



Bài báo tổng quan

MỘT SỐ BÀN LUẬN VỀ KIỂM HUẤN THỰC HÀNH CHO SINH VIÊN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI TẠI TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

*Nguyễn Thị Ngọc Bích**, *Luu Mạnh Hùng*, *Võ Thị Tường Vy*

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh, Việt Nam

**Tác giả liên hệ: Nguyễn Thị Ngọc Bích – Email: bichntngoc@hcmue.edu.vn*

Ngày nhận bài: 10-4-2020; ngày nhận bài sửa: 20-4-2020; ngày duyệt đăng: 21-7-2021

TÓM TẮT

Bài viết đề cập những thông tin tổng quan về khái niệm, đặc trưng, mục đích, vai trò, chức năng của kiểm huấn thực hành công tác xã hội (CTXH) và những yêu cầu mang tính đặc thù của kiểm huấn thực hành CTXH tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh (ĐHSP TPHCM). Bằng phương pháp nghiên cứu lí luận, bài viết tổng hợp và trình bày các khái niệm công cụ, mục đích và chức năng của kiểm huấn thực hành cho sinh viên (SV) CTXH, một số yêu cầu cần có của người làm công tác kiểm huấn thực hành cho SV CTXH như có năng lực chuyên môn về CTXH (đã qua đào tạo CTXH hoặc các ngành gần như Tâm lí học, Xã hội học), có kinh nghiệm thực tiễn và có hiểu biết về cơ sở thực hành, đồng thời có một số kĩ năng cơ bản như kĩ năng giao tiếp, hướng dẫn, điều phối và duy trì mạng lưới cơ sở thực hành CTXH. Kết quả nghiên cứu này cung cấp thông tin cơ sở cho việc xây dựng các tiêu chí chọn lựa kiểm huấn viên thực hành đối với SV CTXH nhằm đảm bảo chất lượng đào tạo ngành CTXH tại Trường ĐHSP TPHCM.

Từ khóa: Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh; công tác xã hội; kiểm huấn thực hành công tác xã hội; kiểm huấn viên

1. Đặt vấn đề

Thực hành trong CTXH là hoạt động rất quan trọng và không thể thiếu trong hoạt động đào tạo SV ngành CTXH. Ở các nước phát triển, CTXH đã có quá trình hình thành và phát triển qua hơn một thế kỉ, kiểm huấn thực hành cho SV cũng đã trở thành một hoạt động chuyên môn được đào tạo đúng với chuyên ngành và được cấp chứng chỉ. Ngành CTXH tại Việt Nam chính thức hình thành và phát triển khoảng hơn 10 năm trở lại đây. Chính vì vậy, kiểm huấn thực hành cho SV ngành CTXH là vấn đề đang được các cơ sở, đơn vị đào tạo ngành CTXH quan tâm và thúc đẩy nhằm đảm bảo được chuyên môn, phục vụ nhu cầu thực hành của SV và đáp ứng nhu cầu đào tạo của các đơn vị.

Cite this article as: Nguyen Thi Ngoc Bich, Luu Manh Hung, & Vo Thi Tuong Vy (2021). The situation of emotional competence of Vietnamese adolescents accessed from the social and emotional health approach. *Ho Chi Minh City University of Education Journal of Science*, 18(7), 1223-1232.

Tính đến năm 2020, Trường ĐHSP TPHCM đã đào tạo chuyên ngành CTXH được bốn năm. Trường cũng đã xây dựng mạng lưới kiểm huấn viên tại trường và các cơ sở nhằm đáp ứng nhu cầu thực hành của SV. Việc hiểu rõ về kiểm huấn cũng như mục đích, chức năng, đặc điểm và các tiêu chí của kiểm huấn viên thực hành cho SV là những nội dung nền tảng đóng vai trò rất quan trọng để đảm bảo chất lượng thực hành của SV ngành CTXH, nhằm đáp ứng yêu cầu của chuẩn đầu ra và khung chương trình đào tạo.

2. Giải quyết vấn đề

2.1. Khái niệm kiểm huấn thực hành cho SV CTXH

Shulman (1995) cung cấp một định nghĩa toàn diện về kiểm huấn bao gồm việc giám sát các chức năng hành chính, giáo dục và hỗ trợ, qua đó cho thấy phạm vi công việc của người kiểm huấn trong quá trình công tác. Có thể thấy rằng ngoài vai trò chuyên môn như giám sát giáo dục và hỗ trợ thì còn phải giám sát được cả những công việc có liên quan đến các chức năng hành chính.

Trong CTXH, kiểm huấn viên (supervisor) có vai trò quản lí, hỗ trợ nhân viên CTXH mới vào nghề. Kiểm huấn viên không phải là người cung cấp dịch vụ trực tiếp cho thân chủ; tuy nhiên, kiểm huấn viên điều phối các hoạt động của tổ chức, được xem là một người chuyên nghiệp, cung cấp phương hướng, quy tắc và giá trị cho nhân viên (Cojocar, 2010). Việc hiểu rõ các khái niệm về kiểm huấn giúp cho người kiểm huấn biết được phạm vi công việc và trách nhiệm của mình trong công tác kiểm huấn, đồng thời còn giúp họ thực hiện tốt hơn vai trò của mình, hướng tới đảm bảo chất lượng trong kiểm huấn thực hành CTXH.

Trong thực hành CTXH, kiểm huấn được mô tả là quá trình có cấu trúc bao gồm: *Việc hỗ trợ cảm xúc, giáo dục và giám sát sự phát triển kỹ năng của SV*. Đó là một cách hỗ trợ SV và giám sát họ khi họ làm việc trực tiếp với thân chủ và thực hành các lý thuyết được học từ trường lớp (Briscoe, & Hendriks, 2008). Từ những khái niệm rộng của “kiểm huấn”, kiểm huấn viên sẽ dựa trên những quan sát của họ và hỗ trợ người thực hành xử lí những kiến thức, kỹ năng và giá trị cần thiết để hoàn thành nhiệm vụ.

Theo Nguyễn Hữu Tân (2011), Kiểm huấn là mối quan hệ giữa kiểm huấn viên và người được kiểm huấn nhằm thúc đẩy sự phát triển về trách nhiệm, kỹ năng, kiến thức, thái độ và các tiêu chuẩn đạo đức trong thực hành công tác xã hội. (Nguyễn, 2011)

Theo đó, mục tiêu của việc hướng dẫn tại cơ sở nhằm giúp SV cách sử dụng kiến thức, giá trị và kỹ năng nghề nghiệp CTXH tại môi trường thực hành để rèn luyện năng lực làm việc đa năng: Vừa có thể làm việc dưới sự kiểm soát của giáo viên hướng dẫn, vừa làm việc với kiểm huấn viên tại cơ sở thực hành.

Từ những bàn luận trên, khái niệm *Kiểm huấn thực hành cho SV CTXH* được hiểu là *quá trình đào tạo liên tục cho SV CTXH gắn liền với hoạt động thực hành, thực hành tại cơ sở. Trong quá trình này, SV được kiểm huấn trực tiếp tại cơ sở theo hướng kết hợp chặt chẽ giữa kiểm huấn viên cơ sở và giáo viên hướng dẫn chuyên môn của trường đại học. Công tác kiểm huấn sẽ bao gồm: Thứ nhất là hướng dẫn quy trình, kỹ thuật, kỹ năng và*

phương pháp thực hành tại cơ sở; thứ hai là theo dõi và giám sát nhằm hỗ trợ cảm xúc, giáo dục và giám sát sự phát triển kỹ năng của SV giúp SV đạt kết quả tốt trong thực hành.

2.2. Mục đích, chức năng của kiểm huấn thực hành CTXH

Kiểm huấn thực hành CTXH quan tâm đến việc giúp đỡ người được kiểm huấn (nhân viên/SV) sử dụng kiến thức và kỹ năng của họ để thực hiện công việc có kết quả tốt, nó được hiểu là tiến trình dạy và học, hay là tiến trình quản trị và tăng năng lực. Nói cách khác, kiểm huấn là hoạt động nhằm đảm bảo tính chuyên môn của việc cung cấp dịch vụ từ nhân viên/SV thông qua cách hướng dẫn, giám sát của kiểm huấn viên.

Mục đích của kiểm huấn thực hành CTXH: Là kiểm tra, đánh giá, nâng đỡ SV trong quá trình thực hành, thực hành CTXH, giúp SV từng bước hình thành phẩm chất đạo đức, tác phong nghề nghiệp hướng tới trở thành nhân viên CTXH chuyên nghiệp. Như vậy, mục tiêu của việc hướng dẫn tại cơ sở thực hành là nhằm giúp SV học cách áp dụng kiến thức, giá trị và kỹ năng CTXH với thân chủ tại môi trường thực tế.

Chức năng của kiểm huấn thực hành CTXH: Kiểm huấn được nhìn nhận có ba chức năng gồm: giáo dục (educational supervision), quản trị (administrative supervision) và hỗ trợ (support supervision) (Kadushin, 1992). Các chức năng kiểm huấn thực hành CTXH được mô tả rõ ràng bởi Skidmore (1995) gồm: Chức năng truyền đạt kiến thức (teaching), chức năng giải quyết vấn đề quản trị (handling administration), và chức năng hỗ trợ tăng năng lực (enabling).

Dựa trên việc xác định các chức năng của công tác kiểm huấn trong thực hành của nhiều tác giả, nhóm tác giả đã đưa ra một số luận giải về các nhiệm vụ nổi bật của công tác kiểm huấn trong CTXH, cụ thể bao gồm:

- *Chức năng truyền đạt kiến thức* (chức năng dạy học – giáo dục): Nhằm giúp người được kiểm huấn (SV thực hành ngành CTXH) tăng kiến thức và hiểu biết để tạo nên tính chuyên nghiệp. Theo Waston (1973), truyền đạt kiến thức thông qua kiểm huấn là việc trang bị những điều SV thực hành cần được biết như: triết lý CTXH, lịch sử và chính sách của cơ sở, kiến thức và kỹ năng CTXH, sự tự ý thức, hay những tài nguyên sẵn có ở cơ sở/cộng đồng và cách thức quản lý thời gian. Các nhiệm vụ cần được thực hiện trong công tác kiểm huấn bao gồm: tạo điều kiện đào tạo; gợi ý, giảng dạy và trình diễn; định hướng và cung cấp thông tin cần thiết cho SV thực hành. Có thể thấy việc trang bị này góp phần củng cố cho SV thực hành kiến thức được học và vận dụng kiến thức đó vào quá trình thực hành khi tiếp cận với thân chủ thực tế, giúp SV ghi nhớ sâu hơn về chuyên môn đã học.

- *Chức năng quản trị giải quyết vấn đề:* Nhằm chỉ dẫn, giúp đỡ cho SV thực hành, thực hành những vấn đề thuộc quản lý, như: giúp SV hiểu phương châm và nguyên tắc làm việc của cơ sở, hướng dẫn và kiểm tra việc tuân thủ các quy định nghiệp vụ (thời gian tiếp cận thân chủ, cách ghi chép hồ sơ, báo cáo...), thảo luận với SV về cách đánh giá và quá trình hỗ trợ thân chủ trong thời gian thực hành. Điều quan trọng hơn, kiểm huấn viên sẽ là người liên kết với các bộ phận khác trong cơ sở để tạo môi trường làm việc thuận lợi cho SV và giải quyết các vấn đề phát sinh có thể xảy ra giữa SV với thân chủ.

- *Chức năng hỗ trợ và tăng năng lực*: Bao gồm những thảo luận, đối thoại về những áp lực của SV khi tham gia thực hành, thực hành CTXH. Những áp lực có thể nảy sinh trong quá trình thực hành: 1) SV phải biết cách để hoàn thành những nhiệm vụ thực hành tại cơ sở; 2) SV cần xây dựng mối quan hệ công việc với kiểm huấn viên/giáo viên hướng dẫn để tạo điều kiện thuận lợi cho việc thực hành; 3) SV cần phải hỗ trợ giải quyết thành công, hoặc đáp ứng nhu cầu của thân chủ; 4) SV cần thể hiện kỹ năng phối hợp, kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng giao tiếp và xử lý những vấn đề phát sinh trong mối quan hệ liên nhân cách với bạn bè, thân chủ, kiểm huấn... trong suốt quá trình thực hành; 5) có thể bằng một cách nào đó, những khó khăn của thân chủ tái hiện, đánh thức lại những khó khăn tâm lý của SV và tạo ra căng thẳng; 6) việc sắp xếp kế hoạch vừa bảo đảm tham gia các học phần lí thuyết ở trường vừa đáp ứng thời gian/thời lượng thực hành; và 8) áp lực hoàn thành các báo cáo đúng quy định và thời hạn do kiểm huấn viên tại nơi đào tạo và kiểm huấn viên cơ sở yêu cầu. Đó là chưa tính đến những vấn đề liên quan đến đời sống, phương tiện di chuyển, sức khỏe thể chất... của SV. Chính từ những áp lực này mà một trong những nhiệm vụ quan trọng mà kiểm huấn viên cần hỗ trợ cho SV, được nhóm tác giả C. Briscoe và K. Hendriks (2008) mô tả như sau: Giúp SV tự tin, cảm thấy thoải mái và mạnh dạn áp dụng thử các kiến thức và kỹ năng CTXH trong quá trình thực hành; giúp SV duy trì tinh thần, động cơ, sự tự tin vào chính khả năng của mình nhằm thực hiện các nhiệm vụ khó khăn; giúp SV phản hồi lại những khó khăn/mâu thuẫn trong mối quan hệ với thân chủ, nhân viên CTXH tại cơ sở và những người khác; giúp SV mô tả những tình huống khó khăn và/hoặc bối rối với thân chủ; cho phép SV được nói về cảm xúc khi làm việc với kiểm huấn viên; theo dõi các trạng thái của SV cả về thể chất và tinh thần, quan sát các dấu hiệu căng thẳng hay buồn chán.

Trên thực tế công tác, thông thường kiểm huấn viên chỉ dừng lại mức độ hướng dẫn, kiểm tra, giám sát nhằm giúp SV hoàn thành những nhiệm vụ thực hành mà chưa có hoặc có rất ít sự hỗ trợ chuyên sâu về cảm xúc hay phân tích khó khăn tâm lý của SV. Tức là công tác kiểm huấn ít nhắm đến vai trò tham vấn và trị liệu cá nhân.

Từ những bàn luận về chức năng, nhiệm vụ của kiểm huấn trong thực hành CTXH, có thể nhìn nhận rằng kiểm huấn viên đóng vai trò khá quan trọng, không những thực hiện các chức năng truyền đạt kiến thức, quản trị giải quyết vấn đề và hỗ trợ tăng cường năng lực mà còn *theo dõi và giám sát nhằm hỗ trợ cảm xúc, giáo dục và giám sát sự phát triển kỹ năng của SV giúp sinh đạt kết quả tốt trong thực hành.*

2.3. Một số yêu cầu đối với người làm công tác kiểm huấn thực hành CTXH

Theo Alfred và Daniel (2002), cơ sở tri thức của CTXH chính là nền tảng mà công tác kiểm huấn dựa vào đó để thực hiện. Cơ sở tri thức này là một chủ đề toàn diện bao gồm các sự kiện và lí thuyết, kỹ năng và thái độ cần thiết cho việc thực hành CTXH hiệu quả và tối ưu. Do đó công tác kiểm huấn được thực hiện với những yêu cầu về kiến thức, giá trị đạo đức, nguyên tắc và những kỹ năng thực hành dựa trên nền tảng cơ sở tri thức của

CTXH. Tổng hợp từ những nghiên cứu tác giả tiếp cận được, có thể khái quát các yêu cầu đối với người làm công tác kiểm huấn thực hành CTXH, đó là:

- *Về mặt kiến thức*: Vai trò chủ yếu của một kiểm huấn viên trong CTXH là người *hướng dẫn, truyền đạt những kiến thức, kỹ năng và giá trị đạo đức nghề nghiệp* thông qua công tác kiểm huấn, chính vì vậy công tác kiểm huấn phải được thực hiện dựa trên những hiểu biết đầy đủ về: những chính sách, dịch vụ và tài nguyên của cơ sở/các nguồn tài nguyên trong cộng đồng; những kiến thức về lý thuyết tổ chức và hành vi con người trong tổ chức; những các phương pháp thực hành CTXH được dùng trong cơ sở cũng như các nguyên tắc, tiến trình và kỹ thuật sử dụng trong từng phương pháp.

- *Về giá trị, đạo đức và nguyên tắc trong công tác kiểm huấn*: Giá trị là niềm tin, sự ưu tiên hay những giả định về những gì được xem là đáng mong muốn hoặc tốt cho con người. Theo Trần Đình Tuấn (2010), giá trị là những yếu tố có tính chỉ đạo cho tất cả các nghề và là niềm tự hào của người làm nghề đó. Những giá trị nền tảng của CTXH cũng được xem như là giá trị của kiểm huấn, từ đó, các thái độ cần có trong công tác kiểm huấn là: *tôn trọng, chân thật đối với từng nhân viên/SV thực hành và xem họ là một cá nhân duy nhất; nhận thức rằng không có ai là hoàn hảo và chấp nhận điều này đối với nhân viên cũng như chính bản thân mình; tạo điều kiện làm việc thuận lợi và bầu không khí làm việc thoải mái để nhân viên/SV thực hành có thể làm việc tốt nhất.*

Tổng hợp tài liệu từ nhiều tác giả gồm Skidmore (1995) và Tsui (2005), các nguyên tắc kiểm huấn trong CTXH được nhìn nhận như là những hướng dẫn cho công tác kiểm huấn, đó là:

+ *Là một giao dịch liên cá nhân* (interpersonal transaction) giữa hai hoặc nhiều người, hay còn được hiểu là quá trình truyền thông giao tiếp trực tiếp giữa kiểm huấn viên và người được kiểm huấn nhằm *giúp đỡ người được kiểm huấn và đảm bảo chất lượng của dịch vụ dành cho thân chủ;*

+ *Là thực hành CTXH gián tiếp*. Với cách nhìn này, kiểm huấn phản ánh các giá trị nghề nghiệp của CTXH. Như vậy, kiểm huấn viên sẽ phải *theo dõi sự thực hiện công việc của người được kiểm huấn; truyền đạt cho họ những kiến thức, kỹ năng và giá trị nghề nghiệp; và hỗ trợ họ về mặt cảm xúc.*

+ Nhằm phản ánh những mục tiêu ngắn hạn lẫn dài hạn của kiểm huấn, các tiêu chuẩn dùng để đánh giá tính hiệu quả của kiểm huấn cần bao gồm cả *sự hài lòng của nhân viên xã hội đối với kiểm huấn, sự hoàn thành công việc và những kết quả hỗ trợ thân chủ.*

Theo Skidmore (1995), các nguyên tắc kiểm huấn cơ bản gồm:

(1) “Kiểm huấn viên được xem là người giảng dạy kiến thức, kỹ năng của cơ sở và sau đó người được kiểm huấn tự điều hành”. Nguyên tắc này đòi hỏi nhân viên/SV thực hành tự quyết định cách thực hiện của họ trong cơ sở miễn sao phù hợp với chính sách và mục tiêu của cơ sở;

(2) “Tính sẵn và sự dần thân của kiểm huấn viên”. Điều này có nghĩa là người kiểm huấn luôn sẵn sàng chào đón bất cứ khi nào người được kiểm huấn cần gặp để hỗ trợ vấn đề khẩn cấp;

(3) “Việc lượng giá và sự chịu trách nhiệm” được xem là tiến trình giáo dục thực sự đối với người được kiểm huấn. Từ kết quả tự đánh giá, kiểm huấn viên có thể truyền đạt những nguyên tắc và kỹ năng thêm cho người được kiểm huấn.

Theo Wilson (1981), được trích lại trong Rohrer, Smith, & Peterson (2014), đã liệt kê 11 kì vọng đối với giáo viên hướng dẫn: “(1) thể hiện mong muốn trở thành một giảng viên hướng dẫn và đáp ứng tất cả các yêu cầu tối thiểu do trường hoặc cơ quan đặt ra; (2) tham gia các hội thảo hoặc các khóa đào tạo của nhà trường về nhiệm vụ hướng dẫn; (3) tham dự các hội thảo định hướng về sự phát triển của chương trình đào tạo; (4) thực hiện phỏng vấn SV trước khi thực hành, thực hành; (5) tư vấn cho nhà trường hoặc cơ sở thực hành; (6) phát triển kế hoạch với SV, giám sát và đánh giá quá trình thực hành của SV; (7) thông báo cho cố vấn của khoa về sự tiến bộ của SV; (8) thông báo cho trường bất kì vấn đề gì của SV; (9) tham gia các hội nghị thường niên/bất thường của ban lãnh đạo khoa hoặc SV; (10) cung cấp thông tin phản hồi cho ban chỉ đạo chung về những đề xuất cải thiện kế hoạch thực hành, hoặc những điều vượt quá yêu cầu của giáo viên hướng dẫn; và (11) có thể tham gia vào ủy ban nhà trường với khoa hoặc SV để phát triển hoặc kiểm tra chính sách hướng dẫn thực hành”.

Một số yêu cầu cần có của người làm công tác kiểm huấn thực hành cho SV CTXH tại Trường ĐHSP TPHCM

Với mục tiêu đào tạo SV trở thành các nhân viên CTXH chuyên nghiệp trong tương lai, đáp ứng yêu cầu thực tiễn nghề nghiệp, các tiêu chí về vai trò, nhiệm vụ của các bên liên quan được khoa/tổ bộ môn chú trọng và xây dựng dựa trên nền tảng hiểu biết về chuyên môn CTXH, đặc biệt là những yêu cầu về năng lực liên quan đến công tác kiểm huấn trong hỗ trợ SV thực hành.

• Đối với giáo viên hướng dẫn thực hành CTXH

Yêu cầu về năng lực của giáo viên hướng dẫn thực hành CTXH:

Giáo viên hướng dẫn thực hành dù không làm công tác kiểm huấn CTXH trực tiếp cho SV nhưng lại là người rất quan trọng trong định hướng thực hành, do đó một số năng lực được yêu cầu như: có năng lực chuyên môn về CTXH (đã qua đào tạo CTXH hoặc các ngành gần như Tâm lí học, Xã hội học), có kinh nghiệm thực tiễn liên quan một phần công tác thực hành và có hiểu biết về cơ sở thực hành, đồng thời có một số kỹ năng cơ bản như kỹ năng giao tiếp, hướng dẫn, điều phối và duy trì mạng lưới cơ sở...

Vai trò và nhiệm vụ của giáo viên hướng dẫn thực hành CTXH:

Vai trò và nhiệm vụ trong hỗ trợ thực hành gồm: Giai đoạn trước thực hành: Tiền trạm và làm công tác chuẩn bị cho đợt thực hành; lập kế hoạch chung cho toàn đợt thực hành; giúp kiểm huấn viên cơ sở nắm vững quy chế thực hành nghề nghiệp của trường; giai đoạn thực hành: Phân công và hướng dẫn SV thực hiện một số công việc của nhân

viên CTXH theo nội dung thực hành quy định. Giúp SV xây dựng mối quan hệ với cơ sở thực hành; hướng dẫn SV viết kế hoạch, báo cáo, thu hoạch. Góp ý kiến cho ban tổ chức chỉ đạo chung về phương thức tổ chức hoạt động thực hành tại cơ sở thực hành.

- **Đối với kiểm huấn viên nhà trường**

Yêu cầu về năng lực của kiểm huấn viên nhà trường:

Kiểm huấn viên nhà trường là người kết hợp chặt chẽ giữa kiểm huấn viên cơ sở và SV thực hành. Những kiểm huấn viên này sẽ theo dõi, hướng dẫn SV mình phụ trách trong quá trình thực hành, đồng thời giúp SV ôn tập, rà soát lại khung lí thuyết và kĩ năng ứng dụng trong CTXH nhằm đảm bảo thực hành đạt hiệu quả. Chính vì vậy, việc lựa chọn giảng viên làm kiểm huấn thực hành CTXH phải đảm bảo những yêu cầu sau: Hiểu rõ mục tiêu đào tạo cũng như mục tiêu thực hành của ngành CTXH Trường ĐHSP TPHCM, đồng thời chấp nhận các quy định kiểm huấn theo đúng chương trình đào tạo của trường cũng như quy tắc kiểm huấn chuyên môn. Đặc biệt, kiểm huấn viên nhà trường phải là người có tinh thần học hỏi và có tính trách nhiệm cao trong công tác kiểm huấn hỗ trợ SV thực hành nhằm tạo tiền đề học hỏi cho SV, không quá bận đối với công tác giảng dạy trong thời gian đảm nhận vai trò kiểm huấn viên.

Vai trò và nhiệm vụ của kiểm huấn viên nhà trường:

Kiểm huấn viên nhà trường là những giảng viên trực tiếp làm công tác giảng dạy và đồng thời thực hiện nhiệm vụ hỗ trợ thực hành cho SV ngành CTXH, do đó vai trò và trách nhiệm của kiểm huấn viên nhà trường cũng được khoa/tổ bộ môn quy định rất cụ thể, như: Hỗ trợ chuyên môn cho SV trong quá trình thực hành thông qua rà soát lí thuyết, họp với cán bộ hướng dẫn/kiểm huấn viên cơ sở, kiểm huấn, họp nhóm SV thường kì và chịu trách nhiệm về chất lượng thực hành của SV; Có những phản hồi thường xuyên thông tin với khoa, cơ sở thực hành về quá trình thực hành của SV; ghi nhận xét và đánh giá, cho điểm các hoạt động thực hành của mỗi SV thông qua các phiếu đánh giá theo mẫu.

- **Đối với kiểm huấn viên cơ sở**

Yêu cầu về năng lực của kiểm huấn viên cơ sở:

Kiểm huấn viên cơ sở có chức năng truyền đạt kiến thức liên quan đến thực tiễn và hỗ trợ trực tiếp cho SV thực hành các kĩ năng nghề nghiệp tại cơ sở. Vì vậy, các tiêu chí về năng lực của kiểm huấn viên cơ sở luôn được khoa/tổ bộ môn chú trọng tìm kiếm theo những mong đợi chuyên nghiệp được nhiều tác giả, nhân viên CTXH chuyên nghiệp đề cập trong nhiều bài báo khoa học hay trong các hội thảo khoa học. Các yêu cầu cần phải có ở kiểm huấn viên cơ sở, gồm:

- Về năng lực chuyên môn: đã được đào tạo chuyên ngành CTXH hoặc chuyên ngành gần nhưng ít nhất phải có kinh nghiệm kiểm huấn trong CTXH hoặc đã được bồi dưỡng công tác kiểm huấn; là cán bộ/nhân viên CTXH tại cơ sở, có kinh nghiệm làm việc trực tiếp với thân chủ và có kĩ năng kiểm huấn CTXH;

- Về thái độ nghề nghiệp: nhiệt tình, có tinh thần dấn thân và có trách nhiệm cao với thân chủ.

Tuy nhiên, hiện nay, khoa/tổ bộ môn cũng gặp một số khó khăn và thách thức trong việc chọn lựa kiểm huấn viên cơ sở: Thứ nhất, SV thực hành đáp ứng mục tiêu đào tạo và chuẩn đầu ra theo hai hướng là CTXH với trẻ em và CTXH trong trường học. Về CTXH với trẻ em, khoa/tổ bộ môn có mối quan hệ tốt với nhiều cơ sở và kiểm huấn viên. Đối với các trường học phổ thông, cho đến nay chưa có trường nào triển khai mô hình CTXH trong trường học theo Thông tư số 33/2018 về Hướng dẫn thực hiện CTXH trong trường học nên khoa/tổ bộ môn chỉ chọn các trường có phòng tư vấn học đường và giáo viên tư vấn kiêm nhiệm vai trò kiểm huấn cho SV thực hành tại trường (Ministry of Education and Training, 2018).

Vai trò và nhiệm vụ của kiểm huấn viên cơ sở:

Kiểm huấn viên cơ sở có vai trò quan trọng trong việc hướng dẫn và đánh giá hoạt động thực hành của SV, chính vì vậy khoa/tổ bộ môn đã có những thỏa thuận chặt chẽ với cơ sở về những nhiệm vụ cụ thể như: Kí hợp đồng tham gia hợp tác hàng năm theo từng đợt thực hành với khoa và duy trì mối quan hệ tích cực với khoa, SV, và cơ sở thực hành; tạo điều kiện cho SV thực hành được học hành, trao đổi ý kiến và tham gia các hoạt động tại cơ sở; định hướng và giúp SV hội nhập vào môi trường sống của cộng đồng; cung cấp những thông tin cơ bản về cơ sở và phương cách tiếp cận CTXH; hỗ trợ SV thực hiện các chương trình, nội dung thực hành đề ra; có những phản hồi thông tin với khoa về quá trình thực hành của SV.

Như vậy để nâng cao chất lượng thực hành CTXH của SV, cần nâng cao chất lượng công tác kiểm huấn và chất lượng kiểm huấn viên. Những tiêu chí đề xuất về những năng lực, vai trò và nhiệm vụ của kiểm huấn viên thực hành CTXH sẽ làm nền tảng cho việc lựa chọn kiểm huấn viên cơ sở ngày một tốt hơn, nhằm đáp ứng chuẩn đầu ra và chất lượng đào tạo ngành CTXH tại Trường ĐHSP TPHCM.

3. Kết luận

Kiểm huấn thực hành cho SV ngành CTXH đóng vai trò quan trọng trong việc đảm bảo chất lượng thực hành của SV. Việc kiểm huấn thực hành CTXH là điều bắt buộc đối với SV ngành CTXH trong quá trình thực hành, qua đó giúp SV có thể triển khai các kế hoạch thực hành được thuận lợi hơn, áp dụng được kiến thức, kĩ năng và thái độ nghề nghiệp vào thực tế công việc tại cơ sở thực hành. Việc hiểu rõ các khái niệm, đặc trưng, mục đích, vai trò và chức năng của kiểm huấn trong thực hành CTXH và những yêu cầu mang tính đặc thù trong kiểm huấn thực hành CTXH tại Trường ĐHSP TPHCM sẽ giúp trường cải thiện được chất lượng thực hành, góp phần nâng cao hiệu quả thực hành và chất lượng đào tạo SV ngành CTXH. Những yêu cầu kiểm huấn thực hành đối với SV ngành CTXH đã cho thấy tính chất đặc thù của ngành trong việc triển khai hoạt động thực hành của SV tại cơ sở thực hành. Việc giám sát và từng bước hoàn thiện các yêu cầu của kiểm

huấn thực hành cho SV CTXH sẽ là những đóng góp chuyên môn của nghề CTXH trong hoạt động thực hành của SV, góp phần đào tạo đội ngũ nhân viên xã hội có khả năng trong việc tham gia giải quyết các vấn đề xã hội, mang lại công bằng, bình đẳng và thúc đẩy an sinh xã hội.

❖ **Tuyên bố về quyền lợi:** Các tác giả xác nhận hoàn toàn không có xung đột về quyền lợi.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Briscoe, C., & Hendriks, K. (2008). *A guide book for Social work supervision with individual, group, and community development practice*. Ho Chi Minh City Open University internal circulation.
- Cojocaru, S. (2010). The appreciative perspective in multicultural relations. *Journal for the Study of Religions and Ideologies*, 4(10), 36-48.
- Kadushin, A. (1992). *Supervision in Social Work* (3rd. edn.). New York: Columbia University Press. Revised fourth edition published 2002.
- Ming-sum Tsui (2005). Functions of social work supervision in Hong Kong. *International Social Work* 48(4), 485-493. Sage Publications: London, Thousand Oaks, CA and New Delhi. DOI: 10.1177/0020872805053471
- Ministry of Education and Training (2018). *Thong tu 33/2018/TT-BGDĐT huong dan cong tac xa hoi trong truong hoc* [Circular 31/2017/TT-BGDĐT Guiding social work in school]. retrieved from <https://thukyluat.vn/vb/thong-tu-33-2018-tt-bgdgt-huong-dan-thuc-hien-cong-tac-xa-hoi-trong-truong-hoc-5f2a0.html>
- Nguyen, H. T. (2011). *Module 6. Kiem huan Cong tac xa hoi – Khoa dao tao cong tac xa hoi cho cac nha quan li trong linh vuc cong tac xa hoi (CSWA). Du an dao tao tai Viet Nam* [Module 6. Social work supervision – Social work training for managers in field of Social work (CSWA). Training project in Vietnam] Ministry of Labour – Invalids and Social Affairs – University of Labour Social Affairs - Community and Family Services International – Asian Social Institute – United Nations International Children's Emergency Fund 2011.
- Rohrer, G. E., Smith, W. C., & Peterson, V. J. (2014). Field instructor benefits in education: a national survey. *Journal of Social Work Education*, 28(3) (Fall 1992), 363-369.
- Shulman, G. L., Corbetta, M., Miezin, F. M., & Petersen, S. E. (1995). Superior parietal cortex activation during spatial attention shifts and visual feature conjunction. *Science*, 270(5237), 802-805.
- Skidmore, R. A. (1995). *Social work administration: Dynamic management and human relationships*. Allyn & Bacon.
- Tran, D. T. (2010). *Cong ta xa hoi – Li thuyet va Thuc hanh* [Social work – Theory and practice]. Hanoi: Publishing House of Vietnam National University Ha Noi.
- Watson, J. H. (1973). Magnetic filtration. *Journal of Applied Physics*, 44(9), 4209-4213.
- Wilson, S. J. (1981). *Field Instruction: Techniques for Supervisors*. New York: The Free Press.

**SOME DISCUSSIONS ON SUPERVISION FOR PRACTICE BY SOCIAL WORK STUDENTS
AT HO CHI MINH CITY UNIVERSITY OF EDUCATION**

Nguyen Thi Ngoc Bich**, *Luu Manh Hung*, *Vo Thi Tuong Vy

Ho Chi Minh City University of Education, Vietnam

**Corresponding author: Nguyen Thi Ngoc Bich – Email: bichntngoc@hcmue.edu.vn*

Received: April 10, 2020; Revised: April 20, 2020; Accepted: July 21, 2021

ABSTRACT

The article presents an overview of the concept, characteristics, purposes, roles and functions of supervision in social work practice and the specific requirements for supervising social work practice at Ho Chi Minh City University of Education. The paper will review related theories to summarize and present the concept, purpose and function of supervision on social work practice for student and requirements for supervisors on social work including qualification, (educated on social work or related major such as psychology and sociology), experience and knowledge on fieldwork and other requirements on communication skills, mentoring, coordination and building network for social work practice. This article provides information on the development of criteria to select supervisors of social work practice to ensure the quality of social work training at the Ho Chi Minh City University of Education.

Keywords: Ho Chi Minh City University of Education; social work; social work practice supervision; supervisor