

BỒI DƯỠNG KIẾN THỨC CÔNG TÁC DÂN TỘC CHO CÁN BỘ CÔNG CHỨC, VIÊN CHỨC TRONG HỆ THỐNG CHÍNH TRỊ TẠI HỌC VIỆN DÂN TỘC

Đỗ Thuý Hằng¹

Tóm tắt. Bồi dưỡng dưỡng kiến thức về công tác dân tộc cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác dân tộc là nhiệm vụ trọng tâm của Học viện Dân tộc. Bài viết tập trung đề xuất các biện pháp hướng đến bồi dưỡng kiến thức công tác dân tộc cho cán bộ công chức, viên chức trong hệ thống chính trị tại Học viện Dân tộc, nhằm bổ sung các kiến thức cần thiết về công tác dân tộc, am hiểu các chính sách về công tác dân tộc, nâng cao năng lực cho đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức về nghiệp vụ công tác dân tộc, trên cơ sở đó, không ngừng nâng cao đời sống vật chất, tinh thần của đồng bào, giải quyết mối liên hệ tộc người.

Từ khóa: Học viện dân tộc, Bồi dưỡng, công tác dân tộc, hệ thống chính trị.

1. Mở đầu

Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12/03/2013 về việc phê duyệt chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020, có đề ra nhiệm vụ chủ yếu xây dựng đội ngũ cán bộ người dân tộc thiểu số.

“Sắp xếp lại mục tiêu đào tạo hệ thống các trường đại học, trường dạy nghề ở miền núi phía Bắc, Tây Nguyên, Tây Nam Bộ để tăng cường đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ và nguồn nhân lực người dân tộc thiểu số. Đồng thời nghiên cứu việc xây dựng Học viện Dân tộc chuyên đào tạo đội ngũ trí thức, cán bộ vùng dân tộc thiểu số, đáp ứng yêu cầu của sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước...” [1].

Trong Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Hội nghị Trung ương bảy (khóa IX) về công tác dân tộc chỉ rõ: “Xây dựng tiêu chuẩn công chức làm công tác dân tộc. Ưu tiên đào tạo, bồi dưỡng nâng cao trình độ cho đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc. Tuyển chọn, tăng cường cán bộ giỏi, có phẩm chất đạo đức tốt về cơ quan làm công tác dân tộc ở các cấp”[2]. Đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức, viên chức làm công tác dân tộc thực hiện tốt chiến lược phát triển nguồn nhân lực quốc gia, mà còn đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, thực sự có năng lực, biết giải quyết có chất lượng các nhiệm vụ được giao.

Do vậy hoạt động bồi dưỡng về công tác dân tộc cho cán bộ làm công tác dân tộc có ý nghĩa và tầm quan trọng trong việc thực hiện Chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020. Với những yêu cầu về nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng của Học viện Dân tộc trong giai đoạn tới Học viện cần có sự đổi mới về chương trình, nội dung đào tạo, bồi dưỡng. Đặc biệt là những nội dung bồi

Ngày nhận bài: 05/08/2017. Ngày nhận đăng: 10/10/2017.

¹Khoa Dự bị đại học, Học viện Dân tộc, Ủy ban Dân tộc;
e-mail: dothuyhang@cema.gov.vn.

dưỡng phải thiết thực, cập nhật, phục vụ tích cực cho công tác dân tộc, hoạch định, xây dựng chính sách dân tộc.

Xuất phát từ lý luận và thực tiễn về công tác đào tạo, bồi dưỡng kiến thức công tác dân tộc cho cán bộ, công chức, viên chức trong hệ thống chính trị và người có uy tín trong vùng dân tộc và miền núi; bồi dưỡng nâng cao kiến thức chuyên môn nghiệp vụ, kiến thức quản lý nhà nước đáp ứng tiêu chuẩn nghiệp vụ ngành, vị trí việc làm của cán bộ, công chức, viên chức làm công tác dân tộc trong hệ thống chính trị. tại Học viện Dân tộc, tác giả thấy rằng việc bồi dưỡng, đáp ứng yêu cầu thực tế hiện nay của địa phương, Trung ương, Học viện cần có những biện pháp hoạt động bồi dưỡng về công tác dân tộc phù hợp.

2. Nội dung nghiên cứu

Bồi dưỡng: có nghĩa là trang bị thêm cho người học những tri thức và kĩ năng cơ bản để họ làm việc hoặc lao động đạt kết quả cao hơn sau khoá bồi dưỡng.

Công tác dân tộc: là những hoạt động quản lý nhà nước về lĩnh vực dân tộc nhằm tác động và tạo điều kiện để đồng bào các dân tộc thiểu số cùng phát triển, đảm bảo sự tôn trọng, bảo vệ quyền và lợi ích hợp pháp của công dân [3].

2.1. Yêu cầu chung

Đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức làm công tác dân tộc là nhiệm vụ trọng tâm của Học viện. Nhằm bổ sung các kiến thức cần thiết về công tác dân tộc, đối tượng bồi dưỡng là cán bộ, công chức, viên chức công tác tại Ủy ban Dân tộc, các Phòng dân tộc, Ban dân tộc của các tỉnh, địa phương, các nước bạn như Cộng hòa dân chủ nhân dân Lào, Campuchia, Học viện áp dụng hình thức bồi dưỡng tập trung và được tổ chức theo các vùng, miền trong phạm vi trong nước và ngoài nước.

Học viện Dân tộc thực hiện kế hoạch bồi dưỡng nghiệp vụ công tác dân tộc theo Quyết định phê duyệt hàng năm của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban dân tộc. Lãnh đạo Học viện xây dựng kế hoạch bồi dưỡng, các chuyên đề giảng dạy. Kế hoạch được thực hiện đối với các khóa bồi dưỡng, thời gian bồi dưỡng.

2.2. Yêu cầu cụ thể

2.2.1. Đội ngũ giảng viên

Đội ngũ cán bộ, giảng viên tham gia đào tạo, bồi dưỡng, giảng viên chuyên trách, giảng viên kiêm nhiệm, giảng viên thỉnh giảng, đủ về số lượng, có học hàm học vị cao, có trình độ, chức danh, vị trí nhất định, giảng viên thỉnh giảng là các cán bộ lãnh đạo cấp Bộ, cấp vụ, cán bộ giảng viên có trình độ Giáo sư, Phó giáo sư, Tiến sĩ, Thạc sĩ các chuyên gia đầu ngành.

Đội ngũ giảng viên cơ hữu được tuyển dụng thông qua điều động, luân chuyển hoặc được tuyển dụng bằng hình thức thi tuyển hoặc xét tuyển và được đào tạo từ nhiều ngành nghề khác nhau. Số được đào tạo từ các trường sư phạm không nhiều, giảng viên lớn tuổi, có kinh nghiệm thực tiễn chủ yếu là cán bộ, công chức thuộc nhiều lĩnh vực công tác được điều động, luân chuyển về làm công tác giảng dạy. Số này phần lớn có bề dày công tác, có uy tín, có phẩm chất tốt có kiến về công tác dân tộc, am hiểu kiến thức thực tế về công tác dân tộc. Số giảng viên trẻ hơn, được tuyển dụng trong thời gian gần đây, được đào tạo khá bài bản trong các nhà trường, học viện, có nhiều khả năng ứng dụng công nghệ mới trong giảng dạy, nhưng ít kinh nghiệm thực tế, kiến thức về công tác dân tộc chưa nhiều.

Hàng năm cán bộ, giảng viên được bồi dưỡng nâng cao trình độ chuyên môn. Giảng viên thực hiện giảng dạy đúng theo các chuyên đề được phân công, đảm bảo nội dung, chất lượng bài giảng, truyền đạt đúng các văn bản của Đảng, pháp luật của nhà nước, gắn với thực tiễn của địa phương trong các chuyên đề giảng dạy. Duy trì sinh hoạt chuyên môn, dự giờ, rút kinh nghiệm, đóng góp ý kiến cho đồng nghiệp. Hàng năm tổ chức thi giáo viên dạy giỏi nhằm thúc đẩy năng lực của giảng viên.

Nội dung chương trình: Xây dựng chương trình bồi dưỡng phù hợp với yêu cầu của từng chức danh giúp cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số nắm được các đường lối, chủ trương của Đảng và Nhà nước vận dụng vào thực tế công việc; Nội dung chương trình bồi dưỡng phải phù hợp với đặc điểm quản lý của các địa phương vùng đồng bào dân tộc; Do trình độ chung của đội ngũ cán bộ, công chức công tác tại khu vực này còn nhiều hạn chế. Vì vậy, các chương trình, nội dung bồi dưỡng phải tinh gọn, đơn giản, dễ hiểu, nên theo hướng bồi dưỡng kỹ năng là chính, tránh tình trạng nặng về lý thuyết thiếu tình huống thực tế.

Phương pháp giảng dạy: Đổi mới căn bản nội dung chương trình, phương pháp giảng dạy phù hợp trình độ của cán bộ vùng dân tộc thiểu số và miền núi. Phương pháp giảng dạy phù hợp với từng đối tượng học viên, tăng cường các hoạt động nhóm.

2.2.2. Công tác quản lý Học viện

Quản lý là một khâu cực kỳ quan trọng trong quá trình bồi dưỡng các khóa học. Cần phải có các giải pháp đồng bộ, không chỉ khắc phục những hạn chế, tiêu cực trong công tác cán bộ hiện nay mà phải nhằm đáp ứng yêu cầu có tính chiến lược. Thường xuyên rà soát, đánh giá công tác quy hoạch, xây dựng kế hoạch đào tạo, bồi dưỡng liên quan tới cán bộ, công chức là người dân tộc thiểu số. Đội ngũ những người được điều động, biệt phái tình nguyện đến làm việc tại vùng sâu, vùng xa và vùng có đồng bào dân tộc thiểu số sinh sống. Kịp thời có những sửa đổi, bổ sung về chế độ, chính sách cho phù hợp thực tế, động viên công tác bồi dưỡng được tốt.

Tổ chức điều tra khảo sát nắm vững thực trạng về số lượng và chất lượng cán bộ, công chức người dân tộc thiểu số, độ tuổi, giới tính, trình độ học vấn, kiến thức về lý luận chính trị, kiến thức về quản lý nhà nước về công tác dân tộc, kiến thức về chuyên môn nghiệp vụ, xác định nhu cầu sử dụng, trên cơ sở đó tiếp tục xây dựng quy hoạch, kế hoạch cụ thể hàng năm. Chủ động tạo nguồn bồi dưỡng đúng đối tượng.

3. Biện pháp quản lý hoạt động bồi dưỡng về công tác dân tộc tại Học viện Dân tộc

3.1. Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý đáp ứng công tác bồi dưỡng trong giai đoạn hiện nay

Xây dựng đội ngũ cán bộ quản lý và cán bộ giảng dạy đủ về số lượng và đảm bảo về chất lượng. Đội ngũ cán bộ, công chức, viên chức, nhà giáo có tâm và có tầm là nhiệm vụ then chốt cho sự phát triển của Học viện. Tăng cường công tác xây dựng quy hoạch, kế hoạch; Quản lý, đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý tại Học viện Dân tộc có phẩm chất đạo đức và tinh thần trách nhiệm cao, chuẩn hóa, đáp ứng yêu cầu công tác dân tộc trong giai đoạn hiện nay. Nâng cao chất lượng công tác lãnh đạo của cấp ủy Đảng, chính quyền đối với hoạt động bồi dưỡng về công tác bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc trong phạm vi toàn quốc.

Đổi mới công tác quản lý, sử dụng, đánh giá, sàng lọc đội ngũ, sắp xếp đội ngũ giảng viên phù hợp với chuyên môn bố trí vào các khoa cho phù hợp, theo hướng phân công, phân cấp về trách nhiệm, quyền hạn và giao quyền tự chủ, tự chịu trách nhiệm tại các đơn vị trong Học viện.

Đối với đội ngũ cán bộ quản lý: Tiến hành rà soát, đánh giá đội ngũ cán bộ quản lý, giảng viên

theo chuẩn nghề nghiệp để làm cơ sở cho việc sắp xếp, bố trí, bổ nhiệm theo đúng chuyên ngành đào tạo.

Thực hiện tốt công tác tư tưởng, trước hết làm cho đội ngũ cán bộ, giảng viên, viên chức hiểu đúng về vai trò, vị trí của mình trong hệ thống các đơn vị. Đối với mỗi cán bộ, giảng viên, viên chức trong Học viện Dân tộc tự nhận thấy trách nhiệm của mình đối với công tác đào tạo, bồi dưỡng của Học viện.

Xây dựng tiêu chí về tinh thần trách nhiệm với công việc chuyên môn. Giữ gìn tinh thần đoàn kết thống nhất trong Học viện Dân tộc, biết lắng nghe, sẵn sàng học hỏi và cầu tiến. Nêu cao tính nguyên tắc, tính kỷ luật. Chấp hành nghiêm pháp luật của Nhà nước và “Quy định về đạo đức nghề giáo”.

3.1.1. Đối với giảng viên

Xây dựng môi trường sư phạm dân chủ, bình đẳng, thúc đẩy sự nỗ lực phấn đấu và nâng cao ý thức trách nhiệm của đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý. Đa dạng hóa hình thức bồi dưỡng đội ngũ để nâng cao trình độ chuyên môn, nghiệp vụ. Quan tâm tổ chức các cuộc giao lưu, trao đổi, học hỏi kinh nghiệm trong công tác quản lý, chỉ đạo, bồi dưỡng chuyên môn nghiệp vụ giữa các khoa, các trường có liên quan. Tổ chức các đoàn học tập, bồi dưỡng kinh nghiệm về kiến thức thực tế tại các địa phương và thế giới. Thực hiện nghiêm các quy định về chuyên môn, đổi mới nội dung chương trình và tài liệu giáo dục theo hướng dẫn của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Bộ Nội vụ đẩy mạnh ứng dụng công nghệ thông tin, sử dụng thiết bị, đồ dùng dạy học, tránh hiện tượng “dạy chay”, “học chay” trong dạy và học.

3.1.2. Đối với địa phương

Tuyên truyền tới các cấp, các ngành nâng cao chất lượng nguồn nhân lực làm công tác dân tộc cho các đơn vị, địa phương trong ngành công tác dân tộc.

Nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng không chỉ nhằm đạt hiệu quả cao nhất đối với các nhiệm vụ hiện tại, mà còn chuẩn bị nguồn lực cho các yêu cầu trong tương lai. Để đạt được mục tiêu đó đòi hỏi sự đồng lòng, chung sức xây dựng của các cấp, các ngành và toàn thể xã hội. Tuyên truyền để người dân nhận thấy rằng: con đường nâng cao trình độ học vấn, trình độ chuyên môn, kỹ thuật chính là cơ sở giúp người lao động tìm hoặc tạo việc làm phù hợp có năng suất và thu nhập cao.

Cải tiến và tăng cường sự phối hợp giữa các cấp, các ngành, các phòng ban, dân tộc, các vụ, đơn vị trực thuộc Ủy ban Dân tộc trong việc nâng cao chất lượng nguồn nhân lực cho vùng đồng bào dân tộc thiểu số và miền núi.

3.2. *Đổi mới nội dung chương trình, tài liệu phù hợp với thực tiễn, đáp ứng yêu cầu bồi dưỡng*

Nội dung, chương trình, tài liệu bồi dưỡng về công tác dân tộc phải được cập nhật thường xuyên về các đường lối, chính sách của Đảng và nhà nước. Trên cơ sở đảm bảo chuẩn kiến thức, kỹ năng và thái độ trong chương trình và đáp ứng được điều kiện phát triển của xã hội, phù hợp với điều kiện thực tế công tác dân tộc tại các địa phương.

Trang bị các kiến thức cho học viên về vấn đề cốt lõi như: Quản lý nhà nước về công tác dân tộc, chính sách dân tộc của Đảng và nhà nước, nghiệp vụ công tác dân tộc; đặc điểm cộng đồng dân tộc thiểu số; giữ gìn bảo tồn và phát huy các giá trị văn hóa truyền thống của các dân tộc thiểu số; nhận biết các yếu tố về văn hóa dân tộc. Học viện Dân tộc cần đầu tư xây dựng chương trình, giáo trình phù hợp với thời gian bồi dưỡng khác nhau, tránh sự trùng lặp kiến thức gây nhàm chán

và lãng phí thời gian. Thống nhất nội dung chương trình và hoàn thiện, chuẩn hoá các giáo trình cơ bản. Từng bước xây dựng các chương trình khung thích hợp với yêu cầu bồi dưỡng cho từng đối tượng cán bộ và công chức nhà nước và chuẩn hoá các loại giáo trình chủ yếu. Nội dung bồi dưỡng phải thường xuyên được cập nhật văn bản mới, sát với thực tế của xã hội những kiến thức liên quan chủ trương, đường lối chính sách mới trên nhiều lĩnh vực về công tác dân tộc.

Bố trí các nguồn lực cần thiết phục vụ biên soạn các tài liệu giảng dạy, học tập, xây dựng các chương trình phù hợp với điều kiện thực tiễn của Học viện Dân tộc đối với các tài liệu đã có cần được chuẩn hóa và nâng thành giáo trình.

Đối với một số chương trình bồi dưỡng ở địa phương Phòng Đào tạo chủ động tham mưu phân công cho các khoa chuyên môn hoặc phối hợp với các cơ quan liên quan biên soạn rồi tổ chức nghiệm thu từ Hội đồng Khoa học.

Lấy ý kiến đóng góp của các chuyên gia giỏi, giảng viên giảng dạy các khóa bồi dưỡng... để điều chỉnh xây dựng hoặc bổ sung chương trình bồi dưỡng với những việc cụ thể.

3.3. Tăng cường công tác bồi dưỡng cho đội ngũ giảng viên đáp ứng với tình hình thực tế của xã hội

Đội ngũ giảng viên trong Học viện Dân tộc hiện nay là nhân tố quan trọng, quyết định đến chất lượng bồi dưỡng của Học viện. Xây dựng đội ngũ nhà giáo vừa chuyên vừa hồng, đủ về số lượng, đảm bảo về chất lượng là đòi hỏi tất yếu, là nhiệm vụ thường xuyên, cần thiết trong quá trình xây dựng và phát triển của Học viện. Để thực tốt công tác bồi dưỡng đội ngũ giảng viên trong thời gian tới, cần có phân tích, đánh giá thực trạng về bộ máy; về chất lượng đội ngũ cán bộ, giảng viên trong Học viện.

Xây dựng bộ tiêu chuẩn nghề nghiệp của giảng viên Học viện Dân tộc theo tiêu chí giảng viên đại học, đẩy mạnh công tác đào tạo, bồi dưỡng, tự đào tạo và đào tạo lại đối với đội ngũ giảng viên của Học viện Dân tộc, nhằm nâng cao chất lượng của giảng viên cả về năng lực chuyên môn lẫn kiến thức, nghiệp vụ sư phạm.

Đẩy mạnh công tác nghiên cứu khoa học trong các cơ sở giáo dục đại học, giảng viên tham gia, làm chủ đề tại cấp Nhà nước, cấp bộ, cấp cơ sở, gắn nghiên cứu khoa học với đổi mới nội dung, phương pháp giảng dạy; xây dựng nhóm nghiên cứu mạnh nhằm tăng cường trao đổi học thuật trong giảng dạy và nghiên cứu khoa học; tổ chức và khuyến khích giảng viên tham gia hội nghị, hội thảo khoa học trong và ngoài nước nhằm trao đổi kinh nghiệm giảng dạy và nghiên cứu khoa học.

3.4. Đổi mới phương pháp dạy học

Đổi mới phương pháp giảng dạy là khâu trọng tâm trong việc nâng cao chất lượng giảng dạy ở Học viện Dân tộc, vận dụng linh hoạt một số phương pháp mới nhằm phát huy tối đa tính tích cực, chủ động và sáng tạo của người học, chính vì vậy phương pháp giảng dạy mới còn được gọi là phương pháp giảng dạy tích cực. Như vậy, mục đích cuối cùng của đổi mới phương pháp giảng dạy là làm thế nào để học viên phải thực sự tích cực, chủ động, tự giác, luôn trăn trở tìm tòi, suy nghĩ và sáng tạo trong quá trình lĩnh hội kiến thức.

Đổi mới phương pháp giảng dạy là một yếu tố cơ bản của quá trình dạy học là người giảng viên. Giảng viên phải thành thạo trong các kỹ năng giảng dạy từ cách tổ chức lớp học, bố trí thời lượng, đặt câu hỏi, tổ chức và khuyến khích học viên thảo luận, dẫn dắt thảo luận, nhận xét, đánh giá, giảng viên phải là những chuyên gia trong lĩnh vực, chuyên môn của mình, phải sử dụng thành

thạo, hiệu quả các phương tiện giảng dạy hiện đại. Tổ chức hội thảo về các chuyên đề giảng dạy. Tập huấn chuyên đề về tình hình thời sự trong nước, khu vực, quốc tế liên quan đến vấn đề dân tộc, chính sách dân tộc. Giảng viên có ý thức tự học, tự nâng cao kiến thức, đối với đội ngũ giảng viên trẻ chưa đủ bằng cấp theo yêu cầu nên sắp xếp bố trí đi học. Khuyến khích và tạo điều kiện cho giảng viên đi trải nghiệm thực tiễn tại địa phương trong nước và quốc tế.

3.5. Trang bị cơ sở vật chất, thiết bị dạy học và các điều kiện đảm bảo nâng cao chất lượng bồi dưỡng của Học viện Dân tộc

Ngay từ khi xây dựng Học viện Dân tộc, tiến hành xây dựng các phòng học, phòng họp phù hợp, các phòng đa năng, phòng thiết bị dạy học của Học viện một cách phù hợp. Ban Giám đốc Học viện cần rất chú trọng đến phần chất lượng thi công và công tác bảo quản về lâu dài, cũng như tại khu sảnh của Học viện, khu giảng đường, khu ký túc xá... nhằm tăng độ bền cho công trình, bảo quản vách tường trong và ngoài phòng học được sạch sẽ, dễ dàng vệ sinh lau chùi, cũng như làm tăng tính thẩm mỹ cho phòng học.

Trang bị cơ sở vật chất, thiết bị giảng dạy, đồng bộ, hiện đại, đáp ứng được đầy đủ trang thiết bị dạy học, tạo điều kiện cho việc đổi mới phương pháp giảng dạy.

Phát triển thư viện nhà trường, cổng thông tin điện tử của Học viện Dân tộc, kết nối với các Trường đại học có liên quan. Kết nối quốc tế với một số nước đang hoạt động bồi dưỡng về công tác dân tộc, xuất bản thông tin đào tạo và bồi dưỡng cán bộ dân tộc. Lãnh đạo Học viện Dân tộc xây dựng kế hoạch mua sắm, bổ sung các trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy và làm việc theo kinh phí nhà nước cấp. Ngoài ra xã hội hoá của các nhà đầu tư của các địa phương, các tỉnh có học viên tham gia khóa học, hỗ trợ kinh phí, hay trang thiết bị dạy học. Các phòng học và phòng bộ môn của nhà trường đều được trang bị hệ thống âm thanh phục vụ cho công tác giảng dạy, đứng lớp của giảng viên. Ngoài ra còn trang bị một hệ thống âm thanh tổng đài phát thanh đến từng lớp, nhằm hỗ trợ phục vụ cho công tác quản lý chung và công tác tổ chức.

- Tất cả các phòng bộ môn của nhà trường đều được lắp đặt bộ máy chiếu projector, để phục vụ cho việc tăng cường giảng dạy bằng giáo án điện tử của các giáo viên bộ môn, nhằm nâng cao chất lượng tiết dạy. Tăng cường đầu tư, trang bị các trang thiết bị phục vụ cho giảng dạy như máy vi tính, máy chiếu, bảng lật, bảng gim.

4. Kết luận

- Để công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ làm công tác dân tộc hiệu quả, xây dựng được đội ngũ cán bộ vững mạnh, đáp ứng các yêu cầu của thời kỳ đổi mới, đảm bảo hoàn thành tốt nhiệm vụ được giao cần thực hiện thống nhất, đồng bộ các giải pháp nêu trên. Bên cạnh đó cần làm tốt công tác đánh giá, quy hoạch, bố trí và sử dụng cán bộ. Hàng năm xác định nhu cầu đào tạo, bồi dưỡng của các tỉnh, huyện, các địa phương để có hướng xây dựng kế hoạch bồi dưỡng phù hợp. Tổ chức nghiên cứu khoa học, nghiên cứu cơ chế chính sách, những vấn đề đặt ra trong công tác dân tộc, tham mưu cho Đảng, Quốc hội, Chính phủ những chủ trương lớn lãnh đạo công tác dân tộc, thực hiện thắng lợi Nghị quyết đại hội XII của Đảng. Bên cạnh đó, đề ra những giải pháp nhằm giải quyết những bức xúc mà đồng bào vùng dân tộc, miền núi đang gặp phải; bồi dưỡng cán bộ làm công tác dân tộc trong hệ thống chính trị các cấp; Là một trong những nhân tố phát triển đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc để đáp ứng yêu cầu phát triển kinh tế - xã hội, an ninh quốc phòng ở vùng dân tộc thiểu số và miền núi ở nước ta hiện nay là phải quan tâm, coi trọng công tác bồi dưỡng cán bộ làm công tác dân tộc. Theo đó công tác đào tạo, bồi dưỡng là công việc được trú

trọng, quan tâm hàng đầu của Học viện Dân tộc. Công tác bồi dưỡng cán bộ làm công tác dân tộc cần đi vào thực tế thực hiện công việc cụ thể, nâng cao năng lực thực hành cho đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc.

- Đào tạo, bồi dưỡng về công tác dân tộc của nước ta hiện nay là việc làm cần thiết liên quan đến nhiều người, nhiều địa phương, nhiều cấp, nhiều vấn đề, nên đòi hỏi sự thống nhất cao trong nhận thức và hành động của các cấp ủy Đảng, các cấp chính quyền, các ngành và các cá nhân. Đồng thời, cần có cơ chế, chính sách, cơ sở vật chất, tài chính và đặc biệt là đội ngũ giảng viên xứng tầm để nâng cao chất lượng đào tạo, bồi dưỡng về nghiệp vụ công tác dân tộc trong tình hình hiện nay.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2013), Quyết định số 449/QĐ-TTg ngày 12-03-2013 về việc phê duyệt chiến lược công tác dân tộc đến năm 2020.
- [2] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2003), Quyết định số 122/QĐ-TTg ngày 12-6-2003 về việc Chương trình hành động của Chính phủ thực hiện Nghị quyết Hội nghị lần thứ 7, Ban Chấp hành Trung ương Đảng khoá IX về công tác dân tộc.
- [3] Chính phủ nước Cộng hòa xã hội chủ nghĩa Việt Nam (2011), Nghị định số 05/NĐ-CP ngày 14-01-2011 về công tác dân tộc.
- [4] Phan Văn Hùng (2006), Báo cáo kết quả đề tài nghiên cứu khoa học 2005, đánh giá công tác đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ làm công tác dân tộc.
- [5] Trường Cán bộ dân tộc (2013), Kỷ yếu khoa học (giai đoạn 1999 -2013), Nxb Chính trị, Hành chính.
- [6] Ủy ban Dân tộc, Quyết định số 86/QĐ-UBDT ngày 25 tháng 4 năm 2012 của Ủy ban Dân tộc về việc phê duyệt Quy hoạch phát triển nhân lực hệ thống cơ quan công tác dân tộc giai đoạn 2013 - 2020.
- [7] Ủy ban Dân tộc (2017), Quyết định số 407/QĐ-UBDT ngày 11 tháng 7 năm 2017 của Bộ trưởng, Chủ nhiệm Ủy ban Dân tộc quy định chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của Học viện Dân tộc.

ABSTRACT

Professional development of ethnic working for civil servants at Academy of Ethnology

Professional development of ethnic working for civil servants in charge of ethnic work is a key duty of the Academy of Ethnology. This writing suggests measures for professional development for civil servants within the political system at the Academy of Ethnology with a view to supplement necessary knowledge and policies of ethnology, enhance capacities among officers and civil servants regarding ethnic work so as to constantly improve the material and spiritual living quality of ethnic people and resolve the relationship among people groups.

Keywords: *Academy of Ethnology, training, ethnic work, political system.*