

Nghiên cứu Nguồn Nhân lực và Nhu cầu Đào tạo cho Phát triển Công tác Xã hội ở Việt Nam

unicef 

Hà Nội Tháng 10, 2005



Nghiên cứu
Nguồn Nhân lực và Nhu cầu Đào tạo
cho Phát triển Công tác Xã hội
ở Việt Nam

Hà Nội, tháng 10 năm 2005

Mục lục

| | |
|---|----|
| Lời cảm ơn..... | iv |
| Danh mục chữ viết tắt..... | v |
| Tóm tắt | vi |
| Giới thiệu chung..... | 1 |
| Chương 1: Bối cảnh Phát triển Công tác Xã hội tại Việt Nam..... | 3 |
| Chương 2: Phương pháp luận..... | 19 |
| Chương 3: Thực trạng của công tác xã hội tại Việt Nam – Những kết quả định lượng | 24 |
| Chương 4: Các ý kiến, quan điểm phát triển công tác xã hội – kết quả nghiên cứu định tính | 38 |
| Chương 5: Thảo luận Khung định hướng Công tác xã hội (CTXH) | 58 |
| Chương 6: Chương trình cho tương lai Tổng kết những khuyến nghị và kết luận..... | 74 |
| Tài liệu tham khảo..... | 81 |
| Phụ lục A: Phiếu hỏi nhu cầu cán bộ công tác xã hội..... | 83 |
| Phụ lục B: Phiếu hỏi nhu cầu cán bộ công tác xã hội (thực hành) | 86 |
| Phụ lục C: Câu hỏi phỏng vấn sâu..... | 89 |

Lời cảm ơn

Nghiên cứu được báo cáo này được thực hiện năm 2005 thông qua đề án do Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội (MOLISA), cùng phối hợp với Ủy Ban Dân số, Gia đình và trẻ em (CPFC) và Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET) thực hiện với sự tài trợ của Quỹ Nhi đồng Liên hợp Quốc (UNICEF). Nghiên cứu này đánh dấu bước đi quan trọng trong việc phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam. Tôi xin bày tỏ sự cảm ơn của mình đến các cơ quan tổ chức này vì những định hướng và cam kết ủng hộ công việc quan trọng này.

Dự án và bản báo cáo này là thành quả của những nỗ lực làm việc của nhóm trên mọi phương diện. Nhóm đề án nghiên cứu bao gồm những nghiên cứu viên của Trường Đại học Lao động - Xã hội (Hà Nội), Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (Đại học Quốc gia - Hà Nội) và Đại học Mở bán công Thành phố Hồ Chí Minh. Vai trò của tôi là cố vấn quốc tế và có sự hỗ trợ của hai cố vấn quốc gia. GS. TS. Nguyễn An Lịch và Bà Nguyễn Thị Oanh (thành phố Hồ Chí Minh). Tất cả các thành viên trong nhóm đã đóng vai trò quan trọng trong tiến trình nghiên cứu từ khi thiết kế đề án đến thu thập số liệu, phân tích và chuẩn bị bản báo cáo này. Đặc biệt tôi muốn cảm ơn ông Nguyễn Xuân Hương (ULSA) trong việc trợ giúp xử lý số liệu, ba Nguyễn Thị Thái Lan và ông Nguyễn Trung Hải (ULSA) đã giúp dịch và đóng góp ý kiến và những cố vấn quốc gia, GS Lịch và bà Oanh về những ý kiến đóng góp cũng như những thông tin cung cấp.

Cuối cùng là lời cảm ơn gửi tới những đồng nghiệp của tôi làm việc tại Phòng Bảo vệ trẻ em của UNICEF Việt Nam đã hợp tác, hỗ trợ trên mọi phương diện của đề án nghiên cứu. Tôi xin chân thành cảm ơn bà Lê Hồng Loan (trưởng phòng), bà Vũ Thanh Vân (cán bộ hành chính) và ông Trần Công Bình (cán bộ dự án văn phòng bảo vệ trẻ em thành phố Hồ Chí Minh) về sự ủng hộ và giúp đỡ của họ. Đặc biệt tôi xin gửi lời cảm ơn trân trọng tới bà Nguyễn Thuý Hồng (cán bộ dự án) cho những hướng dẫn, hỗ trợ, ý kiến và khích lệ của bà ở tất cả các giai đoạn của đề án.

GS. TS. Richard Hugman
Cố vấn quốc tế
(Trường Công tác Xã hội, Đại học tổng hợp New South Wales)

Danh mục Chữ viết tắt

| | |
|----------|--|
| AASW | Hiệp hội các Nhân viên xã hội Australia |
| BA | Cử nhân Khoa học |
| BSW | Cử nhân công tác xã hội |
| CNSP | Trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt |
| CPFC | Ủy ban Dân số, Gia đình và Trẻ em |
| COLISA | Trường Cao đẳng Lao động-Xã hội |
| DOLISA | Sở Lao động, Thương binh và Xã hội |
| FRC | Hội Chữ Thập đỏ Pháp |
| HCMC | Thành phố Hồ Chí Minh |
| HIV/AIDS | Vi rút làm suy giảm hệ thống miễn dịch ở người/Hội chứng suy giảm miễn dịch mắc phải |
| IASSW | Hiệp hội các trường đào tạo công tác xã hội quốc tế |
| IFSW | Hiệp hội các nhân viên xã hội quốc tế |
| INGO | Tổ chức phi chính phủ quốc tế |
| MOET | Bộ Giáo dục và Đào tạo |
| MOLISA | Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội |
| NGO | Tổ chức phi chính phủ |
| UK | Vương quốc Anh |
| ULSA | Trường Đại học Lao động-Xã hội |
| UNDP | Chương trình Phát triển Liên hợp quốc |
| UNICEF | Quỹ Nhi đồng Liên hợp quốc |
| USA | Hợp chủng quốc Hoa Kỳ |
| VNRC | Hội Chữ thập đỏ Việt Nam |
| VNU | Trường Đại học Quốc gia Việt Nam - Hà Nội |
| WHO | Tổ chức Y tế thế giới |

Tóm tắt

Bối cảnh công tác xã hội của Việt Nam

Bản báo cáo này trình bày những kết quả của nghiên cứu về nguồn nhân lực và những nhu cầu đào tạo cho sự phát triển tiếp theo của công tác xã hội chuyên nghiệp tại Việt Nam. Trong những năm gần đây chúng ta đang từng bước tiến tới mục tiêu này. Cùng với việc thừa nhận sự phát triển lớn mạnh về kinh tế, Việt Nam phải đối mặt với nhiều vấn đề xã hội và để có thể giải quyết những vấn đề này cần có một cách tiếp cận hệ thống và khoa học. Những vấn đề này bao gồm trẻ em có nguy cơ, bảo trợ xã hội cho trẻ em khuyết tật và người già, ngăn ngừa và giải quyết các tệ nạn xã hội, giảm đói nghèo và nhu cầu phát triển cộng đồng. Trên thế giới công tác xã hội được công nhận là một nghề với những kỹ năng và kiến thức giúp giải quyết những vấn đề này và hỗ trợ cho các nghề chuyên môn khác. Việt Nam cũng đã đưa ra quyết định nghề công tác xã hội cần được phát triển theo các mô hình như trên thế giới. Do đó công tác xã hội hiện nay đang được xem là yếu tố trung tâm trong các chiến lược phát triển phúc lợi xã hội của Việt Nam.

Trên thế giới, nghề công tác xã hội đã phát triển trong một thời gian dài, bắt đầu từ cuối thế kỷ 19 ở các nước công nghiệp. Khi mới ra đời công việc này là công tác từ thiện, nhưng khi các vấn đề xã hội ngày càng trở nên phức tạp thì đòi hỏi nó phải có phương pháp tiếp cận khoa học để giải quyết. Điều này dẫn đến việc hình thành các khoá học trong trường đại học và tuyển dụng những cán bộ có chất lượng trong các cơ quan chính phủ và các tổ chức phi chính phủ.

Nhân viên xã hội sử dụng nhiều phương pháp và lý thuyết để giúp đỡ các cá nhân, nhóm và cộng đồng giải quyết các vấn đề nảy sinh trong cuộc sống. Những hoạt động bao gồm tham vấn, công tác xã hội cá nhân, quản lý ca, công tác xã hội nhóm, biện hộ xã hội, phát triển cộng đồng, nghiên cứu xã hội và các chính sách xã hội. Việc sử dụng những phương pháp nào trong số rất nhiều các phương pháp đa dạng phụ thuộc hoàn cảnh của từng quốc gia. Mặc dù một số phương pháp có chông chéo với những ngành khác nhưng đặc điểm riêng có của công tác xã hội đó là các hoạt động được phối kết hợp và công tác xã hội mang lại một cách tiếp cận đặc biệt tập trung vào cá nhân con người trong hoàn cảnh xã hội cụ thể.

Tiêu chuẩn quốc tế cơ bản trong đào tạo công tác xã hội chuyên nghiệp hiện nay là cấp đào tạo đại học, mặc dù cũng đã có một số những khác biệt (chẳng hạn đào tạo trung cấp tại ULSA). Các chương trình đào tạo như vậy yêu cầu

thời gian học tối thiểu 2 năm học chính khoá tập trung vào nội dung công tác xã hội, giảng dạy chuyên sâu về các lý thuyết và thực hành công tác xã hội, giảng dạy các môn khoa học xã hội và luật (bao gồm chính sách và phương pháp nghiên cứu) và một thời lượng vừa đủ thực hành có kiểm huấn tại cơ sở trong chương trình đào tạo.

Đặc điểm chung cho tất cả các nghề là có cơ cấu chính thống hoặc một cơ chế qua đó mỗi một thành viên có thể được công nhận có trình độ chuyên môn phù hợp. Và cũng có ba cơ chế để có thể nhận biết nghề công tác xã hội trên thế giới. Đó là ban quản lý việc đăng ký (ban này do chính phủ bổ nhiệm để làm đăng ký cho các cá nhân), ban cấp bằng hành nghề (nơi chính phủ cấp bằng thực hành cho các cá nhân, thông thường trong một giai đoạn nhất định thì sẽ phải đổi bằng) hoặc tự công nhận (trong đó một tổ chức chuyên môn phê duyệt các loại hình đào tạo cụ thể làm căn cứ để có sự thừa nhận về nghề nghiệp).

Hiệp hội chuyên môn cũng rất quan trọng trong CTXH, hiệp hội nghề nghiệp có ở tất cả các nghề, vì các hiệp hội đưa ra nền tảng cho sự phát triển kiến thức và kỹ năng chuyên môn, làm tăng cường các mục tiêu và các giá trị nghề nghiệp. Những hiệp hội công tác xã hội này có ở trên 80 quốc gia và đưa ra cơ chế duy trì các chuẩn mực đạo đức thông qua bảng các quy điều đạo đức và loại bỏ những hình thức thực hành không được chấp nhận.

Trong 10 năm qua, một số những đặc điểm này đã phát triển ở Việt Nam. Cụ thể, hiện nay đã có 11 trường được phép đào tạo công tác xã hội ở trình độ đại học và có 5 trường đã tuyển sinh. Tuy nhiên, vẫn chưa có mã nghề và chưa có hiệp hội nghề nghiệp. Tại thời điểm này để có thể lập kế hoạch cho giai đoạn phát triển công tác xã hội tiếp theo, rất cần trả lời những câu hỏi quan trọng sau, đó là:

- Nhiệm vụ của công tác xã hội cần phải làm là gì?
- Cách quản lý việc tuyển dụng nhân viên công tác xã hội hiệu quả nhất là gì?
- Việc đào tạo công tác xã hội nên được mở ra ở cấp nào và nên tạo điều kiện cho nó phát triển như thế nào? (bao gồm đào tạo về giáo viên và các cơ hội thực hành đánh giá mở rộng)
- Làm thế nào để tổ chức và đào tạo công tác xã hội ở nhiều loại hình và cấp độ khác nhau (và liệu việc đào tạo “bán chuyên nghiệp” có nên được xem như là một phần hay nên tách ra khỏi công tác xã hội)?
- Làm thế nào để công tác xã hội chuyên nghiệp có thể chia sẻ và phát triển kiến thức và kỹ năng một cách tập thể? (ví dụ như thông qua việc hình thành các hiệp hội).

Nghiên cứu:

Đề án nghiên cứu báo cáo ở đây được thiết kế để đưa ra những câu trả lời cho các câu hỏi trên. Nghiên cứu đã sử dụng cả phương pháp định tính và định lượng để có được số liệu về nguồn nhân lực hiện tại và tình hình đào tạo để xem xét các ý tưởng cho những khả năng trong tương lai.

Các khu vực được nghiên cứu bao gồm một thành phố, một tỉnh ở mỗi miền Bắc và miền Nam. ở miền Bắc là Hà Nội và Lạng Sơn, còn ở miền Nam là TP HCM và Đồng Tháp. Đối với bảng hỏi, những mẫu hỏi cũng được phân tầng theo vai trò, vị trí công việc, ở cả 2 cấp độ cán bộ quản lý và cán bộ làm việc trực tiếp tại cơ sở. Và việc phân bổ mẫu hỏi cuối cùng được thể hiện ở bảng sau (với cột phần trăm ở trong ngoặc đơn):

Mẫu điều tra

| Địa điểm | Cán bộ quản lý | Cán bộ cơ sở | Tổng |
|-----------|----------------|--------------|-----------|
| Hà Nội | 39 (27) | 56 (30) | 95 (29) |
| Lạng Sơn | 32 (22) | 38 (21) | 70 (21) |
| TP HCM | 41 (28) | 57 (31) | 98 (30) |
| Đồng Tháp | 33 (23) | 33 (18) | 66 (20) |
| Tổng | 145 (100) | 184 (100) | 329 (100) |

Trong phần phỏng vấn định lượng đã có tổng số 112 người được phỏng vấn, có 34 người ở Hà Nội, 22 ở Lạng Sơn, 30 ở TP HCM và 24 ở Đồng Tháp, cộng với 2 trường hợp ở Thanh Hoá được cố vấn quốc tế thực hiện để kiểm tra chéo thông tin.

Việc thu thập số liệu được thực hiện từ 25/04/2005 đến 30/06/2005. Các số liệu định lượng được phân tích sử dụng chương trình SPSS, sử dụng những thống kê mô tả cơ bản và kiểm tra mối liên hệ. Các câu hỏi định tính được mã hoá và sử dụng cách tiếp cận quy nạp để xác định chủ đề.

Thực trạng: Những kết quả định lượng.

Phần nhân khẩu học trong mẫu này không có gì ngạc nhiên. Độ tuổi trung bình của các cán bộ quản lý tham gia trả lời cao hơn một chút so với cán bộ cơ sở tuy nhiên không đáng kể. Độ tuổi khác nhau trong nhóm cán bộ trực tiếp có sự khác biệt lớn hơn so với nhóm cán bộ quản lý. Phân định về giới cho thấy

có nhiều cán bộ quản lý là nam giới hơn phụ nữ, với tỷ lệ 56: 44, và tương tự tỷ lệ phụ nữ đông hơn so với nam giới ở cấp độ làm việc trực tiếp ở cơ sở.

Trong số các tổ chức được thể hiện trong mẫu, tỷ lệ lớn nhất là MOLISA (24%), tiếp theo là khối tổ chức quần chúng (15%), CPFC (12%), y tế (10%), MOET (9%), các tổ chức phi chính phủ (7%) và có 24% là các các tổ chức khác. Vì MOLISA là cơ quan chính của đề án nên điều này không có gì đáng ngạc nhiên, và phần mô tả tổng quan đưa ra các vấn đề về những câu trả lời có thể đã nhận được. Tuy nhiên, những lĩnh vực làm việc theo các loại nhu cầu (trẻ em, người khuyết tật, gia đình tan vỡ, mại dâm, bệnh tâm thần, HIV/AIDS, sử dụng ma túy, đói nghèo, người già cô đơn không nơi nương tựa và những nhóm khác) chỉ ra rằng có rất nhiều người làm việc trong nhiều lĩnh vực. Có ít nhất 30% mẫu làm việc ở tất cả các lĩnh vực, 60% làm việc với trẻ em, và với người khuyết tật, HIV/ AIDS, sử dụng ma túy và đói nghèo khoảng 40%. Các cán bộ cơ sở có xu hướng làm thêm ít lĩnh vực hơn, nhưng cho dù vậy trong nhóm này số quân bình là 2.5 lĩnh vực làm việc trên một người.

Mặc dù chương trình đào tạo chính quy 4 năm mới chỉ bắt đầu, nhưng con số báo cáo 2858 người làm việc trong lĩnh vực an sinh xã hội được qua đào tạo CTXH. Trong số mẫu điều tra, có 60% số người trả lời được đào tạo CTXH. Khi được hỏi về loại hình đào tạo thì vấn đề trở lên rõ ràng, việc đào tạo hoặc hình thức đào tạo ngắn hạn hoặc là chương trình đào tạo một học kỳ được giảng dạy như một phần của chương trình đào tạo cử nhân khoa học về Nghiên cứu phụ nữ tại trường Đại học Mở bán công TP HCM. (Điều này có nghĩa là mẫu nghiêng mạnh về những người đã qua một số chương đào tạo và có kinh nghiệm làm việc về CTXH). Tuy nhiên, nếu đưa ra tỷ trọng cao hơn những người được đào tạo ở trình độ cao đẳng và đại học, đề xuất những lại hình đào tạo đó cần được thiết kế trên cơ sở những hình thức đã đào tạo như loại hình tích lũy, cũng sẽ giúp phát triển nhanh hơn lực lượng nhân lực có năng lực.

Ước tính về nhu cầu cho các nhân viên xã hội ở Việt Nam đã đưa ra nhiều câu trả lời khác nhau. Nhưng có nhiều người nhất trí rằng CTXH cần có trong tất cả các các lĩnh vực an sinh xã hội, với xu hướng người trả lời nhấn mạnh vào các lĩnh vực riêng của họ. Chăm sóc và bảo vệ trẻ là lĩnh vực được thừa nhận rộng rãi rất cần công tác xã hội. Mặc dù có nhiều người cho rằng cần đưa ra loại hình đào tạo tại chức (53%) hơn là chương trình đào tạo chính quy (33%), điều này phản ánh mong muốn của những người hiện đang làm việc trong lĩnh vực an sinh xã hội có được loại hình đào tạo phù hợp với điều kiện của mình.

Trong số những loại hình công việc thực tế cần có, thì tham vấn được nêu lên nhiều nhất cùng với các chính sách xã hội, quản lý chương trình, phát triển cộng đồng và các công việc khác mà tham vấn cá nhân và gia đình được yêu cầu cao. Về các lĩnh vực công việc có nhu cầu được đào tạo lớn hơn, chăm sóc và bảo vệ trẻ được đưa ra một cách thường xuyên, tiếp theo sau là sự đổ vỡ của gia đình, người khuyết tật, HIV/AIDS và nghèo đói. Một mô hình tương tự cũng được đưa ra khi những người được hỏi về những lĩnh vực công tác xã hội nào cần đào tạo phục vụ cho công việc của họ. Do đó, có thể kết luận rằng các hình thức đào tạo linh hoạt ở các cấp độ khác nhau và bao trùm lên toàn bộ các lĩnh vực sẽ cần thiết để xây dựng lực lượng lao động về công tác xã hội cho Việt Nam.

Các ý tưởng cho sự phát triển của công tác xã hội: Những Kết quả định tính

Những mô tả về vai trò của công tác xã hội được đưa ra trong các cuộc phỏng vấn phù hợp với các câu trả lời đã được mã sẵn trước đó trong các bảng hỏi. Vì có nhiều người được phỏng vấn cũng đã điền vào bảng hỏi nên điều này là có thể đoán trước được, nhưng ý đồ khẳng định lại nhiều câu trả lời đã đạt được. Trẻ em và gia đình, người khuyết tật, xoá nghèo đói, loại bỏ những tệ nạn xã hội tất cả đều được đề cập đến nhiều. Những vấn đề này cũng được nhìn nhận là những lĩnh vực hiện chưa đáp ứng được và cần có nhiều nhân viên xã hội được đào tạo trong tương lai. Chủ đề mới xuất hiện từ các cuộc phỏng vấn là tầm quan trọng của việc phân biệt công tác xã hội với từ thiện. Sự phân biệt được đưa ra là công tác từ thiện làm cho con người, còn công tác xã hội chuyên nghiệp cần làm cùng với con người và nâng cao khả năng của họ để hành động cho chính họ.

Đề cập về kỹ năng và kiến thức của công tác xã hội, kỹ năng giao tiếp được nhắc đến nhiều nhất. Kỹ năng này bao gồm khả năng lắng nghe một cách cẩn thận tất cả những gì được nói đến và cả những giao tiếp phi ngôn ngữ để có thể phân tích nội dung của giao tiếp và lập kế hoạch. Kỹ năng tương tác giữa các cá nhân khác cũng thường xuyên được nói đến là kỹ năng “thấu cảm”, đó là khả năng có thể hiểu một cách chính xác hoàn cảnh của người khác mà không bị mắc trong đó. Các kỹ năng khác được đề cập đến là các phương pháp chính thống của công tác xã hội, bao gồm tham vấn, công tác xã hội cá nhân, công tác xã hội nhóm, phát triển cộng đồng, chính sách xã hội và kỹ năng nghiên cứu. Với đặc điểm đặc biệt của Việt Nam việc hình thành kỹ năng “huy động” được đề cập rộng rãi, tập trung vào bối cảnh sống của con người ở từng địa phương.

Nền tảng kiến thức của công tác xã hội được xây dựng dựa trên cách tiếp cận ứng dụng đối với nhiều ngành học thuật khác nhau bao gồm tâm lý học, xã hội học, luật và kinh tế học. Những kiến thức này được “ứng dụng” không theo hình thức lý thuyết mà thông qua sự lĩnh hội của người Việt Nam và xã hội. Những kiến thức có giá trị khác được phát triển từ thực hành công tác xã hội.

Những phẩm chất cá nhân rất quan trọng trong công tác xã hội một lần nữa được nhắc đến bao gồm sự thấu cảm. Mọi người đều nhất trí rằng các nhân viên xã hội là những con người có đạo đức, theo đuổi giá trị công bằng cho xã hội, đáng tin cậy và không “tự đề cao mình”. Thêm vào đó, rất nhiều người được phỏng vấn nói rằng rất cần thiết phải có sự nhiệt tình và tận tâm, phải “tâm huyết” với nghề công tác xã hội.

Khi đề cập đến vấn đề đào tạo công tác xã hội, những người được phỏng vấn nói về hai khía cạnh: cấp bậc đào tạo và hình thức đào tạo. Một bên ủng hộ nhiều cho việc đào tạo có hệ thống cho các nhân viên xã hội ở cấp xã phường. Vấn đề này nêu lên hình thức đào tạo nên để ở các khoá học ngắn hạn. Thêm vào đó, cũng có sự thống nhất từ nhiều phía cho rằng giáo dục cấp đại học cần được xem xét trở thành tiêu chuẩn của công tác xã hội chuyên nghiệp. Tuy nhiên, dù nhiều ý kiến cho rằng việc đào tạo cần phải chính thống, nhưng cũng có ý kiến cho rằng việc đào tạo cần để cho những người có kinh nghiệm đã làm công tác an sinh xã hội có thể tiếp cận, vì thế cần đưa ra loại hình đào tạo theo mô hình đào tạo tại chức. Yếu tố này phản ánh giá trị của việc có đầu vào bậc cao, các chương trình dành cho những người đã có những bằng đại học về xã hội học hay kinh tế. Thêm vào đó, một số ý kiến đề cập đến nhu cầu về đào tạo từ xa.

Một nhân tố trong đào tạo được xem như vấn đề rất quan trọng là việc thực tập có kiểm huấn, điều này hầu như không có ở Việt Nam. Và một vấn đề chính đặt ra là sự thiếu hụt các kiểm huấn thực hành hay người hướng dẫn có trình độ. Tuy nhiên, mọi người đều thống nhất rằng nên phát triển hoạt động này.

Về việc phổ biến công tác xã hội tới các lĩnh vực có nhu cầu nổi lên nhiều vấn đề đã được xác định, cộng với những ý kiến về làm việc với bạo lực gia đình, nhu cầu của các nhóm dân tộc thiểu số, các quyền của phụ nữ (bao gồm cưỡng chế hôn nhân và “phụ nữ kết hôn với người nước ngoài”), tham vấn tại trường học và công tác thanh niên. Theo một người được phỏng vấn đã nói, công tác xã hội liên quan tới “tất cả các vấn đề”. Tương tự như vậy, khi được hỏi là cơ quan nào nên tuyển dụng nhân viên xã hội thì câu trả lời là tất cả các cơ quan phúc lợi xã hội và những cơ quan được nhắc đến nhiều là những cơ quan đã được xác định trong phần hỏi định lượng của nghiên cứu. Tuy nhiên, dự tính số lượng nhân viên xã hội cần thiết ở Việt Nam là một nhiệm vụ quá lớn và

hầu hết những người được phỏng vấn chỉ đề cập đến trong công việc cụ thể của họ.

Khi được hỏi về những khó khăn mà công tác xã hội gặp phải và cần có sự giúp đỡ gì để công tác xã hội thành công thì có những chủ đề rõ ràng được đưa ra. Chủ đề quan trọng nhất là hiện nay chưa có mã nghề công tác xã hội tại Việt Nam, để phát triển các hoạt động về đào tạo và dịch vụ thành công đây là ưu tiên hàng đầu hiện nay. Các nhân tố khác được thảo luận là nhu cầu về luật pháp và các chính sách đối với công tác xã hội, sự hiểu biết tốt hơn về vai trò và chức năng của công tác xã hội, hỗ trợ ngân sách và cơ sở vật chất khác cho các dịch vụ công tác xã hội, và thiết lập một hiệp hội nghề nghiệp. Vấn đề về những cải tiến trong đào tạo cũng được đề cập nhiều bao gồm nhu cầu phát triển các hình thức đào tạo linh hoạt hơn và ít tính bị động, có nhiều tài liệu tham khảo hơn bao gồm cả những tài liệu được biên soạn ở Việt Nam, nhiều hoạt động thực tập có kiểm huấn trong đào tạo và đào tạo nâng cao cho các giảng viên về công tác xã hội (đào tạo cho những giảng viên).

Thảo luận: Khung chương trình phát triển công tác xã hội

Vai trò và nhiệm vụ của công tác xã hội thường xuyên được đưa ra trong cả các số liệu định tính và định lượng bao trùm toàn bộ lĩnh vực an sinh xã hội. Lĩnh vực được nhấn mạnh nhiều nhất là trẻ em và gia đình đặc biệt là trẻ em cần sự bảo vệ. Ngoài ra các mặt khác của bảo trợ xã hội; các lĩnh vực về “tệ nạn xã hội”; phát triển cộng đồng; tham vấn và hỗ trợ y tế, giáo dục, chính sách xã hội và công tác nghiên cứu; tất cả đều được đề cập đến. Tương tự như vậy, tất cả cơ quan liên quan tới an sinh xã hội được nhìn nhận cần phải có các nhân viên xã hội có trình độ. MOLISA (và DOLISA) và CPFC rất đề cao điều này, các tổ chức đoàn thể như Hội liên hiệp Phụ nữ, bệnh viện, trường học và các trường đại học, các tổ chức phi chính phủ, toà án và cảnh sát cũng đều được xác định.

Về giáo dục và đào tạo, nhu cầu ba cấp hay “các tiêu chuẩn” của đào tạo được đưa ra. Trước hết, cần thiết phải có số lượng lớn nhân viên xã hội ở các xã phường được đào tạo có bài bản, hệ thống. Tiêu chuẩn này có thể xem là “bán chuyên nghiệp”, hình thức này không đạt được như trình độ chuyên nghiệp. Thứ hai là tiêu chuẩn công tác xã hội chuyên nghiệp gồm những người đã được đào tạo ở cấp đại học thông qua các chương trình đào tạo 4 năm. Thứ ba cũng là tiêu chuẩn đào tạo “sau chuyên nghiệp” bao gồm giáo dục đặc biệt nâng cao (ví dụ như bảo vệ trẻ em) cũng như các bằng cấp cao hơn (cả thạc sỹ và tiến sỹ).

Một số nhân tố khác sẽ làm căn cứ cho sự phát triển của công tác xã hội. Trước hết cấp bán chuyên nghiệp phải được xem là cần thiết và có vai trò đặc biệt. Thứ hai, trừ khi mã nghề được đưa ra như một vấn đề cấp thiết nếu không thì tất cả các nhân tố khác cho việc phát triển công tác xã hội sẽ bị cản trở. Thứ ba, một hiệp hội chuyên nghiệp bao gồm toàn bộ 3 chuẩn đào tạo sẽ hỗ trợ cho việc phát triển tiếp tục nghề nghiệp và duy trì đạo đức cũng như các chuẩn mực công việc.

Việc sử dụng những kết luận này để đưa ra những giả định về quy mô và sự phân bố các nhân viên công tác xã hội bán chuyên nghiệp, chuyên nghiệp và sau chuyên nghiệp có trình độ cao, một khung chương trình cho lập kế hoạch nguồn nhân lực đã được đề xuất (xem trang 69-73). Trong 10 năm tới, VN cần đạt mục tiêu tối thiểu là 42.900 người được đào tạo ở cấp bán chuyên nghiệp, 13.641 ở cấp chuyên nghiệp và 1.492 ở cấp sau chuyên nghiệp. Tính tổng cộng là 58.033 người được đào tạo trong đó 15.133 được đào tạo ở cấp đại học (gồm cả việc đào tạo chuyên nghiệp và sau chuyên nghiệp cho các giảng viên đại học về công tác xã hội). Những người được đào tạo chuyên nghiệp sẽ có trách nhiệm cụ thể đối với hoạt động đào tạo, kiểm huấn và hỗ trợ cho đồng nghiệp ở cấp bán chuyên nghiệp.

Hướng tới: Tóm tắt những đề xuất và kết luận

Báo cáo kết luận trình bày tóm tắt gồm 13 đề xuất chính. Phần thảo luận tóm tắt của mỗi đề xuất này được trình bày ở chương 6. Các đề xuất như sau:

1. Nhân viên xã hội cần tham gia vào việc cung cấp dịch vụ tham vấn, công tác xã hội cá nhân trong gia đình, quản lý ca, CTXH nhóm, phát triển cộng đồng, lập kế hoạch chương trình, chính sách xã hội và nghiên cứu xã hội trong tất cả các khía cạnh của nhu cầu xã hội.
2. Nhân viên xã hội cần tham gia vào hoạt động làm việc với trẻ em cần có sự bảo vệ đặc biệt, người trưởng thành (như là người già cô đơn) những người cũng cần sự bảo trợ của xã hội, chăm sóc/phục hồi cho những người bị ảnh hưởng hoặc mắc các tệ nạn xã hội, chăm sóc và hỗ trợ cho các bệnh nhân ở bệnh viện, các dịch vụ chăm sóc sức khỏe khác đồng thời chăm sóc và hỗ trợ cho học sinh, sinh viên, phát triển cộng đồng và xã hội, lập kế hoạch và phát triển những dịch vụ này.
3. Nhân viên xã hội cần được tuyển dụng trong tất cả các cơ quan tổ chức của chính phủ và phi chính phủ (NGO) cung cấp dịch vụ nhằm đáp ứng các nhu cầu được chỉ ra ở trên (xem danh sách ở chương 5).
4. Nhân viên xã hội cần được đào tạo một cách toàn diện trong các chương trình phù hợp với mức độ chuyên nghiệp nơi mà họ đang làm việc.

5. Chương trình đào tạo CTXH ở các cấp độ khác nhau nên được kết hợp và linh hoạt nhằm tạo điều kiện để có được số lượng đội ngũ cán bộ chất lượng và cũng để phát triển nghề nghiệp. Nên xem xét bằng cử nhân đại học là cấp độ chuyên nghiệp chính.
6. Các nhân viên xã hội hiện đang làm việc hoặc những nhân viên xã hội ở khu vực nông thôn và các tỉnh sẽ cần tiếp cận với các chương trình đào tạo linh hoạt bao gồm đào tạo theo các môđun và đào tạo từ xa.
7. Tất cả chương trình đào tạo CTXH, đặc biệt là cấp độ bán chuyên nghiệp và chuyên nghiệp cần phải chú trọng nhiều tới thời lượng cho thực hành thực tập.
8. Cần phát triển một hệ thống đào tạo liên thông giữa các cấp độ đào tạo và giữa CTXH với các chương trình đào tạo liên quan khác
9. Cấp độ bán chuyên nghiệp hết sức cần thiết cho sự phát triển của CTXH ở Việt Nam. Cấp độ này nên được nhìn nhận là một phần của CTXH chuyên nghiệp.
10. Hiện nay việc có được mã nghề là một yêu cầu hết sức cấp thiết cho sự phát triển CTXH chuyên nghiệp ở Việt Nam.
11. Hình ảnh của CTXH trong xã hội còn rất mờ nhạt. Tất cả mọi người tham gia cần quan tâm chú ý đến vấn đề này.
12. Cần thiết lập Hiệp hội nghề nghiệp CTXH
13. Việc xây dựng kế hoạch về lực lượng nhân viên xã hội cần dựa trên một con số tối ưu để có thể cung cấp đủ những cán bộ có chất lượng cho tất cả các cơ quan tổ chức, tuy nhiên số lượng này cũng phải rất thực tế trong sự phát triển của nghề nghiệp.

Công tác xã hội chuyên nghiệp đã và đang phát triển ở Việt Nam trong nhiều năm nay. Tiến trình này diễn ra khá chậm nhưng trong những năm gần đây đã có những bước tiến quan trọng được tiến hành qua việc phê chuẩn chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo. Sự ủng hộ từ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban Dân số Gia đình và Trẻ em, Hội Phụ nữ và các Trường đại học cũng như các tổ chức khác cho báo cáo của dự án này là bằng chứng về sự thừa nhận rộng rãi công tác xã hội chuyên nghiệp cần được đặt trên một nền tảng vững chắc hơn và sự phát triển lớn mạnh của nghề này. Các nhu cầu của xã hội Việt Nam trong giai đoạn phát triển kinh tế này là thời điểm tốt làm thúc đẩy CTXH nhằm giải quyết nhiều vấn đề xã hội nảy sinh cùng với sự phát triển kinh tế. Mức độ phát triển đã được đề xuất cho thập kỷ tới là khả thi, tuy nhiên điều này vẫn cần phải có rất nhiều sự hỗ trợ cũng như hành động từ phía những cơ quan tổ chức liên quan. Mong rằng điều này sẽ được thực hiện và như thế Việt Nam sẽ được hưởng lợi từ đội ngũ được đào tạo chuyên nghiệp, đây là yếu tố trọng tâm trong việc cung cấp các dịch vụ an sinh xã hội.

Giới thiệu chung

Hiện nay trên thế giới có 80 quốc gia nơi CTXH phát triển là một nghề đã được Liên đoàn quốc tế của các nhân viên xã hội (IFSW) công nhận là thành viên. Trong những năm gần đây, chúng ta có thể thấy rằng công tác xã hội đang phát triển ở các quốc gia có sự chuyển đổi từ nền kinh tế kế hoạch hoá tập trung sang nền kinh tế thị trường (Oanh, 2002; Sawada, 2002). Vào năm 1997 đã có một quyết định phát triển công tác xã hội như một nghề tại Việt Nam. Tiến trình này tuy có phát triển ổn định nhưng khá chậm (Robertson và Heiss, 1998; Kelly, 2003). Năm 2004, Bộ Giáo dục và Đào tạo (MOET) đã phê duyệt một chương trình khung đào tạo đại học CTXH trong 4 năm. Sự kiện này giờ đây đã thiết lập nên chương trình kế hoạch về đào tạo nhân lực, một vấn đề đòi hỏi cần có sự quan tâm đặc biệt.

Kế hoạch hoá nguồn nhân lực cho công tác xã hội chưa được phát triển một cách rộng rãi. ở hầu hết các quốc gia phương Tây, số lượng người đang được đào tạo CTXH và số lượng nhân viên xã hội trong lực lượng lao động thường xuyên phụ thuộc vào các lực lượng thị trường. Đó là trường đại học quyết định số lượng đào tạo của trường mình trên cơ sở cân đối giữa kế hoạch hoạt động và số lượng người đăng ký học của các trường đại học. ở một số quốc gia, như là Vương quốc Anh và các quốc gia ở khu vực bán đảo Scandinavi, chính phủ thiết lập các cơ quan kiểm soát và tư vấn các loại hình đào tạo cũng như nhu cầu về lực lượng lao động (Ví dụ như Kỹ năng Chăm sóc, 2005). Tuy nhiên công việc này không được phát triển mạnh và đã làm cho những đề xuất, những phát hiện có giá trị được đưa ra rất chậm chạp (Higham et al., 2001). Điều này một phần do những phân tán mang tính lịch sử về trách nhiệm đối với CTXH giữa các tổ chức của nhà nước và các tổ chức quần chúng, một phần do khó khăn dễ nhận ra trong việc mô hình hoá với các biến số rất phức tạp mà lại không có những số liệu mang tính chuẩn xác (ví dụ xem ở phần O'Brien-Pallas et al., 2001). Do đó khó có thể có được một mô hình cụ thể để áp dụng vào việc kế hoạch hoá nguồn nhân lực ở Việt Nam.

Xuất phát từ tầm quan trọng của kế hoạch hoá nguồn nhân lực trong công tác xã hội chuyên nghiệp, UNICEF Việt Nam cùng với Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (MOLISA) và MOET tiến hành cuộc nghiên cứu được đề cập trong báo cáo này. UNICEF đã nhận được bản báo cáo từ các dự án gần đây khác (Sawada, 2002, UNICEF 2005) khuyến nghị về việc ưu tiên phát triển ngành công tác xã hội. Đặc biệt là công tác xã hội có tính chuẩn quốc tế đóng một vai trò quan trọng trong việc bảo vệ trẻ em, một lĩnh vực hoạt động chính của UNICEF tại Việt Nam. Với lý do này việc hỗ trợ phát triển của công tác xã hội sẽ đem lại hiệu quả trong hoạt động của những lĩnh vực khác.

Ở báo cáo này sẽ đề cập ngắn gọn đến việc sử dụng thuật ngữ. Chức danh nhân viên xã hội ở nhiều nước được pháp luật công nhận, và chỉ sử dụng cho những người đã được đào tạo về chuyên môn. Tuy nhiên, ở nhiều nước khác thuật ngữ này được sử dụng cho cả những người đào tạo chuyên nghiệp và những người làm việc trong lĩnh vực về an sinh xã hội trong cộng đồng của họ. (Tình huống tương tự có thể thấy đối với thuật ngữ “nuôi dưỡng” và “giáo dục” khi mà chuyên môn này được công nhận nhưng lại được thực hiện bởi những tình nguyện viên chưa qua đào tạo). Điều này đã gây ra nhiều sự tranh luận mà vẫn chưa được giải quyết ngay ở một nước như Úc (Healy, 2004). Ở Việt Nam, khi nói đến công tác xã hội thì cũng không rõ ràng và có thể được sử dụng cho những người được đào tạo chính thức và cho cả những người làm tình nguyện viên, từ thiện. Vì vậy theo như mục đích của dự án, thuật ngữ công tác xã hội liên quan đến những người được đào tạo và tuyển dụng trong lĩnh vực nhất định có liên quan mặc dù chưa được ghi nhận một cách chính thức xét từ góc độ pháp lý.

Bản báo cáo này dựa trên kết quả nghiên cứu được thực hiện trong năm 2005. Vì thế bản báo cáo đưa ra những kết quả và khuyến nghị căn cứ vào những phản ánh thực trạng tại thời điểm đó. Mục đích của cuộc nghiên cứu là để cung cấp cơ sở khoa học cho sự thay đổi và do vậy những kết quả có được từ những quan sát ở đây có thể trở thành những vấn đề quan tâm trong thời gian không xa nữa. Số liệu và những khuyến nghị từ nghiên cứu này sẽ có thể đưa ra chỉ số cho sự phát triển của công tác xã hội như thế nào.

Mục tiêu của cuộc nghiên cứu là thu thập và phân tích các dữ liệu liên quan đến nhu cầu nguồn nhân lực và đào tạo công tác xã hội tại Việt Nam. Những điểm này được thể hiện một cách chi tiết tại phụ lục A. Những khuyến nghị trong bản báo cáo về nghiên cứu sẽ góp phần thúc đẩy công tác xây dựng kế hoạch và hành động gắn với thực tế.

Chương 1: Bối cảnh Phát triển Công tác Xã hội tại Việt Nam

Giới thiệu chung:

Bản báo cáo đưa ra kết quả của cuộc nghiên cứu về nhu cầu nguồn nhân lực và đào tạo phát triển công tác xã hội tại Việt Nam. Trong thập kỷ qua, một số hoạt động đã được triển khai nhằm phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp (Theo Kelly, 2003). Bản báo cáo đưa ra thực trạng và các khuyến nghị cho những bước tiếp theo của tiến trình này. Việc phát triển công tác xã hội như một nghề được xem như việc giải quyết sự gia tăng của các vấn đề xã hội đi kèm theo phát triển kinh tế và đáp ứng đòi hỏi phải có cách tiếp cận mang tính khoa học và hệ thống.

Chương này sẽ đề cập đến nền tảng của sự phát triển. Đó là xem xét nhu cầu về công tác xã hội chuyên nghiệp và tóm lược lịch sử của công tác xã hội như một nghề chuyên môn ở Việt Nam từ trước đến nay. Những chương tiếp theo sẽ thảo luận về thực trạng CTXH tại VN có được từ cuộc nghiên cứu được triển khai với sự phối hợp giữa UNICEF, Bộ Lao động - Thương binh và Xã Hội, Ủy ban Dân số Gia đình và Trẻ em và Bộ Giáo dục và Đào tạo. Cuối cùng, bản báo cáo đưa ra những khuyến nghị và kế hoạch cho sự phát triển bền vững công tác xã hội tại Việt Nam vào thập kỷ tới.

Các vấn đề xã hội Việt Nam phải đối mặt.

Việt Nam là một nước đang trong quá trình chuyển đổi. Trong những thập kỷ vừa qua, sau khi đưa ra chính sách “đổi mới”, đất nước đã có những bước phát triển vượt bậc về kinh tế. Chính sách này đã tạo nên nền kinh tế thị trường trong hệ thống xã hội chủ nghĩa. Kết quả là tỷ lệ đói nghèo trong nước đã giảm thiểu đáng kể, giảm từ 60-70% vào năm 1992 xuống khoảng 20% năm 2004 (Hãng, 2004). Tuy nhiên, cùng lúc đó thì khoảng cách giữa người giàu nhất và nghèo nhất trong nước lại tăng lên đáng kể, phần lớn thành tựu từ tăng trưởng kinh tế đã đem lại lợi ích cho 20% những người giàu nhất trong dân số. Cũng có trường hợp là đói nghèo tập trung theo khu vực địa lý, mức sống ở khu vực nông thôn thấp hơn ở thành thị, khu vực miền núi thấp hơn đồng bằng, và gần 5% cơ sở hạ tầng của làng xã vẫn còn rất thiếu thốn (Tang, 2005). Trong bối cảnh này, xoá đói giảm nghèo, cùng với sự công bằng trong việc tiếp nhận những lợi ích từ sự phát triển kinh tế là những mục tiêu chính đặt ra cho chính phủ Việt Nam.

Cũng như ở hầu hết các quốc gia trên thế giới, các vấn đề xã hội mới nảy sinh cùng với sự phát triển kinh tế. Những thay đổi về cách thức làm việc đã bắt đầu ảnh hưởng tới cuộc sống gia đình, như sự di chuyển hay thời gian làm việc kéo dài. Ví dụ, thời gian để một gia đình ở bên nhau hay giúp đỡ nhau càng ngày càng hạn chế; điều này bao gồm cả việc chăm sóc những đứa trẻ bị tàn tật hay những người thân đã già yếu (Lan, 2005). Thêm vào đó, vấn đề nghiện rượu và ma túy tăng lên, trong rất nhiều trường hợp tỷ lệ bạo lực trong gia đình và lạm dụng trẻ em cũng tăng lên (UNICEF, 2005). Trẻ em và phụ nữ thường có nguy cơ bị ảnh hưởng bởi đói nghèo, hoặc trực tiếp hoặc là nạn nhân của bạo lực trong gia đình và lạm dụng. Họ cũng là nạn nhân của tệ nạn buôn bán người khi gia đình muốn tìm cách thoát ra khỏi đói nghèo. Phụ nữ trẻ lên thành phố hoặc đã ở thành phố hoặc thất nghiệp có thể bị sa vào con đường mại dâm. Vấn đề “trẻ em lang thang” gắn với việc các em lên thành phố, điều này ảnh hưởng đến cả nam nữ thanh niên. Mặc dù nhiều người kiếm tiền bằng cách bán hàng trên đường phố hoặc đi ăn xin, họ cũng đang gặp nguy cơ mắc vào tệ nạn mại dâm, ma túy bất hợp pháp hay các tệ nạn khác (UNICEF/CPFC, 2002). Vì điều này, mọi người có thể nhận thấy rằng trẻ em là đối tượng đặc biệt dễ bị ảnh hưởng bất lợi bởi những ảnh hưởng tiêu cực của sự phát triển kinh tế.

Cùng với các vấn đề xã hội còn có các vấn đề về sức khỏe mà con người gặp phải khi đời sống trở nên giàu có và xã hội công nghiệp đang phát triển. Đặc biệt bệnh thần kinh trở nên trầm trọng hơn vì sự cô đơn và nhu cầu cuộc sống trong xã hội công nghiệp đang gia tăng. Điều này bao gồm cả rối nhiễu thần kinh nhẹ như lo lắng, phiền muộn, hay rối nhiễu tâm thần. Tuy nhiên, có thể vấn đề về sức khỏe nghiêm trọng nhất hiện nay đó là bệnh HIV/AIDS (xem phần tham chiếu). Sự lây lan nhanh chóng của căn bệnh HIV gắn chặt với tệ nạn mại dâm và ma túy (và từ đó cũng gắn với các dạng tệ nạn khác). Đàn ông khi quan hệ với gái mại dâm sau đó có thể lây bệnh sang cho những người vợ của họ, dẫn tới các hậu quả nặng nề cho cả gia đình của họ vì vậy không chỉ gái mại dâm mà cả khách hàng của họ đều bị nhiễm bệnh.

Bảo trợ xã hội:

Các đáp ứng đối với các nhu cầu xã hội có thể chia thành 2 phần, mỗi phần bàn về một vấn đề riêng biệt thuộc lĩnh vực hoạt động của MOLISA. Phần đầu tiên bàn về vấn đề bảo trợ xã hội. Trong phần này mối quan tâm là trẻ em cần có sự bảo trợ đặc biệt, những người bị tàn phế từ hậu quả của cuộc chiến tranh và những người già yếu. Các dịch vụ xã hội đưa ra nhằm đáp ứng những nhu cầu được thể hiện ở cả cộng đồng và các thể chế.

Nhằm đáp ứng nhu cầu bảo trợ đặc biệt của trẻ em, theo luật bảo trợ trẻ em, Chăm sóc và giáo dục trẻ em, chính phủ đã chia ra thành 10 nhóm (xem phần tham chiếu). Đó là:

- Trẻ mồ côi nghèo khổ
- Trẻ em bị bỏ rơi
- Trẻ em tàn tật
- Trẻ em là nạn nhân của chất độc hoá học
- Trẻ em bị nhiễm HIV/AIDS
- Trẻ em bị bắt làm những công việc nguy hiểm
- Trẻ em bị làm việc xa gia đình và trẻ em lang thang
- Trẻ em bị lạm dụng tình dục
- Trẻ em nghiện ma túy
- Trẻ em vi phạm pháp luật.

Tổng số trẻ em đang được chăm sóc tại các trung tâm bảo trợ xã hội là 15.126 em, trong khi đó số lượng trẻ em trong cộng đồng nhận được sự bảo trợ xã hội là 64.384 em.

Số lượng những thương binh người bị khuyết tật và người già cô đơn nhận sự hỗ trợ từ chính sách bảo trợ xã hội là rất lớn khoảng trên 7 triệu người. Đây là con số bao gồm cả những người nhận hỗ trợ về tài chính và các hỗ trợ khác trong cộng đồng cũng như những người được nuôi dưỡng trong các Trung tâm bảo trợ xã hội.

Phòng chống tệ nạn xã hội:

Lĩnh vực khác của MOLISA gắn liền với các vấn đề xã hội quan tâm đó là việc bài trừ các tệ nạn xã hội. Năm vấn đề chính được xem như các tệ nạn xã hội đó là:

- Buôn bán trẻ em và phụ nữ
- Mại dâm
- HIV/AIDS
- Lạm dụng ma túy
- Tội phạm

Ở mỗi lĩnh vực này nhu cầu được tăng lên gấp đôi. Trước tiên là sự đáp ứng thông qua hệ thống pháp luật hình sự (đó là cảnh sát và toà án) và các dịch vụ sức khoẻ để cố gắng ngăn chặn các hoạt động không thể chấp nhận được. Thứ hai là để đưa ra dịch vụ chăm sóc phục hồi cho những người bị ảnh hưởng bởi các tệ nạn xã hội. Ví dụ, phụ nữ và trẻ em bị buôn bán và trở về với gia đình cần có một sự hỗ trợ đặc biệt, cả về vật chất và về mặt tâm lý xã hội, để họ có

thể điều chỉnh lại cuộc sống của mình sau những biến cố mà họ đã trải qua. Những người xung quanh họ cũng đòi hỏi phải được giúp đỡ để hiểu và chấp nhận những người đó quay trở về cuộc sống bình thường. Tương tự như vậy, với những người phục hồi mắc vào tệ nạn mại dâm hay sử dụng chất ma túy sau khi phục hồi đều cần có sự quan tâm và hỗ trợ này. Cộng đồng cũng cần có những lời khuyên và những thông tin về mối nguy hiểm từ những hoạt động này.

Đối với những người bị nhiễm HIV/AIDS, họ phải được cung cấp các thông tin và tham vấn về tâm lý xã hội khi họ được xác định dương tính với vi rút. Ví dụ nguy cơ lây lan của căn bệnh thông qua những người nghiện ma túy hay những người có quan hệ với gái mại dâm đã khiến cho sự lây truyền bệnh cho rất nhiều người khác là rất cao. Một lần nữa, không chỉ có các cá nhân mà cả cộng đồng đều cần phải nắm được các thông tin và lời khuyên về các nguy cơ và về cả các cách để người bệnh có thể an toàn quay trở về sống trong cộng đồng.

Phát triển xã hội:

Lý do chính cho nhu cầu về bảo trợ xã hội và phòng chống tệ nạn xã hội là mặt trái của tăng trưởng kinh tế mang lại và việc tái kết cấu chưa đồng đều. Nguyên nhân trẻ em và phụ nữ bị buôn bán, nạn mại dâm và các tệ nạn khác chủ yếu là vì lợi ích kinh tế, vì những người có thu nhập thấp tìm kiếm cơ hội để nâng cao đời sống hiện tại của mình hay nói đơn giản là để thoát khỏi đói nghèo. Nghiện ma túy hay nghiện rượu thường xuyên gắn liền với những cơ hội kinh tế ít, thất nghiệp và bị đẩy ra ngoài lề xã hội. Như đã lưu ý rằng sự lây lan của HIV/AIDS còn do các nhân tố khác nữa, do đó chúng ta có thể nói rằng các tệ nạn xã hội này không thể giải quyết được hoàn toàn mà không xem xét đến sự ảnh hưởng về mặt xã hội từ sự phát triển kinh tế. Tương tự như vậy, nhu cầu về các chính sách và dịch vụ bảo trợ xã hội sẽ tăng lên cùng với những thay đổi về xã hội tương tự.

Việc cung cấp dịch vụ bảo trợ xã hội và xoá bỏ các tệ nạn xã hội không thể tách khỏi những gì mà sự phát triển về kinh tế ảnh hưởng đến gia đình và cộng đồng. Như vậy cần phải quan tâm đến sự phát triển xã hội và cộng đồng đi cùng với việc tái cơ cấu nền kinh tế là rất cần thiết nếu như những can thiệp đối với cá nhân và gia đình muốn có hiệu quả bền vững. ở cấp làng xã và cấp quận huyện đòi hỏi phải có sự tư vấn và trợ giúp để thúc đẩy quá trình phát triển và mọi người có thể hưởng lợi từ sự phát triển cũng như đảm bảo rằng họ có khả năng đóng góp ý kiến của mình trong quá trình xây dựng, thực thi các chính sách. Nói một cách đơn giản, những lợi ích bền vững của sự tăng trưởng kinh tế cho mọi người dân trong xã hội sẽ không có được nếu không có một nỗ lực phát triển xã hội và cộng đồng như một phần của quá trình công nghiệp

hoá và hiện đại hoá đất nước. Do đó xoá đói giảm nghèo cần luôn đi cùng với nâng cao năng lực của cộng đồng và công bằng xã hội.

Cũng có những vấn đề liên quan tới của cải vật chất. ảnh hưởng của cuộc sống náo nhiệt hơn và các gia đình bị li tán cần có sự bảo trợ xã hội đã được ghi nhận. Hơn nữa, hiện nay ở Việt Nam đang xuất hiện sự gia tăng những căng thẳng ở học sinh phổ thông và sinh viên các trường đại học cũng như trong các mối quan hệ gia đình. ở đây cũng có những liên quan đối với các các tệ nạn xã hội như nghiện ma tuý khi những thanh niên gia đình khá giả thường bị ảnh hưởng nhiều hơn và các em ít có thời gian với cha mẹ hay các thành viên khác trong gia đình.

Tăng trưởng kinh tế cũng tạo ra áp lực cho các dịch vụ y tế. Mặc dù một số trường hợp như các vấn đề sức khoẻ tâm thần cụ thể nảy sinh trong hoàn cảnh cuộc sống ngày càng trở nên giàu có, lúc này nhu cầu về dịch vụ sức khoẻ tăng lên cùng với những khả năng kỹ thuật tiên tiến. Tuy nhiên, kiến thức của những người dân nói chung về cách chăm sóc sức khoẻ của mình và biết sử dụng các dịch vụ phù hợp còn có nhiều hạn chế. Nhân viên chăm sóc sức khoẻ và y tế quá căng thẳng với khối lượng công việc quá nhiều, một số người trong số họ cũng cần được cung cấp thông tin thích hợp, hướng dẫn tham vấn về tâm lý xã hội và công tác biện hộ cho những người gặp khó khăn trong việc tiếp cận các dịch vụ về sức khoẻ (Cuong, 2005). Theo ý nghĩa này các dịch vụ y tế hiện đại cũng là một bộ phận của sự phát triển xã hội.

Hình thành một nghề chuyên môn để giúp giải quyết những vấn đề này.

Chúng ta có thể nhận thấy các vấn đề này đều có ở các quốc gia khác đang trong quá trình thực hiện công nghiệp hoá và hiện đại hóa nền kinh tế của mình. Trong khi một số chính sách dẫn đến việc hình thành các nhà nước phúc lợi có thể thấy vào thế kỷ 16 và thậm chí sớm hơn, giai đoạn đầu thời hiện đại giải quyết nhiều vấn đề này từ thế kỷ 19 ở Châu Âu và Bắc Mỹ. Cách giải quyết này dần hình thành công tác xã hội như một nghề qua đó cần sự can thiệp mang tính khoa học tới các vấn đề bảo trợ xã hội, tệ nạn xã hội, xoá đói giảm nghèo, phát triển xã hội và cộng đồng.

Việt Nam đã đưa ra một quyết định phát triển công tác xã hội như một nghề theo mô hình trên thế giới. Bộ Giáo dục và Đào tạo đã phê duyệt khung chương trình đào tạo (35/2004/QĐ- BGD- ĐT) được bắt đầu tại 5 trường đại học, và 5 trường khác đang lên kế hoạch. Cũng có nhiều sự phát triển trong các lĩnh vực đào tạo như công tác bảo vệ trẻ em, ví dụ Trung tâm Đào tạo của CPFC, dựa trên kiến thức và kỹ năng làm công tác xã hội, điều này được coi là

trọng tâm để đưa ra các chính sách đáp ứng các nhu cầu xã hội. Do đó công tác xã hội hiện nay là nhân tố nòng cốt trong các chiến lược phát triển an sinh xã hội tại Việt Nam. Tuy nhiên nghề công tác xã hội còn rất mới mẻ và không được hiểu rộng rãi. Các số liệu từ các cơ quan chính phủ có liên quan và các tổ chức phi chính phủ (NGOs) đưa ra đã đóng góp vào việc phổ biến công tác xã hội, đặc biệt là với khu vực Châu á- Thái Bình Dương. Hiện cần phải có một kế hoạch cho một cơ cấu nghề ra đời kể cả về nguồn nhân lực (bao gồm các lĩnh vực công tác, mục tiêu, số lượng,...) và đào tạo (ở tất cả các cấp), điều này cần thiết để đảm bảo rằng công tác xã hội chuyên nghiệp phát triển nhanh và phù hợp với Việt Nam.

Nguồn gốc của công tác xã hội:

Các nhân viên xã hội đầu tiên đều là những tình nguyện viên, làm công việc từ thiện. Họ làm việc ở các địa điểm khác nhau những nơi mà mọi người đang phải đối mặt với vấn đề khó khăn trong cuộc sống, bao gồm:

- Toà án, nhằm giúp đỡ những người phạm tội tránh lặp lại sai lầm.
- Bệnh viện, giúp đỡ những người nghèo được chăm sóc sức khoẻ từ thiện.
- Gia đình, giúp đỡ các gia đình có vấn đề khó khăn tăng cường chức năng xã hội để đối phó với các vấn đề đó.

Ở những nơi này, mục tiêu là thiết lập mối quan hệ với những người gặp khó khăn để giúp họ tìm ra phương thức mới trong giải quyết vấn đề đồng thời thực hiện sự hỗ trợ từ thiện một cách hiệu quả. Khi những hoạt động này phát triển, các tổ chức từ thiện tuyển dụng nhiều người để thực hiện công việc này.

Vào cuối thế kỷ 19, các nhân viên từ thiện đã bắt đầu nhận thấy rằng việc trợ giúp từ thiện không thể có hiệu quả nếu như nó không được làm một cách khoa học hơn. ảnh hưởng của sự ra đời của khoa học xã hội tới vấn đề này là rất lớn. Điều này dẫn đến sự phát triển và tạo ra những đặc điểm của nền công tác xã hội hiện đại (Parry & Parry, 1979). Trước hết là sự hình thành nên các tổ chức như ở các quốc gia nói tiếng Anh- Tổ chức nhân đạo (COS), những nơi tìm cách áp dụng các kiến thức khoa học xã hội tạo ra sự sử dụng có hiệu quả trong trợ giúp nhân đạo cho các cá nhân và gia đình một cách hiệu quả. Từ đây phát triển lên công tác tham vấn và làm việc với cá nhân và gia đình ngày nay. Thứ hai là sự hình thành “nhà định cư (Settlement House)”. Điều này xuất phát từ ý tưởng những bộ phận giàu có, được giáo dục và thành công hơn của xã hội có thể giải quyết được các khó khăn vì họ có các nguồn lực, các kỹ năng sống được chia sẻ. “Nhà định cư” bắt nguồn từ các nhóm sinh viên đến sống tại các khu vực có vấn đề xã hội trầm trọng để họ có thể giúp đỡ người dân giải quyết các vấn đề của họ trong cộng đồng.

Cả hai hình thức tổ chức khoa học nhân đạo và ý tưởng của cách chuyển đến sống ở những nhà định cư đã lan rộng trong các nước công nghiệp hoá để đến đầu thế kỷ 20 các tổ chức này được thành lập ở hầu hết các thành phố chính của các quốc gia này. Mặc dù giữa các tổ chức có những khác biệt nhưng họ đã cùng chia sẻ những hiểu biết chung về nhu cầu, tính khoa học và trong giai đoạn khoảng từ năm 1895 đến 1910, các khoá đào tạo công tác xã hội đã được mở ra tại các trường cao đẳng và đại học tại Amsterdam, London, Liverpool, New York và Chicago. Hai nhân tố của công tác xã hội, chủ yếu tập trung vào các cá nhân, gia đình và vào cộng đồng, thực tế cũng có rất nhiều kỹ thuật phát triển giống nhau cũng như cam kết ứng dụng các nghiên cứu xã hội vào giải quyết các vấn đề xã hội và các chính sách cũng như phương pháp giải quyết những vấn đề này.

Các quốc gia Châu Âu khác và vùng bán đảo Scandinavi cũng có những bước phát triển tương tự.

Những so sánh đương đại

Công tác xã hội không đi theo một cách rập khuôn chính xác con đường mà mỗi trong 80 quốc gia đang có hiện nay (những nước được công nhân là thành viên của Hiệp hội công tác xã hội quốc tế). Ví dụ, mặc dù các tổ chức từ thiện và các phong trào định cư đã được thực hiện tại Australia và Canada vào đầu những năm 1990, khoảng 40 năm sau đó các chương trình đào tạo ở bậc đại học mới được giảng dạy ở Sydney, Melbourne và Toronto (thường do những người đầu tiên được đào tạo tại Anh hoặc Mỹ thực hiện). Vào giai đoạn này, ý tưởng về “tổ chức nhân đạo” rõ ràng đã được thay thế bằng công tác xã hội chuyên nghiệp theo mô hình hiện đại.

ở rất nhiều nơi trên thế giới, công tác xã hội và đào tạo chuyên nghiệp cấp đại học đã đi theo các mô hình được thiết lập ở các quốc gia phương Tây. Ví dụ, ảnh hưởng của phương pháp tiếp cận của Anh tại Hong Kong, Ấn Độ và SriLanka hay những phương pháp của Mỹ tại Philipin, Thái Lan hay Nhật Bản là những ví dụ về nguồn gốc chung nhưng phát triển ngày càng đa dạng. Đặc biệt là các hình thức thực hành đã trở nên phù hợp hơn với từng quốc gia, các phương pháp tiếp cận dựa trên sự cân bằng giữa cách tiếp cận cá nhân và cộng đồng đã phản ánh thực trạng xã hội tại mỗi nơi. Thực tế, nếu so sánh Hồng Kông và Nhật Bản với Ấn Độ, Srilanka và Philipin, có thể thấy sự khác biệt của các nước có cùng nguồn gốc công tác xã hội liên quan nhiều hơn tới mô hình và tốc độ phát triển kinh tế chứ không phải là từ một mô hình cụ thể của nước khác nơi khởi điểm mô hình của nước họ (như công tác xã hội ở Hồng Kông và Nhật Bản có những tương đồng với công tác xã hội ở Anh và Mỹ, nhấn mạnh vào thực hành cá nhân, gia đình, trái lại ở Ấn Độ, Srilanka và Phillipin, công tác xã hội có xu hướng tập trung nhiều hơn vào các cách

tiếp cận phát triển cộng đồng). Tuy nhiên, tất cả những khác biệt của quốc gia hay khu vực vẫn được xem như một bộ phận của công tác xã hội, thể hiện sự ghi nhận năng lực của các nhân viên xã hội từ tất cả các quốc gia trên thế giới trong các cuộc thảo luận hữu ích ở các hội nghị quốc tế và các hội thảo khoa học.

Cách thức mà công tác xã hội phát triển rất đa dạng. Trong khi ở một số ở một số quốc gia, công tác xã hội do những những người tiên phong sáng lập, họ đã đấu tranh để tạo ra được các cơ hội và liên minh với các nghề khác và với các nhà hoạch định chính sách, thì ở một số quốc gia khác công tác xã hội được xây dựng qua những hành động của Chính phủ nhằm đáp ứng các nhu cầu của những người dân trong việc giải quyết các vấn đề xã hội. Như vậy, khi xem xét sự phát triển của công tác xã hội trong mối tương quan so sánh, mặc dù công tác xã hội là một nghề nhưng không có một mô hình riêng lẻ đơn nhất cho sự phát triển của nó.

Nhiệm vụ của các nhân viên xã hội là gì?

IFSW cùng với Hiệp hội Quốc tế các trường Đào tạo về Công tác xã hội (IASSW) định nghĩa công tác xã hội theo cách sau:

Nghề công tác xã hội thúc đẩy thay đổi xã hội, giải quyết vấn đề về mối quan hệ con người và trao quyền và giải phóng con người để nâng cao phúc lợi cho họ. Công tác xã hội sử dụng các lý thuyết về hành vi của con người và hệ thống xã hội, công tác xã hội can thiệp vào những điểm mà con người tác động đến môi trường. Công tác xã hội tôn chỉ nền tảng các nguyên tắc về nhân quyền và công bằng xã hội.

Các mục tiêu này đạt được thông qua hàng loạt các phương pháp, bao gồm:

- Tham vấn (cách sử dụng các kỹ thuật trị liệu cá nhân để trợ giúp các cá nhân và gia đình để đạt được sự thay đổi);
- Công tác xã hội cá nhân (làm việc với cá nhân) (sử dụng một mối quan hệ nghề nghiệp bền vững để tham vấn và trợ giúp các cá nhân và gia đình xác định, giải quyết các vấn đề trong cuộc sống hàng ngày – ở một số nước điều này có thể gọi là “giáo dục xã hội”);
- Quản lý tình huống (phối hợp các dịch vụ xã hội chuyên nghiệp để trợ giúp những người có nhu cầu phức tạp, thường là trong chăm sóc và bảo trợ lâu dài);
- Công tác xã hội nhóm (làm việc theo nhóm) (làm công việc với các nhóm mà ở đó mọi người có cơ hội chia sẻ các vấn đề giống nhau);
- Công tác biện hộ xã hội (giúp đỡ các cá nhân và nhóm tiếp cận được với các dịch vụ hay những đáp ứng từ các khu vực khác trong xã hội mà họ

- cần để nâng cao cuộc sống);
- Phát triển cộng đồng (giúp đỡ cộng đồng nhận biết các vấn đề chung và tìm ra giải pháp thông qua các hành động đã được thực hiện);
- Nghiên cứu xã hội
- Phát triển chính sách xã hội.

Một số chức năng này có trùng lặp với các nghề hay các nhóm khác, như công tác tham vấn, nghiên cứu xã hội và thực hiện chính sách. Điểm để phân biệt công tác xã hội là tất cả những nghề hay nhóm khác là nhân viên xã hội chuyên nghiệp được đào tạo ở tất cả các phương pháp vì thế họ có nền tảng tổng hợp về kiến thức và kỹ năng. Vì lý do này mà các nhân viên xã hội có cách tiếp cận khác biệt trong hoạt động của họ (ví dụ, so với các nhà tâm lý học hay những người được đào tạo về khoa học xã hội lý thuyết) để bổ sung cho các phương pháp tiếp cận của các nhóm khác. Công tác xã hội tập trung vào con người ở trong môi trường xã hội của họ, ở cả hai khía cạnh môi trường cá nhân và môi trường xã hội để thúc đẩy sự thay đổi cần thiết.

Như đã đề cập ở trên, việc sử dụng các cách thức can thiệp thường khác nhau giữa các quốc gia, tùy thuộc vào các vấn đề mà mỗi xã hội đang phải đối mặt trong cuộc sống. Ví dụ cụ thể như công tác xã hội tại các bệnh viện ở Úc, các phương pháp giúp các cá nhân và gia đình là tham vấn, công tác xã hội cá nhân, quản lý tinh huông, công tác xã hội nhóm tất cả đều là công việc phổ biến, một số nhân viên xã hội cao cấp hơn cũng tham gia vào nghiên cứu xã hội và phát triển chính sách. Trong khi đó ở một nước đang trong tiến trình chuyển đổi, như Srilanka thì phần nhiều nhân viên xã hội tham gia vào công tác phát triển cộng đồng ở các khu vực tăng trưởng kinh tế dẫn đến những tác động xã hội tiêu cực. Tuy nhiên, vấn đề nằm ở chỗ tỷ trọng các phương pháp được thực hiện như công tác phát triển cộng đồng được thực hiện tại Úc và một số công tác xã hội với các cá nhân cũng được đưa ra ở Srilanka.

Việc xem xét các phương pháp đã được liệt kê ở trên không chỉ là cách thức duy nhất để xác định xem các nhân viên xã hội phải làm gì. Cũng cần phải đưa ra các nhiệm vụ mà nghề này có thể làm được mà chưa được đề cập trong các phần của phương pháp. Ví dụ như ở rất nhiều quốc gia, các nhân viên xã hội đóng vai trò chính trong công tác bảo trợ xã hội. Thường thì hầu hết các công tác như vậy là chăm sóc và bảo trợ cho trẻ em đang gặp nguy cơ, hặc là gặp nguy cơ về bạo lực hoặc là trẻ em bị chính gia đình và những người thân của mình bỏ rơi, hoặc bị ảnh hưởng bởi những thay đổi của xã hội, điều này có thể làm cho các em sa vào con đường tội phạm, ma túy hay mại dâm. Nhiệm vụ cụ thể của công tác xã hội trong những trường hợp này là nắm bắt các nhu cầu xã hội của đứa trẻ đó, thu xếp việc chăm sóc những đứa trẻ ở môi trường ngoài gia đình khi cần thiết hay hỗ trợ cha mẹ chăm sóc con cái khi trẻ ở môi trường gia

đình, thúc đẩy sự thay đổi trong định hướng và khả năng của cha mẹ để chăm sóc cho những đứa con chu đáo thông qua công tác tham vấn và công tác xã hội cá nhân và lập kế hoạch với con cái (miễn sao có thể thực hiện được), các bậc cha mẹ và các cơ quan chức năng đảm bảo rằng những kế hoạch này được thực hiện. Một số nhân viên xã hội cũng có thể tham gia vào việc chăm sóc trực tiếp cho những trẻ em không thể sống cùng với gia đình, ví dụ như trong việc quản lý một căn nhà tình thương cho trẻ. Các nhân viên xã hội khác sẽ tham gia vào việc quản lý các dịch vụ này, lập kế hoạch chương trình, phát triển chính sách và nghiên cứu trong phạm vi các tổ chức chính phủ và phi chính phủ. Tương tự như vậy, các nhân viên xã hội ở rất nhiều quốc gia tham gia công tác bảo trợ xã hội cho cả những người lớn gặp nguy cơ, như những người bị ốm yếu tàn tật nặng hay những người rất già. Cũng như trong giúp đỡ những trẻ em cần có sự bảo vệ thì công tác xã hội dành cho người lớn cũng là đánh giá xã hội, lập kế hoạch chăm sóc và bố trí các dịch vụ thích hợp; hỗ trợ cho các thành viên trong gia đình chăm sóc những người bị ốm yếu tàn tật nặng và những người già cũng là một nhiệm vụ của công tác xã hội, sử dụng biện pháp tham vấn, công tác xã hội cá nhân, quản lý tình huống và đôi khi đó là công tác xã hội nhóm. Một lần nữa, công tác quản lý hành chính, lập kế hoạch chương trình, phát triển chính sách và nghiên cứu về các dịch vụ dành cho người dễ bị tổn thương cũng là nhiệm vụ của những nhân viên xã hội. Trong khi thực hiện tất cả các nhiệm vụ này, công tác xã hội phối kết hợp cùng với các ngành nghề và ban ngành khác bao gồm giáo dục, y tế, cảnh sát và toà án, và các cơ quan chính phủ khác.

Công tác xã hội nhấn mạnh tầm quan trọng của các giá trị lớn chuyên môn. (Banks, 2001). Những giá trị này bao gồm tôn trọng những giá trị vốn có của con người, tôn trọng công bằng xã hội và nhân quyền và cam kết sử dụng các kỹ năng và kiến thức để phục vụ cộng đồng. Về khía cạnh này, các nhân viên xã hội không phải là những người duy nhất tuân chỉ các giá trị này, vì rất nhiều các ngành nghề khác cũng có thể đưa ra được nền tảng giá trị tương tự. Tuy nhiên đối với công tác xã hội, vì cả các phương pháp và mục tiêu thực hiện đều là cho xã hội, thường khó phân biệt được các phương pháp này với các mục tiêu và vì thế công tác xã hội thường được tạo nên bởi xã hội trong đó nghề này được coi trọng hơn các ngành nghề khác. Bởi vì lý do này mà danh mục các nguyên tắc đạo đức quốc tế do IFSW và IASSW đưa ra vào năm 2004 là rất quan trọng trong việc đưa ra tầm nhìn cho các nhân viên xã hội ở các nước khác.

Các loại hình đào tạo CTXH:

Ở hầu hết các nước, việc đào tạo công tác xã hội chuyên nghiệp được đưa ra ở cấp đại học. Việc này hiện nay càng ngày càng phổ biến và là quan điểm mà IFSW đề xuất và IASSW đưa ra trong bản báo cáo năm 2004 về “Các tiêu chuẩn toàn cầu về đào tạo công tác xã hội”. Mặc dù quan điểm của IFSW/IASSW cho rằng tất cả những người làm công tác xã hội chuyên nghiệp ít nhất phải có bằng cử nhân, nhưng những cơ quan quốc tế này chấp nhận rằng ở một số quốc gia đây là nguyện vọng của họ trong hiện tại và vì thế trong lúc này với một số quốc gia các nhân viên xã hội phải được đào tạo ở các cấp thấp hơn đại học cũng như đại học để đạt được số lượng như yêu cầu.

Không có một mô hình quốc tế đơn lẻ nào dành cho đào tạo công tác xã hội chuyên nghiệp. Đồng thời, có một số đặc điểm chung mà chúng ta có thể nhận thấy được, cụ thể là:

- Ít nhất là đào tạo chính quy tập trung 2 năm về công tác xã hội sau khi tốt nghiệp phổ thông;
- Đào tạo chuyên môn về lý thuyết và thực hành công tác xã hội;
- Đào tạo khoa học xã hội và luật pháp (bao gồm chính sách và các phương pháp nghiên cứu);
- Dành một phần đáng kể thời lượng cho thực hành, thực tập có kiểm huấn trong chương trình đào tạo.

Ngày càng có nhiều quốc gia hướng tới xem bằng đại học là một tiêu chuẩn. Tuy nhiên vẫn có rất nhiều sự khác biệt. Ví dụ như là:

- Ở Mỹ, chương trình đào tạo thạc sỹ kéo dài 2 năm sau khi đã học 4 năm cử nhân (Tuy nhiên nếu như tốt nghiệp chương trình cử nhân ngành về công tác xã hội thì thời lượng đào tạo thạc sỹ có thể được giảm đi xuống còn 1 năm thông qua hình thức đào tạo tín chỉ);
- Ở Nhật Bản, New Zealand, Ấn Độ, Srilanka, Nam Phi, vùng bán đảo Scandinavi và hầu hết các quốc gia ở Châu Âu thì chương trình cử nhân 4 năm là mô hình chuẩn (mặc dù trong một số trường hợp vẫn có các chương trình đầu vào cử nhân là 2 năm);
- Ở Anh, từ năm 2002, chương trình cử nhân 3 năm là chuẩn (mặc dù các chương trình đào tạo thạc sỹ tập trung 2 năm giống như chương trình của Mỹ).

Với một số nước công tác xã hội mới phát triển như Maldives thì bằng cấp trung học/ cao đẳng hiện nay là quy định tối thiểu. (Cần phải chú ý rằng đây cũng là trình độ tối thiểu ở Anh đến tận năm 2002, mặc dù bằng cử nhân và đại học đã có trong nhiều thập kỷ). Mặc dù có sự khác biệt nhưng ở trong tất cả các mô hình đào tạo đều có 4 nội dung chính trên.

Ở tất cả các quốc gia, các cấp đào tạo hình thành nên cơ sở để ghi nhận một người nào đó có phải là nhân viên xã hội chuyên nghiệp hay không. ở một số quốc gia, khi chúng ta xem xét đến phần tiếp theo của bản báo cáo này, trình độ chuyên môn của họ cũng có thể là một cách để họ được xem là chuyên nghiệp.

Sự công nhận về hành nghề:

Đặc điểm chung của tất cả các ngành nghề là có cơ cấu tổ chức chính thức và cơ chế hoạt động, mỗi thành viên có thể được thừa nhận nếu có chuyên môn phù hợp. Trên thế giới có một số cách khác nhau để có thể nhận được sự công nhận này; thậm chí trong phạm vi một số quốc gia có thể có sự khác biệt giữa các vùng, các tỉnh hay các bang.

Cơ chế đăng ký là việc một tổ chức chuyên môn nghề nghiệp được chính phủ giao quyền quản lý hồ sơ của từng người đã được công nhận là thành viên của hội nghề nghiệp. Quyết định được đưa ra dựa trên việc cá nhân chứng tỏ mình có những bằng cấp cần thiết. Loại hình tổ chức này có ở một số bang tại Mỹ và một số tỉnh thành tại Canada và vừa mới được thực hiện tại Anh năm 2005. Theo như mô hình đăng ký này thì các cá nhân hành nghề công tác xã hội có thể không được hành nghề nữa nếu như người đó không còn phù hợp với nghề nghiệp. Có sự thay đổi trong mô hình này việc cấp giấy phép hành nghề, mỗi cá nhân nhận được một giấy chứng nhận hành nghề từ tổ chức nhà nước và họ cũng có thể bị rút giấy hành nghề nếu như người đó không đáp ứng được những yêu cầu chuyên môn của công việc. Mô hình này được áp dụng ở một số bang khác của Mỹ và một số tỉnh của Canada.

Một phương pháp tiếp cận khác là một Ủy ban được uỷ quyền như một văn phòng nhà nước hay Hiệp hội nghề nghiệp đánh giá và phê duyệt các chương trình đào tạo và công nhận cả những người tốt nghiệp chương trình đều là các nhân viên xã hội. Đây là mô hình áp dụng tại Anh đến tận năm 2005 ở đây một cơ quan nhà nước thực hiện nhiệm vụ này còn ở úc thì Hiệp hội nghề nghiệp phê duyệt và công nhận các chương trình. ở úc, hoàn thành một chương trình đã được phê duyệt cho phép cá nhân có đủ điều kiện trở thành thành viên của Hiệp hội các Nhân viên xã hội của úc (AASW), và khi đó họ có vị trí là một nhân viên xã hội chuyên nghiệp. Chính phủ úc cũng đã giao nhiệm vụ cho AASW đánh giá trình độ của các nhân viên xã hội đã được đào tạo ở một số quốc gia khác để được công nhận tại úc.

Các hiệp hội nghề nghiệp:

Trong 80 quốc gia là thành viên của IFSW, có các tổ chức nghề nghiệp dành cho các nhân viên xã hội. Mỗi hiệp hội thực hiện nhiệm vụ kết nối các nhân viên xã hội lại với nhau để chia sẻ kiến thức cũng như kỹ năng, phát triển khoa học về công tác xã hội và mở rộng hoạt động công tác xã hội tới cộng đồng lớn hơn. (ở Palestin và ở các nước vùng bán đảo Scandinavi, những tổ chức này cũng hoạt động như Liên đoàn lao động). Còn IFSW lại kết nối các hiệp hội nghề nghiệp của các quốc gia khác nhau với nhau về vấn đề mang tính toàn cầu.

Các hiệp hội nghề nghiệp thực hiện chức năng vô cùng quan trọng là đưa ra cách thức để trao đổi các ý kiến về việc làm thế nào công tác xã hội có thể phát triển và liên tục nâng cao. Bằng cách này họ giúp các nhân viên xã hội duy trì được những chuẩn mực cao nhất có thể trong công việc khi họ có trình độ. Các tổ chức này cũng tạo ra nền tảng cho công tác xã hội diễn giải và biện hộ cho nghề nghiệp của mình, đối thoại với chính phủ, các nghề nghiệp khác, phương tiện thông tin đại chúng và cộng đồng xã hội rộng lớn hơn. Như đã đề cập ở trên, ở một số quốc gia như Úc, hiệp hội nghề nghiệp đóng vai trò công nhận các chương trình đào tạo đại học có thích hợp để chuẩn bị cho sinh viên thực hiện tốt công việc của mình. Thậm chí khi chức năng này được các ban ngành khác thực hiện thì các hiệp hội nghề nghiệp tham gia tích cực vào tư vấn cho quá trình, thông qua đó các cá nhân được công nhận là các nhân viên xã hội chuyên nghiệp.

Lịch sử công tác xã hội tại Việt Nam:

Việt Nam có truyền thống lâu đời về sự giúp đỡ tương trợ lẫn nhau trong xã hội. Từ thời kỳ phong kiến đã có những luật pháp quy định về việc giúp đỡ những người khuyết tật và người già cô đơn. Tiếp theo đó năm 1945 luật pháp về vấn đề xóa đói nghèo đã được đưa ra. Những ưu tiên đưa ra để giải quyết nạn đói, bảo trợ những trẻ em mồ côi và chăm sóc người già và người khuyết tật. Sau năm 1954 các tổ chức đã được thiết lập nhằm đáp ứng các nhu cầu này cũng như giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh từ cuộc chiến tranh.

Công tác xã hội chuyên nghiệp hiện đại lần đầu tiên được tổ chức chũ thập độ của Pháp (FRC) đưa vào tại Việt Nam năm 1948. Kết hợp với tổ chức của St. Vincent de Paul, trường đào tạo về công tác xã hội Caritas được FRC mở ra. Vào năm 1968 một trường đào tạo chính quy thứ hai được thành lập tại Sài Gòn được tổ chức UNICEF và UNDP hỗ trợ thành lập. Tuy nhiên, sau khi thống nhất lại đất nước vào năm 1975, những chương trình này bị dừng lại và rất nhiều giáo viên và sinh viên đi nước ngoài (Oanh, 2002).

Vào cuối những năm 1980 xuất hiện những ý tưởng phát triển công tác xã hội ở thành phố Hồ Chí Minh, Trung tâm Công tác xã hội và Nghiên cứu phát triển cộng đồng đã hình thành và công tác xã hội bắt đầu được coi là môn học được giảng dạy trong chương trình đào tạo Phụ nữ học tại Trường Đại học Mở bán công. ở Hà Nội một số tổ chức phi chính phủ quốc tế bắt đầu giới thiệu các lý thuyết về công tác xã hội và phương pháp công tác xã hội trong phạm vi các khoá ngắn hạn, ví dụ như đào tạo tại chức cho các cán bộ của Hội phụ nữ và Đoàn thanh niên. Từ đó, dần dần nhu cầu đào tạo về công tác xã hội đã phát triển trong nội bộ những người làm trong lĩnh vực an sinh xã hội.

Từ năm 1997, tại trường Cao đẳng Lao động - Xã hội (COLISA), nay là trường Đại học Lao động – Xã hội cũng như tại Trường Đại học Mở bán công Thành phố Hồ Chí Minh có các khoá học đào tạo về công tác xã hội. Năm được nhu cầu về công tác xã hội chuyên nghiệp, chính phủ Việt Nam tiếp tục phê duyệt các chương trình phát triển cao hơn về công tác xã hội và việc này đưa đến sự kiện vào cuối năm 2004 Bộ Giáo dục và Đào tạo Việt Nam đã thông qua mã ngành đào tạo công tác xã hội. Cùng với hai trường đã có đào tạo công tác xã hội kể trên Đại học Mở bán công TP Hồ Chí Minh và Đại học Lao động – Xã hội sinh viên đã được học các chương trình đào tạo công tác xã hội tại các trường Đại học Công đoàn, Đại học Đà Lạt, Đại học Huế và Đại học Thăng Long. Vào thời điểm viết bản báo cáo này các trường Đại học Sư phạm đồng Tháp, Đại học Quy Nhơn, Đại học Quảng Bình, Đại học Sư phạm và Đại học Quốc gia Việt Nam đang bắt đầu chuẩn bị các chương trình đào tạo về công tác xã hội.

Tuy nhiên, mặc dù nhu cầu đào tạo về công tác xã hội được thừa nhận, nhưng bản chất công tác xã hội là một nghề vẫn không được hiểu rõ ở nhiều nơi. Đánh giá chính xác về vai trò công tác xã hội vẫn chưa thống nhất ở cả các tổ chức nhà nước và các tổ chức phi chính phủ liên quan đến lĩnh vực an sinh xã hội. Vì thế vẫn còn có những nhầm lẫn, với một số người việc sử dụng thuật ngữ Công tác xã hội để chỉ tất cả những người làm việc trong lĩnh vực an sinh xã hội, những người khác thì chỉ nắm được vai trò chủ yếu của công tác xã hội là từ thiện mà thôi trong khi đó có những người khác vẫn còn nghi ngờ về việc liệu công tác bảo trợ xã hội, phòng chống các tệ nạn xã hội hay phát triển xã hội có cần đòi hỏi đào tạo đặc biệt hay không. Vấn đề quan trọng ở đây là rất nhiều người ở cấp xã được gọi là “những nhân viên xã hội cơ sở” (Oanh, 2002) họ làm việc trực tiếp với các cá nhân và gia đình nhưng họ không được đào tạo hoặc chỉ được đào tạo rất ít thông qua các khoá tập huấn ngắn hạn. Những nhân viên xã hội này được xem như “bán chuyên nghiệp” trong vai trò của mình, nền tảng kiến thức và kỹ năng của họ phần nào giống như của công tác xã hội chuyên nghiệp nhưng quá trình hình thành kiến

thức và kỹ năng của họ vẫn ở dưới mức cần thiết để thừa nhận vai trò chuyên nghiệp.

Hiện nay trong khi có một đội ngũ sinh viên đang được đào tạo công tác xã hội chuyên nghiệp thì công tác xã hội vẫn chưa có được một mã ngành cụ thể. Điểm quan trọng này sẽ được đề cập đến ở chương sau. Vì vậy chúng ta có thể nói rằng lịch sử công tác xã hội tại Việt Nam đã đi đến điểm mốc quan trọng, các quyết định đã được đưa ra, một số quyết định được đưa ra rất nhanh chóng đảm bảo cơ hội thừa nhận những chặng đường đã được tạo ra.

Những câu hỏi (vấn đề) đặt ra để phát triển công tác xã hội tại Việt Nam.

Để xem xét công tác xã hội chuyên nghiệp đóng vai trò nào trong xã hội Việt Nam, những cơ quan chức năng rất cần thiết phải có hiểu biết chung về các vấn đề sau đây:

- Nhiệm vụ của công tác xã hội cần phải làm là gì?
- Cách quản lý việc tuyển dụng nhân viên công tác xã hội hiệu quả nhất là gì?
- Việc đào tạo công tác xã hội nên được mở ra ở cấp nào và nên tạo điều kiện cho nó phát triển như thế nào? (bao gồm đào tạo về giáo viên và các cơ hội thực hành đánh giá mở rộng)
- Làm thế nào để tổ chức và đào tạo công tác xã hội ở nhiều loại hình và cấp độ khác nhau (và liệu việc đào tạo “bán chuyên nghiệp” có nên được xem như là một phần hay nên tách ra khỏi công tác xã hội)?
- Làm thế nào để công tác xã hội chuyên nghiệp có thể chia sẻ và phát triển kiến thức và kỹ năng một cách tập thể? (ví dụ như thông qua việc hình thành các hiệp hội).

Những câu trả lời của những câu hỏi này sẽ góp phần quan trọng hình thành phát triển công tác xã hội tại Việt Nam trong thời gian khoảng 20 năm tới, với các giai đoạn thực hiện mục tiêu 5-10 năm.

Phân tích và lập kế hoạch về lực lượng lao động trong ngành an sinh xã hội rất khó khăn (Higham et al., 2001; O'Brien-Pallas et al., 2001). Những định nghĩa có thay đổi và việc thiếu tính rõ ràng về vai trò, ở cấp độ hoạt động đôi khi bị chồng chéo làm cho quá trình thu thập dữ liệu phù hợp cho quá trình nghiên cứu khó khăn. Tuy nhiên, để có nền tảng khoa học để xây dựng kế hoạch phát triển nguồn nhân lực, cần tìm ra một phương pháp phân tích cụ thể và rõ ràng. Do đó cuộc nghiên cứu sử dụng các câu hỏi trên để tiếp cận và đưa ra định hướng cho nghiên cứu thu thập và phân tích thông tin. Để đưa ra các khuyến nghị xác đáng về cơ cấu tổ chức nguồn nhân lực, nguyên tắc được sử dụng

trong phân tích nguồn lực trong “chăm sóc xã hội” dựa trên số liệu nhóm mục đích và tỷ lệ dân số tại Anh gần đây đã được áp dụng là xuất phát điểm cho cấp làng xã (xem chương 5). Tuy nhiên, với hoàn cảnh và yêu cầu cụ thể của Việt Nam, nguyên tắc này không thể áp dụng cho tất cả các cấp, vì vậy đã có một mô hình khác được đưa ra.

Đề án nghiên cứu:

Để đưa ra căn cứ khoa học trả lời cho các câu hỏi quan trọng này, đề án nghiên cứu được thiết kế và thực hiện thông qua hợp tác giữa UNICEF, MOLISA, CPFC, MOET và ba trường đại học (trường Đại học Lao động-Xã hội (ULSA), Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn (VNU Hanoi), và trường Đại học Mở bán công Thành phố Hồ Chí Minh). Các chương tiếp theo sẽ trình bày và thảo luận về nghiên cứu này và đưa ra các đề xuất để thực hiện.

Nghiên cứu này trình bày một phân tích về từng điểm cụ thể cho tiến trình phát triển công tác xã hội tại Việt Nam. Trên cơ sở đó, các quyết định được đưa ra sẽ có những ảnh hưởng quan trọng đối với công tác xã hội cho Việt Nam trong một vài thập kỷ tới. Do đó, những kết quả nghiên cứu và các kết luận được đúc kết thành các khuyến nghị nhằm thông báo về tiến trình này và đóng góp sức mạnh cho công tác xã hội chuyên nghiệp tại Việt Nam.

Chương 2: Phương pháp luận

Đề án nghiên cứu:

Để có thể nắm bắt được bức tranh toàn cảnh về thực trạng công tác xã hội tại Việt Nam, Phòng bảo vệ trẻ em của UNICEF Việt Nam kết hợp cùng với MOLISA, CPFC, MOET và 3 trường đại học để tiến hành một cuộc khảo sát và phân tích hiện trạng về lĩnh vực an sinh xã hội, phạm vi kiến thức về công tác xã hội và các quan điểm của nhiều tổ chức, ban ngành liên quan về phát triển công tác xã hội như một nghề ở Việt Nam.

Đề án nghiên cứu này do một cố vấn quốc tế làm chủ nhiệm (đồng thời cũng là tác giả báo cáo này), cùng với 2 nhà cố vấn trong nước và nhóm nghiên cứu từ ULSA và trường Đại học Mở bán công thành phố Hồ Chí Minh. Trong quá trình nghiên cứu, nhóm nghiên cứu đã được UNICEF hỗ trợ và cùng điều phối. Nhóm nghiên cứu đưa ra phương pháp nghiên cứu có sự tư vấn của các chuyên gia của nhà tài trợ và được thông qua tại hội thảo tổ chức tại Đại học Lao động-Xã hội (ULSA) Hà Nội vào tháng 4 năm 2005.

Các phương pháp nghiên cứu:

Để nghiên cứu hiện tượng xã hội phức tạp cần phải sử dụng cách tiếp cận nhiều phương pháp (Hakim, 2000). ở đề án này đã có một số câu hỏi được xác định như đã được đề cập ở chương trước. Những vấn đề này được tổng hợp từ các tài liệu hiện có từ trước cho đến khi hoàn tất các công cụ nghiên cứu. Tổng hợp các tài liệu trước đó đã đưa ra cả hai phương hướng nghiên cứu định lượng và định tính cho quá trình nghiên cứu thực tiễn của dự án.

Việc đưa ra câu trả lời cụ thể cho những vấn đề này cần thiết phải thu thập các dữ liệu về định lượng. Một cuộc khảo sát đã được tiến hành. Đồng thời, lúc này có nhiều khía cạnh trong phạm vi tổng quan của nghiên cứu vẫn còn thiếu thông tin, nên cũng rất cần thiết phải thu thập các dữ liệu định tính về các quan điểm và ý tưởng của các ban ngành liên quan về quá trình phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp. Công việc này có thể đạt được tốt nhất thông qua các phỏng vấn cá nhân và phỏng vấn nhóm. Vì vậy cả hai cách tiếp cận đã được sử dụng trong quá trình nghiên cứu.

Chọn mẫu:

Mẫu nghiên cứu thu thập thông tin rất rộng. Bao gồm lãnh đạo các Bộ, cán bộ quản lý ở các cơ quan Nhà nước ở tất cả các cấp (trung ương, tỉnh thành, quận

huyện và làng xã), các tổ chức quần chúng, các nhân viên của tổ chức phi chính phủ, các giáo viên tại các trường đại học và các sinh viên chuyên ngành công tác xã hội. Qua đó có thể có được cách nhìn nhận khác nhau về vấn đề phát triển công tác xã hội phụ thuộc vào vị trí của người được hỏi là cán bộ quản lý hay xây dựng chính sách hay làm việc trực tiếp với đối tượng. Do đó các câu hỏi được đưa ra rất trú trọng cho phù hợp với đối tượng, vì thế đã có hai bảng được thiết kế ở cả hai cấp là cấp tổ chức (cấp quản lý và hoạch định chính sách) và cấp cơ sở - cán bộ làm việc trực tiếp. Hai bảng hỏi được đề cập trong suốt bản báo cáo này là nói đến hai cấp độ trên. Chỉ cần thiết có một bảng hỏi phỏng vấn sâu vì cơ cấu của những câu hỏi trong bảng hỏi đã bao quát đầy đủ thông tin cần hỏi cho tất cả các cán bộ làm việc ở mọi cấp độ. Có thể tham khảo bảng câu hỏi này ở phụ lục A và B ở cuối báo cáo. Bảng hỏi phỏng vấn sâu được trình bày ở phụ lục C.

Những người được hỏi là đại diện lãnh đạo và cán bộ quản lý của các Bộ MOLISA, CPFC và MOET, Ủy ban Nhân dân và các tổ chức quần chúng như Hội Phụ nữ hay Đoàn Thanh niên, cảnh sát, toà án, cán bộ của Hội Chữ thập Đỏ Việt Nam và các tổ chức phi chính phủ khác, các giáo viên và sinh viên tại các trường đại học đang giảng dạy công tác xã hội.

Mẫu nghiên cứu được phân bố theo lãnh thổ. Cuộc điều tra được tiến hành ở cả phía Bắc và phía Nam. Tại mỗi địa bàn đều có ở một thành phố chính và một tỉnh. ở phía Bắc, địa bàn được chọn là Hà Nội và Lạng Sơn. ở phía Nam, địa bàn được chọn là thành phố Hồ Chí Minh và Đồng Tháp. Tất cả 4 địa điểm điều tra đều được triển khai cả nghiên cứu định tính và định lượng.

Tổng số có 329 người tham gia trả lời bảng hỏi. Các bảng này được phân bố tại Bảng số 2.1. Chúng ta thấy sự phân bố giữa các tỉnh thành ở miền Bắc và miền Nam là gần như nhau, và giữa các thành phố và tỉnh cũng khá đồng nhất trong việc tiến hành khảo sát định lượng.

Bảng 2.1 – Phân bố mẫu điều tra định lượng (phần trong ngoặc là số %)

| Địa điểm | Dành cho cán bộ quản lý | Dành cho cán bộ cơ sở | Tổng |
|---------------|-------------------------|-----------------------|-----------|
| Hà Nội | 39 (27) | 56 (30) | 95 (29) |
| Lạng Sơn | 32 (22) | 38 (21) | 70 (21) |
| Thành phố HCM | 41 (28) | 57 (31) | 98 (30) |
| Đồng Tháp | 33 (23) | 33 (18) | 66 (20) |
| Tổng | 145 (100) | 184 (100) | 329 (100) |

Phòng vấn định tính cũng được phân bố tương đối đồng đều, tuy nhiên ở phía Bắc có cao hơn một chút, như đã chỉ ra ở bảng 2. Vấn đề này sẽ được đề cập sau trong báo cáo này, tuy nhiên không có sự khác biệt được ghi nhận giữa các vùng về những ý kiến đưa ra trong các trả lời phỏng vấn.

Bảng 2.2: Bảng phân bố các cuộc phỏng vấn sâu (phần trong ngoặc là số %)

| Địa điểm | Số lượng cuộc phỏng vấn |
|-----------------|--------------------------------|
| Hà Nội | 34 (30) |
| Lạng Sơn | 22 (20) |
| Thanh Hoá | 2 (2) |
| Thành phố HCM | 30 (27) |
| Đồng Tháp | 24 (21) |
| Tổng cộng | 112 (100) |

Tiến trình nghiên cứu:

Dự án được chuẩn bị chi tiết vào đầu năm 2005. Cố vấn quốc tế phác thảo đề cương và các công cụ nghiên cứu. Như đã trình bày ở trên, bản đề cương nghiên cứu được xem xét và tổng hợp lại tại buổi hội thảo vào ngày 22/4/2005 tại trường Đại học Lao động - Xã hội, với sự tham gia của tất cả thành viên nhóm nghiên cứu và các đại diện từ các tổ chức tham gia.

Việc thu thập dữ liệu bắt đầu vào 25/4/2005. Cố vấn quốc tế tiến hành 17 trong số 106 cuộc phỏng vấn và làm việc theo nhóm, 4 cuộc tại Hà Nội và 8 cuộc tại thành phố Hồ Chí Minh trong suốt tuần cuối cùng của tháng 4. Phân bổ phiếu điều tra và phỏng vấn sâu được triển khai theo nhóm nghiên cứu sau ngày giải phóng miền Nam vào tuần đầu tiên của tháng 5 năm 2005. Công tác thu thập dữ liệu kéo dài trong vòng 2 tháng. Cố vấn quốc tế cũng tiến hành khảo sát ở tỉnh Thanh Hoá và Đồng Tháp. Các cuộc phỏng vấn được thực hiện trong chuyến khảo sát này sử dụng cách tiếp cận trong phỏng vấn định tính của đề án. Tuy nhiên trong trường hợp những người được hỏi đã tham gia vào phỏng vấn trước đó, cố vấn quốc tế sẽ phỏng vấn sâu hơn nữa để tìm kiếm các thông tin chi tiết hơn. Những người này không được tính vào số người được đưa ra ở trên. Thanh Hoá đã được chọn để tìm hiểu thêm về công việc ở cấp xã và được diễn ra tương đối nhanh. ở đây chuyên gia quốc tế đã sử dụng phép “kiểm tra chéo” với sự tham gia của người quan sát (Padgett, 1998, trang 96-98). (Kiểm tra chéo là một kỹ thuật kết hợp các quan điểm khác nhau để tăng tính hiệu lực và độ tin cậy trong nghiên cứu xã hội định tính).

Các số liệu về định lượng được nhập vào SPSS để phân tích thống kê. Các dữ liệu về định tính đã được dịch ra và gửi cho nhà cố vấn quốc tế để thực hiện công tác phân tích theo mã hoá quy nạp (Burgess, 2000). Những kết quả này đã được xử lý bằng kỹ thuật và sẽ được trình bày vào các chương sau.

Những hạn chế của nghiên cứu:

Để đánh giá một cách đầy đủ bất kỳ một nghiên cứu nào thì cũng cần phải tìm hiểu và quan tâm tới các hạn chế của nó (Hakim, 2000). Trong trường hợp này có 3 điểm cần đề cập tới.

Trước hết là ở mẫu nghiên cứu, quy mô và địa điểm được chọn lựa theo tiến trình chọn lựa có tính toán. Mẫu không được chọn ngẫu nhiên, tuy nhiên đã có sự cân nhắc được đưa ra để xác định bốn địa bàn nghiên cứu căn cứ vào những kiến thức đã có về các thành phố và các tỉnh có nhu cầu xã hội ở mức tương đối cao. Điều này không làm cho tiến trình nghiên cứu mất tính hiệu quả, song cũng cần được đề cập. Việc lựa chọn đã rất quan tâm đến những khác biệt có thể có giữa các thành phố và các tỉnh, như sẽ đưa ra trong phần thảo luận tiếp theo. Yếu tố chính có thể được giả thuyết về khoảng cách giữa các thành phố và các tỉnh, ở thành phố công tác xã hội chuyên nghiệp được biết đến nhiều hơn so với ở các tỉnh. Tuy nhiên, sự khác biệt không quá lớn để có thể ảnh hưởng đến quá trình phân tích.

Thứ hai là, trong nhiều trường hợp, và đặc biệt là hai tỉnh, bản nghiên cứu về định lượng đôi khi được các nhà nghiên cứu hoàn thiện cùng với những người được hỏi trong cùng cuộc phỏng vấn định tính. Trong khi việc này đảm bảo có được tỷ lệ trả lời tốt thì nó cũng tạo ra sự lặp đi lặp lại trong các chủ đề phỏng vấn. Điều này dẫn đến số liệu thu được từ nghiên cứu có thể không đạt được như mong muốn với các câu hỏi mở. Tuy nhiên nghiên cứu này sử dụng cách tiếp cận quy nạp với nhiều ý kiến, quan điểm, không quá phụ thuộc vào nhận thức của người được hỏi về bối cảnh, do vậy nó đã không làm ảnh hưởng nhiều tới kết quả phân tích.

Thứ ba là, toàn bộ kết quả nghiên cứu định tính là được dịch ra chứ không phải là những lời nói nguyên bản ban đầu của người được phỏng vấn. Mặc dù bản dịch đã được tiêu chuẩn hoá tại tất cả các cuộc phỏng vấn (cả những cuộc phỏng vấn do cố vấn quốc tế thực hiện hầu hết thông qua phiên dịch), tuy nhiên có nguy cơ một số chi tiết bị mất đi trong quá trình dịch thuật. Song do sử dụng phương pháp tiếp cận quy nạp nên việc mất đi một số chi tiết như vậy không gây ra bất cứ khó khăn nào trong việc mã hoá và phân tích các dữ liệu định tính. Theo như Padgett đã nói, tính hiệu lực và độ tin cậy trong nghiên cứu được xác định qua ý nghĩa đã được đưa ra trước đó. Mặt khác nếu những

kết quả này có nghĩa với lĩnh vực mà các nghiên cứu thực hiện (trong trường hợp này là những người liên quan tới lĩnh vực an sinh xã hội tại Việt Nam), thậm chí nếu các cá nhân không đồng tình với các quan điểm cụ thể này thì các dữ liệu và phân tích vẫn có giá trị đáng kể.

Ngược với những nghiên cứu về định tính, điểm hai và ba gộp lại có nghĩa rằng việc sử dụng những đoạn trích dẫn sẽ có vấn đề nhiều hơn mong muốn. Điều này hỗ trợ cho việc các ý kiến tổng hợp lại từ hai nguồn dữ liệu khá thống nhất và cũng ăn khớp giữa các vùng khác nhau. Vì vậy, các đoạn trích dẫn ngắn gọn hơn có thể được sử dụng trong khi trình bày những kết quả tìm thấy được mà không hạn chế độ sâu của phần trình bày.

Tóm tắt và kết luận:

Các nhà cố vấn và các nhóm nghiên cứu làm việc cùng với nhau xây dựng các tiếp cận kết hợp nhiều phương pháp: tổng hợp tài liệu và cả nghiên cứu về định tính và định lượng. Mặc dù có một số hạn chế đã được xác định, các dữ liệu có được từ cuộc điều tra thiết thực và đã tạo nền tảng cho việc xem xét nhu cầu nhân lực và đào tạo trong công cuộc phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam.

Chương 3: Thực trạng của công tác xã hội tại Việt Nam - Những kết quả định lượng

Giới thiệu chung:

Mục tiêu của đề án nghiên cứu này là đưa ra những khuyến nghị về nguồn nhân lực và những đề xuất về đào tạo nhằm phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam. Để làm được điều này, điều cần thiết đầu tiên phải làm là xem xét lại những thông tin hiện có và đưa ra những ý kiến so sánh với công tác xã hội ở các nước trên thế giới. Phần này được trình bày trong chương 1. Việc cần làm tiếp theo là thu thập những dữ liệu về thực trạng của Việt Nam những gì đã và đang được thực hiện và những gì cần phải tiếp tục thực hiện. Chương này sẽ trình bày những kết quả điều tra định lượng và những kết quả phỏng vấn định tính đã được trình bày trong chương 4. Cấu trúc của bài trình bày này đi theo những câu hỏi trong bảng điều tra, nhưng ở một mức độ nào đó được chia theo chủ đề, vì thế ở một số chỗ các câu hỏi được nhóm lại để giải quyết một số vấn đề phức tạp.

Thông tin cơ bản

Sự phân bố mẫu điều tra đã được nêu trong chương trước. Để có được bức tranh toàn diện về mẫu điều tra, những câu hỏi cơ bản về nhân khẩu học như tuổi tác, giới tính, nghề nghiệp và nơi làm việc đã được đưa vào bảng câu hỏi.

Về khía cạnh độ tuổi, trung vị độ tuổi trung bình của người làm công tác quản lý cao hơn người làm việc trực tiếp. Tuy nhiên, độ phân tán về độ tuổi của cán bộ làm việc trực tiếp rộng hơn, từ 22 tới 69 so với dải phân tán về tuổi của những người quản lý hay xây dựng chính sách là từ 22 đến 65 tuổi (một số nhà quản lý cấp cao thường không đưa ra thông tin này). Những số liệu này được thể hiện trong bảng 3.1.

Bảng 3.1 – Chi tiết độ tuổi của mẫu

| | Cán bộ quản lý | Cán bộ làm việc trực tiếp |
|--------------------------|-----------------------|----------------------------------|
| Những câu trả lời hợp lệ | 124 (145) | 173 (184) |
| | 21 | 11 |
| Trung vị | 45.94 | 39.76 |
| Khoảng xác định | 43 | 47 |
| Cực tiểu | 22 | 22 |
| Cực đại | 65 | 69 |

Những số liệu này cho thấy độ tuổi của cấp quản lý có xu hướng cao hơn một chút so với độ tuổi của cấp làm việc trực tiếp, và điều này không đáng ngạc nhiên. Tuy nhiên, khoảng xác định cũng cho thấy không có chiều hướng của sự hạn chế cơ hội cho các cá nhân vì số liệu chỉ ra có những cán bộ quản lý ở độ tuổi khá trẻ và cũng có những người làm việc trực tiếp độ tuổi cao hơn. Không có một sự khác biệt rõ rệt về độ tuổi giữa các tỉnh và thành phố.

Đặc điểm tiếp theo về giới tính của người được hỏi thể hiện trong bảng 3.2

Bảng 3.2 - Cơ cấu mẫu điều tra phân theo giới tính (phần trong ngoặc là số %)

| Giới | Cán bộ quản lý | Cán bộ làm việc trực tiếp | Tổng |
|-------------|-----------------------|----------------------------------|-------------|
| Nam | 81(56) | 81(44) | 162(49) |
| Nữ | 64(44) | 103(56) | 167(51) |
| Tổng | 145(100) | 184(100) | 329(100) |

Bảng này đã chỉ ra nam giới giữ những vị trí quản lý nhiều hơn nữ giới, trong khi đó đối với những người làm trực tiếp thì ngược lại. Sự khác biệt này thì lớn hơn ở các tỉnh, với 60% cán bộ quản lý là nam giới; chỉ có ở Lạng Sơn là có phần đông là nam giới ở cả hai mức độ (53% mẫu của cán bộ làm việc trực tiếp là nam giới). Kết quả ở nhóm quản lý này phù hợp với những mô hình về giới tính ở một số nước và trong phạm vi tính chất của nghề nghiệp, tuy nhiên cũng có nhiều nam giới ở cấp độ thực hành trực tiếp hơn mong đợi (Hugman, 1991).

Chức năng nghề nghiệp của những người được hỏi rất đa dạng. Những phân hỏi định tính đã đưa ra thông tin rất hữu hiệu, các câu trả lời đã được mã hoá theo cấp độ quản lý do người được hỏi xác định và được sắp xếp theo bậc thang. Trong cả hai bảng hỏi đối với cán bộ quản lý và cán bộ làm việc trực tiếp, kết quả cho thấy các bảng hỏi được những người giữ vị trí thấp hơn trả lời. Tuy nhiên, nếu muốn đọc thông tin này để tổng hợp chỉ có thể xem xét như là một chỉ số. Đồng thời, nếu cho trong điều kiện hình dáng thông thường của các bậc thang về tổ chức, thì mẫu này cũng không làm sai lệch nghiên cứu.

Nhiều dữ liệu đáng tin cậy có sẵn để đưa ra sự phân bố của các cơ quan tổ chức đại diện trong mẫu. Nhắc lại, những con số này đã được cấu trúc lại sau khi các câu trả lời đã được mã hoá. Tuy nhiên, trong trường hợp này, những câu trả lời rất cụ thể và được mã hoá một cách chính xác mà không đòi hỏi sự giải thích. Những số liệu được trình bày trong bảng 3.3. Từ những số liệu này nó có thể thấy những người trả lời đến từ Bộ LĐTB-XH phần nhiều những cán

bộ làm việc trực tiếp, trong khi đó những người của Bộ GD&ĐT, Ủy ban DSGĐ&TE, và Y tế, những người trả lời thường là cán bộ quản lý. Tuy vậy những sự khác biệt này không có ý nghĩa về mặt thống kê. Điều được chú ý là có gần một nửa tổng số mẫu là từ Bộ LĐTB-XH và phần còn lại là từ tất cả các lĩnh vực khác gộp lại.

Bảng 3.3: Cơ cấu cơ quan trong mẫu điều tra (tỉ lệ phần trăm của cột ở trong ngoặc đơn - biên này được tính tròn số)

| Tổ chức | Cấp độ quản lý | Cấp độ thực hành | Tổng |
|-----------------------|----------------|------------------|-----------|
| Bộ LĐTB&XH | 28 (19) | 50 (27) | 78 (24) |
| Bộ Giáo dục &ĐT | 15 (10) | 13 (7) | 28 (9) |
| Ủy ban DSGĐ&TE | 19 (13) | 19 (10) | 38 (12) |
| Tổ chức phi chính phủ | 9 (6) | 14 (8) | 23 (7) |
| Tổ chức xã hội | 22 (15) | 28 (15) | 50 (15) |
| Y tế | 17 (12) | 15 (8) | 32 (10) |
| Khác* | 35 (24) | 45 (25) | 80 (24) |
| Tổng | 145 (99) | 184 (100) | 329 (101) |

(* Các tổ chức khác bao gồm cả những tổ chức tôn giáo và các tổ chức quy mô nhỏ cung cấp dịch vụ tại cộng đồng không được xếp vào tổ chức nào khác, cũng như với các cơ quan không đưa vào nơi nào như công an, toà án)

Vì sự phân bố các tổ chức như vậy, cần chú ý làm thế nào để cho các mẫu đại diện về mặt thống kê. Trong khi những số liệu về cơ cấu giới tính, tuổi phần nào cho thấy những dữ liệu tích cực được chỉ ra dữ liệu nhân khẩu học theo dự đoán, thì có những cơ quan tổ chức có xu hướng đưa ra con số phản ánh bối cảnh cụ thể của nó hơn những tổ chức khác. Tuy vậy, vì Bộ LĐTB-XH là cơ quan tổ chức chính của nghiên cứu nên không có gì ngạc nhiên khi Bộ lại có đóng góp to lớn. Đây là mô hình một Bộ, dưới Bộ là các Sở có nhiệm vụ chính trong công tác bảo trợ xã hội và phòng chống tệ nạn xã hội (đã thảo luận ở phần chương I). Như vậy, điều này nói lên tính hợp lý của việc Bộ LĐTB&XH có nhiều đại diện hơn so với các tổ chức khác. Liên quan đến nhiều các nhu cầu những người được hỏi quan tâm, việc đưa vào các tổ chức tương đương bộ như Ủy ban DSGĐ&TE và những tổ chức quần chúng như Hội Liên hiệp Phụ nữ hỗ trợ thêm quan điểm công tác chăm sóc và bảo vệ trẻ em là phổ biến nhất, và có thể thấy được trong bảng tiếp theo. Vì những lý do trên, các mẫu được đưa ra một cách rộng rãi xuyên suốt các lĩnh vực về an sinh xã hội ở Việt Nam để các dữ liệu hữu ích trong việc đánh giá thực trạng.

Trong các tổ chức này, những người tham gia vào mẫu hỏi đảm nhận nhiều vị trí nhiệm vụ khác nhau liên quan đến các nhu cầu xã hội khác nhau. Cả hai bảng hỏi đều đề cập đến lĩnh vực công việc chính cần có trong tổ chức của họ. Bảng 3.4 trình bày sự phân bổ các lĩnh vực:

Bảng 3.4: Lĩnh vực công tác của những mẫu được hỏi (% số người trả lời cho mỗi lĩnh vực được ghi trong ngoặc đơn)

| Lĩnh vực nhu cầu | Cán bộ quản lý | Cán bộ làm việc trực tiếp | Tổng |
|---------------------------|----------------|---------------------------|----------|
| Chăm sóc và bảo vệ trẻ em | 105 (72) | 91 (49) | 196 (60) |
| Người khuyết tật | 76 (52) | 55 (30) | 131 (40) |
| Gia đình đổ vỡ | 49 (34) | 27 (15) | 76 (23) |
| Mại dâm | 76 (52) | 34 (18) | 110 (33) |
| Sức khỏe tâm thần | 49 (33) | 17 (9) | 66 (20) |
| HIV/AIDS | 82 (57) | 53 (29) | 135 (41) |
| Lạm dụng chất gây nghiện | 90 (62) | 37 (20) | 127 (39) |
| Nghèo đói | 78 (54) | 51 (28) | 129 (39) |
| Người già cô đơn | 68 (47) | 32 (17) | 100 (30) |
| Khác | 47 (32) | 51 (28) | 98 (30) |

Khi được hỏi về những lĩnh vực công việc, đã có tổng số 720 câu trả lời từ 145 người được hỏi ở cấp quản lý (trung ương, tỉnh và thành phố) và 448 từ 184 người được hỏi là cán bộ làm việc trực tiếp. Biểu số này cũng cho ta thấy xu hướng những người ở cấp độ quản lý (thành phố và tỉnh) thường chịu trách nhiệm nhiều hơn cho việc thu xếp các chương trình dịch vụ, trong khi những người ở cấp độ trực tiếp lại tập trung vào những dịch vụ cụ thể ở phạm vi hẹp hơn nhiều. Tuy nhiên, những dữ liệu ở đây cho thấy nhiều người trả lời đang làm trong phạm vi hoạt động nhiều lĩnh vực nhu cầu. Chăm sóc và bảo vệ trẻ em là lĩnh vực rộng lớn nhất, tiếp theo là lĩnh vực người khuyết tật, HIV/AIDS, nghèo đói và lạm dụng ma túy. Trong số những lĩnh vực được phân loại, lĩnh vực sức khỏe tâm thần là ít được đề cập đến nhất, đặc biệt là ở cấp độ cán bộ làm việc trực tiếp.

Số lượng cán bộ hiện tại tự xác định mình đang làm “công tác xã hội”

Một loạt những câu hỏi tiếp theo nhằm tìm kiếm thông tin về thực trạng số lượng, loại hình và trình độ của các cán bộ trong các cơ quan tổ chức được chọn trong mẫu điều tra.

Những câu trả lời nhận được về tổng số người đang làm việc trong một tổ chức cho thấy những người trả lời hiểu về vấn đề này có khác nhau. Trong một số trường hợp, người trả lời nhận định nhu cầu cán bộ cho toàn ngành, do vậy họ đã đưa ra nhu cầu về cán bộ của một bộ hay ngành của họ. Còn những người khác lại đưa ra số lượng cán bộ cần có chỉ riêng cho đơn vị của họ, ví dụ ở một phòng cấp huyện hoặc cho một trung tâm bảo trợ xã hội. Vì vậy các số liệu đưa ra rất khác nhau từ một người đến tận 56.661 người. (Khi so sánh, nếu cộng số lượng cán bộ làm việc trong ngành lao động, thương binh và xã hội với những cán bộ và tình nguyện viên làm việc cho Ủy ban Dân số, Gia đình và Trẻ em thì con số lên tới trên 191.000 người làm việc trong lĩnh vực an sinh xã hội ở Việt Nam).

Số người cho là đã qua các khoá đào tạo “công tác xã hội” thì nhỏ hơn. ở cấp độ quản lý, con số này thay đổi theo vị trí công việc, thể hiện ở bảng 3.5

Bảng 3.5: Số lượng cán bộ công tác xã hội được đào tạo đang làm việc ở các lĩnh vực khác nhau.

| | Hà Nội | Lạng Sơn | TP. Hồ Chí Minh | Đồng Tháp | Tổng |
|----------------------------------|--------|----------|-----------------|-----------|------|
| Tham vấn | 59 | 10 | 110 | 47 | 226 |
| Làm việc với cá nhân và gia đình | 528 | 22 | 389 | 55 | 994 |
| Phát triển cộng đồng | 377 | 24 | 130 | 27 | 558 |
| Quản lý chương trình | 96 | 37 | 123 | 33 | 289 |
| Chính sách xã hội | 49 | 18 | 79 | 34 | 180 |
| Nghiên cứu xã hội | 47 | 2 | 12 | 20 | 81 |
| Hành chính | 133 | 18 | 86 | 12 | 249 |
| Khác | 217 | 31 | 8 | 25 | 281 |

Trong số những người được hỏi ở cấp độ trực tiếp, chúng tôi thấy hầu hết họ mô tả đã được đào tạo công tác xã hội như được trình bày tại bảng 3.6

Bảng 3.6: Số cán bộ làm việc trực tiếp có qua đào tạo công tác xã hội (phần trong ngoặc là số phần trăm)

| | Hà Nội | Lạng Sơn | TP. Hồ Chí Minh | Đồng Tháp | Tổng |
|-------|---------|----------|-----------------|-----------|----------|
| Có | 38 (69) | 15 (39) | 40 (70) | 17 (52) | 110 (60) |
| Không | 17 (31) | 23 (61) | 17 (30) | 16 (48) | 73 (40) |

Nói cách khác, có 60% số người trong mẫu cho biết họ đã được đào tạo công tác xã hội. Nếu ghép lại với bảng 3.5 những con số này nêu ra một câu hỏi thú vị về định nghĩa "nhân viên xã hội được đào tạo".

Cụ thể loại hình đào tạo cấp đại học về các lý thuyết và phương pháp công tác xã hội được đánh giá là tiêu chuẩn trong đào tạo công tác xã hội ở cấp quốc tế (IFSW/IASSW, 2004) chỉ mới được bắt đầu ở Việt Nam gần đây (theo chương trình khung của Bộ Giáo dục và Đào tạo). Do vậy, cần thiết phải tìm hiểu cả hình thức đào tạo để có thể hiểu được thực chất của việc đào tạo được đề cập trong các câu trả lời. Những con số do cán bộ quản lý cung cấp được đưa ra ở bảng 3.7

Bảng 3.7: Trả lời của cấp quản lý về các loại hình đào tạo, phân theo tỷ trọng những người cho là “được đào tạo về công tác xã hội”

| | Hà Nội | Lạng Sơn | TP. Hồ Chí Minh | Đồng Tháp | Tổng |
|------------------|--------|----------|-----------------|-----------|-------|
| Đào tạo ngắn hạn | 21.69 | 57.14 | 35.71 | 12.86 | 25.49 |
| Trung cấp | 37.35 | 14.29 | 21.43 | 85.71 | 39.22 |
| Cao đẳng | 12.05 | 14.29 | 10.71 | 0.00 | 13.73 |
| Cử nhân | 24.10 | 14.29 | 17.86 | 1.43 | 15.69 |

Cần đưa ra một số giải thích cho những con số này, đặc biệt là ý nghĩa của đào tạo công tác xã hội được người hỏi sử dụng. Điều này được giải quyết trong phần số liệu định tính (xem trong Chương 4), ở đó ghi nhận thuật ngữ công tác xã hội được sử dụng cho cả những người có bằng công tác xã hội chuyên nghiệp và những người khác làm việc trong lĩnh vực an sinh xã hội đã được đào tạo qua lớp học sử dụng các lý thuyết và phương pháp công tác xã hội.

Điểm này được khẳng định lại bởi thông tin cho rằng nhiều người làm CTXH có bằng về các lĩnh vực khác bao gồm cả y tế, điều dưỡng, sư phạm, luật, xã hội học, kế toán và thậm chí còn gồm cả nông nghiệp. Do vậy, chúng ta có thể thấy rằng đại bộ phận những người có trình độ cử nhân không phải là cử nhân công tác xã hội.

Điều này thấy rõ hơn trong dữ liệu thu được ở cấp cán bộ làm việc trực tiếp. Bảng 3.8 trình bày những số liệu tự báo cáo về hình thức đào tạo của những người trả lời họ được “đào tạo công tác xã hội” (30 người đã không trả lời trong câu hỏi này).

Bảng 3.8 Loại hình đào tạo công tác xã hội của những người được hỏi ở cấp độ trực tiếp (phần ở trong ngoặc đơn thể hiện %- biến số được làm tròn đến 100).

| Loại | Hà Nội | Lạng Sơn | TP. Hồ Chí Minh | Đồng Tháp | Tổng |
|-----------|----------|----------|-----------------|-----------|----------|
| Chứng chỉ | 25 (76) | 8 (80) | 9 (36) | 7 (58) | 49 (61) |
| Sơ cấp | 1 (3) | 0 (0) | 1 (4) | 0 (0) | 2 (3) |
| Trung học | 5 (15) | 0 (0) | 0 (0) | 2 (17) | 7 (9) |
| Cao đẳng | 2 (6) | 1 (10) | 1 (4) | 1 (8) | 5 (6) |
| Cử nhân | 0 (0) | 1 (10) | 14 (56) | 1 (8) | 16 (20) |
| Tổng | 33 (100) | 10 (100) | 25 (100) | 12 (100) | 80 (100) |

Những con số này không thống nhất với số liệu độc lập về số lượng những người hiện tại có bằng công tác xã hội ở cấp đại học được quốc tế công nhận, chỉ có 9 ở miền bắc và 31 ở miền nam. Điều đó cho thấy, trừ ở Thành phố Hồ Chí Minh (nơi các khoá công tác xã hội được mở ở Khoa Phụ nữ học tại Đại học Mở bán công được một số năm trước đây), hầu hết “đào tạo công tác xã hội” ở Việt Nam hiện nay chỉ là các khoá học ngắn hạn cấp chứng chỉ.

Những kết quả này đã đưa ra hai điểm quan trọng. Thứ nhất, cần phải xác định một cách rõ ràng hơn thế nào là đào tạo về công tác xã hội và tiếp theo ai là nhân viên xã hội. Biến số giữa hai loại dữ liệu này có thể giải thích hoàn toàn là do những cách hiểu khác nhau. Thứ hai, mặc dù có thể những cán bộ quản lý trong các cơ quan nói rằng họ đã có cán bộ được đào tạo là đúng, nhưng bản chất của đào tạo này cho thấy cần tiếp tục nhấn mạnh hơn đến việc đào tạo chuyên nghiệp (ở cấp đại học) về công tác xã hội ở Việt Nam.

Độ tin cậy của những kết quả này được khẳng định hơn nữa trong phần tự trả lời về học vấn cao nhất có được của những cán bộ làm việc trực tiếp. Những số liệu được đưa ra ở bảng 3.9. Như đã được trình bày, sự phổ biến của trình độ chuyên môn cấp đại học không liên quan gì đến các cấp độ đào tạo công tác xã hội, nhưng nó lại có những gợi ý về các loại hình đào tạo có thể cung cấp trong tương lai.

Bảng 3.9 Trình độ học vấn cao nhất của người được hỏi ở cấp độ trực tiếp (phần trăm của cột ở trong ngoặc đơn – biến số làm tròn 100)

| Trình độ | Hà Nội | Lạng Sơn | TP. Hồ Chí Minh | Đồng Tháp | Tổng |
|---------------------------|----------|----------|-----------------|-----------|----------|
| Chưa tốt nghiệp phổ thông | 0 (0) | 0 (0) | 3 (5) | 1 (3) | 4 (2) |
| Phổ thông Trung học | 0 (0) | 4 (11) | 11 (19) | 6 (18) | 21 (11) |
| Trung học chuyên nghiệp | 8 (14) | 11 (29) | 3 (5) | 9 (27) | 31 (17) |
| Cao đẳng | 4 (7) | 7 (18) | 3 (5) | 3 (9) | 17 (9) |
| Đại học | 43 (77) | 16 (42) | 34 (60) | 12 (36) | 105 (57) |
| Thạc sỹ | 1 (1) | 0 (0) | 3 (5) | 2 (6) | 6 (3) |
| Tiến sỹ | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) | 0 (0) |
| Tổng | 56 (100) | 38 (100) | 57 (99) | 33 (99) | 184 (99) |

Với mẫu trình bày, ít nhất cho thấy có những nhân viên có kinh nghiệm có thể được đào tạo nâng cao năng lực chuyên môn ở cấp đại học để họ đáp ứng nhu cầu nguồn nhân lực về công tác xã hội chuyên nghiệp. Thêm nữa, tỷ trọng những cán bộ hiện nay có bằng cấp trên đại học (thạc sỹ và tiến sỹ) ở tất cả các ngành trong tất cả các tổ chức (không chỉ là những người trong mẫu) ước tính vào khoảng 20% với 12% thạc sỹ và 8 % tiến sỹ. Vì thế mong muốn có tỷ lệ tương tự những người có bằng cấp cao về công tác xã hội là rất cần khi nghề này phát triển. Nếu yêu cầu đảm bảo các giảng viên đại học về công tác xã hội phải có bằng thạc sỹ được ghi nhận, thì rõ ràng rằng cần phải phát triển đào tạo ở nhiều cấp độ khác nhau (điểm này sẽ được làm rõ ở những thảo luận và kết luận tiếp theo).

Cần có bao nhiêu nhân viên xã hội ở Việt Nam?

Lập kế hoạch nguồn nhân lực đòi hỏi phải xác định nhu cầu về những kiến thức và kỹ năng mong muốn, cùng với đó là các loại hình đào tạo cần thiết. Do đó, bảng hỏi cho những người ở cấp độ quản lý bao gồm cả những câu hỏi về các vị trí công việc tuyển dụng nhân viên xã hội, những loại hình, cấp độ đào tạo và số lượng nhân viên xã hội cần được đào tạo, cũng như nhu cầu tuyển dụng nhân viên xã hội nếu như có đủ nguồn nhân lực.

Thứ nhất, có sự nhất trí cao về việc cần được đào tạo cho tất cả cán bộ đang làm việc trong các lĩnh vực được liệt kê trong bảng hỏi, bao gồm: Chăm sóc và bảo vệ trẻ em, người khuyết tật, hôn nhân và gia đình, mai dâm, sức khoẻ tâm thần, HIV/AIDS, lạm dụng chất gây nghiện, nghèo đói, người già cô đơn. Thực tế, mặc dù lĩnh vực chăm sóc và bảo vệ trẻ em được trên một nửa người tham gia nhắc đến (số lượng=96; 66%) nhưng những lĩnh vực khác những người tham gia cũng thống nhất từ 33 đến 46%. Vì thế có thể nhận ra nhu cầu cho công tác xã hội trong các lĩnh vực của an sinh xã hội là lớn.

Thứ hai, về loại hình và cấp bậc đào tạo, quan điểm được người tham gia cho rằng hình thức đào tạo tại chức cần thiết (n=78; 53%). Số ít người trả lời rằng nên đào tạo chính quy (tập trung) (n=46; 33%). Các cấp đào tạo dưới những hình thức trên cũng cần cung cấp, tuy nhiên, rất khác nhau. Có khá nhiều người đưa ra ý kiến đào tạo cần được thực hiện ở cả hai cấp Trung học chuyên nghiệp và Cao đẳng, Đại học (như chương trình khung mới của Bộ Giáo dục và Đào tạo đã xác định tất cả các chương trình cho các trường đại học, quan điểm này phản ánh thực tế trong quá khứ). Tuy nhiên, những số đó cũng chỉ ra rằng nhu cầu về số lượng những cơ sở đào tạo ở cấp Trung học chuyên nghiệp/ Trung cấp lớn hơn ở cấp Cao đẳng/ Đại học. Điều này dẫn đến một điểm rất quan trọng mô tả tổng quan lực lượng làm công tác an sinh xã hội, vấn đề này sẽ được bàn chi tiết hơn ở những chương sau.

Thứ ba, đối với câu hỏi sẽ tuyển dụng bao nhiêu nhân viên xã hội nếu lực lượng này có đủ, những người trả lời chủ yếu tập trung ở trong khối ngành của họ. Kết luận này có được khi xem xét trung vị mà trong mỗi trường hợp chỉ có một hoặc hai, với khoảng phân vị 95 % xảy ra ở nhóm dưới mức cao nhất của miền xác định (nói theo cách khác sự phân bố lệch nhiều về phần thấp hơn của miền xác định trong hầu hết các trường hợp). Những con số này được biểu diễn ở bảng 3.10. Với những câu hỏi trong bảng hỏi tập trung vào các phương pháp thực hành, những câu trả lời được phân bố đều hơn những kết quả có thể được dự báo trước (xem bảng 3.5). Giá trị danh nghĩa của số liệu này gợi mở việc cần tuyển dụng một số lượng lớn những nhân viên xã hội thực hiện các

công tác tham vấn và phát triển cộng đồng. Tuy nhiên, căn cứ vào số lượng lớn cán bộ đang làm việc với cá nhân và gia đình (ví dụ như trong ngành lao động, thương binh và xã hội; Ủy ban dân số, gia đình và trẻ em và Hội phụ nữ) cần đưa vào những lĩnh vực tuyển dụng thêm bù vào những thiếu hụt trong nguồn nhân lực.

Bảng 3.10 – Nhu cầu nhân viên xã hội đối với mỗi lĩnh vực công việc

| | Miền xác định | Trung vị | Khoảng phân vị 95 % | Số lượng (trong tổng số 145) |
|----------------------------------|---------------|----------|---------------------|------------------------------|
| Tham vấn | 1 – 400 | 2 | 20 | 69 |
| Làm việc với cá nhân và gia đình | 1 – 37 | 2 | 28 | 53 |
| Phát triển cộng đồng | 1 – 100 | 2 | 17 | 54 |
| Quản lý chương trình | 1 – 30 | 1 | 10 | 61 |
| Chính sách xã hội | 1 – 30 | 1 | 10 | 63 |
| Nghiên cứu xã hội | 1 – 15 | 1 | 5 | 41 |
| Hành chính | 1 – 20 | 2 | 10 | 49 |
| Khác | 1 – 75 | 2 | 7 | 10 |

Bảng 3.11 – Lĩnh vực cần đào tạo công tác xã hội theo trả lời của Cán bộ làm việc trực tiếp (Số trong ngoặc đơn chỉ số % của mẫu).

| | Hà Nội | Lạng Sơn | TP. Hồ Chí Minh | Đồng Tháp | Tổng |
|---------------------------|---------|----------|-----------------|-----------|----------|
| Chăm sóc và bảo vệ trẻ em | 32 (57) | 20 (53) | 32 (56) | 18 (55) | 102 (55) |
| Người khuyết tật | 15 (27) | 14 (37) | 20 (35) | 11 (33) | 60 (33) |
| Hôn nhân và gia đình | 18 (32) | 14 (37) | 15 (26) | 19 (58) | 66 (36) |
| Mại dâm | 15 (27) | 10 (26) | 9 (16) | 9 (27) | 43 (23) |
| Sức khoẻ tâm thần | 12 (21) | 11 (29) | 12 (21) | 5 (15) | 40 (22) |
| HIV/AIDS | 14 (25) | 17 (45) | 14 (25) | 10 (30) | 55 (30) |
| Lạm dụng chất gây nghiện | 17 (30) | 11 (29) | 10 (18) | 4 (12) | 42 (23) |
| Nghèo đói | 16 (29) | 18 (47) | 14 (25) | 6 (18) | 54 (29) |
| Người già cô đơn | 13 (23) | 12 (32) | 10 (18) | 7 (21) | 42 (23) |
| Khác | 8 (14) | 5 (13) | 12 (21) | 9 (27) | 34 (18) |

Đối với người trả lời là cán bộ làm việc trực tiếp, bảng hỏi đề cập đến những lĩnh vực công việc họ cho là cần được đào tạo công tác xã hội, đề cập tới cả những lĩnh vực mà họ mong muốn được đào tạo thêm và lĩnh vực mà họ nghĩ rằng cần thiết phải được đào tạo. Lĩnh vực đào tạo họ mong muốn được đào tạo thêm được trình bày trong bảng 3.11. Bảng hỏi đề cho người trả lời liệt kê tất cả mọi lĩnh vực họ cho là phù hợp, do vậy tổng số câu trả lời vượt quá tổng số người trả lời.

Một lần nữa công tác chăm sóc bảo vệ trẻ em chiếm phần lớn nhất trong các loại hình, tiếp theo là hôn nhân gia đình, người khuyết tật, HIV/AIDS và nghèo đói. Những lĩnh vực còn lại được nhóm lại với nhau (Không có đủ thông tin chi tiết phần trả lời “khác” để phân tích). Những thông tin này không chỉ ra những lĩnh vực có nhu cầu đào tạo gấp do sức ép của công việc hiện tại, liệu đây có phải là những lĩnh vực việc đào tạo khó tiếp cận hay đây là những lĩnh vực được cho là vấn đề cốt lõi hơn của công tác xã hội. Tuy vậy, trên một phần năm của mẫu hỏi đánh giá tất cả lĩnh vực đều cần được đào tạo thêm. Vấn đề cụ thể đào tạo về chăm sóc và bảo vệ trẻ em sẽ được trình bày lại trong những chương tiếp theo của bản báo cáo.

Một câu hỏi khác đặt ra cho cán bộ làm việc trực tiếp liên quan đến nhu cầu đào tạo là những nội dung nào bắt buộc cần đào tạo. Câu hỏi này cũng lấy những lĩnh vực công việc là trọng tâm và kết quả được trình bày trong bảng 3.12. Ngoại trừ phần trả lời "khác" (không có đủ thông tin vì người trả lời không nêu cụ thể) thì tất cả các phần còn lại có đến hơn một nửa số mẫu nêu sự cần thiết đào tạo công tác xã hội. Chỉ có ở Đồng Tháp chưa đến một nửa người được hỏi xác định nội dung "nghèo đói" là nội dung bắt buộc trong đào tạo công tác xã hội và cũng giống như ở nội dung "người già cô đơn" ở cả Lạng Sơn và Đồng Tháp. Chúng ta cũng thấy rằng nhìn chung những người ở những thành phố chính thường đưa ra câu trả lời với mỗi nội dung đào tạo cần thiết hơn những người ở tỉnh, ngoại trừ nội dung về nghèo đói được thừa nhận cao hơn một chút ở Lạng Sơn so với Thành phố Hồ Chí Minh, và nội dung "HIV/AIDS" được đề cập đòi hỏi đào tạo nhiều hơn ở Đồng Tháp. Một lần nữa nội dung "chăm sóc và bảo vệ trẻ em" được công nhận nhiều nhất, nhưng trong trường hợp này kết quả không thấy rõ rệt hơn so với ở những câu hỏi khác và chỉ cao hơn nội dung "HIV/AIDS" một chút và ngay sát sau đó là nội dung về "người khuyết tật".

Bảng 3.12 – Lĩnh vực cần đào tạo công tác xã hội- phần trả lời của Cán bộ làm việc trực tiếp.

| | Hà Nội | Lạng Sơn | TP. HCM | Đồng Tháp | Tổng |
|---------------------------|---------|----------|---------|-----------|----------|
| Chăm sóc và bảo vệ trẻ em | 51 (91) | 29 (76) | 50 (88) | 29 (88) | 159 (86) |
| Người khuyết tật | 43 (77) | 25 (66) | 45 (79) | 17 (52) | 130 (71) |
| Hôn nhân và gia đình | 42 (75) | 24 (63) | 39 (68) | 21 (64) | 126 (68) |
| Mại dâm | 40 (71) | 25 (66) | 38 (67) | 19 (58) | 122 (66) |
| Sức khỏe tâm thần | 40 (71) | 19 (50) | 37 (65) | 17 (52) | 113 (61) |
| HIV/AIDS | 45 (80) | 28 (74) | 44(77) | 30 (91) | 147 (80) |
| Lạm dụng chất gây nghiện | 43 (77) | 20 (53) | 39 (68) | 19 (58) | 121 (66) |
| Nghèo đói | 40 (71) | 25 (66) | 35 (61) | 15 (45) | 115 (63) |
| Người cao tuổi | 35 (63) | 18 (47) | 30 (53) | 13 (39) | 96 (52) |
| Khác | 3 (5) | 3 (8) | 3 (5) | 4 (12) | 13 (7) |

Những kết quả này chỉ ra tất cả những lĩnh vực trên đều cần những kiến thức và kỹ năng công tác xã hội. Điều này không cho rằng công tác xã hội là nghề duy nhất cần thiết cho bất kỳ loại hình nhu cầu. Tuy nhiên, điều này thể hiện sự khẳng định rất rõ ràng những cán bộ phục vụ cấp xã/phường và quận/huyện về nhu cầu phát triển lớn hơn đào tạo công tác xã hội cung cấp những kiến thức và kỹ năng hiện chưa có đủ để có thể được cấp bằng.

Tổng quan, những kết quả cho thấy cần phải có nhiều hơn những người được đào tạo công tác xã hội trong những lĩnh vực này tại Việt Nam. Thật không dễ dàng để có thể xác định cần bao nhiêu nhân viên công tác xã hội từ những con số này. Những số liệu này nói lên điều gì phụ thuộc vào việc trả lời câu hỏi làm thế nào để đưa ra được những con số như vậy. Khi kết hợp những phát hiện về quan điểm các cấp độ đào tạo với những dữ liệu về chức năng và các lĩnh vực công việc thì có thể xác định những tiêu chí mấu chốt giúp thực hiện được việc lập kế hoạch những số liệu này. Những tiêu chí là:

- Cả hai cấp bậc đào tạo là đại học (chuyên nghiệp) và trung cấp (bán chuyên nghiệp có nghĩa là mức độ gần với chuyên nghiệp nhưng thấp hơn mức độ học vấn) đều cần thiết
- Cần đào tạo nhiều lĩnh vực có nhu cầu – chăm sóc và bảo vệ trẻ em được nhấn mạnh, nhưng nhiều lĩnh vực khác cũng cần được công nhận là một phần của công tác xã hội.
- Có nhiều chức năng vì vậy cần có các phương pháp thực hành trong công tác xã hội.

Do đó việc lập kế hoạch cho cả đào tạo và tuyển dụng nhân viên xã hội ở Việt Nam nếu muốn đạt hiệu quả cần phải xem xét đến các tiêu chí trên. Những điểm này sẽ được đề cập sâu hơn trong chương 5 sau đây.

Một câu hỏi mà những số liệu này không thể đưa ra câu trả lời chính xác là cần có bao nhiêu nhân viên xã hội ở Việt Nam. Bởi vì hầu hết người trả lời câu hỏi về số lượng nhân viên xã hội có thể được tuyển dụng nếu như nguồn nhân lực này có đủ căn cứ vào môi trường làm việc trực tiếp của họ. Những con số này thể hiện các lĩnh vực công việc chứ không phải tổng số chung dự kiến. Bởi vậy phải sử dụng phương pháp khác để ước lượng quy mô tiềm năng của đội ngũ cán bộ làm công tác xã hội. Phần này cũng được thảo luận trong một phần của chương 5, sau phần những kết quả từ số liệu định lượng được trình bày trong chương 4.

Tóm tắt và kết luận

Chương này trình bày những kết quả thu được từ bảng hỏi điều tra. Bắt đầu bằng việc nêu lên những đặc điểm của mẫu điều tra, phần được xem là khá

đồng nhất với những kết quả so sánh ở cấp độ quản lý - độ tuổi cao hơn và phần đa là nam giới so với cấp độ trực tiếp - trẻ hơn và chủ yếu là nữ giới. Như đã trình bày, điều này khá giống với đặc điểm công tác xã hội và những nghề khác ở nhiều nước. Số lượng những công chức của Bộ Lao động Thương binh và Xã hội (bao gồm Sở Lao động Thương binh và Xã hội) trong mẫu cũng đã được ghi nhận, nhưng căn cứ vào quy mô cũng như những vai trò của Bộ và Sở trong lĩnh vực này điều này không coi là chênh quá. Tỷ trọng trong mẫu của những người làm công việc chăm sóc và bảo vệ trẻ em cũng được xem là phù hợp với hoàn cảnh hiện tại.

Phần lớn những người trả lời (60%) cho rằng họ đã được đào tạo công tác xã hội. Việc đào tạo này phần lớn nhằm nói đến các khoá đào tạo ngắn hạn được cấp chứng chỉ, và chỉ có khoảng từ 15% đến 20% được đào tạo công tác xã hội cấp đại học. (Từ những con số độc lập cho thấy những người được đào tạo ở trình độ đại học có thể được thể hiện quá cao trong mẫu). Một số người trả lời họ được đào tạo công tác xã hội thực tế là những người có bằng đại học của một chuyên ngành hoặc lĩnh vực khác và họ có học qua những lớp đào tạo tại chức về công tác xã hội. Loại hình công việc các cán bộ đang đảm nhận phần lớn là làm việc với cá nhân, gia đình và phát triển cộng đồng, còn công tác tham vấn, quản lý chương trình và công tác hành chính là loại hình công việc chiếm phần nhỏ nhất.

Việc xác định qui mô về nhu cầu nhân viên công tác xã hội ở Việt Nam hiện nay rất khó khăn. Tất cả các lĩnh vực (các nhu cầu xã hội) và loại hình (phương pháp) hay công việc đều được xác định rất cần thiết, với lĩnh vực chăm sóc và bảo vệ trẻ em và người khuyết tật được nhắc đến nhiều nhất; lĩnh vực tham vấn, quản lý chương trình và chính sách xã hội được đề cập đến nhiều nhất trong các loại hình công việc. Hiện nay, công tác đào tạo cho cán bộ đang làm việc trong lĩnh vực này chủ yếu ở nội dung chăm sóc và bảo vệ trẻ em. Tuy nhiên, không thể có được con số dự báo chính xác từ những dữ liệu của kết quả điều tra do vậy đã có phương pháp khác phù hợp hơn được đưa ra ở phần cuối của bản báo cáo này.

Những kết quả nghiên cứu này đã chỉ ra nhu cầu đào tạo và tuyển dụng cán bộ cả ở hai cấp chuyên nghiệp và bán chuyên nghiệp. Rất nhiều các lĩnh vực (nhu cầu xã hội) được xác định là cần thiết để thực hiện hàng loạt chức năng (về loại hình hay phương pháp thực hành). Bởi vậy việc lập kế hoạch phát triển nguồn nhân lực sẽ phải tính đến các yếu tố này.

Những số liệu này đưa ra thực trạng của công tác xã hội ở Việt Nam tại bốn địa bàn nghiên cứu. Trong chương tiếp theo những phần trả lời của những người được phỏng vấn sẽ bổ sung thêm vào bức tranh những ý kiến sâu hơn cho sự phát triển công tác xã hội.

Chương 4: Các ý kiến, quan điểm phát triển công tác xã hội – kết quả nghiên cứu định tính

Giới thiệu chung

Ở chương trước đã trình bày những kết quả định lượng. Những kết quả này đã đưa ra thực trạng về lĩnh vực an sinh xã hội ở Việt Nam và đưa ra chỉ số rõ ràng về nguồn nhân lực và tình hình đào tạo. Trong chương này, chúng ta sẽ xem xét những kết quả của phần nghiên cứu định tính. Những dữ liệu này không chỉ cung cấp cho chúng ta một cái nhìn tổng quan về tình hình hiện tại mà còn cung cấp một bức tranh sâu sắc hơn so với những dữ liệu nghiên cứu định lượng. Những kết quả này cũng giúp cho nghiên cứu xem xét những suy nghĩ hiện tại về tương lai. Điều gì là cần thiết? chúng ta mong muốn gì? và điều gì là có thể được? Những tài liệu định tính sẽ giúp trả lời tất cả các câu hỏi này.

Cấu trúc trong chương này sẽ được trình bày theo những chủ đề chính có trong các dữ liệu. Điều này cũng có nghĩa là sẽ không đi theo trật tự chính xác của các câu hỏi (xem phụ lục C), mà theo trật tự của các chủ đề. Vì lý do này mà một số câu hỏi được sử dụng trong các cuộc phỏng vấn được nhóm lại với nhau, trong khi những câu khác lại được thảo luận một cách riêng rẽ.

Vai trò của CTXH ở Việt Nam

Những ý kiến trả lời về vai trò của CTXH có xu hướng đa dạng căn cứ vào những kiến thức chi tiết về CTXH chuyên nghiệp. Một số người được phỏng vấn có kiến thức rộng có được từ đào tạo hoặc tiếp xúc làm việc với các đồng nghiệp đã được đào tạo hoặc được tham gia các chuyến thăm quan làm việc tại nước ngoài. Một số khác lại rất hạn chế về kiến thức vì họ ít liên hệ với những người phát triển CTXH. Ba câu hỏi được sử dụng để nói lên vấn đề này. Câu hỏi đầu tiên là câu hỏi mở:

“Theo anh chị vai trò của CTXH là gì?”

Câu hỏi thứ 2 là câu hỏi thứ 5 trong phiếu hỏi:

“Các vấn đề xã hội nào cần sự can thiệp của nhân viên xã hội?”

Câu hỏi thứ 3 là câu thứ 8 trong phiếu hỏi:

“Những hoạt động xã hội nào cần có nhân viên xã hội để hoạt động có hiệu quả.?”

Những câu hỏi này bổ sung cho nhau, trong đó người được phỏng vấn trả lời câu hỏi đầu tiên nói về nhân viên xã hội sử dụng phương pháp làm việc có kỹ năng, câu hỏi thứ 2 và thứ 3 nói về lĩnh vực hoạt động phù hợp của nhân viên xã hội. Đối với những câu hỏi khác, họ trở lại với câu trả lời ban đầu của mình nhưng vẫn có cơ hội bổ sung thêm vào phần trả lời trước của mình.

Một chủ đề chính nổi bật trong những câu hỏi này là loại nhu cầu nào đặc biệt cần trong công tác xã hội. Đó là những vấn đề như: Trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt, khủng hoảng gia đình, người khuyết tật bao gồm nạn nhân của chiến tranh và người già cần được bảo trợ xã hội, chữa trị và phục hồi cho người mắc phải các tệ nạn xã hội, xoá đói giảm nghèo, phát triển cộng đồng và xã hội và tham vấn trong nhiều lĩnh vực khác nhau (bao gồm trường học và bệnh viện). Những vấn đề này thống nhất với vai trò của công tác xã hội ở rất nhiều quốc gia và nó phản ánh sự ảnh hưởng mang tính quốc tế trong những suy nghĩ về công tác xã hội ở Việt Nam, cũng như sự thừa nhận về các nhu cầu của xã hội.

Có sự đồng nhất cao về quan điểm cho rằng công tác xã hội đóng một vai trò chủ đạo trong hoạt động bảo trợ xã hội cho những trẻ em có nguy cơ (10 loại hình trẻ em được quy định trong Luật pháp Việt Nam).

“Ví dụ trẻ em trong hoàn cảnh khó khăn (...) Nhận diện được trẻ em có nguy cơ sẽ sớm có phương án giải quyết. Rất nhiều trường hợp trẻ em có một thời gian có nguy cơ trước khi các em rời bỏ gia đình. Nếu chúng ta sớm nhận thức được thì sẽ có biện pháp can thiệp sớm. Có rất nhiều trẻ em bị bỏ rơi“.
(một cán bộ của Bộ LĐ-TB&XH).

Trẻ em chiếm tỷ lệ dân số lớn nhất của Việt Nam và cũng như văn hóa của nhiều quốc gia khác, trẻ em được coi là "tương lai của xã hội" (UNICEF, 2005). Hơn thế, nhiều người cho rằng trẻ em là những đối tượng đặc biệt dễ bị tổn thương, phụ thuộc vào chăm sóc của người lớn đảm bảo an toàn và phát triển về mặt thể chất, phát triển tâm lý và phát triển đạo đức và đang trong thời kỳ chuyển từ trẻ em thành người trưởng thành. Vì thế, nếu câu trả lời cho ba câu hỏi trên về vai trò và nhiệm vụ của công tác xã hội được lấy cùng nhau thì các nhu cầu của trẻ em và gia đình là những vấn đề luôn được đề cập thường xuyên. Nhân viên xã hội được coi là nghề nghiệp phù hợp tư vấn, tham vấn cho cha mẹ và trẻ em, can thiệp trong trường hợp trẻ có nguy cơ và đưa ra những quyết định hành động bảo vệ và đảm bảo rằng khi trẻ em không được bố mẹ chăm sóc thì sẽ có một phương án chăm sóc thay thế. Trẻ em đường phố là vấn đề được đặc biệt quan tâm trong khía cạnh này. Thêm vào đó, người trả lời phỏng vấn cũng cho rằng nhân viên xã hội là người giáo dục

cộng đồng về vấn đề làm cha mẹ và cuộc sống gia đình, cho dù ý kiến này không được đề cập nhiều như vấn đề về vai trò bảo trợ xã hội.

Một vấn đề khác cũng được đề cập không nhiều, tuy nhiên vẫn được coi là một nhiệm vụ quan trọng của công tác xã hội. Đó là bảo trợ xã hội cho những người khuyết tật, bao gồm cả thương binh và người già là lĩnh vực mà nhiều người cho rằng CTXH đóng một vai trò quan trọng. Một lần nữa, tham vấn, lập kế hoạch và điều phối cho những việc chăm sóc trực tiếp cũng được coi là một phần của CTXH. Phục hồi cho các đối tượng mắc phải các tệ nạn xã hội tương tự cũng được xem là nhiệm vụ của người nhân viên xã hội. Hơn thế, nhiều ý kiến còn cho rằng công việc này cần thiết có sự tham gia của nhân viên xã hội với tư cách là người giáo dục xã hội, thực hiện những công việc như giảng dạy mọi người về lối sống đúng chức năng xã hội hơn.

“... thực hiện việc trị liệu, phục hồi, giáo dục, giáo dục đại cương và phát triển nhân cách, trị liệu: Trị liệu làm việc, làm việc như là một cách trị liệu” (một cán bộ của Bộ LĐ-TB&XH).

Xoá đói giảm nghèo cũng là một vấn đề được quan tâm đặc biệt. CTXH được coi là nghề phù hợp làm việc với gia đình và cộng đồng. ở đây còn có một vai trò giáo dục xã hội thường được xem là một phần chính của CTXH: Giúp đỡ mọi người học cách thức quản lý nguồn lực cũng như thực hiện vai trò biện hộ giúp người dân tiếp cận các ngân hàng chính sách v v...

“Chúng ta đang trong quá trình đổi mới. Nhiều người nghèo, phụ nữ ở trong nhà ở chuột cần được cải thiện về cơ sở hạ tầng và tái định cư. Chúng ta cần có những nhân viên xã hội để hỗ trợ những người nghèo và yếu thế, nhưng hiện nay số lượng các đối tượng này ngày một gia tăng. CTXH hiện nay cần huy động và bảo vệ quyền được tham gia vào quá trình này. Họ là chủ thể chứ không phải là đối tượng. Quyền quyết định” (một cán bộ phát triển cộng đồng).

Trích dẫn trên đã đưa ra ví dụ chứng minh vấn đề này có liên quan tới vai trò rộng lớn trong phát triển xã hội và cộng đồng, CTXH được xem như một nghề kết hợp những khả năng nhằm hỗ trợ các cá nhân và gia đình có kiến thức hệ thống và kỹ năng hỗ trợ cộng đồng. Những ví dụ khác được đề cập cũng bao gồm việc giúp đỡ cộng đồng đưa ra ý kiến của mình trong việc tư vấn về phát triển cơ sở hạ tầng và quy hoạch nông thôn. Mở rộng vấn đề này có ý kiến cho rằng nhân viên xã hội cần sử dụng phương pháp phát triển xã hội và cộng đồng trong công tác môi trường, bao gồm các dự án nước sạch và vệ sinh, phát triển nông thôn bền vững và những vấn đề rộng lớn khác. Sở dĩ có những ý kiến như vậy vì có nhiều cán bộ tham gia vào công việc này có chuyên môn về

khoa học tự nhiên và kỹ thuật và sự tham gia của các nhân viên xã hội giúp tăng cường giao tiếp và hợp tác với những người dân trong địa bàn dự án.

Cuối cùng, trong chủ đề này, có một số nhỏ cán bộ xác định được vai trò của nhân viên xã hội trong những hoạt động cấp vĩ mô như hoạch định chính sách và lập kế hoạch.

“Ở cấp trung ương có nhiệm vụ xây dựng chính sách và các cơ chế quản lý. Từ cấp tỉnh trở xuống triển khai thực hiện chính sách và các chương trình ở cấp huyện và xã” (một cán bộ của Bộ LĐ-TB&XH).

Những người được phỏng vấn có ý kiến trên phần nhiều chính họ là người thực hiện nhiệm vụ này hoặc những người khác công nhận về vai trò đó hơn cả vai trò mang tính hệ thống của CTXH (ví dụ như phát triển xã hội và cộng đồng).

Tất cả những lĩnh vực hoạt động này được xác định là vai trò trọng tâm của CTXH nhưng lại không được thực hiện thường xuyên vì CTXH chưa phát triển thành một nghề chuyên nghiệp ở Việt Nam. Nói cách khác, không chỉ cho rằng đây là những lĩnh vực hoạt động công tác xã hội có thể đóng góp mà là những việc cần được thực hiện ở Việt Nam và vì thế nghề CTXH là rất cần thiết.

Một ý kiến đặc biệt khác nhiều lần được đưa ra không nhất trí với việc định nghĩa CTXH là một "hoạt động từ thiện". Rất nhiều người trả lời phỏng vấn, đặc biệt là những cán bộ làm việc trong các tổ chức phi chính phủ và từ cấp tỉnh trở xuống cho rằng hình ảnh về CTXH của công chúng vẫn rất gần với công tác từ thiện và điều này thực sự cản trở việc phát triển CTXH như một nghề chuyên nghiệp.

“Chúng ta phải nhận thức rằng CTXH là một nghề chuyên môn chứ không phải là từ thiện. Phát triển cách tiếp cận của Việt Nam để mọi người cùng tham gia” (một cán bộ phát triển cộng đồng).

Nhận thức được vấn đề trên không chỉ là lợi ích cho bản thân nhân viên xã hội về tư cách chuyên nghiệp mà nó còn giúp cho CTXH có thể đạt được mục tiêu.

“Sự khác biệt giữa CTXH và công tác từ thiện chính ở luận điểm của từ thiện: Trong hoạt động từ thiện, lợi ích dành cho những đối tượng và sẽ khiến họ luôn bị lệ thuộc” (một cán bộ phát triển xã hội Thiên chúa giáo).

CTXH chuyên nghiệp, như đã nêu, dựa trên mục tiêu là hỗ trợ đối tượng tự tìm ra cách giải quyết vấn đề của chính họ. Từ thiện là làm việc cho đối tượng, còn CTXH là làm việc với đối tượng và tăng cường khả năng tự giải quyết vấn đề của chính họ.

Một chủ đề nổi bật khác trong vai trò của CTXH chuyên nghiệp là cách thức tiếp cận đưa ra nhiệm vụ cùng tham gia. Nói cách khác, nhiều người trả lời phỏng vấn cũng như tham gia thảo luận về vấn đề tiến hành can thiệp đều bàn đến cách nhân viên xã hội thực hiện vai trò của họ, sử dụng kỹ năng tham vấn, CTXH cá nhân, giáo dục xã hội, huy động nguồn lực, trao quyền, nhân quyền và v.v... Điều này cũng được đề cập đến như một câu hỏi riêng biệt, vì vậy sau đây chúng ta sẽ chuyển sang phân tích những ý kiến về kỹ năng và kiến thức công tác xã hội.

Các kỹ năng và kiến thức CTXH

Những người tham gia phỏng vấn đều nhất trí cao về các kỹ năng và kiến thức CTXH. Mặc dù có một số ít đóng góp ý kiến của họ nói đến phẩm chất cá nhân nhiều hơn kỹ năng và kiến thức, song phần lớn là liệt kê những kỹ năng và kiến thức quan trọng đối với nhân viên xã hội. (Phẩm chất cá nhân sẽ được bàn đến ở chủ đề tiếp theo dưới đây).

Kỹ năng được đề cập đến nhiều nhất là giao tiếp giữa các cá nhân, như kỹ năng lắng nghe. Kỹ năng này có nghĩa là hiểu được thân chủ nói gì và có khả năng để cho thân chủ (có thể là một cá nhân, gia đình hay nhóm) hiểu rằng họ đang được lắng nghe. Đây cũng được coi là một phần của ý kiến chung cho rằng giao tiếp - một kỹ năng cốt lõi bao gồm việc không chỉ lắng nghe mà còn có khả năng phản hồi lại theo một cách thức mở.

Chúng ta cần phải giao tiếp với nhiều người trong những hoàn cảnh khó khăn (cán bộ của Hội chữ thập Đỏ Việt Nam).

Để có khả năng phân tích tình huống và thông tin lập kế hoạch, phối kết hợp với những người sử dụng dịch vụ là một kỹ năng quan trọng được đề cập thứ hai sau kỹ năng giao tiếp. Thực chất, đối với một số người trả lời phỏng vấn thì giao tiếp chỉ quan trọng nếu như nó làm cho nhân viên xã hội có thể suy nghĩ kỹ lưỡng và hành động hiệu quả trong việc giải quyết vấn đề:

“... lắng nghe và phân tích các vấn đề... kỹ năng phân tích ở đây phải nhanh... là giỏi nếu thấy được các giải pháp” (một giảng viên đại học).

Một kỹ năng khác được đề cập là thấu cảm (nhiều ý kiến cũng cho rằng kỹ năng này thuộc phẩm chất cá nhân):

“Cố đặt mình vào tình huống của thân chủ” (cán bộ của UBDS-GĐTE)

Hầu hết các ý kiến cũng liệt kê các phương pháp thực hành CTXH đặc thù như: Tham vấn, CTXH cá nhân, CTXH nhóm, phát triển cộng đồng và lập kế hoạch chương trình. Các loại hình hoạt động này được hiểu là liên quan đến các kỹ năng vì CTXH được xem như có một hệ thống kỹ thuật đặc biệt giúp cho người học có khả năng thực hiện những công việc này hiệu quả hơn những người chưa được học.

Một kỹ năng khác được nhiều người trả lời phỏng vấn nhắc đến theo nghĩa hiểu của Việt Nam là “huy động”. Thuật ngữ này được nhắc tới thường xuyên nhưng không có giải thích hoặc thảo luận gì, vì thế nó được coi như một thuật ngữ đương nhiên sử dụng hàng ngày trong giới CTXH ở Việt Nam. Thuật ngữ này đề cập tới khả năng nhân viên xã hội có thể kết nối vấn đề của đối tượng và những hoạt động can thiệp được thống nhất với những nguồn lực trong cộng đồng xung quanh, nhằm kết nối một cá nhân hoặc nhóm với những người khác và nguồn lực hiện có. Điều này khác với khái niệm "quản lý ca" được sử dụng ở CTXH phương Tây, nơi có sự kết nối chặt chẽ giữa các cấu trúc dịch vụ công và mạng lưới phúc lợi xã hội rộng lớn. Nó tương đương với ý tưởng "CTXH cộng đồng", mặc dù đây không phải là hình thức thực hành phổ biến. Huy động trong trường hợp này được hiểu theo nghĩa là một kỹ năng kết nối một người hoặc một nhóm người với cộng đồng của chính họ.

Về mặt kiến thức, những chủ đề rộng lớn hơn được bàn tới về các nhu cầu của người sử dụng dịch vụ và các nguyên tắc hàn lâm mà các lý thuyết CTXH được xây dựng trên đó, ví dụ như tâm lý học, xã hội học, luật và kinh tế học. Những kiến thức trước bao gồm kiến thức về các địa phương, cuộc sống của bộ phận dân cư nghèo trong xã hội, trẻ em cần được bảo vệ đặc biệt và các nhóm xã hội khác, các nhu cầu cụ thể về hệ thống và cấu trúc xã hội của Việt Nam. Một cán bộ của Bộ LĐ-TB&XH đã tóm tắt vấn đề này như sau:

“Để hiểu luật và các công ước... với VN và luật pháp quốc tế... Các vấn đề này sinh trong phát triển xã hội. Kiến thức từ các thể chế. Họ cũng cần có kiến thức vĩ mô về phát triển kinh tế, đô thị hoá... Về vấn đề buôn bán người thì phải hiểu bối cảnh của VN và các nước khác. Làm việc ở cấp tỉnh, cán bộ phải hiểu tình hình làm việc; phải hoà nhập với cộng đồng địa phương, ví dụ như dân tộc thiểu số và miền núi. Đối với các tổ chức và cộng đồng kiến thức

cụ thể về tâm lý của con người ví dụ trong trường hợp làm việc với người nghiện ma túy thì cần hiểu những hướng dẫn của Tổ chức sức khoẻ thế giới”.

Chủ đề này dường như được phản ánh trong nội dung đào tạo hiện nay. Sở dĩ nó bị ảnh hưởng lớn vì những tư vấn và đôi khi là những đóng góp trực tiếp của các chuyên gia quốc tế. Điều này giống với việc xây dựng CTXH ở hầu hết các quốc gia khác trên thế giới.

Phẩm chất cá nhân về CTXH

Nhiều ý kiến nói đến kỹ năng "thấu cảm" thông thường không phân tích thêm, nhưng lại phân biệt nó với "đồng cảm" cũng được nhắc đến trong một vài trường hợp. Một người đã định nghĩa thấu cảm như sau:

"Đặt địa vị của mình vào vị trí của thân chủ" (một cán bộ Chử thập đồ VN)

Hình ảnh nhân cách hoá kết hợp với phẩm chất có thể đánh giá cao hoàn cảnh của một người khác mà không coi thường họ.

Có nhiều người mong muốn coi vấn đề đạo đức là một phẩm chất cốt lõi của nhân viên xã hội. Đối với một số người, đó là mong muốn nhìn thấy sự công bằng xã hội, thậm chí là cống hiến cho mong muốn đó. Đối với những người khác thì đạo đức là yêu cầu nhân viên xã hội phải chân thật, đặt vấn đề của thân chủ lên trên lợi ích bản thân (như một cán bộ Hội Phụ nữ đã nói). Có 2 nguyên tắc nền tảng về đạo đức nghề nghiệp của Hiệp hội quốc tế các nhà CTXH: bản tuyên ngôn về các nguyên tắc (2004a), và điều thú vị là những tiêu chí đạo đức này được những người trả lời phỏng vấn nhắc tới dựa trên những giá trị của người Việt Nam chứ không hề bị ảnh hưởng của bên ngoài.

Ý kiến được nhắc tới tiếp theo là lòng nhiệt tình và tâm huyết. CTXH theo quan điểm này thì không phù hợp với những ai coi đây là một công việc để kiếm tiền.

"Đây không chỉ là một công việc thông thường" (một cán bộ trung tâm phục hồi cho người nghiện).

Thuật ngữ "cần có một trái tim" được sử dụng thường xuyên với ý nghĩa nhấn mạnh:

"... một ai đó tâm huyết cho công việc" (sinh viên tốt nghiệp của trường ĐH Mở bán công TP Hồ Chí Minh).

Đây là cụm từ có liên quan đến nhiều nền văn hoá khác (ví dụ như nó đã được dịch sang tiếng Anh là "ngắm vào trong máu"). Trong nhiều trường hợp khác, mọi người cũng nói về "tình thương yêu" như là một phẩm chất chủ đạo của người nhân viên xã hội. Nó bao gồm "tình yêu cuộc sống", "tình yêu công việc", "tình yêu nhân văn". Khái niệm này thường được viết trong các tài liệu CTXH phương Tây nói đến sự hạ mình, hay nói đến vấn đề quá thiên về tình cảm. Tuy nhiên, trong bối cảnh này khái niệm đó được hiểu theo nghĩa tích cực.

Rất dễ dàng có thể liệt kê những phẩm chất làm cho một người trở thành nhân viên xã hội "không tốt" hơn là kể ra những điều "tốt". Những phẩm chất không tốt bao gồm phán xét thân chủ, ý muốn trả thù và buộc người khác tuân theo niềm tin của mình. Như vậy, có thể nói ở Việt Nam hiện nay có sự nhất trí cao độ về những phẩm chất tốt nhân viên xã hội cần có và sử dụng những ý kiến này để tìm ra cách thức làm thế nào để vai trò của nhân viên xã hội được tiếp cận.

Đào tạo CTXH

Khi đề cập đến vấn đề đào tạo CTXH, những người trả lời phỏng vấn có xu hướng nói tới hai lĩnh vực đặc thù. Đầu tiên là cấp hàn lâm và thứ hai là cách thức cung cấp dịch vụ. Tuy nhiên, những ý kiến này cũng liên quan đến các yếu tố khác, ví dụ như khả năng tiếp cận và mục đích chương trình đào tạo cụ thể.

Trước tiên xem xét vấn đề loại hình đào tạo hàn lâm, các ý kiến tổng hợp xoay quanh việc nên đào tạo ở cấp cao đẳng hay đại học. Hầu hết người được phỏng vấn cho rằng nhân viên xã hội cấp cơ sở cần được đào tạo một cách hệ thống tại các xã/phường hoặc cơ sở đào tạo. Cũng có ý kiến nhấn mạnh trong một số trường hợp đồng nghiệp của họ thậm chí chưa tốt nghiệp phổ thông.

"Đào tạo ngắn hạn, tại chức. Chúng tôi cung cấp loại hình đào tạo này cho các tổ chức quần chúng, từ 1 đến 2 tuần. Ví dụ, chúng tôi tổ chức tập huấn từ 1 đến 2 tuần cho cán bộ làm việc ở trung tâm phục hồi, nhằm mục đích nâng cao nhận thức và cung cấp các kỹ năng cơ bản. Nội dung tập huấn căn cứ vào những hoạt động thực tế" (một giảng viên đại học).

Sau đó, bổ sung cho ý kiến trên, nhiều người cũng đồng ý rằng đào tạo cấp đại học chính quy là cần thiết để trang bị cho mọi người một kiến thức chuyên nghiệp đầy đủ. Một giảng viên cho biết, việc đào tạo này cần:

"Đào tạo chính quy hệ cao đẳng hoặc đại học, thạc sỹ, tiến sỹ và cao hơn... bởi vì chúng ta cần thiết kế chương trình đào tạo như là cho một nghề". (một giảng viên đại học).

Hầu hết những người được phỏng vấn đều cho rằng cả hai loại hình đào tạo trên đều cần thiết. Tuy nhiên, nhiều ý kiến cũng khẳng định tính bức thiết của việc xây dựng chương trình đào tạo CTXH một cách hệ thống theo hướng chỉnh sửa- cách mà mọi người nghĩ là có thể đạt được.

"Những người cán bộ làm việc tại xã/phường, họ không có nhiều thời gian vì vậy hình thức đào tạo tốt nhất là ngắn hạn" (một cán bộ Hội chữ Thập đỏ VN).

Loại hình đào tạo này được đánh giá là cần có cho cán bộ cấp xã/phường hàng năm. Tuy nhiên, nhiều người trả lời phỏng vấn nêu ra những thiết hụt về nguồn lực hoặc tài liệu đào tạo và đồng thời nhấn mạnh tính cấp thiết trong việc tạo ra các cơ hội học tập cho những người hiện đang làm công việc này.

Loại hình đào tạo đại học chính quy như đào tạo cấp bằng cử nhân, được cho là cần thiết cho những người trẻ tuổi mới bước vào nghề CTXH. Những người lớn tuổi có rất nhiều kinh nghiệm cuộc sống thường ít có nhu cầu đào tạo chính quy. Một số ý kiến khác lại đề cập đến việc cân đối thời gian để người làm CTXH nhiều tuổi có thể đi học vì họ quan niệm rằng chuyên nghiệp thì phải có bằng đại học. Câu trả lời ở đây phân biệt giữa chương trình học đại học 4 năm tập trung đối với sinh viên và chương trình đào tạo đại học ngắn hơn, có lẽ là đào tạo tại chức cho những người đã có bằng cấp hoặc được đào tạo khác có thể được công nhận. *"...Chúng ta cần đa dạng hoá loại hình đào tạo. Có sự khác biệt trong loại hình đào tạo dành cho sinh viên trẻ và cán bộ lớn tuổi làm việc tại cộng đồng". (Cán bộ UBDSGDTE).*

Đào tạo ngắn hạn hơn được cho là thực hiện tốt hơn theo hình thức đào tạo mô đun hoặc các khoá đào tạo ngắn hạn lấy tín chỉ và như vậy các nhân viên xã hội sẽ không bị ảnh hưởng nhiều đến công việc của họ mà vẫn có thể được đào tạo chuyên nghiệp.

Vì thế, có thể thấy trong các loại hình đào tạo chỉ có phần nào các khoá học được những người được hỏi trong mẫu nghiên cứu ủng hộ thực hiện theo các chương trình đào tạo đại học chính quy tập trung. Nhiều người nhất trí cao ý kiến trên vì cho rằng nhu cầu cấp thiết hiện nay là cần đào tạo nhanh chóng một số lượng lớn và các nhân viên xã hội có kinh nghiệm công tác cần được

công nhận. Vì những lý do trên, một số ít người cho rằng đào tạo từ xa cũng là một loại hình đào tạo tốt.

Một yếu tố cũng được nhiều người nói tới là phần thực hành trong nội dung chương trình đào tạo CTXH. Trên thế giới nội dung thực hành được coi là một tiêu chuẩn đào tạo CTXH (IFSW/IASSW, 2004) và những người trả lời phỏng vấn coi đây là điều cần phát triển thêm trong đào tạo. Một sinh viên đang học về CTXH cho rằng:

“Chúng tôi chỉ học tập trung vào lý thuyết, nhưng CTXH là một khoa học thực hành và chuyên nghiệp. Vì thế chúng tôi cần thực hành nhiều hơn”.

Một đồng nghiệp nhiều kinh nghiệm cũng bày tỏ quan điểm đồng tình:

“Nội dung đào tạo nên tập trung vào thực hành kỹ năng và thực hành tại cộng đồng. Các vấn đề xã hội nên đưa vào nội dung học tập để sinh viên cùng thảo luận và tập tìm cách giải quyết. Sinh viên cần được tạo cơ hội thực hành tại cộng đồng” (một cán bộ Hội Phụ nữ).

Trong số những ý kiến nhấn mạnh tầm quan trọng của thực hành như là một phần của đào tạo, cũng có sự thừa nhận về việc thiếu hụt cán bộ được đào tạo để hướng dẫn sinh viên thực hành. Điều này lại dẫn đến vấn đề tranh cãi là giải pháp nào cần được ưu tiên.

Luận điểm này dẫn đến nhìn nhận cuối cùng về đào tạo, Việt Nam đang thiếu những giảng viên được đào tạo để giảng dạy. Một yêu cầu thông thường là giảng viên dạy đại học phải có bằng thạc sỹ và giống như vấn đề về kiểm huấn viên cơ sở có sự thiếu hụt người đào tạo.

Giải pháp cho vấn đề này cho đến bây giờ là Bộ Giáo dục đào tạo tài trợ cho cán bộ đi học ở nước ngoài. Thông qua hoạt động này, Việt Nam đã có 40 người có bằng thạc sỹ CTXH (xem chương 2). Tuy nhiên, nhiều người trong số họ không làm việc trong trường đại học mà giữ vị trí trọng trách trong các cơ quan chính phủ hoặc tổ chức phi chính phủ. Những người trả lời phỏng vấn có ý kiến này đồng thời bày tỏ nhu cầu tiếp tục tìm kiếm nguồn hỗ trợ để nhiều cán bộ được học về CTXH ở nước ngoài hơn nữa với mục đích thiết lập một mạng lưới giảng viên CTXH có bằng cấp ở trình độ cao.

Thực hành CTXH

Ba câu hỏi được sử dụng trong phỏng vấn nhằm thu thập những ý kiến về vấn đề này gồm:

- Nhân viên xã hội cần hoạt động trong lĩnh vực nào?
- Cơ quan nào cần có nhân viên xã hội?
- Việt Nam cần bao nhiêu nhân viên xã hội?

Các ý kiến trả lời những câu hỏi trên sẽ lần lượt được đề cập.

Trước tiên, những vấn đề mà nhân viên xã hội cần tham gia là rất nhiều. Một người đã trả lời câu này với một tính chất bao hàm.

“Tất cả các lĩnh vực như lao động, thương binh và xã hội, chăm sóc y tế, giáo dục, an ninh, toà án, xí nghiệp...” (Cán bộ trung tâm phục hồi).

Có ý kiến trả lời một cách đơn giản:

“Tất cả các lĩnh vực!” (Cán bộ trung tâm phục hồi).

Nhiều ý kiến khác tập trung vào việc cụ thể hoá các vấn đề cần sự tham gia của nhân viên xã hội:

- Trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt (mỗi người trả lời phỏng vấn làm rõ một số nội dung cụ thể)
- Tệ nạn xã hội như nghiện hút, mại dâm, buôn bán phụ nữ và trẻ em, tội phạm, HIV/AIDS.
- Bạo lực gia đình và các vấn đề gia đình khác
- Nghiện rượu
- Khuyết tật
- Người già cô đơn
- Tham vấn tại trường học và làm việc với thanh niên.
- Phát triển cộng đồng
- Nghèo đói
- Vô gia cư
- Sức khoẻ tâm thần
- Di cư (từ nông thôn ra thành phố)
- Dân tộc thiểu số
- Giáo dục giới tính và các vấn đề giáo dục sức khoẻ khác
- Đồng tính và tình dục trước hôn nhân
- Hôn nhân cưỡng bức và kết hôn với người nước ngoài
- Quyền phụ nữ
- Chính sách xã hội.

Trên đây là bản danh sách tổng hợp những vấn đề thuộc lĩnh vực "an sinh xã hội". Thực chất, bản danh sách trên đã không bỏ sót một vấn đề hoặc nhu cầu nào. Nói cách khác, khi tất cả những vấn đề trên được đưa ra xem xét, không có một nhu cầu nào được xem là chỉ giành cho CTXH. Điều này không có nghĩa rằng không có một số nội dung được nhắc đến nhiều hơn những nội dung khác. Trẻ em cần bảo vệ đặc biệt, các vấn đề gia đình, bảo trợ xã hội và

làm việc với những đối tượng mắc phải các tệ nạn xã hội là những chủ đề được nhắc tới nhiều nhất. Tuy nhiên, các vấn đề trên không chỉ được những người trực tiếp làm việc trong lĩnh vực liên quan đề cập, chúng tỏ quan niệm cho rằng CTXH bao quát nhiều lĩnh vực, nhu cầu xã hội đã trở nên phổ biến trong cộng đồng.

Những người được phỏng vấn cũng đưa ra một danh sách rất nhiều các Bộ, Sở, cơ quan và tổ chức cần có nhân viên xã hội như sau:

- Bộ và các Sở LĐ-TB&XH (và các lĩnh vực hoạt động cụ thể của các cơ quan này)
- UBDSGDTE
- Hội Phụ nữ
- Đoàn Thanh niên
- Hội đồng nhân dân
- Các xã, phường
- Các tổ chức quần chúng
- Bệnh viện
- Trường học
- Các tổ chức phi chính phủ, bao gồm các tổ chức quốc tế
- Dự án phát triển cộng đồng
- Công đoàn
- Doanh nghiệp tư nhân
- Toà án và an ninh.

Một lần nữa, những người trả lời phỏng vấn đã mở rộng vấn đề này do đó có người mở rộng quan niệm: "*Vấn đề xã hội xảy ra ở khắp mọi nơi, vì thế mỗi tổ chức cần có một nhân viên xã hội*" (một sinh viên đại học).

Có ít ý kiến đề cập đến công đoàn và các doanh nghiệp tư nhân là những nơi có tiềm năng tuyển dụng nhân viên xã hội. Toà án và ngành an ninh được đề cập đến ít nhất, vấn đề này sẽ được thảo luận sau.

Cũng như danh sách các lĩnh vực cần có sự can thiệp của nhân viên xã hội, bản danh sách các tổ chức cần có nhân viên xã hội cũng đã rất toàn diện. Điều này củng cố thêm kết luận rút ra qua các cuộc phỏng vấn: CTXH đã được nhìn nhận tham gia vào rất nhiều lĩnh vực hoạt động đa dạng.

Câu hỏi thứ 3 về CTXH trong thực tế là Việt Nam cần có bao nhiêu nhân viên xã hội. Qua những bảng hỏi phỏng vấn, ý kiến và cách suy nghĩ của những người tham gia rất khác nhau. Một cách khái quát, các ý kiến có thể được chia

làm hai hướng chính: Các ý kiến nói đến vấn đề này trên phương diện một quốc gia và các ý kiến bàn đến chỉ trong phạm vi nghề nghiệp của họ.

Với những người hiểu câu hỏi là cần có bao nhiêu cán bộ CTXH thì đây thực sự là một câu hỏi lớn. Ví dụ, thảo luận nhóm của những sinh viên đã tìm ra cách thức tính số lượng nhân viên xã hội cần. Công việc tính toán này bị ngừng lại khi được so sánh với số lượng bác sỹ cần có (tính theo tỉ lệ dân số cần bác sỹ) vì con số là quá lớn. Một thành viên của nhóm kết luận:

“Đối với tôi con số thực không quá quan trọng bởi vì trong thực tế chúng ta duy động những người khác cùng làm CTXH” (một sinh viên).

Bên cạnh đó, một số ý kiến cho rằng mỗi xã phường cần ít nhất 1 nhân viên xã hội. Đây là cách làm phổ biến để tính toán số lượng nhân viên xã hội. Một số người nói thêm rằng mỗi viện, trung tâm (ví dụ như trung tâm bảo trợ xã hội, mái ấm tình thương và trung tâm phục hồi), bệnh viện cũng cần một nhân viên xã hội.

Cách tiếp cận khác trong vấn đề số lượng nhân viên xã hội là ý kiến của những người có góc nhìn từ lĩnh vực chuyên môn của họ. Tất cả những người có hướng tiếp cận này đều cho rằng tổ chức của họ cần ít nhất 1 nhân viên xã hội, một số khác thì cho rằng cần nhiều hơn. Tuy nhiên, riêng ngành toà án và an ninh có quan điểm khác: Hầu hết ý kiến cho rằng họ cần có nhân viên xã hội nhưng là trong tương lai chứ không phải hiện tại. Sau khi so sánh các ý kiến trả lời có thể kết luận rằng người được phỏng vấn có ít kiến thức trực tiếp về CTXH, do vậy họ không hiểu nhân viên xã hội nên đảm nhận vị trí nào trong cơ quan của họ, bộ phận nào cần có nhân viên xã hội.

Những khó khăn phải đối mặt và hỗ trợ cho CTXH

Trong phiếu phỏng vấn sâu có 2 câu hỏi thu được nhiều câu trả lời rõ ràng: Những khó khăn mà CTXH phải đối mặt trong quá trình phát triển của mình và những hình thức hỗ trợ đối với CTXH. Trong hầu hết các trường hợp, người trả lời phỏng vấn cho rằng hai vấn đề trên thực ra chỉ là một, và đơn giản là chuyển từ thể tiêu cực, thụ động sang thể tích cực. Đa số câu trả lời là lặp lại một cách tự ý thức, như một số người đã trả lời rằng “Như tôi đã trả lời ở câu hỏi trước”. Do vậy hai câu hỏi trên sẽ cùng được thảo luận với nhau khi phân tích, tập trung vào những điểm nhấn mà chúng tôi nêu ra như sau:

Mã nghề

Vấn đề mấu chốt dẫn đến các vấn đề khác là hiện nay ở Việt Nam, CTXH vẫn chưa có mã nghề. Mặc dù chính phủ Việt Nam đã thông qua chương trình đào tạo mà cơ quan đại diện là Bộ GD&ĐT, nhưng CTXH vẫn chưa có được vị trí trong khu vực làm việc nhà nước. Ví dụ:

"CTXH chưa được công nhận là một nghề. Thậm chí đối với Bộ LĐ-TB&XH, CTXH không phải là một nghề chuyên nghiệp" (một cán bộ Bộ LĐ-TB&XH).

Một hậu quả của sự thiếu hụt này là nhiều tổ chức hiện nay không thể tuyển dụng cán bộ với chức danh nhân viên xã hội mặc dù đã có một sự thoả thuận không chính thức rằng công việc họ đảm nhiệm thực chất là của một nhân viên xã hội. Với những người đã khẳng định được bằng cấp về CTXH nhưng họ vẫn không thể tìm thấy một chức danh nghề nghiệp nào như vậy, do đó hoặc là họ làm việc dưới một chức danh khác, hoặc là họ phải đi chỗ khác tìm việc. Điều này cũng có nghĩa rằng nhiều người với những bằng cấp khác nhau (được, y tá, giáo viên, báo chí, nông nghiệp, kỹ sư) đều có thể làm việc với tư cách là những nhân viên xã hội và sau đó họ sẽ tiếp tục học tại chức để lấy bằng cấp phù hợp với chuyên môn đó.

Việc không có mã nghề cũng gây khó khăn cho các tổ chức khi gây quỹ trả lương cho những người đang thực hiện chức năng của nhân viên xã hội. Rất nhiều ý kiến cho rằng các dịch vụ phúc lợi xã hội phải trông cậy vào lực lượng tình nguyện viên. Trong khi quỹ lương thì có nhưng lại thường rất thấp. Một người được đào tạo về CTXH đã bày tỏ:

"Cần phải xếp nhân viên xã hội ở những vị trí mà họ có thể đảm bảo cuộc sống cá nhân và tập trung vào công việc. Nếu như lương quá thấp thì người ta không thể làm việc tốt được". (một sinh viên).

Sinh viên trên là người sắp gia nhập lực lượng lao động đã đưa ra sự đánh giá về cách thức những vấn đề trên đã ảnh hưởng tới việc chọn nghề nghiệp của họ ra sao. Điều này cho thấy sự liên hệ giữa việc chưa có mã nghề và nhiều nhân tố thuộc về đào tạo do những người trả lời phỏng vấn khác chỉ ra, ví dụ như CTXH chưa được coi là môn học phổ biến trong chương trình đại học (xem dưới đây).

Một người tham gia phỏng vấn cho rằng nhân viên xã hội cần:

"... tin cậy, công việc rõ ràng, phát triển, có cơ hội thăng tiến" (một cán bộ đoàn thanh niên).

Luật pháp và chính sách

Tiếp theo vấn đề thiếu mã nghề, người trả lời phỏng vấn còn nói tới nhu cầu về luật pháp, chính sách và điều kiện làm việc cho nhân viên xã hội- thể hiện sự đồng tình của chính phủ - và nâng cao vai trò chuyên nghiệp trong xã hội rộng lớn hơn. Một cán bộ phát triển cộng đồng đã cung cấp ví dụ về vấn đề này như sau:

"Đôi khi người ta cho là đây là hoạt động mang tính chính trị. Thậm chí khi hợp tác làm việc với một chính quyền địa phương, cảnh sát có đi theo giám sát nhưng chúng ta được chính phủ bảo vệ. Ngay bản thân tôi, khi cảnh sát giám sát tôi trong quá trình thực hiện dự án phát triển cộng đồng và hỏi tôi có phải tôi là người của chính quyền không (của Hội đồng Nhân dân) không" - (một cán bộ phát triển cộng đồng).

Mặc dù có chính phủ ủng hộ và bảo vệ nhưng ít người biết được điều này vì thiếu các văn bản luật và chính sách công nhận CTXH là một nghề. Theo như một số người phát biểu, nhân viên xã hội bị hạn chế hiệu quả hoạt động vì họ *"không có quyền để hoạt động"* (một cán bộ UBDSGDTE).

Cách hiểu thống nhất về CTXH

Khái quát hơn, nhiều người phản ánh CTXH chưa được nhiều người nhận thức là một nghề nghiệp ở Việt Nam. Điều này không chỉ dẫn đến thực trạng trái ngược như trên mà còn đặt ra câu hỏi về vị trí, vai trò của nhân viên xã hội trong việc giúp đỡ cá nhân, gia đình và nhóm.

"CTXH còn mới mẻ ở Việt Nam, vì thế chúng tôi chưa nhận được nhiều sự ủng hộ từ phía cộng đồng và xã hội. Trong công việc có những lúc dường như không thể can thiệp được". (một sinh viên đại học).

Các vấn đề gặp phải trong phát triển nghề CTXH không chỉ có việc thiếu mã nghề, mà vấn đề còn là sự không hiểu biết và thừa nhận vai trò của CTXH trong cộng đồng và xã hội. Với những người đề cập đến vấn đề này xem là việc thiếu hiểu biết. Tuy nhiên, giải pháp cho vấn đề này chỉ được một số ít người đưa ra như có mã nghề, luật pháp, chính sách, vv... nhằm tăng cường nhận thức của xã hội về vị trí như một nghề chuyên môn của CTXH.

Các cán bộ của một tổ chức phi chính phủ lại đưa ra một nhận tố khác. Đó là việc CTXH thường không thể ngay lập tức mang lại những thay đổi lớn lao trong cuộc sống con người. Nó là một quá trình dần dần.

"Kết quả của CTXH thường không có ngay lập tức, vì thế mọi người không nhận thức được tầm quan trọng của CTXH trong việc giúp đỡ đối tượng. Chúng tôi cần nhiều thời gian, vì vậy ích lợi của hoạt động này không mang tính kinh tế". (Một cán bộ Hội chữ thập đỏ)

Điều này có nghĩa rằng nếu mọi người không có hiểu biết về CTXH thì họ sẽ hiểu không đúng về hiệu quả của CTXH.

Hỗ trợ về kinh phí và vật chất

Một nhân tố khác có ảnh hưởng đến sự phát triển của CTXH đi liền với việc chưa có mã nghề là hạn chế về ngân sách và hỗ trợ vật chất cho CTXH và các dịch vụ an sinh xã hội. Rõ ràng đây là một trong những vấn đề mà tất cả các tổ chức đang phải đối mặt: Làm thế nào để có khả năng trả lương thoả đáng và có đủ nguồn lực vật chất để cung cấp cho các dịch vụ xã hội. Cả những tổ chức thuộc chính phủ và phi chính phủ đều bị hạn chế về ngân sách và điều này ảnh hưởng đến sự lựa chọn hình thức thực hiện CTXH và số lượng nhân viên xã hội với tư cách là nguồn lực để cho công việc được tiến hành. Một cán bộ lâu năm của một tổ chức phi chính phủ đã chỉ vào đồ đạc trong phòng chúng tôi đang ngồi để thực hiện phỏng vấn và nói:

"Thiêt bị - máy tính đã bị hỏng, chúng tôi chỉ có một máy điện thoại và một máy fax cho cả phòng" (một cán bộ Hội chữ Thập đỏ VN).

Một trung tâm bảo trợ xã hội của Chính phủ đã mô tả sự cần thiết phải tham gia các hoạt động kinh tế (sản xuất và bán hàng hoá) để cung cấp cho những người sử dụng dịch vụ vì họ không có khả năng đóng góp.

Đào tạo CTXH

Nhiều người được phỏng vấn đã cho rằng thực trạng các loại hình đào tạo và việc mở rộng đào tạo và giảng dạy hiện nay về CTXH là một hạn chế đối với sự phát triển của CTXH. Bên cạnh đó còn một số nhân tố khác được xem là một phần của vấn đề này. Trước tiên, mặc dù các khoá tập huấn ngắn hạn về CTXH đã và đang được các cơ quan đứng ra tổ chức, ví dụ như UNICEF song vẫn còn nhiều người làm việc trong lĩnh vực an sinh xã hội được đào tạo rất ít hoặc chưa được đào tạo về CTXH.

Thứ hai, các hình thức đào tạo thường bị đánh giá là quá truyền thống và thụ động. Hậu quả làm gia tăng việc sử dụng những nguyên tắc không tốt trong khi làm việc với đối tượng.

"Cách học thụ động của sinh viên không đem lại sự sáng tạo và sau đó lại chuyển giao cách làm này với đối tượng của chúng tôi (một cán bộ phát triển xã hội Thiên chúa giáo).

Một điều đáng lưu ý là cán bộ ở những trường đại học mà chúng tôi thăm quan đưa ra vấn đề về các mô hình đào tạo phù hợp với cố vấn quốc tế. Vấn đề đặt ra ở đây là cần có những thay đổi nào? Đào tạo CTXH đang được mở rộng nhanh chóng đã đặt ra một yêu cầu lớn đối với các trường đại học là cần phải có những giảng viên được trang bị đầy đủ kiến thức cần thiết để thực hiện chương trình giảng dạy mới.

Thứ ba, tài liệu giảng dạy cho việc đào tạo còn hạn chế, đặc biệt là các tài liệu đề tra cứu. Các tài liệu nước ngoài khá đủ song chúng cần được dịch ra tiếng Việt trong khi tài liệu tiếng Việt thì rất ít, do đó người học ít có khả năng ứng dụng những điều học được trong bối cảnh công tác cụ thể của họ. Một số tài liệu dành cho các khoá tập huấn ngắn ngày, đào tạo tại chức và đại học chính quy đang được chuẩn bị. Tác giả biên soạn những tài liệu này gồm cả chuyên gia Việt Nam và nước ngoài. Rõ ràng là khi những tài liệu này được hoàn thành thì chúng sẽ nhận được sự tiếp nhận nồng nhiệt từ phía những người được phỏng vấn đã nhấn mạnh vấn đề này.

Thứ tư, đào tạo có xu hướng thiên về lý thuyết và thiếu thời lượng thực hành. Đây dường như là hạn chế trong chương trình đào tạo và vì vậy có rất ít những đợt thực hành có kiểm huấn.

"Còn có hạn chế về thực hành trong chương trình học tập" (một sinh viên đại học).

Mặc dù chương trình đào tạo mới đây được Bộ GD&ĐT thông qua đã chú ý đến thời lượng thực hành cho tương xứng với tiêu chuẩn quốc tế nhưng vẫn chưa được thực hiện và có thể thấy những ảnh hưởng của nó. Nếu thiếu thực hành, quá trình cố gắng của sinh viên trong việc kết nối những gì họ suy nghĩ và lĩnh hội được với thực tế sẽ trở nên khó khăn hơn. ý kiến về tính thực tế là vấn đề thường xuyên được đặt ra trong lớp học.

Thứ năm, tiếp theo những vấn đề trên là việc Việt Nam có rất ít giảng viên CTXH có bằng cấp chính quy và kinh nghiệm dày dặn trong lĩnh vực thực hành mang tính chuyên môn này.

"Các giáo viên không có đủ kinh nghiệm trong thực hành. Một hiện tượng rất phổ biến là những người vừa tốt nghiệp năm trước thì năm nay họ đã đứng trên bục giảng dạy chúng tôi" (một cán bộ phát triển xã hội Thiên chúa giáo).

Kiến nghị trên liên quan đến một vấn đề khác mà người trả lời phỏng vấn nhắc đến nhiều lần: Tình trạng thiếu giảng viên CTXH để đáp ứng nhiệm vụ phát triển lực lượng nhân viên xã hội đã qua đào tạo.

"Một khó khăn trong đào tạo là thiếu giảng viên" (một giảng viên trường đại học).

Mặt khác, thực trạng trên lại có một nguyên nhân sâu xa hơn: Thiếu người đào tạo cho các giảng viên CTXH.

"Chúng tôi đang thiếu những nguồn lực chủ chốt, đó là người đào tạo cho giảng viên. Khi chúng tôi cần lời khuyên thì khó mà tìm được ai" (một cán bộ trung tâm phục hồi chức năng).

Nếu thiếu đội ngũ trên thì quá trình phát triển CTXH sẽ chậm lại.

Các tổ chức chuyên nghiệp và sự hỗ trợ

Khi hỏi về những khó khăn và nhu cầu, vấn đề cuối cùng được người trả lời phỏng vấn nhắc đến là sự kết nối giữa những nhân viên xã hội chuyên nghiệp thông qua các tổ chức chính thức và mạng lưới phi chính thức. Những người được phỏng vấn đã bày tỏ nhu cầu cần có những cách thức chia sẻ kỹ năng và kiến thức nhằm đảm bảo rằng họ luôn cập nhật thông tin và hỗ trợ nhau trong hoạt động chuyên môn của mình.

Có hai cách để cập nhật thông tin. Cách thứ nhất là thông qua việc đào tạo chuyên môn thường xuyên một cách có hệ thống. Khái niệm này liên quan đến việc yêu cầu đào tạo như một nghề thực sự, dù là đào tạo chính quy hay tại chức. Những người được phỏng vấn cho rằng khi học viên có được bằng cấp đầu tiên ở trình độ sơ cấp, họ cần tiếp tục học lên trong suốt quá trình làm việc của mình để nâng cao kỹ năng và kiến thức và đảm bảo rằng họ luôn nắm được những thông tin cập nhật nhất. Việc cập nhật thông tin có thể đạt được một cách phi chính thức thông qua mạng lưới trao đổi giữa các cá nhân và nhóm. Vấn đề này được mô tả như sau:

"Một mạng lưới các nhân viên xã hội nhằm tổ chức các hoạt động tăng cường kiến thức" (một giảng viên đại học).

Như vậy, giáo dục chuyên môn một cách thường xuyên là trách nhiệm, nhiệm vụ trọng tâm mà các trung tâm cần thực hiện để đạt được một địa vị chuyên nghiệp.

Hiệp hội chuyên nghiệp cũng được đặt ra trong chủ đề này. Đó là một tổ chức chính thức được tạo thành từ những nhà nhân viên xã hội có khả năng thúc đẩy sự phát triển không ngừng của các kỹ năng, kiến thức và có thể đại diện cho quyền lợi của nghề CTXH.

"Chúng tôi cần có một tổ chức nghề nghiệp. Đó sẽ là sự áp dụng những giá trị nghề nghiệp và nguyên tắc vào trong công việc thực tế" (một cán bộ phát triển cộng đồng).

Như vậy, tổ chức nghề nghiệp CTXH cần có những tiêu chuẩn phù hợp để thành lập và giúp phát triển chất lượng CTXH. Bên cạnh đó, tầm quan trọng của việc thành lập hiệp hội chuyên nghiệp còn ở chỗ nó sẽ giúp nâng cao tiếng nói của CTXH trong đối thoại với các nghề nghiệp khác, với các tổ chức chính phủ và cộng đồng xã hội. Có thể thấy rõ điều này khi so sánh với bác sỹ và luật sư: Họ có hiệp hội chính thức để hỗ trợ các thành viên trong ngành về kỹ năng, kiến thức, tiêu chuẩn và khả năng nói lên những ý kiến của mình về những gì mình quan tâm trong phạm vi xã hội rộng lớn hơn.

Tóm tắt và kết luận

Chương này đã trình bày những kết quả có được từ các cuộc phỏng vấn sâu có chất lượng trong khoảng thời gian từ tháng 4 đến tháng 6/ 2005. Bắt đầu đi từ phần nói về vai trò của CTXH với định nghĩa là những can thiệp có kỹ năng đối với cá nhân, gia đình, nhóm và cộng đồng nhằm cung cấp sự hỗ trợ về xã hội, giúp đỡ xoá bỏ các tệ nạn xã hội để thúc đẩy phát triển cộng đồng, tiến hành lập kế hoạch chương trình, chính sách xã hội và nghiên cứu trong những lĩnh vực liên quan.

Cuộc thảo luận sau đó chuyển sang các kỹ năng và kiến thức của CTXH.

Kỹ năng giao tiếp được xem như là nền tảng, bao gồm lắng nghe và phân tích vấn đề. Các thuật ngữ trong thực hành CTXH đã được thế giới thừa nhận như CTXH cá nhân, nhóm và phát triển cộng đồng đều được nhắc tới thường xuyên. Một điểm đáng lưu ý là khái niệm "huy động" với hàm nghĩa của Việt Nam đã được thảo luận.

Phẩm chất cá nhân cần thiết trong CTXH là sự thấu cảm, giao phó, đạo đức và không tự cao tự đại. CTXH phải được thực hiện bằng cả trái tim với tình yêu nghề nghiệp và nhân loại.

Khi thảo luận về vấn đề đào tạo đã có một số khó khăn nổi lên.

Chương trình đào tạo cơ bản nên có cả hình thức ngắn hạn, tại chức và chính quy ở bậc đại học. Điều này là cần thiết cho các loại cán bộ làm CTXH: Những người thực hiện công tác xã hội, đặc biệt là ở các xã và những người đã có bằng cấp thích hợp với hình thức đào tạo tại chức, đào tạo chính quy đại học lại phù hợp với những người đang bước vào nghề CTXH. Điều này lại đặt ra vấn đề về phát triển CTXH chuyên nghiệp ở Việt Nam với những cấp độ khác nhau tương ứng với từng loại hình đào tạo. Đồng thời phản ánh nhu cầu phức hợp về các dịch vụ nhằm tạo điều kiện cho các nhân viên xã hội vừa làm việc vừa học tập hay vừa đi học vừa được tuyển dụng. Nhiều ý kiến cũng cho rằng cần tăng thời lượng thực hành trong nội dung tập huấn CTXH để chương trình học có thêm cơ sở thực tiễn.

Trong thực tế, danh sách các yêu cầu của xã hội cần có sự can thiệp của nhân viên xã hội là rất dài. Nó bao gồm tất cả các lĩnh vực an sinh xã hội và các khía cạnh khác của xã hội mà có nảy sinh vấn đề. Vì thế các cơ quan cần có nhân viên xã hội là rất nhiều, gồm có chính phủ, các tổ chức phi chính phủ và các tổ chức xã hội dân sự khác. Không có gì đáng ngạc nhiên khi câu hỏi liệu Việt Nam cần bao nhiêu nhân viên xã hội là rất khó trả lời nhưng nó thể hiện sự quan tâm đến đội ngũ cán bộ và kiến thức thực hành của họ trong CTXH.

Cuối cùng, những khó khăn và yêu cầu đặt ra trong việc phát triển CTXH trước hết là chưa có mã nghề, thứ hai là nhu cầu thiết lập một tổ chức nghề nghiệp chính thức. Nếu không đáp ứng được hai điều này, vấn đề tiền lương và nguồn lực cũng như việc đào tạo chuyên nghiệp, các tiêu chuẩn, vai trò xã hội của CTXH sẽ còn tiếp tục gặp phải những khó khăn.

Tất cả những kết luận trên là nguồn thông tin phong phú khiến chúng ta phải quan tâm hơn đến nguồn nhân lực và vấn đề đào tạo nhằm phát triển nghề CTXH. Vì vậy, ở chương tiếp theo những kết luận rút ra trong chương này sẽ được nhóm lại với những kết luận định lượng ở chương trước. Việc thảo luận sẽ tập trung sâu hơn vào vấn đề tìm ra cách thức đạt tới sự phát triển của CTXH như một nghề ở Việt Nam.

Chương 5: Thảo luận Khung định hướng phát triển Công tác xã hội (CTXH)

Giới thiệu chung

Hai chương trước đã trình bày về những kết quả trong các cuộc điều tra định tính và định lượng. Trong chương này, các ý tưởng về những kết quả trên sẽ được đưa ra cùng nhau để xem xét những nhu cầu cần được đáp ứng nhằm đảm bảo cho sự phát triển vững mạnh của Công tác xã hội ở Việt Nam. Chương này sẽ đưa ra một khung chương trình cho việc lập kế hoạch cho nguồn lực con người được dựa trên sự phân tích về các ý tưởng đã được phác họa bởi cuộc nghiên cứu này. Vậy để đạt được khung mô hình này, phần thảo luận này sẽ xem xét sâu hơn về những vấn đề cốt yếu đã được những người tham gia đưa ra.

Những ý tưởng cho Công tác xã hội tại Việt Nam

Nhằm phát triển một mô hình cho nghề công tác xã hội phù hợp với Việt Nam điều rất quan trọng là chúng ta phải nhận ra được sự khác biệt về văn hoá, cấu trúc về chính trị và xã hội cũng như con đường phát triển kinh tế của đất nước này. Việt Nam đang trong quá trình chuyển đổi nền kinh tế, phải đối mặt với rất nhiều thách thức khó khăn từ ảnh hưởng của việc toàn cầu hoá lên nền kinh tế và các tác động lên cộng đồng, gia đình và các cá nhân do đói nghèo và những thay đổi về khuôn mẫu trong cuộc sống xuất phát từ việc hiện đại hoá. Do đó những hướng phát triển chính hiện nay trong công tác xã hội đang diễn ra tại thời điểm mà Việt Nam đang trải qua các thay đổi cũng giống như các nước khác và nó đòi hỏi sự phát triển công tác xã hội như một tất yếu.

Mặc dù có sự nhất trí rất rộng rãi giữa rất nhiều người liên quan trực tiếp đến sự phát triển của công tác xã hội cả về bản chất và trọng tâm của nghề này, song vẫn còn nhiều người hiểu khá mơ hồ về Công tác xã hội. Điều này còn xảy ra ngay cả với một số cán bộ công tác trong lĩnh vực cung cấp các dịch vụ cộng đồng như là trong ngành toà án hay công an. Vậy để đóng vai trò quan trọng, công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam rất cần thiết có được những hiểu biết và nhận thức chung về các khía cạnh sau:

- Công tác xã hội sẽ thực hiện những nhiệm vụ gì?
- Cách hiệu quả nhất trong việc sắp xếp tuyển dụng nhân viên xã hội
- Tại cấp độ nào hoặc những cấp độ nào cần phải được đào tạo công tác xã hội và nó sẽ được điều phối như thế nào? (bao gồm cả việc đào tạo giáo

- viên CTXH và tạo ra các cơ hội cho việc mở rộng đánh giá thực hành).
- Những người rất có kinh nghiệm trong hoạt động công tác xã hội nhưng chưa được đào tạo sẽ được tổ chức và đào tạo như thế nào (và vấn đề này có thể được coi như là một phần của Công tác xã hội hay không hay là chúng ta phải tách riêng nó?)
 - Làm thế nào để Công tác xã hội chuyên nghiệp chia sẻ và phát triển kiến thức và các kỹ năng một cách rộng rãi (ví dụ như qua sự hình thành của một hiệp hội Công tác xã hội).

Những câu trả lời cho các câu hỏi trên sẽ đóng một vai trò rất quan trọng cho việc thúc đẩy sự phát triển của công tác xã hội ở Việt Nam cho giai đoạn 10 năm tới.

Các nhiệm vụ của Công tác xã hội

Việt Nam là một đất nước trong thời kỳ chuyển đổi nên hiện phải đối mặt với rất nhiều khó khăn và thách thức. Công tác xã hội sẽ có thể đóng góp một phần đáng kể trong việc giải quyết những khó khăn và thách thức đó. Trong phần thảo luận ở Chương I, lĩnh vực bảo trợ xã hội, ngăn ngừa tệ nạn xã hội và phát triển xã hội đã được đề cập đến. Những vấn đề này đã được trình bày trong suốt cuộc điều tra và những cuộc phỏng vấn của những người liên quan trực tiếp đến các lĩnh vực này và những người có trách nhiệm trong việc hoạch định chính sách đã thể hiện rất rõ rằng đây là lĩnh vực chủ đạo của thực hành Công tác xã hội.

Điều đầu tiên, công tác xã hội đóng một vai trò chủ đạo trong việc đưa ra các dịch vụ dành cho trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt. Ngoài ra công tác xã hội còn áp dụng cho các gia đình nơi mà trẻ em bị bỏ rơi, bạo lực hoặc bị bóc lột, các gia đình đang phải chịu các áp lực từ việc nghèo đói, từ các nhu cầu do sự thay đổi nhanh chóng của nền kinh tế hay là nơi có nguy cơ về buôn bán trẻ em hoặc bị ép buộc tham gia vào các hoạt động mại dâm. Trẻ em khuyết tật cũng có các nhu cầu cụ thể riêng mà chưa được xã hội nhận biết một cách đầy đủ. Trong những trường hợp này thì những người lớn cũng cần có nhu cầu về trợ giúp xã hội (như là người mắc bệnh tâm thần, người tàn tật, người già không được gia đình chăm sóc hoặc nơi mà sự chăm sóc đang phải chịu sức ép rất lớn), nhân viên xã hội có thể đóng vai trò trong việc thực hiện hàng loạt các chức năng nhằm thúc đẩy việc nâng cao cuộc sống cho các cá nhân và gia đình cũng như khuyến khích cho các cộng đồng vững mạnh hơn. Thực hành Công tác xã hội như tham vấn; các ca gia đình; Công tác xã hội nhóm; phát triển cộng đồng... là những bằng chứng xác thực, đã và đang được giảng dạy tại các khoá học ngắn hạn và là một trong những phần trong chương trình hiện có và đang được giảng dạy tại một số trường đại học. Kiến thức cơ bản của các

vấn đề trên là công tác xã hội, như vậy bây giờ nó sẽ nâng cao các dịch vụ để có một đội ngũ được đào tạo một cách chuyên nghiệp.

Thứ hai, một vai trò chính của công tác xã hội trong việc giải quyết những “tệ nạn xã hội” hiện có đã được xác định. Sự cung cấp các dịch vụ xã hội nhằm hỗ trợ các trung tâm cho người cai nghiện, trung tâm phục hồi nhân phẩm cho gái mại dâm và những người vi phạm pháp luật cũng như các trung tâm chăm sóc và hỗ trợ cho những người bị nhiễm HIV/AIDS hay là những phụ nữ bị buôn bán qua biên giới nay trở về cộng đồng... đó là tất cả các lĩnh vực mà nhân viên xã hội phối hợp với các ngành và các tổ chức chính quyền khác để có thể đáp ứng được các nhu cầu của cá nhân hay họ sẽ làm việc với cộng đồng để đạt được những sự thay đổi môi trường xã hội mà đã làm gia tăng những vấn đề này. Như trong công việc bảo trợ xã hội, Tham vấn, Công tác xã hội cá nhân và nhóm, phối hợp lập kế hoạch chương trình, quản trị và nghiên cứu là các phương pháp mà nhà nhân viên xã hội có thể sử dụng trong những trường hợp này.

Thứ ba, có một loạt các nhiệm vụ mà công tác xã hội có thể thực hiện tại Việt Nam tuy nhiên không rõ nét, nó đang được hiểu dưới khái niệm bảo trợ xã hội hoặc chống lại các tệ nạn xã hội. Chúng bao gồm: Việc cung cấp dịch vụ tham vấn và CTXH cá nhân tại trường học cho sinh viên là những người đang gặp căng thẳng; tham vấn và CTXH cá nhân, quản lý ca cho các thân chủ trong bệnh viện hoặc người ốm tại cộng đồng, những người mà rất cần sự giúp đỡ dưới tác động của gia đình và cá nhân về sức khoẻ ốm yếu của họ; giúp đỡ các cặp vợ chồng và gia đình đối phó lại các khủng hoảng trong mối quan hệ của họ sử dụng các kỹ năng tham vấn và CTXH cá nhân. Nghiên cứu này chỉ ra rằng mặc dù nó chưa được những người tham gia chấp nhận rộng rãi nhưng có rất nhiều người trong lĩnh vực này đã nhận ra được giá trị về sự đóng góp của CTXH.

Thứ tư, ở phạm vi rộng hơn, các nhà nhân viên xã hội trong cộng đồng có thể kết hợp việc lập kế hoạch chương trình và quản lý bằng các kỹ năng làm việc với nhóm, các kỹ năng tổ chức cộng đồng nhằm hỗ trợ các cộng đồng xác định vấn đề mà họ đang gặp phải do hậu quả của sự thay đổi nhanh chóng kinh tế và xã hội. Từ các dữ liệu, chúng ta có thể thấy rằng các nhân viên xã hội có vai trò quan trọng trong quá trình đô thị hoá cũng như ở nông thôn nhằm hỗ trợ cộng đồng đáp ứng các nhu cầu trong nền kinh tế hiện đại. Tác động của đổi mới và sự chuyển biến của nền kinh tế được diễn ra tại thành phố, các vùng nông thôn. Công tác xã hội có thể đóng vai trò trong việc phối hợp với các chuyên gia phát triển kinh tế và các nhà làm công tác quy hoạch đô thị.

Các nhân viên xã hội cũng có thể hỗ trợ các gia đình trong tư vấn và cung cấp giáo dục xã hội liên quan tới vay vốn.

Trong cả bốn khái niệm rất rộng về nhiệm vụ của các nhà nhân viên xã hội thì họ có thể được sử dụng cả trong các ban ngành cơ quan của chính phủ cũng như các tổ chức phi chính phủ đối với công tác phát triển các chính sách và triển khai các nghiên cứu.

Hệ thống cơ quan tổ chức công tác xã hội

Nhiệm vụ xác định của công tác xã hội đặt ra yêu cầu việc sử dụng nhân viên xã hội tại các bộ ban ngành cũng như các tổ chức phi chính phủ hay là các tổ chức dân sự trong xã hội ở tất cả các cấp độ từ cấp Trung ương đến thành phố, quận huyện và xã. Các nhiệm vụ cụ thể sẽ quy định khác nhau ở các cấp độ và loại hình đào tạo (điểm này sẽ được thảo luận kỹ hơn dưới đây):

Các ban ngành cơ quan có chức năng phù hợp trong việc tuyển dụng nhân viên xã hội đã được xác định trong cuộc điều tra là:

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội bao gồm cả các phòng, ban thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội
- Ủy ban Dân số Gia đình và Trẻ em
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (đặc biệt là trong các trường học)
- Hội Phụ nữ, Mặt trận Tổ quốc, Đoàn Thanh niên và các tổ chức đoàn thể khác.
- Ủy ban Nhân dân (ví dụ như trong phát triển cộng đồng)
- Bệnh viện hoặc các loại hình dịch vụ chăm sóc sức khỏe khác
- NGOs (lưu ý rằng một vài tổ chức quốc tế có thể đã tuyển dụng các nhà nhân viên xã hội nước ngoài)
- Các ban ngành cơ quan nhà nước khác (công an, toà án)
- Công đoàn và các doanh nghiệp tư nhân.

Tại cấp độ xã phường, có rất nhiều các hoạt động được thực hiện bởi các tổ chức trên và đã cung cấp một số loại hình dịch vụ công tác xã hội. Rất ít người làm việc tại các cấp này có bằng cao đẳng và đại học chính quy, còn lại phần đông trong số họ không có bằng cấp chính quy. Trên thực tế ở rất nhiều nơi việc can thiệp trực tiếp nhằm hỗ trợ giúp đỡ các cá nhân, gia đình và cộng đồng được thực hiện bởi các tình nguyện viên hoặc là những người đang làm việc bán thời gian với mức lương rất thấp. Trong vòng 10 năm tới, dường như vẫn chưa có đủ được một đội ngũ nhân viên xã hội được đào tạo, hoặc là nguồn nhân lực được đào tạo một cách chuyên nghiệp ở cấp đại học để thực hiện tốt những nhiệm vụ của một nhân viên xã hội. Để tăng tính chuyên nghiệp và hiệu quả của công việc, các nhân viên xã hội được đào tạo ở các trường đại học cần phải được tuyển dụng để làm việc cùng và hỗ trợ những

nhà nhân viên xã hội chưa được đào tạo. Vì thế trong giai đoạn hiện nay một mục tiêu rất thiết thực là tất cả các nhà nhân viên xã hội chưa được đào tạo sẽ được hỗ trợ các kỹ năng từ những người đã được đào tạo đầy đủ và bài bản. Các loại hình đào tạo phù hợp cho những người chưa qua đào tạo này bao gồm các cách tiếp cận hệ thống hơn cho các khoá học tại chức ngắn hạn và điều này nên được nhìn nhận như một phần thiết yếu trong việc đảm bảo chất lượng phòng ngừa vấn đề xã hội ở cấp xã, phường.

Trong một số tổ chức như ở trường học, bệnh viện hoặc toà án, nhân viên xã hội phải được đào tạo một cách đầy đủ để họ có thể hợp tác hiệu quả với các ban ngành khác. Trong rất nhiều lĩnh vực, các cán bộ hiện tại đang làm những công việc của công tác xã hội nhưng lại có những bằng cấp đa dạng khác nhau. Một vài người có bằng cấp liên quan sẽ trở thành nhà nhân viên xã hội nếu có thêm một số các bằng cấp hoặc khoá đào tạo khác, trong khi một vài cán bộ khác thì muốn tập trung hơn vào các công việc chuyên môn mà họ đã được đào tạo. Cũng như trong một số các dịch vụ như Trung tâm Bảo trợ Xã hội, một số nhân viên xã hội hay phần lớn những người lãnh đạo như giám đốc hay phó giám đốc cũng có thể trở thành những nhà nhân viên xã hội chuyên nghiệp.

Ở cấp huyện, tỉnh và trung ương với các vai trò thực hành chuyên môn, họ sẽ có nhiều thuận lợi hơn trong việc tuyển dụng một số lượng đông đảo các nhà nhân viên xã hội làm công tác lập kế hoạch, hỗ trợ và quản lý cho các chương trình công tác xã hội thực tiễn. Những chuyên gia khác cũng tham gia vào lĩnh vực cung cấp các dịch vụ an sinh xã hội như kế toán và kinh tế nhưng họ lại không hề có các kỹ năng cơ bản về CTXH. Tuy nhiên tại thời điểm này có rất ít cán bộ làm việc trong các dịch vụ trên có bằng cấp chính quy về CTXH. Thêm vào đó một số lượng nhỏ các nhà nhân viên xã hội được đào tạo có thể đóng góp vào việc lập kế hoạch chương trình, phát triển chính sách và nghiên cứu. Do sự khác biệt về kỹ năng và kiến thức cơ bản trong công tác xã hội, nên những người có bằng cấp đại học về hành chính hoặc các môn khoa học xã hội hay những nghề khác mà có kinh nghiệm thực tiễn có thể thực thi nhiệm vụ nhất định trong CTXH.

Giáo dục và đào tạo CTXH

Những khuyến nghị về các nhiệm vụ và tổ chức của công tác xã hội trong phần này tập trung vào vấn đề giáo dục và đào tạo CTXH tại Việt Nam. Cụ thể là chúng đã dẫn đến một quan điểm cho rằng cần có hàng loạt các cấp độ được kết nối với nhau một cách phù hợp với các nhiệm vụ, tổ chức của những phần khác nhau trong CTXH.

Trước hết như đã trình bày, những nhân viên xã hội chưa qua đào tạo tại cấp xã cần được đào tạo một cách bài bản. Một vài mô hình rất hay đã được các tổ chức như là UNICEF đưa ra và chúng nên được nhân rộng. Cụ thể, trong phần phỏng vấn định tính, những người trả lời phỏng vấn đã đưa ra các quan điểm rất chắc chắn rằng ngoài những khoá đào tạo đã được tiến hành cần phải được mở thêm. Tại cấp độ này, việc giáo dục đào tạo cán bộ nên tương đương ở trình độ trung học dành cho những nhà nhân viên xã hội chưa được tham gia vào các khoá đào tạo. Đối với những người đã và đang được đào tạo thì chúng ta nên cung cấp cho họ những khoá học liên thông lên cấp độ cao đẳng hoặc cao hơn nữa. Cấp độ đào tạo cơ bản này, có thể được tính như là cấp độ tiền chuyên nghiệp hay bán chuyên nghiệp, trong 10 năm tới sẽ được đào tạo với một số lượng lớn nhất. Đặc biệt là ở các địa phương, các tổ chức như là Sở lao động thương binh - xã hội, Ủy ban dân số gia đình và trẻ em hay Hội phụ nữ sẽ không thể cung cấp các loại hình dịch vụ của họ nếu không có đội ngũ được đào tạo này. Những khoá đào tạo như vậy sẽ phải tiến hành liên tục qua hình thức đào tạo tại chức ngắn hạn và với các nội dung có thể là tập trung vào những chủ đề cụ thể như bảo vệ trẻ em có các nhu cầu đặc biệt, chăm sóc cho người tàn tật hoặc là ảnh hưởng của HIV/AIDS đối với cá nhân và gia đình...

Thứ hai, cấp độ đào tạo chính cho công tác xã hội chuyên nghiệp sẽ là đào tạo ở các trường Đại học và ở cấp độ Cao đẳng. Với mã ngành CTXH đã được Bộ giáo dục và đào tạo phê chuẩn, một chương trình đào tạo CTXH bốn năm ở cấp quốc gia đã được hình thành dựa trên những khả năng khác nhau theo các nhu cầu đã được xác định ở một số trường đại học cụ thể. Những sinh viên học ở cấp độ đào tạo này sẽ được học tất cả các khía cạnh của công tác xã hội với mức độ chuyên sâu để có thể có được những đóng góp chuyên nghiệp vào lĩnh vực công tác xã hội, hoặc là sẽ hỗ trợ các đồng nghiệp chưa qua đào tạo chính quy và cũng để có được những công việc ở nhiều lĩnh vực khác nhau. Ở cấp độ này các chuyên đề chuyên sâu có thể sẽ bị hạn chế do các định hướng và mức độ quan tâm của từng trường đào tạo là khác nhau so với khung chương trình đã được Bộ giáo dục và đào tạo phê chuẩn. Vì thế, một số chuyên đề, seminar nên được thay thế vào đó và như vậy thì vẫn đảm bảo đáp ứng được các lĩnh vực chính. Chương trình của Bộ giáo dục và đào tạo định rõ rằng hai môn trong thực hành công tác xã hội nên được xem như là những phần thiết yếu cốt lõi trong các chương trình. Các môn học về tham vấn, CTXH cá nhân, nhóm và phát triển cộng đồng là những môn tạo nên tính đặc thù của các bằng cấp này.

Thứ ba, ở cấp độ đào tạo sau đại học, tiếp tục phát triển tính chuyên nghiệp là rất quan trọng. ở đây sẽ có hai loại hình, loại hình thứ nhất là các khoá học tại chức ngắn hạn tập trung vào các lĩnh vực thực hành chuyên biệt, hoặc là tham

gia vào các hội thảo và trao đổi chuyên đề. Tiêu chuẩn quốc tế đòi hỏi các nhà nhân viên xã hội chuyên nghiệp luôn phải duy trì và phát huy những kỹ năng và kiến thức của họ thông qua các công việc của họ, điều này cũng được phản ánh trong hướng dẫn và quy điều đạo đức của quốc tế (IFSW/IASSW). Loại hình thứ hai ở cấp độ sau đại học là các bằng cấp cao hơn có thể là ở cấp độ thạc sỹ hoặc là tiến sỹ. Nó sẽ không chỉ cung cấp một cơ sở nghiên cứu cho việc phát triển nghề nghiệp mà còn trang bị cho một số lượng lớn các nhà nhân viên xã hội được đào tạo để họ có thể giảng dạy được trong các trường đại học. Ban đầu thì loại hình này có thể được thực hiện ở các trường đại học ở nước ngoài đặc biệt khi mà chương trình học cũng bao gồm việc thực hành thực tập có kiểm huấn hoặc cho đào tạo nghiên cứu với bằng cấp cao hơn có thể được kiểm huấn trong khuôn khổ kỷ luật hơn là về CTXH nhưng cũng nên nghiên cứu các chủ đề phù hợp cho việc tăng cường kiến thức và kỹ năng cơ bản của CTXH.

Tóm lại, cấu trúc cho việc đào tạo công tác xã hội có thể phù hợp với các nhu cầu và các bối cảnh hiện tại của Việt Nam sẽ được trình bày ở bảng 5.1

Bảng 5.1 – Ba cấp độ được đề xuất cho đào tạo CTXH tại Việt Nam

| Loại hình nghề nghiệp | Cấp độ đào tạo |
|-----------------------|--|
| Bán chuyên nghiệp | Cấp Trung học (tại chức ngắn hạn) |
| | Bằng cao đẳng |
| Chuyên nghiệp | Bằng đại học |
| Sau đại học | Các khoá đào tạo chuyên nghiệp chuyên sâu (khóa tại chức ngắn hạn) |
| | Cấp độ cao hơn – Thạc sỹ và Tiến sỹ |

Mỗi cấp độ cần phải được khớp với cấp độ tiếp theo để những người tham gia vào các khoá đào tạo CTXH này, nếu phù hợp, sẽ có thể nâng cao trình độ qua các khoá học ở mức độ cao hơn.

Trong các cấp độ đào tạo bán chuyên nghiệp, chuyên nghiệp và Sau đại học, các kinh nghiệm trong thực hành cần phải được lồng ghép với các bài học trên lớp. Đối với sự phát triển CTXH ở Việt Nam trong một vài năm tới, điều này có thể trở thành một thách thức lớn. Tiêu chuẩn quốc tế (IFSW/IASSW) hy vọng rằng việc thực thành thực tập có kiểm huấn sẽ được giảng dạy bởi những nhà nhân viên xã hội được đào tạo chuyên nghiệp. Rất rõ ràng trong bối cảnh của Việt Nam hiện nay sẽ không làm được điều đó cho đến khi có được một đội ngũ các nhà nhân viên xã hội được đào tạo và được tuyển dụng với các công việc thích hợp. Do đó một sự thoả thuận tạm thời sẽ có thể phù hợp trong

trường hợp này, qua đó những cán bộ hiện đang làm những công việc tương tự như CTXH sẽ đảm nhận việc kiểm huấn với sự hướng dẫn và hỗ trợ từ phía các trường Đại học. Với những nơi các nhân viên xã hội chuyên nghiệp có thể sẽ được tuyển dụng thì chúng ta nên có những kế hoạch để cho họ tham gia vào các khoá đào tạo về công tác kiểm huấn.

Với những người đang làm các công việc được coi như là một phần của CTXH thì nên có một sự thoả thuận cho việc học tập chuyên tiếp nâng cao về các kiến thức kỹ năng để có thể tiến tới đạt được mức độ chuyên nghiệp. Một phương thức được sử dụng ở rất nhiều nước là khi một người đã có bằng cử nhân có thể hoặc là tham gia vào các khoá học thạc sỹ hoặc sẽ hoàn thành nốt các môn học ở chương trình đại học (đặc biệt là các môn học liên quan đến CTXH) để lấy một bằng cử nhân thứ 2. Loại hình đào tạo này có thể tiến hành theo phương thức học bán thời gian, học hết một môn rồi nghỉ, và học theo các khoá ngắn hạn tập trung hoặc là đào tạo từ xa. Một yếu tố ảnh hưởng tới các địa phương cụ thể là xu hướng dịch chuyển ra thành phố của các cán bộ đã qua đào tạo. Một kết quả nghiên cứu không được trình bày trong chương 3 đã chỉ ra rằng không có ai trong số 72 cán bộ cấp cơ sở ở 2 huyện mà gia đình họ đến từ các thành phố lớn. Nếu ta nhìn vào các con số 64% cán bộ cấp cơ sở ở Hà Nội và 37% cán bộ ở Hồ Chí Minh có gia đình trước đây sống tại các vùng nông thôn hay thị trấn nhỏ, điều này ám chỉ rằng chúng ta phải tạo điều kiện để các cán bộ ở cấp huyện có cơ hội tiếp cận với việc đào tạo chuyên nghiệp. Trong hoàn cảnh hiện nay khi mà các cơ sở đào tạo chủ yếu đặt tại Hà Nội và thành phố Hồ Chí Minh thì việc học bán thời gian và học từ xa là những cách duy nhất có hiệu quả cho những người hiện đang làm việc và cũng là để tránh xảy ra tình trạng những cán bộ lên thành phố học sẽ không quay trở lại địa phương làm việc nữa.

Phát triển chương trình đào tạo thạc sỹ sẽ là một đòi hỏi cấp thiết trong giai đoạn mà việc đào tạo cử nhân công tác xã hội được ưu tiên. Như vậy việc lựa chọn sử dụng mô hình “văn bằng hai” sẽ trở nên phù hợp nhất đối với những người hiện đã có một bằng đại học. Họ sẽ được học cùng một giáo viên, cùng một giáo trình và các tài liệu tham khảo tại các lớp học thông thường. Tất nhiên trong một số trường hợp với những người đã có một bằng đại học thì vẫn có thể học lấy bằng thạc sỹ CTXH ở nước ngoài và điều này cũng có thể coi là một trong những sự lựa chọn. Tuy nhiên sự tiện lợi của chương trình học văn bằng hai ở Việt Nam là chi phí sẽ thấp hơn rất nhiều và như thế họ có thể tiếp cận được các chương trình đào tạo bán thời gian hoặc chương trình đào tạo từ xa.

Cuối cùng cần lưu ý rằng, như đã thảo luận ở chương 4, những người trả lời phỏng vấn nói chung đều đồng ý rằng năng lực cá nhân rất quan trọng cho các nhà nhân viên xã hội. Nó bao gồm sự tâm huyết cao đối với nghề, tập trung vào các nhu cầu của người khác, mang tính đạo đức... Tuy nhiên các chương trình đào tạo ở tất cả các cấp độ có thể đưa ra những mục tiêu của họ để giao nhiệm vụ cho sinh viên tìm hiểu về thực trạng CTXH là một nghề và coi đó như một phần vai trò của họ, đặc biệt trong chương trình cử nhân của các trường đại học nhằm hỗ trợ sinh viên trong việc đưa ra sự lựa chọn sau khi được biết về nghề CTXH.

Cần có chiến lược hoặc kế hoạch trợ giúp những người không thích hợp với nghề CTXH và họ cần phải chuyển sang làm việc ở một lĩnh vực khác khi mà CTXH đã thực sự trở thành một nghề chuyên nghiệp.

Nhận diện loại hình bán chuyên nghiệp của CTXH

Như đã đề cập ở trên, hầu hết việc cung cấp dịch vụ cho các cá nhân và gia đình tại cấp xã cũng như trong việc phát triển cộng đồng đang được thực hiện bởi một số cán bộ mới qua đào tạo ở các khoá ngắn hạn tương đương với trình độ trung học. Mặc dù chúng ta đều mong muốn trong giai đoạn tiếp theo sẽ có nhiều nhân viên xã hội chuyên nghiệp để đảm nhận việc cung cấp các dịch vụ này, bởi vì ở Việt Nam có nhu cầu rất lớn xuất phát từ việc tăng trưởng kinh tế và toàn cầu hoá và sẽ là không thực tế nếu cho rằng trong thời gian 10 năm tới sẽ không còn cần tới các nhân viên xã hội bán chuyên nghiệp. Thuật ngữ “bán chuyên nghiệp” nhằm nói đến vai trò giống như cán bộ chuyên nghiệp, và chỉ cần được đào tạo phần nào trong chương trình đào tạo giành cho chuyên nghiệp. Việc lập kế hoạch nên được coi như là một vấn đề dài hơi chứ không phải chỉ là kế hoạch tạm thời do vậy cần xem xét đến việc đồng thời duy trì cấp độ này với chương trình đào tạo chung của CTXH. Vì thế việc đào tạo có hệ thống và hỗ trợ các kỹ năng cho những cán bộ bán chuyên nghiệp thực sự là cần thiết cho sự phát triển của CTXH và cũng là trách nhiệm của những cán bộ đã được đào tạo chuyên nghiệp.

Ở rất nhiều nước, chúng ta có thể xác định được mối quan hệ giữa CTXH chuyên nghiệp với những công việc thực tiễn có liên quan mật thiết với nó. Trên thực tế sự thiếu hụt đội ngũ cán bộ được đào tạo chuyên nghiệp đã đưa đến kết quả là một số người với bằng cấp khác như tâm lý hoặc xã hội học đang được tuyển dụng để làm những công việc của nhân viên xã hội. Ví dụ như tại Australia, Hong Kong và Mỹ, lĩnh vực rộng lớn hơn này được gọi là “dịch vụ con người”. Hầu hết ở các quốc gia, các cán bộ làm việc trong lĩnh vực dịch vụ con người có bằng cử nhân 3 năm ở đại học và bằng cao đẳng 2 năm. ở Anh bây giờ lĩnh vực này được gọi là “chăm sóc xã hội”. Những người

làm trong lĩnh vực này sẽ có bằng đại học và cao đẳng hoặc là họ sẽ được trang bị các khoá đào tạo tại chức một cách hệ thống trong công việc của họ. Mô hình ở Anh tạo ra mối quan hệ giữa chăm sóc xã hội và CTXH khá rõ ràng bằng cách lập ra một cơ quan chính phủ, được gọi là hội đồng chăm sóc sức khoẻ chung, có chức năng để các nhà nhân viên xã hội chuyên nghiệp và những nhà chăm sóc xã hội cùng đăng ký, tạo ra những mức độ cao hơn của CTXH, kết nối các loại hình kiến thức và kỹ năng với nhau. Mô hình này thừa nhận rằng kiến thức và các kỹ năng chăm sóc xã hội là của CTXH và đã làm tăng vai trò của những nhà chăm sóc xã hội cũng như đưa ra một hướng đi trong sự nghiệp cho những người muốn phát triển nâng cao. Tương tự như vậy ở Australia, đối với những người làm dịch vụ con người, nếu họ muốn thăng tiến thì họ sẽ tham gia một khoá học cấp bằng CTXH hoặc học liên thông từ cao đẳng hoặc là qua mô hình “văn bằng hai” với các khoá học bổ sung ở các trường Đại học.

Công tác xã hội là một nghề

Các nghề nghiệp thường đòi hỏi một vài điều kiện để có thể hoạt động và phục vụ xã hội mà họ là một phần trong đó. Một trong những điều đó, việc có được chương trình giáo dục đào tạo phù hợp đã được quan tâm rất nhiều. Những điều kiện khác là có được những cơ sở phù hợp tuyển dụng, được cộng đồng chấp nhận và có một cơ chế cho việc phát triển kiến thức và tay nghề thực hành.

Đầu tiên quan trọng phải có được mã nghề cho CTXH là hết sức cần thiết nếu CXTX muốn trở thành một nghề. Trong cơ chế của Việt Nam, điều này phải được thông qua bởi chính phủ, vì những ngành khác cũng không thể tự tạo ra mã nghề riêng cho họ. Nếu không có mã nghề thì các cơ quan tổ chức của chính phủ không thể tuyển dụng các nhân viên xã hội vào một vị trí chính thức nào cả và các cơ quan phi chính phủ cũng sẽ theo hướng đi của các cơ quan nhà nước. Việc tạo ra được mã nghề cho CTXH vào thời điểm hiện nay được coi là bước đi quan trọng nhất để có thể đảm bảo CTXH sẽ phát triển như một nghề. Mã nghề này sẽ cho phép các cơ quan tổ chức tuyển dụng CTXH vào những vị trí phù hợp trong cơ cấu của họ với mức lương hợp lý và các cơ hội cho nghề nghiệp của họ. Mã nghề này cũng sẽ xác định các cấp độ bán chuyên nghiệp, chuyên nghiệp và chuyên sâu. Đây là nhiệm vụ hết sức cấp thiết bởi vì đã có 9 cơ sở đào tạo được Bộ giáo dục phê chuẩn cho đào tạo (bao gồm cả một vài trường đại học đang ở giai đoạn đầu) mà các sinh viên này sẽ tốt nghiệp vào năm 2007 kéo theo việc hàng năm trung bình sẽ có khoảng 500 nhân viên xã hội tốt nghiệp. Con số này sẽ còn tăng lên khi mà Bộ Giáo dục đào tạo sẽ tiếp tục phê chuẩn cho một số trường đại học khác để họ có thể bắt đầu tiến hành đào tạo. Không có mã nghề, những sinh viên tốt nghiệp này sẽ

không tìm được cơ quan tuyển dụng CTXH và sẽ có rất nhiều người không tìm được đúng công việc của họ để làm vì vậy họ phải tìm một công việc khác cho cuộc sống của mình.

Thứ hai là mã nghề và việc tuyển dụng theo cấu trúc cũng sẽ đưa ra nền tảng cơ bản cho việc tạo ra một cách nhìn nhận tốt hơn trong cộng đồng về CTXH. Qua nghiên cứu, chúng tôi đã được nghe nhiều lần về sự nhầm lẫn giữa CTXH và từ thiện. Mặc dù có một sự kết nối mang tính lịch sử, song ngày nay trong thế giới hiện đại nghề CTXH phát triển và nó có nền tảng khoa học của riêng nó. Hơn nữa việc có mã nghề sẽ giúp chúng ta có được những chính sách hợp lý làm căn cứ cho việc kiểm định tính chuyên nghiệp của nó trong cộng đồng.

Thứ ba là vai trò của hiệp hội nghề nghiệp ở rất nhiều nước đã cung cấp một cơ chế mà qua đó các nhân viên xã hội có thể hợp tác để liên tục cập nhật và phát triển kiến thức cũng như kỹ năng của họ thông qua việc chia sẻ các phương tiện, các ý tưởng, ví dụ qua các cuộc họp hay hội thảo. Hiệp hội nghề nghiệp cũng sẽ làm tăng năng lực cho các nhà nhân viên xã hội ở Việt Nam để họ có thể tham gia hợp tác với quốc tế qua các tổ chức như IFSW và IASSW. Sự phê chuẩn và hỗ trợ của chính phủ cho phần chính yếu này sẽ tạo khả năng cho công tác xã chuyên nghiệp phát triển một cách mạnh mẽ.

Một câu hỏi cần được trả lời là ai sẽ là thành viên trong hiệp hội nghề nghiệp này? ở Việt Nam vấn đề này liên quan đến việc liệu những người bán chuyên nghiệp có thể được coi là một phần trong nghề CTXH hay là tách rời họ ra? Chúng tôi đề xuất rằng xuất phát từ tầm quan trọng của những người bán chuyên nghiệp này đối với việc cung cấp các dịch vụ xã hội, cần có một cơ chế cho họ. Mặc dù những người ở cấp độ này chưa được đào tạo chuyên nghiệp theo chuẩn của các trường đại học, tuy nhiên kiến thức và kỹ năng của họ là dựa trên CTXH và thực tế CTXH ở Việt Nam đã đóng góp rất nhiều vào duy trì các hoạt động tại cấp xã phường.

Các mục tiêu cho sự phát triển của CTXH

Nhằm thực hiện được tất cả các yếu tố để phát triển CTXH thành một nghề ở Việt Nam cần có kế hoạch phát triển nguồn nhân lực công tác xã hội ở các cấp độ và cho các cơ quan tổ chức có liên quan. Các con số được trình bày dưới đây có thể là “dự đoán tốt nhất” dựa trên những số liệu thu thập được. Đó là số lượng các nhân viên xã hội cần thiết cho mỗi cấp độ nghề nghiệp, việc đào tạo đòi hỏi các yếu tố hỗ trợ (như các cơ hội cho việc học lên bậc cao hơn ở Việt Nam và nước ngoài).

Số lượng nhân viên xã hội cần thiết ở Việt Nam có thể được tính bằng cách xem xét vai trò và nhiệm vụ của CTXH trong mối quan hệ với các cấp độ và các tổ chức có thể tuyển dụng họ. Sau đó các con số này có thể được cụ thể trong kế hoạch 5 hay 10 năm để tạo ra một chỉ số cho mục tiêu lập kế hoạch. Trong một vài ví dụ giả định đã được đưa ra, dựa trên thực tiễn hiện tại các xã có hai hay nhiều hơn các tổ chức sử dụng cùng một cá nhân bằng cách chia thời gian làm việc của họ với sự phân công trách nhiệm cụ thể. Giả định này chủ yếu liên quan đến loại hình bán chuyên nghiệp.

Những con số này cũng giả định rằng sau 10 năm sẽ có thể là:

- Sẽ có 1 nhân viên bán chuyên nghiệp trên 2000 dân ở cấp độ xã với giả định rằng sẽ có ít nhất 1 nhân viên ở 1 xã.
- 6 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 2 nhân viên chuyên sâu được tuyển dụng ở một cơ sở phù hợp tại cấp huyện.
- Trung bình có 3 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 6 nhân viên bán chuyên nghiệp đã qua đào tạo trong mỗi cơ sở trung tâm (có thể thuộc tỉnh, thành phố).
- 4 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 2 nhân viên xã hội chuyên sâu trong mỗi cơ quan ở cấp tỉnh)
- 3 nhân viên xã hội chuyên sâu trong mỗi khu vực phù hợp trong các Bộ, Sở, Phòng, ban ngành thuộc Chính phủ
- tất cả các trường đại học sẽ có giáo viên được đào tạo chuyên nghiệp và 50% qua đào tạo Sau đại học.
- Một số lượng lớn các nhà nhân viên xã hội được tuyển dụng tại một số lĩnh vực khác như là trong bệnh viện (con số này đã được ước lượng tròn số do thiếu hụt một số dữ liệu)

Việc ước lượng cho mục tiêu 5 năm được trình bày trong bảng 5.2 (trang bên) dựa trên giả định cho một sự gia tăng vững chắc liên tục về các con số trong 10 năm tới trong bảng 5.3 (trang bên). Mục đích của những con số này là đưa ra một mốc chuẩn, nó có thể tăng nhanh hơn trong những năm sắp tới, trong khi ở những lĩnh vực khác sự gia tăng nhanh chóng ở thời kỳ cuối trong giai đoạn 10 năm. Có một giả định về sự thay đổi nhanh chóng đó là các cán bộ được đào tạo chuyên sâu tại cấp tỉnh và trung ương trong các trường đại học và như thế điều này sẽ phản ánh tiềm năng tăng trưởng về số lượng những người có bằng thạc sỹ và tiến sỹ tương ứng với việc giảm số lượng chung đối với những người có bằng cử nhân.

Câu hỏi cần đặt ra là làm thế nào để có thể có được những con số này? Đối với cấp độ bán chuyên nghiệp thì hiện đã có những khoá học ngắn hạn do cơ sở hoặc do các tổ chức chính phủ như UNICEF thực hiện. Trung tâm đào tạo của Ủy ban dân số gia đình và trẻ em hiện đang bắt đầu giảng dạy một số khoá học

và việc cung cấp các khoá học này sẽ tiếp tục gia tăng trong giai đoạn tới. Nếu số lượng sinh viên hiện đang theo học các khoá cao đẳng cũng được tính vào thì con số này sẽ có thể đạt được nếu xem xét cẩn thận. Cùng thời điểm này, chúng ta cũng phải có một khoản trợ cấp cho những người không tiếp tục làm công việc này nữa. Ví dụ là do họ tìm được một nghề khác. Tuy nhiên nếu yếu tố này được tính đến thì con số này vẫn khả thi.

Bảng 5.2 – Cán bộ cần tuyển dụng cho CTXH năm 2010

| Cấp độ | Số lượng | Tổ chức | Trình độ | Tổng số |
|------------|----------|--|-------------------|---------|
| Xã/phường | 20331 | Sở LĐTBXH, Ủy ban dân số, các tổ chức đoàn thể | Bán chuyên nghiệp | 20331 |
| Quận huyện | 582 | Sở LĐTBXH, Ủy ban dân số, các tổ chức đoàn thể | Chuyên nghiệp | 5238 |
| | | | Chuyên sâu | 582 |
| Các cơ sở | 373 | Các trung tâm bảo trợ xã hội, trung tâm phục hồi | bán chuyên nghiệp | 1119 |
| | | | Chuyên nghiệp | 559 |
| Tỉnh | 63 | Bộ LĐ TBXH, Ủy ban dân số, các tổ chức đoàn thể. | Chuyên nghiệp | 582 |
| | | | Chuyên sâu | 63 |
| Trung ương | 1 | Bộ LĐ TBXH, Ủy ban dân số | Chuyên nghiệp | 12 |
| | | | Chuyên sâu | 6 |
| Trường ĐH | 10 | Chương trình giảng dạy đã được Bộ GD phê duyệt | Chuyên nghiệp | 50 |
| | | | Chuyên sâu | 30 |
| Khác | | NGOs, y tế, giáo dục | Chuyên nghiệp | 600 |
| | | | Chuyên sâu | 60 |

Tổng số cho mỗi trình độ là:

- Bán chuyên nghiệp: 21450; Chuyên nghiệp: 7041; Sau đại học: 741
- Tổng số là: 29232 (trong đó 7782 người sẽ ở cấp độ đại học)

Bảng 5.3 – Cán bộ cần tuyển dụng cho CTXH năm 2015

| Cấp độ | Số lượng | Tổ chức | Trình độ | Tổng số |
|------------|----------|--|-------------------|---------|
| Xã/phường | 20331 | Sở LĐTBXH, Ủy ban dân số, các tổ chức đoàn thể | Bán chuyên nghiệp | 40662 |
| Quận huyện | 582 | Sở LĐTBXH, Ủy ban dân số, các tổ chức đoàn thể | Chuyên nghiệp | 10476 |
| | | | Sau đại học | 1172 |
| Các cơ sở | 373 | Các trung tâm bảo trợ xã hội, trung tâm phục hồi | bán chuyên nghiệp | 2238 |
| | | | Chuyên nghiệp | 1119 |
| Tỉnh | 63 | Bộ LĐ TBXH, Ủy ban DS GD & TE, các tổ chức đoàn thể. | Chuyên nghiệp | 756 |
| | | | Sau đại học | 126 |
| Trung ương | 1 | Bộ LĐ TBXH, Ủy ban dân số | Chuyên nghiệp | 10 |
| | | | Sau đại học | 24 |
| Trường ĐH | 10 | Chương trình giảng dạy đã được Bộ GD phê duyệt | Chuyên nghiệp | 80 |
| | | | Sau đại học | 50 |
| Khác | | NGOs, y tế, giáo dục | Chuyên nghiệp | 1200 |
| | | | Sau đại học | 120 |

Tổng số cho mỗi trình độ là:

- Bán chuyên nghiệp: 42900;
- Chuyên nghiệp: 13641;
- Sau đại học: 1492
- Tổng số là: 58033 (trong đó 15133 người sẽ ở cấp độ đại học)

Một mối quan tâm lớn hơn có thể là việc đào tạo chuyên nghiệp và chuyên sâu ở cấp cử nhân và cao hơn. Có khoảng 5 hoặc nhiều hơn các trường đào tạo hiện nay đang có sinh viên theo học đã được phê duyệt và sẽ nhanh chóng chiêu sinh. Nếu như đạt được con số trên thì những trường đào tạo này cần phải đào tạo ra các sinh viên tốt nghiệp ít nhất là ở cấp độ mà đã được ước lượng ở trên, do đó đến năm 2015 sẽ có khoảng 1400 sinh viên tốt nghiệp

hàng năm. Để đạt được mục tiêu này cần phải tạo ra các cơ hội nhằm tăng năng lực cho những người có kinh nghiệm đang làm việc trong lĩnh vực này tham gia vào các khoá đào tạo ngắn hạn và đào tạo văn bằng hai để họ có thể được công nhận là những nhân viên xã hội chuyên nghiệp. Giả định tỷ lệ hao hụt khoảng 10% sinh viên tốt nghiệp thì sẽ có khoảng 100 người cần bổ sung hàng năm, mặc dù đến 2015 hoặc những năm trước đó số lượng này có thể giảm dần (trong năm đầu tiên thì số này lớn hơn và giảm đi ở thời kỳ sau). Có khoảng sấp xỉ 100 nhân viên có bằng cấp loại này của Trường Mở, Trường Đại học Quốc gia ở Hà nội và nước ngoài. Tuy nhiên vẫn chưa có những số liệu đáng tin cậy về số người đang làm việc tại lĩnh vực CTXH hay đã chuyển sang lĩnh vực khác.

Như đã thảo luận ở trên, trong 5 năm tới cơ hội cho những người có khả năng đi học tại nước ngoài lấy bằng cao học sẽ vẫn bị hạn chế hoặc ngay cả đối với những người học những ngành khác mà họ có thể tập trung vào nghiên cứu các vấn đề xã hội. Tuy nhiên do nhu cầu gia tăng về số lượng giảng viên để giảng dạy ở trình độ cao hơn nên đòi hỏi phải đào tạo sau đại học ở Việt Nam. Đó là một vấn đề của việc đào tạo chuyên nghiệp đang phát triển ở rất nhiều nước. Với trường hợp đặc biệt như ở Trường Đại học Lao động Xã hội thì trong thời gian tới bằng Tiến sỹ được coi là tiêu chuẩn cho những giảng viên ở đây. Vì vậy ở Việt Nam con số những người có bằng Thạc sỹ sẽ tăng lên và nên phát triển nhanh hơn từ nay cho đến năm 2015 đặc biệt là vào cuối thời điểm này.

Tất cả những vấn đề về mã nghề, sự công nhận của cộng đồng và khả năng hình thành hiệp hội nghề nghiệp đã được đưa ra thảo luận ở trên. Các mục tiêu cho các cuộc thảo luận về những vấn đề trên cần đạt được trước 2010 bởi vì nếu như không có mã nghề thì rất nhiều sinh viên tốt nghiệp phù hợp với những mục tiêu trên sẽ tìm một lĩnh vực tuyển dụng khác. Với lý do này, mã nghề nên được ban hành càng sớm càng tốt. Và từ đó việc khuyến khích cộng đồng thừa nhận nghề CTXH cũng sẽ bắt đầu. Một hiệp hội nghề nghiệp cũng nên được lập kế hoạch để hình thành trong vòng 5 năm tới. Mặc dù việc này không cấp thiết bằng việc hình thành mã nghề nhưng nó cũng sẽ cung cấp một cơ chế cho sự phát triển CTXH và điều đó cũng khuyến khích mọi người tham gia vào nghề này hoặc làm tăng thêm sự tâm huyết của họ với công việc này.

Tóm tắt và kết luận

Trong chương này, những chủ đề chính xuất phát từ những phát hiện trình bày ở Chương 3 và 4 sẽ được thảo luận sâu hơn. Đó là nhiệm vụ của CTXH, Cơ quan tổ chức tuyển dụng CTXH, giáo dục và đào tạo về CTXH, sự thừa nhận cấp độ bán chuyên nghiệp trong CTXH và coi CTXH như một nghề. Từ những bằng chứng trong cuộc nghiên cứu ta có thể nhận thấy CTXH ở Việt Nam cần phải giải quyết rất nhiều vấn đề xã hội và sử dụng tất cả các lý thuyết và phương pháp của CTXH. Mặc dù các nhu cầu cụ thể, ví dụ: Trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt, cấu thành một nội dung lớn mà CTXH cần tập trung nhưng tất cả các nội dung trên đều phải được xác định trong việc lập kế hoạch về đội ngũ cán bộ và trong đào tạo. Do đó, việc giáo dục và đào tạo cần phải được mở rộng để thực hiện các vấn đề trên. Việc đào tạo phải bao gồm cả cấp độ “bán chuyên nghiệp” cho những nhân viên xã hội chưa qua đào tạo và họ là những người cần được đưa vào cơ cấu phát triển nghề nghiệp. Một bước cần thiết nữa để hướng tới công tác xã hội chuyên nghiệp là việc hình thành mã nghề. Thêm vào đó, sự hình thành của hiệp hội nghề nghiệp cũng sẽ tạo điều kiện cho cho việc phát triển hiệu quả về kiến thức và kỹ năng từ đó nâng cao chất lượng công việc thực tế.

Từ phần thảo luận này chúng ta có thể thấy các thách thức mà Việt Nam đang phải đối mặt trong việc phát triển nghề CTXH. Tuy nhiên cũng đã có rất nhiều công việc được hoàn thành tạo ra một nền tảng căn bản cho sự phát triển. Với sự lãnh đạo và quyết tâm cao, các nhiệm vụ này sẽ có thể đạt được trong thập kỷ tới. Trong phần kết luận, các ý kiến đã được thảo luận ở đây được tổng kết bằng các khuyến nghị cốt lõi từ đó sẽ tăng khả năng hoàn thành mục tiêu này.

Chương 6: Chương trình cho tương lai

Tổng kết những khuyến nghị và kết luận

Giới thiệu

Ở chương 5 đã bàn luận về kết quả nghiên cứu, hướng đi khả thi cho sự phát triển CTXH chuyên nghiệp ở Việt Nam đề cập đến hàng loạt các nhu cầu xã hội và các phương pháp thực hành cũng như được đào tạo hệ thống. Sau đây, cần đưa ra một khung chương trình lập kế hoạch nguồn nhân lực hợp lý có thể đạt được.

Chương này sẽ tổng kết đưa ra dưới dạng những đề xuất cụ thể. Mỗi đề xuất được trình bày kèm theo những lời giải thích ngắn gọn. Các đề xuất được đánh số liên tiếp ngẫu nhiên không phải là sắp xếp theo tầm quan trọng của vấn đề. Tiếp sau đó trong chương này sẽ đưa ra một báo cáo kết luận xem xét toàn bộ những ý nghĩa của những đề xuất cho việc ra quyết định và hành động.

Tổng kết những đề xuất

Nhân viên xã hội cần làm gì?

Nhân viên xã hội cần tham gia vào việc cung cấp hoạt động tham vấn, công tác xã hội cá nhân trong gia đình, quản lý ca, CTXH nhóm, phát triển cộng đồng, lập kế hoạch chương trình, chính sách xã hội và nghiên cứu xã hội trong tất cả các khía cạnh của nhu cầu xã hội.

CTXH chuyên nghiệp cần bao hàm tất cả những phương pháp thực hành đã được xác định trong nghiên cứu. Mặc dù các công việc cụ thể đòi hỏi sự chuyên sâu trong nghề nghiệp, tuy nhiên nhìn nhận một cách tổng thể thì một nghề cần được hiểu dựa trên nền tảng chung về những kiến thức và kỹ năng, và các giá trị cùng với yêu cầu chuyên sâu theo nhu cầu thực tiễn (Hàm ý của điều này là cần thiết phải đào tạo bài bản ở tất cả các mức độ và tất cả các loại hình công việc – xem dưới đây)

Nhân viên xã hội cần được tham gia vào các công việc làm việc với trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt, người trưởng thành (như là người già cô đơn) những người cũng cần sự bảo trợ của xã hội, chăm sóc/phục hồi cho những người bị ảnh hưởng bởi hoặc mắc phải các tệ nạn xã hội, chăm sóc và hỗ trợ xã hội cho các bệnh nhân ở bệnh viện, các dịch vụ khác và đối với học sinh, sinh viên; phát

triển cộng đồng, xã hội; và trong việc lập kế hoạch phát triển của những dịch vụ này.

Đề xuất tiếp theo là việc nhìn nhận vai trò của công tác xã hội trong tất cả các lĩnh vực của an sinh xã hội và dịch vụ xã hội. Có rất nhiều các nhiệm vụ đã và đang được thực hiện trong các dịch vụ nhằm đáp ứng các nhu cầu này dựa trên nền tảng kiến thức và kỹ năng CTXH. Tiếp theo khuyến nghị này là việc tạo điều kiện cho những người đang làm các công việc trên có cơ hội được đào tạo phù hợp. Điều này cũng sẽ làm tăng thêm hiệu quả trong việc phát triển cùng với các nghề khác nhằm đáp ứng những nhu cầu này.

Cơ quan/tổ chức nào sẽ tuyển dụng nhân viên xã hội?

Nhân viên xã hội cần được tuyển dụng trong tất cả các cơ quan tổ chức của chính phủ và phi chính phủ (NGO) cung cấp các dịch vụ nhằm đáp ứng các nhu cầu được chỉ ra ở trên (xem danh sách ở chương 5)

Các cơ quan khác nhau sẽ cần tuyển dụng số lượng khác nhau. Tuy nhiên trong cả nghiên cứu định tính và phỏng vấn định lượng, với cả cán bộ quản lý trong các tổ chức này, đều có ý kiến thống nhất cho rằng Bộ LĐ, TB-XH và SỞ LĐ TBXH, Ủy ban Dân số, Gia đình và Trẻ em, Hội phụ nữ, Đoàn thanh niên và các tổ chức đoàn thể khác, Ủy ban Nhân dân, Hội Chữ thập đỏ và các NGOs, bệnh viện và các dịch vụ y tế hay trường học, toà án, tất cả các cơ quan trên đều cần tuyển dụng những nhân viên xã hội được đào tạo chuyên nghiệp. Vì vậy tất cả các cơ quan tổ chức nêu trên nên có kế hoạch để tuyển dụng những nhân viên xã hội

Các nhà nhân viên xã hội cần được đào tạo những gì?

Nhân viên xã hội cần được đào tạo một cách toàn diện trong các chương trình phù hợp với mức độ chuyên nghiệp nơi mà họ đang làm việc.

Tất cả các loại hình CTXH bao gồm cấp độ bán chuyên nghiệp và chuyên nghiệp đều cần được đào tạo phù hợp. Trong lúc nghề này đang tiếp tục phát triển, vẫn sẽ có nhu cầu nhằm tiếp tục tuyển dụng một số người chưa được đào tạo đầy đủ vào làm một số công việc tuy nhiên khi mà chúng ta có những nhân viên xã hội chuyên nghiệp thì cần phải tuyển dụng những người này. Tạo ra các cơ hội cho những người đã và đang làm việc với vai trò nhân viên xã hội sẽ hỗ trợ việc tạo ra một đội ngũ có chất lượng và dày dặn kinh nghiệm.

Chương trình đào tạo CTXH ở các cấp độ khác nhau nên được kết hợp linh hoạt nhằm tạo điều kiện để có được số lượng đội ngũ cán bộ chất lượng và

cũng để phát triển nghề nghiệp. Nên xem xét bằng cử nhân cấp đại học là cấp độ chuyên nghiệp chính.

Xin đưa ra đề xuất cho mô hình của việc đào tạo CTXH ở 3 cấp độ. Cấp độ bán chuyên nghiệp cần phải có những khoá đào tạo ngắn hạn thích ứng với những công việc mà họ đang đảm nhận. Cấp độ chuyên nghiệp, được coi là cấp độ chính trong việc xác định CTXH chuyên nghiệp, sẽ là bằng cử nhân đại học. Vì vậy kiến thức đào tạo nên theo mô hình CTXH tổng quát để chuẩn bị cho sinh viên thực hành ở nhiều cơ quan/tổ chức, mặc dù có thể việc chuyên sâu bị hạn chế do chương trình khung đã được Bộ Giáo dục Đào tạo phê duyệt. Cũng có một đề xuất về việc có một hệ thống nâng cao, qua mô hình đào tạo “văn bằng hai”, cho những người đã có một bằng đại học, như thế việc đào tạo sẽ rút ngắn hơn so với việc đào tạo cấp bằng cử nhân chính quy 4 năm theo yêu cầu của chương trình. ở cấp độ sau đại học cần tổ chức nhiều khoá học đa dạng để các nhân viên có thể duy trì và phát triển các kiến thức và kỹ năng của mình. Hình thức đào tạo này có thể như đào tạo chuyên sâu về các phương pháp hay theo nhu cầu. Có thể là đào tạo tại chức hoặc tại các trường và chủ yếu là các khoá đào tạo ngắn hạn. Thêm vào đó là đào tạo ở cấp độ thạc sỹ và tiến sỹ, trang bị cho nghề này với những kỹ năng và kiến thức nâng cao, và đây là nền tảng cho nghiên cứu và cũng sẽ để chuẩn bị đào tạo nhân viên xã hội trở thành những nhà giáo dục cho tương lai.

Các nhân viên xã hội hiện đang làm việc hoặc những nhân viên xã hội ở khu vực nông thôn và các tỉnh sẽ cần tiếp cận tới các chương trình đào tạo linh hoạt bao gồm đào tạo theo các môđun và đào tạo từ xa.

Các chương trình chính quy truyền thống sẽ không cung cấp đủ cán bộ có trình độ đại học và sau đại học. Hiện thời những cán bộ đang làm việc hoặc những người ở các vùng nông thôn sẽ không thể tiếp cận được các chương trình như thế. Từ đó đề xuất phải có một sự quan tâm xem xét trong việc đưa ra các chương trình đào tạo cho những người này có thể tiếp cận được. Vấn đề này cũng có nghĩa là chúng ta cần có chương trình để tạo điều kiện cho sinh viên tham gia vào các chương trình với các học phần cơ bản để họ có thể tích lũy tín chỉ dần dần và tiến tới được cấp văn bằng.

Tất cả chương trình đào tạo CTXH đặc biệt là dành cho cấp độ bán chuyên nghiệp và chuyên nghiệp cần phải chú trọng nhiều tới khối lượng cho thực hành thực tập.

Đề xuất cho vấn đề này là phải có sự quan tâm chú ý đặc biệt về tầm quan trọng của việc đào tạo chuẩn bị làm việc. Để có thể thực hiện được việc này

trong chương trình đào tạo sinh viên bắt buộc phải có thực hành thực tập có kiểm huấn. Cần có những người kiểm huấn viên được đào tạo và có kinh nghiệm đảm trách nhiệm vụ này. Khi CTXH trở thành một nghề thì những nhà kiểm huấn này sẽ là những nhân viên xã hội. Tuy nhiên trong khi công tác xã hội vẫn ở giai đoạn phát triển như hiện nay thì điều quan trọng là những người kiểm huấn viên sẽ là những người có kinh nghiệm và họ sẽ nhận được sự hỗ trợ từ phía các trường đại học nơi cử các sinh viên xuống thực hành, thực tập. Việc lập kế hoạch cũng nên bao gồm khả năng khi có những nhân viên xã hội chuyên nghiệp thì họ sẽ đảm trách nhiệm vụ này. Đối với việc đào tạo bán chuyên nghiệp thì có thể những kiểm huấn viên cơ sở có trách nhiệm đảm bảo việc thực hành của sinh viên được hoàn thành.

Cần phát triển một hệ thống đào tạo liên thông giữa các cấp độ đào tạo và giữa CTXH với các chương trình đào tạo liên quan khác

Đề xuất cho vấn đề này là nên có một hướng đi rõ ràng để cho những người muốn học chuyên đổi lên cấp độ khác, ví dụ như từ bán chuyên nghiệp lên chuyên nghiệp, sẽ có thể có được sự công nhận thích đáng trong chương trình đào tạo tích lũy tín chỉ hoặc là sự miễn giảm môn học. Tương tự như vậy, đối với những người đã học các khoá đào tạo do đơn vị khác thực hiện với những nội dung phù hợp ví dụ như khoá đào tạo về nội dung chăm sóc và bảo vệ trẻ em do Ủy ban Dân số Gia đình và Trẻ em giảng dạy cũng cần được công nhận tương đương với một tín chỉ ở cấp độ tương xứng (có thể là bán chuyên nghiệp, chuyên nghiệp hoặc chuyên sâu căn cứ vào người học theo học chương trình nào và những nội dung cụ thể trong chương trình đó).

Liệu có thể nhìn nhân cấp độ bán chuyên nghiệp là một phần trong CTXH chuyên nghiệp?

Cấp độ bán chuyên nghiệp là hết sức cần thiết cho sự phát triển của CTXH ở Việt Nam. Cấp độ này nên được nhìn nhận là một phần của CTXH chuyên nghiệp.

Đề xuất những nhân viên xã hội bán chuyên nghiệp được đào tạo phù hợp cần được nhìn nhận là một phần trong kết cấu chung của CTXH. Hệ thống an sinh xã hội sẽ không thể hoạt động nếu thiếu họ. Vì vậy, cần lập kế hoạch đảm bảo rằng những cán bộ này nhận được những khoá đào tạo thích hợp, có “kiểm huấn” (theo nghĩa đưa ra chỉ dẫn những lời khuyên, và sự giúp đỡ) từ những nhà nhân viên xã hội được đào tạo chuyên nghiệp. Và công việc này cần được công nhận là một phần của nghề nghiệp. Những nhà quản lý và tuyển dụng cũng phải chấp nhận rằng cấp độ đào tạo này sẽ không thay được cho những người được đào tạo chuyên nghiệp bài bản. Những người được đào tạo bán

chuyên nghiệp này có thể được tuyển dụng tại cấp xã và trong các cơ sở như trung tâm bảo trợ xã hội, ở những đơn vị này có các nhân viên xã hội được đào tạo chuyên nghiệp cũng có vai trò hỗ trợ kể cả kiểm huấn và hướng dẫn cho những nhân viên bán chuyên nghiệp.

Công tác xã hội cần được tổ chức như thế nào để là một nghề?

Hiện nay việc có được mã nghề là một yêu cầu hết sức cấp thiết cho sự phát triển CTXH chuyên nghiệp ở Việt Nam

Đề xuất cho vấn đề này là xây dựng mã nghề cho CTXH nên được xem như ưu tiên số một. Không có mã nghề thì các cơ quan tổ chức không thể tuyển dụng các nhân viên xã hội có các vai trò được công nhận. Nếu không có được mã nghề thì những sinh viên hiện tại đang theo học chương trình được Bộ Giáo dục và Đào tạo phê chuẩn sẽ không sử dụng được những kiến thức, kỹ năng đã học sau khi tốt nghiệp và có thể họ sẽ chuyển sang làm những nghề khác. Nói một cách rộng hơn, tất cả những yếu tố khác trong quá trình phát triển CTXH hiện giờ sẽ xoay quanh yếu tố này.

Hình ảnh của CTXH trong xã hội còn rất mờ nhạt. Tất cả mọi người tham gia cần quan tâm chú ý đến vấn đề này.

Đề xuất cho vấn đề này là tất cả những người quan tâm đến sự phát triển của CTXH nên thực hiện bất cứ một bước đi nào có thể thay đổi những ý kiến không phù hợp về nghề này. Có lẽ vấn đề này sẽ tốn thời gian tuy nhiên có đề xuất khác được trình bày ở đây (đặc biệt là đề xuất 10) sẽ hỗ trợ cho tiến trình này.

Cần thiết lập Hiệp hội nghề nghiệp CTXH

Đề xuất hình thành một hiệp hội nghề nghiệp tạo điều kiện cho những nhân viên xã hội hợp tác trong việc tiếp tục phát triển kiến thức và kỹ năng thông qua các biện pháp chính thức như tổ chức hội thảo và biện pháp không chính thức qua sự hỗ trợ cho mạng lưới chuyên nghiệp. Một hiệp hội nghề nghiệp cũng có thể đảm bảo chuẩn mực chất lượng, ví dụ thông qua việc xây dựng và thực hiện quy điều đạo đức. Điều này cũng tạo điều kiện cho các nhân viên xã hội Việt Nam có thể kết nối với những cộng đồng chuyên nghiệp trên thế giới, Hiệp hội các nhân viên xã hội quốc tế (IFSW) và Hiệp hội các Trường Đào tạo Công tác Xã hội quốc tế (IASSW). Cũng như trong đề xuất thứ 9, cần thiết lập một cơ chế nhằm tạo điều kiện cho những người bán chuyên nghiệp trở thành một phần trong cấu trúc này.

Cần có bao nhiêu nhân viên xã hội tại Việt Nam?

Xây dựng kế hoạch về lực lượng nhân viên xã hội cần có dựa trên một con số tối ưu để có thể cung cấp đủ những cán bộ có chất lượng cho tất cả các cơ quan tổ chức, tuy nhiên số lượng này cũng phải rất thực tế trong sự phát triển nghề nghiệp.

Đề xuất nên xây dựng một chương trình điều phối việc lập kế hoạch tổng thể. Công việc này cần tính đến nhu cầu của các nhân viên xã hội tại các cơ sở dịch vụ khác nhau, các loại hình đào tạo hiện đang được giảng dạy và những gì đã được lên kế hoạch cũng như những khả năng phát triển trong 10 năm tới. Sử dụng các chứng cứ của cuộc nghiên cứu, các giả định sau đã được trình bày trong chương 5 (trang 70):

- 01 nhân viên xã hội bán chuyên nghiệp trên 2000 dân ở cấp xã với giả định rằng sẽ có ít nhất 1 nhân viên trên 1 xã.
- 06 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 2 nhân viên xã hội được đào tạo sau đại học được tuyển dụng ở một cơ sở phù hợp tại cấp huyện.
- Trung bình có 03 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 6 nhân viên bán chuyên nghiệp ở mỗi cơ sở (để ở phần này vì những cơ sở này nằm dưới sự quản lý ở cấp tỉnh).
- 04 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 2 nhân viên xã hội được đào tạo sau đại học được tuyển dụng ở một cơ sở phù hợp ở cấp tỉnh.
- 03 nhân viên xã hội được đào tạo sau đại học trong mỗi vụ/ban phù hợp tại các Bộ thuộc Chính phủ.
- Tất cả các trường đại học sẽ có giáo viên được đào tạo chuyên nghiệp và 50% đào tạo sau đại học.
- Một số lượng lớn các nhân viên xã hội được tuyển dụng tại một số lĩnh vực khác như là trong bệnh viện (con số này chỉ là ước tính qua vì thiếu thông tin).

Những con số đưa ra trên đây được xem như điều kiện thuận lợi nhất đảm bảo những cán bộ này sẽ cung cấp dịch vụ công tác xã hội vận hành, nhưng đây không phải là con số lý tưởng vì một số người trong cuộc nghiên cứu này đề nghị những con số lớn hơn rất nhiều so với những con số ở trên. Sử dụng những con số giả định này có thể đặt kế hoạch cho tới năm 2010 và 2015. Trong năm 2010, cơ cấu này cần có 21450 nhân viên bán chuyên nghiệp, 7041 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 741 nhân viên được đào tạo chuyên sâu (sau đại học). Tổng cộng là 29232 (trong đó có 7782 người được đào tạo ở cấp đại học và sau đại học). Đến năm 2015 con số cần thiết là 42900 nhân viên bán chuyên nghiệp, 13641 nhân viên xã hội chuyên nghiệp và 1492 người được đào tạo chuyên sâu. Tổng số là 58033 (trong đó 15133 sẽ được đào tạo ở cấp đại học và sau đại học). Xin đề xuất việc lập kế hoạch nguồn nhân lực,

bao gồm việc tuyển dụng hay các cơ hội đào tạo sẽ dựa trên mức độ phát triển của CTXH.

Kết luận

Công tác xã hội chuyên nghiệp đã và đang phát triển ở Việt Nam trong nhiều năm nay. Tiến trình này là khá chậm nhưng trong những năm gần đây đã có những bước tiến quan trọng được tiến hành qua việc phê chuẩn chương trình khung của Bộ Giáo dục và đào tạo. Sự ủng hộ từ Bộ Lao động Thương binh và Xã hội, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Ủy ban Dân số Gia đình và Trẻ em, Hội Phụ nữ và các Trường đại học cũng như các tổ chức khác cho báo cáo của dự án này là bằng chứng về sự thừa nhận rộng rãi công tác xã hội chuyên nghiệp cần được đặt trên một nền tảng vững chắc hơn và sự phát triển lớn mạnh của nghề này. Các nhu cầu của xã hội Việt Nam do đang trong giai đoạn phát triển kinh tế, là thời điểm tốt làm thúc đẩy CTXH nhằm giải quyết nhiều vấn đề xã hội nảy sinh cùng với sự phát triển kinh tế.

Bản báo cáo này đã trình bày các kết quả cuộc khảo sát định lượng cung cấp các dữ liệu về tình trạng hiện nay; và các cuộc phỏng vấn định lượng cũng đã đưa ra rất nhiều các ý tưởng cần làm gì để phát triển CTXH. Những phát hiện đã được sử dụng để đưa ra các khuyến nghị và tạo điều kiện cho các hoạt động đảm bảo việc lập kế hoạch nguồn nhân lực và công tác đào tạo có thể hỗ trợ cho sự phát triển này. Mức độ phát triển đã được đề nghị cho thập kỷ tới là khả thi tuy nhiên điều này vẫn cần phải có rất nhiều sự hỗ trợ cũng như hành động từ phía những người liên quan. Mong rằng điều này sẽ được thực hiện và như thế Việt Nam sẽ được hưởng lợi từ đội ngũ được đào tạo chuyên nghiệp, đây là yếu tố trọng tâm trong việc cung cấp các dịch vụ an sinh xã hội.

Tài liệu tham khảo

- Banks, S. (2001) *Ethics and Values in Social Work*. Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Barnes, D. & Hugman, R. (2002) 'Portrait of social work' in *Journal of Interprofessional Care*, 16(3), pp. 277-288.
- Burgess, R. (2000) *In the Field*, 2nd Edition, London, Routledge.
- Cuong, D. V. (2005) 'Actual situation and demand for utilizing social work staff contingent in the health industry', paper presented to the UNICEF/MOLISA workshop *Orientation for Social Work Development*, Hanoi, 29 August.
- Davies, M. (1994) *The Essential Social Worker*, 3rd Edition, Aldershot, Ashgate.
- Hakim, C. (2000) *Research Design*, 2nd Edition, London, Routledge.
- Hàng, Nguyễn Thị (2005) 'Tiền cụng mạnh vào dúi nghồ', *Vietnam Economy*, downloaded from <http://www.vneconomy.com.vn/vie> 5 October 2005.
- Healy, K. (2004) 'Social workers in the new human services marketplace', in *Australian Social Work*, 57(2), pp. 103-114.
- Higham, P., Sharp, M. & Booth, C. (2001) 'Changes in the quality and regulation of social work education: confronting the dilemmas of workforce planning and competing qualifications frameworks', in *Social Work Education*, 20(2), pp. 187-198.
- Hugman, R. (1991) *Power in Caring Professions*, Basingstoke, Macmillan.
- International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work (2004a) *Ethics in Social Work: Statement of Principles*, Berne/Addis Ababa, IFSW/IASSW
- International Federation of Social Workers/International Association of Schools of Social Work (2004b) *Global Standards for the Education and Training of the Social Work Profession*, Berne/Addis Ababa, IFSW/IASSW.
- Kelly, P.-F. (2003) *Reflections on Social Work Development in Vietnam*, Hanoi, National Political Publisher.
- Lan, L. (2005) 'Party of one: family meals dwindle in VN' in *Viet Nam News*, XV (5,031), 21 August, p. 4.
- MOET (2004) *Chương Trình Khung Giáo Dục Đại Học. Khối Ngành Công Tác Xã Hội Trình Độ Đạo Tạo Đại Học*, 35/2004/QĐ-BGD&ĐT, Hanoi, Socialist Republic of Vietnam.
- MOLISA (2004) *Law on the Protection, Care and Education of Children*, 25/2004/QH11, Hanoi, Socialist Republic of Vietnam.

- Oanh, N. T. (2002) 'Historical developments and characteristics of social work in today's Vietnam' in *International Journal of Social Welfare*, 11, pp. 84-91.
- O'Brien-Pallas, L., Birch, S., Baumann, A. & Murphy, G. T. (2001) *Integrating Workforce Planning, Human Resources and Service Planning*, Geneva, WHO.
- Padgett, D. (1998) *Qualitative Research Methods in Social Work*, Thousand Oaks, Sage.
- Parry, N. & Parry, J. (1979) 'Social work, professionalisation and the state', in N. Parry, M. Rustin & C. Satyamurti (Eds) *Social Work, Welfare and the State*, London, Edward Arnold, pp. 21-47.
- Payne, M. (1997) *An Introduction to Social Work Theory*, 2nd Edition, Basingstoke, Palgrave Macmillan.
- Robertson, J. F. & Heiss, W. (1998) *Report on the Consultancy for the Promotion and Development of Social Work in Vietnam*, Madison, University of Wisconsin.
- Sawada, M. (2002) *Social Work Needs and Capacity Building Efforts in Six Mekong Countries*. Unpublished MSW paper, Columbia University, New York.
- Skills for Care (2005) *The State of the Social Care Workforce 2004*, compiled by C. Eborall, London, Skills for Care.
- Tang, T. N. (2005) 'Basic orientation and solutions for the development of social work in Vietnam in the coming years', paper presented to the UNICEF/MOLISA workshop *Orientation for Social Work Development*, Hanoi, 29 August.
- UNICEF/CPFC (2002) *Child Abuse in Viet Nam: Concepts and Direction for Future Research*, Hanoi, UNICEF/CPFC.
- UNICEF (2005) *Situation Analysis of Institutional and Alternative Care Programmes in Viet Nam*, Hanoi, MOLISA/CIDA/UNICEF.

Phụ lục A

Phiếu hỏi nhu cầu cán bộ công tác xã hội

(Dành cho cán bộ quản lý trong các cơ quan tổ chức)

Phụ lục A: Bảng hỏi định lượng – Dành cho cán bộ quản lý 83

Phụ lục B: Bảng hỏi định lượng – Dành cho cán bộ cơ sở (thực hành)..... 86

Phụ lục C: Bảng hỏi phỏng vấn định tính..... 89

Nhằm tăng cường sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động sau đào tạo ở nước ta hiện nay, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo đang tiến hành nghiên cứu về nhu cầu cán bộ làm công tác xã hội ở Việt nam. Chúng tôi rất mong có được sự cộng tác, giúp đỡ của anh/chị. Những ý kiến quý báu của anh/chị sẽ góp phần to lớn vào kết quả nghiên cứu.

| | |
|--|--|
| Đơn vị công tác:..... | |
| 2. Chức vụ:..... | |
| 3. Giới tính: Nam Nữ | A <input type="checkbox"/> B <input type="checkbox"/> |
| 4. Tuổi:..... | |
| 5. Xin anh/chị cho biết Bộ/Cơ quan/Ban ngành/Tổ chức của anh/chị làm việc trong những lĩnh vực nào dưới đây (khoanh tròn vào phương án mà anh/chị lựa chọn): Chăm sóc và bảo vệ trẻ em Người tàn tật Hôn nhân và gia đình Mại dâm Sức khoẻ tâm thần HIV/AIDS Ma tuý Nghèo đói Người cao tuổi Khác (ghi rõ) | Có Không Có Không Có Không Có Không Có Không Có Không Có Không Có Không Có Không Có Không |
| 6a. Xin anh/chị cho biết tổng số cán bộ làm việc trong tất cả các lĩnh vực trên? | |
| <i>Trong đó:</i> 6b. số cán bộ quản lý là bao nhiêu?..... | |
| 6c. số cán bộ làm việc trực tiếp với đối tượng là bao nhiêu? | |
| 6d. có bao nhiêu là nam? | |
| 6e. có bao nhiêu là nữ? | |
| 7. Xin anh/chị cho biết trình độ học vấn cao nhất của các cán bộ làm việc ở các lĩnh vực trên (xin đưa ra các con số cụ thể) | |

| | |
|--|---|
| <p>Chưa tốt nghiệp trung học phổ thông Trung học phổ thông Sơ cấp, trung cấp Cao đẳng Đại học Thạc sỹ Tiến sỹ</p> | <p>..... </p> |
| <p>8. Xin anh/chị cho biết có bao nhiêu cán bộ được đào tạo về Công tác xã hội ở từng trình độ sau đây (chọn trình độ cao nhất của mỗi cán bộ để tính). Tập huấn ngắn hạn Trung cấp, sơ cấp Cao đẳng Đại học Thạc sỹ Tiến sỹ</p> | <p>..... </p> |
| <p>9. Xin anh/chị cho biết trong số những cán bộ này có bao nhiêu người được đào tạo ở những ngành khác dưới đây (ngoài ngành Công tác xã hội). Sư phạm Y Điều dưỡng Luật Xã hội học Tâm lý học Khác (ghi rõ)</p> | <p>A..... B..... C..... D..... E..... F..... G.....</p> |
| <p>10. Xin anh/chị cho biết số lượng cán bộ đã qua đào tạo về công tác xã hội đang được sử dụng trong các lĩnh vực sau: Tham vấn Làm việc với gia đình và cá nhân Phát triển cộng đồng Quản lý chương trình Chính sách xã hội Nghiên cứu xã hội Đào tạo, huấn luyện Khác (xin ghi rõ)</p> | <p>..... </p> |
| <p>11. Xin anh/chị cho biết số lượng cán bộ làm công tác xã hội cần được đào tạo cho Bộ/Cơ quan/Ban ngành/Tổ chức anh/chị</p> | <p>.....</p> |
| <p>12. Theo anh/chị, trong Bộ/Cơ quan/Ban ngành/Tổ chức của anh/chị thì nhân viên xã hội nên được sử dụng vào các công việc nào dưới đây và bao nhiêu? (Ghi rõ số lượng trong từng lĩnh vực) Chăm sóc và bảo vệ trẻ em Người tàn tật Hôn nhân và gia đình Mại dâm Sức khỏe tâm thần HIV/AIDS Ma túy Nghèo đói Người cao tuổi Khác (ghi rõ)</p> | <p>..... </p> |

| | |
|--|--|
| <p>13. Theo anh/chị, bao nhiêu cán bộ trên trong Bộ/Cơ quan/Ban ngành/Tổ chức của anh/chị cần được đào tạo về CTXH ở những trình độ sau. (Ghi rõ số lượng)</p> <p>Sơ cấp</p> <p>Trung cấp</p> <p>Cao đẳng</p> <p>Đại học</p> <p>Trên đại học</p> | |
| <p>14a. Hình thức đào tạo cho các cán bộ trên (ghi rõ số lượng cán bộ phù hợp với từng hình thức dưới đây)</p> <p>Tập huấn ngắn ngày.....</p> <p>Tại chức</p> <p>Chương trình chính quy CTXH ...</p> <p>Chuyên tu CTXH</p> <p>14b. Số lượng cán bộ cần được đào tạo từ xa?</p> | |
| <p>15. Theo anh/chị, Bộ/Cơ quan/Ban ngành/Tổ chức của anh/chị sẽ cần tuyển dụng bao nhiêu nhân viên xã hội được đào tạo ở những lĩnh vực dưới đây?</p> <p>Tham vấn</p> <p>Làm việc với gia đình và cá nhân</p> <p>Phát triển cộng đồng</p> <p>Quản lý chương trình</p> <p>Chính sách xã hội</p> <p>Nghiên cứu xã hội</p> <p>Đào tạo, huấn luyện</p> <p>Khác (xin ghi rõ)</p> | |

Ban nghiên cứu xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của Quý vị

Phụ lục B

Phiếu hỏi nhu cầu cán bộ công tác xã hội

(Dành cho cán bộ làm công tác xã hội)

Nhằm tăng cường sự gắn kết giữa đào tạo và sử dụng lao động sau đào tạo ở nước ta hiện nay, Bộ Lao động Thương binh và Xã hội phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo đang tiến hành nghiên cứu về nhu cầu cán bộ làm công tác xã hội ở Việt nam. Chúng tôi rất mong có được sự cộng tác, giúp đỡ của anh/chị. Những ý kiến quý báu của anh/chị sẽ góp phần to lớn vào kết quả nghiên cứu.

Họ và Tên người trả lời:.....

Đơn vị công tác:.....

Chức vụ:.....

Giới tính: Nam A Nữ B

Tuổi:.....

Quê quán của anh/ chị ở khu vực nào? (chỉ chọn 1 phương án)

| | |
|---------------|---|
| Nông thôn | A |
| Thị trấn nhỏ | B |
| Thị xã | C |
| Thành phố lớn | D |

1. Xin cho biết trình độ học vấn cao nhất của anh/chị (chỉ chọn 1 phương án)

| | |
|-------------------------|---|
| Chưa tốt nghiệp PTTH | A |
| Trung học Phổ thông | B |
| Trung học chuyên nghiệp | C |
| Cao đẳng | D |
| Đại học | E |
| Thạc sỹ | F |
| Tiến sỹ | G |

2. Anh chị làm việc ở tỉnh/ thành phố nào dưới đây?

| | |
|-----------------|---|
| Hà Nội | A |
| Tp. Hồ Chí Minh | B |
| Lạng Sơn | C |
| Đồng Tháp | D |

3. Xin anh/chị hãy mô tả công việc đảm nhiệm của mình?

.....

4. Anh/ chị đã được đào tạo về công tác xã hội chưa?

Có

Không

5. Nếu có, xin anh/chị cho biết chi tiết về khoá đào tạo theo bảng dưới đây?

| Nội dung đào tạo/tập huấn | Loại bằng cấp, chứng chỉ | Thời gian đào tạo (Bao lâu?) | Cơ quan/tổ chức/nước đào tạo |
|---------------------------|--------------------------|------------------------------|------------------------------|
| 1. | | | |
| 2. | | | |
| 3. | | | |
| 4. | | | |
| 5. | | | |

6. Anh/chị đang đảm nhận mảng công việc nào dưới đây?

| | |
|---|---|
| Tham vấn | A |
| Làm việc với cá nhân hay gia đình (xin ghi rõ) | B |
| Phát triển cộng đồng | C |
| Quản lý chương trình | D |
| Chính sách xã hội | E |
| Nghiên cứu xã hội | F |
| Đào tạo/huấn luyện | G |
| Khác (xin ghi rõ) | H |

7. Anh/chị đang làm việc với lĩnh vực vấn đề CTXH nào dưới đây?

| | |
|----------------------------------|---|
| Chăm sóc và bảo vệ trẻ em | A |
| Người khuyết tật | B |
| Hôn nhân - gia đình | C |
| Mại dâm | D |
| Sức khoẻ tâm thần | E |
| HIV/AIDS | F |
| Lạm dụng chất gây nghiện | G |
| Nghèo đói | H |
| Người cao tuổi | I |

| | |
|--------------------------------|---|
| Khác (xin ghi rõ):..... | K |
|--------------------------------|---|

8. Để phục vụ tốt hơn cho công việc của mình, anh/chị mong muốn được đào tạo thêm về lĩnh vực nào dưới đây?

| | |
|----------------------------------|---|
| Chăm sóc và bảo vệ trẻ em | A |
| Người khuyết tật | B |
| Hôn nhân - gia đình | C |
| Mại dâm | D |
| Sức khỏe tâm thần | E |
| HIV/AIDS | F |
| Lạm dụng chất gây nghiện | G |
| Nghèo đói | H |
| Người cao tuổi | I |
| Khác (xin ghi rõ):..... | K |

9. Trong cơ quan của anh/ chị, có bao nhiêu người làm công tác tương tự như anh/ chị?.....

10. Theo anh/chị, người làm trong những lĩnh vực nào dưới đây nhất thiết cần phải được đào tạo chuyên môn CTXH?

| | |
|----------------------------------|---|
| Chăm sóc và bảo vệ trẻ em | A |
| Người khuyết tật | B |
| Hôn nhân - gia đình | C |
| Mại dâm | D |
| Sức khỏe tâm thần | E |
| HIV/AIDS | F |
| Lạm dụng chất gây nghiện | G |
| Nghèo đói | H |
| Người cao tuổi | I |
| Khác (xin ghi rõ):..... | K |

Ban nghiên cứu xin chân thành cảm ơn sự giúp đỡ quý báu của Quý vị

Phụ lục C

Câu hỏi phỏng vấn sâu

(dành cho phỏng vấn cá nhân và nhóm)

1. Theo anh/chị, vai trò của nhân viên xã hội và ngành công tác xã hội là gì?

Gợi ý.....

Theo anh/chị nhiệm vụ của nhân viên xã hội và ngành công tác xã hội là gì?

2. Theo anh/chị, người nhân viên xã hội cần có những kiến thức và kỹ năng gì?

Gợi ý.....

Người nhân viên xã hội phải làm được những gì?

3. Theo anh/chị, các nhân viên xã hội cần có những phẩm chất, đức tính nào?

Gợi ý.....

4. Theo anh/chị, nhân viên xã hội cần được đào tạo như thế nào?

Gợi ý.....

ở cấp bậc, (trình độ, phương pháp, nội dung hình thức) nào?

5. Theo anh/chị, các vấn đề xã hội nào cần sự can thiệp của nhân viên xã hội?

Gợi ý.....

Những vấn đề xã hội cụ thể nào đòi hỏi sự trợ giúp của CTXH?

Về vấn đề trẻ em có nguy cơ? và người già cô đơn hiện nay thế nào? (hoặc hỏi thêm các lĩnh vực khác có liên quan đến cơ quan của anh chị)

6. Cơ quan anh/chị có cần các nhân viên xã hội không? Nếu có thì cần bao nhiêu?

Gợi ý.....

Anh/chị nghĩ như thế nào về nhu cầu CTXH hiện nay ở Việt Nam?

7. Theo anh/chị, các Cơ quan Bộ ngành/Tổ chức nào cần có nhân viên xã hội?

Gợi ý.....

Chính phủ, Các tổ chức phi chính phủ, Các tổ chức khác?

8. Những hoạt động xã hội nào cần nhân viên xã hội để hoạt động có hiệu quả.

Gợi ý.....

Những vấn đề xã hội nào cần có các nhân viên xã hội nhưng hiện nay chưa có?

9. Theo anh/chị, thì người nhân viên xã hội đang phải đối mặt với những khó khăn nào trong công việc của họ?

10. Theo anh/chị để các nhân viên xã hội làm tốt công việc của họ thì cần có sự hỗ trợ gì và như thế nào?

11. Theo anh/chị, ở Việt Nam, người nhân viên xã hội cần được huấn luyện và đào tạo thêm những kiến thức và kỹ năng gì?

UNICEF Việt Nam
81A Trần Quốc Toản,
Hà Nội, Việt Nam
Tel: (+844) 942 5706 - 11
Fax: (+844) 842 5705
Website: <http://www.unicef.org/vietnam>

