

Chuyên nghiệp hóa đào tạo công tác xã hội ở Việt Nam hiện nay

Nguyễn Duy Nhiên¹

¹ Khoa Công tác xã hội, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội.
Email: nguyenduynhien2005@yahoo.com

Nhận ngày 25 tháng 3 năm 2019. Chấp nhận đăng ngày 9 tháng 5 năm 2019.

Tóm tắt: Chuyên nghiệp hóa đào tạo công tác xã hội (CTXH) bao gồm nhiều yếu tố và có mối quan hệ mật thiết với nhau. Đào tạo CTXH ở Việt Nam trong những năm qua đã đạt được những kết quả bước đầu đáng khích lệ. Tuy nhiên, trên thực tế, đào tạo CTXH vẫn còn không ít vấn đề đặt ra về đội ngũ giảng viên; hệ thống tài liệu, giáo trình; chương trình; mạng lưới cơ sở thực hành và chính sách hỗ trợ đào tạo CTXH chuyên nghiệp. Vì vậy, Việt Nam cần tiếp tục nghiên cứu để đưa ra những giải pháp nhằm tăng cường chuyên nghiệp hóa trong đào tạo CTXH.

Từ khóa: Công tác xã hội, đào tạo, Việt Nam.

Phân loại ngành: Giáo dục học

Abstract: Professionalisation of social work training includes many factors which are closely related. In Vietnam, the training has achieved encouraging initial results in recent years. However, there are still many issues remaining in terms of the pool of teachers, the system of documents and textbooks, the curricula, the network of facilities for practice and policies to support professional social work training. Therefore, Vietnam needs to continue the research to provide solutions to enhance professionalism in the training.

Keywords: Social work, training, Vietnam.

Subject classification: Educational science

1. Đặt vấn đề

Tính chuyên nghiệp của một lĩnh vực, một ngành nghề trong xã hội phụ thuộc vào nhiều yếu tố, trong đó quan trọng hàng đầu là quy trình đào tạo và các yếu tố quyết

định đến hoạt động, chất lượng, hiệu quả đào tạo. CTXH là một ngành khoa học, một nghề chuyên nghiệp đã được đào tạo, ứng dụng từ hơn 100 năm nay ở nhiều nước trên thế giới, nhưng vẫn được coi là mới ở Việt Nam.

Ngày 11 tháng 10 năm 2004, Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình khung ngành CTXH trình độ đại học và cao đẳng theo Quyết định số 35/2004/QĐ-BGDĐT. Từ 6 trường đầu tiên được Bộ Giáo dục và Đào tạo giao nhiệm vụ đào tạo ngành CTXH, đến nay, cả nước có khoảng 60 cơ sở, trong đó có 55 trường đại học, cao đẳng đào tạo ngành này. Ngày 25 tháng 3 năm 2010, Thủ tướng Chính phủ ra Quyết định 32/2010/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển nghề CTXH giai đoạn 2010-2020 (Đề án 32). Sau khi Đề án 32 ban hành, CTXH ở Việt Nam trên các phương diện đào tạo, ứng dụng càng có điều kiện, cơ hội thúc đẩy phát triển nhằm đáp ứng nhu cầu thực tiễn đời sống xã hội.

Bản chất, giá trị cốt lõi và đặc trưng của khoa học, nghề CTXH là chuyển biến quá trình giúp đỡ thành quá trình tự giúp, đối tượng được trợ giúp chủ động, tích cực tham gia vào hoạt động, tiến trình giải quyết vấn đề. Đối tượng tác nghiệp trọng tâm của CTXH là con người - các nhóm thiệt thòi, yếu thế, dễ bị tổn thương và gặp phải các vấn đề xã hội. CTXH phát huy sứ mệnh, thực hiện chức năng, thể hiện vai trò của mình chủ yếu thông qua đội ngũ nhân viên CTXH. Vì vậy, đào tạo ứng dụng CTXH đảm bảo và đáp ứng yêu cầu chuyên nghiệp thực chất và tập trung nhất là đào tạo đội ngũ nhân viên CTXH chuyên nghiệp. Về cơ bản, tính chuyên nghiệp của đào tạo ứng dụng CTXH bao gồm sự đồng bộ và chuyên nghiệp của đội ngũ giảng viên trong các cơ sở đào tạo; hệ thống tài liệu, sách, giáo trình; kết cấu chương trình đào tạo, điều kiện, mạng lưới cơ sở thực hành và đội ngũ kiểm huấn viên; chính sách hỗ trợ đào tạo và ứng dụng CTXH chuyên nghiệp.

Từ một lĩnh vực, một chuyên ngành, một nghề nghiệp khá mới lạ ở Việt Nam, sau

gần 2 thập kỷ vận động, phát triển, đến nay CTXH đã từng bước được định hình, khẳng định giá trị khoa học và ứng dụng thực tiễn, được truyền thông, thu hút sự quan tâm của các cấp, các ngành, các tổ chức chính trị - xã hội, các tổ chức trong nước, quốc tế... Xem xét trên bề nổi và diện rộng, có thể thấy những bước chuyển biến, phát triển của CTXH là những tín hiệu đáng mừng, đáng khích lệ. Tuy nhiên, xét theo chiều sâu, đánh giá một cách tổng thể và toàn diện, để thực sự đảm bảo tính chuyên nghiệp, phát huy đầy đủ, hiệu quả giá trị, vai trò, sứ mệnh của CTXH, việc đào tạo, ứng dụng CTXH ở Việt Nam vẫn có những vấn đề đặt ra đòi hỏi phải xác định, đối diện và vượt qua. Bài viết này phân tích những vấn đề và giải pháp tăng cường tính chuyên nghiệp trong đào tạo CTXH ở Việt Nam hiện nay.

2. Những vấn đề về chuyên nghiệp hóa đào tạo công tác xã hội ở Việt Nam

2.1. Vấn đề đội ngũ giảng viên

Trình độ, năng lực, phương pháp giảng dạy của giảng viên là nhân tố hàng đầu quyết định đến tinh thần, thái độ của người học và do đó quyết định đến chất lượng đào tạo, sản phẩm đào tạo. CTXH vừa là một khoa học, vừa là một nghề chuyên nghiệp tác nghiệp với đối tượng rất đặc biệt. Để trở thành một nhân viên CTXH thực thụ trong tương lai, người học phải có một quá trình tích lũy, trải nghiệm, phát triển kiến thức, kỹ năng toàn diện và chuyên sâu, bao gồm hệ thống kiến thức cơ sở, kiến thức liên ngành, kiến thức ngành và kiến thức, kỹ năng chuyên ngành. Có thể khẳng định rằng, đây là ngành đòi hỏi người làm nghề phải

có một phong kiến thức vừa rộng và vừa sâu. Công cụ tác nghiệp quan trọng bậc nhất của CTXH là hệ thống kỹ năng tác nghiệp. Để hiểu về kỹ năng CTXH là điều không khó, nhưng để thực hành và sử dụng thành thục nó thì không hề đơn giản. Có nhiều con đường, nhiều yếu tố để hình thành, đào tạo nên một nhân viên CTXH chuyên nghiệp với đầy đủ phẩm chất, năng lực, nhưng rõ ràng thông qua người thầy, từ trình độ, năng lực, phương pháp của người thầy vẫn được khẳng định là con đường cơ bản. Khoa học giáo dục, khoa học sư phạm đã khẳng định, không thể có phương pháp dạy học hiệu quả trên nền tảng yếu kém, hạn chế về kiến thức; ngược lại, trên nền tảng tri thức tốt với cách thức tổ chức và phương pháp giảng dạy phù hợp, chắc chắn chất lượng và hiệu quả dạy học sẽ cao. Bên cạnh đó, nếu chỉ có trình độ, kiến thức, kỹ năng CTXH mà không hoặc chưa được đào tạo, trải nghiệm, kinh nghiệm giảng dạy, đào tạo, năng lực, nghiệp vụ sư phạm thì cũng khó hoặc chưa thể trở thành giảng viên CTXH tốt. Chính vì vậy, để đảm bảo tính chuyên nghiệp trong đào tạo thực hành nghề CTXH, trước hết, giảng viên ở các cơ sở đào tạo ngành này phải đảm bảo năng lực, trình độ chuyên môn.

Là một ngành mới, sau khi Bộ Giáo dục và Đào tạo ban hành Chương trình khung năm 2004, những trường đại học đầu tiên cũng như các trường về sau được giao nhiệm vụ đào tạo CTXH không thể đáp ứng ngay được đội ngũ giảng viên có đầy đủ năng lực, trình độ chuyên môn đúng chuyên ngành. Đa số giảng viên tham gia đào tạo ngành CTXH là từ các ngành khác chuyển sang, rất đa dạng, như ngành Văn học, Kinh tế, Luật, Chính trị học, Triết học... nhưng nhiều nhất là các ngành Xã hội học và Tâm lý học.

Ý thức về nâng cao trình độ, năng lực, tình cảm, trách nhiệm nghề nghiệp nên hầu hết giảng viên giảng dạy CTXH ở các trường đều chủ động, tích cực, tham gia các khóa đào tạo, bồi dưỡng, tập huấn ở trong và ngoài nước nhằm tiếp cận, tìm hiểu, tích lũy tri thức, kỹ năng, nâng cao trình độ chuyên ngành. Sự quan tâm, hỗ trợ của các cấp, các ngành, các tổ chức trong nước, quốc tế đã tạo điều kiện, mở ra những cơ hội, lớp đào tạo, bồi dưỡng, huấn luyện trang bị, nâng cao trình độ cho đội ngũ giảng viên CTXH. Nhiều trường còn chú trọng việc mở rộng các mối quan hệ, hợp tác quốc tế, chọn cử cán bộ, giảng viên, khích lệ, động viên sinh viên sau tốt nghiệp đi học thạc sĩ, làm nghiên cứu sinh CTXH ở nước ngoài. Một số trường đủ điều kiện đã xây dựng chương trình, thực hiện đào tạo sau đại học ngành CTXH. Những thạc sĩ, tiến sĩ CTXH tốt nghiệp từ các trường ở trong và ngoài nước là nguồn nhân lực bổ sung rất hữu hiệu vào đội ngũ giảng viên CTXH của các cơ sở đào tạo CTXH ở Việt Nam.

Tuy nhiên, tỷ lệ giảng viên đúng chuyên ngành ở các trường đại học, cao đẳng, các cơ sở đào tạo CTXH còn thấp. Giảng viên đúng chuyên ngành chiếm tỷ lệ ít và phần lớn có tuổi đời, tuổi nghề còn trẻ nên kinh nghiệm giảng dạy sẽ có những hạn chế nhất định. Số lượng giảng viên “tay ngang” vẫn còn nhiều. Mặc dù đa số giảng viên “tay ngang” này luôn nỗ lực hoàn thiện, phát triển năng lực bản thân, đáp ứng yêu cầu về đào tạo ngành CTXH, nhưng ít nhiều không tránh khỏi những ảnh hưởng của chuyên ngành gốc, nhất là đối với những giảng viên đã có thời gian dài nghiên cứu, giảng dạy chuyên ngành đó.

Theo số liệu thống kê khảo sát của tác giả, tháng 12/2018 tại 8 trường: Đại học Sư phạm Hà Nội, Đại học Lao động - Xã hội, Đại học Công Đoàn, Học viện Báo chí và

Tuyên truyền, Học viện Phụ nữ Việt Nam, Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam, Đại học Văn hóa Thể thao và Du lịch Thanh Hóa, Cao đẳng Sư phạm Trung ương có tổng số 114 giảng viên. Trong đó, số giảng viên học hàm phó giáo sư là 5 (Xã hội học, Tâm lý học), học vị tiến sĩ là 37, thạc sĩ là 68, số còn lại đang học cao học. Trong số 37 tiến sĩ, có 01 tiến sĩ chuyên ngành CTXH; trong số 68 thạc sĩ, có 32 thạc sĩ CTXH và 7 giảng viên đang làm nghiên cứu sinh CTXH. Như vậy trong tổng số giảng viên CTXH ở 8 trường này, hiện chỉ có 29% giảng viên đúng chuyên ngành.

2.2. Vấn đề tài liệu, giáo trình phục vụ nghiên cứu, giảng dạy, học tập

Sách, tài liệu, giáo trình là yếu tố quan trọng thứ hai sau trình độ, năng lực chuyên môn, nghiệp vụ của đội ngũ giảng viên, quyết định đến chất lượng và tính chuyên nghiệp trong đào tạo, ứng dụng CTXH. Để có được hệ thống tài liệu, sách, giáo trình đầy đủ, đồng bộ, đa dạng là một thách thức lớn, đòi hỏi sự nỗ lực rất lớn đối với các nhà trường, cơ sở đào tạo CTXH ở nước ta. Là một nước đi sau, muộn hơn nhiều nước trên thế giới về đào tạo CTXH, Việt Nam có lợi thế và được cho rằng thuận lợi hơn trong việc tiếp thu, kế thừa kinh nghiệm, giá trị của CTXH, đặc biệt là tài liệu, giáo trình nghiên cứu, giảng dạy, học tập. Là một ngành khoa học, một nghề chuyên nghiệp đậm chất nhân văn, kết nối, tương trợ nên các nước, các trường đại học, các nhà khoa học, hoạt động chuyên môn trên thế giới cũng rất sẵn sàng chia sẻ kinh nghiệm, tài liệu, giáo trình CTXH cho Việt Nam. Hơn 50 trường đại học, cao đẳng đã mở mã ngành, đăng ký đào tạo, tiến hành đào tạo, có những trường đã đào tạo chuyên ngành CTXH gần 15 năm, nhưng trên thực tế, cho đến nay, tài liệu, giáo trình, sách

phục vụ nghiên cứu, giảng dạy, học tập CTXH ở nước ta vẫn còn hạn chế. Ngoài trừ một số ít trường, như: Đại học Lao động - Xã hội, Cao đẳng Sư phạm Trung ương, Đại học Mở Bán công Thành phố Hồ Chí Minh... về cơ bản đã xuất bản được hầu hết tài liệu, giáo trình chuyên ngành; một số trường xuất bản được khoảng 10 đầu sách như Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội, Đại học Đà Lạt, Học viện Thanh thiếu niên Việt Nam... các trường còn lại mới xuất bản được rất ít tài liệu, sách, giáo trình chuyên ngành CTXH.

Sách, tài liệu, giáo trình phục vụ nghiên cứu, giảng dạy, học tập bậc học cử nhân CTXH ở nhiều trường đại học, cao đẳng đã khan hiếm, sách phục vụ nghiên cứu, đào tạo trình độ sau đại học CTXH còn khan hiếm hơn. Qua thông tin khảo sát cho thấy, đa số giảng viên giảng dạy các học phần, môn học chuyên ngành CTXH ở các trường chưa có sách, giáo trình CTXH mới chỉ xây dựng thành tập bài giảng và sử dụng tập bài giảng này để giảng dạy, cung cấp cho sinh viên, học viên để học và làm bài thi, cũng như các bài tập khác.

Có nhiều lý do dẫn đến tình trạng thiếu thốn, chưa đồng bộ về hệ thống tài liệu, sách giáo trình phục vụ nghiên cứu, giảng dạy, học tập CTXH trong nhiều trường đại học, cao đẳng ở nước ta, đặc biệt là sách, tài liệu của những môn học cơ bản. *Thứ nhất*, Việt Nam chưa xây dựng được một hội đồng hoặc/và chưa có một tổ chức để biên soạn, xuất bản một bộ giáo trình có thể sử dụng chung cho các trường, gồm các môn học cơ bản của chuyên ngành CTXH; *Thứ hai*, các trường, các cơ sở đào tạo CTXH vẫn tư duy theo kiểu “trăm hoa đua nở” và “mạnh ai người ấy làm” khi có dự án, tài trợ hoặc nguồn hỗ trợ nào đó để viết sách, dịch sách; *Thứ ba*, đầu tư thời gian, kinh phí cho viết sách, dịch sách, tài liệu giáo trình là rất

lớn, tốn kém, nên nhiều nhà trường chưa thực sự chú trọng đến việc viết, xuất bản sách chuyên ngành CTXH; Thứ tư, bản thân đội ngũ giảng viên hoặc là còn trẻ, chưa đủ kinh nghiệm để viết sách, hoặc phải dành thời gian cho học tập nâng cao trình độ, đảm bảo bằng cấp và thực hiện nhiệm vụ chuyên môn... nên chưa thể đầu tư nhiều thời gian, công sức vào việc viết sách, giáo trình của ngành. Rõ ràng, khi chưa có đầy đủ, hoàn thiện về hệ thống tài liệu, giáo trình, sách phục vụ nghiên cứu, giảng dạy, học tập chuyên ngành thì chưa thể đảm bảo tính chuyên nghiệp trong đào tạo CTXH.

2.3. Vấn đề chương trình đào tạo và mạng lưới thực hành, thực tập

Chương trình khung ngành CTXH trình độ cao đẳng và đại học được ban hành lần đầu năm 2004 và được điều chỉnh, ban hành lần hai theo Thông tư số 10/2010/TT-BGDĐT của Bộ Giáo dục và Đào tạo ngày 22 tháng 03 năm 2010. Căn cứ vào Chương trình khung này, các cơ sở đào tạo xây dựng chương trình đào tạo ngành CTXH phù hợp với điều kiện, đặc trưng, lĩnh vực chuyên sâu, phát huy thế mạnh, định hướng chiến lược phát triển chuyên ngành của nhà trường, cơ sở, địa bàn nhưng phải đảm bảo 50-60% khối lượng kiến thức được quy định trong Chương trình khung. Có thể có những sự khác nhau đáng kể, nhưng nhìn chung chương trình đào tạo trình độ đại học, cao đẳng của các nhà trường khoảng 200-210 đơn vị học trình theo học chế niên chế hoặc 130-135 tín chỉ theo học chế tín chỉ.

Là một ngành khoa học xã hội ứng dụng, sản phẩm đào tạo là cử nhân khoa học ngành CTXH có khả năng công tác ở nhiều lĩnh vực nghiên cứu, quản lý, giảng dạy, nhân viên, chuyên viên trong các đơn vị, sự

ngiệp công lập, quản lý nhà nước, các tổ chức chính trị, đoàn thể xã hội, các tổ chức quốc tế, tổ chức phi chính phủ, tổ chức tư nhân... nhưng chủ yếu làm nhân viên CTXH trong các cơ quan, tổ chức, trung tâm, địa bàn rất đa dạng. Đào tạo CTXH, thực chất và trọng tâm là đào tạo thực hành nghề, do đó trong kết cấu chương trình, tính thực hành nghề, tính ứng dụng và thời lượng phân bổ cho thực hành chiếm tỷ lệ cao, khoảng từ 40 đến 45% tổng thời lượng, chương trình toàn khóa. Thực hành CTXH được xây dựng, phân bổ trong chương trình, kế hoạch đào tạo, có thể ở mỗi trường có sự khác nhau nhất định, nhưng tổng thể thường được thiết kế bao gồm ba đợt thực hành, một đợt thực tập mang ý nghĩa kiến tập và một đợt thực tập tốt nghiệp. Bên cạnh các hoạt động thực hành, thực tập được tổ chức theo đợt, thực hành CTXH còn được xác định, yêu cầu triển khai ngay trong từng môn học chuyên ngành, gọi là thực hành trên lớp, qua đó để đảm bảo đủ thời lượng 40-45% quy định.

Cùng với quy định và thực hiện nội dung, chương trình, thời lượng thực hành, thực tập, để hoạt động thực hành CTXH đảm bảo yêu cầu rèn luyện, phát triển toàn diện năng lực, kỹ năng, mang tính chuyên nghiệp thực sự, cần phải có mạng lưới cơ sở thực hành chuyên nghiệp, hoạt động đúng bản chất, giá trị CTXH với những nhân viên CTXH, hướng dẫn thực hành, thực tập, kiểm huấn viên thực thụ.

Ngoài những yếu tố thiết yếu trên, một điều kiện cũng rất quan trọng góp phần hoàn thiện, đảm bảo chất lượng, rèn luyện, phát triển kỹ năng, năng lực nghề CTXH là cơ sở, không gian, môi trường thực hành tại chỗ, tại cơ sở đào tạo. Cơ sở thực hành tại chỗ sẽ tạo điều kiện, môi trường thực hành thường xuyên cho người học và cho cả đội

ngũ giảng viên, là con đường ngắn nhất và rất hiệu quả để rèn luyện, phát triển kỹ năng, năng lực chuyên môn CTXH.

Ở các nước đi trước, phát triển về đào tạo và ứng dụng CTXH, việc triển khai hoạt động thực hành, thực tập là rất phù hợp, đáp ứng chuẩn thời lượng, nội dung, chương trình và chuẩn yêu cầu đầu ra trong nhà trường cũng như mạng lưới cơ sở thực hành đảm bảo tính chuyên nghiệp nên người học sau khi tốt nghiệp, về cơ bản đã có đủ năng lực để làm nghề. Ở Việt Nam, xuất phát từ thực tế đội ngũ giảng viên chưa hoàn toàn đảm bảo yêu cầu chuyên nghiệp (chủ yếu về bằng cấp chuyên môn); hệ thống tài liệu, sách, giáo trình còn thiếu; mạng lưới cơ sở thực hành vừa thiếu, vừa chưa đồng bộ, vừa chưa thực sự đảm bảo tính chuyên nghiệp, bởi hầu hết là các cơ sở hoạt động thiện nguyện, bảo trợ xã hội, lao động xã hội... do đó, có thể đáp ứng, thực hiện được thời lượng thực hành, thực tập, nhưng rất khó đáp ứng được chất lượng, tính chuyên nghiệp trong thực hành, thực nghề CTXH chuyên nghiệp.

Chương trình khung và chương trình đào tạo ngành CTXH của từng trường đã xây dựng, thực hiện, trong đó thể hiện “về mặt kỹ thuật” là 40-45% thời lượng thực hành, thực tập. Tuy nhiên, các trường lại thiết kế chương trình bao gồm nhiều môn học, với 130 tín chỉ, ngoài các tín chỉ thuộc khối kiến thức chung, kiến thức cơ sở, số tín chỉ chuyên ngành, bao gồm cả thực hành, thực tập, thi hoặc khóa luận tốt nghiệp chiếm gần 55%, tức là 70-75 tín chỉ với khoảng 30-35 môn học. Việc có nhiều môn học, mỗi môn học ít tín chỉ, chắc chắn không tránh khỏi tình trạng trùng lặp nội dung, hoặc phần kiến thức, kỹ năng CTXH của môn học đó bị hạn chế, tất yếu thời lượng,

chất lượng thực hành môn học cũng khó được đảm bảo.

Hầu hết các cơ sở đào tạo chưa có phòng hoặc trung tâm thực hành chuyên môn CTXH. Mạng lưới cơ sở thực hành CTXH đúng nghĩa rất ít, số các cơ sở, trung tâm khác như bảo trợ xã hội, nhà mở, mái ấm, chữa bệnh, giáo dục, lao động... hầu như tỉnh thành nào cũng có. Số trường đại học, cao đẳng, cơ sở đào tạo hoặc liên kết đào tạo CTXH rất nhiều, nhất là ở những trung tâm đào tạo lớn như Hà Nội, Tp. Hồ Chí Minh, Đà Nẵng, Thái Nguyên, Thừa Thiên-Huế... tất yếu dẫn đến tình trạng “dẫm chân nhau” hoặc quá tải ở các cơ sở, trung tâm có thể đưa sinh viên, học viên về thực hành, thực tập. Hơn nữa, ở những trung tâm này, phần lớn và chủ yếu là chăm sóc, nuôi dưỡng, bảo trợ, giáo dục, chữa bệnh, phục hồi chức năng nên tính chất hoạt động CTXH chưa rõ nét. Đội ngũ nhân viên tại các cơ sở, trung tâm này, đa số chưa qua đào tạo, hoặc đào tạo lại về CTXH; số nhân viên, chuyên viên tốt nghiệp CTXH công tác ở các cơ sở, trung tâm còn rất ít, nếu có lại làm công việc gián tiếp, văn phòng nghiệp vụ, hoặc quản lý... Nhiều cơ sở, trung tâm, điển hình là các trung tâm bảo trợ xã hội ở các tỉnh, sau một thời gian ngắn được đổi tên thành “Trung tâm dịch vụ CTXH” hoặc “Trung tâm CTXH”, nhưng đó vẫn chỉ là thay đổi tên gọi, hình thức, còn nội dung thì chuyển biến rất chậm, không muốn nói là “như cũ” chưa đảm bảo đúng chất CTXH chuyên nghiệp.

2.4. Vấn đề chính sách hỗ trợ đào tạo công tác xã hội chuyên nghiệp

Để có đủ thành phần cho đào tạo ứng dụng CTXH, không thể thiếu hệ thống chính sách

hỗ trợ đào tạo và ứng dụng CTXH chuyên nghiệp. Về lý thuyết, chính sách hỗ trợ đào tạo và ứng dụng thực hành CTXH phải có trước, định hướng cho quá trình đào tạo. Tuy nhiên, thực tiễn xây dựng, phát triển CTXH ở nhiều nước trên thế giới cho thấy, chính sách liên quan đến CTXH thường chậm hơn và phải trải qua một quá trình vận động lâu dài mới có thể được xây dựng, ban hành và thực thi. Việt Nam cũng không ngoại lệ. Cơ sở pháp lý về đào tạo ngành CTXH với việc ban hành thông tư về Chương trình khung đã có từ năm 2004 nhưng phải đến gần 7 năm sau, năm 2010 mới có Đề án phát triển nghề CTXH. Sau khi Đề án 32 được phê duyệt, các bộ: Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội, Bộ Nội vụ, Bộ Y tế, Bộ Tài chính, Bộ Tư pháp... ra các thông tư triển khai Đề án. Nhưng đến nay mới chỉ có cộng tác viên CTXH trong hệ thống cán bộ công chức, viên chức cấp xã. Trong các ngành, Bộ Y tế đang đi tiên phong trong việc đưa CTXH chuyên nghiệp vào hệ thống bệnh viện, ngành giáo dục và đào tạo đã có thông tư về CTXH trường học nhưng chưa quy định về vị trí nhân viên CTXH chuyên nghiệp trong nhà trường. Luật CTXH đang trong quá trình dự thảo, lấy ý kiến rộng rãi, chỉnh sửa, hoàn thiện, trình và chờ Quốc hội phê duyệt.

3. Giải pháp tăng cường chuyên nghiệp hóa đào tạo công tác xã hội ở Việt Nam

Thứ nhất, Bộ Giáo dục và Đào tạo, các cơ quan chủ quản cần có cơ chế vừa mang tính bắt buộc, chuẩn hóa đội ngũ giảng viên chuyên ngành CTXH, từ việc rà soát bằng cấp, đánh giá năng lực chuyên môn đến quy định về giảng dạy, hướng dẫn thực hành,

nghiên cứu khoa học, khóa luận, luận văn, luận án; đồng thời tạo điều kiện, hỗ trợ đội ngũ giảng viên học tập, đào tạo, nâng cao, chuẩn hóa trình độ. Chuyên nghiệp hóa đào tạo CTXH, trước hết phải chuyên nghiệp hóa người thầy, giảng viên giảng dạy chuyên ngành này trong các cơ sở đào tạo. Đây là giải pháp, đồng thời là yêu cầu bắt buộc theo tiêu chuẩn được quy định đối với tất cả giảng viên, giáo viên thực hành giảng dạy, hướng dẫn trong quy trình đào tạo CTXH.

Thứ hai, cần thành lập Hội đồng khoa học ngành CTXH cấp quốc gia để tập hợp, thống nhất xây dựng bộ tài liệu chuẩn, chung, phổ biến gồm các giáo trình CTXH cơ bản cho tất cả các trường có đào tạo chuyên ngành. Trong các sứ mệnh, chức năng của Hội đồng khoa học ngành CTXH quốc gia, có nhiệm vụ xây dựng khung bộ tài liệu chuẩn, xác định những môn học chuyên ngành mà ở tất cả các trường, các cơ sở đào tạo đều có (khoảng 15-20 môn học) và thành lập các tiểu ban biên soạn, xuất bản các tài liệu, giáo trình này. Việc có Hội đồng khoa học ngành CTXH cấp quốc gia, một mặt sẽ tập trung, phát huy tối ưu các nguồn lực cho sự phát triển của ngành đào tạo cũng như tính ứng dụng chuyên nghiệp, mặt khác đảm bảo sự thống nhất về tính khoa học trong sự đa dạng.

Thứ ba, rà soát, đánh giá lại tất cả các cơ sở, trung tâm để xác định mức độ phù hợp của việc thực hành CTXH chuyên nghiệp. Thực hiện việc rà soát, đánh giá cần phải có bộ tiêu chuẩn thang đo, sẽ rất có ý nghĩa trong quá trình chuyển đổi, định hướng phát triển các trung tâm CTXH đúng nghĩa, đồng thời củng cố, khắc phục những tồn tại, hạn chế. Một số tiêu chí bắt buộc, đạt chuẩn để một cơ sở, trung tâm đủ điều kiện đảm bảo

chỉ thực hành chuyên nghiệp CTXH là: Cơ sở, trung tâm phải có đội ngũ cán bộ, nhân viên CTXH chuyên nghiệp về năng lực, trình độ, bằng cấp được đào tạo, bồi dưỡng; Cơ sở, trung tâm hoạt động theo đúng chức năng, giá trị, vai trò của CTXH chứ không phải chỉ là bảo trợ, thiện nguyện hoặc giáo dục lao động, giáo dưỡng, phục hồi nhân phẩm...

Thứ tư, cần thúc đẩy nhanh chóng việc ban hành và thực thi Luật CTXH ở Việt Nam. Chỉ khi nào Luật CTXH được ban hành và thực thi, khi đó CTXH mới thực sự đi vào đời sống xã hội một cách đầy đủ và toàn diện. Việc thực thi Luật CTXH sẽ tạo ra tình pháp lý cao về các vấn đề cơ bản hoạt động nghề CTXH, viên chức nghề CTXH và quản lý nhà nước về nghề CTXH. Đồng thời, Luật sẽ xác định cụ thể nhiệm vụ và trách nhiệm của cán bộ, nhân viên nghề CTXH trong từng lĩnh vực cụ thể; xác định nhiệm vụ và trách nhiệm của các cơ quan cung cấp dịch vụ nghề CTXH.

4. Kết luận

Nhìn thẳng, đánh giá đúng thực trạng, xác định đúng vấn đề và có giải pháp phù hợp là điều kiện tiên quyết, quan trọng quyết định đến đào tạo CTXH ở Việt Nam. Trên cơ sở phân tích kết quả, thành tựu, hạn chế, chỉ ra những vấn đề về đội ngũ giảng viên, hệ thống tài liệu giáo trình, chương trình, mạng lưới cơ sở thực hành và chính sách hỗ trợ, việc chú trọng, thực hiện đồng bộ các giải pháp, hi vọng sẽ tạo ra những bước chuyển biến mới, thực sự đảm bảo tính chuyên nghiệp và nâng cao chất lượng, hiệu

quả trong đào tạo CTXH ở Việt Nam hiện nay. Để thực hiện được mục tiêu đặt ra, đòi hỏi sự tham gia, trách nhiệm của nhiều lực lượng xã hội, của các bộ, ban, ngành, nhưng trước hết, trọng tâm là trách nhiệm, sự nỗ lực của ngành giáo dục và đào tạo, của các nhà trường và cơ sở đào tạo CTXH.

Tài liệu tham khảo

- [1] Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, Hội dạy nghề Việt Nam, Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội (2012), *Hội thảo quốc tế “Chia sẻ kinh nghiệm quốc tế về công tác xã hội và an sinh xã hội”*, Nxb Đại học Quốc gia Hà Nội, Hà Nội.
- [2] Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, UNICEF, Trường Đại học Khoa học Huế (2018), *Kỷ yếu hội thảo quốc tế “Định hướng phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam: vai trò của pháp luật - đào tạo - thực tiễn”*, Nxb Đại học Huế, Huế.
- [3] Bộ Lao động - Thương Binh và Xã hội, UNICEF, Trường Đại học Sư phạm Hà Nội (2013), *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc tế “Nâng cao tính chuyên nghiệp công tác xã hội vì phát triển và hội nhập”*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [4] Nguyễn Duy Nhiên (2015), *Nhập môn công tác xã hội*, Nxb Đại học Sư phạm, Hà Nội.
- [5] Trần Hữu Trung (2009), *Kỷ yếu hội thảo quốc gia “Phát triển nghề công tác xã hội”*, Nxb Thống kê, Hà Nội.
- [6] Trung ương Đoàn Thanh niên Cộng sản Hồ Chí Minh, (2016), *Kỷ yếu hội thảo khoa học quốc gia “Công tác xã hội với thanh thiếu nhi trong điều kiện hội nhập và phát triển”* Nxb Thanh niên, Hà Nội.