

VẤN ĐỀ VỀ PHÁT TRIỂN VÀ XÂY DỰNG NĂNG LỰC TRONG CÔNG TÁC PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG TẠI VIỆT NAM

NGUYỄN NGỌC LÂM(*)



Giáo dục viên Chương trình Thảo Đàn.

Từ những nỗ lực để giải quyết các vấn đề xã hội nảy sinh qua quá trình phát triển kinh tế và xã hội của Việt Nam hiện nay, nhiều chủ trương và chính sách xã hội đã được hình thành nhằm cải thiện đời sống cho người nghèo. Đáng kể nhất là chương trình quốc gia Xóa đói giảm nghèo (từ năm 1992) và phong trào "Toàn dân đoàn kết xây dựng nếp sống mới ở khu dân cư" (từ năm 1995) đã có những kết quả to lớn và đã được Chương trình Phát triển Liên Hiệp quốc (UNDP) đánh giá rất cao. Đó là nhờ các nỗ lực từ phía chính quyền các cấp, các đoàn thể (như Hội Phụ nữ, Đoàn Thanh niên, Mặt trận Tổ quốc, Hội Nông dân, Hội Chữ Thập đỏ v.v...), các phong trào quần chúng tương trợ lẫn nhau. Bên cạnh đó, các tổ chức phi chính phủ

quốc tế đã góp phần không nhỏ qua các dự án phát triển cộng đồng. Từ đó, nhiều khóa tập huấn về khái niệm và phương pháp phát triển cộng đồng đã được tổ chức tại những nơi có dự án cho các cán bộ địa phương và người dân tích cực trong cộng đồng nhằm giúp cộng đồng nghèo được tăng năng lực, người dân biết hợp tác với nhau tốt hơn, biết tổ chức và biết tự quản. Kết quả cho thấy, nơi nào có được sự quan tâm của chính quyền địa phương thì nơi ấy phát huy được năng lực và sáng kiến của người dân trong công tác cải thiện an sinh cộng đồng. Trong khi đó, một số hướng dẫn viên trong công tác đào tạo tại một số dự án phát triển cộng đồng có nhận xét rằng, các cán bộ có trách nhiệm ở địa phương tham gia tập huấn ít tích cực hơn người dân trong cộng đồng trong khi sự thành công của một dự án tùy thuộc rất lớn vào sự hỗ trợ của các cán bộ cơ sở đang lãnh trọng trách mang lại an sinh cho người dân trong cộng đồng. Như vậy, muốn cho công tác xây dựng và phát triển năng lực cho cộng đồng trong bối cảnh Việt Nam hiện nay, chúng ta cần xem xét những khía cạnh nào và tại sao như vậy.

1. Khái niệm năng lực và xây dựng năng lực.

1.1. Năng lực (capacity) là khả năng của một hay nhiều cá nhân và của một hay nhiều tổ chức để hoàn thành các chức năng của mình một cách hiệu quả, hiệu năng và bền vững. Nó mang ba khía cạnh quan trọng: một là, tiến trình liên tục và năng động, hai là, bảo đảm rằng các tài nguyên nhân sự và phương cách sử dụng đều tập trung vào việc phát triển

(*)Thạc sĩ, Trưởng khoa Xã hội học - Trường Đại học Mở Bán công TP.HCM

năng lực, ba là, nó tùy thuộc vào bối cảnh chung của tổ chức trong việc thực hiện chức năng của mình có hay không chiến lược cho việc xây dựng năng lực.

1.2. Phát triển năng lực (capacity development) quan tâm đến tài nguyên nhân sự và phát triển các định chế, chú trọng nhiều hơn vào năng lực sẵn có hơn là xây dựng năng lực mới. Vì thế mà cần có khảo sát tốt, nhận diện và phân tích năng lực sẵn có trong cộng đồng. Tại Việt Nam, có chuyên gia quốc tế khuyến nên theo hướng này hơn.

1.3. Năm 1991, các đại biểu của các nước đang phát triển đã tham dự Hội thảo về "Một chiến lược xây dựng năng lực trong lãnh vực nước tiêu dùng" tại Delft, Hà Lan đã định nghĩa xây dựng năng lực (capacity building) như là:

1. Tạo ra một môi trường có khả năng với chính sách phù hợp và mạng lưới hợp pháp;

2. Phát triển thể chế bao gồm sự tham gia của cộng đồng (đặc biệt là phụ nữ)

3. Phát triển tài nguyên nhân sự và củng cố các hệ thống quản lý.

Chúng ta thường nói: Không giúp nghèo bằng cách cho họ con cá mà chỉ cho họ biết cách câu cá. Vấn đề không phải là cho con cá mà là hướng dẫn biết cách câu được cá. Hơn thế nữa, phải biết đặt vấn đề tại sao lại phải câu cá? Xây dựng năng lực không hẳn chỉ là huấn luyện, đào tạo mà còn bao gồm:

1. Phát triển tài nguyên nhân sự, tiến trình trang bị cho cá nhân kiến thức, kỹ năng và tiếp cận thông tin, giúp họ hoàn thành công tác hiệu quả.

2. Phát triển tổ chức, xây dựng các cơ cấu tổ chức, tiến trình và thủ tục, không chỉ bên trong tổ chức mà còn quản lý được các mối quan hệ giữa các tổ chức và các lãnh vực khác nhau (nhà nước, tư nhân và cộng đồng).

3. Phát triển các thể chế, thường xuyên thay đổi, ở các cấp bậc khác nhau, nhằm tăng cường năng lực.

2. Một số vấn đề trong phát triển và xây dựng năng lực

2.1. Đào tạo và giáo dục

Đào tạo và giáo dục chuyên nghiệp là cần thiết cho việc thực hiện các hoạt động chuyên biệt. Vấn đề là đào tạo như thế nào và người được đào tạo được sử dụng như thế nào trong các tổ chức. Trong thời gian qua, nhiều khóa đào tạo ngắn hạn cho một số địa phương đã được tổ chức và yêu cầu đào tạo về phát triển cộng đồng rất lớn, nhưng Nhà nước chưa có chính sách chung nên các nỗ lực này vẫn còn rời rạc, dù có tạo được một sự chuyển biến giúp người dân thức tỉnh về chính hoàn cảnh của họ và cùng hiệp lực vươn lên để thoát khỏi hoàn cảnh khó khăn đó, cán bộ địa phương tôn trọng và tin tưởng vào khả năng thay đổi của người dân hơn. Nhu cầu đòi hỏi cần có một chương trình đào tạo chính quy hơn và thực tế là từ năm 1992 đến nay, Khoa Phụ nữ học (nay là Khoa Xã hội học), Đại học Mở Bán công TP. Hồ Chí Minh đã đào tạo đại học cho gần 100 cán bộ chủ chốt của Hội Phụ nữ của các tỉnh phía Nam và họ đã ứng dụng chuyên môn vào các hoạt động của Hội và đã mang lại nhiều lợi ích cho các thành viên trong cộng đồng.

Con người Việt Nam rất ham học hỏi, vấn đề là họ cần có động lực thúc đẩy để tự thay đổi. Sự thay đổi đó chỉ có thể bền vững khi có sự hỗ trợ của cấp lãnh đạo địa phương, của một cơ chế quản lý và tổ chức linh hoạt và sự ổn định trong việc sử dụng tài nguyên nhân sự.

2.2. Tổ chức và quản lý

Đặc điểm của Việt Nam là ngoài tổ chức Đảng và chính quyền các cấp, còn có các tổ chức chính trị xã hội với mạng lưới rộng khắp từ trung ương đến địa phương và với số lượng thành viên to lớn (Hội LH Phụ nữ có trên 11 triệu hội viên, Đoàn Thanh niên Cộng sản có 4 triệu đoàn viên). Điều này cho phép các tổ chức này đóng một vai trò quan trọng trong việc tăng cường thông tin liên lạc giữa Đảng, Nhà nước và quần chúng ở cơ sở. Tuy nhiên, nhiều trường hợp cán bộ còn thiếu kiến thức, kỹ năng, động cơ phục vụ và thái độ cần thiết cho sự thay đổi hiệu quả. Họ chưa được đào tạo một cách quy cũ về các kỹ năng, thái độ phục vụ, ý nghĩa của sứ mệnh của mình là gì trong lãnh vực an sinh cộng đồng. Tình hình đó còn có thể

xuất phát từ lý do nhân sự thiếu ổn định, thu nhập và lợi ích thấp trong khi lại phải kiêm nhiệm nhiều việc, ngại thêm trách nhiệm, nhất là ở các cán bộ tại cơ sở. Nếu nói theo diện rộng, phát triển năng lực và xây dựng năng lực còn tùy thuộc vào trách nhiệm quốc gia, đòi hỏi có sự dẫn thân cần thiết của người lãnh đạo, đó là điều kiện để xây dựng tính bền vững trong phát triển. Thông thường, sự dè dặt của lãnh đạo địa phương có thể làm giới hạn sự tham gia của các nhân tố tích cực của cộng đồng và dự án không hội nhập được vào cuộc sống của cộng đồng.

Gần đây, Ban Bí thư đã có thông báo tiếp tục đẩy mạnh thực hiện Quy chế dân chủ cơ sở. Sự quyết tâm này của Đảng sẽ giúp tăng cường thêm sự tham gia của người dân trong cộng đồng trong quá trình giải quyết các vấn đề liên quan đến cuộc sống của chính họ.

2.3. Mạng lưới và sự liên kết giữa các tổ chức

Chúng ta biết rằng, mạng lưới các tổ chức hoặc các cơ sở hỗ trợ hay cản trở cho hoàn thành các chức năng nhiệm vụ riêng biệt. Nhiều công việc chỉ có thể giải quyết thỏa đáng khi có sự phối hợp đồng bộ, tương tác chính thức hay phi chính thức giữa các tổ chức có liên quan. Mạng lưới hoạt động như thế nào, cách tương tác giữa họ như thế nào là những khía cạnh quan trọng cho hiệu quả công việc. Hiện nay, ở một vài lãnh vực hoạt động tại cộng đồng, vẫn còn có vài chông chéo giữa các tổ chức chính trị xã hội dù đã có nhiều nỗ lực phối hợp, liên kết. Hơn nữa, mỗi tổ chức đều có những quy tắc riêng, cách làm riêng, kế hoạch riêng, ngân sách riêng, tạo thêm khó khăn cho sự phối hợp trong cách giải quyết vấn đề. Hình như tính bảo thủ và tính văn hóa cộng đồng tự trị vẫn còn ngự trị ít nhiều nơi tinh thần làm việc của một số cán bộ cơ sở.

2.4. Môi trường lãnh vực công

Chính sách và môi trường thể chế của lãnh vực công là yếu tố chủ yếu hỗ trợ hay cản trở các hoạt động của các tổ chức và ảnh hưởng đến hiệu suất công tác. Nó bao gồm các luật lệ, các quy định và các chính sách tổ chức cán bộ, bao gồm cơ cấu lương, chế độ khen thưởng, thủ tục, ngân sách, chuyên môn hóa, xác định công việc và phạm vi trách nhiệm... Nhận thức về công tác phát triển, về sự tham

gia của người dân trong cộng đồng cũng chưa có sự tương đồng giữa các địa phương, giữa các cấp bậc khác nhau. Những vấn đề này đang được khắc phục dần và cũng gặp khá nhiều khó khăn.



Họp nhóm Xã Phú Khánh- Huyện Đức Phổ- Quảng Ngãi 2001

2.5. Bối cảnh chung

Sự ổn định về chính trị và mối quan tâm sâu sắc của Đảng về an sinh xã hội là những yếu tố thuận lợi thúc đẩy các hoạt động phát triển xã hội. Các tổ chức chính trị xã hội ngày càng có cơ hội tiếp cận với những kiến thức mới, thông tin mới thông qua các hội nghị, hội thảo quốc tế, hợp tác và trao đổi với các tổ chức phi chính phủ quốc tế trong các dự án phát triển. Các tổ chức xã hội quần chúng đã có những điều kiện hoạt động thuận lợi, góp phần không nhỏ vào việc chăm lo nền an sinh xã hội. Vấn đề còn lại là giới chuyên môn công tác xã hội còn ít ỏi so với nhu cầu chuyên môn hóa đội ngũ trong lãnh vực an sinh xã hội và vì thế đòi hỏi cần sớm có một sự công nhận chính thức ngành công tác xã hội như là một nghề nghiệp như những nghề nghiệp khác.

Phương châm của phát triển cộng đồng rất gần gũi với tư tưởng Hồ Chí Minh: "Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra". Thực hiện được phương châm này đòi hỏi phải phát hiện, am tường và phát huy các năng lực sẵn có của họ, giúp họ nhận thức về các vấn đề của chính họ, tạo điều kiện và cơ hội để họ tham gia vào tiến trình giải quyết vấn đề chung. Tiến trình này chỉ được thuận lợi khi các cấp lãnh đạo địa phương có sự hiểu biết, tha thiết với sự thay đổi vì an sinh của con người và lấy con người làm

trọng tâm của phát triển. Vì thế, công tác phát triển và xây dựng năng lực phải được chú ý cả hai phía và cả ở cấp vi mô và vĩ mô.

Tài liệu tham khảo

1. Mentz, J.C.N., Personal and institutional factors in capacity building and institutional development, University of South Africa, 1997.
2. Morey, Roy D., Catching up: Capacity Development for Poverty elimination in Viet Nam, UNDP, 1996.
3. Robinson, Trevor, Changing institutions.
4. UNDP, Capacity development: Lessons of experience and guiding principles.

TÓM TẮT

Phương châm của phát triển cộng đồng rất gần gũi với tư tưởng Hồ Chí Minh: "Dân biết, dân bàn, dân làm, dân kiểm tra". Thực hiện được phương châm này đòi hỏi phải phát hiện, am tường và phát huy các năng lực sẵn có của họ, giúp họ nhận thức về các vấn đề của chính họ, tạo điều kiện và cơ hội để họ tham gia vào tiến trình giải quyết vấn đề chung. Tiến trình này chỉ được thuận lợi khi các cấp lãnh đạo địa phương có sự hiểu biết, tha thiết với sự thay đổi vì an sinh của con người và lấy con người làm trọng tâm của phát triển. Vì thế, công tác phát triển và xây dựng năng lực phải được chú ý cả hai phía và cả ở cấp vi mô và vĩ mô.

SUMMARY

Community development guidelines are very similar to the thoughts of Ho Chi Minh: "the people know, the people discuss, the people act, the people inspect". In applying these guidelines it is essential to discover, appreciate, and promote the existing competencies of the people, helping them to recognize their own problems, give them a chance to participate in common problem solving processes. These processes will only be beneficial when the various levels of local leaders possess the know-how, are committed to changes for the betterment of the people, and use the people as the core for advancement. Therefore, the improvement and development of competencies has to be focused on both parties, and on the micro and macro levels.