

Các yếu tố ảnh hưởng tới năng lực thực hành công tác xã hội của cán bộ Hội Liên hiệp phụ nữ cấp cơ sở

Nguyễn Thị Oanh*, Lê Thị Thuỳ Linh*, Nguyễn Thị Minh Thao*,
Nguyễn Dương Thanh Nhân*, Trần Thị Thu Hường*

*Học viện Phụ nữ Việt Nam

Received: 6/12/2023; Accepted: 16/12/2023; Published: 22/12/2023

Abstract: The study was conducted on 385 subjects who were grassroots Women's Union officials. The research uses methods such as questionnaire surveys, interviews, and mathematical statistics. Research results show that there are many factors that affect the social work practice capacity of grassroots Women's Union officials. Factors emerging include: personal awareness of the importance of social work practice to the Association's activities; Factor in your own professional knowledge of social work; resources for improving social work practice capacity.

Keywords: Factors affecting; capacity; practical capacity; community service.

1. Đặt vấn đề

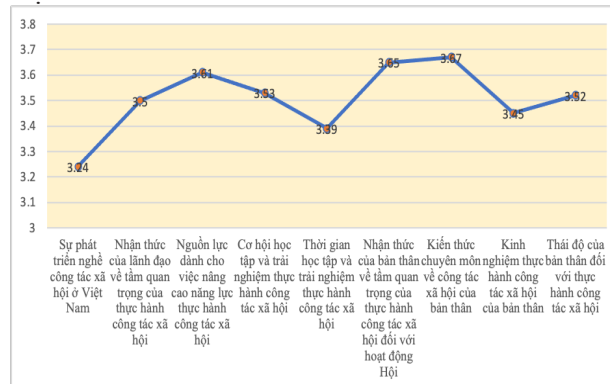
Chiến lược phát triển Hội Liên hiệp phụ nữ (LHPN) Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến 2035 đã xác định “Xây dựng đội ngũ cán bộ chuyên trách vừa đủ chuẩn theo quy định công chức của nhà nước, được đào tạo, bồi dưỡng (ĐTBD) về công tác xã hội...”. Nghị quyết Đại hội Đại biểu phụ nữ toàn quốc lần thứ XIII cũng đưa ra chỉ tiêu cụ thể về ĐTBDCTXH: “Đến cuối nhiệm kỳ, 100% CB Hội cấp trung ương, tỉnh, huyện, 90% trở lên Chủ tịch Hội cấp cơ sở đạt chuẩn chức danh theo quy định; 100% CB Hội chuyên trách các cấp được tập huấn, bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội, CTXH ít nhất 03 lần/nhiệm kỳ; 100% chi hội trưởng được bồi dưỡng nghiệp vụ ít nhất 01 lần/nhiệm kỳ”. Theo Đề án 1893 (Chính phủ, 2018) đặt ra chỉ tiêu “100% Chủ tịch Hội HLHPN cấp xã và tối thiểu 30% người được quy hoạch chức danh Chủ tịch Hội HLHPN cấp xã được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội, CTXH” và “100% Chi hội trưởng Phụ nữ được bồi dưỡng nghiệp vụ công tác Hội”.

Đối với CB Hội LHPN cấp cơ sở, năng lực thực hành (NLTH) công tác xã hội (CTXH) có thể được coi là yếu tố quan trọng quyết định đến hiệu quả của hoạt động hội và phong trào phụ nữ ở địa phương. Việc chỉ ra được các yếu tố ảnh hưởng tới NLTH CTXH là một yêu cầu cấp thiết trong bối cảnh hiện nay. Nhóm tác giả thực hiện tại 05 địa bàn, cỡ mẫu 385 mẫu và 28 phỏng vấn sâu được thực hiện tại khu vực phía Bắc bao gồm Thái Nguyên, Hải Dương; khu vực phía Nam: Tp. Hồ Chí Minh, Gia Lai và An Giang. Một trong những mục tiêu của nhóm tác giả là đánh giá và phân tích các yếu tố ảnh hưởng (chủ

quan, khách quan) đến NLTHCTXH của CB Hội LHPN cấp cơ sở. Việc phân tích yếu tố ảnh hưởng là một quá trình quan trọng để hiểu rõ những yếu tố quyết định đến NLTHCTXH của CB Hội LHPN cấp cơ sở.

2. Kết quả nghiên cứu thực trạng các yếu tố ảnh hưởng tới NLTH CTXH của CB Hội HLHPN cấp cơ sở

Nhóm tác giả đã khảo sát các yếu tố khách quan bao gồm: sự phát triển nghề (PTN) CTXH tại Việt Nam, nhận thức của lãnh đạo về tầm quan trọng của thực hành CTXH, nguồn lực dành cho việc nâng cao NLTHCTXH, cơ hội học tập và trải nghiệm thực hành CTXH, thời gian học tập và trải nghiệm thực hành CTXH; và các yếu tố chủ quan bao gồm: nhận thức của bản thân về tầm quan trọng của thực hành CTXH đối với hoạt động Hội, kiến thức chuyên môn về CTXH của bản thân, kinh nghiệm thực hành CTXH của bản thân, thái độ của bản thân đối với thực hành CTXH.



Biểu đồ 2.1. Các yếu tố ảnh hưởng đến NLTH CTXH

Theo biểu đồ 2.1, ĐTB của tất cả các nội dung khảo sát đều nằm giữa mức điểm 3 “ảnh hưởng” và điểm 4 “ảnh hưởng nhiều” (ĐTB từ 3.24 đến 3.67). Điều này chứng tỏ rằng, tất cả những người khảo sát nhận định rằng 10 yếu tố nêu trên đều có ảnh hưởng đến NLTHCTXH của họ. Không có sự phân biệt rõ rệt về điểm số giữa nhóm yếu tố khách quan với nhóm yếu tố chủ quan.

Ba yếu tố có ĐTB cao nhất là “kiến thức chuyên môn về CTXH của bản thân” (ĐTB = 3.67), “nhận thức của bản thân về tầm quan trọng của thực hành CTXH đối với CB Hội” (ĐTB = 3.65), “nguồn lực dành cho nâng cao NLTHCTXH” (ĐTB = 3.61). Ba yếu tố có ĐTB thấp nhất là “sự PTNCTXH ở Việt Nam” (ĐTB = 3.24), “thời gian học tập và trải nghiệm thực hành CTXH” (ĐTB = 3.39), “kinh nghiệm thực hành CTXH của bản thân” (ĐTB = 3.45).

▪ **Các yếu tố khách quan:**

✓ ***Yếu tố sự PTNCTXH tại Việt Nam***

Yếu tố này có ĐTB thấp nhất nhưng đạt tới 3.24 điểm, cho thấy đa số CB Hội cho rằng sự PTNCTXH có ảnh hưởng đến NLTHCTXH. Điều này phản ánh sự đánh giá của CB Hội LHPN cấp cơ sở về mức độ PTNCTXH tại Việt Nam cũng như quan điểm của họ về tầm quan trọng của các lĩnh vực CTXH. Phân tích sâu hơn yếu tố PTNCTXH còn liên quan đến sự hài lòng hoặc không hài lòng về môi trường và cơ hội nghề nghiệp trong lĩnh vực CTXH, chất lượng đào tạo, và mức độ hỗ trợ từ cộng đồng nghề nghiệp. Việc thiếu sự nhận thức và hỗ trợ từ cộng đồng có thể làm giảm hiệu quả của các hoạt động.

✓ ***Yếu tố nhận thức của lãnh đạo về tầm quan trọng của thực hành CTXH***

ĐTB của yếu tố này là 3.5 điểm, cho thấy CB Hội LHPN cấp cơ sở đồng tình cao với nhận định rằng “nhận thức của lãnh đạo về tầm quan trọng của thực hành CTXH” có ảnh hưởng tới NLTHCTXH của họ.

Hầu hết CB Hội LHPN cấp cơ sở đồng ý với nhận định rằng “lãnh đạo nhận thức được tầm quan trọng của thực hành CTXH” (ĐTB = 4.05). ĐTB cao có thể nhận định rằng lãnh đạo nhận thức được tầm quan trọng của thực hành CTXH. Điều này sẽ tác động đến cách mà lãnh đạo thúc đẩy và hỗ trợ CTXH cũng như cách họ tích hợp CTXH vào chiến lược tổng thể phát triển kinh tế - xã hội của địa phương và trong chỉ đạo các hoạt động hội, phong trào hội. Sự nhận thức tích cực từ lãnh đạo cũng là yếu tố quan trọng để động viên và hỗ trợ CB Hội trong công việc của họ.

✓ ***Yếu tố nguồn lực dành cho việc nâng cao NLTH CTXH***

ĐTB của yếu tố này là 3.61 điểm, cao thứ ba trong các yếu tố khảo sát. Điều này cho thấy tỷ lệ CB Hội LHPN cấp cơ sở đồng tình cao với nhận định rằng “nguồn lực dành cho việc nâng cao NLTHCTXH” có ảnh hưởng tới NLTHCTXH của họ. Yếu tố này cho thấy sự chú trọng và đầu tư từ phía tổ chức, xác định nguồn lực cụ thể được cung cấp cho CB hội để nâng cao NLTHCTXH của họ chẳng hạn như ngân sách đào tạo, hỗ trợ tìm kiếm mạng lưới nguồn lực, tài trợ cho chương trình/hoạt động CTXH, tạo cơ hội tham gia các hoạt động nâng cao năng lực.

Khi được hỏi “lãnh đạo tạo thuận lợi cho việc nâng cao NLTHCTXH”, tỷ lệ CB Hội đồng ý rất cao (ĐTB = 4.08). Đây chính là yếu tố tích cực để giúp CB Hội nâng cao NLTHCTXH.

Bên cạnh sự tạo điều kiện của lãnh đạo, CB Hội LHPN cấp cơ sở cũng gặp nhiều khó khăn liên quan đến các yếu tố nguồn lực nâng cao NLTHCTXH.

Một trong những nguồn lực thiếu được nhắc đến rất nhiều đó chính là tài chính và sự phối hợp trong công việc. Thiếu nguồn lực tài chính và thiếu sự phối hợp trong công việc là những rào cản lớn có thể làm giảm hiệu suất và khả năng triển khai các dự án và hoạt động CTXH. Khi được hỏi “ít có nguồn lực dành cho việc nâng cao NLTHCTXH” thì tỷ lệ CB Hội LHPN cấp cơ sở đồng tình rất cao (ĐTB = 3.81).

✓ ***Yếu tố cơ hội học tập và trải nghiệm thực hành CTXH***

ĐTB của yếu tố này là 3.53 điểm, cho thấy CB Hội LHPN cấp cơ sở đồng tình cao với nhận định rằng “cơ hội học tập và trải nghiệm thực hành CTXH” có ảnh hưởng tới NLTHCTXH của họ. Yếu tố này bao gồm mức độ hài lòng với cơ hội học tập, loại hình học tập sẵn có, sự linh hoạt trong việc tham gia, mức độ phù hợp của chúng đối với hoạt động nghề nghiệp của CB Hội LHPN cấp cơ sở.

Tỷ lệ CB Hội LHPN cấp cơ sở đồng ý với nhận định “ít có cơ hội học tập và trải nghiệm thực hành CTXH” cao (ĐTB = 3.78). Điều này cũng cần được phân tích để làm rõ nguyên nhân để làm giảm bớt rào cản này.

✓ ***Yếu tố thời gian học tập và trải nghiệm thực hành CTXH***

Yếu tố này có ĐTB 3.39 điểm, chứng tỏ đa số CB Hội LHPN cấp cơ sở cho rằng “thời gian học tập và trải nghiệm thực hành CTXH” có ảnh hưởng đến NLTHCTXH của họ. Yếu tố này chỉ ra sự đánh giá về mức độ thích hợp và đủ thời gian được dành cho học tập và trải nghiệm thực hành CTXH, tập trung vào quản lý thời gian và thời lượng cho phép để học tập và trải nghiệm thực tế.

ĐTB của mức độ đồng ý với nhận định “ít có thời gian học tập và trải nghiệm thực hành CTXH” khá cao (ĐTB = 3.72).

▪ **Các yếu tố chủ quan:**

✓ ***Yếu tố nhận thức của bản thân về tầm quan trọng của thực hành CTXH đối với hoạt động Hội***

CB Hội LHPN cấp cơ sở cho biết yếu tố này ảnh hưởng đến NLTHCTXH của họ (ĐTB = 3.65). ĐTB của yếu tố này cao thứ 2 trong số các yếu tố được khảo sát. Nhận thức của bản thân về tầm quan trọng của thực hành CTXH là cách CB Hội nhận thức và liên kết CTXH với mục đích, đối tượng và giá trị của Hội LHPN.

Mức độ đồng ý với nhận định “*bản thân nhận thức được tầm quan trọng của thực hành CTXH*” cao (ĐTB = 4.22). Điều này đã được phân tích ở phần trên.

✓ ***Yếu tố kiến thức chuyên môn về CTXH của bản thân***

Mức độ ảnh hưởng của yếu tố này cao nhất trong số các nội dung khảo sát (ĐTB = 3.67). Kiến thức chuyên môn có ảnh hưởng đến NLTHCTXH của CB Hội, cụ thể về các khía cạnh như sự tự tin, kiến thức về chuyên môn CTXH, cách mà CB Hội duy trì và cập nhật kiến thức chuyên môn, cũng như cách họ tích hợp nó vào các nhiệm vụ của Hội. Thiếu kỹ năng và kiến thức sẽ tác động rất lớn đến kết quả của việc thực hành nghề nghiệp.

Đa số CB Hội đồng ý với nhận định “*kiến thức chuyên môn của bản thân còn hạn chế*” (ĐTB = 3.82). Như vậy, CB Hội LHPN chưa tự tin về mức độ hiểu biết kiến thức CTXH của họ. Điều này cũng đồng nhất với kết quả khảo sát về kiến thức CTXH ở phần trên. CB Hội LHPN cho biết mức độ hiểu biết kiến thức CTXH ở mức trung bình từ mức điểm 3 “biết và vận dụng ít” đến điểm 4 “biết và vận dụng trung bình”.

✓ ***Yếu tố kinh nghiệm thực hành CTXH của bản thân***

Mức độ ảnh hưởng của yếu tố này có ĐTB là 3.45. Kinh nghiệm thực hành CTXH có ảnh hưởng đến NLTHCTXH của CB Hội, cụ thể về các khía cạnh như mức độ kinh nghiệm thực tế của CB hội trong lĩnh vực CTXH, loại hình kinh nghiệm, mức độ đa dạng, và cách chúng có ảnh hưởng đến phát triển NLTHCTXH.

Đa số CB Hội đồng ý với nhận định “*kinh nghiệm thực hành CTXH của bản thân còn hạn chế*” (ĐTB = 3.83). Điều này cho thấy rằng mức độ kinh nghiệm thực hành CTXH của CB Hội còn hạn chế. Mức độ thực hiện thành thạo các phương pháp CTXH với cá

nhân, gia đình nhóm, phát triển cộng đồng của CB hội chủ yếu ở mức 2 “thực hiện nhưng ít thành thạo” đến “thực hiện thành thạo”.

✓ ***Yếu tố thái độ của bản thân đối với thực hành CTXH***

Mức độ ảnh hưởng của yếu tố này có ĐTB là 3.52. Thái độ của bản thân đối với thực hành CTXH có ảnh hưởng đến NLTHCTXH của CB Hội, cụ thể về các khía cạnh như mức độ tự tin, sự tích cực và cam kết của CB hội đối với CTXH, bao gồm cả sự hỗ trợ từ đồng nghiệp và lãnh đạo.

ĐTB của mức độ đồng ý với nhận định “*bản thân có thái độ tích cực đối với thực hành CTXH*” cao nhất trong số các nội dung khảo sát (ĐTB = 3.83). ĐTB cao cho thấy thái độ của CB Hội LHPN rất tích cực. Điều này cũng đã được phân tích trong nội dung phần thái độ đối với thực hành CTXH ở trên.

Các yếu tố ảnh hưởng đến NLTHCTXH của CB Hội LHPN cấp cơ sở bao gồm: Yếu tố chủ quan; Yếu tố khách quan:

3. Kết luận

Như vậy, kết quả cho thấy các yếu tố như sự PTNCTXH tại Việt Nam, nhận thức của lãnh đạo về tầm quan trọng của thực hành CTXH, nguồn lực dành cho việc nâng cao NLTHCTXH, cơ hội học tập và trải nghiệm thực hành CTXH, thời gian học tập và trải nghiệm thực hành CTXH, nhận thức của bản thân về tầm quan trọng của thực hành CTXH đối với hoạt động Hội, kiến thức chuyên môn về CTXH của bản thân, kinh nghiệm thực hành CTXH của bản thân, thái độ của bản thân đối với thực hành CTXH có ảnh hưởng đến NLTHCTXH. Và cần có những đồng bộ, tổng thể các nhóm giải pháp để CB Hội cấp cơ sở được thực hành và nâng cao NLTHCTXH, đáp ứng được mục tiêu và yêu cầu thực tiễn đặt ra.

Tài liệu tham khảo

1. Hội Liên hiệp Phụ nữ Việt Nam, *Chiến lược phát triển Hội LHPN Việt Nam đến năm 2030, tầm nhìn đến 2035*. Hà Nội.
2. Phạm Minh Hạc. (2006). *Tiềm năng - năng lực - nhân tài*. Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam, (6), tr.57-72.
3. Rychen, D.S. (2002). Key competencies for the knowledge society: A contribution from the OECD Project Definition and Selection of Competencies (DeSeCo), *Education-Lifelong Learning and the Knowledge Economy Conference, Stuttgart, Germany*.
4. Bolger, J. (2000). Capacity development: why, what and how. *Capacity Development Occasional Series*. 1(1), tr. 1-8.