

NHẬN THỨC NGHỀ NGHIỆP CỦA SINH VIÊN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI ĐẠI HỌC THÁI NGUYÊN

Tạ Thị Thảo,
Nguyễn Minh Tuấn⁺

Trường Đại học Khoa học - Đại học Thái Nguyên
+ Tác giả liên hệ • Email: tuannm@tnus.edu.vn

Article history

Received: 02/5/2024

Accepted: 30/5/2024

Published: 20/7/2024

Keywords

Career awareness, social
work, students, Thai Nguyen
University

ABSTRACT

Human resources for social work play a decisive role in ensuring social security and improving people's lives. In recent years, along with the general development trend of the world, the demand for social work human resources in our country has been increasing, requiring training institutions to promote training quality, including training activities. Training needs to aim at forming and developing students' professional skills and attitudes. This study was conducted with data surveyed from 370 social work students (current students and alumni). The research results show that most surveyed students were well aware of the knowledge, skills, and professional ethics necessary for social workers. The results of this research can serve as a basis for recommending that schools should diversify training forms, focusing on professional practice so that students can develop their own abilities in accordance with the standards of their future career.

1. Mở đầu

Công tác xã hội (CTXH) được xem là một khoa học xã hội ứng dụng và đồng thời là một nghề nghiệp được hình thành từ cuối thế kỉ XIX. Kể từ khi Thủ tướng Chính phủ ban hành Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg phê duyệt Đề án phát triển nghề CTXH giai đoạn 2010-2020, nghề CTXH ở Việt Nam đã có bước phát triển vượt bậc trên tất cả các lĩnh vực phúc lợi xã hội, y tế, giáo dục và tư pháp (Thủ tướng Chính phủ, 2010). Để nâng cao nhận thức cho người dân cũng như cộng đồng về vai trò của CTXH trong đời sống, ngày 30/12/2021 Bộ trưởng Bộ GD-ĐT ban hành Quyết định số 4969/QĐ-BGDĐT (Bộ GD-ĐT, 2021) về thực hiện Quyết định số 112/QĐ-TTg ngày 22/01/2021 của Thủ tướng Chính phủ về ban hành Chương trình phát triển CTXH giai đoạn 2021-2030. Việc đào tạo nhân lực CTXH chuyên nghiệp và bán chuyên nghiệp được xác định là nhiệm vụ quan trọng. Theo tính toán, tỉ lệ nhân viên CTXH/số dân ở nước ta hiện nay là 1/425 người dân, tuy nhiên chủ yếu là các nhân viên CTXH bán chuyên nghiệp (>80%) và cộng tác viên nên chưa đáp ứng được nhu cầu của người dân về dịch vụ CTXH chuyên nghiệp. Thực tế cho thấy xã hội có nhu cầu nhân sự CTXH cần 1.000 người/năm, tuy nhiên đa số sinh viên (SV) được đào tạo chính quy ngành CTXH vẫn không có việc làm. Trên 60% SV sau khi tốt nghiệp ngành CTXH phải đi làm việc khác hoặc đi học lên cao thêm (Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội và UNICEF, 2016). Một trong những nguyên nhân của tình trạng trên là nhận thức của SV về tính chuyên nghiệp và khoa học của nghề CTXH còn hạn chế. Mặc dù với các chính sách được ban hành từ năm 2010, ngành CTXH có được danh chính ngôn thuận nhưng đến nay vẫn chưa có sự công nhận của xã hội. Do đó đòi hỏi các nhà trường đang đào tạo CTXH cần xây dựng chương trình đào tạo đáp ứng mục tiêu cung cấp kiến thức và kĩ năng chuyên nghiệp, đồng thời định hướng, tư vấn nâng cao nhận thức về nghề nghiệp cho SV. Nhận thức về nghề nghiệp và định hướng, trách nhiệm nghề nghiệp sẽ giúp cá nhân có thêm động lực học tập, rèn luyện để tích lũy kiến thức và kĩ năng cần thiết đáp ứng yêu cầu của công việc trong lĩnh vực chuyên ngành được đào tạo. Việc nhận thức, định hướng nghề nghiệp của mỗi cá nhân không những góp phần quan trọng trong việc tìm kiếm được việc làm, mà còn đóng góp nâng cao chất lượng nguồn nhân lực ngành CTXH.

Từ những dẫn chứng trên cho thấy việc nghiên cứu về nhận thức nghề nghiệp của SV ngành CTXH là nghiên cứu cần thiết, mang tính chất gợi mở, khám phá những khía cạnh khác nhau trong nhận thức của SV về ngành nghề họ lựa chọn, đồng thời đưa ra những khuyến nghị cho nhà trường trong việc nâng cao chất lượng hoạt động đào tạo nhân lực CTXH trong tương lai.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Mô hình nghiên cứu về nhận thức nghề nghiệp của sinh viên ngành Công tác xã hội

Nhận thức nghề nghiệp được thể hiện qua việc cá nhân có những hiểu biết nhất định về giá trị của nghề nghiệp mà họ lựa chọn và những yêu cầu chuyên môn cũng như nhu cầu xã hội đối với nghề nghiệp đó. Một số nghiên cứu

trước đây cho rằng việc các cá nhân nhận biết được nghề nghiệp mà họ lựa chọn có mối tương quan chặt chẽ với những đặc điểm cá nhân của họ như giới tính, tuổi, chiều cao, cân nặng, sở thích, sở trường, kiến thức, kỹ năng cá nhân họ tích lũy được (O'Brien & Fassinger, 1993); sự ảnh hưởng của các thành viên trong gia đình (Feldt et al., 2005). Nghiên cứu của Luecht và cộng sự (1990) được xem như một trong những nghiên cứu từ rất sớm đánh giá mức độ nhận thức nghề nghiệp của học viên thuộc các chuyên ngành đào tạo khác nhau qua 18 yếu tố thể hiện hành vi của cá nhân. Thái độ, kỹ năng và kiến thức là những khía cạnh của năng lực nghề nghiệp, theo đó SV đánh giá 2 thái độ quan trọng nhất là tinh thần trách nhiệm trong công việc, đạo đức nghề; đối với kỹ năng thì 2 kỹ năng được đánh giá quan trọng nhất là kỹ năng giao tiếp và kỹ năng vận dụng kiến thức (Mai Thị Phương và cộng sự, 2023). Hầu như tất cả SV lựa chọn ngành nghề để học xuất phát từ lợi ích cá nhân (hợp khả năng, dễ kiếm việc làm, điểm chuẩn thấp, lương cao, có cơ hội thăng tiến, làm việc ở thành thị...). Mức độ tác động của các yếu tố này lên SV có ngành học khác nhau sẽ khác nhau phụ thuộc vào bản thân người SV, phụ thuộc vào khả năng học tập, hoàn cảnh gia đình và môi trường xã hội (Trần Thị Phụng Hà, 2014).

Căn cứ các nghiên cứu có liên quan, tác giả xây dựng các tiêu chí, chỉ báo để đo lường mức độ nhận thức nghề nghiệp của SV về kiến thức chuyên môn, kỹ năng nghề nghiệp và đạo đức nghề nghiệp. Qua tổng quan các công trình nghiên cứu trước đây về nhận thức nghề nghiệp của SV, tác giả đề xuất mô hình nhận thức nghề nghiệp của SV ngành CTXH gồm 3 yếu tố là: kỹ năng, kiến thức và đạo đức nghề nghiệp.

Trong nghiên cứu này, các khía cạnh đó được kế thừa từ Khung năng lực nghề nghiệp trong lĩnh vực CTXH gồm 36 yếu tố, trong đó về kỹ năng có 13 yếu tố, về kiến thức có 12 yếu tố và về đạo đức nghề nghiệp có 11 yếu tố (dựa theo tham khảo các nghiên cứu của Bùi Thị Xuân Mai (2010), Cournoyer (2013), IFSW (2012), Lê Thế Nhân (2007), Nguyễn Trung Hải (2022), Bộ Lao động - Thương binh & Xã hội (2022)). Cụ thể như sau: (1) Nhóm kỹ năng nghề nghiệp gồm 13 biến quan sát (Có năng lực nhận diện vấn đề của khách hàng; Có năng lực đánh giá vấn đề của khách hàng; Có năng lực thiết lập mục tiêu can thiệp/hỗ trợ khách hàng, Xây dựng kế hoạch can thiệp nhằm đạt mục tiêu can thiệp; Có năng lực tổ chức phối hợp hiệu quả với các cơ quan, đơn vị và cá nhân liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ về CTXH; Có năng lực phân tích, tổng hợp các hoạt động liên quan đến nghiệp vụ chuyên môn để có những đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả triển khai thực hiện các hoạt động CTXH; Có khả năng hướng dẫn nghiệp vụ CTXH phù hợp với chuyên ngành được đào tạo; Ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản; Sử dụng được ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số đối với viên chức công tác ở vùng dân tộc thiểu số theo yêu cầu vị trí việc làm; Có kỹ năng giao tiếp tốt (lắng nghe tích cực, tương tác hiệu quả); Có khả năng thúc đẩy sự tham gia của khách hàng; Kỹ năng tham vấn chuyên sâu; Có kỹ năng làm việc nhóm); (2) Nhóm kiến thức gồm 12 biến quan sát (Kiến thức về chính sách và dịch vụ trợ cấp xã hội; Kiến thức về hành vi ứng xử của con người và môi trường xã hội; Kiến thức về phát triển nhân cách con người; Kiến thức về pháp luật quốc gia, quy định của địa phương; Kiến thức về các nguyên tắc cơ bản và các giá trị, chuẩn mực đạo đức của nghề CTXH; Kiến thức về kỹ năng giao tiếp cơ bản; Kiến thức về kiểm tra, giám sát chuyên môn trong thực hành CTXH; Kiến thức về các học thuyết tâm lý, phương pháp đánh giá và can thiệp tâm lý xã hội; Kiến thức về lý thuyết và kỹ thuật trong CTXH cá nhân, CTXH nhóm; Kiến thức về tổ chức và phát triển cộng đồng; Kiến thức về lý thuyết và kỹ thuật trong các can thiệp khủng hoảng và biện hộ; Kiến thức về nghiên cứu và thực hành CTXH); (3) Nhóm đạo đức nghề nghiệp gồm 11 biến quan sát (Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước; Đặt lợi ích của đối tượng là mục tiêu quan trọng nhất trong hoạt động nghề nghiệp, có ý thức bảo vệ lợi ích lâu dài và liên tục cho đối tượng; Tôn trọng đời tư, quyền tự quyết và quyền bảo mật của đối tượng; Khuyến khích, hỗ trợ đối tượng thực hiện những mục tiêu phù hợp; Không lợi dụng mối quan hệ nghề nghiệp để vụ lợi cá nhân ảnh hưởng đến công tác trợ giúp đối tượng; Tôn trọng, cởi mở, đoàn kết, đồng cảm và chia sẻ với các đồng nghiệp trong hoạt động nghề nghiệp; Thực hiện đúng và đầy đủ các nghĩa vụ của người viên chức trong hoạt động nghề nghiệp; Có sự cảm thông và tình yêu thương con người, sẵn sàng giúp đỡ người khác; Trung thực; Kiên trì, nhẫn nại; Có quan điểm cấp tiến).

2.2. Khảo sát thực trạng nhận thức nghề nghiệp của sinh viên ngành Công tác xã hội tại Đại học Thái Nguyên

2.2.1. Khái quát chung về khảo sát

- *Khách thể khảo sát:* Đối tượng tham gia khảo sát là 370 SV (hiện đang theo học và đã tốt nghiệp chuyên ngành CTXH tại Đại học Thái Nguyên), trong đó có 260 SV đang theo học (70.3%), và 110 SV đã tốt nghiệp (29.7%).

- *Phương pháp khảo sát:* dữ liệu định lượng được thu thập bằng phương pháp trưng cầu ý kiến bằng bảng hỏi, và nghiên cứu định tính bằng phương pháp phân tích tài liệu.

Bảng câu hỏi được thiết kế như sau: mỗi biến kỹ năng, kiến thức, đạo đức nghề nghiệp sẽ được đánh giá dựa trên thang Likert tương ứng với 5 mức độ (1: Rất không quan trọng; 5: Rất quan trọng). Thang đo tâm quan trọng của

các tiêu chuẩn kiến thức, kỹ năng và đạo đức nghề CTXH (Theo ý kiến của tôi, kỹ năng/kiến thức/tiêu chuẩn đạo đức này là quan trọng đối với nhân viên CTXH trong tương lai), số liệu thu thập được xử lý với phương pháp thống kê tần số, tần suất, và thống kê giá trị trung bình. Giá trị khoảng cách giữa các mức độ = (giá trị lớn nhất - giá trị nhỏ nhất)/n = (5-1)/5= 0,8. Do đó, ý nghĩa của từng mức giá trị trung bình được diễn giải như sau: Từ 1,00-1,80: vai trò không quan trọng; từ 1.81-2.60: vai trò ít quan trọng; từ 2.61-3.40: vai trò trung bình; từ 3.41-4.20: vai trò quan trọng; từ 4.21-5.00: vai trò rất quan trọng.

- Thời gian khảo sát: từ tháng 9/2023 đến tháng 12/2023.

- Cơ cấu mẫu khảo sát cụ thể như sau:

Bảng 1. Cơ cấu mẫu khảo sát

Yếu tố	Đặc điểm	Số lượng	Tỉ lệ (%)	Yếu tố	Đặc điểm	Số lượng	Tỉ lệ (%)
Giới tính	Nam	127	34.32	Học lực	Xuất sắc	7	1.9
	Nữ	243	65.67		Giỏi	23	6.2
Năm học	1	58	15.7		Khá	218	58.9
	2	59	15.9		Trung bình	115	31.1
	3	63	17		Yếu	7	1.9
	4	80	21.6				
	Đã tốt nghiệp	110	29.7				

2.2.2. Kết quả khảo sát

- Lí do lựa chọn ngành CTXH

Kết quả khảo sát cho thấy, đa số SV theo học ngành CTXH là SV nữ (chiếm 65,6%), tỉ lệ SV nam theo học chiếm 34,4%. Có nhiều lí do để SV lựa chọn ngành học hiện tại như sở thích cá nhân, phù hợp với năng lực bản thân, theo xu hướng thị trường việc làm, được gia đình định hướng, do bạn bè tác động,... trong đó đa số SV được hỏi cho biết họ lựa chọn là do ngành học phù hợp với năng lực (26,7%) và theo xu hướng thị trường việc làm (32,2%). Điều này cho thấy SV đã rất chủ động trong việc xác định mục tiêu nghề nghiệp của mình và ý thức về nguyện vọng cũng như năng lực của bản thân, đây là tiền đề cho việc SV lập kế hoạch rèn luyện kiến thức và kỹ năng trong thời gian học tập tại trường.

Kết quả này cũng phù hợp với kết quả của một số nghiên cứu tại Việt Nam đã được thực hiện và kết quả đã chỉ ra nhóm các nhân tố ảnh hưởng mạnh mẽ đến việc ra quyết định chọn ngành học của SV bao gồm: các yếu tố thuộc về cá nhân (đặc điểm, sở thích và năng lực cá nhân) kết hợp cùng yếu tố thuộc môi trường như gia đình, lời khuyên của người thân; nhà trường, đặc điểm trường, ngành học; đặc điểm nghề nghiệp và xã hội, nhu cầu xã hội và cơ hội việc làm sau tốt nghiệp, mức thu nhập, mối quan hệ, sự ổn định và thăng tiến (Lê Thị Minh Trúc, 2014; Nguyễn Thị Bích Vân và cộng sự, 2017; Trần Cao Bảo, 2022; Phan et al., 2016). Nghiên cứu sắp xếp các yếu tố ảnh hưởng theo mức độ quan trọng từ thấp đến cao như sau: năng lực cá nhân, nhu cầu xã hội và cơ hội việc làm sau tốt nghiệp, sở thích cá nhân, đặc điểm trường và ngành học đã lựa chọn (Lê Thị Minh Trúc, 2014).

Việc định hướng nghề nghiệp giữ vai trò quan trọng trong việc quyết định sự thành công của một cá nhân, việc này không chỉ có ý nghĩa với sự phát triển của cá nhân mà còn ảnh hưởng tới chất lượng nguồn nhân lực của xã hội. Khi lựa chọn đúng ngành nghề, cá nhân sẽ có hứng thú và động lực để công việc và tạo ra hiệu suất công việc cao. Một nghiên cứu trước đây chỉ ra rằng các yếu tố tham gia vào quá trình định hướng nghề nghiệp của SV: (1) các yếu tố khách quan bao gồm xu hướng phát triển KT-XH, thị trường lao động thay đổi và mối quan hệ cung cầu trong thị trường lao động; (2) các yếu tố từ gia đình, bạn bè, nhà trường, các mối quan hệ trong xã hội và quan niệm của xã hội về nghề nghiệp; và (3) các yếu tố do định hướng từ bản thân SV theo 3 hướng: định hướng nhận thức, định hướng thái độ, và định hướng kỹ năng đối với nghề nghiệp đó (Trần Thị Phụng Hà, 2014).

- Thực trạng mức độ nhận thức nghề nghiệp của SV ngành CTXH

Đa số SV lựa chọn ngành nghề để học nhằm thoả mãn những lợi ích của bản thân như phù hợp với năng lực, nhiều cơ hội việc làm tốt trong tương lai, thu nhập cao, có cơ hội thăng tiến, làm việc ở khu vực thành thị,... Mức độ tác động của các yếu tố này lên SV có ngành học khác nhau sẽ khác nhau, phụ thuộc vào bản thân SV, năng lực học tập, hoàn cảnh gia đình và môi trường xã hội. Tiến hành tính điểm trung bình (ĐTB) của các yếu tố thuộc các nhóm kỹ năng, kiến thức và đạo đức nghề nghiệp thông qua việc SV đánh giá về mức độ quan trọng đối với yêu cầu việc làm trong tương lai (bảng 2).

Bảng 2. Nhận thức nghề nghiệp của SV ngành CTXH

Nhóm	Mã hóa	Biến quan sát	ĐTB	TBC	Xếp hạng
Về kỹ năng nghề nghiệp	KN1	Có năng lực nhận diện vấn đề của khách hàng	4.65	4.25	3
	KN2	Có năng lực đánh giá vấn đề của khách hàng	4.71		2
	KN3	Có năng lực thiết lập mục tiêu can thiệp/hỗ trợ khách hàng	4.58		5
	KN4	Xây dựng kế hoạch can thiệp nhằm đạt mục tiêu can thiệp	4.50		6
	KN5	Có năng lực tổ chức phối hợp hiệu quả với các cơ quan, đơn vị và cá nhân liên quan trong quá trình thực hiện nhiệm vụ về CTXH	4.37		8
	KN6	Có năng lực phân tích, tổng hợp các hoạt động liên quan đến nghiệp vụ chuyên môn để có những đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả triển khai thực hiện các hoạt động CTXH	3.47		11
	KN7	Có khả năng hướng dẫn nghiệp vụ CTXH phù hợp với chuyên ngành được đào tạo	3.48		10
	KN8	Ứng dụng công nghệ thông tin cơ bản	4.60		4
	KN9	Sử dụng được ngoại ngữ hoặc tiếng dân tộc thiểu số đối với viên chức công tác ở vùng dân tộc thiểu số theo yêu cầu vị trí việc làm	3.57		9
	KN10	Có kỹ năng giao tiếp tốt (lắng nghe tích cực, tương tác hiệu quả)	4.86		1
	KN11	Có khả năng thúc đẩy sự tham gia của khách hàng	3.47		11
	KN12	Kỹ năng tham vấn chuyên sâu	4.45		7
	KN13	Có kỹ năng làm việc nhóm	4.60		4
Về kiến thức	KT1	Kiến thức về chính sách và dịch vụ trợ cấp xã hội	4.68	4.47	1
	KT2	Kiến thức về hành vi ứng xử của con người và môi trường xã hội	4.56		7
	KT3	Kiến thức về phát triển nhân cách con người	4.60		3
	KT4	Kiến thức về pháp luật quốc gia, quy định của địa phương	4.48		8
	KT5	Kiến thức về các nguyên tắc cơ bản và các giá trị, chuẩn mực đạo đức của nghề CTXH	4.45		9
	KT6	Kiến thức về kỹ năng giao tiếp cơ bản	4.30		10
	KT7	Kiến thức về kiểm tra, giám sát chuyên môn trong thực hành CTXH	3.69		11
	KT8	Kiến thức về các học thuyết tâm lý, phương pháp đánh giá và can thiệp tâm lý xã hội	4.58		5
	KT9	Kiến thức về lý thuyết và kỹ thuật trong CTXH cá nhân, CTXH nhóm	4.59		4
	KT10	Kiến thức về tổ chức và phát triển cộng đồng	4.61		2
	KT11	Kiến thức về lý thuyết và kỹ thuật trong các can thiệp khủng hoảng và biện hộ	4.61		2
	KT12	Kiến thức về nghiên cứu và thực hành CTXH	4.57		6
Về đạo đức nghề nghiệp	ĐĐ1	Có phẩm chất chính trị, đạo đức tốt; chấp hành chủ trương, chính sách của Đảng và pháp luật của Nhà nước	4.51	4.47	6
	ĐĐ2	Đặt lợi ích của đối tượng là mục tiêu quan trọng nhất trong hoạt động nghề nghiệp, có ý thức bảo vệ lợi ích lâu dài và liên tục cho đối tượng	4.47		7
	ĐĐ3	Tôn trọng đời tư, quyền tự quyết và quyền bảo mật của đối tượng	4.61		4
	ĐĐ4	Khuyến khích, hỗ trợ đối tượng thực hiện những mục tiêu phù hợp	4.57		5
	ĐĐ5	Không lợi dụng mối quan hệ nghề nghiệp để vụ lợi cá nhân ảnh hưởng đến công tác trợ giúp đối tượng	4.51		6
	ĐĐ6	Tôn trọng, cởi mở, đoàn kết, đồng cảm và chia sẻ với các đồng nghiệp trong hoạt động nghề nghiệp	4.47		7
	ĐĐ7	Thực hiện đúng và đầy đủ các nghĩa vụ của người viên chức trong hoạt động nghề nghiệp	4.61		4
	ĐĐ8	Có sự cảm thông và tình yêu thương con người, sẵn sàng giúp đỡ người khác	4.67		2
	ĐĐ9	Trung thực	4.62		3
	ĐĐ10	Kiên trì, nhẫn nại	4.72		1
	ĐĐ11	Có quan điểm cấp tiến	3.47		8

+ Nhận thức của SV về kỹ năng: Trong đào tạo CTXH, kỹ năng thực hành đóng vai trò quyết định trong hình thành ý thức nghề nghiệp cũng như phương pháp, kỹ năng làm việc của SV. Các kỹ năng cụ thể liên quan trực tiếp đến thực hành nghề nghiệp được SV CTXH đánh giá ở mức rất quan trọng (ĐTB từ 4,21 - 5,00), trong đó kỹ năng giao tiếp được đánh giá cao nhất (KN10 = 4.86), năng lực đánh giá vấn đề của khách hàng (KN2 = 4.71), kỹ năng nhận diện vấn đề của khách hàng (KN1 = 4.65), kỹ năng ứng dụng công nghệ thông tin, kỹ năng làm việc nhóm (KN8, KN13=4.60), kỹ năng thiết lập mục tiêu, kế hoạch hỗ trợ khách hàng (KN3=4.58, KN4=4.50). Kết quả này cũng phù hợp với một số nghiên cứu trước đó cho rằng kỹ năng được đề cập nhiều nhất là giao tiếp giữa các cá nhân (thân chủ và nhân viên xã hội), khả năng phân tích tình huống và thông tin lập kế hoạch, phối kết hợp với những người sử dụng

dịch vụ (Nguyễn Trung Hải, 2022; Lê Thế Nhân, 2007); trong khi các đơn vị tuyển dụng, GV đánh giá kỹ năng vận dụng kiến thức chuyên môn nghiệp vụ trong công việc là quan trọng nhất thì ngược lại SV lại cho rằng kỹ năng giao tiếp trực tiếp là quan trọng nhất (Mai Thị Phương và cộng sự, 2023). Các kỹ năng còn lại có ĐTB ở mức từ 3.41-4.20 tương đương với mức độ đánh giá là quan trọng, như vậy có thể thấy tất cả SV đều có nhận thức tương đối giống nhau về tầm quan trọng của các kỹ năng nghề nghiệp. Thông qua thực hành và kinh nghiệm thực tế của SV CTXH, SV CTXH nhận thấy cần đào tạo thêm các nhóm kỹ năng để góp phần hoàn thiện nhân cách, bản lĩnh chuyên nghiệp của một nhân viên xã hội, trong đó kỹ năng giao tiếp được kì vọng, mong đợi nhiều nhất, tiếp đến là các kỹ năng liên quan đến làm việc nhóm, lập kế hoạch, kỹ năng lãnh đạo - quản lí, kỹ năng xử lí mâu thuẫn. Mặc dù trong thiết kế chương trình đào tạo đã lồng ghép các kỹ năng này trong một số học phần cơ sở ngành và chuyên ngành, nhưng SV vẫn kì vọng được đào tạo thêm để nâng cao khả năng thực hành nghề nghiệp.

Kết quả kiểm định không cho thấy có sự khác biệt về nhận thức về các kỹ năng giữa SV nam và SV nữ, p -value = 0.329 > 0.05, giá trị trung bình biến nhận thức kỹ năng của hai nhóm nam/nữ bằng 4.576 và 4.456, không có sự chênh lệch đáng kể. Đối với các đặc điểm về học lực và số năm đi học của SV cũng không có mối quan hệ mang ý nghĩa thống kê (p -value > 0.05).

+ *Nhận thức của SV về kiến thức*: Tất cả SV ngành CTXH tại Đại học Thái Nguyên cho rằng các yêu cầu về kiến thức chuyên môn là quan trọng (ĐTB từ 3.69 - 4.68), điều này cho thấy SV nhận thức được sự cần thiết của việc tích lũy kiến thức đáp ứng yêu cầu việc làm trong tương lai, trong đó các nhóm kiến thức được đánh giá rất quan trọng (ĐTB từ 4.21 - 5.00) gồm: (1) Kiến thức về chính sách và dịch vụ trợ cấp xã hội (KT1 = 4.68); (2) Kiến thức về phát triển nhân cách con người (KT3=4.60); (3) Kiến thức về phương pháp CTXH (KT9, KT10, KT11). Do đặc thù nghề CTXH là làm việc trực tiếp với con người, mục đích của hoạt động CTXH nhằm cải thiện chất lượng sống của con người, và cải thiện an sinh xã hội, do đó đòi hỏi nhân viên xã hội cần phải có những kiến thức chuyên môn về các hoạt động can thiệp/hỗ trợ đối tượng. Trong công việc thực tế, mặc dù nhân viên CTXH có thể thực hiện việc chuyển gửi đối tượng đến các cơ quan chuyên môn, tuy nhiên với xu thế và mô hình cung cấp dịch vụ toàn diện trong các cơ sở/trung tâm thì việc nhân viên CTXH có thể thực hiện được những nhiệm vụ chuyên môn sâu là rất cần thiết. Do đó, đòi hỏi đội ngũ này cần được đào tạo bài bản, tập trung vào các kỹ năng, kỹ thuật chuyên sâu để họ có thể đảm nhận được những công việc được giao. Đối với nhận thức về vai trò của kiến thức, kết quả kiểm định cũng cho thấy không có sự khác biệt giữa các nhóm SV khác nhau về giới tính, học lực và số năm theo học (p -value > 0.05).

+ *Nhận thức về phẩm chất đạo đức nghề nghiệp*: Không giống với các hoạt động xã hội thông thường, hoạt động CTXH đòi hỏi tính chuyên nghiệp cao. Bên cạnh những tiêu chuẩn về kiến thức và kỹ năng, đối với nhân viên CTXH, những quy điều đạo đức được xác định như kim chỉ nam cho mọi hoạt động của họ, hay nói cách khác, đạo đức nghề CTXH giúp cho người làm nghề CTXH hình thành nhân cách nghề nghiệp, nó cần phải được định hình và rèn luyện từ sớm ngay khi còn là SV. Với câu hỏi đánh giá mức độ quan trọng của các tiêu chuẩn đạo đức, hầu hết SV cho rằng các tiêu chuẩn này là rất quan trọng (ĐTB từ 4.47 đến 4.72). Đức tính kiên trì, nhẫn nại được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4.72), tiếp theo là phẩm chất biết cảm thông và tình yêu thương con người, sẵn sàng giúp đỡ người khác (ĐTB = 4.67). Bối cảnh đặc thù nghề CTXH là làm việc trực tiếp với con người, là những nhóm đối tượng yếu thế cần trợ giúp do đó đòi hỏi bên cạnh kiến thức, kỹ năng chuyên môn, nhân viên xã hội cần phải thấu hiểu, biết lắng nghe, nhẫn nại chia sẻ với hoàn cảnh của đối tượng, từ đó có hoạt động can thiệp hiệu quả. Việc giáo dục này giúp người học hình thành và củng cố ý thức trách nhiệm đối với nghề nghiệp, khi đánh giá về mức độ quan trọng của đạo đức nghề CTXH, tỉ lệ SV đánh giá ở mức rất quan trọng và vô cùng quan trọng chiếm 75,8%. Do đặc thù ngành học số lượng nữ nhiều hơn nam nên tỉ lệ nữ tham gia nghiên cứu vượt trội so với nam (65,6% và 34,4%), tuy vậy kết quả kiểm định không cho thấy sự khác biệt nào giữa SV nam và SV nữ về nhận thức đạo đức nghề nghiệp (p -value = 0.346 > 0.05); giá trị trung bình biến nhận thức về phẩm chất đạo đức nghề của hai nhóm nam/nữ bằng 4.419 và 4.559, không có sự chênh lệch đáng kể.

3. Kết luận

CTXH là một khoa học mang tính ứng dụng cao, đòi hỏi cần có những nhận thức nghề nghiệp mang tính chuyên nghiệp giúp người học có những kiến thức, kỹ năng tổng quát và kỹ năng chuyên sâu theo mục tiêu đào tạo đề ra. Đối với nhiều quốc gia trên thế giới, CTXH đã phát triển trở thành một nghề chuyên nghiệp. Tuy nhiên, ở Việt Nam nghề CTXH mới chỉ ở bước đầu hình thành, chưa được phát triển theo đúng ý nghĩa của nó trên tất cả các khía cạnh. Trong bất cứ nghề nghiệp nào, 3 yếu tố để dẫn đến thành công là kiến thức chuyên môn, kỹ năng hành nghề và thái độ nghề nghiệp.

Kết quả khảo sát cho thấy tất cả SV đều nhận thức được mức độ quan trọng của các tiêu chuẩn về kiến thức, kỹ năng và đạo đức nghề nghiệp đối với SV ngành CTXH. Trong đó, một số kiến thức được đánh giá rất quan trọng như

kiến thức về các dịch vụ trợ giúp xã hội, chính sách và pháp luật, kiến thức về phát triển con người; kỹ năng được SV đánh giá quan trọng và kỳ vọng được tích lũy nhiều hơn là kỹ năng giao tiếp; các phẩm chất được đề cao là tính nhẫn nại, kiên trì, biết sẻ chia, cảm thông và tình yêu thương con người, sẵn sàng giúp đỡ người khác. Kiểm định sự khác biệt cho thấy không có sự khác biệt mang ý nghĩa thống kê giữa các SV khác nhau đối với nhận thức nghề nghiệp. Tuy nhiên, thực tế hiện nay SV ra trường vẫn chưa tìm kiếm được việc làm phù hợp với chuyên ngành đào tạo, lí do chủ yếu là do khả năng vận dụng kiến thức, kỹ năng vào thực tiễn của SV còn hạn chế, mặc dù SV CTXH nhận thức rất rõ về giá trị nghề nghiệp, đánh giá cao về vai trò của các chuẩn nghề nghiệp đó, nhưng khả năng vận dụng thì còn hạn chế. Do đó, việc giúp SV xác định mục tiêu học tập và có sự định hướng nghề nghiệp trong Nhà trường có vai trò rất quan trọng. Mỗi SV ngay từ khi ngồi trên ghế nhà trường cần trang bị cho mình những kiến thức vững vàng về nghề, lòng yêu nghề, sự dấn thân, trau dồi kỹ năng mềm thông qua thực hành, thực tập và tham gia các hoạt động xã hội, dự án phát triển cộng đồng nhằm đáp ứng nhu cầu của xã hội về một nhân viên CTXH chuyên nghiệp.

Tài liệu tham khảo

- Bộ GD-ĐT (2021). *Quyết định số 4969/QĐ-BGDĐT ngày 30/12/2021 ban hành kế hoạch phát triển Công tác xã hội trong ngành giáo dục giai đoạn 2021-2025*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội (2022). *Thông tư số 26/2022/TT-BLĐTBXH ngày 12/12/2022 quy định mã số, tiêu chuẩn chức danh nghề nghiệp và xếp lương viên chức chuyên ngành công tác xã hội*.
- Bộ Lao động - Thương binh và Xã hội, UNICEF (2016). *Đánh giá giữa kỳ thực hiện Đề án phát triển nghề Công tác xã hội Việt Nam giai đoạn 2010-2020, Đề án quy hoạch mạng lưới cơ sở trợ giúp xã hội giai đoạn 2016-2025*.
- Bùi Thị Xuân Mai (2010). *Giáo trình nhập môn công tác xã hội*. NXB Lao động xã hội.
- Cournoyer, B. R. (2013). *The social work skills workbook (7th)*. U.S.A: Brooks Cole.
- Feldt, T., Kokko, K., Kinnunen, U., & Pulkkinen, L. (2005). The role of family background, school success, and career orientation in the development of sense of coherence. *European Psychologist, 10*(4), 298-308.
- IFSW (2012). *Statement of Ethic Principle*. <https://www.ifsw.org/global-social-work-statement-of-ethical-principles/>
- Lê Thế Nhân (2007). Một số kỹ năng cơ bản của người làm công tác xã hội. *Tạp chí Xã hội học, Viện Xã hội học, 2*, 1-11.
- Lê Thị Minh Trúc (2014). *Một số yếu tố ảnh hưởng đến việc chọn học ngành Nông Lâm Ngư nghiệp - Trường Đại học Nông lâm Thành phố Hồ Chí Minh*. Luận văn thạc sĩ Đo lường và Đánh giá trong giáo dục, Viện Đảm bảo chất lượng - Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Luecht, R. M., Madsen, M. K., Taugher, M. P., & Petterson, B. J. (1990). Assessing professional perceptions: Design and validation of an interdisciplinary education perception scale. *Journal of Allied Health, 19*(2), 181-191.
- Mai Thị Phương, Lê Thái Phương, Phan Kim Ngân (2023). Vai trò của thái độ, kỹ năng, kiến thức trong ngành khách sạn từ góc nhìn của sinh viên, giảng viên và đơn vị tuyển dụng. *Tạp chí Khoa học và Công nghệ, Đại học Thái Nguyên, 228*(08), 28-34.
- Nguyễn Thị Bích Vân, Nguyễn Thị Thu Vân, Lưu Chí Danh (2017). Những nhân tố ảnh hưởng đến việc lựa chọn ngành học Kế toán ở Việt Nam. *Tạp chí Kinh tế & Phát triển, 240*(II), 72-82.
- Nguyễn Trung Hải (2022). Nghiên cứu nguồn nhân lực công tác xã hội tại Việt Nam giai đoạn 2010-2020. *Tạp chí Nguồn nhân lực và An sinh xã hội, Trường Đại học Lao động Xã hội, 02*, 53-60.
- O'brien, K. M., & Fassinger, R. E. (1993). A causal model of the career orientation and career choice of adolescent women. *Journal of Counseling Psychology, 40*(4), 456.
- Phan, H. V., Nguyen, T. K. T., & Cao, T. T. H. (2016). *Factors influence students' choice of accounting as a major*. International Days of Statistics and Economics, Prague, September 8-10, 1471-1481.
- Thủ tướng Chính phủ (2010). *Quyết định số 32/2010/QĐ-TTg ngày 25/3/2010 phê duyệt Đề án phát triển nghề Công tác xã hội giai đoạn 2010-2020*.
- Thủ tướng Chính phủ (2021). *Quyết định số 112/QĐ-TTg ngày 22/01/2021 ban hành Chương trình phát triển công tác xã hội giai đoạn 2021-2030*.
- Trần Cao Bảo (2022). Phân tích các nhân tố tác động đến lựa chọn ngành học đại học và nghề nghiệp của học sinh trung học phổ thông. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, 19*(6), 990-1001. [https://doi.org/10.54607/hcmue.js.19.7.3462\(2022\)](https://doi.org/10.54607/hcmue.js.19.7.3462(2022))
- Trần Thị Phụng Hà (2014). Định hướng giá trị nghề nghiệp của sinh viên Đại học Cần Thơ. *Tạp chí Khoa học, Trường Đại học Cần Thơ, Phần C: Khoa học Xã hội, Nhân văn và Giáo dục, 34*, 113-125.