



**BỘ LAO ĐỘNG,  
THƯƠNG BINH VÀ XÃ HỘI**

unicef 



## **Báo cáo tình hình thực hiện Quyết định 32/2010/QĐ-TTg về PHÁT TRIỂN NGHỀ CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM**

**Rà soát Tiến độ của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và UNICEF Việt Nam**

Tháng 8 năm 2014



**Báo cáo tình hình thực hiện Quyết định 32/2010/QĐ-TTg về  
PHÁT TRIỂN NGHỀ CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM**

**Rà soát Tiến độ của Bộ Lao động, Thương binh và Xã hội và UNICEF Việt Nam**

**Tháng 8 năm 2014**

# MỤC LỤC

<b>PHẦN 1: GIỚI THIỆU CHUNG VÀ PHẠM VI BÁO CÁO .....</b>	<b>07</b>
Giới thiệu chung .....	07
Bối cảnh .....	07
Công tác xã hội chuyên nghiệp .....	09
Định nghĩa này có những đặc điểm nhất định, đó là: .....	09
Phạm vi báo cáo.....	09
Rà soát này được tiến hành như thế nào .....	10
Danh sách đầy đủ những người tham phỏng vấn được nêu trong Phụ lục C. ....	11
Giới thiệu .....	13
Mô hình Trung tâm dịch vụ CTXH tại ba tỉnh.....	13
<b>PHẦN 2: CẤU TRÚC VÀ DỊCH VỤ .....</b>	<b>13</b>
Mối quan hệ giữa Trung tâm DVCTXH và Trung tâm BTXH trong phát triển công tác xã hội.....	17
Mối quan hệ với các ban ngành khác và tổ chức quần chúng .....	18
Ý nghĩa của ‘công tác xã hội’ .....	19
Thảo luận.....	20
Điều kiện địa phương .....	20
Mối quan hệ giữa Dịch vụ công tác xã hội và Bảo trợ xã hội.....	21
Dịch vụ CTXH – cấp Quận hay cấp Tỉnh? .....	22
Ai Làm ‘Công tác Xã hội’? .....	22
Tóm tắt .....	24
Giới thiệu .....	27
Độ bao phủ của chương trình Giáo dục và Đào tạo .....	27
<b>PHẦN 3: GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO .....</b>	<b>27</b>
Độ sâu của chương trình Giáo Dục và Đào tạo công tác xã hội .....	28
Những phản ánh về chương trình Giáo Dục và Đào tạo công tác xã hội .....	29
Các yếu tố khác trong Giáo dục và Đào tạo.....	32

Tóm tắt .....	32
Giới thiệu .....	35
Khung pháp lý cho thực hành .....	35
<b>PHẦN 4: KHUNG PHÁP LÝ.....</b>	<b>35</b>
Khung pháp lý cho dịch vụ xã hội .....	37
Khung pháp lý cho nghề công tác xã hội.....	39
Tóm tắt .....	40
Giới thiệu .....	43
Kết luận .....	43
<b>PHẦN 5: KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ .....</b>	<b>43</b>
Khuyến nghị chung .....	45
Khuyến nghị về Cấu trúc và Dịch vụ.....	45
Khuyến nghị về Giáo dục và đào tạo.....	46
Khuyến nghị về Khung pháp lý.....	46



# PHẦN 1

# GIỚI THIỆU CHUNG VÀ PHẠM VI BÁO CÁO

## Giới thiệu chung

Năm 2010, Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg, bắt đầu quá trình hình thành công tác xã hội chuyên nghiệp trong phạm vi hệ thống phúc lợi xã hội của chính phủ. Dựa trên Quyết định này, Bộ LĐTBXH đã xây dựng Đề án Quốc gia về phát triển nghề công tác xã hội trong đó xác định những mục tiêu từ năm 2010 đến năm 2020, bao gồm cả mục tiêu xây dựng một hệ thống cung cấp những dịch vụ công tác xã hội ở cấp tỉnh, huyện và xã.

Báo cáo này cung cấp những phát hiện về rà soát tiến độ thực hiện Đề án 32 trong giai đoạn 2010-2013 và tập trung vào phân tích các bước tiến hành trong quá trình phát triển dịch vụ công tác xã hội cũng như những thành tựu đã đạt được và những thách thức trong giai đoạn đầu tiên thực hiện. Rà soát đã được tiến hành ở cấp quốc gia và từ ba tỉnh đại diện cho ba miền khác nhau: Quảng Ninh, Thanh Hóa và Đồng Tháp, tập trung vào đánh giá phát triển các trung tâm CTXH. Bên cạnh việc đánh giá tình hình phát triển dịch vụ ở cấp tỉnh, đoàn đánh giá cũng đến thăm một huyện và một xã tại mỗi tỉnh. Ở tại mỗi tỉnh, đoàn đã gặp gỡ tất cả những bên có liên quan. Bộ LĐTBXH chịu trách nhiệm chính trong việc thực thi Đề án này, trong khi đó các Sở LĐTBXH, Y tế, Giáo dục và Đào tạo, Văn hóa, Tư pháp, Công an, cũng như những tổ chức khác cũng tham gia vào công tác thực hiện này. Một số tổ chức xã hội dân sự có liên quan cũng tham gia vào các cuộc phỏng vấn trong đợt rà soát này. Do vậy đoàn nghiên cứu đã thu được một bức tranh khá toàn diện về tình hình thực hiện Đề án phát triển nghề công tác xã hội.

Báo cáo này trình bày kết quả và phân tích những thông tin thu thập được về tình hình phát triển nghề CTXH và kết luận bằng những kiến nghị cho việc thực thi Đề án Quốc gia ở bước tiếp theo.

## Bối cảnh

Việt Nam có một lịch sử phát triển nghề công tác xã hội tương đối phức tạp. Trước năm 1975, nghề công tác xã hội phát triển theo hai hướng khác nhau ở hai miền Nam, Bắc. Ở miền Nam, công tác xã hội khi đó đang chuyên nghiệp hóa theo ảnh hưởng của mô hình Pháp và Mỹ (Oanh, 2002). Làm việc trong hệ thống này có một nhóm ít người Việt Nam song số lượng ngày càng tăng lên. Có các chương trình đào tạo công tác xã hội ở các bậc cao đẳng và cử nhân, ví dụ như trường Công tác xã hội Caritas. Ngược lại, ở miền Bắc, “công tác xã hội” được hiểu như một hoạt động liên quan đến xóa đói giảm nghèo, bảo vệ trẻ em mồ côi và chăm sóc người già, người khuyết tật (đặc biệt là những người có công với Cách mạng). Sau năm 1975, mô hình của miền Bắc đã được nhân rộng ra toàn quốc, vì thế nghề công tác xã hội có đào tạo bài bản đã ngừng hoạt động.

Sau khi thực hiện chính sách Đổi mới vào năm 1986, những vấn đề phát sinh trong xã hội hiện đại ngày càng trở nên phức tạp, ví dụ:

- trẻ em cần sự bảo vệ đặc biệt;
- chăm sóc và bảo vệ người khuyết tật và người già;
- bạo hành gia đình;
- nạn buôn bán phụ nữ và trẻ em;
- mại dâm;
- nghiện ma túy;
- tội phạm;
- HIV/AIDS.

Mặc dù những vấn đề nêu trên vẫn diễn ra trên các quốc gia đang ở các giai đoạn phát triển kinh tế, song chúng càng trở nên trầm trọng hơn và cấp thiết hơn đối với một nền kinh tế thị trường chuyển đổi bởi vì chúng tác động đến đời sống gia đình và khiến cho những mối quan hệ xã hội trở nên căng thẳng. Quá trình đô thị hóa đi kèm với phát triển kinh tế cũng là một nhân tố góp phần gây nên những vấn đề này.

Theo kinh nghiệm ở nhiều nước trên thế giới có tình hình phát triển kinh tế và hiện đại hóa tương tự như ở Việt Nam, quá trình chuyên nghiệp hóa công tác xã hội đã được coi như là một vấn đề quan trọng góp phần giải quyết các vấn đề xã hội do mặt trái của phát triển kinh tế sinh ra. Vì lí do này, công tác xã hội đã được chuyên nghiệp hóa, không chỉ ở các nước phương tây trong suốt thế kỷ qua, mà gần đây còn bắt đầu ở các nước Đông Âu, Châu Phi và Châu Á. Thực tế, công tác xã hội đã bắt đầu chuyên nghiệp hóa, và ngày nay, nó tồn tại như một nghề chính thống tại 90 quốc gia (theo định nghĩa của Hiệp hội Quốc tế Công tác xã hội).

Vào cuối thập niên 80, chương trình đào tạo công tác xã hội đã được phép đưa vào chương trình giảng dạy cử nhân ngành Phụ nữ học tại Trường Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh. Cùng thời điểm đó, cũng tại thành phố Hồ Chí Minh, công tác Tư vấn và Nghiên cứu Phát triển Cộng đồng và Công tác Xã hội đã được hình thành, một số tổ chức dân sự xã hội cũng tham gia cung cấp dịch vụ công tác xã hội ở một mức độ nhỏ. Tại Hà Nội, một vài Tổ chức phi chính phủ quốc tế và cơ quan phát triển của Liên Hợp quốc đã bắt đầu giới thiệu công tác xã hội vào các khóa đào tạo ngắn hạn tại chức cho cán bộ của Hội Liên hiệp Phụ nữ và Công đoàn. Đến năm 1997, những khóa học như vậy đã được giảng dạy tại Trường Cao đẳng Lao Động, Thương Binh và Xã hội (nay là Trường Đại học Lao động và Xã hội). Tiếp theo đó, vào năm 2004, Bộ GD-ĐT đã phê duyệt chương trình giảng dạy công tác xã hội bậc cử nhân. Kể từ đó, chương trình đã phát triển cho đến nay, công tác xã hội đã được đưa vào giảng dạy ở 23 trường đại học và 17 trường cao đẳng. Con đường phát triển và giáo dục công tác xã hội là một nhân tố quan trọng trong rà soát này và sẽ được thảo luận trong phần tiếp theo của báo cáo này.

Năm 2005, Việt Nam đã tổ chức nghiên cứu cấp quốc gia về nhu cầu nhân sự và đào tạo công tác xã hội ở Việt Nam (UNICEF/Bộ LĐTBXH, 2005). Nghiên cứu này đã kết luận với 13 kiến nghị liên quan đến cơ cấu dịch vụ công tác xã hội, giáo dục và đào tạo và những khía cạnh khác về khung pháp lý để hình thành công tác

xã hội chuyên nghiệp. Nội dung chi tiết của những đề xuất này nằm ở Phụ lục A.

Bộ LĐTBXH sau đó đã tiến hành thêm một số nghiên cứu với sự hỗ trợ của UNICEF Việt Nam. Năm 2009, nghiên cứu về cơ cấu dịch vụ công tác xã hội đã được thực hiện, kết quả của nghiên cứu này đã được sử dụng để làm cơ sở xây dựng *Khung Đề án cho Phát triển Công tác Xã hội* (2009). Báo cáo này đã đưa ra những khuyến nghị cụ thể được trình bày trong Phụ lục B. Một điều đáng lưu ý là báo cáo này kết luận rằng trong những giai đoạn phát triển đầu tiên, trung tâm dịch vụ công tác xã hội hầu hết đặt ở cấp tỉnh để hỗ trợ các đối tượng ở cấp huyện và xã/phường. Mối quan hệ giữa giữa dịch vụ ở cấp tỉnh, huyện và xã/phường cũng được phân tích để hỗ trợ cho việc lập kế hoạch sau này khi nguồn nhân lực ngày càng được củng cố và vai trò, nhiệm vụ của CTXH cũng được xác định rõ ràng. Báo cáo cũng đã nhấn mạnh rằng giáo dục và đào tạo phù hợp được coi như một nhân tố quan trọng cho việc phát triển năng lực nhân sự. Giáo sư Angie Yuen trường ĐH Bách Khoa Hồng Kông (khi đó là Chủ tịch của Hiệp hội quốc tế các Trường học Công tác Xã hội) cũng tiến hành rà soát chương trình khung của bậc Cử nhân ngành Công tác Xã hội năm 2009, góp phần cho việc sửa đổi chương trình khung bậc cử nhân và cao đẳng của Bộ GD-ĐT năm 2010.

Một rà soát pháp lý về các luật liên quan đến công tác xã hội cũng đã được tiến hành. Báo cáo rà soát này do UNICEF Việt Nam hỗ trợ và đã được cung cấp cho Bộ LĐTBXH vào năm 2011. Rà soát này lại được tiếp tục vào năm 2013 bởi một nhóm chuyên gia trong nước cũng với sự hỗ trợ của UNICEF Việt Nam. Những báo cáo này đã nêu ra vấn đề liên quan đến việc công tác xã hội được thừa nhận như thế nào và thẩm quyền của CTXH cần được quy định như thế nào trong luật pháp của Việt Nam. Đến thời điểm hiện nay, những phát hiện này vẫn đang được tiếp tục thảo luận góp phần cho việc sửa đổi những luật cụ thể (ví dụ, trong lĩnh vực chăm sóc thay thế cho trẻ em cần bảo vệ đặc biệt).

Những đề xuất trong báo cáo từ năm 2005 đến năm 2009 cũng như các nghiên cứu khoa học khác đã đóng góp cho việc xây dựng Quyết định 32/2010/QĐ-TTg và Đề án về phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp trên toàn quốc. Đề án 32 đang được từng bước triển khai và đến cuối năm 2013 đã được thực hiện ở 30 tỉnh thành. Có một số điểm khác nhau trong việc xây dựng mô hình dịch vụ CTXH do có sự khác biệt về điều kiện và tình hình của từng địa phương.



## Công tác xã hội chuyên nghiệp

Do có những cách hiểu khác nhau về thuật ngữ “công tác xã hội”, nên cần phải bắt đầu bằng việc xác định trọng tâm của rà soát này. Định nghĩa quốc tế về công tác xã hội, được chấp thuận vào năm 2001 bởi 82 quốc gia khi họ tham gia làm thành viên của Hiệp hội công tác xã hội quốc tế và Hiệp hội các Trường học Công tác Xã hội quốc tế, nêu rõ rằng:

**Nghề công tác xã hội có vai trò thúc đẩy thay đổi trong xã hội, giải quyết vấn đề trong mối quan hệ con người và trao quyền, giải phóng của con người để có cuộc sống hạnh phúc hơn. Bằng việc sử dụng các lý thuyết về hành vi con người và môi trường xã hội, công tác xã hội can thiệp vào những điểm mà con người tương tác với môi trường của họ. Nguyên tắc nhân quyền và công bằng xã hội là nền tảng của công tác xã hội.**

Một số khía cạnh của định nghĩa này không thể được diễn giải một cách dễ dàng trong bối cảnh của Việt Nam, do đó, vào năm 2006, một nhóm chuyên gia của Bộ LĐTBXH cùng với đại diện từ các trường Đại học liên quan và UNICEF Việt Nam đã nghiên cứu định nghĩa quốc tế về công tác xã hội để đưa ra một định nghĩa phù hợp với đặc điểm của Việt Nam và hài hòa với các tiêu chuẩn quốc tế. Nhóm chuyên gia này đã kết luận rằng nghề công tác xã hội ở Việt Nam có thể được hiểu như sau:

**Công tác xã hội là một lĩnh vực thực hành phát triển cao dựa trên những nguyên tắc và phương pháp đặc biệt với mục đích hỗ trợ các cá nhân, nhóm và cộng đồng trong việc xử lý các vấn đề xã hội – từ đó, công tác xã hội có nhiệm vụ hoạt động vì hạnh phúc của con người và nâng cao phúc lợi xã hội.**

### Định nghĩa này có những đặc điểm nhất định, đó là:

1. Nghề công tác xã hội là một nghề được dựa trên một tập hợp các ngành khoa học và nghệ thuật. Những nền tảng kiến thức và kỹ năng này, cùng với những nguyên tắc đạo đức chính thức, được quốc tế công nhận là đặc điểm để xác định ai là người được coi là nhân viên công tác xã hội.
2. Nhân viên công tác xã hội phải là người được đào tạo bài bản và phải được đánh giá về kiến thức và năng lực. Mặc dù nhiều người có đóng góp cho phúc lợi xã hội, song nếu họ không được đào tạo bài bản thì cũng sẽ không có

những kiến thức và năng lực nhất định, và những tình nguyện viên trong cộng đồng không thể chịu trách nhiệm cho chất lượng công việc của họ như những người làm nghề chuyên nghiệp.

3. Bản chất, phạm vi, vai trò và trách nhiệm của nghề phải được xã hội công nhận và được chính phủ hỗ trợ. Ví dụ, phê duyệt mã nghề, quy định thang bậc lương, có luật quy định hoặc cho phép thực hành nghề. Tất cả những điều này tạo ra nền tảng để từ đó công tác xã hội được nhìn nhận như một nghề. Bên cạnh đó, sự chấp nhận của xã hội cũng góp phần duy trì vai trò và bản chất của nghề.

Những đặc điểm trên có thể thấy ở nhiều nước trên thế giới. Trước hết, nghề công tác xã hội phải được dựa trên một hệ thống giáo dục ở đó đào tạo cử nhân là thấp nhất. Thứ hai, ở nhiều quốc gia, nhân viên xã hội cần phải có đăng ký hoặc được giấy phép bởi cơ quan có thẩm quyền cấp. Vì vậy, chức danh “nhân viên xã hội” được giới hạn giống như nghề bác sĩ y khoa, y tá và các nghề khác. Thứ ba, có xu hướng thừa nhận vai trò và nhiệm vụ của nhân viên xã hội trong hệ thống của chính phủ tương tự như trong các tổ chức dân sự xã hội. Tùy thuộc vào cấu trúc tổ chức chính trị và thể chế của mỗi quốc gia mà quy định lĩnh vực hoạt động giữa chính phủ và tổ chức dân sự xã hội. Tuy nhiên, vai trò và nhiệm vụ của nhân viên xã hội có những điểm chung khá lớn trên toàn thế giới.

### Phạm vi báo cáo

Dựa trên các nghiên cứu trước đó và các tài liệu sẵn có, rà soát này tập trung vào ba lĩnh vực chính để đánh giá việc thực hiện Đề án 32. Đó là:

1. Cấu trúc và hệ thống cung cấp những dịch vụ công tác xã hội, bao gồm tổ chức, quản lý và lập kế hoạch dịch vụ CTXH;
2. Các chương trình giáo dục và đào tạo về công tác xã hội ở tất cả các cấp;
3. Khung pháp lý quy định hoạt động hành động và vai trò của nghề công tác xã hội.

Các lĩnh vực này bao gồm nội dung, cơ cấu và quy trình dịch vụ công tác xã hội. Bằng cách tập trung vào những lĩnh vực trọng tâm này, rà soát có mục tiêu xác định những điểm mạnh và thách thức đặt ra trong quá

trình phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam trong giai đoạn 2010-2013. Từ những phân tích này, báo cáo đã đưa ra các khuyến nghị để sửa đổi Đề án 32 trong giai đoạn 2014-2017 và cung cấp cơ sở để đánh giá mục tiêu tổng quát của Đề án tới năm 2020.

Do vậy, cấu trúc của báo cáo này tập trung vào lần lượt từng lĩnh vực, bắt đầu bằng cấu trúc và hệ thống, tiếp theo là giáo dục và đào tạo, và khung pháp lý. Theo cấu trúc này, ta sẽ biết được những gì đã đạt được và những gì còn thiếu hụt và sau đó xem xét cách cải thiện tốt hơn cho vấn đề giáo dục chuyên nghiệp và khung pháp lý để hỗ trợ phát triển nghề CTXH.

## Rà soát này được tiến hành như thế nào

Rà soát đã được tiến hành tại ba tỉnh đại diện cho Bắc, Trung, Nam của Việt Nam, đó là Quảng Ninh, Thanh Hóa và Đồng Tháp. Bên cạnh sự khác biệt về địa lý, ba tỉnh này còn có sự khác biệt về mô hình dịch vụ CTXH. Vì vậy, việc lựa chọn này đã tạo cơ hội để so sánh đối chiếu giữa các mô hình và xem xét những vấn đề cụ thể của mỗi mô hình để hiểu rõ hơn khả năng phát triển cũng như thách thức cho nghề công tác xã hội ở Việt Nam.

Rà soát này sử dụng phương pháp điều tra định tính (Padgett, 2008). Tất cả các Bộ, ngành, các tổ chức đoàn thể được yêu cầu tham gia càng nhiều càng tốt. Bộ LĐTBXH, với sự cố vấn của UNICEF, là đơn vị xác định và mời các tổ chức tham gia. Tại mỗi tỉnh, rà soát được tiến hành với các ban ngành liên quan. Tại mỗi cuộc họp phỏng vấn, các đại biểu đã trình bày báo cáo chi tiết về đóng góp của tổ chức mình cho phát triển nghề công tác xã hội. Những báo cáo này đã trả lời cho những câu hỏi chi tiết mà Bộ LĐTBXH đã đặt ra trước đó. Bên cạnh đó, chuyên gia quốc tế và nhóm nghiên cứu còn đặt thêm những câu hỏi khác để mở rộng hoặc làm rõ những điểm cần thảo luận. Rà soát còn được tổ chức tại những Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội, Văn phòng Công tác Xã hội (bao gồm cả một trường học và một bệnh viện) và Văn phòng Ủy ban Nhân dân. Đoàn nghiên cứu cũng đến đánh giá ở Trung tâm Bảo trợ Xã hội của các tỉnh này.

Ngoài ra, đoàn nghiên cứu cũng đã nhận được những thông tin cung cấp từ các bên tham gia ở cấp quốc gia,

trong đó có những bộ ngành đang dự kiến phát triển nghề CTXH trong lĩnh vực của mình cũng như các bộ ngành có trách nhiệm cụ thể thực thi Đề án 32 như xây dựng thang bậc lương hay luật quy định về nhiệm vụ và trách nhiệm của nghề CTXH.v.v. Các tổ chức quần chúng, các trường đại học và tổ chức xã hội dân sự cũng đã cung cấp rất nhiều thông tin.

Như vậy, ở tất cả các cấp, đã có những ngành và tổ chức sau đây tham gia cung cấp thông tin đóng góp cho báo cáo này (một số trường hợp, đại diện của các bộ ban ngành không được tham dự họp nhưng đã gửi bình luận bằng văn bản):

- Lao động, Thương binh và Xã hội
- Giáo dục
- Y tế
- Văn hóa, Thể thao và Du lịch
- Công An
- Ủy ban Nhân dân
- Hội Liên Hiệp Phụ nữ
- Đoàn Thanh niên

Bên cạnh đó, ở cấp quốc gia cũng có sự tham dự của:

- Bộ Nội Vụ
- Tòa án Nhân dân Tối cao
- Các trường Đại học
- Các tổ chức xã hội dân sự

## Danh sách đầy đủ những người tham phỏng vấn được nêu trong Phụ lục C.

Bên cạnh những buổi họp phỏng vấn và đi thu thập dữ liệu nói trên, rà soát này cũng được tiến hành trên các văn bản pháp lý và những báo cáo trước đó nếu chúng còn cập nhật và cung cấp những thông tin phù hợp. Phương pháp định tính đã cho phép so sánh thông tin từ các nguồn khác nhau và so sánh những ý kiến đưa ra trong các buổi phỏng vấn với các tài liệu liên quan. Bên cạnh những tài liệu được công bố chính thức, rà

soát còn sử dụng những tài liệu mới được ra gần đây như rà soát pháp lý về công tác xã hội, hoặc đánh giá về chương trình khung đào tạo bậc đại học về công tác xã hội. Danh sách những tài liệu tham khảo được liệt kê trong Phụ lục D.

Rà soát này được hướng dẫn bởi một chuyên gia quốc tế, người có kinh nghiệm về phát triển công tác xã hội ở Việt Nam, với sự hỗ trợ của một chuyên gia trong nước và cán bộ UNICEF Việt Nam. Chuyên gia quốc tế đã tiến hành phân tích dữ liệu và chuẩn bị báo cáo chính trong khi tham vấn với chuyên gia trong nước và các đồng nghiệp tại UNICEF Việt Nam. Bên cạnh đó, Bộ LĐTBXH cũng đã hỗ trợ về mặt hành chính và hậu cần.



## PHẦN 2

# CẤU TRÚC VÀ DỊCH VỤ

### Giới thiệu

Vào cuối năm 2013, Đề án quốc gia 32 đã được triển khai trên toàn quốc. Các Trung tâm dịch vụ CTXH đã được hình thành trên 30 tỉnh/thành phố và 3 tỉnh/thành phố còn lại cũng đã thông qua kế hoạch phát triển trung tâm dịch vụ này. Để triển khai Đề án, đã có những hướng dẫn thông qua các nghị định, quyết định, thông tư ở cấp quốc gia, sau đó đã được áp dụng tại cấp tỉnh, huyện và xã/phường bằng các văn bản cụ thể. Kết quả là, các chính sách và kế hoạch được thực hiện theo các hình thức khác nhau vì nó được triển khai ở các khu vực khác nhau trên toàn quốc.

Như đã đề cập ở trên, ba tỉnh đã được lựa chọn cho rà soát thông qua các phương pháp quan sát chi tiết và tìm hiểu thực tế. Ba tỉnh này bao gồm: Quảng Ninh, Thanh Hóa và Đồng Tháp. Ba tỉnh này không chỉ khác nhau về vị trí địa lý: Bắc, Trung, Nam, mà còn khác nhau về mô hình dịch vụ CTXH được thực hiện dựa trên Đề án 32. Trung tâm dịch vụ CTXH đã được thử nghiệm tại Bệnh viện Nhi Hà Nội cũng được lựa chọn cho rà soát này vì nó là một dự án thí điểm quan trọng trong lĩnh vực dịch vụ y tế. Ở tại mỗi tỉnh, ngoài các cuộc thảo luận tại cấp tỉnh, đoàn đánh giá còn thực hiện tại cấp huyện và xã, cũng như đến thăm các trung tâm bảo trợ xã hội và các dịch vụ khác có liên quan. Ví dụ các mô hình dịch vụ CTXH tại trường trung học và một trung tâm bảo trợ xã hội tư nhân.

Phần báo cáo này sẽ trình bày kết quả đánh giá tổng quát về cấu trúc và các dịch vụ trên cơ sở so sánh giữa ba tỉnh, bao gồm cả phân tích điểm mạnh và thách thức của các mô hình dịch vụ khác nhau.

### Mô hình Trung tâm dịch vụ CTXH tại ba tỉnh

Mặc dù tất cả các tỉnh đều thực hiện Quyết định 32/2010/QĐ-TTg, nhưng ba tỉnh Quảng Ninh, Thanh Hóa và Đồng Tháp đang phát triển các mô hình dịch vụ công tác xã hội khác nhau. Những khác biệt này có thể được nhìn thấy ở cả cấp tỉnh, huyện và xã. Các cấu trúc khác nhau này được trình bày tại Bảng 1 ở trang bên.

Sự khác biệt giữa ba tỉnh có thể được tóm tắt theo ba tiêu chí. Thứ nhất, có hai Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội ( DVCTXH) đã khá phát triển vì chúng được hình thành từ những chương trình thí điểm do các tổ chức quốc tế hỗ trợ, trong khi đó trung tâm kia đang được hình thành từ việc chuyển đổi Trung tâm BTXH. Thứ hai, hai trong số ba Trung tâm DVCTXH cung cấp dịch vụ công tác xã hội để giải quyết các vấn đề xã hội nói chung, trong khi đó Trung tâm kia chỉ chuyên về CTXH với trẻ em và gia đình. Thứ ba, có một tỉnh, dịch vụ CTXH được cung cấp ở Trung tâm CTXH cấp tỉnh, cho cả Trung tâm BTXH, ở 4 huyện, 8 xã và 8 trường học, ở tỉnh thứ hai không có hình thức dịch vụ đa dạng này, trong khi đó ở tỉnh thứ ba có một văn phòng công tác xã hội ở một huyện. Do đó, phạm vi và quy mô của các dịch vụ công tác xã hội rất khác nhau giữa ba tỉnh

	Quảng Ninh	Thanh Hóa	Đồng Tháp
Cấp tỉnh	<p>Trung tâm DVCTXH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– được phát triển từ các chương trình thí điểm</li> <li>– có 4 ban: Đánh giá và quản lý trường hợp; tham vấn và phát triển cộng đồng; truyền thông; hành chính</li> <li>– có 6 cán bộ xã hội chuyên nghiệp</li> <li>– cung cấp dịch vụ cho các nhóm đối tượng</li> </ul> <p>Trung tâm BTXH (2)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– có 1 cán bộ công tác xã hội chuyên nghiệp (về lĩnh vực trẻ em)</li> </ul>	<p>Trung tâm DVCTXH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– chuyển đổi từ trung tâm BTXH</li> <li>– có 2 ban: CTXH; phục hồi chức năng cho trẻ KT</li> <li>– có 6 cán bộ xã hội chuyên nghiệp</li> <li>– cung cấp dịch vụ cho các nhóm đối tượng</li> </ul> <p>Trung tâm BTXH (2) Trung tâm DVCTXH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– được phát triển từ các chương trình thí điểm</li> <li>– trung tâm sát nhập</li> <li>– có 2 cán bộ xã hội chuyên nghiệp</li> <li>– chuyên biệt (cho trẻ em)</li> </ul>	<p>Trung tâm DVCTXH</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– được phát triển từ các chương trình thí điểm</li> <li>– trung tâm sát nhập</li> <li>– có 2 cán bộ xã hội chuyên nghiệp</li> <li>– chuyên biệt (cho trẻ em)</li> </ul> <p>Trung tâm BTXH (2)</p>
Cấp huyện	<p>Trung tâm DVCTXH (4)</p> <p>Phòng DVCTXH (8)</p> <p>Phòng CTXH trong bệnh viện (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– mỗi trung tâm/phòng có một cán bộ xã hội chuyên nghiệp</li> </ul>	Chưa phát triển	<p>Phòng CTXH (1)</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>– có 1 cán bộ xã hội chuyên nghiệp</li> </ul>
Cấp xã	Phòng CTXH (8)	Chưa phát triển	Chưa phát triển

Bảng 1: Cấu trúc Trung tâm dịch vụ CTXH tại ba tỉnh

Cách thức mà ba mô hình đã phát triển phản ánh các điều kiện của khu vực và địa phương và lịch sử về phát triển dịch vụ công tác xã hội gần đây ở những tỉnh này. Ví dụ, Quảng Ninh và Đồng Tháp đều là địa bàn của các dự án thí điểm được hỗ trợ bởi Cục BVCS trẻ em của Bộ LĐTBXH. Vì vậy, họ đã có một khoảng thời gian dài thí

điểm để tạo ra cấu trúc dịch vụ và đào tạo cho nhân viên cũng như nâng cao nhận thức trong giới lãnh đạo cấp tỉnh. Quảng Ninh cũng có lợi thế về phát triển kinh tế để cung cấp các nguồn lực cho cơ sở hạ tầng (như xây dựng Trung tâm DVCTXH tại thành phố Hạ Long) và phát triển nguồn nhân lực. Hơn nữa, hai mô

hình thí điểm cả hai tỉnh Đồng Tháp và Quảng Ninh đã nhận được rất nhiều hỗ trợ tài chính và kỹ thuật từ Bộ LĐTBXH, Atlantic Philanthropies và UNICEF.

Ở mỗi tỉnh cũng có những yếu tố địa phương riêng biệt liên quan đến công tác xã hội. Đồng Tháp tập trung ưu tiên dịch vụ CTXH cho trẻ em và nhận được hỗ trợ từ Phòng trẻ em cấp tỉnh. Ngược lại, ở Thanh Hóa nơi Trung tâm CTXH được hình thành từ Trung tâm BTXH có các dịch vụ phẫu thuật và phục hồi chức năng cho trẻ em và người khuyết tật. Do vấn đề về chấn thương do bom mìn và tàn tật do chất độc dioxin là những vấn đề lớn của địa phương nên mô hình cung cấp dịch vụ công tác xã hội được đưa vào Trung tâm BTXH.

Các cuộc họp phỏng vấn với cán bộ của Phòng LĐTBXH và các ban ngành khác cũng như các tổ chức đoàn thể (Hội phụ nữ và Đoàn thanh niên) ở cấp huyện và cấp xã tại Thanh Hoá và Đồng Tháp cho thấy sự hiểu biết về phát triển nghề công tác xã hội ít hơn là ở Quảng Ninh. Nhận thức này liên quan đến cả nội dung thực hành công tác xã hội và cả phương pháp tiếp cận mới về công tác xã hội. Ở cấp tỉnh nhìn chung hiểu được vai trò của công tác xã hội trong việc đóng góp cho các dịch vụ xã hội. Ở các cuộc phỏng vấn tại cấp huyện ở cả ba tỉnh, có nhiều cán bộ cũng đã cho thấy có hiểu biết tốt về vấn đề này. Tuy nhiên, chỉ có ở Quảng Ninh, cấp xã đã có hiểu biết tốt hơn cả. Ở Đồng Tháp, Xã Mỹ Quý, một số cá nhân cho biết họ đã hiểu CTXH chuyên nghiệp đóng góp gì, nhưng một số người khác lại cho rằng họ cần phải tìm hiểu thêm về công tác xã hội. Ví dụ, có hai cán bộ của tổ chức quần chúng cho biết họ đang học về công tác xã hội. Tại xã Thiệu Nguyên (tỉnh Thanh Hóa), cán bộ tham gia không có kiến thức rõ ràng về các hoạt động công tác xã hội. Thật vậy, xã này đã trình bày rằng họ không có vấn đề xã hội quan trọng tại địa phương.

Mặc dù tình hình kinh tế của các tỉnh này cũng giống như các khu vực khác, Quảng Ninh cũng như Thanh Hóa và Đồng Tháp cho biết rằng kế hoạch thực hiện Quyết định 32 đã bị chậm lại bởi vì định mức biên chế cho nhân viên xã hội đang bị chính phủ hạn chế. Vì vậy, kế hoạch tăng vị trí làm việc cho nhân viên xã hội đã phải hoãn lại. Trong khi đó lại cần nhắc bố trí lại cán bộ từ các vị trí khác sau khi đã đào tạo cho họ. Điều này cũng đem lại những hạn chế cho việc duy trì các dịch vụ khác và cũng mất nhiều thời gian để tạo ra sự thay đổi này. Trung tâm DVCTXH tại Thanh Hóa cũng đã báo cáo rằng các khoản phụ cấp và lương cho các

vị trí công tác xã hội chưa được phân bổ ở cấp tỉnh, vì vậy rất khó khăn để thu hút cán bộ cho lĩnh vực này. Hình thức tuyển dụng cán bộ hợp đồng đã được sử dụng ở cấp tỉnh, huyện, xã (ở Quảng Ninh sinh viên tốt nghiệp trong các lĩnh vực liên quan đã được tuyển làm nhân viên xã hội hợp đồng cấp tỉnh), nhưng đây là một biện pháp ngắn hạn và không được coi là một thay thế trong dài hạn cho một lực lượng lao động chuyên nghiệp.

Quyết định 32/2010/QĐ-TTg và các văn bản liên quan khác, đặc biệt là Nghị định 68/2008/NĐ-CP và Thông tư 09/2013/TTLT-BLĐTBXH-BNV quy định mô hình Trung tâm dịch vụ công tác xã hội thành lập ở cấp huyện, độc lập khỏi trung tâm Bảo trợ xã hội. Tuy nhiên, do hạn chế về tài chính và con người nên có mâu thuẫn trong việc thực hiện hai chính sách này trên toàn quốc.

Thậm chí tại Quảng Ninh, nơi có nguồn lực địa phương cao hơn, việc thành lập dịch vụ công tác xã hội cũng bị giới hạn ở 4 huyện và, trong đó, chỉ có 8 xã và 8 trường học. (Mặc dù cũng có một văn phòng công tác xã hội được thành lập trong bệnh viện, nhưng cũng gặp khó khăn trong việc tuyển dụng nhân viên có năng lực thực hành). Do đó, mục tiêu thành lập trung tâm DVCTXH ở cấp huyện được quy định trong các văn bản chính sách chỉ thực hiện được ở một số dự án thí điểm.

## Dịch vụ Công tác Xã hội

Mặc dù cấu trúc dịch vụ công tác xã hội đang được hình thành khác nhau tại ba tỉnh, phạm vi tổng thể của dịch vụ này cũng có điểm tương đồng. Có sự tập trung vào trẻ em và gia đình, điều này, dựa trên nhân khẩu học Việt Nam, có thể coi là phù hợp. Nhìn chung, các dịch vụ được báo cáo liên quan đến công tác xã hội có thể được tóm tắt như sau:

- Dịch vụ CTXH với trẻ em
  - Trẻ mồ côi hoặc trẻ bị bỏ rơi
  - Trẻ em khuyết tật hoặc bị ảnh hưởng bởi HIV
  - Trẻ chăm sóc ngoài gia đình (chăm sóc nhận nuôi, con nuôi)
- Dịch vụ CTXH với gia đình
  - Tư vấn hôn nhân
  - Bạo lực gia đình

- Dịch vụ CTXH với người khuyết tật
- Dịch vụ CTXH với sức khỏe tâm thần
- Dịch vụ CTXH với người cao tuổi – không nơi nương tựa
- Dịch vụ CTXH với phòng chống tệ nạn xã hội
  - Lạm dụng ma túy
  - Buôn bán người
  - Mại dâm
  - HIV/AIDS
- Dịch vụ CTXH với người trẻ tuổi trong phạm vi pháp luật
- Dịch vụ CTXH với xóa đói giảm nghèo

Như đã nói ở trên, có một sự khác biệt giữa ba tỉnh, ví dụ có tỉnh thì tập trung chuyên biệt hơn đối với trẻ em và gia đình như ở Đồng Tháp, nhưng cả ba tỉnh này đều được ghi nhận có quan tâm đến phát triển dịch vụ công tác xã hội.

Tương tự như vậy, phạm vi của các phương pháp thực hành và phương pháp tiếp cận được mô tả ở ba tỉnh cũng rất giống nhau. Đó là:

- Đánh giá và quản lý trường hợp
- Tham vấn
- Giáo dục kỹ năng sống
- Giáo dục cộng đồng và nâng cao nhận thức
- Phát triển cộng đồng, bao gồm huy động cộng đồng
- Phân tích nhu cầu và nghiên cứu

Liên quan đến hoạt động của các Trung tâm này, đánh giá và quản lý trường hợp xuất hiện như một hoạt động CTXH chủ yếu. Đúng vậy, điều này xuất hiện rất

rõ bởi vì tất cả đối tượng hưởng lợi tiềm năng đều phải được xác định và quản lý. Trước khi chuyển gửi đến các dịch vụ khác, các đối tượng này đều cần phải được đánh giá nhu cầu. Đây là một phần của tiến trình công tác xã hội được gọi là ‘bước tiếp nhận’ và nó đóng góp cho bước đánh giá quan trọng đầu tiên cho tiến trình can thiệp công tác xã hội (giống như giai đoạn “chẩn đoán” trong ngành y tế) (Parker 2013). Việc tiếp nhận và đánh giá hiệu quả là rất quan trọng và phải được thực hiện bởi cán bộ xã hội chuyên nghiệp được đào tạo đầy đủ. Như vậy công việc tiếp nhận và đánh giá cần được thực hiện bởi Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội ở cấp tỉnh.

Những người tham gia đánh giá này đôi khi mô tả thiếu rõ ràng về các hoạt động thực hành. Ví dụ, cụm từ ‘tư vấn’ và ‘giáo dục kỹ năng sống’ đôi khi được dùng giống nhau, cũng tương tự như vậy “giáo dục kỹ năng sống” sử dụng giống như “giáo dục cộng đồng”, hoặc giống với “phát triển cộng đồng” và “nghiên cứu”. Tuy nhiên, việc các cá nhân, gia đình, cộng đồng có thể nhận được nhiều hơn một loại dịch vụ là hoàn toàn phù hợp. Vấn đề là liệu những người cung cấp dịch vụ có hiểu rõ về các phương pháp và kỹ thuật thực hành phù hợp cho mỗi can thiệp cụ thể hay không. Sự thiếu rõ ràng và nhất quán này có thể nhìn thấy ở các nhân viên trong mỗi trung tâm hoặc văn phòng CTXH ở các tỉnh.

Thành công của các dịch vụ này cũng đã được nhận thấy. Tại mỗi tỉnh, huyện và xã, đoàn đánh giá đã được cung cấp những bằng chứng cho thấy rằng những người có nhu cầu trong các khu vực nêu trên đang tiếp cận dịch vụ và được đáp ứng. Từ các số liệu được cung cấp, Bảng 2 cho một cái nhìn tổng quan tóm tắt về những các con số và loại hình dịch vụ cung cấp ở mỗi trung tâm cấp tỉnh kể từ khi họ bắt đầu trung tâm này.



Tỉnh	Dịch vụ, Số người hưởng lợi
Đồng Tháp (2011-2013)	Nạn nhân của xâm hại tình dục – tham vấn và quản lý trường hợp – 118 Trẻ và gia đình yếu thế – tham vấn và quản lý trường hợp – 254
Quảng Ninh (2011-2013)	Trẻ em trong hoàn cảnh đặc biệt hay có nguy cơ – tham vấn, quản lý trường hợp và tham vấn – 1501 Người lớn – tham vấn và quản lý trường hợp – 471 Người khuyết tật – tham vấn và quản lý trường hợp – 452 Người có vấn đề về sức khỏe tâm thần – tham vấn và quản lý trường hợp – 298 Tham vấn tại Trung tâm (HIV, bạo hành gia đình) – 41
Thanh Hóa (2012-2013)	Người chưa thành niên vi phạm pháp luật – hỗ trợ cá nhân – 20 Người làm nghề mại dâm – tham vấn – 30 Người yếu thế – tư vấn, quản lý trường hợp và tham vấn – 199 – bao gồm trẻ bị xâm hại và nạn nhân của bạo hành gia đình Chăm sóc thay thế cho trẻ – quản lý trường hợp – 10 gia đình Nạn nhân của bom mìn – quản lý trường hợp và tham vấn – 10

Bảng 2 – tóm tắt dịch vụ công tác xã hội tại ba tỉnh 2011-2013

Ngoài ra, Trung tâm DVCTXH tại Quảng Ninh đã phát triển một trang web để thúc đẩy công tác xã hội chuyên nghiệp (xem <http://www.congtacxahoiquangninh.vn>); Đồng Tháp và Quảng Ninh đều có đường dây nóng 24 giờ để giải đáp các vấn đề. Cả ba tỉnh đều cung cấp tư vấn và thông tin cho người dân về các dịch vụ của mình và ‘tìm kiếm trường hợp cần giúp đỡ’ (có nghĩa là, họ sử dụng phương tiện truyền thông tại địa phương và các mối tiếp xúc nghề nghiệp để xác định đối tượng cần giúp đỡ sau đó mời họ đến để nhận hỗ trợ công tác xã hội). Quảng Ninh cũng xác định một cách rõ ràng dịch vụ ‘giáo dục kỹ năng sống’ là hoạt động của nhân viên xã hội.

## Mối quan hệ giữa Trung tâm DVCTXH và Trung tâm BTXH trong phát triển công tác xã hội

Có sự khác biệt đáng kể giữa ba tỉnh trong mối quan hệ giữa “Trung tâm dịch vụ công tác xã hội” và Trung tâm bảo trợ xã hội. Như đã nói ở trên, hai trong số những Trung tâm DVCTXH đã được hình thành từ các chương trình thí điểm, trong khi đó những trung tâm khác được hình thành từ việc thay đổi chức năng của Trung tâm BTXH. Trên tất cả ba tỉnh, công tác xã hội có vai trò đánh giá đối tượng cần được giúp đỡ và chuyển đến Trung tâm BTXH, ví dụ, trẻ em cần được bảo vệ đặc biệt (đặc biệt ở đây là trong tình huống không có gia đình hoặc gia đình không có khả năng chăm sóc), người lớn khuyết tật, người có vấn đề về

sức khỏe tâm thần và người cao tuổi không nơi nương tựa. Tuy nhiên, đây không phải là cách duy nhất mà đối tượng có thể vào được Trung tâm BTXH, vì họ có thể được tiếp nhận từ cộng đồng thông qua các hình thức chuyển gửi - hoặc thậm chí, trong trường hợp trẻ em bị bỏ rơi, chúng bị bỏ lại ở cửa của Trung tâm BTXH. Điều này trái ngược với vai trò của công tác xã hội ở các nước nơi có nghề CTXH phát triển hơn, ở đó nhân viên xã hội đánh giá đối tượng và chuyển đến Trung tâm BTXH (theo khái niệm “chăm sóc tập chung”) như một lựa chọn cuối cùng trong số những giải pháp khác. Loại thực hành này có giả định rằng các dịch vụ chăm sóc thay thế là có sẵn, trong khi đó Việt Nam dịch vụ này chưa có sẵn.

Ở Quảng Ninh, Trung tâm BTXH cho trẻ em có một lãnh đạo (phó giám đốc) là nhân viên có bằng CTXH. Người này cung cấp dịch vụ công tác xã hội không chỉ cho trẻ em cư trú tại Trung tâm BTXH mà còn, thậm chí nhiều hơn, cho các gia đình trong cộng đồng xung quanh. Ví dụ, họ tổ chức các khóa kỹ năng làm cha mẹ cho các gia đình có trẻ em khuyết tật, mà đang có ý định đưa trẻ khuyết tật vào trong Trung tâm BTXH. Ở Thanh Hóa một số dịch vụ công tác xã hội đã được thực hiện cho trẻ khuyết tật là nạn nhân của bom mìn, qua đó họ đã nhận được phục hồi chức năng trong Trung tâm BTXH. Vì Trung tâm DVCTXH được hình thành từ việc thay đổi chức năng của Trung tâm BTXH, nên hiện nay có những vấn đề về sự phối hợp giữa các ban ở trong một trung tâm.

Nhân viên xã hội tại Trung tâm BTXH tại Quảng Ninh đưa ra câu hỏi liệu có xung đột tiềm năng giữa vai trò của Trung tâm DVCTXH và Trung tâm BTXH trong việc cung cấp tư vấn cho các gia đình. Tuy nhiên, theo mô tả về tham vấn và giáo dục kỹ năng sống (kỹ năng nuôi dạy con cái), mà đã được thực hiện, là phải được chuyên môn hóa cao và rõ ràng có liên quan đến công việc của Trung tâm BTXH, trong khi đó công việc của Trung tâm DVCTXH hiện nay lại không chuyên sâu về dịch vụ này mà đang hỗ trợ chung cho tất cả các nhóm đối tượng có nhu cầu trong khu vực.

## Mối quan hệ với các ban ngành khác và tổ chức quần chúng

Ngoài Bộ Lao động, Thương binh & Xã hội, thông tin về rà soát này đã được chuyển đến cho Bộ Y tế, Bộ Giáo dục và Đào tạo, Bộ Tư pháp, Bộ Thông tin và Truyền

thông, Bộ Nội vụ, Bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch, cũng như các cơ quan trung ương Đoàn Thanh niên và Hội Phụ nữ. Trừ ngành Nội vụ ra, các ngành còn lại đều được mời tham gia đóng góp ở tất cả các cấp tỉnh, huyện và xã. Vì vậy, trong chuyến thăm tại ba tỉnh, đoàn đánh giá đã nhận được báo cáo từ tất cả các ban ngành, đoàn thể, bao gồm các lãnh đạo của Ủy ban nhân dân ở mỗi cấp. Trong khi đó không phải tất cả các ngành hoặc tổ chức đều được báo cáo tại mỗi cuộc họp, các ngành và tổ chức bao gồm Sở Y tế, Giáo dục và Đào tạo, Tư pháp, Công an, Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch. Đoàn Thanh niên và Hội phụ nữ cũng tham gia ở tất cả các cuộc họp (mặc dù tại cuộc họp cấp tỉnh Thanh Hóa, Hội Phụ nữ đã không thể báo cáo vì cô ta phải rời cuộc họp sớm).

Ở cấp quốc gia, các bộ ngành và tổ chức có hiểu biết chung khá rõ ràng về Quyết định 32 và Đề án quốc gia về phát triển nghề công tác xã hội chuyên nghiệp. Một số Bộ (như bộ Tư pháp và bộ Nội vụ) đã tham gia vào phát triển khung pháp lý nhờ đó công tác xã hội đang ngày càng được hình thành và phát triển nhanh chóng. Các Bộ khác (như bộ Y tế và bộ Giáo dục & Đào tạo) đã cung cấp được các dịch vụ mà theo kế hoạch sẽ tuyển nhân viên xã hội chuyên nghiệp để thực hiện các dịch vụ này hoặc (ví dụ, bộ Văn hóa, Thể thao và Du lịch) chịu trách nhiệm cho các hoạt động như duy trì hạnh phúc gia đình và phòng chống bạo lực gia đình. Nhân viên xã hội thuộc ngành LĐTBXH sẽ hợp tác với nhân viên xã hội thuộc các ngành khác để cùng cung cấp dịch vụ. Nói rộng hơn, ở cấp quốc gia, có một quan điểm tích cực về vai trò của công tác xã hội chuyên nghiệp trong việc đóng góp cho các lĩnh vực khác. Tuy nhiên, cũng còn có một vài quan điểm bảo thủ liên quan đến nguồn lực, ví dụ như trong ngành Y tế, và những thách thức khiến các đồng nghiệp ở các bộ phận khác nhận biết được vai trò của công tác xã hội trong việc tăng cường cung cấp dịch vụ của bệnh viện và hỗ trợ các bộ phận chuyên môn khác.

Ví dụ, tại nhiều bệnh viện các bác sĩ và y tá không hiểu rằng nhân viên xã hội sẽ làm cho công việc của họ dễ dàng hơn và hiệu quả hơn như thế nào. Ví dụ ở tỉnh Đồng Tháp, Sở Y tế báo cáo rằng chính cán bộ tại trạm y tế, không phải là bác sĩ hay y tá trong bệnh viện, lại ủng hộ cho việc có nhân viên xã hội. Tuy nhiên việc hình thành Phòng CTXH trong bệnh viện Nhi Hà Nội cho thấy rằng dịch vụ CTXH đã được thành lập và nó gắn kết chặt chẽ với các nhân viên y tế và điều dưỡng viên, những người này đã chuyển người bệnh đến Phòng CTXH để có được sự giúp đỡ. Những dịch vụ

CTXH được cung cấp tại Phòng CTXH này rất giống với các Trung tâm tại cấp tỉnh. Họ cũng tập trung vào đánh giá, quản lý trường hợp, tham vấn và chuyển tới các dịch vụ hỗ trợ tại cộng đồng.

Trong hệ thống Đoàn thanh niên và Hội Phụ nữ đã có hiểu biết tốt hơn về các hoạt động công tác xã hội. Ở cấp quốc gia, tỉnh và huyện, hiểu biết này không chỉ thể hiện bằng từ ngữ khi nói về vai trò và nhiệm vụ của nhân viên xã hội làm việc trong ngành LĐTB&XH, mà còn thể hiện trong việc tuyển dụng cán bộ được đào tạo về công tác xã hội cho hệ thống Đoàn thanh niên hoặc Hội phụ nữ và họ đã tiến hành các hoạt động công tác xã hội trong tổ chức này. Trên thực tế, theo báo cáo tại ba huyện ở Quảng Yên, Thiệu Hóa và Tháp Mười, cán bộ trong các tổ chức đoàn thể đã hoàn thành hoặc đang theo học các chương trình đào tạo công tác xã hội (một số theo học theo chương trình tại chức vừa học vừa làm, một số học cử nhân).

Các ngành ở cấp tỉnh cũng có nhận thức khá rõ về vai trò của nghề CTXH. Ở mỗi cuộc họp phỏng vấn, đại diện của các ngành đã cho biết chi tiết về trọng tâm cho CTXH ở cấp này, sự phù hợp của các hoạt động công tác xã hội, và loại hình trách nhiệm đã được mô tả bởi các Bộ chủ quản. Ở cấp huyện cũng đã có một sự hiểu biết chung về các lĩnh vực mà công tác xã hội có thể đóng góp, mặc dù có một số đại diện chưa hiểu chính xác về những hoạt động mà nhân viên xã hội phải thực hiện. Trung tâm DVCTXH tại huyện Quảng Yên (Quảng Ninh) và Văn phòng Công tác Xã hội tại huyện Tháp Mười (tỉnh Đồng Tháp) đã giải thích và giúp đại diện của các ban ngành tại các huyện này hiểu rõ hơn về dịch vụ công tác xã hội, mặc dù có sự khác biệt nhất định trong vai trò của mỗi ngành tham gia vào thực hiện Đề án quốc gia 32. Ở huyện Thiệu Hóa (Thanh Hóa), các phòng ban và tổ chức quần chúng đã thống nhất rằng mặc dù đã có hợp tác liên ngành tốt trong các lĩnh vực thực hiện nhiệm vụ công tác xã hội, tuy nhiên mức độ thực hiện Đề án quốc gia 32 vẫn còn rất hạn chế vì có một số khó khăn khác nhau. Ở hai huyện khác, Ban chỉ đạo liên ngành đã được thành lập, có nhiều hoạt động truyền thông trong cộng đồng đã được tổ chức và nhiều cán bộ đã được đào tạo qua các khóa học ngắn hạn. Tuy nhiên, những thay đổi trong thực hành là chậm. Những người tham gia phỏng vấn đã nhất trí rằng có ba lý do cho vấn đề này. Thứ nhất, ngân sách hạn chế có nghĩa là rất khó yêu cầu nhân viên làm việc có trách nhiệm vì không có mức trợ cấp hợp lý. Thứ hai, cần thiết phải có một mạng lưới cộng tác viên hiệu quả ở cấp xã và điều này cũng rất thách

thức cho nguồn ngân sách. Thứ ba, mặc dù đã tổ chức các khóa đào tạo nhưng vẫn còn hạn chế và cần tổ chức thêm để mở rộng hiểu biết cho nhân viên.

Một số đại diện ở hai huyện khác cũng lên tiếng về các vấn đề tương tự liên quan đến ngân sách và đào tạo, mặc dù ở mức độ ít hơn. Sự khác biệt về mối quan tâm có thể được giải thích một phần bởi mức độ phát triển khác nhau của dịch vụ công tác xã hội ở cấp huyện, và một phần do thời gian phát triển công tác xã hội khác nhau ở các địa phương này. Ở Quảng Ninh và Đồng Tháp có những mô hình công tác xã hội mà các ban ngành khác và các tổ chức đoàn thể có thể học hỏi và họ cũng đã có một thời gian lâu hơn để làm quen với thực hành công tác xã hội. Tuy nhiên, chỉ ở xã Thiệu Nguyên (tỉnh Thanh Hóa) không có sự hiểu biết rõ ràng về vai trò, nhiệm vụ của công tác xã hội chuyên nghiệp và sự đóng góp của nó cho cung cấp dịch vụ phúc lợi xã hội.

## Ý nghĩa của 'công tác xã hội'

Ở tất cả các cấp đều có một vấn đề chung, đó là đại diện của các ban ngành và tổ chức quần chúng đã có hiểu biết chung về bản chất, vai trò và nhiệm vụ của công tác xã hội chuyên nghiệp. Những yếu tố này đã được xác định trong các tài liệu của chính phủ. Thông tư 08/2010/TT-BNV đã quy định mã nghề cho công tác xã hội chuyên nghiệp, xác định ba cấp độ: nhân viên xã hội cao cấp; nhân viên xã hội chính; và nhân viên xã hội. Ở mỗi cấp này đã quy định cụ thể về vai trò và nhiệm vụ và bằng cấp đào tạo cần thiết. Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH quy định về tiêu chuẩn nghiệp vụ công tác xã hội cụ thể theo mã ngành đào tạo cho từng cấp và thiết lập các chức năng thực hành cụ thể. Có 11 chức năng, bao gồm tiếp nhận, đánh giá, lập kế hoạch trường hợp, can thiệp tâm lý xã hội, công tác cộng đồng, giám sát và đánh giá các biện pháp can thiệp, thay đổi kế hoạch, chấm dứt hoạt động, nghiên cứu, tham mưu chính sách, giáo dục và đào tạo cho những người khác trong lĩnh vực chuyên môn CTXH. Quyết định 2514/2011/QĐ-BYT đã đưa ra một định nghĩa tương tự cho công tác xã hội trong hệ thống y tế. Gần đây, Thông tư 07/2013/TT-BLĐTBXH cũng đã xác định các tiêu chuẩn nghiệp vụ cho cộng tác viên xã hội ở cấp xã. Vai trò và nhiệm vụ quy định cho cộng tác viên là thực tế hơn và sẽ được tiến hành dưới sự hướng dẫn của một nhân viên xã hội cao cấp hoặc nhân viên xã hội. Cộng tác viên sẽ thực hiện một kế

hoạch trường hợp đã được xây dựng bởi những đồng nghiệp có chuyên môn cao hơn. Tiêu chuẩn cho các cộng tác viên, ở các quốc gia khác cũng vậy, quy định họ là những người có vai trò 'nhân viên trợ lý xã hội' hay 'người hỗ trợ công tác xã hội'.

Tương tự như vậy, Thông tư 09/2013/TTLT-BLĐTBXH-BNV đã đề ra các chức năng, nhiệm vụ và cơ cấu tổ chức của trung tâm dịch vụ công tác xã hội và các văn phòng công tác xã hội cấp huyện. Phạm vi chức năng, nhiệm vụ quy định trong tài liệu này phù hợp với những quy định trong Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH về tiêu chuẩn nghiệp vụ, mặc dù chúng được viết bằng từ ngữ hơi khác nhau và bổ sung thêm các công việc liên quan đến quản lý nguồn lực và truyền thông.

Tại các cuộc họp phỏng vấn cấp huyện và xã, thảo luận tập chung vào mô tả công tác xã hội và những mong đợi đối với sự đóng góp của công tác xã hội. Điều này cho thấy rằng mức độ hiểu biết về nội dung của các thông tư còn hạn chế. Trong một số cuộc thảo luận, đại diện các ban ngành ngụ ý rằng họ đã nhìn thấy vai trò của công tác xã hội theo chức năng riêng của họ, hoặc, họ báo cáo về các lĩnh vực được xác định là liên quan đến công tác xã hội nhưng chỉ thuộc vai trò và nhiệm vụ của ngành mình. Ví dụ, họ cho rằng 'tham vấn' được xem như việc 'đưa ra lời khuyên' để hướng dẫn đối tượng tiếp cận được đến chương trình khoản trợ cấp mà họ có thể được hưởng. Vì vậy, trong những tình huống này, công tác xã hội được nhìn nhận theo cách cung cấp một phương tiện hiệu quả hơn trong hỗ trợ xã hội và xóa đói giảm nghèo. Có một ngụ ý khi nhìn nhận 'công tác xã hội' theo cách này bởi vì nó đơn giản chỉ đổi tên vai trò hiện tại của công tác quản lý chính sách xã hội.

Có hai địa phương có hiểu biết chung về chức năng của công tác xã hội cho can thiệp tâm lý-xã hội và phát triển cộng đồng. Chức năng đầu tiên là đáp ứng các nhu cầu của trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, chẳng hạn những đối tượng bị xâm hại, bỏ rơi, mồ côi, khuyết tật, vi phạm pháp luật, nạn nhân của bạo lực gia đình, nạn nhân của nạn buôn người và tương tự như vậy. Chức năng thứ hai là giáo dục cộng đồng và xây dựng các chương trình để giải quyết những vấn đề xã hội. Theo nghĩa rộng, cả hai chức năng này đều liên quan đến các mối quan hệ gia đình và sự an toàn của những người dễ bị tổn thương khi có những vấn đề nghiêm trọng xảy ra trong mối quan hệ đó. Ở trong một số cuộc họp phỏng vấn tại cấp tỉnh và cấp huyện, các

thành viên cũng thừa nhận rằng công tác xã hội, theo Thông tư của chính phủ (xem ở trên), có một vai trò liên quan đến chăm sóc người có vấn đề về sức khỏe tâm thần, người cao tuổi không nơi nương tựa và người cần hỗ trợ tâm lý - xã hội liên quan đến bệnh tật nói chung. Điều này ngụ ý rằng công tác xã hội chuyên nghiệp trở nên cần thiết khi con người không có khả năng đối phó với vấn đề của họ, khi sự chăm sóc gia đình không thực hiện được và nhu cầu thì vượt quá khả năng đáp ứng của những người xung quanh. Điểm này cũng được nhấn mạnh tại xã Thiệu Nguyên khi những thành viên tham gia cho rằng trách nhiệm của gia đình mở rộng theo truyền thống sẽ làm giảm đáng kể các vấn đề xã hội và vì vậy, theo quan điểm của lãnh đạo xã, không cần nghề công tác xã hội.

## Thảo luận

Từ những bằng chứng của ba tỉnh (bao gồm cả cấp huyện và xã) và Bệnh viện Nhi tại Hà Nội, cũng như các cuộc phỏng vấn với các Bộ, có một số điểm chung có thể được rút ra từ việc thực hiện Đề án quốc gia 32 trong giai đoạn hiện nay.

### *Điều kiện địa phương*

Trước hết, cách thức phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp đang được tiến hành tại mỗi địa phương phụ thuộc vào điều kiện trước đây của địa phương và các hoạt động dịch vụ xã hội có liên quan, bao gồm nguồn nhân lực, đào tạo, nguồn tài chính, cấu trúc quản lý và tổ chức, nhận thức của lãnh đạo và cộng đồng, và tương tự như vậy.

Có sự khác biệt rõ ràng giữa các mô hình dịch vụ công tác xã hội tại các địa phương là do ảnh hưởng bởi các nguồn lực sẵn có ở mỗi tỉnh. Vì lý do này, Trung tâm DVCTXH của Quảng Ninh được đặt ở một tòa nhà tách biệt là do Ủy ban nhân dân tỉnh có khả năng đóng góp cho sự phát triển này, trong khi đó ở tỉnh Thanh Hóa đã sử dụng một phần Trung tâm BTXH hiện nay để thành lập Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội. Tương tự như vậy, dịch vụ tham vấn trẻ và gia đình ở Đồng Tháp đã được hình thành dưới sự chỉ đạo của Cục trẻ em, Bộ LĐTBXH và với sự hỗ trợ của UNICEF.

Điểm tiếp theo là số lượng nhân viên công tác xã hội, loại hình và trình độ đào tạo và các yếu tố khác để xác định chuyên môn và phương pháp tiếp cận công tác xã

hội đang được thực hiện trong các lĩnh vực khác nhau đã phát triển từ hướng dẫn của Cục Bảo trợ xã hội và Cục BVCSTE của Bộ LĐTBXH và Sở LĐTBXH các tỉnh. Có sự hiểu biết phổ biến ở các địa phương tham gia đánh giá rằng quản lý trường hợp được coi như một hoạt động công tác xã hội. Lý do chính là ở cách thức mà cán bộ đã được đào tạo và các thông tin chuyển tải đến các nhà lãnh đạo. Phần tiếp theo của báo cáo này sẽ đề cập riêng đến vấn đề về giáo dục và đào tạo, nhưng ở đây cũng cần lưu ý rằng các chương trình đào tạo nhân viên công tác xã hội và các cán bộ và các nguồn thông tin chuyển tải cho các nhà lãnh đạo đã tạo ra một nhận thức khác về 'công tác xã hội' (ví dụ như so sánh với việc cấp lương hưu hàng tháng). Do đó, có một nguy cơ cho rằng nghề công tác xã hội chuyên nghiệp được tạo ra bằng cách thay đổi tên cho các hoạt động đã được thực hiện trong nhiều năm nay, nó trái với một phương pháp thực hành chuyên nghiệp trong việc hỗ trợ những người dễ bị tổn thương, gia đình và cộng đồng.

Những yếu tố này không phải là duy nhất cho Việt Nam. Ở nhiều nước, ngay cả ở những nước có nghề công tác xã hội đã tồn tại trong nhiều năm, những cấu trúc về dịch vụ công tác xã hội cũng phụ thuộc vào các yếu tố địa phương. Ở các quốc gia có hệ thống liên bang, chẳng hạn như Hoa Kỳ, Canada và Úc, hầu hết các dịch vụ công tác xã hội được cung cấp bởi nhà nước cấp bang (cấp 'tỉnh' như ở Canada) và như vậy sẽ tồn tại các loại dịch vụ khác nhau giữa các khu vực. Trong ý nghĩa này, Vương quốc Anh cũng là một hệ thống liên bang, do có sự khác biệt giữa các 'quốc gia' của Anh, Scotland, xứ Wales và Bắc Ireland nên đã có các hình thức công tác xã hội khác nhau. Ở các quốc gia như New Zealand, Nhật Bản, Chile, Đức, Thụy Điển và Nam Phi có những chính sách quốc gia mạnh mẽ để tạo ra một sự thống nhất chung, nhưng ngay cả ở các quốc gia này vẫn có sự khác biệt địa phương trong việc thực hiện, nó phản ánh điều kiện địa phương cả về nhu cầu và nguồn lực. Chỉ ở trong khu vực hành chính với diện tích nhỏ như Singapore và Hồng Kông thì mới có những hệ thống cấu trúc và dịch vụ không có sự khác biệt về khu vực hoặc địa phương.

Với sự so sánh này thì thấy rằng sự khác biệt giữa các khu vực trong một quốc gia rộng lớn như Việt Nam được xem là hợp lý. Đồng thời, đã có những vấn đề được xác định ở cấp quốc gia. Ví dụ, pháp luật liên quan đến bảo vệ và chăm sóc trẻ em những em không được chăm sóc bởi cha mẹ ruột của mình (như cho nhận con nuôi), buôn bán người và các vấn đề tương

tự như vậy ở cấp quốc gia. Vì lý do này, mức độ khác biệt giữa các địa phương được chấp nhận và có giới hạn rõ ràng. Công tác xã hội cần được đưa vào luật như một nghề chuyên nghiệp với những trách nhiệm cụ thể cho trẻ em có nguy cơ hoặc trẻ em được nhận làm con nuôi, ví dụ, phải có được một tiêu chuẩn thực hành tối thiểu cấp quốc gia. Điều này đòi hỏi phải tiêu chuẩn hóa các cấu trúc và dịch vụ, ít nhất là ở mức tối thiểu.

#### *Mối quan hệ giữa Dịch vụ công tác xã hội và Bảo trợ xã hội*

Như đã đề cập ở trên, có một số địa phương, Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội đã được hình thành từ các dự án thí điểm. Tuy nhiên, ở một số nơi khác, Trung tâm này được hình thành từ việc chuyển đổi chức năng của Trung tâm Bảo trợ xã hội. Theo Đề án 32, đã có trên 30 tỉnh thành lập Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội và hầu hết các cơ sở này đang cung cấp dịch vụ CTXH cùng với dịch vụ chăm sóc dài hạn. Điều này đặt ra câu hỏi cho cả hai dịch vụ: không chỉ có một vấn đề tiềm ẩn liên quan khả năng tiếp cận của cộng đồng đến dịch vụ Công tác Xã hội mà còn có một nguy cơ nghiêm trọng liên quan đến đời sống của các đối tượng trong Trung tâm BTXH bởi vì họ sẽ bị tổn hại ở một cách nào đó. Rất đơn giản, hai loại dịch vụ có chức năng rất khác nhau và ảnh hưởng đến cuộc sống của người hưởng lợi theo những cách khác nhau. Do đó chúng phải được tách ra một cách rõ ràng nhất có thể.

Đối với người sử dụng dịch vụ CTXH, vấn đề chính ở đây là khả năng tiếp cận dịch vụ của người hưởng lợi. Như đã được ghi nhận trong nhiều cuộc phỏng vấn và trong các cuộc họp được tổ chức cho đoàn đánh giá, ngay cả khi mọi người hiểu công tác xã hội có thể hỗ trợ họ như thế nào, họ vẫn thấy xấu hổ hay ngượng ngùng khi đi tìm kiếm sự giúp đỡ. Đi vào một Trung tâm vẫn đang thực hiện chức năng BTXH sẽ khó khăn hơn là đi vào một cơ sở CTXH tách biệt. Vấn đề cũng tương tự như vậy nếu Trung tâm DVCTXH có một tòa nhà lớn và có bảo vệ gác cổng. Tuy nhiên, do chức năng khác biệt của Trung tâm BTXH thì việc tiếp cận của người dân sẽ khó hơn.

Ngoài các vấn đề liên quan đến đối tượng hưởng lợi của dịch vụ CTXH, cũng còn có những vấn đề khác liên quan đến đời sống của đối tượng BTXH và sự an toàn của họ. Trung tâm BTXH đã trở thành nhà của những đối tượng này và những người có nhu cầu cho riêng mà không phải là cư dân của Trung tâm BTXH

có thể xâm nhập nếu không được quản lý tốt. Điều này khác với việc Trung tâm BTXH có khách đến thăm hay tham gia vào một số hoạt động với nhóm dân cư trong Trung tâm. Theo kinh nghiệm của thế giới về lĩnh vực chăm sóc tập chung là tăng cường cảm giác về 'cuộc sống bình thường' cho những cư dân ở đây, bao gồm khái niệm không được 'phô bày'. Điều này sẽ rất khó đạt được khi mọi người phải sống trong một môi trường có cả một văn phòng Dịch vụ CTXH của chính phủ. Tại Thanh Hóa, vấn đề này đã được xử lý một cách tế nhị bằng cách đặt dịch vụ CTXH tách riêng với dịch vụ BTXH trong tại một khu. Tại Trung tâm BTXH, có các nhà chuyên môn thực hiện các dịch vụ về phục hồi chức năng, tuy nhiên, do bản chất của nó, dịch vụ này là ngắn hạn và giống chức năng của một bệnh viện hoặc cơ sở khám chữa bệnh hơn một cơ sở bảo trợ xã hội. Mô hình được sử dụng ở Thanh Hóa có thể được coi là một trong những mô hình có thể học tập cho các địa phương khác, nhưng có thể có những yếu tố khác làm cản trở sự thành công của mô hình này.

Trên thế giới, kinh nghiệm đã cho thấy cần đóng cửa các cơ sở chăm sóc nội trú hoặc hạn chế đối với các đối tượng có nhu cầu đặc biệt và khó khăn nhất (Fernandez & Barth, 2010). Kế hoạch cho Trung tâm BTXH ở Việt Nam đến năm 2025 dường như đi ngược lại với điều này cho đến thời điểm hiện nay, bởi vì số liệu của đánh giá cho thấy có dự báo mở rộng số đối tượng thụ hưởng và nhân viên. Nếu các dịch vụ chăm sóc thay thế khác cho các nhóm dễ bị tổn thương được xây dựng và đưa vào luật pháp và chính sách thì có khả năng thay đổi kế hoạch này theo hướng cung cấp các dịch vụ công tác xã hội tại cộng đồng. Từ đó sẽ giảm từ từ nhu cầu phát triển nguồn lực ở quy mô lớn cho các cơ sở bảo trợ xã hội (ví dụ, nó sẽ không cần xây dựng các tòa nhà lớn cho các đối tượng). Tuy nhiên, nếu thực hiện phương pháp này thì cần phải tập trung vào việc tạo ra các dịch vụ công tác xã hội chuyên nghiệp và không chỉ đơn giản bằng cách đổi tên của Trung tâm BTXH thành Trung tâm DVCTXH. Ví dụ, mở rộng và các chương trình chăm sóc nhận nuôi và nhận làm con nuôi sẽ thay thế được nhu cầu về chăm sóc tập trung, nhưng cần đào tạo nhân viên xã hội chuyên nghiệp để trở thành người đánh giá, quản lý trường hợp và cố vấn.

### *Dịch vụ CTXH – cấp Quận hay cấp Tỉnh?*

Theo kết luận của các nghiên cứu và đánh giá thực hiện bởi Bộ LĐTBXH và UNICEF (2005) và Bộ LĐTBXH (2009) đã khuyến cáo rõ ràng rằng các dịch vụ công tác xã hội tốt nhất nên được cung cấp ở cấp huyện. Bởi vì theo cách này, nhân viên xã hội và cộng tác viên xã hội ở cấp xã/phường sẽ được hỗ trợ và hướng dẫn cung cấp các dịch vụ cơ bản bởi nhân viên xã hội ở cấp huyện, người này sau đó cũng sẽ cung cấp dịch vụ cấp độ hai – phức tạp hơn. Chỉ có dịch vụ cấp độ ba (như tư vấn trị liệu chuyên sâu và các trường hợp rất phức tạp) sẽ được cung cấp ở cấp tỉnh – cũng là nơi sẽ thực hiện nghiên cứu, lập kế hoạch và vận động chính sách cũng như cung cấp các dịch vụ cần phải được tập trung hóa, chẳng hạn như đường dây nóng. Cấu trúc này đã được tìm thấy ở nhiều quốc gia và họ đã đạt được một sự cân bằng giữa khả năng tiếp cận của cộng đồng và sự cần thiết phải có quy mô nhỏ cho các dịch vụ chuyên môn cao.

Mặc dù có một số văn phòng công tác xã hội thí điểm ở cấp huyện ở Quảng Ninh và Đồng Tháp, bao gồm các văn phòng công tác xã hội trong trường học và trạm y tế, cộng với Bệnh viện Nhi tại Hà Nội, hầu hết các Trung tâm dịch vụ công tác xã hội đã được hình thành ở cấp tỉnh. Điều này phần lớn là do hậu quả của nguồn lực hạn chế và kết hợp với sự hiểu biết tương đối hạn chế về nghề công tác xã hội và vai trò của nó đóng góp cho lợi ích xã hội.

Nhận thức về công tác xã hội ở cấp xã tại Quảng Ninh và Đồng Tháp có thể được giải thích như sau: ít nhất là đã có những văn phòng công tác xã hội cấp huyện nơi có các nhân viên xã hội chuyên nghiệp (người có bằng Cử nhân Công tác Xã hội), những người này có thể hỗ trợ và hướng dẫn các công việc đang được thực hiện ở cấp xã cùng với các đồng nghiệp có trình độ đào tạo thấp hơn. Với nguồn lực hạn chế, Trung tâm DVCTXH chưa được thành lập ở tất cả các tỉnh/thành phố trên cả nước, cái cách mà hiện nay Đề án 32 đang thực hiện đã làm thay đổi đáng kể bản chất cũng như cấu trúc của công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam.

Có hai vấn đề xuất hiện trong tình huống này. Thứ nhất, chính sách quốc gia và các văn bản liên quan không phù hợp với thực tế. Trong khi đó, chính thực tế cần phải phát triển hơn nữa để đạt được các mục tiêu của chính sách, nhóm đánh giá cũng nghe những

lập luận cho rằng các chính sách cần được sửa đổi để phù hợp với thực tế. Thứ hai, nếu chính sách được điều chỉnh, thì nó sẽ cải thiện được những hạn chế trong việc thực hiện Đề án quốc gia 32 mà hiện nay đang gặp phải. Xác định thách thức này ở thời điểm hiện tại sẽ đưa ra cơ hội để xem xét thách thức một cách rõ ràng và kiểm tra các lựa chọn, bao gồm cả việc xem xét mức độ nguồn lực, trước khi cam kết viết lại các mục tiêu chung của Đề án.

### *Ai Làm 'Công tác Xã hội'?*

Một điểm quan trọng khác được nêu ra liên quan đến việc sử dụng chức danh 'nhân viên xã hội' một cách khác nhau, thuật ngữ này đã được sử dụng trong các cuộc họp và phỏng vấn cho đánh giá này. Sự đa dạng trong sử dụng thuật ngữ này cho thấy thiếu một sự hiểu biết chắc chắn về công tác xã hội là gì và ai được coi là một nhân viên xã hội. Ví dụ, trong các cuộc họp ở cấp xã và cấp huyện, một số người tham gia đã mô tả hoạt động của các sở ban ngành của họ đã cung cấp dịch vụ công tác xã hội như thế nào. Một số hoạt động đã được mô tả là những hoạt động được nhân viên xã hội ở nhiều quốc gia khác công nhận như những hoạt động cốt lõi, chẳng hạn như hỗ trợ nạn nhân bạo lực gia đình hay xâm hại trẻ em, hỗ trợ gia đình, hỗ trợ nạn nhân buôn người, làm việc với những người trẻ tuổi có nguy cơ vi phạm pháp luật để thay đổi hành vi của họ, và quản lý trường hợp cho người khuyết tật và người cao tuổi. Các hoạt động khác cũng được mô tả như công tác xã hội, tuy nhiên, là những trách nhiệm thường được quốc tế công nhận là thực hành công tác xã hội. Các hoạt động này bao gồm công tác phòng chống tai nạn giao thông, dạy nghề, giới thiệu việc làm và cải thiện đời sống. Cũng có một số hoạt động được mô tả như công tác xã hội và đang được tranh luận trong các tài liệu quốc tế, chẳng hạn như truyền thông về pháp luật và chính sách, ví dụ về tầm quan trọng của đăng ký khai sinh và đăng ký kết hôn; tương tự như vậy, tổ chức các sự kiện văn hóa như là một phần của công tác tăng cường đời sống cộng đồng có thể được thực hiện bởi một số nhân viên xã hội chuyên nghiệp có kỹ năng hoặc bởi những người khác 'không phải là nhân viên xã hội' (Hugman, 2009). Các ví dụ đưa ra trên đây là tất cả các hoạt động đã được mô tả bởi những người tham gia trong các cuộc họp và các cuộc phỏng vấn cho đợt đánh giá này.

Điều quan trọng là phải hiểu công tác xã hội là gì và ai là nhân viên xã hội theo định nghĩa của tổ chức hàng

đầu thế giới về công tác xã hội (Liên hiệp Hội Công tác xã hội Thế giới và Hội các Trường Công tác xã hội thế giới), các tổ chức này đã cung cấp các chương trình giáo dục và đào tạo chính thức về khoa học và kỹ năng mà đã tổng kết thành lý thuyết và phương pháp công tác xã hội trên hơn một thế kỷ qua (IAASW/IFS, 2004). Các tiêu chuẩn toàn cầu về giáo dục và đào tạo công tác xã hội quy định một nhân viên xã hội chuyên nghiệp cần phải có cử nhân chuyên ngành công tác xã hội và có các trình độ này bao gồm các lý thuyết, kỹ năng và giá trị chuyên ngành. Sự đóng góp của giáo dục và đào tạo để thực hiện Đề án quốc gia 32 sẽ được thảo luận sâu trong phần tiếp theo của báo cáo này. Tại phần này, báo cáo chỉ đề cập đến sự hiểu biết về công tác xã hội của hầu hết những người tham gia, đặc biệt là ở cấp huyện và xã, ở đó họ cho rằng tất cả các hoạt động trong lĩnh vực phúc lợi xã hội hiện nay được xem là 'công tác xã hội' và bất kỳ ai tham gia vào công việc này là một 'nhân viên xã hội', không tính đến trình độ giáo dục và đào tạo mà họ có thể có hoặc không có.

Một số cán bộ sau khi được tập huấn đã có những nhận định khác, họ cho rằng đã có sự thay đổi trong cách thức tiếp cận công việc ngay cả cho những hoạt động tương tự sau khi được tập huấn. Tuy nhiên, không tính tới các chương trình cấp bằng, các khóa tập huấn hiện này thường rất ngắn, ví dụ như kéo dài 3 ngày cho một khóa. Hơn nữa, các đồng nghiệp hoặc các nhà lãnh đạo không phải lúc nào cũng nhận thức được tầm quan trọng của các khóa tập huấn này: một cán bộ xã đã tham gia một khóa học 3 tháng phàn nàn rằng ông không được công nhận là một nhân viên xã hội chuyên nghiệp. (Tuy nhiên, trong cuộc họp không thảo luận xem năng lực của cán bộ này có thay đổi hay không hoặc những cán bộ này có nhìn nhận khái niệm 'chuyên nghiệp' theo nghĩa là có bằng cấp cao đẳng hay đại học.)

Một ví dụ khác về việc các chương trình giáo dục và đào tạo đã không được công nhận hoặc đánh giá cao bởi các nhà lãnh đạo và quản lý, đó là việc có một số cán bộ đang làm việc ở vị trí của 'nhân viên xã hội' nhưng lại có trình độ chuyên môn ở các ngành khác như văn học, kinh tế hay bảo hiểm. Điều này có thể hiểu trong hoàn cảnh họ đã được tuyển dụng trước khi ban hành Quyết định 32/2010/QĐ-TTg và đang từng bước tham gia vào các khóa đào tạo công tác xã hội. Tuy nhiên, có một vài cán bộ có các chuyên ngành 'khác' ở trong Trung tâm mà đã được tuyển dụng từ khi ban hành Quyết định, và đoàn đánh giá cũng nhận được báo cáo rằng tình trạng này đang tiếp tục được

diễn ra trên cả nước. Mặc dù cũng có thể là các cán bộ này có một năng khiếu cá nhân để phát triển kiến thức và kỹ năng công tác xã hội, mô hình này phản ánh cách thức mà các nhà quản lý hiểu về vai trò và nhiệm vụ của công tác xã hội và tầm quan trọng của giáo dục và đào tạo chuyên nghiệp. Đây có thể là một cách xây dựng đội ngũ lao động trong nước mà không theo các chương trình đào tạo chuyên nghiệp chuẩn mực quốc tế, ví dụ giống như ở châu Phi hoặc trong các nước đang phát triển của châu Á, ở đó công tác xã hội chỉ mới bắt đầu, trong khi đó ở Việt Nam hiện nay đã có vài ngàn sinh viên tốt nghiệp đại học công tác xã hội. Vì vậy, hình thức sử dụng lao động này đưa đến một vấn đề khác và sẽ được bàn đến trong Phần 3 dưới đây. Để quy hoạch cấu trúc tổ chức và quản lý và phát triển dịch vụ, cần thiết phải thay đổi quan điểm cho rằng 'bất cứ ai cũng có thể làm công tác xã hội'.

Điều này cũng được phản ánh trong các cuộc thảo luận về dịch vụ công tác xã hội đang phát triển trong các trường học và bệnh viện, trong đó một số người tham gia tin rằng giáo viên và bác sĩ hoặc y tá có thể trở thành nhân viên xã hội chỉ với một lượng nhỏ đào tạo tại chức, và các hoạt động công tác xã hội chỉ đơn thuần là bổ sung cho vai trò hiện tại của họ. Nhân viên xã hội ở nhiều quốc gia khác cũng có thể nghe thấy những quan điểm tương tự, bởi vì công tác xã hội trên thế giới đã phát triển ở các trường học, bệnh viện và thậm chí ở các nhà tù, nhưng họ đã thấy rằng có nhân viên xã hội chuyên nghiệp cung cấp các dịch vụ này sẽ tăng cường các chức năng chính của giáo dục, y tế và cải tạo con người. Họ cũng nhận ra rằng nhân viên xã hội có kiến thức và kỹ năng bổ sung cho những người đang làm các chuyên môn khác, bởi vì nhân viên xã hội giúp đỡ học sinh, bệnh nhân hoặc tù nhân để giải quyết các vấn đề có thể làm cản trở những vai trò và nhiệm vụ khác. Văn phòng công tác xã hội tại bệnh viện Nhi tại Hà Nội là một mô hình phát triển trong hệ thống y tế và được, trong một thời gian khá ngắn, chấp nhận và đánh giá cao bởi cán bộ y tế. Tuy nhiên, cần phải lưu ý rằng trong bối cảnh nguồn lực hạn chế về tiền lương và các khoản phụ cấp, cần xem xét phương án ít tốn kém hơn đó là đào tạo các cán bộ hiện nay (như giáo viên hoặc y tá) và trả một khoản trợ cấp nhỏ cho nhiệm vụ bổ sung này, hơn là tuyển dụng cán bộ mới. Một khi vai trò của nhân viên xã hội và cấp độ đào tạo cần thiết vẫn chưa được hiểu rõ thì hình thức sử dụng lao động này sẽ vẫn rất mạnh thậm chí khiến cho công tác xã hội không được thực hiện đầy đủ.

Trách nhiệm chính trong việc thực hiện Đề án quốc gia

32 đã được trao cho Cục Bảo trợ Xã hội của Bộ LĐTBXH. Vì vậy, có rất nhiều cán bộ Sở LĐTB&XH, những người đang trở thành nhân viên xã hội, đã tham gia các cuộc họp và phỏng vấn cho đợt đánh giá này. Tuy nhiên, cũng như các quan điểm về CTXH trong trường học và bệnh viện, sự quan tâm về phát triển công tác xã hội cũng được dành cho các lĩnh vực khác có liên quan. Ngoài ra, công tác của Đoàn Thanh niên và Hội Phụ nữ, dựa trên cơ sở so sánh với quốc tế, cũng được xem như vai trò và nhiệm vụ liên quan đến công tác xã hội. Các hoạt động này bao gồm tư vấn và hỗ trợ tâm lý - xã hội, và các hoạt động phát triển cộng đồng bao gồm cả giáo dục cộng đồng. Cả hai tổ chức này tập trung vào các lĩnh vực rộng lớn liên quan đến gia đình, trẻ em và thanh thiếu niên, phòng chống tệ nạn xã hội và phúc lợi của người khuyết tật và người già cô đơn. Thật vậy, cán bộ của các tổ chức đoàn thể đang được đào tạo để trở thành nhân viên xã hội và cũng nhận được các khóa đào tạo ngắn hạn. Ví dụ, từ năm 2011 Học Viện thanh niên đã mở một chương trình Cử nhân Công tác xã hội và cử nhân công tác xã hội tốt nghiệp từ các trường đại học khác cũng được tuyển dụng vào làm việc trong hệ thống này. Ở cấp tỉnh, huyện và xã có nhiều cán bộ Đoàn thanh niên và Hội Liên hiệp Phụ nữ đã quan tâm đến việc tham gia vào chương trình đào tạo công tác xã hội vì họ nhận ra rằng nó sẽ nâng cao hiệu quả công việc của họ; một vài người cho biết họ đang là học viên, ví dụ của chương trình Cử nhân Công tác Xã hội bán thời gian tại một trường đại học địa phương hoặc thông qua trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh.

## Tóm tắt

Kể từ khi Quyết định 32 được ban hành trong năm 2010, đã có những phát triển nhanh chóng trong công tác xã hội chuyên nghiệp tại Việt Nam. Trung tâm dịch vụ công tác xã hội đã được thành lập trên 30 tỉnh và có những cán bộ đang được bổ nhiệm làm nhân viên xã hội. Mô hình dịch vụ khác nhau đã được phát triển ở một số tỉnh dựa trên điều kiện địa phương hoặc lịch sử của các dự án thí điểm công tác xã hội. Phần lớn Trung tâm Dịch vụ CTXH của tỉnh được hình thành trên cơ sở thay đổi chức năng của Trung tâm Bảo trợ xã hội, chỉ có một số ít trung tâm đứng một mình ở cấp tỉnh và huyện (bao gồm cả trường học và bệnh viện). Một số lượng rất lớn cán bộ đã được đào tạo cơ bản về công tác xã hội để nâng cao kiến thức và kỹ năng thực hành cho một số người này và nâng cao nhận thức cho một số người kia về công tác xã hội. Tất cả điều này đã đạt



được trong ba năm vừa qua, có thể coi đây là kết quả đạt được.

Đồng thời có rất nhiều thách thức đối với việc thực hiện Đề án quốc gia 32. Những thách thức này có thể được tóm tắt theo các điểm sau đây.

- *Nguồn lực.* Mức độ nguồn lực sẵn có cho thực hiện Đề án quốc gia 32 và cách thức sử dụng nguồn lực đã hạn chế cơ hội tạo ra cấu trúc và dịch vụ đã được nêu trong báo cáo năm 2009 (và dựa trên nghiên cứu trước đây và so sánh với quốc tế).
- *Vị trí của Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội.* Đề án quốc gia và 32 và Nghị định 68/2008/NĐ-CP xác định rằng dịch vụ công tác xã hội sẽ được đặt tại cấp huyện. Điều này trước đây đã được đề xuất trong một nghiên cứu và trong các báo cáo khác nhằm cân bằng khả năng tiếp cận dịch vụ của người dân và sử dụng tốt nhất nguồn nhân viên xã hội chuyên nghiệp cấp huyện trong việc hỗ trợ nhân viên xã hội và cộng tác viên ở cấp xã/phường. Do hạn chế về tài chính và nhân lực, vấn đề đã được giải quyết bằng cách thành lập trung tâm ở cấp tỉnh. Quyết định này đã cho phép các trung tâm bắt đầu được thành lập nhưng nó làm tăng những thách thức khác về cấu trúc và dịch vụ. Những thách thức này liên quan đến khả năng tiếp cận của đối tượng tới nhân viên xã hội trong Trung tâm DVCTXH cũng như mối liên hệ với nhân viên công tác xã hội cấp tỉnh và cộng tác viên xã hội ở cấp xã/phường.
- *Định nghĩa về công tác xã hội.* Vai trò chuyên nghiệp và nhiệm vụ của công tác xã hội được quy định trong Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH, thông tư 07/2013/TT-BLĐTBXH và thông tư 09/2013/TTLT-BLĐTBXH-BNV. Tuy nhiên, một số lãnh đạo ở các cấp chưa biết đến các tài liệu này. Lời giải thích chung cho lý do tại sao các tài liệu này chưa được thực thi là do thiếu nguồn lực và thiếu khung pháp lý và chính

sách cho các hoạt động cụ thể này.

- *Ai được bổ nhiệm là nhân viên xã hội.* Điều này ảnh hưởng đến trình độ đào tạo của nhân viên xã hội. Có thể nhận thấy rằng các nhà quản lý và lãnh đạo, đôi khi, miễn cưỡng xem xét trình độ Cử nhân Công tác xã hội như một điều kiện cần thiết. Thật vậy, trong Phần 3 của báo cáo này, một số người đã thẳng thắn phê phán về bằng cấp. Kết quả là, có rất ít nhân viên xã hội có đào tạo chuyên nghiệp về công tác xã hội thông qua các chương trình đào tạo vừa học vừa làm. Bên cạnh đó còn có một số nhầm lẫn ở các cấp về công tác xã hội như một nghề thực hành riêng biệt hoặc cho rằng nó chỉ là một cái tên mới cho hệ thống phúc lợi xã hội hiện nay.

Vi những lý do trên, có thể nói rằng có những điểm mạnh trong những thành tựu đã đạt được trong một khoảng thời gian tương đối ngắn (2010-2013) và đồng thời có một số thách thức trong việc thực hiện Đề án quốc gia 32 theo cách chưa hệ thống. Vì vậy, cần xem xét điều chỉnh tiến trình thực hiện này.

Mục này đã trình bày tiến trình phát triển cấu trúc và dịch vụ công tác xã hội chuyên nghiệp và cũng xem xét một số vấn đề về giáo dục và đào tạo và một vài khía cạnh liên quan khuôn khổ pháp lý cho công tác xã hội. Tuy nhiên, cả hai vấn đề này cần được chú ý chi tiết hơn, vì vậy mỗi vấn đề sẽ được xem xét riêng biệt trong phần sau của báo cáo.



## PHẦN 3

# GIÁO DỤC VÀ ĐÀO TẠO

### Giới thiệu

Có một số lượng lớn và ngày càng tăng những người làm việc trong lĩnh vực phúc lợi xã hội ở Việt Nam đã nhận được một số đào tạo liên quan đến công tác xã hội. Từ những năm 1990, các trường đại học đã cung cấp các khóa tập huấn cho hàng ngàn cán bộ trong ngành LĐTBXH, các sở ban ngành khác và các tổ chức đoàn thể. Ví dụ, tỉnh Thanh Hóa từ năm 2010 đã có 29 khóa học cho 1,506 cán bộ. Ngoài ra, bây giờ hàng năm có hơn 2,000 sinh viên tốt nghiệp Cử nhân Công tác Xã hội kể từ khi Bộ Giáo dục và Đào tạo (Bộ GD & ĐT) phê duyệt mã ngành đào tạo cử nhân công tác xã hội năm 2004. Trường Đại học Mở Thành phố Hồ Chí Minh và Đại học Lao động & Xã hội tại Hà Nội thậm chí có nhiều sinh viên tốt nghiệp hơn kể từ những năm 1990. Tuy nhiên, mặc dù có số lượng lớn người được đào tạo, nhưng vẫn có ít cán bộ có trình độ công tác xã hội ở các Bộ, Sở, Ban ngành liên quan và tổ chức đoàn thể. Phần này của báo cáo sẽ thảo luận về nội dung giáo dục và đào tạo công tác xã hội như một yếu tố quan trọng cho việc thực hiện Đề án quốc gia 32.

### Độ bao phủ của chương trình Giáo dục và Đào tạo

Một trong những vấn đề được thảo luận tại địa phương là việc đảm bảo rằng tất cả các cán bộ có liên quan có thể tiếp cận đến một số hình thức giáo dục và đào tạo công tác xã hội. Điều này được nhìn nhận chủ yếu là vấn đề nguồn lực, cả về tài chính và con người. Ở đó nhân viên được cử đi đào tạo bằng ngân sách cấp Bộ hoặc cấp tỉnh, chứ không dựa trên cơ sở hệ thống. Mặc dù đã có kế hoạch cho những cán bộ cụ thể đi đào tạo, nhưng vẫn phải phụ thuộc vào những chi phí cho việc đảm nhiệm công việc khi nhân viên đi học. Một số

người tham gia vào thảo luận nhận xét rằng khó thực hiện được đào tạo vì không có người đảm nhiệm công việc hàng ngày vì vậy công việc đào tạo phải được đặt ưu tiên hàng đầu.

Hệ thống phúc lợi xã hội đang phải đối mặt với một thách thức khi nó chuyển dịch từ mô hình cũ của quản lý chính sách bảo trợ xã hội sang cách tiếp cận mới ở đó công tác xã hội có vai trò chính. Do Việt Nam hiện đang có một đội ngũ nhân lực đang làm việc trong hệ thống phúc lợi xã hội, một trong những giải pháp để phát triển nghề công tác xã hội là phải đào tạo lại những cán bộ hiện đang làm việc trong hệ thống nhưng có chuyên ngành đào tạo ở những lĩnh vực khác (đây cũng là kinh nghiệm quốc tế tốt về quản lý nguồn nhân lực). Với giải pháp này, Việt Nam cần phải có các chi phí ngoài việc chi trả cho giảng viên như chi phí đi lại, ăn ở, và số ngày làm việc của cán bộ bị mất. Do đó, cần tiến hành song song các khóa đào tạo tại chức cho cán bộ hiện đang làm việc và tuyển dụng cán bộ mới, những người đã được đào tạo công tác xã hội, và các chương trình đào tạo tại chức này cần phải hợp lý.

Tuy nhiên, dường như không có sự thống nhất rõ về việc nên cử ai đi đào tạo và mục đích chính của đào tạo này là gì. Mặc dù đã có một mục tiêu quốc gia về đào tạo một lực lượng lao động có kiến thức, kỹ năng và giá trị công tác xã hội..

Trong các cuộc họp thảo luận về đánh giá này, một số đại diện các phòng ban đã mô tả việc cung cấp đào tạo cho những nhân viên của họ, những người có công việc 'giống công tác xã hội', như thể các cán bộ này sẽ 'trở thành nhân viên xã hội' trong thời gian tới. Một số người khác nói về đào tạo là 'nâng cao nhận thức' cho nhân viên những người có thể sẽ phải làm việc cùng với nhân viên xã hội. Những người khác được cử đi đào tạo như để tham gia vào một quá trình phát triển chung, vì họ coi Đề án Quốc gia 32 là có ích chung cho

lĩnh vực của họ theo một cách không rõ ràng. Một số người dường như chỉ đơn giản cho rằng cử người đi tập huấn theo xuất do chương trình đặt ra, bởi vì đâu sao nó cũng là cơ hội đào tạo tốt cho nhân viên của họ. Kết quả là, không có một sự tập trung cụ thể ai là người thực sự cần được đào tạo. Mối quan tâm thường dành cho việc tăng số lượng những người tham dự đào tạo, điều này cho thấy sự tập trung nghiêng về số lượng chứ không phải là bảo đảm việc sử dụng các nguồn lực đào tạo hiệu quả cho việc thực hiện các mục tiêu như người tham dự phải có đủ trình độ như đã được quy định trong thông tư về mã ngành và tiêu chuẩn nghiệp vụ viên chức công tác xã hội (Thông tư 08/2010/TT-BNV, Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH).

Trên thực tế có một số lượng lớn người đang tham gia vào chương trình đào tạo không đảm bảo đem lại một sự thay đổi cụ thể nào trong việc nâng cao nhận thức của người dân hoặc tăng cường khả năng làm việc của mình một cách cụ thể. Ví dụ, một vài cán bộ tại cuộc họp đánh giá cho biết họ đang tham gia hoặc đã tham gia vào chương trình đào tạo, tuy nhiên thông qua thảo luận về công tác xã hội cho thấy rằng họ vẫn chưa hiểu về phương pháp tiếp cận công tác xã hội để giải quyết các nhu cầu xã hội và các vấn đề xã hội là gì. Đối với một số người, dường như họ thấy 'công tác xã hội' đơn giản chỉ là một thuật ngữ mới mô tả cách thức làm việc mà họ đã sử dụng trong nhiều năm. Điều này có vẻ như công việc giám sát và đánh giá tác động của các chương trình giáo dục và đào tạo chưa được thực hiện đầy đủ, tuy nhiên, ít nhất cũng có một số lượng lớn người đã tham dự các khóa học ngắn hạn.

Có một vài ví dụ về quyết định của các nhà quản lý và lãnh đạo trong việc lựa chọn người tham gia đào tạo công tác xã hội bao gồm cán bộ hành chính và văn phòng, một đầu bếp và nhân viên làm việc ở lĩnh vực khác đã cùng tham gia chương trình đào tạo với giáo viên, nhân viên y tế và cán bộ ngành LĐTB&XH cấp huyện và cấp xã. Một huyện đã cho biết có 56 cán bộ và 25 viên chức đã tham gia vào các chương trình đào tạo tại chức từ năm 2011, nhưng không có vị trí công tác xã hội trong Phòng LĐTB&XH (hoặc bất kỳ bộ phận nào khác) và vì vậy việc 'tiếp tục xây dựng năng lực và đưa người đi đào tạo' chỉ là một mục tiêu của đào tạo mà thôi. Đồng thời, thông qua đánh giá tại ba tỉnh, các nhà quản lý của Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội và Trung tâm Bảo trợ xã hội đều mô tả khối lượng công việc cung cấp dịch vụ nặng nề như thế nào và khó có khả năng cử người tham dự các khóa học. Ngân sách hạn chế có nghĩa là không có nhân viên mới được bổ

nhiệm và ít có cơ hội để thay đổi vai trò của các vị trí hiện tại, vì vậy tiến trình phát triển CTXH rất chậm.

Một số đại diện tham gia vào cuộc họp đánh giá đã từng tham gia các khóa học đào tạo ngắn hạn công tác xã hội. Họ có quan điểm chung là các khóa học này rất hữu ích cho việc hiểu biết về công tác xã hội là gì, nhưng hạn chế về phát triển kỹ năng mới hay để thay đổi thực hành. Đồng thời, có nhiều ý kiến cho rằng các chương trình tập huấn này khiến họ phải làm việc vất vả hơn. Chương trình đào tạo dường như chỉ đem lại sự khác biệt cho những người có công việc gắn với công tác xã hội hay những người đã có kiến thức và kỹ năng đạt được từ các chương trình giáo dục và đào tạo trước đó kết hợp với kinh nghiệm làm việc của họ. Điều này cho thấy khi lựa chọn những người tham dự đào tạo công tác xã hội thì cần phải xem xét vai trò của họ trong tổ chức, mức độ kiến thức, kỹ năng và năng lực của họ để tiếp thu chương trình đào tạo. Công việc lựa chọn nên được thực hiện bởi các tổ chức sử dụng lao động cùng với các cơ sở đào tạo.

## Độ sâu của chương trình Giáo Dục và Đào tạo công tác xã hội

Cùng với độ bao phủ của chương trình, chiều sâu của chương trình cũng cần phải xem xét. Có nghĩa là, cần phải tìm hiểu các loại chương trình đào tạo hiện nay và những phương pháp mà các chương trình này giúp học viên hiểu biết sâu và phát triển được kỹ năng của họ. Các yếu tố xác định độ sâu của một chương trình bao gồm thời gian sử dụng cho học tập và mức độ phức tạp của các tài liệu đào tạo. Vì vậy, sự khác biệt giữa một chương trình đào tạo ngắn hạn với một chương trình cấp bằng đại học không chỉ là số lượng thời gian dành cho học tập mà còn là các loại môn học trong chương trình.

Trong Quyết định 32/2010/QĐ-TTg và cùng với Thông tư 08/2010/TT-BNV và thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH, công tác xã hội chuyên nghiệp được xác định theo ba cấp độ: nhân viên xã hội cao cấp, nhân viên xã hội chính và nhân viên xã hội. Tương xứng với ba vị trí chuyên nghiệp này là các cấp đào tạo liên quan, trong đó có: thạc sĩ, cử nhân với bốn năm đào tạo, cao đẳng với ba năm đào tạo hay một văn bằng cao hơn. Cấu trúc việc làm này và các chương trình đào tạo đã phù hợp với chuẩn mực quốc tế được định nghĩa bởi Hội các Trường Công tác Xã hội Quốc tế và Hiệp hội Công tác Xã hội Quốc tế (IASSW / IFSW, 2004). Cấu trúc này

cũng liên quan đến mức độ phức tạp về kiến thức và kỹ năng cần thiết mà các cán bộ/nhân viên làm việc trong lĩnh vực trợ giúp người dễ bị tổn thương cần có để giải quyết khó khăn trong cuộc sống của họ và tương xứng với các ngành nghề khác, chẳng hạn như bác sĩ, y tá, giáo viên và tương tự như vậy.

Trong báo cáo này, có những mức mô tả khác nhau về việc các cấp giáo dục và đào tạo này được thiết kế và sử dụng như thế nào trong việc phát triển nghề công tác xã hội. Ví dụ, ở một huyện có một cán bộ làm việc ở cấp xã có bằng Cử nhân Công tác xã hội và một cán bộ khác có bằng Thạc sĩ Công tác xã hội, nhưng vai trò của họ và vị trí công việc không được phản ánh trong mã ngành hoặc tiêu chuẩn nghiệp vụ khi họ nắm giữ các bằng cấp này. Trên thực tế, ở tất cả các tỉnh, những cán bộ này chỉ nhận được một chương trình đào tạo ngắn hạn hoặc thậm chí không được đào tạo về công tác xã hội. Đồng thời, như đã nêu ở Phần 2 của báo cáo này, các cán bộ cấp huyện và cấp tỉnh ở các vị trí được gọi là ‘nhân viên xã hội’ không chỉ là người có Cử nhân Công tác xã hội mà còn có bằng cấp trong các lĩnh vực khác. Những nhân viên xã hội có bằng cấp trong lĩnh vực khác thường được tham gia đào tạo ngắn hạn về công tác xã hội (mặc dầu vẫn có một số người chưa tham gia chương trình đào tạo này). Tuy nhiên, dường như các chương trình đào tạo này không phải là chương trình đào tạo cử nhân mà giống như các chương trình đào tạo được thực hiện bởi các cán bộ chưa có bằng cử nhân công tác xã hội những người không có vai trò là ‘nhân viên xã hội’ được quy định theo mã nghề hoặc trong các tiêu chuẩn nghiệp vụ.

Những lý do liên quan đến việc tuyển dụng nhân sự cho các vị trí ‘nhân viên xã hội’, từ năm 2010, những người không được đào tạo công tác xã hội sẽ được thảo luận chi tiết trong phần dưới của báo cáo này. Hiện nay phần lớn mối quan tâm tập trung vào số lượng đào tạo hơn là tập trung vào độ sâu của chương trình đào tạo. Lý do chính là ở chính sách mà yêu cầu đào tạo một số lượng lớn cán bộ bằng chương trình đào tạo cơ bản để tạo ra một nghề công tác xã hội chuyên nghiệp tách khỏi hệ thống phúc lợi xã hội hiện tại và trao vai trò quan trọng này cho Bộ LĐTBXH và Sở LĐTBXH. Đối với các nhân viên đã có một bằng cấp, chương trình đào tạo cơ bản này cũng không có ‘độ sâu’ khác biệt. Để giải thích cho điều này, những người tham gia phỏng vấn cho biết chi phí để cho một thành viên tham gia vào chương trình đào tạo dài hạn là rất lớn còn tham gia vào chương trình đào tạo ngắn hạn thì dễ dàng hơn. Vấn đề là ở chỗ, ‘nhân viên xã hội’ có

thể được đào tạo cùng với những người ở vị trí thấp hơn như ‘trợ lý nhân viên xã hội’ hay ‘cộng tác viên xã hội’. Tình hình này một lần nữa đặt ra câu hỏi làm thế nào công tác xã hội được hiểu như một nghề chuyên nghiệp – liệu nó có được coi là ‘một hoạt động mà bất kỳ ai cũng có thể làm được’ hay đơn giản nó không khác biệt với cách quản lý truyền thống về phúc lợi xã hội.

Có một số lượng lớn cán bộ của Đoàn Thanh niên, Hội Phụ nữ và các tổ chức xã hội dân sự tham gia vào chương trình giáo dục và đào tạo công tác xã hội. Những tổ chức này thường tiếp cận đến các chương trình đào tạo ngắn hạn giống như chương trình của chính phủ. Ngoài ra còn có nhiều cán bộ tổ chức quần chúng và một số nhân viên của các tổ chức dân sự xã hội có trình độ Cử nhân Công tác xã hội hoặc những người đang theo học bán thời gian. Một trong những người được phỏng vấn cho rằng sinh viên tốt nghiệp công tác xã hội nên tìm việc trong các lĩnh vực này, bởi vì không có cơ hội việc làm trong hệ thống của chính phủ. Tuy nhiên, trong báo cáo đánh giá này, không có số liệu về số người có đủ điều kiện hoặc đang theo học công tác xã hội trong các tổ chức này. Các bằng chứng từ các cuộc họp và các cuộc phỏng vấn tại ba tỉnh và ở cấp trung ương cho thấy rằng cần có thêm thông tin về nguồn nhân lực ngày càng tăng để hiểu hơn về tình hình hiện tại và để lập kế hoạch phát triển hơn nữa cho nghề công tác xã hội.

## Những phản ánh về chương trình Giáo Dục và Đào tạo công tác xã hội

Nhiều ý kiến cho rằng các chương trình giáo dục và đào tạo công tác xã hội ở cấp đại học và cao đẳng rất thiếu thực hành. Những ý kiến này đã được thống nhất tại cả ba tỉnh, trong các Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội, Trung tâm Bảo trợ xã hội, văn phòng công tác xã hội và bởi đại diện của các ban ngành tại địa phương. Theo các ý kiến phản ánh này, có hai điểm liên quan đến thực hành là ‘làm thế nào để làm việc cho một tổ chức cụ thể’ và ‘làm thế nào để làm công tác xã hội’.

Thứ nhất, các cán bộ cao cấp phần lớn giải thích về việc tuyển dụng nhân viên có các trình độ khác với công tác xã hội là do các chương trình cử nhân công tác xã hội không chuẩn bị đầy đủ cho sinh viên để họ sẵn sàng làm việc cho tổ chức của họ. Vì vậy, thay vào đó, gần đây họ đã sử dụng sinh viên tốt nghiệp có kiến thức cơ bản liên quan đến lĩnh vực cụ thể hoặc những

người có kinh nghiệm trước đây trong tổ chức của họ. Ví dụ này bao gồm cả những sinh viên tốt nghiệp kinh tế làm việc trong môi trường cung cấp dịch vụ công tác xã hội trong ngành y tế và sinh viên tốt nghiệp ngành bảo hiểm xã hội đã làm việc về công tác xã hội thuộc hệ thống ngành LĐTB&XH. Cả hai sinh viên tốt nghiệp này và cả những người khác nữa đã làm việc ở vị trí 'nhân viên xã hội'. Ngụ của những cán bộ này làm mong đợi sinh viên tốt nghiệp phải biết thực hành trong hệ thống của họ thông qua các chương trình đào tạo chuyên ngành của họ.

Thứ hai, một số ít các cán bộ cao cấp nói rằng một số Cử nhân Công tác xã hội đã chứng minh hiểu biết của mình 'về' lĩnh vực thực hành nào đó, nhưng khi được yêu cầu cung cấp dịch vụ cho thân chủ thì lại không biết 'thực hiện thế nào'. Có một ví dụ khác cũng liên quan đến vấn đề thực hành đó là ở một Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã Hội, một sinh viên mới tốt nghiệp đã không thể cung cấp tham vấn cho một gia đình khi không có sự hướng dẫn rất cụ thể. Theo ý kiến của các cán bộ này nhân viên xã hội mới tốt nghiệp đã không được trang bị đầy đủ kỹ năng để thực hiện vai trò của một nhân viên xã hội.

Sau đây là hai dòng ý kiến phản hồi khác nhau. Mối quan tâm đầu tiên là các chương trình đào tạo cử nhân phải cung cấp được những kỹ năng cụ thể để người học có thể làm việc được trong các tổ chức hay hệ thống cụ thể. Thứ hai là chương trình đào tạo cử nhân phải chuẩn bị được cho sinh viên khả năng thực hiện một loạt các vai trò và nhiệm vụ cụ thể đã được ghi trong mã nghề và chuẩn nghiệp vụ viên chức công tác xã hội, bởi vì các tiêu chuẩn này áp dụng cho tất cả các hệ thống và tổ chức. Vì vậy, hai dòng ý kiến phản hồi này cần phải được thảo luận một cách riêng biệt.

Liên quan đến ý kiến sinh viên tốt nghiệp phải được đào tạo để có khả năng làm việc trong các phòng ban hay tổ chức cụ thể, phần lớn những người tham gia đề nghị rằng các trường đại học nên tập trung chuẩn bị cho sinh viên 'sẵn sàng làm việc' theo các lĩnh vực chuyên sâu mà các trường đại học này có vai trò cụ thể trong lĩnh vực này. Ví dụ, có ý kiến cho rằng trường Đại học Lao động và Xã hội nên chỉ tập trung vào đào tạo những người làm việc trong hệ thống ngành LĐTB&XH, trong khi đó Đại học Giáo dục nên đào tạo nhân viên xã hội làm việc trong các trường học và cao đẳng, và tương tự như vậy. Học viện thanh niên đã có chương trình đào tạo Cử nhân Công tác xã hội để đảm bảo rằng Đoàn thanh niên sẽ tuyển dụng sinh viên tốt nghiệp có

kiến thức về công tác xã hội hoặc thậm chí để có thể gửi cán bộ của mình theo học các chương trình đào tạo của Học viện Thanh niên khi những cán bộ này đã có kinh nghiệm làm việc trong hệ thống Đoàn Thanh Niên. Tại văn phòng công tác xã hội của Bệnh viện Nhi Hà Nội lời đề nghị có hơi khác rằng sinh viên tốt nghiệp công tác xã hội ở một vài trường đại học có thể cung cấp chuyên môn cụ thể liên quan đến thực hành dịch vụ y tế.

Những đề xuất này đã phản ánh truyền thống của các trường đại học tại Việt Nam, với các tổ chức tương đối nhỏ thì có trọng tâm cụ thể. Tình trạng này khác với hầu hết các nước, ở đó công tác xã hội có một lịch sử lâu dài có chương trình đào tạo bậc đại học riêng biệt (ở châu Âu, Bắc Mỹ, Úc, New Zealand) hoặc đã được lồng ghép với hệ thống giáo dục chuyên nghiệp của họ (như Hồng Kông, Singapore, Hàn Quốc). Vì vậy, có thể có những kỳ vọng trái ngược ở Việt Nam giữa các cơ quan chính phủ và các tổ chức phúc lợi xã hội những người thường tuyển dụng cán bộ từ các trường cao đẳng đào tạo cán bộ (ví dụ, Trường Đại học Lao động và Xã hội trước đây là Cao đẳng LĐ&XH) và các trường đại học nơi đã tập trung phát triển các chương trình công tác xã hội để chuẩn bị cho sinh viên trở thành nhân viên xã hội ở nhiều lĩnh vực. Trong thực tế, ở các quốc gia khác, các tổ chức dịch vụ công tác xã hội cũng có những ý kiến tương tự như vậy.

Tuy nhiên, ở các nước nơi mà công tác xã hội đã được phát triển và giáo dục chuyên nghiệp đã được chuẩn hóa, những tranh luận này thường được giải quyết bởi các tổ chức tuyển dụng thông qua việc xây dựng các chương trình giới thiệu làm quen với việc làm một cách có hệ thống hơn cho những nhân viên mới, những người đã được học về hệ thống mà họ đang bắt đầu làm việc. Đồng thời, nhà tuyển dụng thường ưu tiên tuyển dụng những sinh viên tốt nghiệp đã thực hành ở trong lĩnh vực của họ. Tại Úc, ví dụ, sinh viên thường tìm kiếm lĩnh vực thực hành tốt nghiệp nơi họ mong muốn sẽ làm việc sau này. Môn tự chọn được thực hiện vào năm thứ ba và thứ tư của chương trình đào tạo, nhưng cũng có thể được sử dụng trong chương trình chung. Tại Hoa Kỳ một số trường đại học thực hiện chương trình đào tạo 'môn chung' trước khi đào tạo môn chuyên sâu vào năm cuối cùng.

Một số trường đại học ở Việt Nam nhận thức được điều này và đang bắt đầu lên kế hoạch đào tạo tập trung vào một số lĩnh vực nhất định. Ví dụ, Đại học Sư phạm có một chuyên ngành công tác xã hội với những người

khuyết tật và trường ĐHLĐ&XH cũng đang xem xét các chuyên ngành tương tự bên cạnh các bộ môn phục vụ cho công tác của ngành LĐTB&XH. Tuy nhiên, cần lưu ý rằng các trường cần có sự phối hợp chặt chẽ để đảm bảo tất cả các ngành nơi mà nhân viên xã hội sẽ làm việc có một lực lượng lao động được đào tạo phù hợp. Với ưu thế của hệ thống LĐTB&XH trong việc thực hiện Đề án quốc gia 32, Bộ LĐTBXH cần hợp tác với Bộ GD&ĐT, cũng như với các Sở LĐTBXH và các trường đại học ở địa phương. Tuy nhiên, các trường đại học ở địa phương cũng sẽ phải có khả năng đào tạo cán bộ xã hội cho các lĩnh vực khác nhau, ví dụ cho trường học và bệnh viện cũng như cho các tổ chức đoàn thể và các tổ chức xã hội dân sự. Vì vậy nó cần có một chương trình khung chung thật tốt cùng với những môn chuyên ngành hay môn tự chọn cho từng lĩnh vực và phải thực hiện thông qua thực hành.

Chuẩn bị cho sinh viên tốt nghiệp thực hiện tốt vai trò và nhiệm vụ công tác xã hội cũng là một vấn đề. Một nhân viên xã hội mới tốt nghiệp biết về ‘tư vấn’ nhưng lại không biết ‘thực hành tư vấn’ sẽ là một vấn đề đối với một quốc gia đã có nghề công tác xã hội được thành lập từ lâu, có nghĩa là người đó sẽ không được tốt nghiệp. Thật vậy, theo tiêu chuẩn toàn cầu về giáo dục và đào tạo công tác xã hội được thiết lập bởi các tổ chức công tác xã hội hàng đầu thế giới ( IASSW và IFSW, 2004) thì cán bộ xã hội mới ra trường cần có khả năng thực hiện vai trò và nhiệm vụ này ở mức độ phù hợp với người học việc. Người mới tốt nghiệp phải cần phải có người hướng dẫn để làm việc với một số trường hợp phức tạp, nhưng họ phải có khả năng chứng minh năng lực trong việc giải quyết các tình huống đơn giản hơn. Phương pháp này có thể thực hiện được thông qua kết hợp giữa thực hành và lý thuyết trong các chương trình đào tạo của các trường đại học. Trên thế giới, phạm vi này có phần khác nhau, nhưng thường có từ 800 đến 1000 giờ dành cho giám sát và đánh giá trong bốn năm đào tạo. Thời gian dành cho thực hành không được nêu rõ trong tiêu chuẩn quốc tế này mà chỉ nhấn mạnh rằng ‘thực hành cần phải được thực hiện đủ về thời gian và theo mức độ phức tạp về nhiệm vụ và cơ hội học tập để đảm bảo rằng sinh viên được chuẩn bị đầy đủ thực hành chuyên nghiệp’ (IASSW và IFSW, năm 2004, khoản 3.7). Chính công tác chuẩn bị cho sinh viên này đã được đề cập đến bởi các cán bộ cao cấp thuộc các ban ngành và tổ chức. Họ cũng đưa ra ý kiến rằng cần thiết phải phát triển các chương trình giáo dục và đào tạo này thêm nữa. Một yếu tố quan trọng khác trong các cuộc thảo

luận đó là thực hành phải được coi là học tập và không đơn giản là kinh nghiệm làm việc, do đó, cần tập chung vào giáo dục và sinh viên cần được đánh giá theo các tiêu chí do các trường đại học xây dựng trên cơ sở đóng góp của các tổ chức sử dụng lao động và các Hiệp hội công tác xã hội chuyên nghiệp của quốc gia đó. Điều này cho thấy rằng vấn đề chính là thực hành cần được tổ chức, giám sát và đánh giá như thế nào, chứ không phải chỉ là số lượng giờ hoặc ngày mà học sinh thực hành. Sự hợp tác chặt chẽ giữa các trường đại học, cao đẳng và các tổ chức dịch vụ là cần thiết để đạt được điều này.

Dường như các chương trình thực hành của các trường đại học tại Việt Nam thì khác nhau. Mặc dù hiện nay các trường đại học đang theo mô hình đã được phê duyệt bởi Bộ GD&ĐT về việc chia hai giai đoạn cho giáo dục thực hành, tại một số trường đại học mỗi giai đoạn thực hành kéo dài từ 6 đến 8 tuần, trong khi ở những trường khác mỗi giai đoạn khoảng 13 tuần. Điều này có nghĩa rằng một số sinh viên có thể có thời gian thực hành gấp đôi so với những người khác.

Tìm kiếm cơ hội thích hợp để sinh viên có được hướng dẫn thực hành ở lĩnh vực liên quan cũng là một thách thức. Một tiêu chuẩn quốc tế khác quy định rằng người hướng dẫn thực hành và tham gia đánh giá sinh viên phải là nhân viên xã hội có đủ trình độ. Cho đến rất gần đây, có rất ít nhân viên xã hội mới tốt nghiệp làm việc trong các tổ chức dịch vụ, tìm kiếm những người có đủ trình độ để đảm nhiệm vai trò này thì rất khó. Một số trường đại học đã xử lý việc này bằng cách bổ nhiệm cán bộ của trường đại học tham gia hướng dẫn thực hành cho sinh viên theo dự án nào đó ở đó một nhóm sinh viên có thể làm việc cùng nhau và được giám sát bởi một giảng viên đại học. Phương pháp đã tạo cơ hội cho số lượng lớn các sinh viên có được kinh nghiệm thực hành, nhưng nó cũng có thể hạn chế một số kinh nghiệm khác mà chỉ có những người làm việc trực tiếp mới có. Trung tâm Dịch vụ Trung tâm Công tác Xã hội và văn phòng công tác xã hội cho biết họ đã tham gia vào cung cấp giáo dục thực hành cho sinh viên. Hình thức này nên được phát huy vì nó sẽ hỗ trợ nâng cao năng lực cho sinh viên tốt nghiệp. Tuy nhiên, trong giai đoạn tới đây trong thực hiện Đề án quốc gia 32 sẽ vẫn thiếu các nhân viên xã hội đã tốt nghiệp đảm nhiệm vị trí cung cấp giáo dục thực hành cho tất cả sinh viên. Để sinh viên có được cơ hội thực hành tốt phản ánh thực tế vai trò nghề nghiệp thì cần phải suy nghĩ lại phương pháp áp dụng chuẩn quốc tế vào Việt Nam. Nếu không tình hình sẽ trở luẩn quẩn, ở đó giáo dục

thực hành không được thực hiện hiệu quả bởi vì không có đủ nhân viên xã hội có trình độ đang làm việc, và do không có đủ nhân viên xã hội có trình độ nên giáo dục thực hành không chuẩn bị được cho sinh viên ra trường làm việc hiệu quả. Đây là một tình huống xảy ra ở tất cả các quốc gia ở đó công tác xã hội chuyên nghiệp đang phát triển và Việt Nam cần phải tìm giải pháp sáng tạo cho vấn đề này ít nhất là trong tương lai gần. Một giải pháp có thể xem xét đó là sử dụng các cán bộ không có trình độ công tác xã hội nhưng có kinh nghiệm tốt trong tổ chức để hướng dẫn thực hành và những người này cần được tập huấn ngắn hạn về hướng dẫn thực hành và tiếp tục nhận được hỗ trợ và từ các trường đại học về các khái niệm và mô hình công tác xã hội.

## Các yếu tố khác trong Giáo dục và Đào tạo

Ngoài các khía cạnh nói trên về giáo dục và đào tạo, còn một số yếu tố khác cũng ảnh hưởng đến sự phát triển của công tác xã hội chuyên nghiệp. Thứ nhất, những người đang giảng dạy công tác xã hội phải có đủ kiến thức thực hành. Các trường đại học Việt Nam ngày càng có nhiều giảng viên có bằng Cử nhân hoặc Thạc sĩ Công tác Xã hội từ các trường đại học ở nước ngoài. Tuy nhiên, khi các giảng viên này không được tham gia sâu vào thực tế, thì những trọng tâm về lý thuyết trong các chương trình đại học và cao đẳng cũng rất khó thực hiện hiệu quả. Một gợi ý là các giảng viên này nên dành một thời gian ngắn làm việc trong các sở phúc lợi xã hội hoặc các tổ chức để đạt được kinh nghiệm thực tế, nhưng điều này một lần nữa lại liên quan đến vấn đề nguồn lực đặt ra cho cả các trường đại học và các cơ quan. Một giải pháp khác là đưa những người đang làm việc tham gia vào giảng dạy ở các trường đại học, có thể là 'giáo viên thực giảng' để giảng một số thời gian. Điều này đã xảy ra ở một số chương trình nhưng không được coi là thông lệ để vượt qua khái niệm 'phân chia lý thuyết - thực hành'.

Bởi vì nhóm giảng viên công tác xã hội hiện nay chủ yếu được đào tạo từ nước ngoài, phần lớn các tài liệu giáo dục được chuyển thể từ các nước khác. Có hai khía cạnh cho vấn đề này. Đầu tiên, nó cần có thời gian để phát triển và viết tài liệu và sách cho giảng dạy và học tập. Điều này đang được tiến hành nhưng tiến độ còn chậm. Thứ hai, các khái niệm và lý thuyết về công

tác xã hội thường 'nhập khẩu' từ các nước khác. Giảng viên từ các quốc gia khác đã được sử dụng tại Việt Nam để hỗ trợ phát triển của giáo dục công tác xã hội và hiện nay vẫn tiếp tục được tham gia. Bởi vì công tác xã hội có liên quan tới lối sống của con người nên một số khía cạnh lý thuyết công tác xã hội cần phải được điều chỉnh hoặc thậm chí xem xét lại cho phù hợp với bối cảnh cụ thể. Đây là một tiến trình được gọi là 'bản địa hóa' hoặc 'authentization' (ví dụ, xem Yan và Cheung, 2006). Tiến trình này chỉ xảy ra ở giai đoạn đầu ở Việt Nam và nên được tiếp tục để nghề công tác xã hội phát triển theo 'tiêu chuẩn quốc tế, nhưng phù hợp với đặc điểm địa phương' như ở các nước khác.

Cuối cùng, hiện nay có nhiều sinh viên tốt nghiệp Cử nhân Công tác xã hội. Hầu hết trong số này không làm công việc về công tác xã hội, hoặc trực tiếp hoặc gián tiếp, mà đã tìm công việc trong các lĩnh vực khác, đơn giản vì họ thiếu cơ hội việc làm trong lĩnh vực công tác xã hội. Điều này phần nào có thể được giải quyết bằng cách tăng số lượng vị trí công việc cho nhân viên xã hội và hướng đến tuyển dụng Cử nhân Công tác xã hội khi tuyển nhân viên mới. Còn một vấn đề khác liên quan đến việc mở rộng số lượng đào tạo công tác xã hội trong các trường đại học. Ở đây không chỉ thiếu giảng viên có trình độ và kinh nghiệm cần thiết để cung cấp các chương trình giáo dục và đào tạo "cầu nối" cho các cán bộ và những người hiện đang làm công tác xã hội, mà còn là vấn đề đào tạo liên tục số lượng sinh viên tốt nghiệp cho một lĩnh vực không có đủ cơ hội việc làm và dẫn đến lãng phí nguồn lực. Trong khi đó nguồn lực này lẽ ra có thể được sử dụng cho khía cạnh khác để phát triển nghề công tác xã hội.

## Tóm tắt

Phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp ở Việt Nam một phần được bắt đầu từ các chương trình giáo dục và đào tạo công tác xã hội để nâng cao chất lượng hệ thống phúc lợi xã hội. Điều này, ở một khía cạnh nào đó, đã cho phép các chương trình giáo dục và đào tạo công tác xã hội phát triển nhanh hơn hệ thống thực hành và hệ thống dịch vụ. Tuy nhiên, việc cung cấp giáo dục và đào tạo là rất quan trọng trong việc phát triển một lực lượng lao động. Do đó giáo dục và đào tạo cần tiếp tục là một ưu tiên quan trọng trong việc thực hiện Đề án quốc gia 32. Tình hình này dường như đã tạo ra một số thách thức. Phần báo cáo này đã xác định các vấn đề này và được tóm tắt như sau.



- *Mức độ bao phủ của giáo dục và đào tạo.* Một số lượng rất lớn cán bộ đã được tập huấn cơ bản, ngắn hạn, tại chức. Tuy nhiên, không có một chiến lược rõ ràng về việc sử dụng các chương trình giáo dục và đào tạo này. Đường như các chương trình này có một vài chức năng: để đào tạo các thành viên của lực lượng lao động, các nhà lãnh đạo và những người khác về công tác xã hội; và đơn giản là chương trình đào tạo này là một phần thưởng để khuyến khích nhân viên. Do đó, tác động của chương trình giáo dục và đào tạo này rất khó xác định. Do vậy cần có một tiến trình đánh giá chuẩn mực, gắn kết với thực trạng của những người tham gia đào tạo để xây dựng một chương trình giáo dục và đào tạo dựa trên kiến thức và kỹ năng họ đã có từ trước đó.
- *Chiều sâu của giáo dục và đào tạo.* Trong khi rất nhiều sự chú ý hiện đang dành cho các chương trình đào tạo ngắn hạn, tại chức, thì trong thập kỷ qua một số lượng rất lớn sinh viên cũng đã tốt nghiệp Cử nhân Công tác xã hội. Tuy nhiên, rất ít sinh viên tốt nghiệp đã được làm việc trong hệ thống an sinh xã hội. Một phần là do có rất ít vị trí việc làm được tạo mới trong khi đó lại cần đào tạo lại cho các cán bộ hiện có. Có một sự miễn cưỡng để ưu tiên sinh viên tốt nghiệp công tác xã hội cho các vị trí công tác xã hội hiện nay vì chương trình đào tạo hiện nay chưa có hệ thống thực hành hiệu quả.
- *Những phản hồi về chương trình giáo dục và đào tạo.* Các lãnh đạo ban ngành và tổ chức đã đặt câu hỏi về mức độ mà các chương trình đào tạo hiện nay chuẩn bị thực hành đầy đủ cho sinh viên tốt nghiệp. Vấn đề là làm thế nào để đạt được điều này, bởi vì thiếu các cán bộ được đào tạo đầy đủ để hướng dẫn sinh viên thực tập thì rất khó cho cơ hội học tập tốt, trong khi đó để có những cán bộ như vậy thì cần có những nhân viên được đào tạo đầy đủ những người trước đó đã có cơ hội học tập tốt. Vì vậy có một vòng luẩn quẩn trong mối quan hệ giữa thực hành và giáo dục đào tạo mà cần phải được giải quyết. Ngoài ra cần phải 'địa phương hóa' các khái niệm và lý thuyết công tác xã hội cùng với việc xây dựng tài liệu giáo dục cho các chương trình công tác xã hội ở Việt Nam.
- *Tầm quan trọng của việc sử dụng nguồn lực trong giáo dục và đào tạo công tác xã hội.* Giáo dục và đào tạo công tác xã hội là một yếu tố quan trọng trong việc thực hiện Đề án quốc gia 32, vì nó khuyến khích sự phát triển của nghề này tại Việt Nam. Đã có những nguồn lực đáng kể đầu tư vào lĩnh vực này, vì vậy điều quan trọng là những nguồn lực này được sử dụng như thế nào cũng là một phần đánh giá của Đề án Quốc gia. Một chương trình giáo dục và đào tạo hiệu quả hơn sẽ tăng cường sự phát triển chung của công tác xã hội chuyên nghiệp.

Bên cạnh nguồn lực; cấu trúc và hệ thống; giáo dục và đào tạo, vấn đề về khung pháp lý và các chính sách liên quan cũng đã được bàn đến trong nhiều cuộc họp và phỏng vấn cho đợt đánh giá này, vì vậy nội dung này sẽ được trình bày trong Phần sau của báo cáo.



## PHẦN 4

# KHUNG PHÁP LÝ

### Giới thiệu

Từ năm 2011 Vụ Pháp chế của Bộ LĐTB & XH đã tiến hành rà soát pháp lý liên quan đến nghề công tác xã hội. Rà soát này được hỗ trợ bởi UNICEF Việt Nam. Trong phần báo cáo này, nội dung liên quan đến khung pháp lý của công tác xã hội được tổng hợp từ các thông tin thu được từ các cuộc họp và các cuộc phỏng vấn, cùng với kết quả của rà soát pháp lý.

Trên thế giới có hai loại văn bản quy phạm pháp luật phổ biến liên quan đến công tác xã hội chuyên nghiệp. Loại văn bản đầu tiên là luật pháp và các văn bản pháp lý khác quy định vai trò, quyền hạn và trách nhiệm của công tác xã hội. Loại văn bản quy phạm pháp luật này cho biết nhân viên xã hội chuyên nghiệp có quyền hạn gì, cũng như nêu rõ những nhiệm vụ và các hoạt động của nhân viên xã hội phải thực hiện trong những trường hợp cụ thể. Nói cách khác, một số luật cho phép nhân viên xã hội hành động nhưng cũng có những yêu cầu cụ thể. Loại văn bản quy phạm pháp lý thứ hai là những văn bản liên quan đến nghề công tác xã hội. Chúng bao gồm luật pháp và văn bản pháp lý khác để xác định bản chất của nghề công tác xã hội, tiêu chí cho các thành viên của nghề này và, ở một số nước, quy định nghề này được cấu trúc như thế nào. Cả các loại văn bản quy phạm pháp luật này đều được đề cập trong báo cáo này.

### Khung pháp lý cho thực hành

Ở tất cả các tỉnh, huyện, xã thuộc địa bàn đánh giá này, các nhà lãnh đạo và các cán bộ đều nhận xét về những điều mà họ cho là những điểm thiếu hụt hoặc điểm yếu trong khuôn khổ pháp lý liên quan đến thực hành công tác xã hội. Các lĩnh vực thực hành bao gồm trẻ em và gia đình, sức khỏe tâm thần, khuyết tật, người cao tuổi, các bệnh viện và phòng khám, nhưng chủ yếu các thảo luận đã tập trung vào những nhiệm vụ mà nhân viên xã hội phải thực hiện và cần có những thẩm quyền để

khiến thân chủ phải thực hiện một số việc cụ thể.

Một ví dụ đã được thảo luận ở tất cả ba tỉnh đó là những trường hợp trẻ em có nguy cơ. Giám đốc của một Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội bày tỏ quan điểm rằng thiếu một cơ chế rõ ràng để nhân viên xã hội có thẩm quyền tiến hành điều tra các trường hợp trẻ em có nguy cơ. Giám đốc này cho rằng Thông tư 23/2010/TT-BLĐTBXH cung cấp một số cơ sở để tiến hành can thiệp, nhưng nó tập trung vào nhóm trẻ em bị lạm dụng tình dục và bạo lực mà không tạo ra một cơ chế để can thiệp cho những trường hợp khác. Mục đích bảo vệ trẻ em khỏi tất cả các nguy cơ đã được quy định tại Nghị định 144/2013/NĐ-CP, nhưng điều này chỉ giải quyết các vi phạm quyền trẻ em ở mức độ tổng quát mà không đưa ra những quyền hạn cần thiết để hành động trong những tình huống cụ thể. Các hình thức nguy cơ của trẻ em cần phải được giải quyết bằng văn bản pháp luật cụ thể hoặc nhân viên xã hội cần phải có thẩm quyền can thiệp và sử dụng các văn bản quy phạm pháp luật như Nghị định 144 làm cơ sở để xác định hành động. Ý kiến sau này cho thấy có thể áp dụng Nghị định này thông qua các quyết định, thông tư và do đó không cần phải tạo ra một luật đầy đủ. Tuy nhiên, dù có đi theo hướng nào thì hiện nay nhân viên xã hội vẫn nghĩ rằng họ cần phải có khuôn khổ pháp lý để định hướng hành động trong tất cả các tình huống cần đến sự giúp đỡ của họ.

Đối với một số loại nguy cơ của trẻ em, chẳng hạn như buôn bán người, trọng tâm hiện nay là tập chung giúp trẻ tiếp cận tư vấn và hỗ trợ pháp lý, vì vậy nó thuộc về trách nhiệm của ngành Tư pháp. Trong cả ba tỉnh tham gia đánh giá, cán bộ ngành LĐTBXH và ngành Tư pháp đã nói về sự khác biệt giữa vai trò của nhân viên xã hội và các luật sư, mà điều này đã được khẳng định trong pháp luật. Hiện nay chủ yếu phụ thuộc vào sự hợp tác tại địa phương, mà điều này lại đang thiếu cơ sở pháp lý. Đối với nhân viên xã hội điều này còn thách thức hơn bởi vì họ phải thực hiện vai trò của cán bộ quản lý trường hợp. Thẩm quyền cho nhân viên xã hội không

chỉ để thực hiện các dịch vụ hỗ trợ dựa vào cộng đồng (như giáo dục, tập huấn và chăm sóc cá nhân) mà còn giúp họ định hướng cuộc sống của trẻ em và thanh thiếu niên. Liên quan đến vấn đề này, ở nhiều quốc gia, nhân viên xã hội đại diện cho nhà nước để thực hiện các trách nhiệm thường được thực hiện bởi cha mẹ. Ví dụ, pháp lý đã cho phép nhân viên xã hội đi cùng với trẻ em và thanh thiếu niên khi chúng phải tham gia phỏng vấn trong hệ thống tư pháp như trong trường hợp có cáo buộc về xâm hại. Đây cũng là một thực tế phổ biến ở nhiều nước.

Luật Con nuôi đang trong quá trình chỉnh sửa lại. Điều này cần phải xem xét ở cấp quốc gia để nhân viên xã hội có được vai trò trong việc đánh giá tình hình của một đứa trẻ, làm việc với cha/mẹ để nếu đứa trẻ không phải mồ côi hoàn toàn, và kết nối với các gia đình nhận nuôi tiềm năng. Điều này phù hợp với “chuẩn mực” quốc tế trong việc tạo ra vai trò cho nhân viên xã hội ở những quốc gia đã tham gia ký Công ước Hague (như Úc, Canada, Hồng Kông, Philippines, Nam Phi, Mỹ). Hiện nay ở Việt Nam một số nhiệm vụ (ở một số trường hợp thì tất cả những nhiệm vụ này) được thực hiện bởi cảnh sát, cán bộ Tư pháp và cán bộ thực thi pháp luật khác. Như đã đề cập đến các trường hợp trẻ bị xâm hại và có nguy cơ, vì vậy khuôn khổ pháp lý cần phải được rõ ràng hơn để cho phép từng ngành có thể hoàn thành nhiệm vụ của mình.

Bạo lực gia đình là một vấn đề đã được thảo luận tại các địa phương. Đây là một vấn đề xã hội có ảnh hưởng đến nhiều (có lẽ tất cả) xã hội. Tuy nhiên, can thiệp vấn đề này có thể xung đột với văn hóa tín ngưỡng về mối quan hệ gia đình. Do đó, kể từ khi giải thể Ủy ban Dân số, Gia đình và Trẻ em (UBDSGĐTE), trách nhiệm về lĩnh vực này đã được trao cho Bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch. Công tác truyền thông và nâng cao nhận thức trong cộng đồng đã được tăng cường. Ở tất cả các địa phương, cán bộ Văn hoá, Thể thao và Du lịch rất hoan nghênh khả năng sau này nhân viên xã hội có vai trò can thiệp để hỗ trợ nạn nhân. Tuy nhiên, nhân viên trung tâm DVCTXH báo cáo rằng vì họ không có thẩm quyền can thiệp nên những kẻ bạo hành có thể đe dọa họ. Mặc dù vậy, ở cấp trung ương, các cán bộ cho rằng luật về phòng chống bạo lực đã quy định bất cứ ai cũng có quyền hợp pháp can thiệp những đối tượng bạo hành. Nhưng đây không phải là thẩm quyền đưa ra hình phạt mà chỉ cho phép nhân viên xã hội giáo dục đối tượng nếu được chấp thuận. Điều cần thiết ở đây là nhân viên xã hội phải có thẩm quyền để bảo vệ an toàn cho nạn nhân (thường

là phụ nữ) mà không bị cản trở bởi các thủ phạm (thường là nam giới). Có một hệ thống mà hiện nay đang hoạt động ở nhiều quốc gia đó là “ngôi nhà an toàn”, mô hình này cũng đang tồn tại ở một số khu vực ở Việt Nam (được thực hiện bởi Sở Văn hóa, Thể thao và Du lịch, Hội Phụ nữ, hoặc cả hai tổ chức cùng làm việc với nhau). Tuy nhiên, nhiều đại biểu tham gia cho biết cần phải có một luật rõ ràng, bởi vì các biện pháp can thiệp có thể đi ngược với văn hóa về vai trò của người chồng trong gia đình, ngay cả khi họ vi phạm quyền an toàn của người vợ khỏi các hành vi bạo hành.

Năm 2013, UNICEF Việt Nam và Bộ LĐTB&XH đã có một báo cáo về rà soát các văn bản pháp lý liên quan đến hoạt động công tác xã hội chuyên nghiệp tại: Úc, Canada, Hồng Kông, Nhật Bản, Malaysia, New Zealand, Singapore, Nam Phi, Hàn Quốc, Philippines; Anh; và Mỹ. Các lĩnh vực thực hành sau đây thường được quy định trong luật và các văn bản quy phạm pháp luật khác tại các quốc gia này:

- Về trẻ em
  - Bảo vệ trẻ em
    - Nhận con nuôi
    - Chăm sóc ngoài gia đình (chăm sóc nhận nuôi)
  - Về gia đình và hôn nhân
    - Ly hôn - hòa giải
    - Bạo lực gia đình
- Chăm sóc sức khỏe tâm thần
- Chăm sóc sức khỏe thể chất
- HIV / AIDS
- Khuyết tật
- Người già cô đơn và dễ bị tổn thương
- Tư pháp hình sự
  - Cải tạo người chưa thành niên
  - Cải tạo tại cộng đồng
  - Phúc lợi nhà tù (kể cả phúc lợi của gia đình tù nhân)
- An sinh xã hội
  - Đánh giá và hỗ trợ tâm lý xã hội cho đối

tượng có nhu cầu cá nhân và gia đình phức tạp

Các văn bản quy phạm pháp luật này hoặc là trao quyền hoặc là bắt buộc nhân viên xã hội thực hiện những nhiệm vụ cụ thể. Việt Nam hiện nay đang ở giai đoạn phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp, có thể chưa cần sửa đổi hoặc xây dựng luật quy định vai trò và trách nhiệm công tác xã hội trong tất cả các lĩnh vực này. Một số lĩnh vực nói trên có thể được đề cập trong một số quyết định hoặc thông tư quy định về vai trò của công tác xã hội để bổ sung quy định hiện hành. Tuy nhiên, ở một số lĩnh vực bức xúc hoặc ở những trường hợp sửa đổi luật, thì cần xem xét bổ sung các quyền hạn và nhiệm vụ của công tác xã hội.

Trong báo cáo Rà soát pháp lý năm 2013 cho thấy rằng các quốc gia được nêu trong báo cáo đều có những quy định về vai trò của công tác xã hội cho các lĩnh vực như bảo vệ trẻ em, không chỉ cho các trường hợp bị xâm hại mà cho tất cả các trường hợp có hoàn cảnh đặc biệt. Tương tự như vậy, vai trò của công tác xã hội cũng được đề cập cho lĩnh vực con nuôi và chăm sóc thay thế. Các lĩnh vực này đều quy định vai trò của công tác xã hội trong việc xác định và khuyến nghị các khung hình phạt.

Việt Nam hiện đang hoàn thành rà soát pháp lý liên quan đến công tác xã hội và đã cam kết thúc đẩy nghề CTXH ở một số lĩnh vực (như bảo vệ trẻ em, nuôi con nuôi). Tuy nhiên, vì tất cả các lĩnh vực nói trên đều cần có công tác xã hội hoạt động hiệu quả, giải pháp trước mắt là cần xây dựng các quyết định và thông tư để hướng dẫn cơ chế hoạt động và việc này cần phải thực hiện sớm theo như ý kiến của các đại biểu tại địa phương.

## Khung pháp lý cho dịch vụ xã hội

Là một phần tạo nên công tác xã hội chuyên nghiệp, các văn bản luật và dưới luật đã đem lại những thay đổi về cấu trúc và hệ thống phúc lợi xã hội. Nghị định 68/2008/NĐ-CP đã tạo ra những thay đổi đáng kể đối với các thủ tục liên quan đến Trung tâm Bảo trợ xã hội bao gồm cả việc thành lập, hoạt động, giải thể của cả tổ chức công và tư nhân. Là một phần của việc thực hiện Quyết định 32/2010/QĐ-TTg, Thông tư 09/2013/TTLT-BLĐTBXH-BNV đã hướng dẫn về chức năng và cấu trúc của Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội công. Thông tư 09 cho hướng dẫn cụ thể cách thức các dịch vụ công tác xã hội chuyên nghiệp sẽ được tổ chức, nêu

rõ cấu trúc tổ chức cũng như vai trò của các giám đốc và phó giám đốc, cũng như các phòng hành chính, tư vấn và hỗ trợ, đào tạo, phát triển cộng đồng và các phòng ban khác theo nhu cầu và quyết định của Ủy ban nhân dân. Thông tư này quy định cụ thể các lĩnh vực cần thiết mà Trung tâm cần giải quyết, nhìn chung là phù hợp với tiêu chuẩn quốc tế được liệt kê trong phần trước của báo cáo này. Thông tư 09 cũng nêu 15 loại hình dịch vụ chuyên nghiệp để được cung cấp. Đó là:

- 1) cung cấp dịch vụ cho các thân chủ cần được bảo vệ khẩn cấp (tiếp nhận, đánh giá, thực hiện kế hoạch an toàn, hỗ trợ ban đầu và điều trị sức khỏe ban đầu);
- 2) cung cấp dịch vụ tư vấn và chăm sóc thể chất;
- 3) cung cấp tư vấn về các chính sách và chương trình xã hội, hợp tác với các tổ chức có liên quan trong việc đưa ra kế hoạch bảo vệ an toàn, chuyển gửi và tiếp cận đến các dịch vụ phù hợp;
- 4) xây dựng và thực hiện kế hoạch can thiệp;
- 5) thực hiện kế hoạch phòng ngừa bảo vệ thân chủ;
- 6) hỗ trợ hòa nhập cộng đồng;
- 7) quản lý trường hợp;
- 8) cung cấp dịch vụ giáo dục và xây dựng năng lực;
- 9) phát triển cộng đồng (đề xuất các chính sách và chương trình xã hội cho đối tượng, xây dựng mạng lưới cộng tác viên cộng xã hội đồng và tình nguyện viên, huy động nguồn lực của cộng đồng);
- 10) tổ chức chia sẻ thông tin và nâng cao nhận thức;
- 11) tiến hành nghiên cứu và khảo sát liên quan đến an sinh xã hội;
- 12) quản lý nguồn tài chính, tài sản công, và nhân sự;
- 13) huy động và tiếp nhận các nguồn hỗ trợ tài chính và hiện vật của các nhà tài trợ trong nước và quốc tế;
- 14) cung cấp dịch vụ có thu phí;

15) tiến hành các hoạt động khác theo yêu cầu của cơ quan chức năng có liên quan.

So với những nhu cầu của xã hội thì những dịch vụ này là phù hợp và phù hợp với thông lệ quốc tế trong việc cung cấp các dịch vụ công tác xã hội công.

Một đặc điểm quan trọng của các quy định này là các Trung tâm dịch vụ công tác xã hội được thành lập như đơn vị tổ chức riêng biệt, với cấu trúc của riêng mình. Hơn nữa, theo các nghiên cứu trước đây và tài liệu tham khảo từ năm 2009, những Quyết định và Thông tư có liên quan xác định rằng các Trung tâm Công tác Xã hội sẽ được thành lập ở cấp huyện, chịu trách nhiệm trước Ủy ban nhân dân cấp huyện. Tuy nhiên, theo báo cáo ở mọi cấp từ bộ ngành trung ương qua các tỉnh, huyện, xã, đã không có đủ nguồn lực để thực hiện đúng chính sách này. Có hai sự khác biệt lớn giữa các văn bản pháp luật và thực hành thực tiễn ở chỗ, một là, gần như tất cả các Trung tâm đã được thành lập đều ở cấp tỉnh và, hai là, có hai tỉnh đặt Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội trong Trung tâm Bảo trợ xã hội. Hai điểm này nên được giải quyết một cách riêng biệt.

Liên quan đến vị trí của Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội ở cấp tỉnh, cả Bộ LĐTBXH và Sở LĐTBXH đều giải thích rằng nguồn lực cần thiết để thành lập Trung tâm cấp huyện là rất lớn. Để tạo ra một Trung tâm thì cần có cả hạ tầng cơ sở và có cả đội ngũ nhân viên được đào tạo một cách phù hợp. Với cả hai khía cạnh, phần lớn các quan điểm cho rằng yêu cầu của Quyết định và Thông tư hiện nay không thể phù hợp với nguồn lực hiện có. Mặc dù nguồn nhân lực đang được phát triển (như đã thảo luận trong phần trước của báo cáo này), điều này được thực hiện trong bối cảnh chính phủ đang giảm biên chế. Bên cạnh đó, có rất nhiều hạn chế về tài chính và hạ tầng cơ sở để thành lập những cơ sở cần thiết và những trang thiết bị cho Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội có thể hoạt động và hoàn thành các nhiệm vụ đặt ra trong Thông tư 09. Vì vậy, do những hạn chế của cả nguồn lực vật chất và con người, cho đến nay chỉ thành lập được phần lớn trung tâm dịch vụ công tác xã hội ở cấp tỉnh. Do đó, việc thực thi các văn bản quy phạm pháp luật chưa phù hợp vào thời điểm này.

Việc đưa các trung tâm dịch vụ công tác xã hội mới đặt trong Trung tâm Bảo trợ xã hội đã xuất hiện từ khi có những hạn chế về nguồn lực này. Mặc dù ở các tỉnh như Đồng Tháp và Quảng Ninh đã có xã hội Trung tâm Dịch vụ CTXH độc lập, điều này là do các trung tâm đã được cấp kinh phí bổ sung hoặc từ Ủy ban nhân dân

các tỉnh. Thật vậy, hai Trung tâm Công tác Xã hội tỉnh Đồng Tháp và Quảng Ninh là trường hợp ngoại lệ và mô hình bình thường hiện nay chính là cái đang được phát triển ở tất cả các tỉnh khác.

Ở Thanh Hóa, đoàn đánh giá chỉ đến thăm được một Trung tâm dịch vụ công tác xã hội cấp tỉnh. Trung tâm đã được thành lập theo hướng dẫn của Thông tư 09 để thực hiện các nhiệm vụ và loại hình dịch vụ được quy định. Tuy nhiên, nó không chỉ là một Trung tâm ở cấp tỉnh mà còn là một phần của Trung tâm Bảo trợ xã hội hiện nay. Cách thức mà Trung tâm được chuyển đổi là tạo ra một khu riêng cho Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội, do đó, các chức năng có thể duy trì riêng biệt. Tuy nhiên, có một yếu tố bổ sung ở đây là Trung tâm Bảo trợ xã hội không cung cấp chăm sóc dài hạn và nơi cư trú cho những người dễ bị tổn thương mà cung cấp dịch vụ phẫu thuật chỉnh hình và phục hồi chức năng cho người khuyết tật (đối tượng này chủ yếu là thanh niên). Theo ý nghĩa này, chức năng của Trung tâm BTXH giống một phòng khám hoặc bệnh viện hơn là một trung tâm bảo trợ xã hội, ít nhất là hiểu theo khái niệm quốc tế. Đó là, thay vì cung cấp dịch vụ chăm sóc xã hội dài hạn để thay thế cho chăm sóc của gia đình, thì cơ sở này lại cung cấp (ngắn hạn) những can thiệp khẩn cấp. Trên thế giới, chăm sóc tập chung đang bị chỉ trích nặng nề trong những năm gần đây, đặc biệt là dịch vụ chăm sóc tập trung cho trẻ em. Cụ thể, các trung tâm này đã buộc phải đóng cửa khi có các bằng chứng về lạm dụng trẻ em và họ đã phải tạo ra mô hình chăm sóc thay thế tại gia đình như chăm sóc nhận nuôi (Fernandez & Barth, 2010). Chỉ còn cơ sở cho người chưa thành niên phạm tội là vẫn được duy trì. Đối với người lớn, các trung tâm có xu hướng được chuyên nghiệp hóa, chẳng hạn như chăm sóc cho người già không nơi nương tựa và cần được trợ giúp hay những trẻ tuổi bị khuyết tật về thể chất hoặc trí tuệ. Tuy nhiên, trong mọi trường hợp dịch vụ chăm sóc tập chung dài hạn nên được tách ra khỏi dịch vụ cung cấp cho cộng đồng, do đó, cuộc sống của người dân trong cơ sở này được đảm bảo và tôn trọng.

Tình hình hiện nay thiếu sự rõ ràng và nhất quán. Đặc biệt, không có sự phù hợp giữa Thông tư 09 và sự phát triển Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội cấp tỉnh. Tuy nhiên, điều này không chỉ đơn giản là sự thay thế ý tưởng thành lập Trung tâm cấp huyện bằng việc chỉ thành lập Trung tâm ở cấp tỉnh. Nếu ở những nơi này họ thành lập được Trung tâm hoặc văn phòng công tác xã hội ở cấp huyện thì khả năng tiếp cận và việc tập trung vào cộng đồng sẽ tốt hơn và đây chính là mục

tiêu đặt dịch vụ này ở cấp huyện. Vì vậy, cần phải xem xét cẩn thận cho dù thực tế hiện nay đang tập trung vào cấp tỉnh nhưng về lâu dài vẫn nên duy trì mục tiêu hay coi như là một bước bổ sung cho giải pháp hiện nay là thành lập Trung tâm ở cấp huyện.

## Khung pháp lý cho nghề công tác xã hội

Hiện nay các văn bản pháp luật liên quan đến công tác xã hội bao gồm một loạt các quyết định, thông tư. Ví dụ, từ giai đoạn đầu tiên thực hiện Quyết định 32/2010/QĐ-TTg đã có Thông tư 08/2010/TT-BNV quy định mã nghề công tác xã hội và Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ liên quan đến từng chức danh công tác xã hội. Gần đây bổ sung thêm Thông tư 07/2013/TT-BLĐTBXH quy định tiêu chuẩn nghiệp vụ cộng tác viên xã hội ở cấp xã/ phường và Quyết định 2514/2011/QĐ-BYT về phát triển nghề CTXH trong hệ thống y tế. Các văn bản này cung cấp một khuôn khổ pháp lý cơ bản về vai trò của nghề công tác xã hội và chúng cũng bắt đầu thiết lập một cấu trúc dịch vụ chuyên nghiệp.

Ở nhiều quốc gia khác, công tác xã hội được quy định ở trong luật hoặc pháp lệnh để xác định rõ vai trò của công tác xã hội và thiết lập cơ chế quản lý thúc đẩy nghề công tác xã hội và đồng thời kiểm soát chức năng và hoạt động của nó trong xã hội. Vì vậy, những luật này thường có các mục tiêu sau đây:

1. Định nghĩa về nghề công tác xã hội, bao gồm cả trình độ mà một người có để được coi là một nhân viên xã hội;
2. Thúc đẩy sự quan tâm nghề nghiệp bằng cách bảo vệ danh tiếng và sự liêm chính của nghề;
3. Thiết lập cơ chế quản lý, bao gồm ban hoặc ủy ban quản lý có thẩm quyền kiểm soát thực hành công tác xã hội của các cá nhân;
4. Thực hiện kiểm soát các chương trình giáo dục và đào tạo công tác xã hội;
5. Tư vấn cho Bộ trưởng và các nhà lãnh đạo về công tác xã hội chuyên nghiệp;
6. Thúc đẩy và nâng cao nhận thức về nghề công tác xã hội.

Ví dụ, một trong các quốc gia của OECD, nơi công tác xã hội đã phát triển thành một nghề, đã xây dựng được luật về công tác xã hội<sup>1</sup>. Ở châu Á, công tác xã hội ít phát triển hơn, nhưng ở các quốc gia như Nhật Bản và Hàn Quốc, công tác xã hội được quy định bởi pháp luật, trong khi đó ở Hồng Kông và Singapore được quy định thông qua pháp lệnh. Vì Hồng Kông là một đặc khu hành chính của Trung Quốc, pháp lệnh là hình thức văn bản pháp lý cao nhất và mạnh nhất của hệ thống pháp luật, và Pháp lệnh quy định Nhân Viên Xã Hội của Hồng Kông, Chương 505 (1997) được coi là khuôn khổ pháp lý rất hiệu quả. Các luật này nêu rõ ai có thể là 'nhân viên xã hội', chỉ hạn chế cho những người sở hữu bằng đại học công tác xã hội, cũng như đưa ra cơ chế đăng ký hoặc cấp giấy phép cho những người có đủ trình độ. Hệ thống đăng ký hoặc cấp giấy phép không chỉ giúp các tổ chức tuyển dụng biết được ai là nhân viên xã hội đủ điều kiện, mà còn có quyền hủy bỏ đăng ký hoặc thu hồi giấy phép đối với các trường hợp thực hành không đúng và do đó một nhân viên xã hội như vậy có thể bị cấm hành nghề.

Ở Philippines, Nam Phi và Vương quốc Anh, có những luật tổng hợp về nghề công tác xã hội và cơ cấu tổ chức của các dịch vụ công tác xã hội, trong khi đó ở các nước khác luật này là riêng biệt. Điều này đơn giản chỉ là sự phản ánh về hệ thống pháp lý và lịch sử của các nước này. Ngoài ra, luật của nhiều quốc gia trong đó có Nam Phi và Anh cũng quy định các mức độ bán chuyên nghiệp về công tác xã hội, chẳng hạn như vai trò của 'trợ lý nhân viên xã hội'. Cụm từ 'trợ lý nhân viên xã hội' và 'kỹ thuật viên công tác xã hội' cũng có thể được sử dụng. Một trong những vấn đề có thể xảy ra khi công tác xã hội không được luật hóa đó là sự thiếu sự rõ ràng về đào tạo và thực hành chuyên nghiệp. Sự nhầm lẫn này có thể được nhìn thấy ở rất nhiều người ở Việt Nam. Trong đánh giá này, nhiều lãnh đạo cấp tỉnh đã hiểu rõ rằng thuật ngữ 'nhân viên công tác xã hội' có liên quan đến hai vai trò cụ thể được quy định tại Thông tư 08/2010/TT-BNV và Thông tư 34/2010/TT-BLĐTBXH. Tuy nhiên ở các cấp khác nhau, đặc biệt là ở cấp xã, thuật ngữ công tác xã hội dường như được sử dụng để chỉ cán bộ ngành LĐTB&XH, bao gồm cả cán bộ LĐTB&XH được quy định trong Thông tư 08 và 34 như là 'trợ lý nhân viên xã hội', hoặc những người chỉ có trình độ đào tạo sơ cấp. Có thể so sánh giữa 'bác

1 Là một ngoại lệ, Úc có một hệ thống 'tự điều chỉnh', ở đó chính phủ cho phép nghề này tự điều chỉnh. Tuy nhiên, CTXH của Úc đang gặp nhiều khó khăn trong những năm gần đây bởi vì thiếu khung pháp lý của luật và hiện nay họ đang phải ra soát lại.

sĩ' và 'trợ lý bác sĩ', hoặc 'y tá' và 'trợ lý' hay 'giáo viên' và 'trợ giảng' thì sẽ phân biệt rõ hơn. Thông tư 07/2013/TT-BLĐTBXH quy định về vai trò của cộng tác viên xã hội ở cấp xã, tại các địa bàn thực hiện đánh giá, thuật ngữ này không rõ đã được sử dụng trong thực tế như thế nào. Tuy nhiên, Thông tư này cũng nói rõ rằng người này đóng vai trò phụ trợ và không giống như một 'nhân viên xã hội' như được quy định ở một Thông tư khác.

Một khía cạnh khác của pháp luật liên quan đến nghề công tác xã hội là cung cấp một khuôn khổ để phát triển hiệp hội nghề nghiệp. Trên thế giới, luật về vấn đề này rất khác nhau. Thật vậy, một số nước như Anh có luật pháp khá mạnh về thực hành công tác xã hội và đăng ký nghề nghiệp, các hội nghề nghiệp không được quy định riêng, mà được kiểm soát theo các luật chung quy định cho các tổ chức xã hội dân sự. Về khía cạnh này, Việt Nam cũng giống như các quốc gia như Hồng Kông, ở đó hiệp hội nghề nghiệp cần phải được luật hóa. Hiện nay Hội công tác xã hội được nằm trong Hội Dạy Nghề và Nghề Công tác xã hội Việt Nam thông qua Quyết định 272/2013/QĐ-BNV. Tuy nhiên, mặc dù Quyết định này phần lớn đề cập đến công tác xã hội chứ không phải là đào tạo nghề, nhiều người đã tham gia vào công tác xã hội là những cán bộ hoặc giáo viên lo ngại rằng sự kết hợp của hai nhóm nghề nghiệp khác nhau này là không có lợi cho công tác xã hội. Có hai lý do cho việc này. Đầu tiên, nó không có sự phân biệt giữa hai lĩnh vực nghề nghiệp này, do đó, những người ở bên ngoài như các nhà lãnh đạo và các thành viên cộng đồng có thể nghĩ rằng công tác xã hội cũng giống như dạy nghề và có những kỳ vọng sai. Thứ hai, các chức năng được thực hiện bởi hội nghề nghiệp cho các thành viên sẽ không thể đạt được, bao gồm cả việc tạo ra mạng lưới để chia sẻ thông tin khoa học và phát triển kỹ năng và đảm bảo tất cả các nhân viên xã hội phải hiểu được quy chuẩn đạo đức và các yêu cầu nghề nghiệp khác. Thật vậy, một phần vai trò quan trọng của một hội là để giúp các thành viên phát triển được quy tắc đạo đức. Trong số cán bộ và giáo viên công tác xã hội đang có sự nhầm lẫn về việc liệu quy tắc đạo đức này đã được đưa ra chưa vì không ai báo cáo là đã nhìn thấy nó. Mạng lưới đang được phát triển nhưng xuất hiện theo khu vực thông qua các trung tâm và văn phòng chứ không phải thông qua các hiệp hội hiện nay.

Tổ chức đứng đầu về công tác xã hội trên thế giới, Hiệp hội CTXH thế giới (IFSW), hiện đang có hơn 90 quốc gia

thành viên. Các thành viên chính thức của IFSW là các hội nghề nghiệp công tác xã hội quốc gia và Việt Nam đã được nhận vào là thành viên vào năm 2012 dưới tiêu đề là Hội Công tác Xã hội Việt Nam. Thật vậy, có một vài quốc gia có hiệp hội kết hợp giữa công tác xã hội với các ngành nghề liên quan chặt chẽ khác, chẳng hạn như Hiệp hội CTXH và tâm lý học của Palestine, Việt Nam là nước duy nhất có hiệp hội kết hợp giữa hai lĩnh vực hoàn toàn khác nhau này. Như vậy, cần có sự điều chỉnh lại càng sớm càng tốt. Chủ tịch Hiệp hội Dạy nghề và Nghề Công tác xã hội Việt Nam thừa nhận rằng trong tương lai gần nó cần có một Hội CTXH độc lập để giúp phát triển công tác xã hội tại Việt Nam cũng như cung cấp cơ sở cho quan hệ đối tác quốc tế mạnh mẽ. Tuy nhiên, bà Chủ tịch cũng chỉ ra rằng đây là một vấn đề đối với các quy trình pháp lý và như vậy sẽ cần phải được lên kế hoạch cẩn thận.

## Tóm tắt

Có hai khía cạnh khác nhau và quan trọng của pháp luật trong việc phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp. Thứ nhất là các luật quy định các hoạt động của nhân viên xã hội và thứ hai là khuôn khổ pháp lý tạo ra nghề công tác xã hội.

Việt Nam có một số luật và văn bản dưới luật đưa ra cơ sở cho hoạt động công tác xã hội. Việt Nam đang trong quá trình sửa đổi luật hiện hành và xây dựng luật mới để mở rộng và tăng cường trách nhiệm công tác xã hội. Các cán bộ ở cấp trung ương và cấp tỉnh và ở các Trung tâm DVCTXH đã có hiểu biết về các luật hiện hành liên quan đến CTXH và các lĩnh vực cần phải được phát triển trong các luật này. Tuy nhiên, kiến thức ở cấp huyện về các luật này chưa cao, đặc biệt là với cán bộ không thuộc ngành LĐTBXH. Ở cấp xã, sự hiểu biết về pháp luật còn ít hơn nữa. Ở cấp huyện và cấp xã, cán bộ có xu hướng tập trung nhiều hơn nữa về trách nhiệm cụ thể của mình và không nhận thức được những gì công tác xã hội có thể đóng góp.

Một số luật đang trong quá trình sửa đổi tại thời điểm đánh giá này, chẳng hạn như luật về nuôi con nuôi, hoặc đang được xem xét, chẳng hạn như các luật liên quan đến người trẻ tuổi phạm tội, sẽ được xây dựng phù hợp hơn với các chuẩn mực quốc tế liên quan đến lĩnh vực công tác xã hội. Tuy nhiên, cũng cần phải cân nhắc đến việc đào tạo đủ số lượng nhân viên xã hội để các luật này được thực hiện thành công.



Pháp luật liên quan đến nghề công tác xã hội hiện nay chưa có. Các văn bản dưới luật có đề cập đến công tác xã hội là các Thông tư hướng dẫn thực hiện Quyết định 32/2010/QĐ-TTg và Quyết định 2514/2011/QĐ-BYT gần đây. Trong khi đã có những đã thành công trong việc khởi đầu cho quá trình này, các nhà lãnh đạo và các cán bộ ở các cấp đã bình luận về việc văn bản này còn thiếu sức mạnh. Tại thời điểm hiện tại còn có một số bộ phận chưa hiểu công tác xã hội là gì và ai được gọi là nhân viên xã hội. Điều này được thấy không chỉ trong cộng đồng mà còn ở cả một số lãnh đạo và cán bộ ở tất cả các cấp trong hệ thống. Sự thiếu hiểu biết này cũng ảnh hưởng đến vấn đề về giáo dục và đào tạo mà đây là yếu tố quan trọng và cần thiết để đạt được nhận thức đúng (như đã thảo luận trong phần 3 của báo cáo này).

Tăng cường cấu trúc chuyên nghiệp chung, chẳng hạn như hiệp hội nghề nghiệp, sẽ góp phần nâng cao kiến thức hơn về công tác xã hội và vị thế của nó trong xã hội, cũng như tạo ra một cơ chế cho nhân viên xã hội Việt Nam chia sẻ và phát triển kiến thức và kỹ năng và đảm bảo rằng nghề này tiếp tục phát triển và cải thiện. Nó cũng sẽ cho phép công tác xã hội Việt Nam cải thiện mối quan hệ hợp tác với công tác xã hội trong khu vực và trên thế giới.

Rà soát pháp lý của Bộ Lao động đã cung cấp cơ hội để giải quyết nhiều vấn đề đã được xác định trong mục này. Khung pháp lý sẽ vẫn tiếp tục là một phần thiết yếu của việc thực hiện Quyết định 32/2010/QĐ-TTg và Kế hoạch quốc gia về phát triển của công tác xã hội chuyên nghiệp.



## PHẦN 5:

# KẾT LUẬN VÀ KIẾN NGHỊ

### Giới thiệu

Báo cáo này trình bày các kết quả của đánh giá giữa kỳ về việc thực hiện Đề án Quốc gia Phát triển nghề công tác xã hội ở Việt Nam, dựa trên Quyết định 32/2010/QĐ-TTg. Đánh giá này đã được tiến hành vào tháng Giêng năm 2014, sau 3 năm thực hiện Đề án quốc gia giai đoạn 2010-2020. Đánh giá này đã nhận được thông tin từ tất cả các bộ ngành liên quan tại Hà Nội, Ủy ban nhân dân và các ban ngành có liên quan và các tổ chức đoàn thể ở cấp tỉnh, huyện và xã của ba tỉnh Đồng Tháp, Quảng Ninh và Thanh Hóa, và một số các trường đại học và các tổ chức dân sự xã hội đang tham gia góp phần vào phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp. Các chuyến thăm cũng được thực hiện tới các Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội, văn phòng Công tác xã hội và Trung tâm Bảo trợ xã hội tại ba tỉnh và Bệnh viện Nhi tại Hà Nội.

Đánh giá này tập trung vào ba khía cạnh chính của Đề án phát triển nghề công tác xã hội. Thứ nhất, đánh giá cấu trúc và dịch vụ đang được hình thành. Cụ thể, đánh giá các Trung tâm Dịch vụ Công tác Xã hội và Văn phòng Công tác xã hội, cũng như mối quan hệ giữa các bộ phận khác của hệ thống phúc lợi xã hội ở cấp tỉnh, cấp huyện và cấp xã. Thứ hai, đánh giá các chương trình giáo dục và đào tạo công tác xã hội chuyên nghiệp. Đánh giá này không chỉ xem xét các chương trình Cử nhân Công tác xã hội trong các trường đại học mà còn xem xét những cách thức ở đó các chương trình giáo dục và đào tạo đang được sử dụng như một phương tiện để nâng cao nhận thức về công tác xã hội và cho phép thay đổi lớn hơn diễn ra trong hệ thống phúc lợi xã hội. Thứ ba, đánh giá khuôn khổ pháp lý về phát triển công tác xã hội chuyên nghiệp. Phần cuối cùng trình bày kết luận và đưa ra các khuyến nghị cho giai đoạn tiếp theo của việc thực hiện Đề án quốc gia 32.

### Kết luận

Trong ba năm kể từ khi Quyết định 32/2010/QĐ-TTg được ban hành, nhiều tiến bộ đáng kể đã được ghi nhận. Phương pháp tiếp cận trước đó về phúc lợi xã hội đã nhấn mạnh vào hỗ trợ tài chính cho những người dễ bị tổn thương theo các tiêu chí nhu cầu cụ thể như gửi đến trung tâm bảo trợ xã hội những người không có sự chăm sóc của gia đình (đặc biệt là trẻ em, người tàn tật và người cao tuổi) và khuyến khích sự tương trợ của cộng đồng. Xã hội đã thay đổi nhanh chóng thông qua phát triển kinh tế và đô thị hóa, các hệ thống này đang phải đối mặt với các vấn đề xã hội phức tạp gia tăng. Ngoài ra, các phương pháp giải quyết vấn đề chuyên nghiệp và hiện đại hơn đang dần dần được đưa vào Việt Nam từ các quốc gia khác. Mặc dù tiến trình này đã bắt đầu vào những năm 1980 và 1990, nó đã đạt được những thay đổi đáng kể trong thập kỷ qua, đưa đến việc phê duyệt Quyết định 32/2010/QĐ-TTg.

Những phát triển đáng kể trong ba năm qua là đầu mối của việc hình thành các chức danh nhân viên xã hội cao cấp, nhân viên xã hội chính và nhân viên xã hội tại Thông tư 08/2010/TT-BNV và tiêu chuẩn nghiệp vụ viên chức xã hội tại Thông tư 34/2010 / TT- BLĐTBXH. Từ đó, việc hình thành Trung tâm dịch vụ công tác xã hội và Văn phòng Công tác xã hội đã được tiến hành một cách nhanh chóng cùng với việc hình thành các vị trí công việc cho nhân viên xã hội. Bên cạnh đó, đã có một số khái niệm về công tác xã hội thực hành đã phát triển trong ngành LĐTĐXH cấp huyện và xã, mặc dù điều này vẫn còn chập vá và chưa rõ ràng. Ngoài ra, Đoàn thanh niên và Hội Phụ nữ cũng đã bắt đầu tổ chức các chương trình giáo dục và đào tạo cán bộ công tác xã hội và đưa thực hành công tác xã hội vào công việc của họ, ví dụ như ở một số tổ chức dân sự xã hội.

Mặc dù số lượng người hưởng lợi từ dịch vụ công tác xã hội còn tương đối nhỏ so với tổng số người dễ bị tổn thương trong xã hội, hoạt động của Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội và Văn phòng công tác xã hội đã giải quyết một cách hợp lý các nhu cầu xã hội được dự báo trong các nghiên cứu và báo cáo trước đây và trong Quyết định 32/2010/QĐ-TTg. Vì nhận thức trong xã hội về dịch vụ đã tăng nên các dịch vụ đã được hình thành nhiều hơn và có bằng chứng cho thấy chúng sẽ hiệu quả.

Đồng thời, có một số thách thức trong thực hiện Đề án quốc gia 32 mà đã được xác định trong báo cáo này. Đầu tiên, có nhiều quan điểm ở địa phương cho rằng phát triển này đòi hỏi phải có nguồn lực lớn hơn nhiều. Một khía cạnh khác cho rằng phải có những văn phòng cung cấp dịch vụ phù hợp. Bởi vì ở hầu hết các địa phương, Trung tâm dịch vụ công tác xã hội được đặt tại trụ sở của Trung tâm Bảo trợ xã hội hiện có. Điều này đặt ra câu hỏi liệu giải pháp này sau đó sẽ mang lại hậu quả không mong muốn gì, chẳng hạn như thiếu khả năng tiếp cận cho cộng đồng đến các dịch vụ CTXH và cũng có những tác động tiêu cực đến đời sống của người dân dễ bị tổn thương đang cư trú tại các trung tâm BTXH. Ngoài ra, do những hạn chế về nguồn lực, hầu hết các Trung tâm đã được thành lập ở cấp tỉnh, không phải ở cấp huyện như dự kiến ban đầu tại Quyết định 32/2010/QĐ-TTg, Thông tư 09/2013/TTLT-BLĐTBXH-BNV và các Thông tư liên quan khác. Điều này cũng đặt ra câu hỏi cho khả năng tiếp cận dịch vụ, ví dụ, đặt Trung tâm dịch vụ công tác xã hội ở cấp tỉnh có nghĩa là nhân viên xã hội phải mất nhiều nỗ lực hơn để tiếp cận đến cộng đồng và đến với người sử dụng dịch vụ tiềm năng.

Hạn chế nguồn lực tài chính cũng ảnh hưởng đến phát triển nguồn nhân lực phù hợp. Số nhân sự dự kiến đã bị hạn chế nhiều và cơ hội tuyển dụng cán bộ mới có đủ trình độ và đào tạo bị hạn chế hơn là dự tính. Điều này đem lại một thách thức là các chương trình đào tạo lại cho các cán bộ đang làm việc phải được mở rộng và thực hiện có hiệu quả hơn, bởi vì các nguồn lực cần thiết cho công việc này cũng được xem là không đủ. Nếu không có các chương trình giáo dục và đào tạo cán bộ có hiệu quả hơn thì sẽ có nguy cơ là nhiều người sẽ cho rằng phát triển công tác xã hội chỉ đơn giản là thay đổi tên các dịch vụ và thực hành hiện có. Nếu điều này xảy ra nó sẽ làm suy yếu những nỗ lực đáng kể đang được đưa vào để làm thay đổi lớn hệ thống phúc lợi xã hội.

Có một số bằng chứng cho thấy ở nhiều nơi, đặc biệt là ở cấp huyện và cấp xã, có sự thiếu hiểu biết về sự khác biệt giữa hệ thống cũ về quản lý chính sách xã hội cho những người dễ bị tổn thương và công tác xã hội chuyên nghiệp. Điều này dẫn đến một tình huống khiến người ta tin rằng công tác xã hội đã được phát triển trên cơ sở có sẵn và chỉ đổi tên mới mà thôi. Có thể một số phòng ban khác sẽ cần thêm thời gian để hiểu biết thêm, nhưng ngành LĐTBXH và Ủy ban nhân dân cần phải có nhận thức đúng để đảm bảo rằng công tác xã hội phải là một phương pháp tiếp cận mới. Những thay đổi về tổ chức và hành vi thì cần có thời gian và sự lãnh đạo, nhưng cũng cần có đầu tư nguồn lực phù hợp cũng như định hướng rõ ràng và hiệu quả về việc sử dụng những nguồn lực này. Đây là một thách thức lớn cho giai đoạn tiếp theo thực hiện Đề án quốc gia 32.

Giáo dục và đào tạo đã đóng một vai trò quan trọng trong việc đóng góp của công tác xã hội cho hệ thống phúc lợi xã hội tại Việt Nam. Sự phát triển của các chương trình giáo dục và đào tạo, đặc biệt là chương trình Cử nhân Công tác xã hội trong các trường đại học, đã tạo một chất xúc tác cho sự thay đổi này. Tuy nhiên, sự phát triển của giáo dục và đào tạo đại học chưa được kết nối với sự phát triển của công việc chuyên môn. Trong suốt quá trình đánh giá, nhiều người đã nhận xét rằng có một số lượng lớn các sinh viên tốt nghiệp không được làm việc theo đúng chuyên ngành, họ lựa chọn vào các trường đại học chỉ đơn giản là một phương tiện để có được một bằng đại học. Vấn đề là ở chỗ các chương trình đại học vẫn tiếp tục mở rộng mà không có nỗ lực định hướng sử dụng nguồn lực một cách tốt hơn. Ngoài ra, cũng cần phải lưu ý rằng các vị trí việc làm mới cho nhân viên xã hội tạo ra theo Đề án quốc gia 32 đã giành cho những người có bằng cấp trong các ngành khác hơn là cho những người có bằng công tác xã hội. Cũng có một số phê phán cho rằng sinh viên tốt nghiệp đại học công tác xã hội thiếu kiến thức thực tế và để hiệu quả người ta đã tuyển dụng những người có hiểu biết về hệ thống và có quan tâm học hỏi kiến thức và kỹ năng công tác xã hội.

Cuối cùng, đánh giá này đã xác định các vấn đề về khuôn khổ pháp lý liên quan đến công tác xã hội, liên quan đến cả hoạt động công tác xã hội và nghề công tác xã hội. Rà soát pháp lý do Bộ LĐTBXH thực hiện sẽ giải quyết những điểm này. Đánh giá này đưa ra bằng chứng cho thấy rằng những người có liên quan trong lĩnh vực này đều coi khung pháp lý là rất cần thiết cho phát triển CTXH. Thật vậy, họ coi việc thiếu luật về

công tác xã hội và các văn bản dưới luật đang đẩy lùi tiến trình phát triển của công tác xã hội chuyên nghiệp và có tác động đến việc thiếu nhận thức như đã được xác định.

Tóm lại, có thể nói rằng Đề án quốc gia 32 về phát triển nghề công tác xã hội đang có tiến triển tốt, đặc biệt là khi những hạn chế khác nhau đã được xem xét. Đã có những thành công đã đạt được so với các mục tiêu đã đặt ra ở những nghiên cứu trước đó và được quy định trong Quyết định 32/2010/QĐ-TTg và các văn bản đi kèm. Tuy nhiên, cũng còn có những khía cạnh cũng cần được sửa đổi, điều chỉnh để giải quyết những hạn chế và đây là thời điểm thích hợp để xem xét các vấn đề này và đưa ra quyết định định hướng cho phát triển nghề CTXH trong giai đoạn tiếp theo của kế hoạch mười năm. Ngoài ra, đánh giá này đã xác định một số vấn đề khác mà nhiều người cho rằng nên được xem xét lại để nâng cao hiệu quả và hiệu suất của các hợp phần khác nhau của quá trình cùng phát triển. Dựa trên những phát hiện, báo cáo này kết thúc bằng mười sáu khuyến nghị cho việc điều chỉnh cách thức thực hiện Đề án quốc gia 32 trong thời gian tới.

## Khuyến nghị chung

1. Để đạt được các mục tiêu của Đề án quốc gia theo Quyết định 32/2010/QĐ-TTg, cần có cam kết về ngân sách một cách thận trọng. Cần chi phí cho những gì được coi là cần thiết cho hệ thống mới và các quyết định phải được xem xét trên căn cứ này.
2. Cam kết phân bổ nguồn lực phụ thuộc rất nhiều vào nhận thức của các cấp lãnh đạo về những thành tích đạt được. Vì vậy cần ưu tiên nâng cao nhận thức cho các cấp lãnh đạo.

## Khuyến nghị về Cấu trúc và Dịch vụ

3. Cần tạo vị trí việc làm công tác xã hội ở tất cả các cấp trong hệ thống. Mặc dù mã số nghề và thang bảng lương đã được phê duyệt, nhưng vẫn cần có kế hoạch và triển khai ở các cấp để đảm bảo rằng các văn bản pháp lý này được thực hiện.
4. Do Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội đang được thành lập ở cấp tỉnh nên cần điều chỉnh

lại các thông tư và hướng dẫn cho phù hợp với thực tế. Thông tư mới cần xem xét việc thành lập trung tâm Dịch vụ Công tác xã hội ở cả ba cấp tỉnh, huyện và xã/phường.

5. Ở những nơi có Trung tâm Dịch vụ công tác xã hội đặt ở cấp tỉnh, cần xem xét khả năng thành lập Văn phòng công tác xã hội ở cấp huyện để tăng cường tiếp cận của các đối tượng đến các dịch vụ CTXH. Ví dụ, tại Đồng Tháp có văn phòng CTXH tại cấp huyện.
6. Vì có nhiều Trung tâm dịch vụ công tác xã hội hiện đang được đặt trong Trung tâm Bảo trợ Xã hội, nên cần xem xét rất cẩn thận các vấn đề có thể cản trở khả năng tiếp cận của các đối tượng đến dịch vụ công tác xã hội cũng như tác động tiêu cực của mô hình này đến các đối tượng sống trong Trung tâm BTXH, đặc biệt là trẻ em. Cần xem xét sửa đổi các tiêu chuẩn nghiệp vụ và hướng dẫn thực hành để phù hợp với thay đổi này.
7. Cần có kế hoạch cụ thể về chuyển đổi chức năng của Trung tâm Bảo trợ xã hội để đưa trẻ đến với các mô hình chăm sóc dựa vào cộng đồng, như dịch vụ chăm sóc nhận nuôi. Việc thay đổi này sẽ cần phải đào tạo lại các cán bộ hiện nay về CTXH. Các chương trình đào tạo này cần có sự chuẩn bị và thực hiện cẩn thận để đảm bảo rằng tất cả mọi người đều hiểu đây không phải là sự đổi tên từ dịch vụ hiện nay thành dịch vụ 'công tác xã hội', mà chính là sự phát triển dịch vụ mới theo Thông tư 08/2010/TT-BNV và Thông tư 34/2010/TT - BLĐTBXH.
8. Cần xem xét cẩn thận sự khác biệt trong việc thực hiện Đề án quốc gia 32 ở các tỉnh để đảm bảo rằng nó phải phù hợp với cấu trúc chính trị và pháp lý của Việt Nam. Ví dụ, có sự khác biệt trong hoạt động của Trung tâm Dịch vụ CTXH ở Đồng Tháp, Quảng Ninh và Thanh Hóa là để đáp ứng tiến trình phát triển CTXH chuyên nghiệp phù hợp với điều kiện của địa phương.

## Khuyến nghị về Giáo dục và Đào tạo

9. Hiện nay các chương trình đào tạo và tập huấn được xử dụng như một hình thức nâng cao nhận thức, điều này cần phải được xem xét lại. Có một số lượng lớn cán bộ đã được đào tạo

ngắn hạn. Một số người cho rằng họ đã được 'đào tạo về công tác xã hội', trong khi những gì họ nhận được chỉ là nâng cao nhận thức cơ bản. Các nguồn lực đào tạo quý giá này chưa được sử dụng một cách có kế hoạch và hệ thống. Đào tạo chỉ nên tập trung cho những đối tượng có ý định làm việc ở những vị trí liên quan đến CTXH. Ví dụ, nguồn lực cần phải được sử dụng hiệu quả hơn để đào tạo dài hạn cho những người có ý định trở thành nhân viên xã hội chuyên nghiệp.

10. Không nên mở rộng chương trình đào tạo đại học (Cử nhân Công tác xã hội) vì có rất nhiều sinh viên tốt nghiệp không thể tìm được việc làm trong ngành công tác xã hội. Cần cải thiện hợp phần thực hành cho sinh viên tốt nghiệp trong chương trình khung đào tạo để đảm bảo sử dụng hiệu quả nguồn lực khan hiếm.
11. Cần đánh giá các lĩnh vực thực hành cụ thể để xem có phù hợp với chương trình đào tạo cử nhân hay không, hay các chương trình đào tạo chuyên ngành hiện nay có phù hợp hay không. Điều này đòi hỏi có sự phối hợp giữa các trường để đảm bảo rằng các lĩnh vực đào tạo chính không bị mất.
12. Cần xem xét các ý kiến phản ánh về việc sinh viên tốt nghiệp chưa đủ kỹ năng thực hành. Rà soát lại các chương trình thực hành (thực tập) hiện có, cần phải biết rằng chuẩn mực quốc tế quy định 800 đến 1.000 giờ thực hành cho một chương trình đào tạo bốn năm, tương đương với hai học trình từ 12 đến 15 tuần. Phát triển các cơ hội học tập và đào tạo phù hợp cho các cán bộ hướng dẫn thực hành, đặc biệt cho những cán bộ hướng dẫn chưa có trình độ chuyên môn về công tác xã hội.
13. Các chương trình đào tạo cần đảm bảo có đủ giảng viên được đào tạo về công tác xã hội và có đủ kinh nghiệm thực tế. Điểm này liên quan đến đầu tư nguồn lực vì cần phải có những chương trình đào tạo tại chức vừa học vừa làm. Tuy nhiên, để thực hiện được chương trình đào tạo vừa học vừa làm yêu cầu phải có hiểu biết về thực hành.

## Khuyến nghị về Khung pháp lý

14. Cần có luật và các văn bản dưới luật quy định thẩm quyền của công tác xã hội trong việc bảo vệ lợi ích của đối tượng cần giúp đỡ. Duy trì các chương trình sửa đổi luật hiện nay để xác định vai trò và trách nhiệm của công tác xã hội trong tất cả các lĩnh vực liên quan.
15. Luật cho nghề công tác xã hội là rất quan trọng. Các Quyết định và Thông tư hiện nay đã giúp phát triển nghề công tác xã hội, tuy nhiên cần phải tăng cường bằng một luật khung cụ thể hay pháp lệnh cho nghề công tác xã hội. Ví dụ, các Quyết định và Thông tư hiện hành quy định chức danh, thang bảng lương, tiêu chuẩn nghiệp vụ nhưng chúng không nhất thiết phải được thực hiện đầy đủ. Theo kinh nghiệm của nhiều quốc gia khác, luật hoặc pháp lệnh là những văn bản có quyền lực cao nhất đảm bảo sự rõ ràng và nhất quán về việc ai được gọi là nhân viên xã hội hay 'công tác xã hội viên' và quy định rõ vai trò và chức năng của từng chức danh.
16. Theo kinh nghiệm của các nước, cần xem xét việc hình thành một hội nghề công tác xã hội độc lập, để thúc đẩy sự chia sẻ kiến thức và kỹ năng thông qua các mạng lưới chính thức. Điều này cần được quy định ở trong luật hay văn bản dưới luật.

# PHỤ LỤC

## PHỤ LỤC A – ĐỀ XUẤT TỪ NGHIÊN CỨU QUỐC GIA VỀ NGUỒN LỰC VÀ NHU CẦU ĐÀO TẠO NHẪM PHÁT TRIỂN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI VIỆT NAM (BỘ LĐTBXH/UNICEF, 2005)

1. Cán bộ xã hội cần tham gia vào công tác tư vấn, nghiên cứu các hộ gia đình, quản lý trường hợp, làm việc nhóm, phát triển cộng đồng, lập kế hoạch chương trình, chính sách xã hội và nghiên cứu xã hội trong tất cả những lĩnh vực của nhu cầu xã hội.
2. Cán bộ xã hội cần tham gia làm việc với trẻ em cần bảo vệ đặc biệt, người lớn (ví dụ như người già neo đơn) những người cần bảo vệ xã hội, cần được điều trị và/hoặc phục hồi chức năng cho những người bị ảnh hưởng bởi các tệ nạn xã hội, chăm sóc xã hội và hỗ trợ cho bệnh nhân trong các bệnh viện, và những dịch vụ khác cho học sinh sinh viên các trường phổ thông, đại học, phát triển xã hội và cộng đồng, và lập kế hoạch và phát triển những dịch vụ này.
3. Cán bộ xã hội cần được làm việc trong tất cả các cơ quan chính phủ và tổ chức phi chính phủ cung cấp dịch vụ nhằm phục vụ cho những nhu cầu đã được xác định trên đây. (Bộ LĐTBXH và hệ thống các Sở LĐTBXH, Hội Liên hiệp Phụ nữ, Đoàn Thanh niên và các tổ chức quần chúng khác, Ủy ban Nhân dân, và các tổ chức xã hội dân sự).
4. Cán bộ xã hội cần được đào tạo đầy đủ trong những chương trình phù hợp tương ứng với trình độ chuyên môn mà họ đang làm việc.
5. Đào tạo công tác xã hội ở các cấp khác nhau cần có sự linh hoạt, lồng ghép, nhằm đảm bảo số lượng đầy đủ cán bộ được đào tạo đủ tiêu chuẩn, và thúc đẩy cơ hội thăng tiến sự nghiệp. Bằng cử nhân đại học cần được coi như trình độ chuyên môn chính.
6. Những cán bộ hiện đã làm việc hoặc những người sống tại các tỉnh hay khu vực nông thôn cần được cung cấp những mô hình tiếp cận linh hoạt, trong đó có các mô hình học tập từ xa và theo tín chỉ.
7. Toàn bộ chương trình đào tạo ngành công tác xã hội, đặc biệt trình độ chuyên ngành chính và bán chuyên ngành, cần được bồi dưỡng đầy đủ về thực hành.
8. Cần triển khai một hệ thống liên kết giữa các cấp, và giữa công tác xã hội chuyên nghiệp với những chương trình đào tạo có liên quan.
9. Trình độ bán chuyên ngành có vai trò thiết yếu đối với trách nhiệm phát triển ngành công tác xã hội tại Việt Nam. Trình độ này cần được coi như một phần của công tác xã hội chuyên nghiệp.
10. Mã ngành hiện đang là một yêu cầu cấp thiết vì sự phát triển của ngành công tác xã hội chuyên nghiệp tại Việt Nam.
11. Ngành công tác xã hội vẫn chưa thực sự được coi trọng. Các bên liên quan cần chú ý nhiều hơn.
12. Nên thành lập một hiệp hội chuyên nghiệp ngành công tác xã hội.
13. Việc lập kế hoạch lực lượng cho ngành công tác xã hội cần dựa vào con số tối ưu về số lượng đủ các cán bộ có trình độ từ những tổ chức khác nhau, đồng thời thiết thực về mặt phát triển ngành.

# PHỤ LỤC B – NHỮNG MỤC TIÊU NÊU TRONG KHUNG ĐỀ XUẤT PHÁT TRIỂN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI GIAI ĐOẠN 2010-2020 (BỘ LĐTBOXH, 2009)

## 1. Mục tiêu chung

Phát triển ngành công tác xã hội thành một ngành chuyên nghiệp ở Việt Nam; nâng cao nhận thức xã hội về ngành công tác xã hội; phát triển mạng lưới cán bộ công tác xã hội đủ về số lượng, mạnh về chất lượng, song song với việc phát triển một hệ thống cung cấp dịch vụ công tác xã hội ở các cấp khác nhau; góp phần phát triển một hệ thống an sinh xã hội tiên tiến.

## 2. Những mục tiêu cụ thể

### 2.1. Giai đoạn 2010-2015:

- a) Phát triển và triển khai mã ngành, các tiêu chuẩn về chức danh cán bộ công tác xã hội; quy định đạo đức nghề nghiệp; các tiêu chuẩn và quy trình cung cấp dịch vụ công tác xã hội; nghiên cứu và ứng dụng mức lương cho cán bộ xã hội.
- b) Phát triển, ban hành hoặc sửa đổi những văn pháp pháp luật có liên quan nhằm tạo một môi trường pháp lý toàn diện, đầy đủ để phát triển ngành công tác xã hội.
- c) Phát triển mạng lưới cán bộ công tác xã hội và công tác viên toàn quốc nhằm đạt mục tiêu tăng 15% vào năm 2015; đảm bảo mọi xã, phường, thị trấn có ít nhất 1 – 2 cán bộ xã hội chịu trách nhiệm về công tác xã hội thuần túy, hoặc cộng tác viên có trợ cấp hàng tháng bằng với mức lương tối thiểu do chính phủ trả.
- d) Phát triển ít nhất 10 mô hình thí điểm trung tâm cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại một số huyện và thị trấn ở những vùng khác nhau.
- e) Tổ chức đào tạo bài bản, đào tạo lại và đào tạo tại chỗ cho 50% cán bộ xã hội và cộng tác viên làm việc tại các xã, thị trấn, các cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội và Sở LĐTBOXH ở tất cả các cấp.
- f) Phát triển và nâng cải tiến các chương trình, nội dung đào tạo nghề, đào tạo bài bản về công tác xã hội ở trình độ cơ bản, trung bình,

đại học và sau đại học; tăng cường chất lượng cán bộ đào tạo công tác xã hội.

- g) Nâng cao nhận thức của xã hội về ngành công tác xã hội.

### 2.2. Giai đoạn 2016-2020:

- a) Phát triển và triển khai các tiêu chuẩn nghề nghiệp cho cán bộ công tác xã hội theo loại hình cơ sở/tổ chức thực hiện công tác xã hội và các nhóm trọng tâm; phát triển, ban hành và cải thiện những văn bản pháp lý tương ứng nhằm tạo ra một môi trường pháp lý toàn diện phát triển ngành công tác xã hội.
- b) Phát triển mạng lưới cán bộ công tác xã hội và công tác viên toàn quốc nhằm đạt mục tiêu tăng 15% vào năm 2015; nhân rộng mô hình trung tâm cung cấp dịch vụ công tác xã hội tại các huyện và thị trấn.
- c) Tiếp tục tổ chức đào tạo bài bản, đào tạo lại và đào tạo tại chỗ cho 50% cán bộ công tác xã hội và cộng tác viên làm việc tại xã, thị trấn và, các cơ sở cung cấp dịch vụ công tác xã hội và Sở LĐTBOXH ở tất cả các cấp.
- d) Xã hội hóa các hoạt động công tác xã hội thông qua việc khuyến khích các tổ chức, cá nhân trong và ngoài nước tham gia vào công tác đào tạo bài bản, đào tạo lại và đào tạo tại chỗ cho các cán bộ công tác xã hội và cung cấp dịch vụ cho các nhóm xã hội trọng tâm.
- e) Nâng cao nhận thức xã hội về ngành công tác xã hội.



## PHỤ LỤC C – ĐẠI BIỂU THAM DỰ HỘI NGHỊ ĐÁNH GIÁ

*Đồng Tháp*

### **Hội nghị liên ngành, tỉnh Đồng Tháp**

Ông Trần Minh Hồng, Phó Giám đốc Sở LĐTBXH tỉnh Đồng Tháp

Ông Lê Tiến Quân, Vụ Trưởng Vụ Bảo trợ Xã hội, Head of Social Protection Division, Sở LĐTBXH tỉnh Đồng Tháp

Ông Nguyễn Ngọc Hòa, Phó Vụ Trưởng Vụ Bảo trợ Xã Hội, Sở LĐTBXH tỉnh Đồng Tháp

Bà Lê Thị Tuyết Nga và Bà Lại Thị Mỹ Dung, Cục Bảo trợ Xã hội

Ông Huỳnh Văn Bé, Vụ Trưởng Vụ Giáo dục và Truyền thông, Sở Văn hóa, Thể thao, Du lịch

Bà Tran Bach Phan, Cục Trưởng Cục An ninh Chính trị Nội Bộ, Sở Công An

Ông Lê Trọng Nhân, Phó Trưởng phòng Thanh niên Nông thôn, Đoàn Thanh niên tỉnh Đồng Tháp

Bà Mai Mỹ Hạnh, Trưởng phòng Kinh tế, Hội Phụ nữ tỉnh Đồng Tháp

Bà Nguyễn Ngọc Nam, Phó Giám đốc, Sở Y tế

Ông Phạm Thanh Phong, Phó Giám đốc, Sở Tư pháp

Bà Lê Thị Phiên, Giám đốc Trung tâm Công tác xã hội và Bảo vệ Trẻ em tỉnh

Ông Nguyễn Hữu Thời, Vụ Trưởng Vụ Giáo dục Thường xuyên, Sở GD-ĐT

### **Hội nghị huyện Tháp Mười**

Ông Nguyễn Vĩnh Ngà, Giám đốc, Sở LĐTBXH huyện Tháp Mười

Bà Nguyễn Thị Trúc Mai, Giám đốc Trung tâm Y tế

Bà Hồ Thị Thúy, Phó Chủ tịch, Hội Phụ nữ

Ông Võ Văn Đới, Chủ tịch Đoàn Thanh niên

Ông Đặng Công Nam, Giám đốc Sở Văn hóa, Thể Thao, Du lịch

Ông Trần Văn Hải, Phó Vụ Trưởng, Công An

Ông. Nguyễn Nhật Trường, Chuyên viên, Ủy ban Nhân dân Huyện

Hội nghị tại xã Mỹ Quý, huyện Tháp Mười

Ông Hồ Việt Tham, Phó Chủ tịch, Ủy ban Nhân dân Xã

Ông Phan Văn Phụng, Chuyên viên Văn hóa Xã hội

Bà Tô Thị Kim Phúc, Chủ tịch Hội Phụ nữ

Ông Trần Trung Hiếu, Chủ tịch Đoàn Thanh niên

Ông Lê Văn Hiến, Phó Trạm Trưởng, Trạm Y tế Xã

Ông Nguyễn Văn Diện, Công An Xã

Ông Lê Minh Thắng, Cán bộ Tư pháp

Ông Nguyễn Thanh Tân, Cán bộ LĐTĐBXH

### **Họp với Trung tâm CTXH cấp tỉnh**

Bà Lê Thị Phiến, Giáo đốc

Bà Trần Thị Nờ, Nhân viên Xã hội

Bà Lê Thanh Hiếu, Nhân viên Xã hội

Họp với Trung tâm BTXH

Ông Lê Văn Rang, Giám đốc

Ông Lê Văn Giàu, Phó giám đốc

Bà Phan Thị Mướt, Phòng tham vấn, Huyện Cao Lãnh

### **Họp với Câu lạc bộ Nhân viên xã hội chuyên nghiệp tại Tp Hồ Chí Minh**

Ông Lê Chí An, Phó chủ tịch, Giảng viên trường ĐH Mở

Bà Tông nữ Ái Phương, thành viên, Giảng viên ĐH Mở

Bà Bùi Thị Thanh Tuyền, thành viên điều hành, Giảng viên trường KHXX và Nhân Văn

Bà Lê Thị Ngân, thành viên/kế toán, thành viên điều hành của Trung tâm Thảo đàn

*Quảng Ninh*

### **Họp liên ngành cấp tỉnh**

Ông Đặng Hữu Bình, Giám đốc Trung tâm CTXH

Ông Cẩm Thanh Hải, Trưởng phòng BTXH, Sở LĐTĐBXH

Bà Lê Thị Hương, Sở LĐTĐBXH

Mr. Phạm Minh Tứ, Phòng BTXH, Sở LĐTĐBXH

Bà Bùi Thị An Dung, Hội Phụ Nữ

Ông Lý Anh Dũng, Đoàn Thanh Niên

Ông Trương Mạnh Hùng, Trung tâm CTXH Quảng Ninh

Ông Trần Văn Lượm, Sở Văn hóa và Truyền Thông

Ông Ngô Văn Sơn, Sở Tư Pháp Quảng Ninh

Ông Hoàng Tuệ, Sở Công An Quảng Ninh

Trung tâm BTXH Quảng Ninh

Bà Mai Thị Loan, Giám đốc

Bà Trần Thị Hồng, Phó giám đốc

Bà Trần Thanh Vân, chuyên viên

*Thanh Hóa*

**Sở LĐTB&XH**

Bà Nguyễn Thị Thanh Xuân, Giám đốc

Ông Nguyễn Quang Huy, Phó giám đốc

Ông Lê Ngọc Hào, Trưởng phòng BTXH

Ông Lý Văn Chương, Trưởng phòng dạy nghề

Ông Lê Đình Tùng, Trưởng phòng việc làm

Ông Đỗ Cao Quang, Phó trưởng phòng BVCSTE

Ông Trần Văn Hùng, Phó phòng BTXH

Bà Ngô Thị Thu, Chuyên viên, Quỹ BT Trẻ em

Bà Nguyễn Thị Liên Hương, Chuyên viên, Quỹ BT Trẻ em

Ông Lê Nguyễn Trọng Xuân, Chuyên viên phòng BTXH

Bà Trịnh Thị Ngọc Mai, Chuyên viên, Phòng BTXH

**Trung tâm CTXH**

Ông Vũ Văn Khanh, Giám đốc

Ông Trương Hải Dương, Deputy Director, Social Work Service Centre

Ông Trần Thanh Bình, Trưởng phòng sản xuất dụng cụ chỉnh hình

Ông Lê Văn Hùng, Phó phòng sản xuất dụng cụ chỉnh hình

Bà Lê Thị Sâm, Phòng QLTH và Phát triển cộng đồng

BS Nguyễn Hồng Anh, Trưởng Phòng phẫu thuật chỉnh hình

BS Nguyễn Xuân Thu, Phó Phòng phẫu thuật chỉnh hình

Bà Nguyễn Thị Loan, Phó Phòng y tế

Bà Nguyễn Thị Hiền, Phó Phòng y tế

Họp liên ngành tại tỉnh Thanh Hóa

Bà Lê Thị Hoa, Trưởng phòng Phúc Lợi và Lao động, Sở KHĐT

Ông Vũ Thái Sơn, Phó Giám đốc, Sở VH Thể thao và Du Lịch

Bà Hoảng Thanh Hằng, Đoàn Thanh Niên

Ông, Nguyễn Văn Long, Sở GD&ĐT

Ông Bùi Đình Sơn, Sở Tư pháp

Ông Trinh Việt Trung, Sở Y tế

Ông Nguyễn Đào Tuấn, Sở Công An

**Họp liên ngành tại huyện Thiệu Hoa**

Ông Lê Xuân Đào, Phó Chủ tịch huyện

Ông Đào Hồng Quang, Trưởng Phòng LĐTĐ

Ông Phùng Văn Bình, Trưởng Phòng Nội Vụ

Ông Hoảng Minh Thi, Phó Phòng Công An

Ông Lê Vãng Tiến, Trưởng Ban Văn xã

Ông Lê Đức Hạnh, Trưởng Phòng GD&ĐT

Bà Nguyễn Thị Thu, Đoàn Thanh Niên

Ông Hoàng Ngọc Linh, Phó Phòng Tài Chính

Ông Lê Văn Hùng, Phó giám đốc Trung tâm Y tế

Bà Đỗ Thị Thanh, Phó Phòng LĐTĐ

Ông Mai Xuân Lưu, chuyên viên Phòng Tư pháp

Ông Nguyễn Hoàng Nghĩa, chuyên viên Phòng LĐTĐ

**Phòng CTXH trong Bệnh viện Nhi Trung ương**

Bà Dương Minh Thu, Trưởng Phòng CTXH

## PHỤ LỤC D – TÀI LIỆU CHÍNH THỨC VÀ TÀI LIỆU THAM KHẢO KHÁC

### Tài liệu chính thức

Decree 68/2008/ND-CP – Regulating Conditions and Procedures for the Establishment, Organisation, Operation and Dissolution of Social Protection Institutions

Decision 32/2010/QĐ-TTg – To Approve the National Program on the Development of the Social Work Profession

Circular 08/2010/TT-BNV – Issuing the Job Title and Codes for Social Workers

Circular 34/2010/TT- BLĐTBXH – Issuing the Professional Standards for Social Workers

Decision 2514/2011/QĐ-BYT – Defining Professional Social Work in the Health System

Circular 07/2013/TT-BLĐTBXH – Regulation of the Professional Standards for Commune/Ward/Town Social Work Collaborators

Circular 09/2013/TTLT-BLĐTBXH-BNV – Providing Guidance on Mandates and Organizational Structure of Public Social Work Service Centers

Circular 23/2010/TT-BLĐTBXH – Regulation of the Intervention Process to help Child Victims of Violence and Sexual Assault

Decree 136/2013/ND-CP – Regulating the Social Assistance Policy for Social Protection Subjects

Decree 144/2013/NĐ-CP – Regulating Administrative Sanctions Concerning the Investigation, Rescue, Protection and Care of Children

Decision 272/2013/QĐ-BNV – To Approve the Creation of the Vietnam Vocational Training Association and Vocational Social Work

Decision 647/2013/ QĐ-TTg – To Approve the Scheme on Caring for Helpless Orphans, Neglected Children, HIV/AIDS Infected Children, Victims of Toxic Chemicals, Seriously Disabled Children and Children Affect by Natural Disasters and Community-Based Disasters in 2013-2020

### Tài liệu tham khảo

Fernandez, E. & Barth, R. (2010) *How Does Foster Care Work? International Evidence on Outcomes*. London/Philadelphia: Jessica Kingsley Publishers.

*Hong Kong Social Workers Registration Ordinance, Chapter 505* (1997). Hong Kong SAR.

Hugman, R. (2009) "But is it social work?" Some cases of mistaken identity', in *British Journal of Social Work*, 39(6), pp. 1138-1153.

International Association of Schools of Social Work/International Federation of Social Workers (2004) *Global Standards on Education and Training in Social Work*. Addis Ababa: IASSW/IFSW.

International Federation of Social Workers/ International Association of Schools of Social Work (2000) *The International Definition of Social Work*. Berne: IFSW/IASSW.

Ministry of Health (2011) *Social Work Professional Development in the Health Sector 2011-2020*. Hanoi: Ministry of Health.

Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs/UNICEF Vietnam (2005) *A Study of the Human Resource and Training*

*Needs for the Development of Social Work in Vietnam*. Hanoi: MOLISA/UNICEF.

Ministry of Labour, Invalids and Social Affairs (2009) *Proposal Framework on Social Work Profession Development 2010-2020*. Hanoi: MOLISA.

Nguyen Thi Oanh (2002) Historical developments and characteristics of social work in today's Vietnam, in *International Journal of Social Welfare*, 11, p. 84-91.

Padgett, D. K. (2008) *Qualitative methods in Social Work Research*. Thousand Oaks: Sage Publications Inc.

Parker, J. (2013) 'Assessment, intervention and review', in M. Davies (ed.) *The Blackwell Companion to Social Work*, Fourth Edition. Oxford: Wiley-Blackwell.

Yan, M.-C. & Cheung, K.-W. (2006) 'The politics of indigenization: a case study of development of social work in China', in *Journal of Sociology & Social Welfare*, 32(2), pp. 63-84.





**Thông tin liên hệ:**

UNICEF Việt Nam

**Địa chỉ:** Ngôi Nhà Xanh Liên Hợp Quốc, 304 Kim Mã, Ba Đình, Hà Nội, Việt Nam

**ĐT:** +84 (0) 4 38 500 100 | **Fax:** +84 (0) 4 37 265 520

**Website:** <http://www.unicef.org/vietnam> | **Email:** [hanoi.registry@unicef.org](mailto:hanoi.registry@unicef.org)

**Đồng hành cùng chúng tôi tại:** [facebook.com/unicefvietnam](https://facebook.com/unicefvietnam) | [youtube.com/unicefvietnam](https://youtube.com/unicefvietnam)