

## GIẢI PHÁP ĐỔI MỚI CÔNG TÁC XÃ HỘI Ở VIỆT NAM TRONG ĐIỀU KIỆN KINH TẾ THỊ TRƯỜNG VÀ HỘI NHẬP QUỐC TẾ

NGUYỄN THỊ THU HÀ\*

### **Dẫn nhập**

Quyết định thông qua Đề án phát triển nghề Công tác Xã hội (CTXH) là căn cứ quan trọng nhất đối với sự phát triển CTXH một cách chuyên nghiệp ở Việt Nam, khi những điều kiện cần thiết đã chín muồi. Điều này cũng liên quan chặt chẽ tới cam kết hỗ trợ của các tổ chức quốc tế, đặc biệt là UNICEF. Tuy nhiên, đội ngũ cán bộ, nhân viên, cộng tác viên CTXH hiện tại không những thiếu về số lượng mà còn yếu về chất lượng. Nhiều người trong số họ thậm chí còn chưa hình dung được phát triển chuyên nghiệp nghề CTXH có nghĩa là gì, có khác gì so với công việc hiện tại không. Nhưng họ đều có chung mục đích: phát triển chuyên nghiệp nghề CTXH để các nhân viên CTXH có cơ hội phát triển nghề nghiệp tốt hơn, để khả năng hỗ trợ, giúp đỡ của họ đến được với nhiều cá nhân, tổ chức nói riêng, cũng như đến với toàn xã hội nói chung.

Ngoài những điều kiện và yếu tố nói trên, còn có nhiều yếu tố khác, vừa là thách thức lại vừa là cơ hội cho sự phát triển chuyên nghiệp nghề CTXH. Sự phát triển của nghề CTXH tại Việt Nam trong thời gian tới phụ thuộc rất nhiều vào việc phát huy tối đa những điều kiện, cơ hội này, cũng như giảm thiểu các hạn chế về nhân lực, chính sách, nhận thức...

Bài viết sẽ chỉ ra một số cơ hội và thách thức cùng với những giải pháp nhằm phát triển CTXH tại Việt Nam. Các phân tích đều dựa trên kết quả khảo sát năm 2010 của đề tài: Đổi mới Công tác xã hội trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế (Nghiên cứu kinh nghiệm của Cộng hòa Xã hội Chủ nghĩa Việt Nam và Liên Bang Nga), với 4 nhóm đối tượng: cán bộ CTXH, người dân thụ hưởng/sử dụng dịch vụ, giảng viên CTXH và sinh viên, tại 3 tỉnh, thành phố là Hà Nội, Quảng Trị và Thành phố Hồ Chí Minh. Các giải pháp mang tính hệ thống được đề cập trong bài viết này bao gồm: hệ thống chính sách, nhận thức xã hội, đội ngũ cán bộ nhân viên, hoạt động đào tạo nhân lực và hợp tác quốc tế.

### **1. Hệ thống chính sách**

Hiện tại số lượng văn bản chính sách liên quan trực tiếp tới sự phát triển CTXH chuyên nghiệp tại Việt Nam còn rất khiêm tốn. Tuy nhiên, tình hình đã đổi khác từ khi Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ về việc phê duyệt Đề án phát triển nghề CTXH ở Việt Nam giai đoạn 2010-2020 được thực thi. Thống kê cho thấy, ngoài Bộ LĐ, TB & XH với tư cách là cơ quan chủ trì, điều phối các hoạt động của Đề án, còn có hàng loạt các Bộ, ngành khác cùng tham gia phối hợp thực

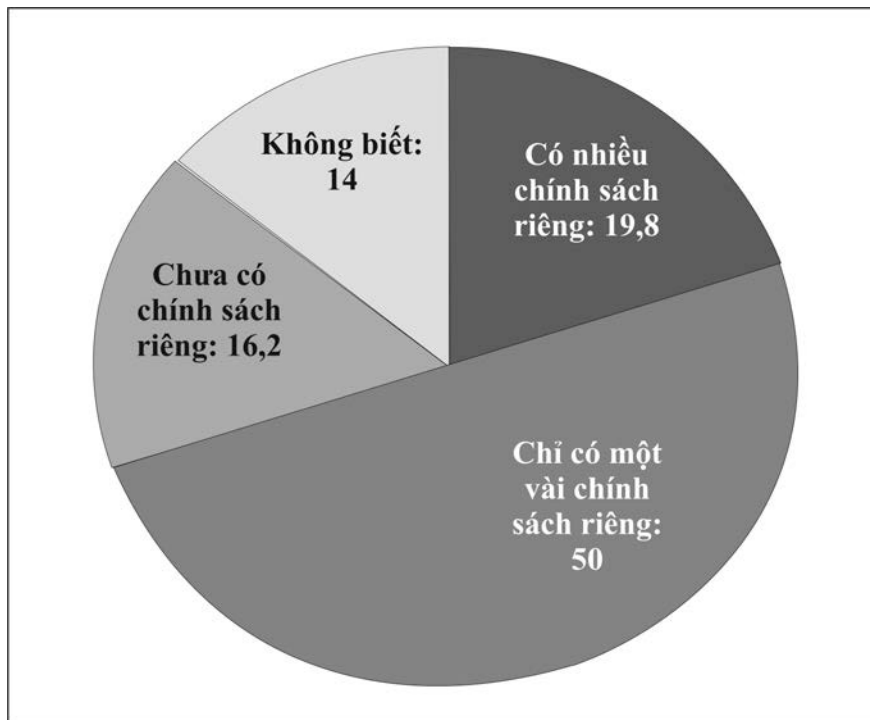
---

\* TS, Khoa Xã hội học, Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn, Đại học Quốc gia Hà Nội.

hiện Đề án. Bộ Tư pháp chủ trì, phối hợp với các Bộ, ngành liên quan tiến hành rà soát, xây dựng hệ thống văn bản pháp luật liên quan tới nghề CTXH. Bộ Nội Vụ chịu trách nhiệm ban hành chức danh, mã ngạch viên chức, bậc lương... đối với các nhân viên CTXH. Bộ GD&ĐT chủ trì, phối hợp quy hoạch mạng lưới đào tạo CTXH, hoàn thiện hệ thống chương trình, phương pháp đào tạo về CTXH. Bộ Thông tin và Truyền thông có trách nhiệm thực hiện các hoạt động truyền thông về phát triển nghề CTXH...

Tại Việt Nam, hoạt động CTXH gắn chặt với việc phát triển và hoàn thiện hệ thống chính sách về an sinh xã hội, bảo trợ xã hội của Nhà nước. Trước thời điểm có Đề án phát triển nghề CTXH, công việc chủ yếu của CTXH được thực hiện dưới dạng các hoạt động bảo trợ xã hội. Hệ thống cơ sở pháp lý của Việt Nam liên quan tới sự phát triển CTXH thực chất đã có và tồn tại xuyên suốt trong hệ thống chính sách của Nhà nước. Tuy nhiên, những văn bản chính sách có liên quan trực tiếp tới CTXH chuyên nghiệp lại chưa nhiều. Kết quả khảo sát cho thấy sự phân tán trong câu trả lời của các cán bộ CTXH về hệ thống chính sách liên quan tới CTXH cũng là điều dễ hiểu.

**Biểu đồ 1: Đánh giá của cán bộ CTXH về hệ thống chính sách CTXH (%)**

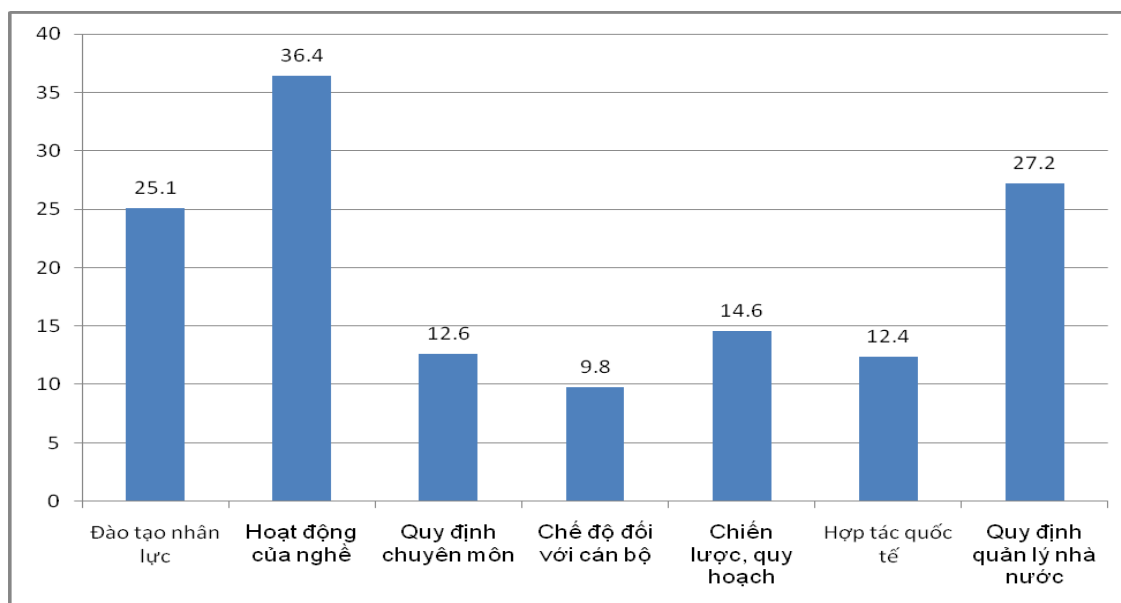


(Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài Nghị định thư cấp nhà nước số 45/2010/HĐ-NĐT năm 2010 với nhóm đối tượng cán bộ CTXH).<sup>1</sup>

<sup>1</sup> Đề tài Nghị định thư cấp nhà nước: “**Đổi mới Công tác xã hội ở Việt Nam trong điều kiện kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế. Nghiên cứu kinh nghiệm của CHXHCN Việt nam và Liên Bang Nga**”- số 45/2010/HĐ-NĐ, do tác giả Chủ trì, đã thực hiện khảo sát thực trạng CTXH tại 3 tỉnh, thành phố là Hà Nội, Thành phố Hồ Chí Minh và Quảng Trị, với 4 nhóm đối tượng: Cán bộ CTXH (500 người), người dân thụ hưởng/sử dụng dịch vụ CTXH (460 người), giáo viên CTXH (100 người) và sinh viên CTXH (440 người).

Kết quả khảo sát cho thấy có ½ số cán bộ CTXH được hỏi cho rằng hiện Việt Nam mới chỉ có một vài chính sách riêng về CTXH, tỷ lệ cán bộ khẳng định Việt Nam đã có nhiều chính sách về CTXH là 19,8% cao hơn so với tỷ lệ có ý kiến ngược lại cho rằng Việt Nam chưa có chính sách riêng về CTXH (16,2%). Tỷ lệ cán bộ không biết hiện tại Việt Nam có hay không các chính sách về phát triển CTXH cũng khá cao (14%). Như vậy, ngoài việc có chính sách, việc truyền thông về chính sách cũng hết sức quan trọng bởi vẫn còn một tỷ lệ không nhỏ những người đang làm việc liên quan trực tiếp tới CTXH nhưng không hề biết các thông tin về chính sách có liên quan. Đối với những người cho rằng Việt Nam đã có các chính sách riêng về CTXH (dù ít hay nhiều) khi được hỏi chi tiết hơn về hệ thống chính sách cũng đưa ra những câu trả lời có độ phân tán khá cao. Các câu trả lời đã đề cập tới rất nhiều các khía cạnh khác nhau về mặt chính sách mà Việt Nam sẽ cần phải quan tâm khi phát triển CTXH theo hướng chuyên nghiệp.

**Biểu đồ 2: Lĩnh vực quy định của chính sách về CTXH (%)**



(Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài Nghị định thư cấp nhà nước số 45/2010/HĐ-NĐT năm 2010 với nhóm đối tượng cán bộ CTXH)

Như vậy, có thể nhận thấy hệ thống chính sách về phát triển CTXH của Việt Nam hiện nay đã tương đối đầy đủ.

Khi Việt Nam đã trở thành một quốc gia có thu nhập trung bình, chế độ chính sách về an sinh xã hội sẽ có nhiều thay đổi quan trọng, nhu cầu về các dịch vụ xã hội của các nhóm dân cư nói chung và các nhóm cần hỗ trợ nói riêng cũng sẽ thay đổi theo hướng ngày càng cao hơn về dịch vụ và thường xuyên hơn, đa dạng hơn ở các loại hình. Do đó, để phát triển CTXH, hệ thống chính sách cần phải đi trước một bước. Khi nói tới những bất cập trong phát triển CTXH tại Việt Nam rất nhiều người đã nói tới vấn đề thiếu mã nghề CTXH cũng như chức danh của nhân viên CTXH. Điều này khiến việc tuyển dụng,

sử dụng nhân viên, trong đó có cả việc của sinh viên sau khi ra trường gặp không ít khó khăn. Thông tư số 08/2010/TT-BNV ngày 25/8/2010 ban hành các chức danh, mã số ngạch viên chức CTXH, hy vọng sẽ giảm thiểu những khó khăn trên.

Chức danh	Mã số
CTXH viên chính	24.291
CTXH viên	24.292
Nhân viên CTXH	24.293

Việc ban hành chức danh, mã số ngạch viên chức CTXH của Bộ Nội Vụ chính là căn cứ để BLĐTB&XH ban hành Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH, quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ các ngạch viên chức CTXH. Thông tư này quy định chi tiết về chức trách, nhiệm vụ cụ thể, năng lực, trình độ... với các chức danh nghề nghiệp CTXH cụ thể. Trước đó, Bộ GD&ĐT cũng đã ban hành Thông tư 10/2010/TT-BGDĐT ban hành chương trình khung giáo dục ĐH ngành CTXH trình độ ĐH, CĐ với những điều chỉnh mới để đổi mới hoạt động đào tạo CTXH trong nhà trường.

Trong Đề án phát triển nghề CTXH dù ở giai đoạn nào, việc xây dựng hệ thống chính sách đối với sự phát triển của CTXH vẫn luôn là một nhiệm vụ quan trọng của Nhà nước: “Xây dựng, ban hành mới hoặc sửa đổi, bổ sung các văn bản pháp luật có liên quan nhằm tạo môi trường pháp lý đồng bộ, thống nhất để phát triển nghề CTXH” (Giai đoạn 2010-2015) và: “Xây dựng và ban hành tiêu chuẩn nghiệp vụ cho cán bộ, viên chức, nhân viên, cộng tác viên CTXH theo các loại hình cơ sở cung cấp dịch vụ CTXH và theo nhóm đối tượng; xây dựng, ban hành mới và tiếp tục hoàn chỉnh các văn bản pháp luật có liên quan để tạo môi trường pháp lý đồng bộ, thống nhất để phát triển nghề CTXH” (Giai đoạn 2016-2020).

Trước mắt, CTXH vẫn tiếp tục cần phải có thêm nhiều chính sách khác liên quan tới các lĩnh vực như hợp tác quốc tế, hoạt động nghề nghiệp, thậm chí là các chính sách để nâng cao nhận thức của xã hội đối với nghề CTXH cũng hết sức quan trọng. Để thực hiện được điều này, việc rà soát hệ thống chính sách có liên quan là hết sức cần thiết. Thực tế cho thấy Việt Nam đang thiếu các chính sách trực tiếp liên quan tới CTXH nhưng lại có khá nhiều các chính sách có liên quan ở mức độ gián tiếp. Bên cạnh đó, cũng như trong nhiều lĩnh vực khác, luôn có sự chông chéo trong hệ thống chính sách về CTXH khi mà rất nhiều bên có liên quan cùng tham gia phát triển nghề CTXH. Việc xây dựng và ban hành các chính sách mới về CTXH cần phải có lộ trình với những mức độ ưu tiên khác nhau. Nhà nước cần tập trung vào các chính sách về rà soát, đánh giá năng lực, phân loại đối tượng cán bộ CTXH để thực hiện các mục tiêu đào tạo lại; các chính sách về nâng cao năng lực đào tạo cho các tổ chức đào tạo nhân lực CTXH; các chính sách dành cho truyền thông, nâng cao nhận thức của xã hội về nghề CTXH; các chính sách liên quan tới tiêu chuẩn đạo đức, nghiệp vụ... của cán bộ CTXH cũng như các tổ chức cung cấp dịch vụ CTXH.

## 2. Nhận thức của xã hội

Nhận thức xã hội chính là một trong những yếu tố khiến CTXH tại Việt Nam mới chỉ bắt đầu con đường phát triển chuyên nghiệp. Nhiều người cho rằng CTXH đã có và thậm chí còn phát triển rất mạnh gắn liền với vai trò của các tổ chức xã hội, các hội đoàn thể, thậm chí là các tổ chức xã hội theo kiểu phi chính thức tại cộng đồng. Do vậy tại sao lại đặt ra vấn đề phát triển CTXH chuyên nghiệp, kèm theo đó là hàng nghìn tỷ đồng. Điều này cũng giải thích tại sao hiện nay nhiều người dân đã hoặc đang thụ hưởng hay sử dụng các dịch vụ CTXH cũng “đồng nhất” cán bộ CTXH với cán bộ, chính quyền địa phương và các tổ chức khác. Thậm chí, ngay cả đối với những người đang làm công việc hàng ngày liên quan tới CTXH, quan niệm về một người làm CTXH cũng còn chưa thống nhất.

**Bảng 1: Quan niệm của cán bộ CTXH về công việc của nhân viên CTXH**

Công việc	Tần suất	%
Kết nối các nguồn lực	268	53,6
Trực tiếp giúp đỡ người yếu thế	193	38,6
Giúp người yếu thế tự phát huy năng lực bản thân	289	57,8
Cung cấp các dịch vụ về CTXH	171	34,2
Tham gia nghiên cứu, đào tạo về CTXH	168	33,6
Vận động người khác tham gia làm từ thiện	212	42,4
Giúp cộng đồng nhận diện/phát hiện các vấn đề của mình	202	40,4

*(Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài Nghị định thư cấp nhà nước số 45/2010/HĐ-NĐT năm 2010 với nhóm đối tượng cán bộ CTXH)*

Tỷ lệ cán bộ CTXH trả lời khá đồng đều ở các phương án được đưa ra và mức cao nhất cũng chỉ là 57,8%, thậm chí việc cung cấp các dịch vụ về CTXH chỉ chiếm 34,2% trong khi đó việc vận động người khác tham gia làm từ thiện lại chiếm tới 42,2%.

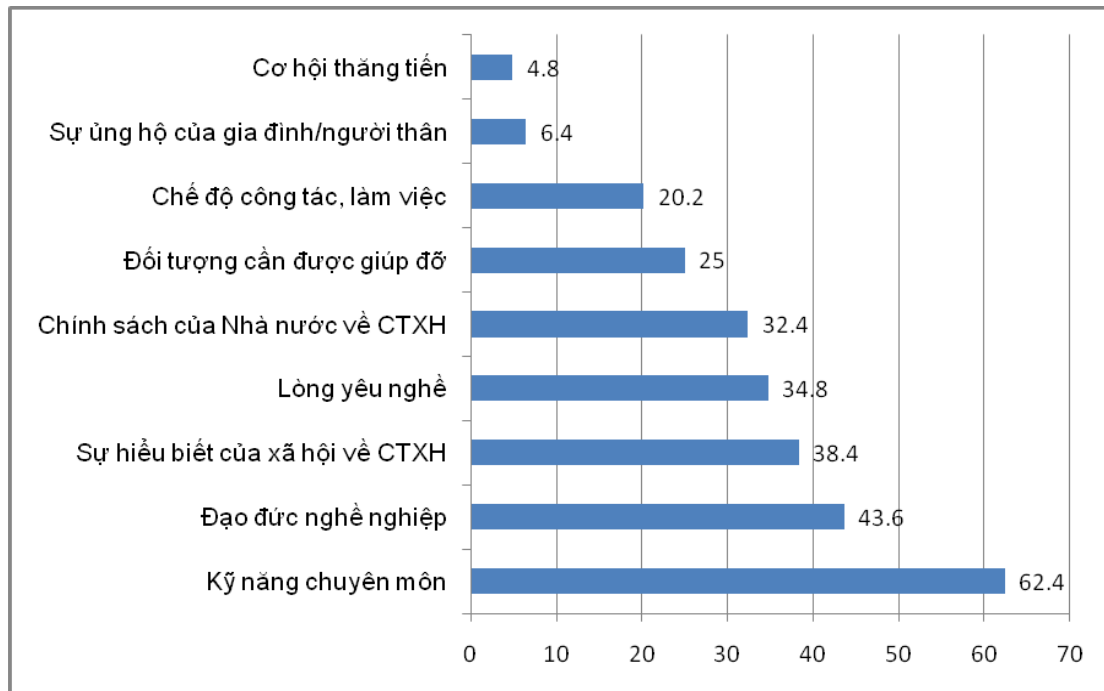
Hạn chế trong nhận thức đối với nghề nghiệp CTXH được coi là một cản trở quan trọng đối với sự phát triển chuyên nghiệp CTXH. Điều này không chỉ ảnh hưởng trực tiếp tới các hoạt động “tác nghiệp” trên thực tế của CTXH mà còn ảnh hưởng tới cả việc tuyển dụng, sử dụng nhân viên CTXH. Không chỉ có người dân mà ngay cả một bộ phận không nhỏ các nhà quản lý tại các cơ quan của Nhà nước hiện nay cũng chưa nhận thức đầy đủ được về CTXH, do đó vô tình làm hạn chế đi vai trò của CTXH. Theo đánh giá của các cán bộ CTXH có tới 71% ý kiến cho rằng hiện nay hiểu biết CTXH còn thấp và do đó cũng đã có một tỷ lệ tương tự cho rằng việc nâng cao nhận thức về CTXH là một trong những hoạt động quan trọng liên quan tới sự phát triển của CTXH (74,6%).

Theo đánh giá của nhiều chuyên gia, các đặc trưng văn hóa của người Việt mang nhiều yếu tố thuận lợi cho sự phát triển của CTXH hơn là cản trở. Tính đoàn kết, tương thân tương ái, cố kết cộng đồng, gia đình, dòng họ... là những điểm tựa cho CTXH có thể dễ dàng đi vào cuộc sống. Tuy nhiên, bên cạnh những thuận lợi nói trên, văn hóa của

người Việt cũng chứa đựng nhiều yếu tố tiêu cực ảnh hưởng tới sự phát triển nghề CTXH. Đề án phát triển nghề CTXH đã có cả một chương trình dành cho các hoạt động truyền thông, nâng cao nhận thức của xã hội về vấn đề này. Hy vọng hoạt động này sẽ sớm phát huy hiệu quả để giúp CTXH có thêm những điều kiện thuận lợi để phát triển.

### 3. Đội ngũ cán bộ, nhân viên CTXH

**Biểu đồ 3: Các yếu tố tác động tới hiệu quả công việc của cán bộ CTXH (%)**



(Nguồn: Kết quả khảo sát của đề tài Nghị định thư cấp nhà nước số 45/2010/HĐ-NDT năm 2010 với nhóm đối tượng cán bộ CTXH)

Có không ít các yếu tố tác động, ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc trên thực tế của đội ngũ cán bộ CTXH. Đáng kể hơn cả vẫn là kỹ năng chuyên môn (62,4%), tiếp theo là đạo đức nghề nghiệp (43,6). Sự hiểu biết của xã hội đối với nghề CTXH cũng là một yếu tố có ảnh hưởng rất lớn tới hiệu quả hoạt động CTXH (38,4%): một khi nhận thức của xã hội còn hạn chế thì cơ hội để phát triển CTXH cũng bị ảnh hưởng nghiêm trọng. Ngoài ra, các yếu tố khác như cơ hội thăng tiến hay sự ủng hộ của gia đình đối với đa số cán bộ CTXH chỉ giữ một vai trò phụ trong việc tác động tới hiệu quả công việc của họ. Ai cũng biết rằng CTXH là nghề liên quan trực tiếp tới con người, do đó những giá trị đạo đức, nhân văn luôn là yếu tố thường trực đối với mỗi người. Cơ hội thăng tiến không phải là điều mà các cán bộ CTXH quan tâm. Cũng do vậy, những cán bộ CTXH luôn nhận được sự ủng hộ của người thân.

Kỹ năng chuyên môn và đạo đức nghề nghiệp không chỉ quan trọng đối với cá nhân từng cán bộ, nhân viên CTXH mà còn đặc biệt quan trọng với những người quản lý, chịu

trách nhiệm về sự phát triển của CTXH tại Việt Nam. CTXH là một nghề vất vả, thậm chí nguy hiểm nhưng lại là nghề làm việc liên quan trực tiếp tới những người cần được giúp đỡ, đa phần lại là nhóm yếu thế. Do vậy, CTXH chuyên nghiệp luôn đặt ra những tiêu chuẩn rất cao đối với những người làm nghề này cả về kỹ năng và đạo đức. Chính vì vậy, việc đào tạo cán bộ, nhân viên CTXH không chỉ đơn thuần là những hoạt động đào tạo như những ngành nghề, công việc khác mà có những yêu cầu riêng về chuyên môn lẫn đạo đức. Về điểm này CTXH rất giống với ngành y: nếu không có chuyên môn thì không thể hành nghề, nhưng nếu có chuyên môn mà không có y đức thì việc hành nghề sẽ có nguy cơ gây ra những hậu quả khó lường.

Cả hai yêu cầu quan trọng về số lượng và chất lượng hiện nay đều là thách thức lớn đối với sự phát triển của CTXH chuyên nghiệp. Về số lượng, con số 60.000 cán bộ, nhân viên, cộng tác viên CTXH cần có trong vòng 10 năm là một con số không hề nhỏ nhưng quan trọng hơn là chất lượng khi cả 60.000 người này sẽ trở thành “chuyên nghiệp” với những trình độ khác nhau. Đòi hỏi này đang đặt ra rất nhiều thách thức đối với sự phát triển của CTXH. Việt Nam cần phải tập trung giải quyết bài toán đào tạo nhân lực, trong đó chú trọng tới hợp tác quốc tế trong lĩnh vực này.

Trong số 60.000 nhân viên CTXH cần phải có, hiện đã có hơn ½ đang làm việc trong các tổ chức khác nhau từ trung ương tới địa phương, nhưng đại đa số là không chuyên nghiệp. Do đó, cần phải rà soát, đánh giá năng lực, nhu cầu đào tạo của nhóm nhân viên này. Từ đó tiến hành phân loại và định hướng đào tạo lại nguồn nhân lực CTXH và là cơ sở cho việc đào tạo mới ở các trường Đại học, Cao đẳng.

Việc Bộ Nội vụ ban hành chức danh, mã số ngạch viên chức CTXH có thể coi là một bước đi quan trọng về mặt chính sách trong việc phát triển nghề CTXH theo hướng chuyên nghiệp. Kinh nghiệm phát triển nghề CTXH trên thế giới cho thấy, nghề CTXH vốn rất vất vả, thậm chí nguy hiểm. Do vậy, cần nhiều hơn các chính sách hỗ trợ của Nhà nước cho các cán bộ CTXH, đặc biệt là về vấn đề thu nhập và đời sống.

#### **4. Hoạt động đào tạo nhân lực**

Để phát triển nghề CTXH tại Việt Nam, hoạt động đào tạo nhân lực đóng vai trò hết sức quan trọng. Tuy nhiên, nếu chỉ trông chờ vào sự nỗ lực của riêng lĩnh vực đào tạo nhân lực CTXH, chắc chắn các mục tiêu mà Chính phủ đặt ra cho CTXH sẽ không thể hoàn thành.

Hiện tại, hoạt động đào tạo nhân lực ngành CTXH đang ở trong tình trạng thiếu thốn đủ thứ. Mặc dù cơ quan chủ quản là Bộ GD&ĐT đã có nhiều cố gắng trong việc cải thiện chất lượng đào tạo thông qua việc thay đổi chương trình khung đào tạo CTXH ở cả bậc ĐH và CĐ, nhưng sự thay đổi này chỉ mang lại kết quả tốt, khi điều kiện của các cơ sở đào tạo cho phép thích ứng được với sự thay đổi đó.

Với đa số các nghề nghiệp khác, việc thực hành luôn là một yêu cầu không thể thiếu, thì với đào tạo CTXH, không có thực hành, thực tế thì không thể coi đó là đào tạo đúng chuẩn. Tuy nhiên vấn đề thực hành, thực tế lại càng khó khăn với một ngành “sinh sau đẻ muộn” như ngành CTXH.

Khó khăn căn bản là sự thiếu hụt của đội ngũ giảng viên CTXH. Hiện nay số lượng giảng viên ngành CTXH, đặc biệt là những người được đào tạo đúng chuyên ngành có trình độ Thạc sĩ trở lên còn quá ít, phân bố lại không đồng đều. Đối với những giảng viên có trình độ Thạc sĩ trở lên tuy có thể giỏi về kiến thức chuyên môn nhưng lại rất thiếu kinh nghiệm thực tiễn, và cả khả năng sư phạm, vì đa phần đều là những cán bộ trẻ. Với lực lượng giảng viên lâu năm, phần lớn lại là những người rẽ ngang từ một ngành khác, phần vì đam mê, phần vì sự phân công của tổ chức. Do đó, cũng như đội ngũ nhân viên, cộng tác viên CTXH hiện tại nhiều giảng viên trong nhóm này thiếu những kiến thức chuyên sâu về CTXH.

Khó khăn còn đến từ đội ngũ sinh viên. Trong những năm gần đây, tuy điểm tuyển sinh của ngành có tăng nhưng nhìn chung mới chỉ thuộc vào nhóm trung bình. Mặt khác khá nhiều sinh viên CTXH trúng tuyển nguyện vọng 2, điều này sẽ làm giảm đáng kể năng lực, trình độ của sinh viên sau khi ra trường do không xác định theo nghề CTXH.

Ở khía cạnh nghiên cứu, nếu như ngành xã hội học-một ngành gần gũi với CTXH, đã khẳng định được chỗ đứng trong hoạt động đào tạo cũng như trên thị trường lao động, thì với CTXH còn rất nhiều khó khăn. Hiện nay, số lượng các công trình nghiên cứu chuyên sâu về CTXH để phục vụ cho hoạt động đào tạo cũng như nghiên cứu, xây dựng chính sách là rất hạn chế cả về số lượng lẫn quy mô. Sự thiếu hụt các nghiên cứu, dự án của CTXH không chỉ hạn chế nguồn tư liệu phục vụ giảng dạy mà còn hạn chế quá trình đào tạo thông qua nghiên cứu của ngành này.

Ngoài phạm vi nhà trường, CTXH chuyên nghiệp còn đòi hỏi một quá trình đào tạo lại mấy chục nghìn cán bộ, nhân viên, cộng tác viên. Đối với các nhóm đối tượng này khó khăn lớn nhất chính là việc làm thay đổi thói quen, phương pháp CTXH từ nghiệp dư trở thành chuyên nghiệp. Yếu tố kinh nghiệm của hơn 35.000 cán bộ, nhân viên CTXH được xem là lợi thế tạo ra cơ sở cho sự phát triển của CTXH chuyên nghiệp, nhưng đồng thời cũng là một trở lực bởi việc thay đổi thói quen, cách làm của họ cũng không đơn giản.

Như vậy, có thể thấy rất nhiều những khó khăn đang đặt ra đối với hoạt động đào tạo nhân lực ngành CTXH tại Việt Nam. Tuy nhiên, đó không hoàn toàn là những thách thức mà bản thân các yếu tố này cũng chứa đựng nhiều cơ hội. Với sự ra đời của Đề án phát triển nghề CTXH và một cam kết, quyết tâm phát triển mạnh mẽ từ Chính phủ cũng như các tổ chức quốc tế, sẽ có rất nhiều những cơ hội để CTXH tại Việt Nam phát triển. Với tổng kinh phí thực hiện Đề án lên tới 2.347,4 tỷ đồng trong đó hoạt động đào tạo giữ một vai trò quan trọng. Mặt khác, là một quốc gia đi sau trong việc phát triển chuyên nghiệp CTXH, Việt Nam có thể học hỏi kinh nghiệm của các nước trên thế giới ở các khía cạnh thành công và thất bại để rút ngắn thời gian tiến lên chuyên nghiệp.

## 5. Hợp tác quốc tế

Theo Quyết định 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 của Thủ tướng Chính phủ về Phê duyệt đề án Phát triển Nghề CTXH tại Việt Nam giai đoạn 2010- 2020, tại mục các giải pháp của Đề án đã nhấn mạnh: “*Đẩy mạnh hợp tác với các tổ chức quốc tế, bao gồm các tổ chức đa phương, song phương và các tổ chức phi Chính phủ về cả 3 lĩnh vực kỹ thuật, kinh nghiệm và tài chính để phát triển nghề CTXH*”.



Chính phủ Việt Nam xác định sẽ đẩy mạnh hợp tác quốc tế trên cả ba lĩnh vực là kỹ thuật, kinh nghiệm và tài chính để phát triển nghề CTXH theo hướng chuyên nghiệp. Trong số 3 lĩnh vực mà Việt Nam sẽ hợp tác với các tổ chức quốc tế, hai yếu tố kỹ thuật và kinh nghiệm được đặt lên hàng đầu bởi hiện đây là những yếu tố mà CTXH tại Việt Nam cần hơn cả.

Đại sứ Ireland trong phát biểu về “Phát triển nghề CTXH tại Ireland-Tổng quan và các mô hình khả thi cho Việt Nam” đã chỉ ra rằng:

*“Trung tâm 05/06 không phải là giải pháp lâu dài để giải quyết các vấn đề của những người nghiện ma túy và mại dâm. Trên thế giới các giải pháp này đã chứng minh kém hiệu quả trong việc phòng chống HIV. Thực tế cho thấy rằng hơn 90% số người sau khi trở về đã tái nghiện, hoặc trở lại làm nghề mại dâm”.*

(He Maeve Collin, 2009: 43)

Cũng theo đánh giá của đại sứ Ireland, phát triển chuyên nghiệp CTXH chính là đóng góp vào sự phát triển của một Việt Nam hiện đại và thịnh vượng dựa trên rất nhiều yếu tố trong đó không thể thiếu sự học hỏi từ các quốc gia khác:

*“Hôm nay chúng ta có một cơ hội để đóng góp cho sự phát triển kinh tế và xã hội của Việt Nam bằng việc đầu tư cho phát triển CTXH chuyên nghiệp. Chúng ta cũng có cơ hội để học hỏi từ những thất bại của các quốc gia khác và tìm kiếm những giải pháp sáng tạo và cấp tiến cho các vấn đề phức tạp. Làm được điều đó, chúng ta có thể đóng góp cho việc xây dựng một Việt Nam hiện đại và thịnh vượng”.*

(He Maeve Collin, 2009: 43)

Là một tổ chức hoạt động liên quan trực tiếp tới bảo vệ và chăm sóc trẻ em song đối với sự phát triển của CTXH tại Việt Nam, UNICEF đóng một vai trò quan trọng. UNICEF đã có những hỗ trợ quan trọng trong việc phát triển hệ thống đào tạo về CTXH tại Việt Nam thông qua hỗ trợ kỹ thuật và hỗ trợ về tài chính. Bên cạnh đó, tổ chức này cũng đã giúp Việt Nam trong việc biên soạn, xây dựng hệ thống tài liệu tập huấn về CTXH với nhiều nhóm đối tượng khác nhau. Đây cũng là tổ chức có nhiều nỗ lực trong việc giúp CTXH được công nhận là một nghề chuyên nghiệp tại Việt Nam. Hiện tại UNICEF cũng đang hỗ trợ Việt Nam xây dựng và thực hiện chương trình đào tạo thạc sĩ ngành CTXH sau mô hình thí điểm tại ĐHKHXH&NV-ĐHQGHN.

Tại Hội thảo Quốc gia Phát triển nghề CTXH tổ chức vào cuối năm 2009 tại Đà Nẵng, quyết tâm phát triển nghề CTXH tại Việt Nam đã được thể hiện bằng bản “Tuyên bố Hợp tác về phát triển nghề CTXH tại Việt Nam” với sự tham gia của đại diện cơ quan Chính phủ Việt Nam, đại diện các quốc gia, các tổ chức quốc tế, các NGO trong nước... Với bản tuyên bố này, cam kết hỗ trợ của các tổ chức quốc tế là hết sức to lớn đối với sự phát triển của CTXH chuyên nghiệp tại Việt Nam:

*“Tuy Việt Nam còn đang phải đối mặt với nhiều thách thức trong quá trình phát triển nghề CTXH và nhiều việc cần phải làm, song chúng ta đã có được những nền tảng tốt. Với sự cam kết của Chính phủ, sự quyết tâm của xã hội và sự hỗ trợ của các tổ chức quốc tế, CTXH sẽ phát triển hơn nữa ở Việt Nam đáp ứng có hiệu quả các nhu cầu của xã hội”.*

(Lê Hồng Loan, 2009: 98)

Tất nhiên, Việt Nam cần phải phát triển những mô hình sao cho nghề CTXH có thể phát huy được hiệu quả cao nhất, phù hợp với bối cảnh xã hội, chuẩn mực văn hóa của Việt Nam. Có như vậy mới có thể phát huy hết được những giá trị của nghề CTXH:

*“CTXH giải quyết các vấn đề của con người trong môi trường sống của họ. Chính vì vậy CTXH cần phải được đặt trong nền văn hóa và tổ chức xã hội Việt Nam tuân theo các chuẩn mực quốc tế. Việt Nam cần phải tìm được hướng phát triển cho mình, phù hợp với hoàn cảnh của Việt Nam. Để làm được điều này, cần phải nhận thức rõ và cân nhắc những yếu tố đặc trưng và riêng biệt của quốc gia về văn hóa, xã hội, thể chế chính trị, cũng như định hướng phát triển kinh tế”.*

(Lê Hồng Loan, 2009: 99)

Để nâng cao hiệu quả hợp tác quốc tế về CTXH, chính sách của Nhà nước cũng cần có những khuyến khích cụ thể hơn các tổ chức ngoài Nhà nước (NGO, các trung tâm cung cấp dịch vụ CTXH...) tham gia vào các hoạt động này. Thực tế các nhóm này vẫn thường ít nhận được những ưu đãi, khuyến khích của Nhà nước so với các cơ quan của Nhà nước.

### **Kết luận**

Trong bối cảnh nền kinh tế thị trường và hội nhập quốc tế như hiện nay, việc phát triển chuyên nghiệp nghề CTXH tại Việt Nam hoàn toàn phụ thuộc vào khả năng tận dụng, phát huy các cơ hội và giảm thiểu những thách thức trong quá trình này. Việc kết hợp đồng bộ các giải pháp về *tăng cường và đổi mới hệ thống chính sách; nâng cao nhận thức của xã hội về công tác xã hội; bổ sung đội ngũ cán bộ, nhân viên CTXH chuyên nghiệp; tăng cường hoạt động đào mới, cũng như đào tạo lại, và đào tạo ngắn hạn nhân lực công tác xã hội; tăng cường hợp tác quốc tế trong lĩnh vực hoạt động CTXH*, là những những giải pháp cấp bách nhất trong giai đoạn hiện nay. Ngoài ra, việc phát triển chuyên nghiệp CTXH tại Việt Nam còn phụ thuộc vào quyết tâm, tâm huyết của những người quan tâm, liên quan tới CTXH.

### **Tài liệu trích dẫn**

HE MAEVE COLLINS - đại sứ Ireland. 2009. Kỷ yếu Hội thảo quốc gia phát triển nghề CTXH, Nxb Thống kê

Lê Hồng Loan - UNICEF Việt Nam. 2009. Kỷ yếu Hội thảo quốc gia phát triển nghề CTXH, Nxb Thống kê