

NGHIÊN CỨU NGUỒN NHÂN LỰC CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM GIAI ĐOẠN 2010-2020

TS. Nguyễn Trung Hải

Trường Đại học Lao động – Xã hội

hainguyentruong1979@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết này dựa trên phương pháp phân tích, nghiên cứu tài liệu cũng như phỏng vấn sâu chuyên gia sẽ trao đổi, bàn luận về một số vấn đề liên quan đến nguồn nhân lực công tác xã hội (CTXH) trong giai đoạn 2010-2020. Với việc tỷ lệ và nhu cầu mong muốn được nhận các dịch vụ xã hội nói chung và dịch vụ CTXH nói riêng đang ngày càng tăng trong xã hội, nên việc triển khai các hoạt động cung cấp dịch vụ CTXH theo hướng chuyên nghiệp ngày càng là một yêu cầu bức thiết. Để thực hiện được việc này đòi hỏi cần có nguồn nhân lực cán bộ chuyên môn với chất lượng cao trong lĩnh vực CTXH. Bài viết đã đánh giá một cách tổng quát về nguồn nhân lực CTXH, các tiêu chí về năng lực chuyên môn, bằng cấp cũng như các nhiệm vụ công việc của đội ngũ nhân viên CTXH. Kết quả cho thấy mặc dù nguồn nhân lực đã có và đang nỗ lực thực hiện các hoạt động cung cấp dịch vụ CTXH, tuy nhiên với những nhiệm vụ đòi hỏi chuyên môn sâu trong lĩnh vực CTXH thì đội ngũ cán bộ còn gặp khó khăn. Ngoài ra, các yếu tố về độ tuổi, giới tính, bằng cấp và năng lực chuyên môn cũng phần nào đang hạn chế hiệu quả của nguồn nhân lực CTXH.

Từ khóa: nguồn nhân lực, công tác xã hội, năng lực chuyên môn, nhân viên công tác xã hội

Abstract: This article is based on analytical methods, document research as well as in-depth interviews with experts who will discuss and discuss a number of issues related to social work human resources in the period 2010 - 2020. With the ratio and the desire to receive social services in general and social work services in particular is increasing in society, so the implementation of professional social work service provision activities is increasingly a requirement. urgent. In order to do this, it is necessary to have high-quality professional human resources in the field of social work. The article has made a general assessment of social work human resources, criteria of professional competence, qualifications as well as job duties of social work staff. The results show that although human resources have and are making efforts to carry out social work service provision activities, however, with tasks requiring deep expertise in the field of social work, the staff still faces difficulties. In addition, factors such as age, gender, qualifications and professional capacity are also somewhat limiting the effectiveness of social work human resources.

Keywords: human resources, social work, professional capacity, social workers

Mã bài báo: JHS-14

Ngày nhận bài sửa: 20/12/2021

Ngày nhận bài: 18/11/2021

Ngày duyệt đăng: 30/12/2021

Ngày nhận phản biện: 05/12/2021

1. Giới thiệu

Sau gần 10 năm thực hiện Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ phê duyệt Đề án Phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020, nhiều văn bản quy phạm pháp luật đã được ban hành, quy định về chức danh, mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp viên chức CTXH; tiêu chuẩn chăm sóc

đối tượng tại các cơ sở bảo trợ xã hội; tiêu chuẩn cộng tác viên CTXH cấp xã; chức năng, nhiệm vụ, quyền hạn và cơ cấu tổ chức của trung tâm công tác xã hội; quản lý trường hợp; quy định về chế độ tiền lương đối với đội ngũ viên chức CTXH; phụ cấp ưu đãi đối với công chức, viên chức, người lao động làm việc tại cơ sở trợ giúp xã hội.

Đến nay, cả nước đã thành lập được 425 cơ sở trợ

giúp xã hội (191 cơ sở công lập và 234 cơ sở ngoài công lập) đáp ứng nhu cầu trợ giúp xã hội cho khoảng 30% đối tượng (*Báo cáo Cục Bảo trợ xã hội, 2015*). Ngoài ra, cũng có hàng chục cơ sở bảo trợ xã hội chăm sóc tập trung người cao tuổi (NCT) theo quy định pháp luật. Tuy nhiên qua đánh giá, các cơ sở này còn những hạn chế nhất định như cơ sở vật chất hạn chế, nguồn nhân lực cung cấp dịch vụ cũng còn thiếu về số lượng năng lực chuyên môn còn chưa thực sự đáp ứng mong muốn. Hiện nay, Việt Nam hiện có khoảng 235 nghìn người tham gia cung cấp dịch vụ CTXH, trong đó có khoảng 33.000 công chức, viên chức và người lao động làm việc tại các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH công lập và ngoài công lập, gần 100 nghìn người làm việc tại các hội, đoàn thể các cấp; trên 100 nghìn cộng tác viên giảm nghèo, phòng chống tệ nạn xã hội, bảo vệ trẻ em và phát triển cộng đồng... tạo thành một mạng lưới cán bộ, nhân viên và cộng tác viên CTXH trợ giúp các đối tượng yếu thế ở các cơ sở và cộng đồng, góp phần trợ giúp cho người nghèo và người có hoàn cảnh khó khăn tiếp cận, thụ hưởng các chính sách phúc lợi xã hội. Tuy nhiên, có khoảng hơn 50% cán bộ, nhân viên làm CTXH tại các cơ sở trợ giúp xã hội, trung tâm CTXH chưa được đào tạo về CTXH hoặc được đào tạo từ nhiều nghề khác nhau (*Báo cáo Cục Bảo trợ xã hội, 2015*). Điều này đòi hỏi cần phải tiếp tục nâng cao chất lượng nguồn nhân lực CTXH trong việc chăm sóc, hỗ trợ nhằm đáp ứng nhu cầu xã hội và giải quyết các vấn đề bức xúc trong xã hội. Bài viết dưới đây dựa trên kết quả khảo sát được thực hiện vào năm 2020 nhằm đánh giá về thực trạng nguồn nhân lực CTXH tại Việt Nam giai đoạn 2010 - 2020.

2. Tổng quan nghiên cứu

Báo cáo của Cục Bảo trợ xã hội (2015) về kết quả thực hiện điều tra, rà soát nhu cầu đào tạo của cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên CTXH năm 2010 cho thấy nguồn nhân lực trong lĩnh vực CTXH có nhu cầu cao trong việc đào tạo xuất phát từ việc hiệu quả trong công việc của họ còn gặp nhiều hạn chế.

Cùng quan điểm này, tác giả Hà (2011) trong bài viết của mình về hoạt động đào tạo nhân lực CTXH tại Việt Nam cũng nhấn mạnh cần phải đào tạo nguồn nhân lực CTXH chuyên sâu nhằm khắc phục những hạn chế trong việc can thiệp hỗ trợ thân chủ và đáp ứng nhu cầu xã hội.

Báo cáo của UNICEF (2018) về đánh giá nguồn nhân lực dịch vụ xã hội cho thấy những tín hiệu tích cực về số lượng và chất lượng của đội ngũ cán bộ này. Tuy nhiên, thách thức đặt ra cũng cho thấy hiệu quả công việc của họ còn chưa được như mong đợi.

Nghiên cứu của Lan (2017) nhấn mạnh tầm quan trọng của CTXH trong việc đáp ứng nhu cầu và giải quyết các vấn đề xã hội. Điều đó sẽ được thực hiện tốt nếu có nguồn nhân lực CTXH chất lượng.

Tại Hội thảo khoa học: “Nhu cầu nhân lực và vấn đề

đào tạo Công tác xã hội” được tổ chức tại Thành phố Hồ Chí Minh năm 2018, các chuyên gia đều cho rằng nguồn nhân lực trong lĩnh vực CTXH đang dần được đáp ứng và phát triển nhưng vẫn cần phải tiếp tục tìm hiểu và phân tích những vấn đề mà nguồn nhân lực này đang phải đối mặt.

Xuất phát từ việc tổng quan nghiên cứu trên cho thấy tính cấp thiết và tầm quan trọng của đội ngũ cán bộ nhân viên CTXH trong việc đáp ứng nhu cầu xã hội. Tuy nhiên, các nghiên cứu cũng chỉ ra hiệu quả trong công việc của đội ngũ này chưa đạt được như mong đợi mà một trong những nguyên nhân chính xuất phát từ nguồn nhân lực CTXH. Do đó, cần có những phân tích bàn luận sâu sắc về vấn đề này.

3. Phương pháp nghiên cứu

Phương pháp nghiên cứu được sử dụng là phương pháp khảo sát qua bảng hỏi và phỏng vấn sâu.

3.1. Mục tiêu khảo sát

Đánh giá thực trạng nguồn nhân lực CTXH dựa trên một số tiêu chí, qua đó đề xuất giải pháp phát triển nguồn nhân lực CTXH nhằm đáp ứng nhu cầu của các nhóm đối tượng trong xã hội.

3.2. Địa bàn khảo sát và mẫu khảo sát

Khảo sát sẽ triển khai tại một số địa bàn có hệ thống cung cấp dịch vụ CTXH tại Hà Nội, Quảng Ninh, Thái Nguyên.

Các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH trực thuộc ngành lao động, thương binh và xã hội (LĐ-TB&XH) (15 phiếu)

Trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH Hà Nội: 2 cơ sở

Trung tâm CTXH và BTXH Thái Nguyên: 1 cơ sở

Trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH tỉnh Quảng Ninh: 2 cơ sở

Các bệnh viện có phòng/ban/tổ có sử dụng nguồn nhân lực CTXH (6 phiếu)

- 2 bệnh viện: Mỗi bệnh viện có 1 lãnh đạo và 2 nhân viên CTXH

Các cơ sở ngoài công lập cung cấp dịch vụ CTXH (6 phiếu)

- Trung tâm ngoài công lập Hà Nội: 1 lãnh đạo và 1 nhân viên CTXH

- Trung tâm ngoài công lập tỉnh Quảng Ninh: 1 lãnh đạo và 1 nhân viên CTXH

- Trung tâm ngoài công lập Thái Nguyên: 1 lãnh đạo và 1 nhân viên CTXH

3.3. Phương pháp khảo sát

Do tình hình diễn biến phức tạp của dịch bệnh Covid-19 do đó khảo sát sẽ được triển khai thông qua phương pháp khảo sát từ xa (điện thoại hoặc email).

Ngoài ra, nghiên cứu sẽ thu thập thông tin và phân tích các tài liệu thứ cấp như các báo cáo tổng kết, các chương trình đào tạo, các kết quả nghiên cứu khác...

4. Kết quả nghiên cứu về thực trạng nguồn nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam

4.1. Giới tính, độ tuổi và kinh nghiệm làm việc của nhân viên CTXH

Tổng hợp kết quả nghiên cứu từ các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH cho thấy, trong cơ cấu giới tính của nhân viên CTXH, số lượng nhân viên nữ chiếm tỷ lệ cao hơn so với nam. Điều này phản ánh có sự chênh lệch về giới tính. Theo kết quả phỏng vấn sâu của nhóm nghiên cứu, một lãnh đạo cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH cho rằng: *“Công việc của chúng tôi ngoài những lúc can thiệp chuyên môn thì cũng cần nhiều tình huống xử lý mang tính mềm dẻo và thân thiện mềm mỏng với đối tượng nên nhân viên là nữ khá phù hợp đặc biệt là với những đối tượng là người cao tuổi hoặc trẻ em vì phụ nữ nắm bắt tâm lý khá tốt”*. Như vậy, sự chênh lệch về giới tính có thể được lý giải do quan niệm giới tồn tại trong xã hội cho rằng những loại hình công việc liên quan đến sự chăm sóc, điều dưỡng, phục vụ hỗ trợ can thiệp nhóm yếu thế... sẽ phù hợp hơn đối với nữ, hoặc nữ làm những công việc đó sẽ phát huy hiệu quả hơn.

Mặt khác, tại các cơ sở giáo dục đại học, các chuyên ngành đào tạo như CTXH, xã hội học, tâm lý học, giáo dục đặc biệt... thường có tỷ lệ nữ theo học cao nên nguồn nhân lực cung cấp cho các cơ sở CTXH sẽ chủ yếu là nữ.

Tuổi của nhân viên CTXH cũng là một yếu tố quan trọng, vì nó liên quan đến kinh nghiệm sống, phản ánh sự phát triển linh hoạt trong hoạt động tư duy trí tuệ. Nhìn chung, với những nhân viên CTXH có tuổi đời và tuổi nghề khá “vững vàng” sẽ tạo ra sự tin tưởng và uy tín nhất định trong thực hiện cung cấp dịch vụ CTXH.

Tổng hợp kết quả nghiên cứu cho thấy nguồn nhân lực về CTXH có độ tuổi từ khoảng 30 - 40 và từ 40 - 50 tuổi là khá nhiều (*Kỷ yếu Hội thảo khoa học, 2018*). Đây là độ tuổi đạt độ chín và có nhiều kinh nghiệm. Những nhân viên CTXH vẫn tiếp tục làm việc đến độ tuổi này cũng phần nào thể hiện sự cống hiến và tâm huyết của họ trong lĩnh vực này. Đây cũng là độ tuổi phát triển nhất về khả năng phán đoán và phân tích logic. Ngoài ra, theo ghi nhận của một số lãnh đạo thông qua phỏng vấn sâu thì nguồn nhân lực CTXH đang được trẻ hóa. Những cán bộ này đã trải qua thời gian học tập sau khoảng từ 3 - 6 năm. Ở độ tuổi này, cá nhân dần chuyển từ hoạt động chủ đạo là học tập sang một dạng hoạt động chủ đạo khác là lao động. Mục đích, tính chất và phương pháp của hai loại hoạt động này khác nhau, vì thế đòi hỏi các cá nhân phải có khả năng thích nghi để đáp ứng yêu cầu mới. Độ tuổi này lại rất nhanh nhậy và tiếp thu tốt những kiến thức mới nhưng họ còn thiếu kiến thức thực tiễn. Một lãnh đạo cơ sở tại Hà Nội cho biết: *“Theo tôi, hiện nay một số lao động trẻ có trình độ chuyên môn, hiểu biết lý thuyết khá, nhưng lại kém về năng lực thực hành vẫn cần có thời gian bổ sung hoặc đào tạo bồi dưỡng để sử dụng hiệu quả”*. Do đó, trong các chương trình đào tạo, tập huấn CTXH, cần chú ý đến các nhóm tuổi này.

Kinh nghiệm làm việc của đội ngũ nhân viên CTXH

trong lĩnh vực này nhìn chung là chưa cao kể cả với những cán bộ lớn tuổi. Lý do là vì trên thực tế các hoạt động CTXH mới bắt đầu triển khai mạnh mẽ và dần được chuyên nghiệp hóa kể từ khi có Quyết định 32/2010 của Thủ tướng chính phủ. Phần lớn nhân viên CTXH lớn tuổi là người được chuyển từ bộ phận và cơ quan khác sang đảm nhận vị trí này nên kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực CTXH còn thấp. Với những cán bộ trẻ, lợi thế của họ là bằng cấp phù hợp với vị trí việc làm nhưng kinh nghiệm làm việc ít. Trên thực tế, một số cán bộ làm việc trong lĩnh vực này một thời gian lại chuyển cơ quan do chế độ đãi ngộ còn hạn chế và công việc quá áp lực. Mặc dù trong những năm gần đây đã có sự quan tâm nhiều hơn đến đời sống cán bộ và các chế độ đãi ngộ nhưng các cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH vẫn khó tuyển dụng nhân viên giỏi và giữ chân họ. Về vấn đề này, một cán bộ quản lý trong trung tâm chăm sóc NCT tại Hà Nội có chia sẻ: *“Xã hội bây giờ kiếm được việc làm rất khó, ấy vậy mà chúng tôi đã đăng tuyển vị trí bác sĩ trong cơ quan đến hơn 2 năm nay mà vẫn không tuyển được cán bộ. Trước kia cũng có 1, 2 bác sĩ đến làm nhưng rồi họ lại chuyển đi. Thực tế là công việc ở đây luôn rất bận rộn và chế độ cho anh em còn ít nên dẫn đến tình trạng này”*. *“Một số bạn trẻ ra trường rất năng động, nhiệt tình và có bằng cấp chuyên môn kiến thức rất phù hợp với vị trí nhân viên CTXH. Tuy nhiên, vì còn trẻ nên các bạn cũng có nhiều dự định và đôi khi còn là sự cân nhắc về chế độ đãi ngộ cũng như khối lượng công việc. Do đó, việc cán bộ trẻ đến rồi đi là khó tránh khỏi. Vì vậy, khi chúng tôi khi tuyển dụng chỉ ký hợp đồng ngắn hạn và hàng năm vẫn phải tuyển thêm cán bộ”*. Như vậy có thể thấy, ngoài vấn đề về chế độ thì vấn đề về khối lượng công việc nhiều cũng đang tạo áp lực trong việc gắn bó với nghề này. Cùng với việc điều chỉnh khối lượng công việc, một phương pháp khác là nâng cao trình độ, kiến thức và kỹ năng cho đội ngũ nhân viên CTXH để họ làm việc hiệu quả hơn từ đó sẽ làm giảm áp lực trong công việc và chuyên tâm với vị trí công việc của bản thân.

4.2. Bằng cấp chuyên môn của đội ngũ nhân viên CTXH

Kể từ khi Quyết định 32/2010 và Quyết định 112/2021 được phê duyệt, các hoạt động và dịch vụ CTXH được triển khai chuyên nghiệp hơn, từ đó mang lại nhiều giá trị và lợi ích hơn cho các đối tượng yếu thế có nhu cầu dịch vụ trong xã hội. Để có được kết quả trên, một trong những yếu tố quan trọng là năng lực và bằng cấp chuyên môn của đội ngũ nhân viên CTXH đã được cải thiện. Một cách tổng quát, đối với vị trí việc làm của một nhân viên CTXH cần yêu cầu tối thiểu cần phải có bằng cử nhân về CTXH (BSW). Bằng cấp trong lĩnh vực liên quan như tâm lý học, xã hội học và quản lý sức khỏe cộng đồng cũng có thể đủ điều kiện cho một số công việc trong lĩnh vực này. Tuy nhiên, cần lưu ý những công việc này hầu hết liên quan tới các công việc hành chính hoặc hỗ

trợ cho những nhân viên CTXH làm việc trực tiếp với thân chủ. Những vị trí can thiệp trực tiếp thông thường sẽ có những đòi hỏi cao hơn cũng như cần phải có số giờ được kiểm huấn tối thiểu. Như đã nêu ở trên, mặc dù có nhiều chương trình cấp bằng sau đại học liên quan có thể mang lại lợi ích cho các nhân viên CTXH, nhưng bằng thạc sĩ về CTXH (MSW) là điều kiện tốt nhất cho sinh viên sau khi tốt nghiệp có thể thực hành trực tiếp trong môi trường công tác xã hội chuyên nghiệp. Do đó, để được cấp chứng chỉ hành nghề, ở một số quốc gia phát triển trong lĩnh vực CTXH, thông thường sẽ đòi hỏi bằng thạc sĩ CTXH trong các lĩnh vực đặc thù. Các tiêu chuẩn này được đưa ra để đảm bảo rằng sinh viên tốt nghiệp có các kỹ năng và năng lực cần thiết để trở thành những người thực hành CTXH hiệu quả. Điều này được minh chứng rõ nét nhất ở Mỹ¹.

Như vậy, có thể thấy với nhân viên CTXH chuyên nghiệp, can thiệp chuyên sâu hỗ trợ một nhóm đối tượng thân chủ đặc thù sẽ cần có bằng thạc sĩ CTXH cũng như số giờ thực hành CTXH nhất định. Còn với những nhân viên CTXH làm ở mảng hành chính hoặc nghiên cứu, giảng dạy... thì có thể chỉ cần bằng cử nhân CTXH và các ngành khoa học xã hội khác, sau đó họ có thể học lên bậc thạc sĩ CTXH hoặc học các khóa đào tạo ngắn hạn trong lĩnh vực CTXH.

4.3. Phẩm chất đạo đức và năng lực đối với nhân viên CTXH

Khác với những hoạt động từ thiện, thiện nguyện hoặc những hoạt động xã hội thông thường, các hoạt động CTXH đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao. Do đó, những cán bộ/nhân viên CTXH trong lĩnh vực này ngoài bằng cấp hay chứng chỉ hành nghề thì họ cũng có những yêu cầu rất cụ thể về mặt phẩm chất đạo đức, kiến thức và kỹ năng chuyên sâu trong lĩnh vực CTXH. Đối với Việt Nam, hiện nay chưa có văn bản quy phạm pháp luật nào quy định thống nhất về những yêu cầu cần có đối với nhân viên CTXH về kiến thức, kỹ năng. Hiện nay, Bộ LĐTB&XH

đã ban hành Thông tư 01/2017 quy định về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với người làm CTXH. Các tiêu chuẩn này bao gồm 6 điều về việc Tuân thủ các nguyên tắc cơ bản của CTXH. 7 điều yêu cầu về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp và 13 điều yêu cầu về việc tuân thủ kỷ luật nghề nghiệp. Về cơ bản, những nội dung trong Thông tư 01/2017 cũng khá tương đồng với những nội dung được gợi ý bởi Hiệp hội nhân viên CTXH thế giới. Như vậy, hiện nay vẫn còn thiếu những quy định cụ thể về kiến thức và kỹ năng cơ bản cần có của nhân viên CTXH. Đây là một điều rất quan trọng để có thể tuyển dụng và đánh giá nhân viên CTXH. Hơn nữa, đây cũng là cơ sở quan trọng để các cơ sở đào tạo CTXH xây dựng nội dung chương trình các môn học. Do đó, Bộ LĐTB&XH cần phối hợp với Bộ Giáo dục và Đào tạo hoặc Hội nghề CTXH Việt Nam tổ chức các hội thảo, nghiên cứu các yêu cầu chuẩn mực của quốc tế và điều kiện thực tiễn của Việt Nam để sớm ban hành các tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng của nhân viên CTXH.

Tổng hợp từ kết quả của các nghiên cứu, các nội dung về đánh giá kiến thức, kỹ năng và phẩm chất của nhân viên CTXH được tổng hợp như sau:

- Phần lớn ý kiến được hỏi đều coi trọng các kỹ năng và kiến thức CTXH mà nhân viên CTXH cần nắm vững. Mặc dù có một số ít đóng góp ý kiến nhấn mạnh 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 CTXH.

- 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

¹ Tại Mỹ, nhân viên CTXH có thể sẽ cần phải có giấy phép/chứng chỉ trong lĩnh vực này. Giấy phép CTXH xác minh trình độ học vấn và kinh nghiệm của nhân viên CTXH. Một số tiểu bang yêu cầu giấy phép cho các vị trí sử dụng chức danh nhân viên CTXH và coi đây là yêu cầu bắt buộc. Đối với các bang khác, mặc dù không được yêu cầu nhưng nhân viên CTXH không có giấy phép có thể gặp khó khăn trong việc tìm kiếm việc làm. Để đủ điều kiện nhận giấy phép CTXH, mỗi ứng viên phải có ít nhất bằng cử nhân CTXH (BSW), mặc dù trên thực tế hầu hết các giấy phép đều yêu cầu bằng thạc sĩ CTXH (MSW). Nhân viên CTXH có thể theo đuổi các loại giấy phép khác nhau. Mặc dù các yêu cầu về giấy phép CTXH khác nhau tùy theo tiểu bang, nhưng những người theo đuổi vị trí này thường kỳ vọng giấy phép sẽ công nhận họ là nhân viên CTXH được cấp phép (LSW), nhân viên CTXH chuyên nghiệp độc lập (LISW), nhân viên CTXH lâm sàng (LCSW) và nhân viên CTXH lâm sàng độc lập (LICSW). Mỗi cấp độ yêu cầu giáo dục và đào tạo bổ sung nếu muốn thi nâng cấp.

Ngoài giấy phép/chứng chỉ hành nghề, nhân viên CTXH còn cần phải hoàn thành việc thực hành có giám sát/kiểm huấn đối với các bằng BSW và MSW. Trong lĩnh vực này, nhân viên CTXH sẽ được trải nghiệm thực tế dưới sự giám sát trực tiếp của một nhân viên CTXH được cấp phép. Một số tiểu bang không yêu cầu thực hành có giám sát đối với LSW, mặc dù những người được cấp phép LISW, LCSW và LICSW phải chứng minh kinh nghiệm làm việc trong lĩnh vực họ đang làm việc. Cụ thể, nhân viên CTXH cần hoàn thành việc thực hành có giám sát đối với BSW và MSW. Mỗi tiểu bang đặt ra các yêu cầu hành nghề có giám sát cụ thể và các yêu cầu khác nhau đối với mỗi loại giấy phép hành nghề. Ví dụ: Ủy ban Khoa học Hành vi California yêu cầu ít nhất 3.000 giờ đối với LCSW, trong khi Bộ Y tế Tiểu bang Washington yêu cầu 4.000 giờ đối với LCSW. Massachusetts chỉ yêu cầu 1.000 giờ cho một LSW.

giao tiếp với nhiều người trong những hoàn cảnh khó khăn với nhiều vấn đề đa dạng khác nhau do đó việc giao tiếp, lắng nghe tích cực có phần hơi sẽ là điều kiện cần thiết để có thể làm việc được với đối tượng...”

- 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 CTXH có thể suy nghĩ kỹ lưỡng và hành động hiệu quả trong việc giải quyết vấn đề: “Với các hoạt động của nhân viên CTXH, yêu cầu thiết yếu là phải tạo lập được mối quan hệ tin tưởng với đối tượng, do đó giao tiếp tốt là yếu tố thiết yếu... lắng nghe và phân tích các vấn đề... kỹ năng phân tích ở đây phải nhanh... giỏi nếu thấy được các giải pháp”.

- Ngoài ra, có một số kỹ năng mà hầu hết những người tham gia phỏng vấn gặp khó khăn như kỹ năng biện hộ, kỹ năng tham vấn chuyên sâu hay kỹ năng thấu cảm... Đây đều là những kỹ năng đòi hỏi kiến thức chuyên môn sâu không chỉ của xã hội mà còn cả về tâm lý. “... Thực tế hầu hết các hoạt động hiện nay chúng tôi đang thực hiện mới chỉ dừng lại ở mức tư vấn cung cấp thông tin và kiến thức cho đối tượng. Việc tham vấn tâm lý còn chưa thực hiện được một cách bài bản mà chỉ hỗ trợ họ chia sẻ và giải tỏa căng thẳng. Theo chúng tôi thì để thực hiện được các hoạt động này cần phải được đào tạo chuyên sâu về trị liệu tâm lý. Hoặc như “Kỹ năng biện hộ cũng khó khăn do hoạt động này đòi hỏi phải làm việc với các tổ chức ban ngành khác. Do chúng ta chưa có cơ chế và phụ thuộc vào họ nên nếu các ngành nghề đó chưa hiểu hoặc chưa tạo điều kiện thì khó làm việc...”

- 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 CTXH 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. “Hiện nay, các hoạt động trong trung tâm CTXH đều có mảng làm việc với cộng đồng, hướng tới cộng đồng và thiết lập mạng lưới tại cộng đồng. Do đó, đây là nội dung rất quan trọng... Hàng năm chúng tôi đều phải thực hiện các yêu cầu do cấp trên giao thông qua các hoạt động truyền thông, huy động nguồn lực tại cộng đồng, hỗ trợ hòa nhập cộng đồng... Do đó, đây là những nội dung kiến thức nhân viên CTXH thường xuyên phải thực hiện”. 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.

4.4. Nhiệm vụ của nhân viên công tác xã hội

Đánh giá về hiệu quả công việc của đội ngũ cán bộ nhân viên CTXH thông qua việc thực hiện các nhiệm vụ được giao, lãnh đạo tại các cơ sở cho biết đội ngũ nhân viên đều hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình. Đội ngũ nhân viên CTXH ngoài ra còn được đánh giá cao bởi tinh thần trách nhiệm với công việc: “Công việc của chúng tôi là chăm sóc và nuôi dưỡng cũng như can thiệp hỗ trợ đối tượng. Nhiều khi cán bộ làm việc là không có thời gian và dựa vào vấn đề của đối tượng. Có khi nửa đêm họ có vấn đề là cả lãnh đạo và nhân viên đều phải chạy vào hỗ trợ. Ngoài ra với nhân viên CTXH họ còn có nhiệm vụ tiếp cận cộng đồng. Có những lần phải đi vùng sâu vùng xa trong thời tiết khắc nghiệt nhưng đã hện với đối tượng là vẫn phải thực hiện” (Lãnh đạo cơ sở tại Quảng Ninh). Trong những năm qua, mặc dù nghề CTXH vẫn chưa thực sự được chuyên nghiệp hóa nhưng hiệu quả của các hoạt động này là không thể phủ nhận. Đội ngũ nhân viên CTXH nói chung, qua đánh giá đã đáp ứng hầu hết các nhu cầu của đối tượng trong cơ sở. Hơn nữa, theo đánh giá ngoài xã hội, nhu cầu được can thiệp và hỗ trợ, trợ giúp xã hội chiếm đến hơn 20% dân số và từng bước đội ngũ nhân viên CTXH đang thực hiện tốt việc đáp ứng nhu cầu của các đối tượng ở mức độ khác nhau.

Theo sự phản hồi của các cơ sở, những nhiệm vụ trên hầu như đã được triển khai tại các cơ sở/trung tâm CTXH. Tuy nhiên với những cơ sở mới thành lập hoặc CTXH chỉ là một bộ phận thì các cơ sở này chỉ mới thực hiện một số nhiệm vụ nhất định. Ví dụ các phòng ban CTXH trong bệnh viện hầu như không thực hiện nhiệm vụ hòa nhập cộng đồng cũng như các đánh giá chuyên sâu hoặc các dịch vụ chuyên môn về CTXH. Tương tự như vậy các cơ sở ngoài công lập tập trung chính vào các nhiệm vụ trị liệu và các hoạt động hành chính khác. Còn các hoạt động chuyên môn về CTXH thì còn hạn chế.

Đối với các hoạt động hiện nay đang được triển khai thì đội ngũ nhân viên CTXH cũng gặp những khó khăn nhất định. Ví dụ như các công việc như: Tham gia việc sàng lọc, phân loại và tiếp nhận đối tượng; Thực hiện đánh giá tâm sinh lý, tình trạng sức khỏe, nhân thân và các nhu cầu của đối tượng đều được triển khai trong các cơ sở, trung tâm CTXH và các cơ sở có chức năng thực hiện việc cung cấp dịch vụ CTXH. *“Ngay khi chúng tôi tiếp nhận đối tượng, sau khi có những đánh giá quan sát ban đầu cũng như hỏi thăm làm quen, chúng tôi sẽ tiến hành việc thu thập thông tin, hỏi đối tượng để đánh giá về các thông tin chung làm cơ sở cho việc can thiệp sau này”* (Lãnh đạo cơ sở CTXH ở Thái Nguyên). *“Việc đánh giá đối tượng ở nhiều nội dung khác nhau là một hoạt động bắt buộc trong cơ sở để chúng tôi làm căn cứ can thiệp hoặc kể như sau này muốn giúp đối tượng hòa nhập cộng đồng, tìm nơi cư trú hay phối hợp với các cơ quan khác thì phải có việc đánh giá mới làm tốt được. Ngoài ra, cơ sở chúng tôi có nhiều đối tượng là người tâm thần, nếu không sàng lọc thì không thể có phác đồ điều trị hay hỗ trợ phù hợp được”* (Lãnh đạo cơ sở ở Hà Nội). Đội ngũ nhân viên CTXH trực tiếp thực hiện các nhiệm vụ này đều cho rằng những nhiệm vụ này là rất quan trọng, hữu ích và mang lại hiệu quả trong việc can thiệp hỗ trợ đối tượng. Tuy nhiên những cán bộ, nhân viên này cũng cho rằng nếu nếu có biểu mẫu cụ thể và dễ hiểu thì họ sẽ làm tốt. Ngược lại, khi không có biểu mẫu hoặc không được hướng dẫn thì họ sẽ rất khó thực hiện vì cũng không khẳng định được những nội dung đánh giá đó có đúng không. Hơn nữa, những biểu mẫu quá dài, phức tạp và sử dụng các thuật ngữ chuyên môn sâu thì sẽ gây khó khăn cho họ khi thực hiện nhiệm vụ. Ngoài ra, theo ý kiến của những nhà chuyên môn, trong việc đánh giá, sàng lọc lập hồ sơ can thiệp, nên có sự thống nhất và chia sẻ rộng rãi các biểu mẫu trong các cơ sở. Điều đó sẽ rất thuận tiện cho việc kết nối, chuyển gửi đối tượng hoặc lên kế hoạch can thiệp hỗ trợ chung.

Để thực hiện nhiệm vụ Đề xuất kế hoạch và trực tiếp thực hiện kế hoạch trợ giúp cho đối tượng, nhóm đối tượng trong phạm vi cụ thể được giao, nhân viên CTXH cần có kiến thức và kỹ năng khá tổng quát và thực tế muốn làm tốt việc lập kế hoạch để từ đó thực hiện được kế hoạch thì nhân viên CTXH cần làm tốt 2 nhiệm vụ trên. Lý do là vì những nhiệm vụ trên là căn cứ để xác định chính xác các vấn đề, nguyên nhân vấn đề, các nguồn lực và hạn chế trong việc hỗ trợ thân chủ. Chỉ khi có được những thông tin đầy đủ thì việc lập kế hoạch và thực hiện kế hoạch mới thực hiện được tốt. Theo đánh giá của các cơ sở, nhân viên CTXH đã thực hiện tốt việc lập kế hoạch hỗ trợ. Tuy nhiên, việc triển khai thực hiện kế hoạch trợ giúp thì họ còn gặp một số khó khăn do cũng phụ thuộc vào nhiều vấn đề khác. Tóm tắt lại các ý kiến chia sẻ của các cơ sở, cụ thể các khó khăn này là: *“Nếu như các hoạt động cần có sự phối hợp với các tổ chức ban ngành khác mà ở đó họ bận hoặc không tạo điều kiện thì rất khó thực hiện và mất thời gian. Hơn nữa với những đối tượng*

mà trình độ không cao hoặc như không làm chủ được hành vi thì khó đảm bảo được việc để họ cùng tham gia thực hiện các hoạt động trong kế hoạch. Một trong những khó khăn nữa trong việc thực hiện kế hoạch chính là không gian địa lý và việc phải quản lý nhiều đối tượng khiến cho nhân viên CTXH khó có thể làm trọn vẹn mọi việc”.

Đối với những hoạt động can thiệp về CTXH như tham gia cung cấp, thực hiện các dịch vụ CTXH có yêu cầu đơn giản về lý thuyết, phương pháp và kỹ năng thực hành CTXH gồm: Tư vấn, tham vấn, trị liệu, phục hồi chức năng, giáo dục, đàm phán, hòa giải, tuyên truyền... Đây đều là những hoạt động can thiệp hỗ trợ đối tượng dựa trên kế hoạch đã được xác định. Những hoạt động này nhìn chung được nhân viên CTXH từng bước thực hiện khá tốt nhất là những hoạt động như hoà giải, tuyên truyền, giáo dục... Cơ bản những hoạt động này không đòi hỏi chuyên môn quá sâu và hơn nữa với những cán bộ có kinh nghiệm và giao tiếp tốt thì họ không gặp nhiều khó khăn khi thực hiện các hoạt động này. Ngược lại, với những hoạt động đòi hỏi chuyên môn sâu như tham vấn, trị liệu hay phục hồi chức năng xã hội thì dường như các nhiệm vụ này mới chỉ được thực hiện ở mức độ nhất định hoặc như qua chia sẻ của một cán bộ ở trong trung tâm ngoài công lập thì họ chỉ thực hiện các hoạt động tư vấn, cung cấp thông tin là chính. Những hoạt động đòi hỏi cần trị liệu tâm lý hay tham vấn thông thường họ sẽ chuyển gửi tới các cơ sở chuyên môn. Điều này cũng đúng với những cơ sở mà chức năng cung cấp dịch vụ CTXH chỉ là một phần trong các hoạt động của cơ sở. Với những trung tâm CTXH thì các nhiệm vụ này được thực hiện tốt hơn. Tuy nhiên qua chia sẻ của các cơ sở thì họ vẫn chưa hoàn toàn thực hiện được các ca trị liệu chuyên sâu mà chỉ dừng ở mức độ chia sẻ, giải toả căng thẳng cũng như kết nối dịch vụ nhằm đáp ứng nhu cầu của đối tượng. Mặc dù nhân viên CTXH có thể thực hiện việc chuyển gửi tuy nhiên với xu thế và mô hình cung cấp dịch vụ toàn diện trong cơ sở thì việc nhân viên CTXH có thể thực hiện được những nhiệm vụ chuyên môn sâu như trên là rất cần thiết. Do đó, đòi hỏi đội ngũ này cần tiếp tục được đào tạo ngoài những kiến thức cơ bản thì cần thêm những khóa tập huấn bài bản với thời gian lâu hơn tập trung vào các kỹ năng, kỹ thuật chuyên sâu để họ có thể đảm nhận được những nhiệm vụ được giao.

Việc tham gia theo dõi và rà soát lại hoạt động can thiệp; đề xuất điều chỉnh kế hoạch trợ giúp cũng được thực hiện trong quá trình thực hiện kế hoạch nếu như kết quả không đạt được mục tiêu. Ở các trung tâm CTXH việc này được thực hiện khá tốt. Nhân viên CTXH chủ động điều chỉnh và linh hoạt kế hoạch với những hoạt động nhỏ. Còn với những hoạt động khó hơn cũng như đòi hỏi phải có sự trao đổi đánh giá thì thông thường nhân viên CTXH sẽ báo cáo và có họp chuyên môn. Đây là điều rất quan trọng để có thể mang lại lợi ích tốt nhất cho thân chủ. Tuy nhiên, hoạt động này cũng gặp một số khó khăn nhất là khi nhân viên

CTXH phải tiếp nhận quá nhiều ca hoặc khi cán bộ phải đi công tác nên không tham gia họp được. Vì vậy, với hoạt động này, các cơ sở, trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH cần rà soát và cân đối khối lượng công việc. Đẩy mạnh việc linh hoạt tổ chức họp, thúc đẩy việc họp online qua mạng. Các cơ sở cũng cần trang bị thêm công nghệ cũng như nâng cao kiến thức cho cán bộ về công nghệ thông tin để thực hiện hoạt động này. Việc này cũng rất hữu ích với định hướng đa dạng hoá cách thức cung cấp dịch vụ cho đối tượng như cung cấp dịch vụ trực tiếp, cung cấp dịch vụ qua điện thoại và online.

Các hoạt động tham gia hỗ trợ đối tượng hòa nhập cộng đồng được thực hiện chủ yếu đối với các trung tâm CTXH hoặc các cơ sở công lập có chức năng thực hiện nhiệm vụ CTXH. *“Chúng tôi luôn đánh giá việc hòa nhập cộng đồng hỗ trợ đối tượng là một việc rất quan trọng do nếu không làm tốt việc này thì khi trở về cộng đồng mà họ vẫn bị kỳ thị phân biệt đối xử thì thà rằng họ vẫn ở trong trung tâm còn hơn, đặc biệt là những người nghiện ma túy hay người tâm thần”* (Lãnh đạo cơ sở công lập ở tỉnh Quảng Ninh). Tuy nhiên với những cơ sở, trung tâm không có đủ nhân lực hoặc việc kết nối, phối hợp với chính quyền địa phương, các cơ sở ở cộng đồng còn hạn chế thì nhiệm vụ hỗ trợ đối tượng hoà nhập cộng đồng còn thực hiện khó khăn. Như vậy việc hình thành mạng lưới, xây dựng cơ chế phối hợp giữa các cơ sở và tại cộng đồng là rất quan trọng không chỉ đối với nhân viên CTXH để thực hiện tốt nhiệm vụ của họ mà còn thực sự mang lại lợi ích và đảm bảo sự phát triển hoà nhập cộng đồng cho đối tượng.

Nhiệm vụ nhân viên CTXH khi làm việc với NCT về cơ bản cũng đều phải thực hiện theo đúng chứng năng của một nhân viên CTXH. Tuy nhiên qua khảo sát, đặc biệt là đối với các cơ sở chăm sóc NCT tập trung thì thấy nhân viên CTXH còn gặp các khó khăn khi điều phối các nhóm NCT thực hiện các hoạt động chung. Đó là do đặc điểm của NCT khi chưa quen biết nhau nhiều, họ khá bảo thủ và hay tự ái. Do đó khi nhân viên CTXH chưa có kinh nghiệm, chưa khéo léo thì dễ nảy sinh các tình huống bất đồng và ảnh hưởng không tốt tới các hoạt động nhóm. Ngoài ra, trong tham vấn tâm lý cho NCT, ngoài những kiến thức kỹ năng chuyên môn còn đòi hỏi nhân viên CTXH phải có các kỹ năng mềm, khéo léo nắm bắt tâm tư nguyện vọng và nhạy cảm với các nhu cầu của NCT. Mặt khác, nhân viên CTXH cũng gặp khó khăn trong việc kết nối các dịch vụ. Theo đánh giá của các chuyên gia, hiện nay các dịch vụ cơ bản nhất như chăm sóc sức khoẻ thể chất hay sức khoẻ tinh thần vẫn còn ít nên nhân viên CTXH gặp khó khăn khi phải thực hiện các nhiệm vụ này (Bộ Y tế, 2017).

5. Một số bàn luận về nguồn nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam

Với chủ trương tinh giản biên chế hiện nay, đội ngũ nhân viên CTXH cũng sẽ bị giới hạn về số lượng. Do đó, thay vì tăng cường số lượng nhân viên CTXH, cần phải

nâng cao năng lực và chất lượng nguồn nhân lực CTXH để họ có thể đảm nhận các công việc, nhiệm vụ chuyên nghiệp hơn. Ngoài ra, cũng cần rà soát lại các công việc để có sự sắp xếp nhân lực phù hợp. Đẩy mạnh đội ngũ nhân viên CTXH bán chuyên nghiệp hay cộng tác viên CTXH và có sự phân chia các dịch vụ ở các cấp độ khác nhau. Ví dụ dịch vụ phát hiện sớm, can thiệp sớm, truyền thông và thực hiện các dịch vụ can thiệp ban đầu có thể thực hiện bởi cộng tác viên CTXH. Với những dịch vụ đòi hỏi chuyên môn sâu sẽ được chuyển gửi tới đội ngũ nhân viên CTXH chuyên nghiệp. Như vậy, khối lượng công việc sẽ được san sẻ chung và phù hợp với năng lực của nguồn nhân lực CTXH ở các cấp độ khác nhau.

Nhiệm vụ của CTXH 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 tỉnh/thành phố, quận/huyện và phường/xã. Các ban ngành cơ quan có chức năng phù hợp trong việc tuyển dụng nhân viên CTXH là:

- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, bao gồm cả các phòng, ban thuộc Sở Lao động – Thương binh và Xã hội
- Bộ Giáo dục và Đào tạo (đặc biệt là trong các trường học)
- Các trung tâm/cơ sở có cung cấp dịch vụ CTXH
- Các trung tâm BTXH
- Các nhà mở, nhà tạm lánh, nhà bình yên
- Hội Phụ nữ, Mặt trận Tổ quốc, Đoàn Thanh niên, các tổ chức đoàn thể...
- 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, tòa án)
- Các viện nghiên cứu trong lĩnh vực khoa học xã hội
- Các doanh nghiệp tư nhân hoạt động trong lĩnh vực này

Tại cấp độ xã/phường 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 thấp. Trong 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 thiết thực là tất cả các nhà nhân viên xã hội chưa được đào tạo sẽ cần 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 tòa án, nhân viên xã hội phải được đào tạo 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 CTXH nhưng lại có những bằng cấp đa dạng khác nhau. Một số người có bằng cấp liên quan sẽ trở thành nhà nhân viên xã hội nếu có thêm một số các bằng cấp hoặc khóa 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 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 CTXH 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 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 CTXH, nên những người có bằng cấp đại học về hành chính hoặc các môn khoa học xã hội hay những nghề khác nếu có kinh nghiệm thực tiễn có thể thực thi nhiệm vụ nhất định trong lĩnh vực CTXH.

Để xuất những nhân viên CTXH 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 do bối cảnh Việt Nam hiện nay có nhiều yếu tố đặc thù. Ví dụ như biên chế cho các vị trí công việc hiện nay còn khó khăn cho việc tuyển mới, còn nhiều cán bộ phải kiêm nhiệm... Vì vậy, cần lập kế hoạch đảm bảo rằng những cán bộ này được quan tâm về chính sách để yên tâm công tác, được nhận được những khóa đào tạo thích hợp, có “kiểm huấn” (theo nghĩa đưa ra chỉ dẫn những lời khuyên, và sự giúp đỡ chuyên môn) 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. Tuy nhiên, cũng cần có những quy định về tính cam kết rõ ràng ở vị trí công việc này. 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 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 CTXH bán chuyên nghiệp.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bộ Lao động – Thương binh và Xã hội. (2017). *Thông tư số 01/2017/TT-BLĐTBXH của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội quy định về tiêu chuẩn đạo đức nghề nghiệp đối với người làm công tác xã hội*.
- Bộ Y tế Việt Nam. (2018). *Báo cáo chung tổng quan ngành y tế năm 2016: Hướng tới mục tiêu già hóa khỏe mạnh ở Việt Nam*. NXB Y học.
- Cục Bảo trợ Xã hội. (2015). *Báo cáo kết quả thực hiện điều tra, rà soát nhu cầu đào tạo của cán bộ, viên chức, nhân viên và cộng tác viên công tác xã hội năm 2010 của toàn quốc*.
- Hà, N.T.T. (2011). *Hoạt động đào tạo nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam hiện nay. Kỷ yếu hội thảo quốc tế “20 năm khoa xã hội học thành tựu và thách thức”*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Lan, Đ.T.T. (2017). *Thực trạng triển khai hoạt động Công tác xã hội tại bệnh viện đa khoa tỉnh Khánh Hòa năm 2014 - 2015. Kỷ yếu Hội thảo khoa học: Công tác xã hội trong bệnh viện: Những vấn đề lý luận và thực tiễn thực hành*. (ISBN: 978-604-73-4701-8. tr183-195).
- Lan, N.T.T. (2017). *Developing School Social Work in Vietnam: the urgent needs from reality*. International conference on School social work. Hanoi.
- Lan, N.T.T.; Hương, N.T.T. (2018). *Đào tạo thực hành công tác xã hội: Thực trạng, thách thức và những gợi mở từ kinh nghiệm quốc tế. Hội thảo quốc tế về Đào tạo thực hành Công tác xã hội*. Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn Hà Nội.
- Thanh, M.K. (2011). *Giáo trình Nhập môn Công tác xã hội*. NXB Giáo dục.
- Thủ tướng Chính phủ. (2010). *Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg phê duyệt Đề án 32 về phát triển nghề công tác xã hội giai đoạn 2010-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ. (2021). *Quyết định số 112/QĐ-TTg ban hành Chương trình phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030*.
- UNICEF khu vực. (2018). *Báo cáo đánh giá nguồn nhân lực dịch vụ xã hội*.