

XÂY DỰNG HỆ THỐNG KIỂM HUẤN VIÊN THỰC HÀNH CHO SINH VIÊN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI - TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM NGHỆ THUẬT TRUNG ƯƠNG

PHẠM THANH BÌNH

Email: phamthanhbinh@spnttw.edu.vn

Trường ĐHSP Nghệ thuật TW

BUILDING THE PRACTICE SUPERVIOR SYSTEM FOR SOCIAL WORKS STUDENTS – NATIONAL UNIVERSITY OF ARTS EDUCATION

TÓM TẮT

Bài viết đề cập đến những vấn đề cơ bản về kiểm huấn thực hành công tác xã hội và những yêu cầu đối với đội ngũ kiểm huấn viên ngành công tác xã hội. Với một số nét đặc thù trong đào tạo ngành công tác xã hội tại Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương, hoạt động thực hành thực tập cho sinh viên đã đặt ra một số yêu cầu khác biệt trong chương trình đào tạo so với các ngành khoa học xã hội khác và các cơ sở đào tạo công tác xã hội khác trong cả nước. Cuối bài viết nhấn mạnh đến tầm quan trọng và đề xuất một số giải pháp để xây dựng hệ thống kiểm huấn viên nhằm nâng cao hiệu quả thực hành, thực tập trong đào tạo sinh viên ngành Công tác xã hội tại Trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương.

Từ khóa: Công tác xã hội, kiểm huấn viên, thực hành thực tập, trường Đại học Sư phạm Nghệ thuật Trung ương



ABSTRACT

The article addresses the basic issues of social work practice supervision and requirements for the contingent of social work supervisors. With some specific features in social work training at the National University of Arts Education, the practice activities for students have set a number of different requirements in the training program compared to those in the training program. other social sciences and other social work training institutions throughout the country. The end of the article emphasizes the importance and proposes some solutions to build a supervisory system to improve the effectiveness of practice and internship in training students majoring in social work at the National University of Arts Education.

Keywords: Social work, supervisor, internship practice, National University of Arts Education (NUAE)

Mở đầu

Công tác xã hội (CTXH) là chuyên ngành ngày càng trở nên hết sức cần thiết ở nước ta và đã được triển khai giảng dạy, đào tạo ở rất nhiều trường cao đẳng, đại học trong cả nước. Trường ĐHSP Nghệ thuật Trung ương (NUAE) đào tạo đại học CTXH khoá đầu tiên vào năm học 2019 - 2020. Nhằm đem lại kết quả nhất về kiến thức cũng như kỹ năng cho sinh viên, Nhà trường đang xây dựng mạng lưới kiểm huấn viên (KHV) tại trường và các cơ sở nhằm đáp ứng nhu cầu thực hành của SV. Đó có thể là giảng viên, là các nhân viên CTXH tại các cơ sở thực tập. Những KHV này sẽ theo dõi, hướng dẫn SV trong quá trình thực tập, mặt khác cần có những quy định cũng như hỗ trợ từ phía bộ môn, NUAE đến các KHV. Do vậy việc đào tạo và xây dựng đội ngũ KHV cũng như mạng lưới cơ sở thực tập CTXH với NUAE

để tổ chức thực tập cho SV là điều rất quan trọng và cần thiết; là một nội dung 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.

Nội dung

1. Kiểm huấn viên thực hành, thực tập cho sinh viên ngành công tác xã

1.1. Khái niệm

* Kiểm huấn

Theo Hiệp hội Quốc gia Nhân viên xã hội Mỹ (NASW - National Association of Social Workers) (1994): 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

CULTURE

xã hội. Quá trình này giúp cho quá trình giúp đỡ và cung cấp dịch vụ cho thân chủ thêm hiệu quả và chất lượng.

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.

***Kiểm huấn viên**

Là người hướng dẫn làm việc tại địa bàn khi sinh viên xuống thực hành tại địa bàn. KHV sẽ hướng dẫn sinh viên cách thức làm việc và đánh giá kết quả thực hành, thực tập của sinh viên sau quá trình thực hành, thực tập. Hiện nay, dưới sự phát triển của đề án 32 và nhu cầu sử dụng nhân viên xã hội được đào tạo đúng chuyên ngành, các cơ sở thực hành đã có một đội ngũ KHV.

Trong CTXH, kiểm huấn viên (supervisor) có vai trò quản lý, 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 KHV 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 lý 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 sinh viên ngành CTXH được hiểu là quá trình đào tạo liên tục gắn liền với hoạt động thực hành, thực hành tại cơ sở. Trong quá trình này, sinh viên 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.

1.2. 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 lý 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 giá 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

CULTURE

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) “KHV 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 dân thân của kiểm huấn viên”. Điều này có nghĩa là KHV 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, KHV 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 cô 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”.

2. Một số yêu cầu cần đáp ứng nhằm dựng đội ngũ kiểm huấn viên ngành công tác xã hội tại trường ĐHSP Nghệ thuật TW

Trong chương trình đào tạo ngành CTXH tại NUA, ngoài các học phần lý thuyết, SV có năm đợt thực hành, thực tập nghề CTXH: Đợt 1: Thực tập CTXH1 (hay còn gọi là học tập dựa vào cộng đồng) - được tổ chức vào học kỳ 1 năm thứ 2, thời gian là 4 tuần – Thời gian tại cơ sở thực tập là 2 -3 buổi/tuần. Thời gian mỗi buổi khoảng 3-4 tiếng; Đợt 2: Thực tập CTXH2 (hay còn gọi là Thực tập phát triển cộng đồng) được tổ chức vào học kỳ 4 năm thứ 2 sau khi SV được học xong học phần Phát triển cộng đồng. Thời gian là 4 -5 tuần toàn thời gian tại cộng đồng; Đợt 3: Thực tập CTXH3 (hay còn gọi là Thực tập CTXH cá nhân) được tổ chức vào học kỳ 5 năm thứ 3 sau khi SV được học xong học phần CTXH cá nhân. Thời gian là 3-4 tuần và không bắt buộc toàn thời gian tại cơ sở thực tập; Đợt 4: Thực tập CTXH4 (hay còn gọi là Thực tập CTXH nhóm) được tổ chức vào học kỳ 6 năm thứ 3 sau khi SV được học xong học phần CTXH nhóm. Thời gian là 3-4 tuần và không bắt buộc toàn thời gian tại cơ sở thực tập; Đợt 5: Thực tập tốt nghiệp - được tổ chức vào học kỳ 8, năm thứ 4, thời gian là 8-10 tuần.

Trong khi đó, vì mới tiến hành đào tạo, đang trong quá trình xây dựng và phát triển ngành nên giảng viên của trường vẫn chưa thâm nhập sâu vào các cơ sở thực tập, mối quan hệ giữa nhân viên CTXH của các cơ sở với NUA và giảng viên bộ môn chưa thực sự gắn kết; thực tế hiện nay các cơ sở xã hội có thể có những nhân viên CTXH có nhiều kinh nghiệm làm việc với thân chủ song đội ngũ này vẫn còn những hạn chế về kiến thức lý thuyết. Một số cơ sở khó có thể phối hợp hoạt động nghệ thuật với hoạt động CTXH. Đa số giảng viên CTXH vững về lý thuyết nhưng kinh nghiệm thực tế chưa nhiều, cơ sở thực tập hầu như chỉ dừng lại việc tạo điều kiện cho SV thực tập chứ chưa hiểu rõ tầm quan trọng và ý nghĩa của hoạt động này đối với SV và với cả cơ sở...

Thực hành, thực tập CTXH nhìn nhận tính đa dạng của con người như là yếu tố hàng đầu và phải dựa trên các giá trị nghề nghiệp, mối quan hệ chuyên nghiệp và sự thể hiện vai trò tương tác giữa SV, giảng viên, KHV và các đối tượng của CTXH. Vì thế, để hoạt động thực hành thực tập đạt hiệu quả thì việc tổ chức chương trình đào tạo cần có sự gắn kết rất chặt chẽ và hiểu biết lẫn nhau giữa nhà trường - giảng viên

- cơ sở thực tập - nhân viên CTXH tại cơ sở [2]. Một trong những đặc thù trong chương trình đào tạo ngành CTXH tại Trường ĐHSP Nghệ thuật Trung ương đó là màu sắc “nghệ thuật” trong đào tạo. Điều này có nghĩa là, SV CTXH của NUAE có thể biểu diễn, tổ chức, dàn dựng các chương trình/hoạt động nghệ thuật lồng ghép với các hoạt động CTXH làm cho hoạt động CTXH phát huy được tối đa nhất hiệu quả của mình trong việc trợ giúp thân chủ. Vì vậy, đội ngũ giảng viên giảng dạy CTXH của NUAE không chỉ giảng dạy cho SV nắm được lý thuyết CTXH mà còn định hướng đến việc thực hành, thực tế nhiều nhất có thể ở từng học phần, thậm chí ở một số chương trong các học phần. Bên cạnh việc thực hành về chuyên môn CTXH, GV còn chủ động cho SV tham gia học tập, biểu diễn, dàn dựng các chương trình nghệ thuật thông qua các học phần học đặc trưng như Phương pháp dàn dựng các chương trình nghệ thuật trong CTXH, Văn hoá - nghệ thuật trong CTXH, Ứng dụng nghệ thuật trong CTXH, Phương pháp tổ chức các chương trình nghệ thuật trong CTXH... Việc thực hành lồng ghép này (CTXH và hoạt động nghệ thuật) không chỉ được diễn ra tại Phòng thực hành CTXH, Phòng hoà nhạc mà còn được thực hiện khi SV đi thực hành, thực tế tại cơ sở.

Trong khi đó, vì mới tiến hành đào tạo, đang trong quá trình xây dựng và phát triển ngành nên giảng viên của trường vẫn chưa thâm nhập sâu vào các cơ sở thực tập, mối quan hệ giữa nhân viên CTXH của các cơ sở với NUAE và giảng viên bộ môn chưa thực sự gắn kết; thực tế hiện nay các cơ sở xã hội có thể có những nhân viên CTXH có nhiều kinh nghiệm làm việc với thân chủ song đội ngũ này vẫn còn những hạn chế về kiến thức lý thuyết. Một số cơ sở khó có thể phối hợp hoạt động nghệ thuật với hoạt động CTXH. Đa số giảng viên CTXH vững về lý thuyết nhưng kinh nghiệm thực tế chưa nhiều, cơ sở thực tập hầu như chỉ dừng lại việc tạo điều kiện cho SV thực tập chứ chưa hiệu quả tầm quan trọng và ý nghĩa của hoạt động này đối với SV và với cả cơ sở...

Muốn xây dựng đội ngũ KHV trước hết Bộ môn CTXH, Khoa Văn hoá nghệ thuật, NUAE cần xác định rõ mục tiêu của hoạt động thực tập. Đây là cơ hội cho SV ứng dụng kiến thức và kỹ năng đã học tại trường vào thực tế thông qua những vai trò khác nhau của nhân viên CTXH trong việc cung cấp dịch vụ CTXH. Đồng thời đội ngũ KHV sẽ giúp SV phát triển kỹ năng truyền thông bằng lời và viết theo cung cách phù hợp với cơ sở thực tập, với chính sách, thủ tục của cơ sở và những mong đợi của việc thực hành nghề nghiệp. Qua đó SV xem xét lại các giá trị cá nhân, nghề nghiệp và phát triển tinh thần học hỏi phục vụ cho công việc trong tương lai. Để đạt được những yêu cầu đó, SV rất cần sự hỗ trợ của KHV trong suốt quá trình thực tập. Việc xây dựng đội ngũ

KHV cần sự phối hợp của cả NUAE mà cụ thể là Bộ môn CTXH, các giảng viên CTXH, cơ sở thực tập và những người được chọn làm KHV.

2.1. Trách nhiệm của NUAE và Bộ môn CTXH

Không phải bất kỳ nhân viên CTXH nào cũng có thể làm KHV. Do vậy phải đưa ra những yêu cầu ở phần 2 để chọn KHV dựa trên những yêu cầu cơ bản như đạo đức nghề nghiệp, có trình độ chuyên môn, sẵn lòng dành thời gian hợp tác và đóng góp vào sự nghiệp phát triển ngành CTXH và nâng cao chất lượng CTXH.

Để xây dựng đội ngũ này trước hết NUAE và Bộ môn cần tích cực tìm kiếm và thiết lập mối quan hệ hợp tác tốt đẹp và hiệu quả giữa SV, KHV và các cơ sở xã hội cũng như cơ quan quản lý nhà nước ở địa phương về CTXH.

Bộ môn CTXH hỗ trợ các bên về mặt chuyên môn cũng như kỹ năng kiểm huấn, hướng dẫn các bài tập mà SV phải thực hiện trong các đợt thực tập thông qua Quy chế thực hành, thực tập ngành CTXH.

Định kỳ tổ chức họp mặt với các KHV và đại diện các cơ sở thực tập để rút kinh nghiệm trong công tác thực tập cũng như cung cấp thông tin hay cập nhật hóa kiến thức chuyên môn.

Bộ môn tham mưu cho NUAE ký kết hợp đồng hợp tác hàng năm với các KHV được chọn, dựa trên số giờ kiểm huấn.

Bộ môn thiết lập một cơ chế hoạt động phù hợp nhằm duy trì tốt và thường xuyên các phản hồi từ các cơ sở, KHV, SV về tiến trình thực tập tại cơ sở nhằm đảm bảo chất lượng của việc thực hành CTXH chuyên nghiệp. Giáo viên hướng dẫn kết hợp với KHV kiểm tra việc thực tập thông qua thăm viếng nơi SV thực tập để giải quyết những vấn đề phát sinh và có thể trao đổi với KHV về xác định điểm thực tập cho SV.

2.2. Về phía kiểm huấn viên

KHV phải là những nhân viên CTXH đã được đào tạo chuyên môn về CTXH và có nhiều kinh nghiệm thực tế. Bên cạnh đó các KHV cần có kỹ năng kiểm huấn SV thực tập, hiện đang làm việc tại một cơ sở xã hội hay một tổ chức đào tạo, luôn có tinh thần học hỏi và nhiệt tình hỗ trợ cho những nhân viên CTXH tương lai. Đặc biệt những người được chọn làm KHV phải hiểu rõ mục tiêu đào tạo, cũng như mục tiêu thực hành thực tập của Bộ môn CTXH, NUAE, đồng thời chấp nhận các quy định kiểm huấn theo đúng chương trình đào tạo của NUAE. Vì thế khi thành lập được đội ngũ KHV thì Bộ môn CTXH cần cung cấp cho họ các tài liệu về chương trình đào tạo, nội dung kế hoạch thực tập đầy đủ.

CULTURE

Trong quá trình hợp tác và làm việc với NUAЕ, các KHV cần chú ý đến trách nhiệm của bản thân:

- Ký hợp đồng tham gia hợp tác hàng năm theo từng đợt thực tập với Bộ môn CTXH.

- Duy trì mối quan hệ tích cực với Bộ môn CTXH, SV và cơ sở thực tập.

- Tham gia các buổi trao đổi kinh nghiệm do Bộ môn CTXH tổ chức để có thể cập nhật kiến thức chuyên môn, mục tiêu và tình hình hoạt động của Bộ môn cũng như tình hình học tập của SV. Đồng thời được ưu tiên cung cấp tài liệu chuyên môn, nội dung giảng dạy của Bộ môn CTXH và được mời tham dự các hội thảo chuyên môn nếu có.

- Phổ biến, quán triệt cho SV thực tập các quy định về thực tập, các công việc mà SV phải hoàn thành trong đợt thực tập và cung cấp thông tin về cơ sở thực tập.

- Các KHV cần đảm bảo cho SV được hướng dẫn tốt về phương pháp, yêu cầu, nhiệm vụ thực tập và được thảo luận đề thông nhất về kế hoạch thực tập.

- Trong mỗi đợt thực tập, KHV cần chuẩn bị và tổ chức ít nhất bốn lần họp kiểm huấn SV thực tập và SV phải nộp bài tập, báo cáo thực tập trước ngày họp kiểm huấn 1 – 2 ngày.

Trong quá trình hướng dẫn thực tập, các KHV cần tạo cơ hội cho SV thực tập thể hiện những cố gắng thay đổi trong CTXH cá nhân, nhóm và cộng đồng, trong các mối tương tác giúp SV khám phá được tính đa dạng của các dịch vụ xã hội tại cơ sở thực tập.

Các KHV có quyền đề nghị với lãnh đạo cơ sở thực tập trả SV thực tập về Bộ môn nếu nhận thấy SV có thái độ và hành vi không phù hợp với các quy định trong thực tập. Sau khi kết thúc đợt thực tập, KHV gửi bản đánh giá chi tiết kết quả thực tập của từng SV về bộ phận phụ trách thực tập của Khoa và Bộ môn.

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, kỹ 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 Nghệ thuật TW 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.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. **Bùi Thị Xuân Mai (2010)**, *Nhập môn CTXH*, NXB Lao động - Xã hội; Hà Nội.
2. **Khoa Xã hội học – Trường Đại học Mở thành phố Hồ Chí Minh (2008)**, *Sổ tay hướng dẫn kiểm huấn và thực tập của SV tại cơ sở, thành phố Hồ Chí Minh*.
3. **Ministry of Education and Training (2018)**. *Thông tư 33/2018/TT-BGDĐT hướng dẫn công tác xã hội trong trường học [Circular 31/2017/TT-BGDĐT Guiding social work in school]*. retrieved from <https://thukyluat.vn/vb/thong-tu-33-2018-tt-bgd-dt-huong-dan-thuc-hien-cong-tac-xa-hoi-trong-truong-hoc-5f2a0.html>
4. **Nguyễn Thị Nhẫn (2010)**, *Chia sẻ kinh nghiệm về xây dựng đội ngũ KHV và phát triển mạng lưới cơ sở thực tập CTXH, Kỷ yếu ngày CTXH thế giới, Trường Đại học Lao động Xã hội cơ sở II*.
5. **Nguyen, H. T. (2011)**. *Module 6. Kiểm huan Công tác xã hội – Khoa đào tạo công tác xã hội cho các nhà quản lí trong lĩnh vực công tác xã hội (CSWA). Du an đào tạo tại 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*.
6. **Phạm Thanh Hải (2016)**, *Xây dựng mạng lưới thực hành, thực tập hướng tới chuyên nghiệp nghề công tác xã hội tại trường Đại học Lao động – Xã hội (CS II), Tạp chí Khoa học, trường Đại học Sư phạm Hà Nội, trang 214*.
7. **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*.
8. **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*.
9. **Skidmore, R. A. (1995)**. *Social work administration: Dynamic management and human relationships. Allyn & Bacon*.
10. **Tran, D. T. (2010)**. *Công tác xã hội – Lý thuyết và Thực hành [Social work – Theory and practice]. Hanoi: Publishing House of Vietnam National University Ha Noi*.
11. **Wilson, S. J. (1981)**. *Field Instruction: Techniques for Supervisors. New York: The Free Press*.