạy và nghề nghiệp; năng lực tổ chức các hoạt động giáo dục đặc thù cho đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên, nhân viên trường PTDTNT (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2016).

Công văn 3741/BGDĐT-GDDT ngày 24/8/2018 về việc “Hướng dẫn thực hiện nhiệm vụ năm học 2018-2019 đối với giáo dục dân tộc”. Một trong những nhiệm vụ nhằm tạo NNL có chất lượng cho vùng DTTS & MN là nâng cao chất lượng giáo dục hướng nghiệp và phân luồng học sinh sau trung học cơ sở và trung học phổ thông; phối hợp với các cơ sở giáo dục nghề nghiệp trên địa bàn để đào tạo và công nhận kỹ năng nghề cho học sinh; Tổ chức tốt các hoạt động giáo dục hướng nghiệp-dạy nghề truyền thống phù hợp với yêu cầu phát triển KT-XH của địa phương (Bộ Giáo dục và Đào tạo, 2018).

Các văn bản pháp lý nêu trên là căn cứ để đào tạo, phát triển NNL người DTTS và lực lượng lao động CLC cho vùng DTTS & MN đáp ứng yêu cầu phát triển cân bằng giữa miền núi và miền xuôi, góp phần phát triển toàn diện KT-XH vùng DTTS.

4.3. Thực trạng về trình độ nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số

Theo báo cáo dựa trên kết quả phân tích số liệu điều tra thực trạng phát triển KT-XH của 53 DTTS năm 2015 (Ủy ban Dân tộc, UNDP, & Irish Aid, 2017), giáo dục và đào tạo ở vùng DTTS & MN còn nhiều hạn chế. Tỷ lệ đi học đúng độ tuổi còn thấp ở các DTTS. Có khoảng 70% học sinh trong độ tuổi đi học, đi học đúng cấp. Tỷ lệ học sinh đi học đúng cấp trung học phổ thông trung bình chỉ đạt 32,3%; tỷ lệ người DTTS biết đọc, biết viết tiếng phổ thông chỉ có 79,2%. Lực lượng lao động đã qua đào tạo có tỷ lệ rất thấp trong nhóm DTTS với 6,2% tỷ lệ lực lượng lao động đã qua đào tạo, bằng 1/3 so với tỷ lệ trung bình của lực lượng lao động cả nước. Nam giới người DTTS có việc làm chiếm tỷ lệ cao hơn nữ giới (52% nam và 48% nữ). Chỉ có 6,2% lao động DTTS có việc làm đã qua đào tạo, song đa số chỉ được đào tạo đến trung cấp. Điều này ảnh hưởng rất lớn đến chất lượng NNL các DTTS.

Nguồn lao động của vùng DTTS&MN chủ yếu tham gia vào nghề nông và các nghề đơn giản, các lĩnh vực đòi hỏi trình độ chuyên môn kỹ thuật cao và trung bình rất ít. Tại vùng trung du và miền núi phía Bắc có đến 78,44% dân số từ 15 tuổi trở lên đang tham gia vào nghề nông và các ngành nghề đơn giản, trong khi chỉ có 6,26% tham gia vào các ngành nghề có chuyên môn kỹ thuật cao và trung bình; vùng Bắc trung bộ và Duyên hải miền Trung tương ứng là 64,81% và 7,31%; Tây Nguyên là 76,33% và 5,93%. NNL trong độ tuổi lao động của vùng DTTS đã qua đào tạo mới đạt 10,5% (so cả nước 25%), trong khi chưa qua đào tạo chiếm tỷ lệ rất lớn 89,5%; NNL vùng dân tộc và miền núi có trình độ đại học, trên đại học đạt 2,8%, riêng người DTTS chiếm khoảng 1,1% (thấp hơn 4 lần so với toàn quốc). Số liệu trên phần nào phản ánh thực trạng về trình độ và năng lực của NNL vùng dân tộc và miền núi hiện nay.

Đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS công tác ở cấp huyện có trình độ đại học trở lên chỉ đạt 45,63%; còn ở cấp xã, thôn, bản cán bộ có trình độ đại học rất thấp, chiếm 5,87%. Vì vậy, năng lực chỉ đạo, điều hành, quản lý của cán bộ tại chỗ ở một số địa phương có đông đồng bào DTTS còn nhiều bất cập, đặc biệt là ở cơ sở.

Thực trạng về NNL CLC ở vùng DTTS còn những tồn tại là do một số nguyên nhân như:

- Do ảnh hưởng của văn hóa, lối sống theo vùng, miền, tộc người nên nhận thức của người DTTS về vai trò của giáo dục chưa cao, dẫn đến nhu cầu cho con em học tập của đồng bào DTTS còn hạn chế. Một phần nữa là do trường, lớp ở xa nhà, đi lại khó khăn; thời tiết khắc nghiệt; hoàn cảnh gia đình nghèo túng; các em phải giúp việc gia đình lao động từ khá sớm. Học lực yếu, chất lượng đầu vào thấp, hồng kiến thức cũng là lí do dẫn đến học sinh nản trí không muốn tiếp tục theo học lên cao.

- Sự chênh lệch lớn giữa nam và nữ người DTTS về trình độ học vấn và việc làm do một số nguyên nhân như tư tưởng trọng nam khinh nữ. Nhiều hủ tục lạc hậu như phân biệt “việc đàn ông” và “việc đàn bà”, chế độ phụ hệ, phụ nữ không có quyền quyết định công việc trong gia đình, không cần học nhiều, việc chính là sinh con, quanh quẩn góc bếp,... đã hạn chế sự phát triển của phụ nữ DTTS. Tỷ lệ lao động nữ vùng DTTS qua đào tạo có bằng hoặc chứng chỉ còn thấp. Do vậy, khả năng thích ứng môi trường lao động còn hạn chế.

- Tỷ lệ học sinh là người dân tộc theo học nghề tại các cơ sở dạy nghề hoặc trong các trường trung cấp chuyên nghiệp vùng DTTS&MN còn ít là do các ngành nghề đào tạo chưa bắt kịp xu hướng thị trường cũng như chưa đáp ứng nhu cầu sử dụng của địa phương, nhất là với các nghề truyền thống.

- Kết quả tuyển sinh hàng năm đối với các trường dự bị đại học chưa đạt kế hoạch do học sinh

trúng tuyển sau khi các trường đại học, cao đẳng giảm điểm xét tuyển hoặc được cử tuyển. Còn có sự bất cập trong chính sách hỗ trợ cho học sinh học dự bị (khi vào học tại các trường đại học không được hưởng chính sách như học sinh cử tuyển). Tuy nhiên, nguyên nhân chính là do chất lượng đầu vào của học sinh thấp, không đáp ứng yêu cầu của dự bị đại học.

- Chất lượng cán bộ, công chức, viên chức người DTTS so với mặt bằng chung còn thấp do đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức được đào tạo về lý luận chính trị rất hạn chế, số chưa qua đào tạo còn cao, đặc biệt là đối với số cán bộ chuyên trách cấp xã. Dẫn đến hàng loạt vấn đề liên quan công tác lãnh đạo, quản lý tại các địa phương chưa đạt hiệu quả cao.

- Chất lượng giáo dục và đào tạo ở vùng DTTS&MN nhìn chung còn thấp so với yêu cầu. Đội ngũ cán bộ quản lý giáo dục, giáo viên về năng lực sư phạm, khả năng tổ chức các hoạt động giáo dục của một bộ phận giáo viên còn hạn chế. Chính sách cho người dạy, người học ở vùng DTTS&MN, vùng có điều kiện KT-XH đặc biệt khó khăn vẫn còn một số bất cập.

Mặc dù việc triển khai thực hiện các Nghị quyết, đề án,... về phát triển giáo dục nhằm tạo NNL cho vùng DTTS&MN đã từng bước được cải thiện nhờ các chính sách ưu đãi trong giáo dục để thu hút trẻ em tới trường và theo học các cấp, bậc học cao hơn. Tuy nhiên, chất lượng giáo dục nhìn chung còn thấp so với mặt bằng chung của cả nước dẫn đến chất lượng NNL CLC vùng DTTS vẫn còn nhiều bất cập. Đào tạo NNL CLC ở vùng DTTS&MN là một nhu cầu lớn. Bởi tỉ lệ lao động chưa qua đào tạo ở các khu vực này rất cao. Số lượng, cơ cấu và chất lượng đội ngũ cán bộ người DTTS cũng như năng lực làm việc còn có những hạn chế nhất định. Chất lượng giáo dục dân tộc chưa vẫn đáp ứng yêu cầu cho vùng DTTS &MN NNL CLC để thu hẹp khoảng cách phát triển KT-XH của vùng với các vùng miền khác trong cả nước. Vì vậy, cần có những giải pháp thiết thực về vấn đề đào tạo lực lượng NNL tại chỗ có chất lượng, tạo ra đội ngũ lao động có đủ năng lực thực hiện nhiệm vụ đáp ứng yêu cầu sự nghiệp phát triển kinh tế, xã hội trong vùng cũng như sự nghiệp đổi mới đất nước.

5. Thảo luận

Để nâng cao chất lượng đào tạo NNL cho vùng DTTS&MN góp phần phát triển KT-XH đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục hiện nay, chúng tôi nhận thấy cần thực hiện một số vấn đề sau:

Củng cố và phát triển các loại hình trường, lớp nhằm nâng cao chất lượng NNL ở vùng DTTS&MN

Ngành giáo dục cần phối kết hợp với các cơ quan chức năng ở vùng DTTS&MN hoàn thiện quy hoạch mạng lưới trường, lớp; đầu tư chuẩn hóa cơ sở vật chất cho nhà trường nhằm đưa trường đến với

người học, đáp ứng yêu cầu huy động được học sinh ở tất cả các cấp học, các độ tuổi. Cùng cố và phát triển hợp lý hệ thống các trường phổ thông dân tộc nội trú, phổ thông dân tộc bán trú, dự bị đại học để đảm bảo tốt việc tổ chức dạy - học và nuôi dưỡng học sinh DTTS; Tiếp tục triển khai thực hiện các Đề án về phát triển giáo dục cho các loại hình trường chuyên biệt ở vùng DTTS. Chú trọng đến sự phát triển về quy mô, số lượng và chất lượng giáo dục của các trường phổ thông phổ thông dân tộc nội trú để nhà trường là địa chỉ giáo dục tin cậy, giúp học sinh nghèo, học sinh con em đồng bào dân tộc rất ít người có điều kiện học tập. Nâng cao chất lượng đào tạo của các trường dự bị đại học thông qua quá trình tổ chức đào tạo trong nhà trường để đảm bảo đầu vào khi xét tuyển vào đại học. Phát triển các nhà trường chính là tác môi trường giáo dục tốt nhất để thực hiện công tác giáo dục, góp phần tạo nguồn đào tạo cán bộ và NNL có chất lượng cho các địa phương vùng DTTS, miền núi.

Nâng cao chất lượng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục cho vùng DTTS&MN

Triển khai đồng bộ các mục tiêu của Nghị quyết 29/TW về đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo; Nghị quyết 88/2019/QH14 về nội dung phát triển giáo dục, đào tạo nâng cao chất lượng NNL. Các cơ quan quản lý các cấp phải xây dựng qui hoạch cán bộ quản lý giáo dục và nhà giáo có chất lượng. Phát triển đội ngũ giáo viên, giảng viên và cán bộ quản lý giáo dục vùng DTTS&MN đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo và dạy nghề. Thường xuyên xây dựng, lập kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng giảng viên, giáo viên cho từng trình độ, từng chuyên ngành, từng cấp học đủ về số lượng, hợp lý về cơ cấu và nâng cao chất lượng để thực hiện tốt nhiệm vụ đổi mới. Cần xác định rõ mỗi cán bộ quản lý, nhà giáo công tác ở vùng DTTS&MN phải tích cực trau dồi chuyên môn nghiệp vụ đáp ứng yêu cầu đổi mới giáo dục, đào tạo. Tập trung đổi mới nội dung, phương pháp dạy và học phù hợp với trình độ, năng lực của học sinh, sinh viên người DTTS. Nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ quản lý, giáo viên các trường chuyên biệt để đạt chuẩn về trình độ và năng lực đáp ứng được tinh thần đổi mới căn bản, toàn diện giáo dục và đào tạo theo Nghị quyết số 29-NQ/TW ngày 04-11-2013 của Ban Chấp hành Trung ương phù hợp với vùng DTTS&MN trong giai đoạn mới. Đây là nhiệm vụ quan trọng mà đội ngũ nhà giáo phải trang bị để thực hiện công tác đào tạo ra NNL CLC cho cả nước nói chung, vùng DTTS nói riêng.

Đổi mới nội dung, cách thức hướng nghiệp, dạy nghề cho học sinh DTTS&MN

Thường xuyên đổi mới nội dung, cách thức tư vấn hướng nghiệp, dạy nghề phù hợp với nhu cầu và khả năng tiếp thu của học sinh DTTS, phù hợp với điều kiện vùng DTTS&MN. Cung cấp cho học sinh

DTTS sự hiểu biết về ngành nghề trong hệ thống các trường nghề, cơ sở dạy nghề, các trường trung học chuyên nghiệp, cao đẳng và đại học. Đồng thời giúp các em hiểu biết thêm những nghề chính của địa phương, những nghề có tính truyền thống. Giới thiệu cho học sinh những yêu cầu mà nghề đòi hỏi cần phải có ở người lao động về tri thức, kỹ năng, kỹ xảo, tâm sinh lý và điều kiện sức khỏe. Các trường phổ thông kết hợp với các cơ sở giáo dục hướng nghiệp, dạy nghề cần có sự phân hóa phù hợp với năng lực, sở trường của học sinh DTTS trong việc định hướng nghề nghiệp ngay từ trong trường. Điều này sẽ giúp học sinh, thanh niên người DTTS có định hướng đúng về nghề để theo học theo năng lực của bản thân. Nhà trường vùng DTTS cần linh hoạt trong việc tổ chức các hình thức dạy nghề để đáp ứng nhu cầu người học. Hướng vào việc giúp cho học sinh biết tiếp cận với trình độ khoa học, kỹ thuật, công nghệ tiên tiến, đồng thời phải biết phát huy bản sắc văn hóa dân tộc bằng việc phát triển ngành nghề truyền thống ở địa phương và của vùng.

Xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng chuyên môn cho cán bộ, công chức, viên chức người DTTS

Trên cơ sở rà soát những cán bộ công chức người DTTS còn bất cập về trình độ và năng lực, ngành giáo dục phối hợp với ngành nội vụ tổ chức đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng nâng cao trình độ văn hóa, lý luận chính trị; trang bị các kiến thức, chuyên môn, nghiệp vụ, tiếng dân tộc, công tác dân tộc cho cán bộ, công chức người DTTS theo nhu cầu công việc và vị trí việc làm, bảo đảm để lực lượng này có thể thực thi công việc có hiệu quả và tạo NNL cho chính quyền các cấp. Xác định chính xác nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng, trên cơ sở đó xây dựng và triển khai có hiệu quả kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng cán bộ công chức người DTTS làm việc ở cấp huyện, xã. Việc đào tạo, bồi dưỡng cán bộ người DTTS phải gắn với yêu cầu phát triển của vùng, địa phương. Ngành giáo dục cần cử vào yêu cầu của mỗi vùng đồng bào DTTS đặt ra những đòi hỏi riêng về số lượng, ngành nghề đào tạo, đào tạo lại, bồi dưỡng cho đội ngũ cán bộ, công chức người DTTS những kiến thức, kỹ năng cần phải có để khi cán bộ, công chức thực hiện nhiệm vụ đáp ứng được yêu cầu thực tiễn tại địa phương.

6. Kết luận

Có thể khẳng định, vấn đề đào tạo nhằm phát triển NNL CLC cho vùng DTTS&MN là nhận tố cơ bản quyết định sự phát triển KT-XH ở vùng đồng bào DTTS. Giáo dục và đào tạo đóng vai trò quyết định tới học vấn, trình độ chuyên môn kỹ thuật của NNL, tạo ra nguồn lao động có tri thức, đồng thời là yếu tố chủ chốt hình thành tác phong làm việc chuyên nghiệp. Vì vậy, cần thực hiện các giải pháp đồng bộ và hiệu quả để phát triển NNL chất lượng cao nhằm đạt được mục tiêu phát triển kinh tế bền vững cho vùng DTTS&MN.

Tài liệu tham khảo

- Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Quyết định số 1719/QĐ-BGDĐT ngày 23/5/2016 của Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành kế hoạch tiếp tục thực hiện đề án “Củng cố và phát triển hệ thống trường phổ thông dân tộc nội trú, giai đoạn 2016-2020.* , (2016).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Quyết định 2161/QĐ-BGDĐT ngày 26/6/2017 ban hành kế hoạch thực hiện mục tiêu phát triển bền vững lĩnh vực giáo dục và đào tạo đến năm 2025 và định hướng đến năm 2030.* , (2017).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Chỉ thị 3741/BGDĐT-GDDT về việc Hướng dẫn nhiệm vụ năm học 2018-2019 đối với giáo dục dân tộc.* , (2018).
- Bộ Giáo dục và Đào tạo. *Quyết định số 16/QĐ-BGDĐT ngày 02/01/2020 của Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành kế hoạch nhiệm vụ năm 2020.* , (2020).
- Chính phủ. *Nghị quyết 10/NQ-CP về Chiến lược phát triển kinh tế - xã hội 2011-2020.* , (2012).
- Chính phủ. *Nghị quyết 52/NQ-CP về Đẩy mạnh phát triển nguồn nhân lực dân tộc thiểu số 2016- 2020.* , (2016).
- Đường, N. S. (2015). Giáo dục đào tạo với phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao ở nước ta hiện nay. *Tạp Chí Cộng Sản Điện Tử.*
- Hải, N. H. (2018). Một số vấn đề đặt ra đối với đào tạo nguồn nhân lực dân tộc thiểu số ở vùng Tây Bắc hiện nay. *Tạp Chí Tổ Chức Nhà Nước.*
- Loan, L. T. (2017). Thực trạng và giải pháp phát triển nguồn nhân lực vùng dân tộc thiểu số, miền núi trong lĩnh vực giáo dục đào tạo. *Tạp Chí Giáo Dục, Số 406.*
- Quốc hội. *Nghị quyết số 88/2019/QH14 về 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.* , (2019).
- Thanh, P. V., & Thủy, V. T. (2017). Một số giải pháp phát triển nguồn nhân lực các dân tộc thiểu số ở miền núi Thanh Hóa hiện nay. *Tạp Chí Giáo Dục, Số 416.*
- Trang, Đ. H. (2016). Phát triển nguồn nhân lực chất lượng cao - Yêu cầu quan trọng trong phát triển kinh tế - xã hội ở tỉnh Sơn La hiện nay. *Tạp Chí Giáo Dục, Số đặc biệt.*
- Ủy ban Dân tộc, UNDP, & Irish Aid. (2017). *Tổng quan thực trạng kinh tế - xã hội của 53 dân tộc thiểu số.*

TRAINING HIGH QUALITY HUMAN RESOURCES FOR ETHNIC MINORITY AND MOUNTAINOUS AREAS IN THE CURRENT PERIOD

Nguyen Thi Minh Nguyet

The Vietnam National Institute of Educational Sciences
Email: nguyetgddt@gmail.com

Received: 28/2/2020
Reviewed: 5/3/2020
Revised: 10/3/2020
Accepted: 25/3/2020
Released: 31/3/2020

DOI:
<https://doi.org/10.25073/0866-773X/384>

Abstract

Training the quality of human resource is considered as a decisive factor for the sustainable socio-economic development, the elimination of hunger, poverty in the ethnic minority and mountainous areas. This article presents the concept of the training high quality human resource; some bases to train the development of high quality human resource; the status of the ethnic human resource learning degree; Proposing some solutions for training the high quality human resource in ethnic minority and mountainous areas to meet the requirement of educational reform.

Keywords

Training human resource; High quality human resource; Educational reform; Ethnic minority and mountainous area.