

MỘT SỐ SUY NGHĨ VỀ CÔNG TÁC CỬ TUYỂN CỦA TỈNH ĐIỆN BIÊN

• ThS. TRƯƠNG XUÂN CỬ

Sở Giáo dục và Đào tạo tỉnh Điện Biên

Điện Biên là một tỉnh miền núi đặc biệt khó khăn, kinh tế chậm phát triển, đời sống của đồng bào các dân tộc còn thấp, lại vừa được chia tách từ tỉnh Lai Châu cũ từ tháng 1/2004. Đặc biệt là trình độ dân trí thấp, đội ngũ cán bộ vừa thiếu vừa yếu, nhất là cán bộ ở các xã đặc biệt khó khăn. Cán bộ dân tộc có trình độ chuẩn và trên chuẩn chủ yếu được đào tạo theo chế độ cử tuyển.

Sau hơn 15 năm thực hiện chính sách cử tuyển của tỉnh Điện Biên, xin đánh giá thực trạng và đề xuất một số giải pháp như sau:

I. Thực trạng về công tác cử tuyển

1. Công tác tuyên truyền, quán triệt chủ trương chính sách cử tuyển

Công tác này luôn được cấp uỷ và chính quyền các cấp quan tâm sâu sắc. Các nghị quyết của Bộ Chính trị, quyết định số 72 của Hội đồng Bộ trưởng, thông tư liên Bộ số 04 đã được triển khai và quán triệt thường xuyên tới cơ sở. Các công đoạn của quy trình cử tuyển như: Phân bổ và thông báo chỉ tiêu, hướng dẫn tiêu chuẩn và đối tượng xét tuyển, thời hạn nộp hồ sơ, thông báo kết quả xét tuyển của hội đồng tuyển sinh các cấp (HĐTS), ... đều được công khai, minh bạch, dân chủ. Tuy nhiên, do địa bàn rộng, địa hình cách trở nên một số thông tin về công tác cử tuyển chưa đến được với mọi người dân một cách đầy đủ và kịp thời.

2. Công tác xét tuyển

Công tác này được HĐTS cấp tỉnh chỉ đạo chặt chẽ và đảm bảo đúng quy trình. Mặc dù thông tư 04 nói trên không yêu cầu thành lập hội đồng tuyển sinh cấp huyện, song do địa bàn rộng, vấn đề cấp giấy khai sinh và quản lý hộ khẩu của cấp xã chưa chặt chẽ nên tình cần cứ chức năng nhiệm vụ của HĐTS cấp tỉnh để thành lập HĐTS cấp huyện. Việc thẩm định hồ sơ, tiêu chuẩn, đối tượng, vùng tuyển của HĐTS cấp huyện đảm bảo chính xác và khả thi hơn. Đồng thời việc thành lập HĐTS cấp huyện đã gắn trách nhiệm của UBND cấp huyện với công

tác cử tuyển.

Trong quá trình xét tuyển, bên cạnh việc đảm bảo đúng theo yêu cầu của thông tư 04, tỉnh dành sự ưu tiên đặc biệt đối với học sinh thuộc dân tộc ít người, học sinh mồ côi, học sinh là con các gia đình lao động sản xuất và học sinh nữ. Khi xét tuyển nếu phát hiện hồ sơ có biểu hiện nghi vấn thì đều được công an tỉnh xác minh làm rõ trước khi có kết luận chính thức. Chính vì vậy quá trình xét tuyển đã đảm bảo tuyển đúng, đủ, khách quan, công bằng.

3. Phối hợp với các cơ sở đào tạo cử tuyển

Tỉnh đã giao cho Sở GD-ĐT phối hợp với các trường quản lý chất lượng của hệ cử tuyển. Hàng năm, Sở đề nghị để được các trường trao đổi thường xuyên về số lượng thí sinh cử tuyển, về kết quả học tập và ý thức tổ chức kỉ luật cùng các đề nghị của nhà trường... Từ kết quả đó, Sở đã chủ động cùng nhà trường giải quyết những khó khăn, vướng mắc trong quá trình đào tạo đối với sinh viên. Trong trường hợp cần thiết, Sở động viên nhắc nhở để sinh viên học tập, tu dưỡng tốt hơn.

4. Công tác bố trí sử dụng

Tỉnh xác định phải ưu tiên bố trí công tác cho học sinh, sinh viên cử tuyển sau khi tốt nghiệp ra trường. Việc bố trí công tác trước hết phải căn cứ vào bản cam kết trước khi đi học, nhu cầu cán bộ của địa phương,... Ngay cả khi không còn chỉ tiêu biên chế, tỉnh vẫn chỉ đạo các ngành, các đơn vị hợp đồng hoặc tuyển bổ sung công chức dự bị, trong thời gian ngắn khi có biên chế, đối tượng dự bị này sẽ được tuyển chính thức. Đây là vấn đề xã hội tính tế, nó thể hiện chính sách liên thông ưu việt của Đảng ta. Đồng thời nó mang tính kinh tế, bởi vì phần lớn đối tượng cử tuyển là học sinh các trường dân tộc nội trú được nhà nước nuôi ăn học từ lớp 1 đến hết lớp 12 và 5 năm đại học. Do vậy chi phí cho 1 sinh viên cử tuyển từ lớp 1 đến tốt nghiệp đại học không nhỏ.

5. Kết quả cử tuyển từ năm 1990 đến nay

Qua 15 năm thực hiện chế độ cử tuyển, tỉnh Điện Biên đã xét tuyển và đào tạo được 549 sinh viên tốt nghiệp cao đẳng và đại học. Kết quả cụ thể như sau:

- Từ năm 1990 - 1995: 200
- Từ năm 1996-2000: 136
- Từ năm 2001-2005: 213

Kết quả tuyển sinh theo thành phần dân tộc: Từ năm 1990 đến năm 2005, trong 21 dân tộc của cả tỉnh đã tuyển được học sinh thuộc 16 dân tộc để gửi đi học cao đẳng và đại học. Trong đó: Thái: 234; Kinh: 111; Hmông: 106; Hà nhi: 24; Dao: 20; Khơ mú: 12; Dáy: 11; Tày: 8; Lào: 8; Thổ: 6; Cống: Củ chu; Si la; Phù lá; Hơ đê: 1.

Như vậy, sau 15 năm thực hiện chính sách cử tuyển, tỉnh Điện Biên đã có nguồn cán bộ là người dân tộc thiểu số đáp ứng dần nhu cầu cán bộ hiện nay. Trong quá trình tổ chức triển khai công tác cử tuyển, một mặt tỉnh triển khai thực hiện nghiêm túc và có hiệu quả chủ trương của Đảng và Nhà nước. Mặt khác tỉnh đã tuyên truyền để cho đồng bào các dân tộc thiểu số thấy được tính ưu việt của chế độ, của chính sách mà Đảng và Nhà nước đã dành cho đồng bào mình. Từ đó đồng bào có ý thức phấn đấu học lên. 549 cán bộ là dân tộc thiểu số, người kinh ở vùng đặc biệt khó khăn đã và đang là nhân tố tích cực trong việc phát triển kinh tế - văn hoá- xã hội ở địa phương. Hơn 15 năm qua được sự quan tâm, chỉ đạo của Trung ương, việc triển khai công tác này ở các địa phương là nghiêm túc, khách quan và thu được kết quả rất đáng ghi nhận. Tuy nhiên để công tác cử tuyển được triển khai bài bản hơn, khoa học hơn xin mạnh dạn đề xuất một số giải pháp sau:

II. Một số giải pháp về công tác cử tuyển

1. Tiếp tục hoàn thiện cơ chế chính sách

Cần ban hành quy chế cử tuyển nhằm thực hiện mục đích: Tạo nguồn cán bộ người dân tộc thiểu số ở vùng sâu, vùng xa có trình độ cao để phát triển kinh tế - xã hội của các địa bàn đặc biệt khó khăn này. Để công tác cử tuyển được triển khai một cách nghiêm túc và có hiệu quả thì về cơ chế tuyển sinh cần lưu ý mấy điểm sau:

a/ Về đối tượng: Cần mở rộng đối tượng tuyển sinh có hộ khẩu thường trú ở cả 3 khu vực (khu vực I, khu vực II, khu vực III). Cần ưu tiên trước hết tới học sinh thuộc các dân tộc đặc biệt thiểu số, dân tộc tỉ lệ cán bộ còn rất thấp, học sinh được đào tạo từ hệ thống các trường dân tộc nội trú, các trường bổ túc hữu nghị và dự bị dân tộc.

b/ Về tiêu chuẩn: Tiếp tục nâng dần tiêu chuẩn xét tuyển cử tuyển đồng thời với việc tăng chỉ tiêu dự bị đại học và chỉ tiêu của các trường dân tộc nội trú. Ở những địa bàn thuận lợi (theo đơn vị xã), nếu số học sinh đăng kí xét tuyển lớn hơn chỉ tiêu cử tuyển thì có thể tổ chức thi tuyển để lựa chọn học sinh có chất lượng tốt nhất (vì nếu chỉ căn cứ vào học lực và hạnh kiểm thì học sinh học ở các trường khác nhau sẽ có mức đánh giá khác nhau).

c/ Về phân cấp quản lí: Giao cho Sở GD-ĐT chịu trách nhiệm theo dõi quá trình đào tạo tại các trường đại học, cao đẳng có sinh viên cử tuyển đang theo học, phối kết hợp với các trường trong đào tạo nhằm động viên, khích lệ và giải quyết những vấn đề vướng mắc của sinh viên. Đồng thời đó là cơ sở để bổ sung, điều chỉnh cơ chế chính sách trong quá trình đào tạo sao cho phù hợp và đạt hiệu quả cao.

Giao cho Sở Nội vụ quản lí sinh viên học sinh tốt nghiệp ra trường để bố trí công tác cho các đối tượng này. Trên cơ sở tổng hợp số liệu sinh viên ở các trường, hàng năm Sở Nội vụ cử cán bộ về từng trường để nhận hồ sơ và bằng tốt nghiệp của sinh viên. Chỉ khi nào sinh viên đã tuyển dụng vào biên chế mới phát bằng. Những sinh viên muốn được tự liên hệ công tác phải được UBND tỉnh (ủy quyền cho Sở Nội vụ) đồng ý và cấp giấy liên hệ công tác. Các trường hợp tự ý xin việc, hay bỏ việc phải bồi hoàn kinh phí đào tạo.

2. Tiếp tục tăng dần chỉ tiêu cử tuyển hàng năm

Trong hơn 15 năm qua công tác cử tuyển chủ yếu là đào tạo cán bộ có trình độ cao đẳng, đại học. Đó là nguồn cán bộ rất quý giá đối với địa phương. Tuy nhiên để phát triển kinh tế - xã hội cần phải có nguồn nhân lực được đào tạo phục vụ cho chuyển dịch cơ cấu kinh tế, xoá đói giảm nghèo ở làng xã. Do vậy ngoài chỉ tiêu cử tuyển trình độ đại học, cao đẳng cần bổ sung chỉ tiêu đào tạo nghề, chỉ tiêu trung cấp chuyên nghiệp để các làng bản có thêm cán bộ, công nhân kĩ thuật phục vụ cho sản xuất ở địa phương. Mỗi xã ít nhất phải có từ 1 đến 2 cán bộ kĩ thuật thuộc các lĩnh vực khuyến nông, khuyến lâm, khuyến ngư, để giúp các làng, xã áp dụng khoa học, tiến bộ kĩ thuật vào phục vụ sản xuất và đời sống. Chỉ tiêu tuyển sinh phải được giao sớm từ tháng 5 hàng năm để tỉnh thông báo xuống các trường trung học phổ thông và trung

tâm giáo dục thường xuyên giúp cho tất cả học sinh lớp 12 đều biết và thực hiện (vì tỉnh Điện Biên rộng, dân trí thấp, thông tin đến các hộ gia đình rất chậm, đôi khi không có thông tin).

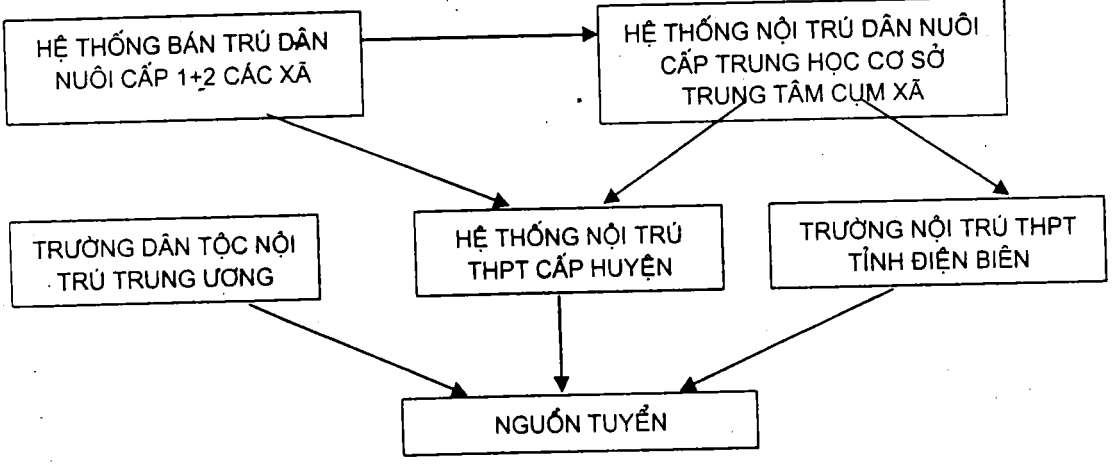
3. Phải cải tiến công tác xét tuyển

Công tác xét tuyển ngoài việc thực hiện theo thông tư 04/LB cần được bổ sung thêm nhằm đảm bảo xét tuyển được học sinh có chất lượng và đảm bảo cơ cấu dân tộc. Vì vậy cần có hội đồng tuyển sinh các huyện nhằm thẩm tra, xác minh hộ khẩu, lí lịch của học sinh. Do chỉ tiêu tuyển sinh rất ít so với nguồn tuyển nên nhiều gia đình đã làm giả hồ sơ, một số cán bộ xã nể nang chứng thực không đúng đã làm cho công tác xét tuyển gặp phải một số khó khăn, tiêu cực.

Mặt khác để cử tuyển đạt được mục tiêu và có chất lượng cần xem xét khả năng thi tuyển trong nội bộ xã, dân tộc theo chỉ tiêu đã được giao hoặc do yêu cầu năng khiếu. Để đảm bảo tính quy hoạch nhất quán trong công tác cán bộ cần làm tốt công tác phân bổ chỉ tiêu từ tỉnh tới huyện, từ huyện tới xã.

4. Phải tổ chức tốt nguồn cử tuyển

Trong tương lai công tác cử tuyển phải được liên thông từ hệ thống các trường dân tộc nội trú:



Do vậy cần đầu tư hệ thống trường dân tộc nội trú cấp xã và cụm xã để nâng cao chất lượng học sinh học xong lớp 9 THCS. Nâng cấp các trường phổ thông dân tộc nội trú huyện lên THPT. Trường THPT dân tộc nội trú tỉnh mở thêm hệ tạo nguồn cho cử tuyển và thi tuyển sinh vào đại học, cao đẳng để chất lượng đầu vào của cử tuyển ngày càng cao.

5. Phải có chế độ học bổng hợp lí

Thực tế mấy năm qua mức học bổng như hiện nay là chưa hợp lí, chưa đảm bảo sinh hoạt ăn ở và học tập cho sinh viên. Đó cũng là một trong những nguyên nhân làm cho chất lượng đào tạo cử tuyển chưa cao, một số sinh viên do quá khó khăn phải bỏ học. Do vậy cần xây dựng một mức học bổng hợp lí, ổn định, lâu dài. 350.000 đồng/tháng (bằng mức lương tối thiểu). Ngoài ra cần hỗ trợ cho sinh viên tiền ở, tiền mua tài liệu, tiền mua vé tàu, xe.

Như chúng ta đã biết, cử tuyển là một chính sách đúng đắn của Đảng và Nhà nước ta, nhằm tạo nguồn cán bộ là người địa phương đối với các tỉnh có điều kiện kinh tế - xã hội đặc biệt khó khăn. Để làm tốt công tác cử tuyển và phát huy được hiệu quả cần có sự quan tâm chỉ đạo của Trung ương, sự phối kết hợp chặt chẽ giữa Sở GD-ĐT với các đơn vị đào tạo và Sở Nội vụ. Để đáp ứng nhu cầu phát triển kinh tế - xã hội của địa phương, công tác cử tuyển cần được nâng cấp thêm một bước là nhằm mục tiêu phát triển nguồn nhân lực tại địa phương.

Trên đây là một số suy nghĩ của cá nhân về công tác cử tuyển tại tỉnh Điện Biên. Từ thực tế

triển khai công tác cử tuyển hơn 15 năm qua, tôi xin mạnh dạn đưa ra một số ý kiến, nhằm mục đích nâng cao chất lượng và hiệu quả của công tác cử tuyển.

SUMMARY

The author portrays the status quo of selective appointments and advances some solutions to this work in Dien Bien Province.