



# THỰC TRẠNG VÀ GIẢI PHÁP ĐÀO TẠO BỒI DƯỠNG CÁN BỘ NỮ DÂN TỘC THIỂU SỐ

**TS. NGUYỄN THỊ THU HÀ**  
Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam

## 1. Đặt vấn đề

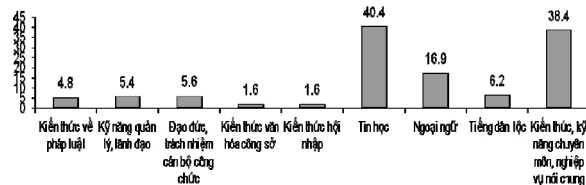
Cán bộ nữ dân tộc thiểu số (DTTS) được hiểu là những phụ nữ người DTTS, có chuyên môn, nghiệp vụ, được bầu cử, bổ nhiệm giữ chức vụ, chức danh trong cơ quan của Đảng, Nhà nước, tổ chức chính trị, xã hội ở trung ương, tỉnh/thành, huyện/quận và xã/phường/thị trấn. Công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ DTTS bao gồm nhiều vấn đề nhưng trong phạm vi bài viết này, chúng tôi tập trung phân tích thực trạng về nội dung, chương trình, hình thức, điều kiện phương tiện và các chế độ được hưởng, từ đó đề xuất một số giải pháp nâng cao chất lượng đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ DTTS trong thời gian tới.

## 2. Thực trạng đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ dân tộc thiểu số

Trong bài viết này, chúng tôi sử dụng các số liệu của Dự án điều tra cơ bản “Thực trạng và đề xuất chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ DTTS” do Học viện Phụ nữ Việt Nam tiến hành năm 2014. Chúng tôi khảo sát bằng bảng hỏi cá nhân trên 1.004 người, bao gồm: nhóm cán bộ nữ là người DTTS; các nhà quản lý, các nhà hoạch định chính sách và đại diện lãnh đạo cấp ủy, chính quyền địa phương, được thực hiện tại 5 tỉnh/thành là: Lào Cai, Nghệ An, Đắk Lắk, Thành phố Hồ Chí Minh và Sóc Trăng.

### 2.1. Về nội dung đào tạo bồi dưỡng

Để đáp ứng yêu cầu về tiêu chuẩn và góp phần thực hiện tốt nhiệm vụ được giao, Đảng, Nhà nước ta rất quan tâm đến việc đào tạo bồi dưỡng các chủ trương của Đảng, chính sách của Nhà nước, kiến thức và kỹ năng quản lý hành chính nhà nước, tin học, ngoại ngữ, chuyên môn nghiệp vụ... cho đội ngũ cán bộ nữ DTTS các cấp.



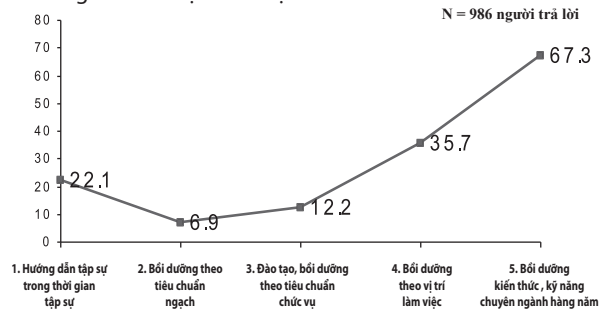
**Biểu đồ 1: Nội dung đào tạo, bồi dưỡng đội ngũ cán bộ nữ DTTS các cấp**

Biểu đồ 1 cho thấy, mặc dù chiếm tỉ lệ cao nhất nhưng cũng chỉ chưa đến một nửa số cán bộ nữ DTTS được tham gia đào tạo bồi dưỡng tin học và kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nghiệp vụ (chiếm 40,4% và 38,4%), đây là những kiến thức, kỹ năng thiết yếu, phục vụ công việc hàng ngày. Ngoại ngữ là một trong những nội dung quan trọng trong bối cảnh hội nhập sâu rộng như hiện nay nhưng cũng chỉ có 16,9% cán bộ nữ DTTS tham gia. Các nội dung còn lại đều chiếm chưa đến 10% số người tham gia. Điển hình là kiến thức văn hóa công sở, kiến thức hội nhập (cùng 1,6%) và kiến thức về pháp luật (4,8%) là những nội dung chị em ít được tiếp cận. Do cán bộ nữ được khảo sát là người DTTS nên nhiều người có lợi thế về tiếng dân tộc, vì vậy tỉ lệ tham gia bồi dưỡng tiếng dân tộc chỉ chiếm 6,2%.

### 2.2. Về chương trình đào tạo bồi dưỡng

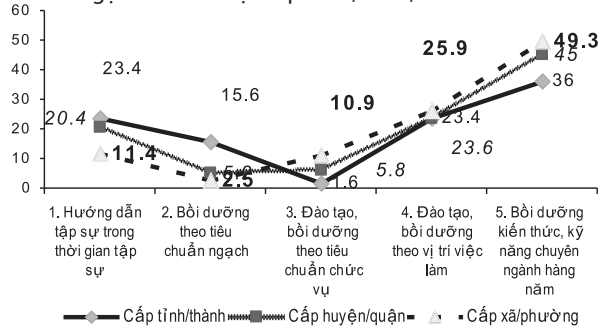
Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong số 986 người trả lời

câu hỏi: “Chị có được tham gia các chương trình đào tạo bồi dưỡng không?”, thì có 868 người (chiếm 88%) đã tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng ở trong nước và 118 người (chiếm 12%) chưa tham gia. Mức độ tham gia ở các chương trình có sự khác biệt khá lớn.



**Biểu đồ 2: Các chương trình đào tạo, bồi dưỡng**

Biểu đồ 2 cho thấy, với 868 người được hỏi thì có đến 1.252 lượt cán bộ tham gia đào tạo bồi dưỡng (gần gấp rưỡi), tức là trong khi có những người tham gia một đến một vài chương trình đào tạo bồi dưỡng thì một số khác lại chưa từng tham gia bất cứ một chương trình nào. Trong các chương trình đào tạo, bồi dưỡng, cán bộ nữ DTTS tham gia nhiều nhất ở nội dung bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành được tổ chức hàng năm, chiếm 67,3%. Có khoảng 1/3 chị em khẳng định đã tham gia các lớp bồi dưỡng theo vị trí việc làm. Ngược lại, số người được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch chiếm tỉ lệ thấp nhất, với 6,9%.

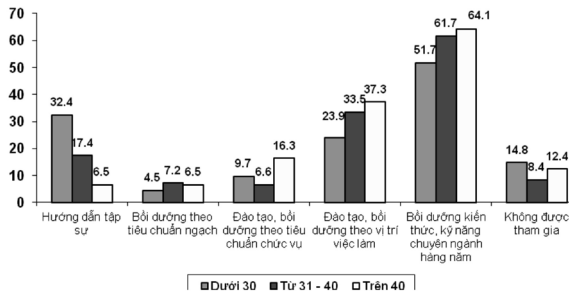


**Biểu đồ 3: Sự tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ nữ DTTS theo các cấp**

So sánh các chế độ đào tạo, bồi dưỡng giữa cán bộ nữ DTTS các cấp, số liệu khảo sát cho thấy, nữ cán bộ DTTS cấp tỉnh/thành được hướng dẫn tập sự và tham gia chế độ bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch nhiều nhất và thấp nhất ở cấp xã/phường (lần lượt là 23,4% so với 11,4%; và 15,6% so với 2,5%). Tỉ lệ nữ cán bộ ở cấp xã/phường được tham gia đào tạo và bồi dưỡng kỹ năng, kiến thức chuyên ngành hàng năm cao hơn so với cấp quận/huyện và cấp tỉnh/thành (49,3% so với 45% và 36%). Chương trình đào tạo bồi dưỡng theo vị trí việc làm ở cả 3 cấp là gần tương đương nhau (23,4%; 23,6% và 25,9%). Ở các chương trình



đào tạo, bồi dưỡng khác cũng thu được kết quả tương tự như theo tiêu chuẩn chức vụ, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành, càng xuống cấp thấp, tỉ lệ nữ cán bộ tham gia càng cao.



Biểu đồ 4: Sự tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng của cán bộ nữ DTTS theo nhóm tuổi (%)

Biểu đồ 4 cho thấy, trong các nhóm tuổi, cán bộ nữ DTTS tham gia chế độ hướng dẫn tập sự nhiều nhất ở nhóm dưới 30 tuổi. Đây là hoạt động không thể thiếu đối với nhóm cán bộ mới tuyển dụng. Đối với các chế độ đào tạo, bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ, vị trí việc làm, bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành hàng năm, cán bộ nữ trên 40 tuổi tham gia đều chiếm tỉ lệ cao nhất (16,3%; 37,3% và 64,1%). Ngược lại, nhóm cán bộ nữ trẻ dưới 30 tuổi lại ít tham gia những chương trình đào tạo, bồi dưỡng này. Điều này có thể liên quan đến tiêu chuẩn xét đi học như tuổi và thâm niên công tác. Trong các địa bàn nghiên cứu, Bình Phước và Sóc Trăng là hai tỉnh có số cán bộ nữ DTTS không tham gia bất cứ chế độ đào tạo, bồi dưỡng nào chiếm tỉ lệ cao nhất, lần lượt 18,8% và 15,8%.

### 2.3. Về hình thức đào tạo, bồi dưỡng

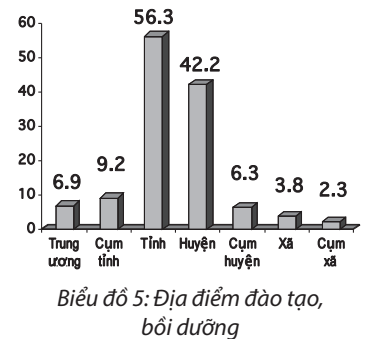
Để công tác đào tạo, bồi dưỡng cán bộ đạt hiệu quả cao, các chương trình đào tạo, bồi dưỡng được tổ chức tương đối linh hoạt cả về hình thức lẫn thời gian để phù hợp với điều kiện, hoàn cảnh cụ thể và đáp ứng nhu cầu của đối tượng tham gia. Các hình thức đào tạo, bồi dưỡng phổ biến hiện nay là chính quy, không chính quy; tập trung, bán tập trung, tại chức, bồi dưỡng dài hạn, ngắn hạn [1].

Kết quả ở bảng 1 cho thấy, với chương trình đào tạo bồi dưỡng cho lãnh đạo cấp phòng và tương đương, hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng chủ yếu là bán tập trung (50%), có tính chất ngắn hạn (chiếm 100%). Trong khi đó, chương trình đào tạo bồi dưỡng lãnh đạo cấp sở và tương đương thường được tổ chức với hình thức tập trung, diễn ra trong thời gian ngắn (cùng 33,3%). Số cán bộ nữ được tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng lãnh đạo cấp sở trong thời gian dài cũng chiếm tỉ lệ tương đương (33,3%).

Bảng 1: Các hình thức tổ chức đào tạo, bồi dưỡng (%)

| Các hình thức tổ chức | Theo chức vụ       |                 |                        | Theo trình độ |                      |
|-----------------------|--------------------|-----------------|------------------------|---------------|----------------------|
|                       | Lãnh đạo cấp phòng | Lãnh đạo cấp sở | Cán bộ trong qui hoạch | Văn hóa       | Chuyên môn nghiệp vụ |
| Bán tập trung         | 50,0               | 0,0             | 0,0                    | 5,6           | 10,5                 |
| Tập trung             | 0,0                | 33,3            | 14,3                   | 0             | 10,3                 |
| Ngắn hạn              | 100,0              | 33,3            | 42,9                   | 0             | 34,6                 |
| Dài hạn               | 0,0                | 33,3            | 0,0                    | 0             | 8,1                  |
| Chính quy             | 0,0                | 0,0             | 0,0                    | 16,7          | 54,8                 |
| Không chính quy       | 0,0                | 0,0             | 28,6                   | 11,1          | 22,2                 |

Ở chương trình tạo nguồn cán bộ lãnh đạo, quản lý, hình thức đào tạo, bồi dưỡng của chị em đa dạng hơn, nhưng nhiều nhất là ngắn hạn (42,9%); không chính quy (28,6%); một bộ phận được đào tạo theo loại hình tập trung (14,3%). Thời gian của các chương trình bồi dưỡng theo tiêu chuẩn chức vụ thường ngắn hạn, từ 3 đến 20 ngày. Trong đó, chương trình dành cho lãnh đạo cấp sở thường kéo dài chỉ từ 3 đến 9 ngày.



Biểu đồ 5: Địa điểm đào tạo, bồi dưỡng

Với chương trình văn hóa, có 16,7% được đào tạo theo hình thức chính quy và 11,1% theo hình thức không chính quy. Bên cạnh đó, tỉ lệ chị em được đào tạo bán tập trung là 5,6%. Đối với trình độ chuyên môn, hình thức mà cán bộ nữ DTTS theo học đa dạng hơn. Trong đó, cao nhất là đào tạo, bồi dưỡng chính quy (54,8%), ngắn hạn 34,6% và không chính quy chiếm 22,2%. Như vậy, các hình thức đào tạo, bồi dưỡng chính quy, ngắn hạn được cán bộ nữ DTTS tham gia nhiều hơn. Điều này cũng đúng với thực tế khi mà hình thức học chính quy thường được đánh giá có chất lượng, đồng thời việc học ngắn hạn phù hợp với phụ nữ vì dù đi học nhưng người cán bộ nữ vẫn gắn bó với công việc cơ quan cũng như vẫn phải lo toan, quán xuyến gia đình.

### 2.4. Về địa điểm, phương tiện, điều kiện phục vụ đào tạo, bồi dưỡng

Theo các văn bản chính sách, luật pháp của nhà nước, hệ thống thực hiện chức năng, nhiệm vụ đào tạo, bồi dưỡng cán bộ các cấp bao gồm: Cấp trung ương (Học viện Chính trị - Hành chính Quốc gia; Trường (Trung tâm) đào tạo, bồi dưỡng cán bộ của các bộ, ngành trung ương); cấp tỉnh (Trường chính trị của các tỉnh, thành phố); cấp huyện (Trung tâm bồi dưỡng chính trị cấp huyện). Bên cạnh đó, các trường đào tạo bồi dưỡng cán bộ của các bộ, ngành, các trường đại học nói chung cũng là những cơ sở tham gia đào tạo bồi dưỡng cán bộ DTTS.

Kết quả nghiên cứu từ Biểu đồ 5 cho thấy, các khóa đào tạo, bồi dưỡng cán bộ nữ DTTS đã tham gia thường được tổ chức ở tỉnh (chiếm 56,3%) hoặc ở huyện (chiếm 42,2%). Rất ít chị em tham gia những khóa học ở cụm xã (2,3%), xã (3,8%) và ở trung ương (6,9%). Như vậy, có thể nói, các lớp học tổ chức ở tỉnh và ở huyện là phù hợp nhất với đối tượng này.

Theo số liệu khảo sát, các phương tiện phục vụ cho lớp học bồi dưỡng khá đầy đủ, bao gồm cơ sở vật chất như lớp học, bàn ghế, bảng, máy chiếu... Số cán bộ nữ đánh giá phương tiện học tập ở mức độ tốt chiếm tỉ lệ cao nhất ở tất cả các loại phương tiện (dao động từ 38,5% đến 65,9%). Trong khi đó, chị em đánh giá mức độ "chưa tốt" cao nhất là ở thư viện, chiếm 4,2% (xem Bảng 2).

Mặc dù không được đánh giá cao bằng phương tiện học tập, các điều kiện về ăn, ở và đi lại trong thời gian học tập cũng được đánh giá tích cực. Đa số người được hỏi đánh giá điều kiện ăn, ở và đi lại của những khóa học mà họ được tham gia ở mức độ tốt (dao động từ 43,2% đến 48,2%). Tuy nhiên, tỉ lệ cán bộ nữ đánh giá các điều kiện ở mức độ "chưa tốt" và "rất kém" cao



**Bảng 2: Đánh giá của cán bộ nữ DTTS về các phương tiện, điều kiện học tập (%)**

| Các phương tiện học tập | Rất tốt | Tốt  | Trung bình | Chưa tốt | Rất kém |
|-------------------------|---------|------|------------|----------|---------|
| Lớp học                 | 23,7    | 65,9 | 9,4        | 0,8      | 0       |
| Bàn ghế, bảng           | 19,3    | 66,3 | 13,3       | 1,0      | 0       |
| Sách, tài liệu          | 17,4    | 61,9 | 16,8       | 2,0      | 0,2     |
| Máy chiếu               | 15,7    | 55,7 | 13,4       | 2,5      | 0       |
| Thư viện                | 10,1    | 38,5 | 13,3       | 4,2      | 0,6     |
| Chỗ ở, nghỉ ngơi        | 5,6     | 48,2 | 29,6       | 10,8     | 1,9     |
| Chỗ ăn uống             | 4,6     | 44,6 | 34,4       | 10,6     | 2,1     |
| Việc đi lại             | 3,3     | 43,2 | 28,9       | 18,5     | 3,5     |

hơn so với giảng viên và phương tiện học tập. Trong đó, việc đi lại là nội dung có số chị em đánh giá “kém” và “rất kém” đều cao nhất (chiếm 18,5% và 3,5%) (xem Bảng 2).

## 2.5. Về chế độ được hưởng khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng

Việc ban hành các quy định về chế độ, trợ cấp dành cho đối tượng cán bộ tham gia các chương trình đào tạo, bồi dưỡng là một trong những biện pháp của cơ quan quản lý nhằm tạo điều kiện và khuyến khích cán bộ yên tâm, tích cực học tập. Các chế độ, trợ cấp được quy định thường liên quan đến chính sách tiền lương, bảo hiểm xã hội, chính sách quy đổi thời gian học tập, chế độ phúc lợi tập thể, chế độ hỗ trợ tài liệu, sinh hoạt phí, hỗ trợ kinh phí đi lại... Với cán bộ nữ DTTS, các chế độ, chính sách được hưởng trong quá trình tham gia đào tạo bồi dưỡng như sau (Bảng 3).

Nhóm các chế độ mà cán bộ nữ DTTS thường được hưởng khi tham gia bồi dưỡng tiêu chuẩn ngạch là: chi phí đi lại từ cơ quan, hỗ trợ tiền tàu xe đi lại vào các dịp lễ, Tết; được cấp tài liệu miễn phí; hỗ trợ tiền ở; chi phí ăn ở, trong đó tài liệu học tập được hỗ trợ cao nhất, cho nhiều nhóm đối tượng nhất... Tính theo chức vụ, có nhiều chế độ các đối tượng không nhận được bất cứ sự hỗ trợ nào (học bổng, chi phí đi lại...). Việc phải tự chi trả các chi phí trong quá trình đào tạo và tài chính gia đình eo hẹp là những khó khăn lớn của chị em khi tham gia đào tạo, bồi dưỡng.

Trong các đối tượng, những người tham gia các lớp bồi dưỡng ngạch chuyên viên và tương đương được nhận nhiều chế độ nhất (07 chế độ). Ngược lại, những cán bộ nữ DTTS là lãnh đạo cấp phòng được hưởng ít chế độ nhất (01 chế độ). Ở tất cả các đối tượng khi tham gia bồi dưỡng tiêu chuẩn ngạch và chức vụ, đều có trên 10,0% cán bộ nữ DTTS không được nhận chế độ gì, trong đó lãnh đạo cấp phòng và cấp sở chiếm tỉ lệ cao nhất (đều 50%) (xem Bảng 3). Theo chức vụ, số cán bộ nữ DTTS là lãnh đạo cấp sở được hỗ trợ chi phí ăn ở (33,3%), tài liệu học tập miễn phí (16,7%), tiền tàu xe, đi lại vào các dịp lễ, Tết (16,7%). Với cán bộ trong quy hoạch, các quyền lợi chị em nhận đa dạng hơn, nhưng nhiều nhất là chi phí đi lại (28,6%), tài liệu học miễn phí (14,3%), chi phí ở (14,3%) và chi phí ăn ở (14,3%) (Bảng 3).

Kết quả nghiên cứu ở Bảng 4 cho thấy, có tới 44,3% cán bộ nữ DTTS đi học nâng cao trình độ chuyên môn, 39,4% học sơ cấp chính trị không nhận được bất cứ chế độ hỗ trợ đào tạo nào. Ở cả trình độ chuyên môn và chính trị, số chế độ mà chị em nhận được đều đa dạng hơn, tỉ lệ cũng cao hơn so với chương trình theo ngạch bậc và chức vụ.

Với những chị em đi học nâng cao trình độ chuyên môn, chế độ hỗ trợ được nhận nhiều nhất là học bổng, chiếm 21,8%, hỗ trợ tài liệu học và chi phí ăn ở (lần lượt là 12,3% và 12,2%). Khi tham gia học các chương trình lí luận chính trị, chế độ đối với chị em cao hơn học chuyên môn, đặc biệt là tiền ăn, ở, đi lại và tài liệu. Điều này dễ lí giải bởi thực tế, các trường chính trị hiện nay còn đang bao cấp khá nhiều cho học viên. Ở cả ba chương trình chính trị, số chị em được hỗ trợ tài liệu và tiền ăn chiếm tỉ lệ cao nhất. Đối với chương trình trung cấp lí luận chính trị, nhiều đối tượng đi học nhận được hỗ trợ chi phí ăn; ăn ở và chi phí đi lại, chiếm lần lượt là 39,5%; 25% và 21,8%. Sau việc hỗ trợ tài liệu học tập (45,8%), tỉ lệ cán bộ nữ tham gia bồi dưỡng cao cấp lí luận chính trị được hỗ trợ tiền ăn là 29,2% và chi phí đi lại chiếm 16,7% (Bảng 4).

Một vấn đề rất đáng được suy nghĩ là gần như cán bộ nữ DTTS không nhận được sự hỗ trợ chế độ gửi trẻ cho con dưới 36 tháng tuổi trong thời gian họ tham gia đào tạo, bồi dưỡng ở tất cả các chương trình học theo ngạch bậc, chức vụ, chuyên môn, chính trị (với 0,8% đối tượng học trung cấp và 4,2% học cao cấp chính trị, các chương trình khác đều 0,0%). Một trong những lí do khiến một bộ phận cán bộ nữ chưa tham gia bất cứ một khóa đào tạo, bồi dưỡng nào xuất

**Bảng 3: Các chế độ được hưởng khi tham gia chương trình đào tạo, bồi dưỡng ngạch bậc và chức vụ (%)**

| Chương trình đào tạo                           | Ngạch bậc |             |                   | Chức vụ            |                 |                        |
|------------------------------------------------|-----------|-------------|-------------------|--------------------|-----------------|------------------------|
|                                                | Cán sự    | Chuyên viên | Chuyên viên chính | Lãnh đạo cấp phòng | Lãnh đạo cấp sở | Cán bộ trong qui hoạch |
| Chế độ học bổng                                | 0,0       | 5,3         | 0,0               | 0,0                | 0,0             | 0,0                    |
| Chế độ gửi trẻ cho con dưới 36 tháng tuổi      | 0,0       | 0,0         | 0,0               | 0,0                | 0,0             | 0,0                    |
| Khám, chữa bệnh miễn phí                       | 0,0       | 0,0         | 0,0               | 0,0                | 0,0             | 0,0                    |
| Được hỗ trợ chi phí đi lại                     | 10        | 31,6        | 50,0              | 0,0                | 0,0             | 28,6                   |
| Hỗ trợ tiền tàu xe, đi lại vào các dịp lễ, Tết | 0,0       | 7,9         | 16,7              | 0,0                | 16,7            | 0,0                    |
| Được cấp tài liệu học tập                      | 40,0      | 28,9        | 16,7              | 0,0                | 16,7            | 14,3                   |
| Được hỗ trợ tiền ăn nhưng không hỗ trợ tiền ở  | 10,0      | 21,1        | 0,0               | 0,0                | 0,0             | 0,0                    |
| Được hỗ trợ tiền ở nhưng không hỗ trợ tiền ăn  | 20,0      | 5,3         | 16,7              | 50,0               | 0,0             | 14,3                   |
| Được hỗ trợ toàn bộ chi phí ăn ở               | 20,0      | 7,9         | 0,0               | 0,0                | 33,3            | 14,3                   |
| Hỗ trợ kinh phí thực tập                       | 0,0       | 0,0         | 0,0               | 0,0                | 0,0             | 0,0                    |
| Chế độ khen thưởng                             | 0,0       | 0,0         | 0,0               | 0,0                | 0,0             | 0,0                    |
| Không được hỗ trợ gì                           | 10,0      | 23,7        | 16,7              | 50,0               | 50,0            | 14,3                   |



Bảng 4: Quyền lợi cán bộ nữ DTTS được hưởng khi tham gia đào tạo nâng cao trình độ chuyên môn và chính trị (%)

| Chương trình đào tạo                              | Trình độ chuyên môn | Trình độ chính trị |           |         |
|---------------------------------------------------|---------------------|--------------------|-----------|---------|
|                                                   |                     | Sơ cấp             | Trung cấp | Cao cấp |
| Các quyền lợi được hưởng                          |                     |                    |           |         |
| 1. Chế độ học bổng                                | 21,8                | 0,0                | 0,0       | 8,3     |
| 2. Chế độ gửi trẻ cho con dưới 36 tháng tuổi      | 0,0                 | 0,0                | 0,8       | 4,2     |
| 3. Khám, chữa bệnh miễn phí                       | 2,8                 | 5,6                | 1,6       | 4,2     |
| 4. Được hỗ trợ chi phí đi lại                     | 5,9                 | 11,3               | 21,8      | 16,7    |
| 5. Hỗ trợ tiền tàu xe, đi lại vào các dịp Lễ, Tết | 4,0                 | 1,4                | 2,4       | 8,3     |
| 6. Được cấp tài liệu học tập                      | 12,3                | 28,2               | 30,6      | 45,8    |
| 7. Được hỗ trợ tiền ăn nhưng không hỗ trợ tiền ở  | 5,1                 | 26,8               | 39,5      | 29,2    |
| 8. Được hỗ trợ tiền ở nhưng không hỗ trợ tiền ăn  | 5,1                 | 4,2                | 12,1      | 12,5    |
| 9. Được hỗ trợ toàn bộ chi phí ăn ở               | 12,2                | 12,7               | 25,0      | 12,5    |
| 10. Hỗ trợ kinh phí thực tập                      | 0,8                 | 2,8                | 0,8       | 0,0     |
| 11. Chế độ khen thưởng                            | 2,4                 | 0,0                | 0,0       | 0,0     |
| 12. Không được hỗ trợ gì                          | 44,3                | 39,4               | 0,0       | 8,3     |

phát từ việc không muốn xa con, không có kinh phí hoặc do gia đình không ủng hộ, không có người chăm sóc con.

### 3. Một số giải pháp đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ DTTS

#### 3.1. Cần có chế độ, chính sách đào tạo bồi dưỡng đặc thù với đối tượng cán bộ nữ DTTS

Thực tế cho thấy, việc đào tạo bồi dưỡng nâng cao chất lượng đội ngũ cán bộ nữ là người DTTS sẽ mang lại hiệu quả trực tiếp, thiết thực góp phần tích cực vào việc phát triển kinh tế, xã hội, gìn giữ bản sắc văn hóa vùng đồng bào DTTS. Cán bộ nữ DTTS thường công tác ở vùng sâu, vùng xa, vùng khó khăn. Trong khi đó, họ lại vẫn phải làm tròn vai trò người mẹ trong gia đình, người cán bộ ở cơ quan. Do vậy, việc xây dựng một hệ thống chính sách đào tạo bồi dưỡng hướng tới những hỗ trợ chuyên biệt dành cho cán bộ nữ DTTS là thực sự cần thiết. Quan tâm đến các chính sách nhằm tạo động lực thúc đẩy cán bộ nữ DTTS tham gia đào tạo như vấn đề tuyển chọn, chuẩn chức danh, các điều kiện bổ nhiệm, quy hoạch... đối với cán bộ nữ DTTS.

Trước hết, cần khảo sát một cách tổng quát và chi tiết các vấn đề liên quan đến hoạt động hỗ trợ cũng như nhu cầu hỗ trợ của mỗi nhóm cán bộ nữ DTTS chia theo nhóm dân tộc, vùng miền và các vị trí nắm giữ cũng như các vị trí mà họ dự kiến sẽ đảm nhiệm trong tương lai. Từ đó lựa chọn các nhóm đối tượng, các chương trình, nội dung, hình thức... đào tạo bồi dưỡng phù hợp. Để khuyến khích, động viên cán bộ nữ là người DTTS tham gia tích cực hơn các khóa đào tạo, bồi dưỡng, Nhà nước cần có những chính sách hỗ trợ về kinh phí học tập, đi lại, ăn ở và các điều kiện khác giúp họ an tâm học tập. Đồng thời, cần quan tâm đến việc hỗ trợ cho nhóm trẻ em gái, học sinh nữ, nguồn cán bộ nữ là người DTTS nhằm tạo nguồn cán bộ sau này.

#### 3.2. Cần đa dạng hóa nội dung, chương trình, hình thức đào tạo, bồi dưỡng

Vì nhiều lý do khác nhau, trên thực tế việc chưa tổ chức được nhiều chương trình đào tạo, bồi dưỡng cho cán bộ nữ DTTS đã cản trở cơ hội lựa chọn của họ. Bên cạnh các khóa học về chuyên môn nghiệp vụ (đã được quan tâm thực hiện), cần tổ chức đào tạo, bồi dưỡng về tin học, ngoại ngữ, các lớp theo ngạch bậc, theo vị trí việc làm và các kỹ năng thực thi công việc cũng như các kỹ năng lãnh đạo, quản lý. Tùy từng chương trình, đối tượng để có hình thức, địa điểm đào tạo

cho phù hợp có tính đến những khó khăn trong thực hiện vai trò người mẹ của cán bộ nữ DTTS. Theo đó, cần tăng cường tổ chức các chương trình đào tạo bồi dưỡng tại tỉnh, huyện; quan tâm đến các phương tiện, điều kiện hỗ trợ cán bộ nữ DTTS (việc đi lại, ăn ở, nơi gửi trẻ...) để họ yên tâm học tập, rèn luyện.

#### 3.3. Bản thân người cán bộ nữ DTTS cần chủ động, nỗ lực, quyết tâm để không ngừng học tập nâng cao trình độ

Hiện nay, cán bộ nữ DTTS đã phần nào chủ động, tích cực hơn trong việc tự học, tự nâng cao trình độ. Trong khi chưa thể thay đổi những bất cập về mặt chính sách, cần có các hình thức tuyên truyền, vận động, biểu dương để cán bộ nữ DTTS tích cực hơn nữa trong học tập, phấn đấu. Đồng thời, cần phát huy hơn nữa sự hỗ trợ từ gia đình, cơ quan của người cán bộ nữ DTTS cũng như có các hình thức khuyến khích, động viên, quan tâm bố trí công việc hợp lý sau khi họ hoàn thành nhiệm vụ học tập.

### 4. Kết luận

Hầu hết cán bộ nữ DTTS đã được tham gia các chương trình đào tạo bồi dưỡng nhưng vẫn còn nhiều người chưa được tham gia. Cán bộ nữ DTTS chủ yếu tham gia nội dung bồi dưỡng kiến thức, kỹ năng chuyên ngành được cơ quan tổ chức hàng năm, tuy nhiên, còn ít người được bồi dưỡng theo tiêu chuẩn ngạch. Vì nhiều lý do khác nhau, địa điểm đào tạo bồi dưỡng tại tỉnh và huyện thu hút được nhiều cán bộ nữ DTTS tham gia nhất. Vẫn còn tỉ lệ lớn người học không được nhận bất cứ chế độ hỗ trợ đào tạo nào đặc biệt là nơi gửi trẻ. Thực trạng trên đặt ra những vấn đề cần sớm xem xét, giải quyết trong quá trình ban hành chính sách cũng như tổ chức thực hiện các chương trình đào tạo bồi dưỡng cho cán bộ nữ DTTS trong thời gian tới.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

- [1]. Quy chế đào tạo, bồi dưỡng cán bộ, công chức (ban hành kèm theo Quyết định số 161/2003/QĐ-TTg ngày 04/8/2003 của Thủ tướng Chính phủ).
- [2]. Dự án điều tra cơ bản "Thực trạng và đề xuất chính sách đào tạo bồi dưỡng cán bộ nữ DTTS", (2014), Học viện Phụ nữ Việt Nam.
- [3]. Luật Cán bộ, công chức, ban hành ngày 13 tháng 11 năm 2008.

### SUMMARY

Ethnic female staff is understood as ethnic minority women, have expertise, professional ability, being elected, appointed or titles in offices of the Party, the State, political/social/national/provincial/city/ district / county/ commune / ward / township organizations. The training and in-service training of these women include many issues. In this article, the author focused on analyzing the current situation of contents, programs, forms, conditions and other services that female staff are entitled to get when they participate in these trainings. Then, the author proposed some solutions to improve the quality of training female officials in the near future.

**Keywords:** Female officials; ethnic minority; in-service training.