

CÂU LẠC BỘ PHỤ NỮ KHUYẾT TẬT: HIỆU QUẢ CÔNG TÁC XÃ HỘI NHÓM TẠI 3 TỈNH MIỀN TRUNG VIỆT NAM

Nguyễn Thị Lan Anh

Viện Nghiên cứu phát triển cộng đồng

acdc.lananh@gmail.com

Tóm tắt: Nghiên cứu phân tích tiến trình phát triển của 8 câu lạc bộ (CLB) phụ nữ khuyết tật (PNKT) tại 3 tỉnh miền Trung Việt Nam dựa trên khung lý thuyết Tuckman (1965, 1977) kết hợp với tiếp cận công tác xã hội (CTXH) nhóm của Toseland & Rivas (2012). Dữ liệu được thu thập qua khảo sát bảng hỏi đối với 183/350 PNKT của 8 CLB; phỏng vấn sâu một số PNKT, cán bộ hội NKT và cán bộ dự án, cùng với quan sát trực tiếp và phân tích tài liệu. Kết quả cho thấy, tiến trình nhóm phản ánh logic Tuckman nhưng có đặc thù: giai đoạn hình thành kéo dài; xung đột nhẹ chủ yếu mang tính điều chỉnh; giai đoạn thực hiện mở rộng sang nhiệm vụ cộng đồng; giai đoạn kết thúc mang tính chuyển giao - tái cấu trúc. Vai trò của nhân viên CTXH giữ vị trí then chốt, chuyển dịch từ điều phối kỹ thuật sang trao quyền và kết nối nguồn lực, giúp CLB phát triển thành “thiết chế cộng đồng bán chính thức”. Kết quả này góp phần gợi mở hướng điều chỉnh khung Tuckman theo mô hình phát triển nhóm đa tầng, qua đó làm rõ cơ chế vận hành của CTXH nhóm trong bối cảnh yếu thể kép; đồng thời cung cấp bằng chứng thực tiễn hữu ích cho chính sách an sinh xã hội hướng tới đảm bảo hòa nhập cho PNKT.

Từ khóa: Phụ nữ khuyết tật, công tác xã hội nhóm, câu lạc bộ, miền Trung, hòa nhập xã hội

WOMEN WITH DISABILITIES CLUBS: EFFECTIVENESS OF GROUP SOCIAL WORK WITHIN 3 CENTRAL PROVINCES OF VIETNAM

Abstract: The research examines the developmental process of eight women's clubs for women with disabilities (WWDs) across three central provinces of Vietnam, utilizing Tuckman's theoretical framework (1965, 1977) in conjunction with the group social work (GSW) methodology proposed by Toseland & Rivas (2012). Data was gathered through surveys conducted with 183 out of 350 WWDs participating in the eight clubs; in-depth interviews were held with several WWDs, staff members of the Disabled Persons' Association, and project officers, alongside direct observations and document analysis. The findings indicate that the group process aligns with Tuckman's theory but exhibits distinct characteristics: the forming stage is extended; conflicts are mild and primarily corrective; the performing stage encompasses community tasks; and the closing stage is marked by transfer and restructuring. The position of social work personnel is crucial, evolving from mere technical coordination to one focused on empowerment and resource linkage, facilitating the club's transformation into a “semi-official community institution”. This outcome aids in proposing modifications to the Tuckman framework in line with a multi-layered group development model, thus elucidating the operational dynamics of group social work

within the framework of double vulnerability; concurrently, it offers practical evidence that is beneficial for social welfare policies designed to promote inclusion for women with disabilities.

Keywords: Women with disabilities; group social work with; club; Central Vietnam; social inclusion.

Mã bài báo: JHS - 289

Ngày nhận bài sửa: 11/09/2025

Ngày nhận bài: 25/07/2025

Ngày duyệt đăng: 20/09/2025

Ngày nhận phản biện: 10/08/2025

1. Giới thiệu

Theo Điều tra quốc gia về người khuyết tật năm 2023, Việt Nam có 6,11% dân số từ 2 tuổi trở lên là người khuyết tật (NKT), trong đó phụ nữ chiếm khoảng 58% (Tổng cục Thống kê, 2023). Phụ nữ khuyết tật (PNKT) là một nhóm xã hội đồng đẳng nhưng chịu nhiều “thiệt thòi kép”, vừa bởi tình trạng khuyết tật, vừa bởi định kiến giới. Họ vẫn đang đối diện nhiều rào cản về tiếp cận dịch vụ, tham gia lao động và nguy cơ bị phân biệt đối xử. Điều này đặt ra yêu cầu cần có những mô hình can thiệp hiệu quả, dựa trên sự tham gia chủ động của PNKT nhằm bảo đảm quyền lợi và thúc đẩy hòa nhập xã hội. Trong bối cảnh đó, CTXH nhóm nổi lên như một phương thức phù hợp, tạo cơ hội cho thành viên hỗ trợ đồng đẳng, phát triển năng lực cá nhân và khẳng định tiếng nói tập thể. Nhiều công trình nghiên cứu quốc tế đã chỉ ra vai trò của CTXH nhóm trong trao quyền cho nhóm yếu thế và thúc đẩy sự gắn kết xã hội (Toseland & Rivas, 2017; Corey, 2010; Rowlands, 1995). Tuy nhiên, tại Việt Nam, các nghiên cứu mới chủ yếu tập trung vào chính sách và dịch vụ, trong khi bằng chứng thực tiễn về hiệu quả mô hình CTXH nhóm của PNKT còn khá hạn chế.

Mô hình câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật (CLB PNKT) tại các tỉnh Quảng Trị, Thừa Thiên Huế (nay là thành phố Huế) và Quảng Nam (nay là thành phố Đà Nẵng)¹ là một minh chứng thực tiễn tiêu biểu, cho thấy cách thức CTXH nhóm có thể vận hành hiệu quả trong bối cảnh địa phương. Tính đến tháng 12 năm 2024, 8 CLB PNKT đã tổ chức 50 buổi sinh hoạt chuyên đề định kỳ, thu hút được 1.452 lượt tham gia của 350 hội viên (ACDC, 2024). Các CLB PNKT không chỉ là nơi sinh hoạt, chia sẻ kinh nghiệm, mà còn trở thành một không gian an toàn để PNKT nâng cao năng lực sống độc lập, tham gia xã hội và tham gia vận động chính sách. Tuy nhiên, việc phân tích hiệu quả mô hình này dưới lăng kính lý thuyết phát triển nhóm (Tuckman, 1965; bổ sung 1977) vẫn còn ít được khai thác.

1 Do thời gian và địa bàn nghiên cứu diễn ra trước 12/6/2025, các địa danh trong nghiên cứu này được thống nhất theo tên và ranh giới hành chính trước hợp nhất.

Khoảng trống đặt ra là cần lý giải cụ thể vai trò của nhân viên CTXH và tiến trình phát triển nhóm trong hoạt động CLB PNKT. Xuất phát từ yêu cầu đó, bài viết tập trung làm rõ hai khía cạnh cốt lõi: tiến trình phát triển của CLB PNKT theo khung lý thuyết Tuckman, và vai trò then chốt của nhân viên CTXH trong quá trình đó. Qua nghiên cứu, bài viết bổ sung bằng chứng thực tiễn về hiệu quả CTXH nhóm trong hỗ trợ PNKT, đồng thời gợi mở những hàm ý cho phát triển bền vững mô hình.

2. Tổng quan nghiên cứu và cơ sở lý thuyết

Tổng quan nghiên cứu

Trên thế giới, việc ứng dụng CTXH nhóm với NKT được ghi nhận là một phương pháp hiệu quả trong việc thúc đẩy sự tự tin, nâng cao năng lực tự đại diện và cải thiện chất lượng sống. Mô hình nhóm đồng đẳng (peer support groups) - một trong những hình thức CTXH nhóm đã được phát triển tại nhiều quốc gia như Canada, Hoa Kỳ và Vương Quốc Anh, đặc biệt dành cho NKT tâm thần, NKT vận động và người sống chung với HIV/AIDS. Các nghiên cứu cho thấy sự tham gia của NKT trong các nhóm đồng đẳng giúp cải thiện khả năng giao tiếp, kỹ năng giải quyết vấn đề và giảm tình trạng cô lập xã hội (Solomon, 2004; Mead, Hilton, & Curtis, 2001). Ngoài ra, các tổ chức quốc tế như Tổ chức Y tế Thế giới (WHO), Quỹ Nhi đồng Liên Hợp Quốc (UNICEF) và tổ chức CBM International đã khuyến nghị lồng ghép mô hình nhóm đồng đẳng vào các chương trình phục hồi chức năng dựa vào cộng đồng (CBR), coi đó là một phần quan trọng trong chiến lược thúc đẩy quyền và sự hòa nhập xã hội cho NKT (WHO, 2010).

Tại Việt Nam, CTXH nhóm là một chuyên đề quan trọng trong chương trình đào tạo ngành CTXH tại các trường đại học. Tuy nhiên, thực tiễn ứng dụng phương pháp này còn ở mức hạn chế và phân tán, chủ yếu mới dừng ở các hoạt động hỗ trợ nhóm nhỏ mang tính dự án hoặc thử nghiệm. Các nghiên cứu trong nước về CTXH nhóm hiện tập trung nhiều vào các đối tượng như người nghiện ma túy, trẻ em có hoàn cảnh đặc biệt, phụ nữ bị bạo lực hay người sống chung với HIV/AIDS..., cho thấy hiệu quả nhất định của phương pháp nhóm trong can thiệp tâm lý -

xã hội và thúc đẩy phục hồi chức năng (Hạnh, 2016; Phúc, 2020). Tuy vậy, những công trình này mới chủ yếu mô tả kết quả can thiệp, chưa đi sâu phân tích tiến trình phát triển nhóm, vai trò điều phối của nhân viên CTXH hay cơ chế vận hành nhóm lâu dài.

So với xu hướng quốc tế, nơi CTXH nhóm đã được chứng minh là một phương pháp hiệu quả trong nâng cao năng lực tự đại diện, tăng cường sự gắn kết xã hội và cải thiện chất lượng sống của người khuyết tật (Solomon, 2004; Mead et al., 2001; WHO, 2010), các nghiên cứu tại Việt Nam về nhóm đối tượng này còn rất khiêm tốn. Đặc biệt, đối với phụ nữ khuyết tật - nhóm chịu thiệt thòi “kép” do sự giao thoa giữa giới và tình trạng khuyết tật hầu như chưa có công trình học thuật nào phân tích một cách hệ thống việc vận dụng CTXH nhóm. Một số mô hình nhóm đồng đẳng hoặc “Câu lạc bộ PNKT” được triển khai trong khuôn khổ các dự án của các tổ chức phi chính phủ, tổ chức của và vì NKT như hội NKT, Viện Nghiên cứu phát triển cộng đồng (Viện ACDC), Hội Liên hiệp phụ nữ Việt Nam... đã cho thấy tiềm năng của CTXH nhóm trong nâng cao năng lực tự đại diện, hỗ trợ sinh kế và phòng ngừa bạo lực trên cơ sở giới (ACDC, 2021). Tuy nhiên, phần lớn các tài liệu hiện có mang tính mô tả hoặc báo cáo thực hành, thiếu phân tích lý luận và chưa làm rõ tiến trình nhóm cũng như vai trò của nhân viên CTXH trong quá trình phát triển, vận hành và duy trì nhóm PNKT.

Khoảng trống nghiên cứu

Qua tổng quan có thể thấy, trong khi quốc tế khá quan tâm nghiên cứu và đánh giá hiệu quả CTXH nhóm đối với các nhóm yếu thế, trong đó có NKT, thì ở Việt Nam lĩnh vực này còn ít được khai thác, đặc biệt là đối với PNKT. Phần lớn các tài liệu hiện nay mới chỉ tập trung vào mô hình nhóm hỗ trợ tự lực hoặc nhóm truyền thông - giáo dục thay đổi hành vi, chưa đi sâu vào tiến trình phát triển nhóm theo lý thuyết CTXH, vai trò của người điều phối viên nhóm, cơ chế vận hành nhóm hiệu quả và các yếu tố ảnh hưởng đến sự duy trì nhóm lâu dài.

Sự thiếu hụt này không chỉ tạo ra khoảng trống về mặt lý luận, làm hạn chế khả năng nhân rộng các mô hình hiệu quả, cũng như sự phát triển của chương trình đào tạo, giám sát và đánh giá can thiệp xã hội đối với nhóm đối tượng đặc thù này. Đây cũng là nguyên nhân chính khiến các mô hình CTXH nhóm hiện còn khó được lồng ghép vào các chương trình quốc gia như chương trình bình đẳng giới, chương trình trợ giúp NKT, hoặc chương trình phát triển cộng đồng tại địa phương.

Chính vì vậy, việc xây dựng và nghiên cứu một mô hình CTXH nhóm như nhóm đồng đẳng cho PNKT

không chỉ có ý nghĩa về mặt thực tiễn, giúp phát triển các can thiệp hiệu quả mà còn góp phần làm giàu lý luận CTXH tại Việt Nam. Nghiên cứu này được kỳ vọng sẽ là bước khởi đầu cần thiết nhằm xây dựng nền tảng khoa học và phương pháp luận rõ ràng cho việc áp dụng CTXH nhóm trong bối cảnh phát triển cộng đồng và quyền của NKT tại Việt Nam.

Mục tiêu bài viết

Trên cơ sở khoảng trống nêu trên, bài viết hướng tới 3 mục tiêu chính:

Phân tích tiến trình phát triển của các CLB PNKT tại 3 tỉnh miền Trung dựa trên khung lý thuyết phát triển nhóm của Tuckman.

Làm rõ vai trò then chốt của nhân viên CTXH trong từng giai đoạn phát triển CLB.

Đánh giá những kết quả đạt được và những thách thức đặt ra, từ đó gợi mở hàm ý nhằm phát triển bền vững mô hình CLB PNKT trong bối cảnh Việt Nam.

Thông qua việc đạt được các mục tiêu trên, nghiên cứu cung cấp bằng chứng thực tiễn về hiệu quả của CTXH nhóm trong hỗ trợ PNKT, đồng thời chứng minh tính phù hợp khi vận dụng khung lý thuyết này với nhóm yếu thế. Bài viết cũng chỉ ra những đặc thù riêng của PNKT, sự giao thoa giữa giới, tình trạng khuyết tật và rào cản xã hội. Qua đó, nhấn mạnh vai trò điều phối mang tính quyết định của nhân viên CTXH đối với sự thành công của mô hình.

Cơ sở lý thuyết

Công tác xã hội nhóm là một phương pháp thực hành CTXH, trong đó nhân viên CTXH sử dụng tiến trình nhóm để hỗ trợ các thành viên phát triển kỹ năng, tăng cường năng lực xã hội và nâng cao khả năng hòa nhập cộng đồng. Theo Toseland & Rivas (2012), CTXH nhóm vừa mang tính trị liệu, vừa là quá trình trao quyền, tạo ra không gian an toàn để các thành viên chia sẻ, hỗ trợ đồng đẳng và cùng nhau giải quyết vấn đề. Đây là nền tảng quan trọng để phân tích mô hình CLB PNKT.

Phụ nữ khuyết tật là phụ nữ thuộc nhóm người khuyết tật theo Luật Người khuyết tật Việt Nam (2010). Họ thường chịu ‘thiệt thòi kép’, vừa do định kiến giới, vừa do rào cản khuyết tật (UN Women, 2020). CLB PNKT được hình thành như một nhóm xã hội tự nguyện, nơi các thành viên tham gia định kỳ nhằm nâng cao năng lực cá nhân, hỗ trợ tinh thần và thúc đẩy sự hòa nhập xã hội. Thực tiễn tại Việt Nam cho thấy nhiều CLB PNKT do các tổ chức của người khuyết tật hoặc các dự án phát triển cộng đồng khởi xướng, vừa đóng vai trò là “không gian an toàn để chia sẻ” vừa từng bước trở thành “thiết chế cộng đồng bán

chính thức” (ACDC, 2021).

Để phân tích tiến trình và hiệu quả hoạt động của CLB PNKT, nghiên cứu này sử dụng khung lý thuyết về các giai đoạn phát triển nhóm của Tuckman (1965; bổ sung 1977) và cách tiếp cận CTXH nhóm của Toseland & Rivas (2012). Theo Tuckman, một nhóm xã hội thường vận hành qua 5 giai đoạn tuần tự: hình thành (Forming), xung đột (Storming), chuẩn hóa (Norming), thực hiện (Performing) và kết thúc (Adjourning). Mỗi giai đoạn đặt ra những yêu cầu riêng đối với người điều phối, từ xây dựng niềm tin, xử lý khác biệt, củng cố chuẩn mực, phát huy năng lực tự quản, cho tới tổng kết và chuyển giao giá trị. Toseland & Rivas (2012) bổ sung góc nhìn thực hành CTXH nhóm, trong đó nhân viên CTXH không chỉ duy trì tiến trình và động lực nhóm mà còn đóng vai trò “tác nhân thay đổi”. Họ là người tạo lập không gian an toàn, khuyến khích sự chia sẻ, bảo đảm tính bình đẳng và thúc đẩy sự tham gia tích cực của từng thành viên. Khi áp dụng vào bối cảnh PNKT, khung lý thuyết này có ý nghĩa đặc biệt bởi sự tham gia của họ chịu tác động đồng thời từ nhiều rào cản: cá nhân (sức khỏe, tâm lý, mặc cảm), xã hội (định kiến giới, kỳ thị khuyết tật) và nguồn lực (hạn chế tiếp cận dịch vụ). Do vậy, vai trò của nhân viên CTXH mang tính “đa tầng”: vừa tổ chức hoạt động nhóm theo tiến trình chung, vừa tháo gỡ rào cản văn hóa - xã hội, đồng thời trao quyền để PNKT phát triển năng lực lãnh đạo và đại diện.

Việc kết hợp khung Tuckman với tiếp cận của Toseland & Rivas cho phép nghiên cứu không chỉ mô tả tiến trình phát triển CLB PNKT, mà còn làm rõ những điểm đặc thù của mô hình trong bối cảnh Việt Nam, nơi PNKT là nhóm yếu thế kép, vừa chịu tác động của định kiến giới vừa đối diện với các rào cản do tình trạng khuyết tật.

3. Phương pháp nghiên cứu

3.1. Thiết kế nghiên cứu và địa bàn

Nghiên cứu này được thiết kế theo hướng định tính có bổ sung dữ liệu định lượng mô tả nhằm khai thác sâu tiến trình hình thành và vận hành của các CLB PNKT, đồng thời phân tích trải nghiệm của thành viên và vai trò của nhân viên CTXH trong điều phối nhóm. Nghiên cứu được triển khai tại 8 huyện của 3 tỉnh miền trung (trước hợp nhất 12/06/2025) bao gồm: tỉnh Quảng Trị (Các huyện Triệu Phong, Cam Lộ và Vĩnh Linh); tỉnh Thừa Thiên Huế (thành phố Huế; huyện Phong Điền và thị xã Hương Thủy); tỉnh Quảng Nam (các huyện Duy Xuyên và Thăng Bình). Dữ liệu thu thập từ năm 2022 đến tháng 6 năm 2025.

3.2. Đối tượng, khách thể và cỡ mẫu nghiên cứu

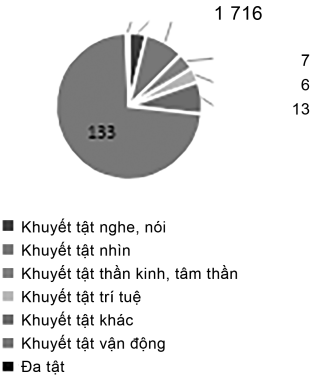
Đối tượng nghiên cứu: Bài viết tập trung phân tích tiến trình phát triển của các CLB PNKT và vai trò của nhân viên CTXH trong quá trình hình thành, vận hành và phát triển các CLB này.

Khách thể nghiên cứu: Khách thể nghiên cứu là PNKT tham gia sinh hoạt tại 8 CLB PNKT thuộc 3 tỉnh miền Trung. Ngoài ra nghiên cứu cũng phỏng vấn các cán bộ Hội NKT cấp tỉnh/huyện và các cán bộ dự án của Viện ACDC nhằm thu thập thêm góc nhìn về công tác điều phối và hỗ trợ kỹ thuật.

Cỡ mẫu và đặc điểm mẫu: Tổng số 183 PNKT được lựa chọn tham gia khảo sát bằng bảng hỏi kết hợp phỏng vấn sâu, trên tổng số khoảng 350 hội viên của 8 CLB. Trong số này, dạng tật chủ yếu là khuyết tật vận động (133 người, chiếm 72,7%); tiếp đến là khuyết tật nhìn (16 người, 8,7%); khuyết tật nghe - nói (7 người, 3,8%); khuyết tật thần kinh - tâm thần (7 người, 3,8%); khuyết tật trí tuệ (6 người, 3,3%); khuyết tật khác (13 người, 7,1%) và đa tật (1 người, 0,5%). Những số liệu này phản ánh sự đa dạng về dạng tật trong nhóm PNKT tham gia CLB, làm cơ sở cho phân tích ở các phần tiếp theo.

Hình 1. Dạng tật của phụ nữ khuyết tật tham gia nghiên cứu (n=183)

Dạng khuyết tật của 183 Phụ nữ tại 08 CLB



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

3.3. Thu thập dữ liệu

Các phương pháp thu thập dữ liệu chính bao gồm: (1) Khảo sát bằng bảng hỏi được thực hiện với 183 PNKT tại 8 Câu lạc bộ PNKT thuộc 3 tỉnh miền Trung, nhằm thu thập thông tin về mức độ tham gia, nhận thức, hành vi tự đại diện và vai trò của nhân viên CTXH. (2) Phỏng vấn sâu được tiến hành với một số PNKT tiêu biểu, cán bộ Hội NKT cấp tỉnh/huyện và cán bộ dự án của Viện ACDC để khai thác sâu trải nghiệm và quá trình phát triển nhóm. (3) Bên cạnh đó, tác giả cũng quan sát, tham gia trong các buổi sinh hoạt định kỳ và hoạt động cộng đồng của CLB, và phân tích tài liệu thứ cấp (báo cáo dự án, biên bản sinh hoạt, tài liệu đào tạo...) nhằm đối chiếu, bổ sung dữ liệu và kiểm chứng kết quả thu được.

3.4. Xử lý và phân tích dữ liệu

Sau khi thu thập dữ liệu được ghi chép, mã hóa và phân tích bằng phương pháp phân tích nội dung định tính (qualitative content analysis), sử dụng cả mã hóa mở và mã hóa có hướng (deductive codes) dựa trên khung Tuckman và các mã phát sinh (inductive) để nhận diện chủ đề chính. Dữ liệu bảng hỏi (n=183) được tổng hợp mô tả (tần suất, tỷ lệ phần trăm) để minh họa các phát hiện định tính và phục vụ đối chiếu. Việc phân tích được định hướng bởi khung lý thuyết phát triển nhóm của Tuckman (1965; bổ sung 1977) và tiếp cận CTXH nhóm của Toseland & Rivas (2012), qua đó làm rõ vai trò của nhân viên CTXH trong từng giai đoạn phát triển nhóm, đồng thời nhận diện các yếu tố thuận lợi, thách thức và tác động của mô hình CLB PNKT.

4. Kết quả nghiên cứu và thảo luận

4.1. Kết quả nghiên cứu

4.1.1. Tiến trình phát triển câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật và vai trò điều phối của nhân viên công tác xã hội trong tiến trình phát triển câu lạc bộ phụ nữ khuyết tật

Các CLB PNKT được hình thành rải rác trong giai đoạn 2022 đến 2024, trong đó muộn nhất là CLB Hương Thủy (tỉnh Thừa Thiên Huế) ra đời năm 2024². Điểm đặc trưng là các CLB này không phải tự phát, mà được thiết kế trong khuôn khổ dự án do Viện ACDC triển khai, với cán bộ dự án hoặc cán bộ hội đoàn trực tiếp đảm nhiệm vai trò nhân viên công tác xã hội (CTXH) điều phối tiến trình nhóm. Hiện nay mỗi CLB có khoảng 25 đến 40 thành viên là PNKT, sinh hoạt định kỳ hàng tháng với các chủ đề đa dạng như: phòng chống bạo lực giới, chăm sóc sức khỏe, an toàn mạng, kỹ năng sống, và tạo sinh kế v.v... Cấu trúc

vận hành gồm ban chủ nhiệm do chính PNKT đảm nhiệm, có phân chia trách nhiệm cụ thể. Kết quả quan sát và phỏng vấn cho thấy môi trường sinh hoạt của CLB được đánh giá là an toàn, tiếp cận và tin cậy - một không gian xã hội nơi PNKT có thể chia sẻ, học hỏi và hỗ trợ lẫn nhau. Một thành viên cho biết: “Từ khi tham gia CLB, tôi thấy mình không còn đơn độc. Các chị em chia sẻ nhiều điều mà trước đây tôi chưa từng dám nói” (chị Ph - PNKT, Quảng Trị). Đây cũng là một đặc trưng nổi bật của CTXH nhóm khi áp dụng trong bối cảnh cộng đồng.

Tiến trình phát triển nhóm của các CLB PNKT quan sát được về cơ bản phản ánh khung lý thuyết CTXH nhóm của Tuckman (1965; bổ sung 1977). Tuy nhiên, khác với mô hình phổ quát gồm 5 giai đoạn, thực tiễn tại Việt Nam cho thấy tiến trình của CLB PNKT vận động theo 4 giai đoạn: (1) Chuẩn bị và thành lập nhóm; (2) Nhóm bắt đầu hoạt động; (3) Thực hiện nhiệm vụ; (4) Kết thúc/chuyển giao. Sự điều chỉnh này xuất phát từ bối cảnh đặc thù của PNKT: yếu tố giới, tình trạng khuyết tật và rào cản văn hóa - xã hội tạo ra sự chồng chéo, khiến 2 giai đoạn “ổn định” và “thực hiện” thường diễn ra song hành, khó tách bạch. Đồng thời, vì CLB được dự án khởi xướng và hỗ trợ, nên giai đoạn kết thúc nhóm cũng gắn liền với mốc kết thúc dự án - điều mà lý thuyết Tuckman chưa đề cập.

Trong toàn bộ tiến trình, vai trò điều phối của nhân viên CTXH được thể hiện nhất quán ở hai chức năng: (i) Kỹ thuật - thiết kế cấu trúc, quy trình, công cụ và chuẩn mực nhóm; và (ii) Xúc tác xã hội - duy trì nhịp sinh hoạt, khơi gợi sự tham gia, kiến tạo an toàn tâm lý và kết nối nguồn lực. Sự kết hợp của hai chức năng này đã giúp các CLB PNKT vượt qua pha xung đột, nhanh chóng ổn định, phát triển năng lực tự quản và nâng cao tiếng nói xã hội.

Trên nền tảng đó, các đặc trưng tiến trình, cơ chế CTXH nhóm và vai trò điều phối tương ứng được phân ánh qua 4 giai đoạn phát triển sau đây. Mặc dù tiến trình phát triển của các CLB PNKT nhìn chung tuân theo logic chung của CTXH nhóm, nhưng thực tế triển khai tại 3 tỉnh cho thấy sự khác biệt nhất định về mức độ chủ động của Ban chủ nhiệm, cách thức hỗ trợ kỹ thuật của nhân viên CTXH và sự phối hợp của các tổ chức địa phương.

Giai đoạn 1: Hình thành/Chuẩn bị và thành lập nhóm

Theo Tuckman (1965, bổ sung 1977), giai đoạn hình thành là bước khởi đầu quan trọng, khi các thành viên còn thiếu tự tin, phụ thuộc nhiều vào người điều phối. Trong bối cảnh PNKT, giai đoạn này kéo dài hơn

2 Ngày 30/07/2024 ra mắt CLB.

do sự tồn tại đồng thời của mặc cảm cá nhân, định kiến xã hội và hạn chế cơ hội tham gia cộng đồng. Do đó, yêu cầu cốt lõi ở giai đoạn này không chỉ dừng ở việc tạo dựng niềm tin và an toàn tâm lý, mà còn bao hàm quá trình “tái thiết lập bản thân” và “củng cố bản sắc xã hội” cho PNKT.

Quan sát thực tiễn của tác giả cho thấy, trong những buổi sinh hoạt đầu tiên, nhiều PNKT còn dè dặt, ít chủ động phát biểu, thậm chí e ngại khi tham gia hoạt động tập thể. Chính môi trường CLB đã trở thành một “không gian thử nghiệm an toàn”, nơi PNKT từng bước vượt qua mặc cảm và cảm nhận sự gắn kết. Những CLB có sự chuẩn bị kỹ lưỡng về tổ chức ban đầu (tập hợp thành viên, phân nhóm nhỏ, lựa chọn chủ đề gần gũi) thường rút ngắn đáng kể thời gian làm quen và giúp củng cố sự đồng thuận chung.

Trong giai đoạn này, vai trò của nhân viên CTXH đặc biệt then chốt. Với tư cách là cán bộ dự án hoặc cán bộ hội đoàn, họ vừa khảo sát bối cảnh, định hình cấu trúc hoạt động, vừa khơi gợi mục tiêu ban đầu cho nhóm. Đồng thời, họ chú trọng xây dựng Ban chủ nhiệm phù hợp - yếu tố được coi là “điều kiện tiên quyết” để CLB duy trì bền vững. Như một cán bộ dự án chia sẻ: *“Việc lựa chọn được người lãnh đạo phù hợp sẽ giúp các CLB PNKT duy trì, phát triển bền vững, tạo sân chơi bổ ích và khẳng định tiếng nói của PNKT tại địa phương”* (K.N - Điều phối dự án Viện ACDC tại Huế).

So với mô hình phổ quát, giai đoạn hình thành của CLB PNKT thường kéo dài hơn, phản ánh “khoảng lùi thời gian” mà các nghiên cứu quốc tế về nhóm tự lực của phụ nữ yếu thế cũng từng nhấn mạnh (Rowlands, 1995; Cornish & Ghosh, 2007). Vì vậy, giai đoạn này không chỉ là khởi đầu về mặt kỹ thuật tổ chức, mà còn mang ý nghĩa xã hội sâu sắc: giúp PNKT vượt qua rào cản kép giới - khuyết tật để khẳng định sự hiện diện tập thể. Nhân viên CTXH, trong vai trò “kiến trúc sư xã hội”, chính là người đặt nền móng cho sự chuyển hóa đó.

Giai đoạn 2: Nhóm bắt đầu hoạt động (giai đoạn giữa):

Theo Tuckman (1965), sau giai đoạn hình thành, nhóm bước vào giai đoạn “xung đột” (Storming), khi các thành viên bắt đầu thể hiện cá tính, bộc lộ sự khác biệt về kỳ vọng, vai trò và mức độ tham gia. Đây là giai đoạn thử thách quan trọng, quyết định khả năng gắn kết và mức độ hợp tác của nhóm. Trong thực tiễn các CLB PNKT tại Quảng Trị, Thừa Thiên Huế và Quảng Nam, các “xung đột” diễn ra ở mức độ nhẹ, xoay quanh tần suất sinh hoạt, chủ đề thảo luận hay phân công nhiệm vụ, hiếm khi dẫn tới đối đầu trực diện. Tinh thần đồng

cảnh ngộ và mong muốn duy trì “không gian chung” giúp các khác biệt nhanh chóng chuyển hóa thành sự điều chỉnh quan điểm, thay vì tranh chấp quyền lực. Nhiều thành viên phản ánh ban đầu còn bần khoản về thời gian sinh hoạt hay nội dung hoạt động, nhưng dần đạt đồng thuận khi được lắng nghe và cùng thảo luận. Theo tác giả, điều này cho thấy, CLB PNKT thiên về khuynh hướng “điều hòa” hơn là “đối kháng”, phản ánh nét đặc thù của nhóm đồng đẳng yếu thế.

Trong bối cảnh đó, nhân viên CTXH giữ vai trò trung gian then chốt. Họ dịch chuyển từ vai trò khởi xướng sang “giữ nhịp đối thoại”, tạo bầu không khí dân chủ, khích lệ sự tham gia đồng đều và can thiệp kịp thời để điều hòa khác biệt. Đặt trong thực tế PNKT đối diện với nhiều rào cản như sức khỏe, trách nhiệm gia đình, khó khăn di chuyển hay định kiến giới, nhân viên CTXH như “đệm an toàn”, giúp duy trì nguyên tắc đồng đẳng - nền tảng để mọi thành viên cảm thấy có thể tham gia thực chất. Sự linh hoạt trong cách tổ chức, thời gian và hình thức sinh hoạt, ví dụ chuyển từ họp tại hội trường sang sinh hoạt nhóm nhỏ hoặc kết hợp trực tuyến, giúp CLB vượt qua các trở ngại ban đầu và duy trì nhịp sinh hoạt ổn định hơn. Một PNKT tại Quảng Nam chia sẻ: *“Nhiều buổi sinh hoạt tôi muốn đi nhưng còn phải trông cháu, nhưng có chị cán bộ đến nhà vận động, rồi bố trí họp vào cuối tuần nên tôi mới tham gia đều được”* (chị M, PNKT, Quảng Nam). Tại Huế, một thành viên khác nhớ lại: *“Ban đầu cũng có người muốn sinh hoạt ít hơn, người thì thích nhiều hoạt động, nhưng chị cán bộ đã họp lại, lắng nghe và mọi người dần đồng ý”* (chị Q, PNKT, TP Huế, tỉnh Thừa Thiên Huế).

So với khung phổ quát của Tuckman, giai đoạn 2 ở CLB PNKT mang 2 đặc thù nổi bật: (i) Xung đột diễn ra ở mức “điều chỉnh tham gia” chứ không mang tính tranh giành quyền lực; và (ii) Vai trò trung gian của nhân viên CTXH không chỉ giải quyết mâu thuẫn mà còn kiến tạo cơ chế đồng thuận và khuyến khích tương trợ, một điều mà khung Tuckman chưa nhấn mạnh. Tác giả cho rằng đây là đóng góp lý luận đáng chú ý, bởi nó mở rộng khung Tuckman theo hướng công nhận vai trò “bắc cầu” của nhân viên CTXH - yếu tố đặc thù trong làm việc nhóm với các nhóm dễ bị tổn thương tại Việt Nam, như nhóm NKT. Như vậy, tiến trình nhóm của PNKT vừa phản ánh logic phát triển chung, vừa chịu ảnh hưởng sâu sắc của bối cảnh xã hội - văn hóa và sự hiện diện của nguồn lực hỗ trợ dự án. Chính sự giao thoa này đã tạo tiền đề để CLB PNKT nhanh chóng vượt qua giai đoạn thử thách và chuyển sang ổn định, phát triển.

Giai đoạn 3: Can thiệp/Thực hiện nhiệm vụ của nhóm

Theo Tuckman (1965), sau khi vượt qua giai đoạn xung đột, nhóm tiến tới giai đoạn “chuẩn hóa” (Norming) và “thực hiện” (Performing), khi các quy tắc chung được xác lập, tinh thần hợp tác được củng cố và nhiệm vụ được triển khai một cách hiệu quả. Trong thực tiễn, các CLB PNKT tại Quảng Trị, Quảng Nam và Thừa Thiên Huế không chỉ đạt được sự ổn định nội bộ (thống nhất quy chế sinh hoạt, duy trì họp định kỳ, hình thành quỹ tiết kiệm quay vòng), mà còn mở rộng ra cộng đồng: tổ chức truyền thông phòng chống bạo lực giới, liên kết đào tạo nghề, hợp tác với hội liên hiệp phụ nữ, trạm y tế và các trung tâm dạy nghề. Sự khác biệt chủ động của 3 tỉnh cũng khác nhau đôi chút. 3 CLB của Quảng Trị thể hiện sự tự tin, gắn kết chặt chẽ đặc biệt là với hội liên hiệp phụ nữ các huyện trong các hoạt động phong trào, phát triển sinh kế. 3 CLB của tỉnh Thừa Thiên Huế có đôi chút kém chủ động hơn Quảng Trị, tuy nhiên vẫn thể hiện và cam kết được các quy định mà dự án đưa ra như sinh hoạt định kỳ đều đặn, tham gia các gian hàng khi có hội chợ... Riêng tỉnh Quảng Nam có 2 CLB thể hiện rõ tính tự quản và linh hoạt rất cao do đặc thù của các CLB này phải tự chịu trách nhiệm toàn bộ sự sinh tồn của CLB. Thêm vào đó, chủ nhiệm của 2 CLB đều là lãnh đạo của hội NKT huyện. Theo tác giả, đây là minh chứng rõ nét cho sự dịch chuyển vai trò xã hội của PNKT; từ đối tượng thụ hưởng sang chủ thể kiến tạo, góp phần phá vỡ định kiến lâu nay về sự thụ động của NKT. Một số thành viên còn vươn lên làm hạt nhân lãnh đạo trong hội NKT, khẳng định năng lực xã hội vốn bị định kiến phủ mờ.

Trong bối cảnh này, vai trò của nhân viên CTXH có sự chuyển dịch quan trọng: từ “giữ nhịp đối thoại” sang “trao nhịp” cho thành viên. Thay vì điều hành trực tiếp, họ dẫn dắt, trao quyền, xúc tác tự quản, khuyến khích ban chủ nhiệm chủ động phân công và điều hành. Nhân viên CTXH không làm thay, mà tạo cơ chế phân quyền và phản hồi, giúp CLB trở thành “không gian tập luyện năng lực xã hội”. Quan sát cho thấy, đây là một bước tiến quan trọng trong thực hành CTXH nhóm: chuyển từ mô hình hỗ trợ kỹ thuật sang mô hình trao quyền, phù hợp với cách tiếp cận phát triển cộng đồng hiện đại.

Một cán bộ ban chủ nhiệm tại Quảng Nam nhận xét: “Trước đây việc gì cũng chờ cán bộ dự án, nay chị ấy hướng dẫn chúng tôi tự lập kế hoạch, phân công nhau. Nhờ vậy mọi người gắn kết và có trách nhiệm hơn” (PVS, Ban Chủ nhiệm CLB PNKT Duy Xuyên, Quảng Nam). Tương tự, một cán bộ ban chủ nhiệm tại Huế chia sẻ: “Chị cán bộ không đứng ra điều hành nữa mà để chúng

tôi tự chủ trì, sau đó góp ý. Nhờ vậy, nhiều chị em trước đây rụt rè giờ đã tự tin phát biểu” (PVS, Ban Chủ nhiệm PNKT CLB Hương Thủy, Huế). Chính sự “trao nhịp” này đã giúp PNKT thực hành các kỹ năng lãnh đạo, thương thuyết, đàm phán, từ đó hình thành bản lĩnh xã hội mới.

Kết quả khảo sát định lượng cũng phản ánh rõ sự chuyển dịch này: phần lớn PNKT đánh giá cao vai trò nhân viên CTXH trong tổ chức và duy trì tiến trình CLB (74,3%) và tạo không gian an toàn để chia sẻ (85,0%). Đặc biệt, có tới 87,5% ghi nhận vai trò thúc đẩy PNKT tham gia lãnh đạo (Bảng 1).

Bảng 1. Vai trò của nhân viên CTXH trong CLB PNKT theo đánh giá của PNKT (n=183)

Vai trò nhân viên CTXH	Tỷ lệ “rất quan trọng” (%)
Tổ chức sinh hoạt, duy trì tiến trình	74,3
Tạo không gian an toàn, khuyến khích chia sẻ	85,0
Kết nối nguồn lực, hỗ trợ dịch vụ	59,0
Thúc đẩy PNKT tham gia lãnh đạo CLB	87,5

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả.

Bên cạnh đó, vai trò của nhân viên CTXH còn được mở rộng sang kết nối nguồn lực địa phương, gắn hoạt động CLB với hệ sinh thái cộng đồng (hội đoàn, dịch vụ xã hội, sinh kế). Điều này giúp PNKT có thêm vị thế đàm phán khi tiếp cận nguồn lực, nhưng đồng thời phản ánh sự phụ thuộc vào các dự án và mạng lưới hỗ trợ - yếu tố đặt ra thách thức về tính bền vững sau khi dự án kết thúc.

Như vậy, giai đoạn 3 của CLB PNKT vừa phản ánh đúng logic Norming-Performing trong lý thuyết Tuckman, vừa thể hiện hai đặc thù: (i) hoạt động mở rộng thành “nhiệm vụ cộng đồng” với tính chất vận động xã hội; và (ii) sự phát triển nhóm gắn chặt với nguồn lực dự án và cộng đồng, tạo thuận lợi trước mắt nhưng để ngỏ câu hỏi về tính bền vững. Đây là minh chứng cho vai trò kép của PNKT trong CTXH nhóm: vừa là người thụ hưởng, vừa là tác nhân thay đổi xã hội.

Giai đoạn 4: Kết thúc nhóm

Theo Tuckman (1965, bổ sung 1977), giai đoạn kết thúc diễn ra khi nhóm hoàn thành mục tiêu, tiến tới chấm dứt hoạt động hoặc chuyển giao. Tuy nhiên, trong trường hợp CLB PNKT, tiến trình này mang đặc trưng riêng: các nhóm đều được thành lập trong khuôn khổ dự án, với sự hỗ trợ tài chính - kỹ thuật từ tổ chức trung gian. Do vậy, “kết thúc nhóm” thường gắn liền với mốc kết thúc dự án, chứ không đơn thuần là sự tan rã tự nhiên theo vòng đời nhóm.

Thực tiễn tại Quảng Trị, Thừa Thiên Huế và Quảng Nam cho thấy, khi dự án khép lại vào cuối năm 2024, tất cả 8 CLB PNKT không giải thể mà chuyển sang cơ chế tự quản. Các hoạt động tổng kết, lập kế hoạch duy trì, liên kết với Hội NKT, chính quyền và các tổ chức xã hội khác đã giúp nhóm duy trì sinh hoạt hằng quý, quản lý quỹ tiết kiệm quay vòng và mở rộng kết nối qua nền tảng trực tuyến (Zalo, Facebook). Thậm chí, một số thành viên nòng cốt trở thành “trợ nhóm viên”, dẫn dắt nhóm mới, góp phần nhân rộng mô hình và lan tỏa giá trị của CTXH nhóm. Đây là điểm khác biệt căn bản với mô hình Tuckman, thay vì kết thúc hoàn toàn, nhóm PNKT bước vào giai đoạn “chuyển giao và tái tạo”.

Trong bối cảnh này, vai trò của nhân viên CTXH không còn ở mức “trao nhip” như giai đoạn 3, mà dịch chuyển thành “rút nhip” một cách có trách nhiệm: hỗ trợ thành viên xử lý cảm xúc luyến tiếc, củng cố sự tự tin, khẳng định thành quả của tiến trình, đồng thời thiết lập cơ chế kết nối dài hạn để nhóm tự đứng vững. Họ trở thành “người đưa đờ”, lùi lại khỏi vị trí đồng hành thường xuyên, nhưng để lại dấu ấn qua năng lực đã được chuyển giao và mạng lưới hỗ trợ đã được kiến tạo.

Như vậy, giai đoạn 4 của CLB PNKT không phản ánh sự kết thúc (“Adjourning”) theo Tuckman, mà còn mở ra một chiều cạnh lý thuyết mới: trong các nhóm yếu thế được hình thành dưới khuôn khổ dự án, “kết thúc” có thể trở thành “tái sinh xã hội”, từ phụ thuộc sang tự quản, từ thụ hưởng sang chủ động, từ nhóm dự án sang mạng lưới cộng đồng. Đây chính là đóng góp bổ sung cho CTXH nhóm, cho thấy vòng đời nhóm có thể kéo dài và tái tạo nhờ cơ chế chuyển giao năng lực và nguồn lực.

4.1.2. Kết quả đạt được và thách thức đặt ra

Quá trình hình thành và vận hành các CLB PNKT

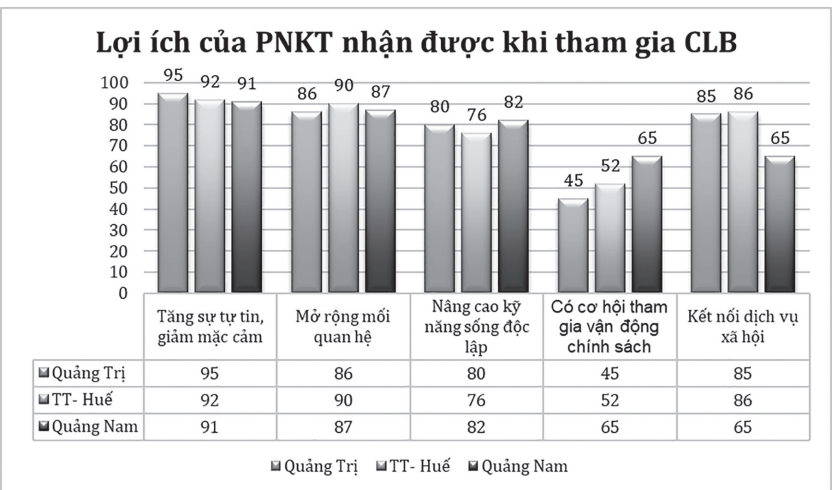
tại 3 tỉnh khảo sát cho thấy mô hình này đã tạo ra nhiều tác động tích cực cho cá nhân, nhóm, cộng đồng và hệ thống quản trị địa phương. Đồng thời, một số thách thức vẫn còn tồn tại, đòi hỏi giải pháp hỗ trợ trong giai đoạn tiếp theo.

Kết quả đạt được

Thứ nhất, ở cấp độ cá nhân: Sự thành lập và hoạt động của CLB PNKT đã góp phần rõ rệt vào việc tăng cường sự tự tin, tính chủ động và năng lực tổ chức của PNKT. Từ chỗ e dè, ít tham gia hoạt động xã hội, nhiều thành viên đã mạnh dạn bày tỏ ý kiến, chủ động đề xuất sáng kiến và đảm nhận vai trò điều phối hoặc lãnh đạo nhóm. Một thành viên tại Quảng Nam chia sẻ: “*Ngày trước tôi ngại lắm, không dám phát biểu. Nhưng nhờ sinh hoạt CLB, tôi quen dần, giờ có thể tự tin nói chuyện trước đông người*” (chị L, PNKT, Quảng Nam). Như vậy, sự tiến bộ cá nhân ở đây không chỉ là kết quả rèn luyện kỹ năng mà còn là sự thay đổi căn bản về vị thế xã hội và bản sắc chủ thể của PNKT.

Kết quả khảo sát định lượng cũng củng cố nhận định này: hơn 90% PNKT khẳng định CLB giúp họ tăng sự tự tin (QT: 95%; TTHue: 92%; QN: 91%), gần 90% cho rằng mở rộng được quan hệ xã hội (QT: 86%; TTH 90%; QN 87%), hơn 80% cho rằng họ đã nâng cao được kỹ năng sống độc lập so với trước đây tại Quảng Trị (80%) và Quảng Nam (82%) ngoại trừ TTH đạt 76%; với hoạt động nâng cao cơ hội tham gia vận động chính sách vẫn còn khiêm tốn: Tại Quảng Trị chỉ có 45%; TT Huế 52% và Quảng Nam là cao hơn đôi chút với 65%. Với hoạt động kết nối dịch vụ xã hội cho thấy, Quảng Trị và TT Huế đạt trên 80% tương đương với tỷ lệ là QT: 85%; TT Huế 86%), ngoại trừ Quảng Nam thấp hơn chỉ đạt 65%. (Hình 2).

Hình 2. Lợi ích PNKT nhận được từ CLB PNKT (n=183)



Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Như vậy, những lợi ích nổi bật nhất mà CLB mang lại cho PNKT là sự thay đổi về tâm lý - xã hội (tự tin, quan hệ), trong khi các lợi ích gắn với vận động chính sách và kết nối dịch vụ xã hội còn hạn chế. Điều này phản ánh CLB trước hết đóng vai trò “khởi tạo năng lực” cho PNKT, giúp họ hình thành năng lực tự đại diện và năng lực xã hội cơ bản, trước khi có thể mở rộng ảnh hưởng đến cấp độ chính sách và hệ thống. Tỷ lệ PNKT được hỗ trợ kết nối dịch vụ xã hội thấp hơn (37,1%), chủ yếu do 2 nguyên nhân: (i) không phải thành viên nào cũng có nhu cầu tại thời điểm khảo sát, và (ii) các dịch vụ kết nối còn phụ thuộc vào nguồn lực dự án hoặc quan hệ đối tác địa phương. Điều này cho thấy CLB PNKT đã bước đầu thực hiện vai trò cầu nối, song mức độ bao phủ và chiều sâu kết nối vẫn còn giới hạn, cần được củng cố trong giai đoạn hậu dự án.

Thứ hai, ở cấp độ nhóm: từ thực tiễn sinh hoạt, nhiều CLB PNKT đã phát hiện và bồi dưỡng nhiều điển hình tiên tiến - những PNKT khởi nghiệp thành công, dẫn dắt nhóm sinh kế, hoặc trở thành “hạt nhân” truyền cảm hứng cho cộng đồng, đặc biệt trong các hoạt động vận động chính sách và tuyên truyền phòng chống bạo lực giới. Sự trưởng thành này thể hiện ở việc ban chủ nhiệm và thành viên chủ động xây dựng kế hoạch, phân công nhiệm vụ và duy trì sinh hoạt định kỳ. Số lượng thành viên CLB cũng ngày càng tăng, nhiều CLB từ quy mô ban đầu khoảng 25 thành viên đã phát triển lên hơn 50 thành viên, phản ánh sức hút của mô hình và nhu cầu tham gia ngày càng lớn của PNKT tại cộng đồng.

Thứ ba, ở cấp độ cộng đồng: CLB PNKT đã trở thành cầu nối hiệu quả giữa PNKT và các chủ thể khác (chính quyền địa phương, hội liên hiệp phụ nữ, hội NKT, trạm y tế, trung tâm dạy nghề, các tổ chức xã hội khác). Nhờ vậy, PNKT có thêm cơ hội tiếp cận dịch vụ, tham gia hoạt động cộng đồng và được hỗ trợ sinh kế.

Thứ tư, ở cấp độ hệ thống: Sự vận hành CLB PNKT đã cung cấp cho chính quyền địa phương và các tổ chức xã hội kênh thông tin hai chiều đáng tin cậy về nhu cầu, khó khăn và đề xuất của PNKT. Điều này góp phần thu hẹp khoảng cách giữa hoạch định chính sách và thực tiễn, nâng cao tính bao trùm (inclusiveness) trong quản trị xã hội.

Những thách thức đặt ra

Một là, thách thức về tính bền vững tài chính. Hoạt động của đa số CLB vẫn phụ thuộc vào nguồn hỗ trợ dự án. Khi dự án kết thúc, nhiều nhóm có thể sẽ gặp khó khăn trong việc duy trì quỹ xoay vòng, kinh phí sinh hoạt và tổ chức sự kiện. Điều này cho thấy, nếu không có cơ chế hỗ trợ dài hạn từ phía chính quyền; sự gắn kết bền chặt với tổ chức xã hội - doanh nghiệp, hoặc khả năng tự chủ tài chính của các thành viên thì CLB khó đảm bảo sự tồn tại liên tục.

Hai là, thách thức về mức độ tham gia đồng đều. Sự gắn kết thành viên chưa cân bằng, đặc biệt tại vùng dân tộc thiểu số, nơi rào cản ngôn ngữ, phong tục tập quán và điều kiện di chuyển khiến PNKT khó duy trì sự tham gia đều đặn. Kết quả khảo sát định lượng cũng cho thấy những rào cản này khá phổ biến (Bảng 2).

Bảng 2. Các rào cản ảnh hưởng đến sự tham gia CLB PNKT (n=183)

Rào cản chính	Tỷ lệ PNKT gặp khó khăn (%)
Khó khăn đi lại	46,5
Ngôn ngữ, giao tiếp	28,4
Phong tục, tập quán địa phương	21,3
Thiếu phương tiện hỗ trợ	48,0

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

Bên cạnh đó, khảo sát cũng cho thấy mức độ tham gia có sự khác biệt theo dạng tật. PNKT vận động có tỷ lệ tham gia thường xuyên cao nhất (78%), trong khi PNKT khuyết tật thần kinh - tâm thần và trí tuệ có tỷ lệ tham gia thấp hơn (43–50%) (Bảng 3).

Bảng 3. Tỷ lệ PNKT tham gia sinh hoạt CLB thường xuyên theo dạng tật (n=183)

Dạng tật	Tham gia thường xuyên (%)	Tham gia không thường xuyên (%)
Vận động	78,0	22,0
Nghe, nói	57,1	42,9
Nhìn	68,8	31,2
Trí tuệ	50,0	50,0
Thần kinh, tâm thần	42,9	57,1
Khác	61,5	38,5
Đa tật	100 ³	0,0

Nguồn: Kết quả nghiên cứu của tác giả

3 Chỉ có 1 trường hợp, nên số liệu chỉ mang tính tham khảo.

Điều này đặt ra yêu cầu người điều phối phải linh hoạt trong thiết kế hoạt động, nhưng đồng thời cũng phải bày giới hạn khi không có đủ nguồn lực hỗ trợ (dịch thuật, phương tiện di chuyển).

Ba là, thách thức về định kiến xã hội và gánh nặng gia đình. Một số thành viên PNKT, vẫn chịu ảnh hưởng từ định kiến giới, trách nhiệm chăm sóc con cái, áp lực kinh tế. Đây là những rào cản ngấm, khó giải quyết bằng giải pháp nhóm đơn thuần, đòi hỏi sự phối hợp liên ngành và cam kết chính sách từ cấp chính quyền cũng như sự nỗ lực từ chính các thành viên.

Bốn là, thách thức về thể chế hóa vai trò CLB. Hiện nay, đa số CLB PNKT tồn tại dưới hình thức phi chính thức, chưa có tư cách pháp nhân rõ ràng. Điều này hạn chế khả năng tiếp cận nguồn lực công, cũng như sự công nhận chính thức trong tiến trình vận động chính sách. Nếu không giải quyết vấn đề thể chế hóa, thành quả của CLB dễ bị giới hạn trong phạm vi dự án và khó nhân rộng.

4.2. Thảo luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, mô hình CLB PNKT vừa phản ánh tương đồng với tiến trình phát triển nhóm theo Tuckman (1965, bổ sung 1977), vừa bộc lộ những đặc thù gắn với vị thế xã hội và rào cản kép giới - khuyết tật. Vai trò của nhân viên CTXH trong tiến trình này vượt ra ngoài phạm vi “điều phối kỹ thuật”, trở thành chất xúc tác xã hội, bảo đảm cho PNKT chuyển từ trạng thái thụ hưởng sang chủ động đóng góp. Việc phân tích tiến trình theo 4 giai đoạn cùng với các kết quả và thách thức cho phép thảo luận một số vấn đề sau.

Thứ nhất, sự điều chỉnh khung lý thuyết Tuckman trong bối cảnh PNKT

So với mô hình phổ quát, tiến trình CLB PNKT chỉ vận hành qua 4 giai đoạn, trong đó “chuẩn hóa” và “thực hiện” diễn ra đan xen, còn “kết thúc” mang tính chuyển giao thay vì tan rã. Đặc thù này xuất phát từ 2 yếu tố: (i) Các CLB được hình thành trong khuôn khổ dự án, có sự hỗ trợ tài chính và kỹ thuật từ bên ngoài; và (ii) Thành viên là PNKT, vốn phải đối diện với mặc cảm cá nhân, định kiến xã hội và hạn chế nguồn lực, nên quá trình ổn định, vận hành thường gắn liền với việc tham gia cộng đồng.

Điều đáng chú ý là, tiến trình nhóm của các CLB tại 3 tỉnh có cùng logic phát triển nhưng khác nhau về tốc độ và mức độ chuyển giai đoạn. Các CLB tại Thừa Thiên Huế cần thời gian dài hơn để đạt tới giai đoạn “ổn định” do đặc tính văn hóa và sự phụ thuộc nhiều vào dự án; trong khi đó Quảng Trị lại có xu hướng rút ngắn giai đoạn “thử thách” nhờ sự vào cuộc quyết liệt của Hội NKT cấp tỉnh. Quảng Nam chỉ duy trì 2 CLB

trong suốt 3 năm triển khai dự án nên thể hiện rõ khả năng “tái tạo nhóm”. Sự khác biệt này có thể thấy tiến trình nhóm yếu thế không chỉ bị chi phối bởi yếu tố tâm lý - xã hội mà còn chịu tác động mạnh mẽ từ cấu trúc xã hội và nguồn lực, thể chế chính sách tại từng địa phương.

Từ góc nhìn của tác giả, điều này gợi mở hướng điều chỉnh khung Tuckman theo mô hình “phát triển nhóm đa tầng” (multi-layered group development). Nghĩa là, sự phát triển nhóm của PNKT không chỉ tuân theo logic tâm lý - xã hội phổ quát, mà còn đồng thời bị quy định bởi: (i) tầng cấu trúc xã hội (giới, khuyết tật, văn hóa) và (ii) tầng nguồn lực (sự hiện diện hay thiếu hụt của thiết chế hỗ trợ). Cách tiếp cận này cho phép lý giải tốt hơn những khác biệt trong tiến trình nhóm yếu thế kép tại các nước đang phát triển.

Thứ hai, vai trò mở rộng của nhân viên CTXH

Trong tiến trình CLB PNKT, nhân viên CTXH không chỉ đảm nhận vai trò điều phối kỹ thuật (thiết kế, tổ chức, điều hành nhóm) mà còn đóng vai trò “chất xúc tác xã hội” (Toseland & Rivas, 2012): khơi gợi sự tham gia, kiến tạo an toàn tâm lý, kết nối nguồn lực và dẫn dắt tiến trình trao quyền. Đặc biệt, vai trò này có sự chuyển dịch qua các giai đoạn: từ trung tâm khởi xướng (giai đoạn 1), sang trung gian điều hòa (giai đoạn 2), rồi trao nhịp cho ban chủ nhiệm (giai đoạn 3), và rút nhịp có trách nhiệm (giai đoạn 4). So với các mô hình nhóm đồng đẳng quốc tế (Toseland & Rivas, 2017; WHO, 2010), mức độ phụ thuộc vào nhân viên CTXH trong CLB PNKT cao hơn, phản ánh sự thiếu hụt vốn xã hội và các thiết chế hỗ trợ chính thức cho PNKT ở Việt Nam.

Thực chất, sự phụ thuộc này không chỉ là hạn chế, mà còn là đặc điểm cấu trúc của bối cảnh Việt Nam, nơi các thiết chế trung gian và dịch vụ CTXH chuyên nghiệp vẫn đang trong quá trình hình thành. Do đó, tiến trình trao quyền trong nhóm PNKT không thể chỉ trông chờ vào “tự quản nội sinh” mà còn cần sự dẫn dắt có chủ đích từ nhân viên CTXH như một giai đoạn trung gian tất yếu. Phát hiện này góp phần bổ sung cho lý thuyết CTXH nhóm khi nhấn mạnh rằng, trong bối cảnh vốn xã hội thấp và thiết chế chính thức chưa hoàn thiện, nhân viên CTXH phải đảm nhận vai trò “trao quyền kép”: vừa củng cố năng lực nội bộ nhóm, vừa tạo cầu nối với hệ thống hỗ trợ bên ngoài.

Thứ ba, tác động đa chiều và tính thể chế hóa của CLB PNKT

Kết quả nghiên cứu cho thấy tác động tích cực ở cả 4 cấp độ: cá nhân (tăng cường sự tự tin, năng lực lãnh đạo); nhóm (hình thành ban chủ nhiệm, điển hình tiên

phong); cộng đồng (kết nối với hội đoàn, chính quyền, dịch vụ xã hội); và hệ thống (cung cấp kênh thông tin 2 chiều cho chính sách). Đặc biệt, CLB PNKT không dừng lại ở chức năng hỗ trợ đồng đẳng, mà đã chuyển hóa thành “thiết chế cộng đồng bán chính thức”, đóng vai trò trung gian kết nối PNKT với nguồn lực xã hội. Hơn nữa, so với các mô hình tự lực ở phương Tây, CLB PNKT tại Việt Nam mở rộng chức năng từ trị liệu tâm lý - xã hội sang sinh kế, vận động chính sách và hòa nhập cộng đồng.

Cách gọi “thiết chế cộng đồng bán chính thức” không chỉ mang tính mô tả, mà còn thể hiện quan điểm học thuật của nghiên cứu, khẳng định giá trị thực tiễn và chính trị - xã hội của CLB PNKT. Khác với các nhóm tự lực thuần túy, CLB PNKT tại Việt Nam đã thực sự đảm nhận một phần chức năng công: vừa đại diện tiếng nói của PNKT, vừa làm cầu nối với chính quyền địa phương và các dịch vụ xã hội. Đây chính là một hình thức “thể chế hóa từ dưới lên” (bottom-up institutionalization), góp phần bổ sung cho lý thuyết CTXH nhóm khi xem nhóm không chỉ là không gian hỗ trợ đồng đẳng, mà còn là một đơn vị trung gian trong quản trị xã hội.

Thứ tư, tính bền vững và những thách thức tồn tại

Mặc dù đem lại nhiều kết quả tích cực, nghiên cứu vẫn nhận diện 4 nhóm thách thức: (i) tính bền vững tài chính, (ii) mức độ tham gia chưa đồng đều (nhất là ở vùng dân tộc thiểu số), (iii) định kiến giới và gánh nặng gia đình, và (iv) hạn chế về thể chế hóa CLB PNKT. Những thách thức này cho thấy mô hình CLB PNKT vừa có tính trao quyền rõ rệt, vừa tiềm ẩn nguy cơ dễ bị gián đoạn khi thiếu cơ chế hỗ trợ dài hạn.

Vấn đề đặt ra ở đây không chỉ là câu chuyện quản lý dự án, mà còn là câu hỏi học thuật về tính bền vững của các nhóm yếu thế kép: làm thế nào để duy trì động lực trao quyền khi nguồn lực bên ngoài suy giảm, và đâu là cơ chế bảo đảm để CLB PNKT không tan rã mà tiếp tục tồn tại như một thiết chế cộng đồng? Theo quan điểm của tác giả, tính bền vững của CLB không thể được nhìn nhận thuần túy từ khía cạnh tài chính hay nhân sự, mà cần được tiếp cận như một quá trình “thể chế hóa xã hội” (social institutionalization), trong đó sự công nhận từ chính quyền và mạng lưới cộng đồng mới là nền tảng quyết định. Từ thực tế phát triển của 8 CLB tại 3 tỉnh miền Trung cho thấy, nơi nào có sự đồng hành tích cực của Hội NKT và sự ủng hộ của chính quyền, nơi đó CLB duy trì hoạt động tốt hơn, ngay cả khi dự án kết thúc. Đây là bài học thực tiễn quan trọng cho việc nhân rộng mô hình CTXH nhóm trong bối cảnh Việt Nam.

5. Kết luận và hàm ý

Mô hình CLB PNKT là một minh chứng tiêu biểu cho hiệu quả của CTXH nhóm tại cộng đồng. Mô hình này không chỉ mang lại sự hỗ trợ đồng đẳng về tinh thần, kiến thức và kỹ năng, mà còn tạo ra không gian an toàn xã hội, nơi PNKT có thể chia sẻ, học hỏi, khẳng định giá trị bản thân và tham gia vào các hoạt động cộng đồng. CLB PNKT đã góp phần thúc đẩy quá trình trao quyền xã hội cho PNKT, giúp họ chuyển từ vị thế thụ hưởng sang chủ động đóng góp và dẫn dắt.

Kết quả khảo sát định lượng cho thấy đa số PNKT ghi nhận sự thay đổi tích cực ở các khía cạnh tâm lý - xã hội, trong khi các lợi ích gắn với vận động chính sách và kết nối dịch vụ xã hội còn hạn chế. Kết quả định tính bổ sung bằng chứng rằng tiến trình phát triển nhóm theo Tuckman (1965, bổ sung 1977) hoàn toàn có thể vận dụng trong bối cảnh Việt Nam, song cần được điều chỉnh, bổ sung bởi những yếu tố đặc thù gắn với giới, khuyết tật và văn hóa. Vai trò nhân viên CTXH được xác định là then chốt, không chỉ ở điều phối kỹ thuật mà còn ở chức năng “trao quyền kép”: vừa củng cố năng lực nội bộ, vừa kiến tạo cầu nối với hệ thống an sinh xã hội và nguồn lực cộng đồng.

Từ những kết quả này, nghiên cứu gợi mở một số hàm ý quan trọng:

Thứ nhất, về phương diện lý luận: Tiến trình nhóm của CLB PNKT gợi mở việc mở rộng khung lý thuyết Tuckman theo hướng “phát triển nhóm đa tầng” (multi-layered group development). Cách tiếp cận này nhìn nhận sự phát triển nhóm không chỉ tuân theo quy luật tâm lý - xã hội phổ quát, mà còn chịu tác động đan xen của tầng giới, khuyết tật, văn hóa và nguồn lực. Việc đề xuất khung lý thuyết này góp phần bổ sung cho CTXH nhóm trong bối cảnh các nước đang phát triển, nơi thiết chế hỗ trợ chính thức còn yếu và vốn xã hội của nhóm yếu thế còn hạn chế.

Thứ hai, về thực tiễn CTXH: Để nâng cao tính bền vững, các CLB PNKT cần được gắn kết chặt chẽ hơn với các mạng lưới chính thức như hội NKT, hội liên hiệp phụ nữ, mặt trận tổ quốc và chính quyền cơ sở, đồng thời phát huy vai trò tự quản và năng lực chủ động của thành viên. Nhân viên CTXH cần đảm nhận vai trò “trao quyền kép”: vừa huấn luyện năng lực cá nhân và lãnh đạo nhóm, vừa thiết kế cơ chế gắn kết với dịch vụ xã hội và chính sách địa phương. Sự phối hợp liên ngành giữa nhân viên CTXH, cán bộ hội đoàn và cơ quan nhà nước là yếu tố quyết định để duy trì hoạt động tự chủ của CLB.

Thứ ba, về đào tạo và phát triển nhân lực CTXH: Cần chú trọng trang bị kỹ năng chuyên biệt cho nhân viên

khi làm việc với nhóm yếu thế kép (phụ nữ và khuyết tật). Nội dung đào tạo nên bao gồm: kỹ năng điều phối nhóm đa dạng, giao tiếp nhạy cảm văn hóa, tiếp cận dựa trên giới và khuyết tật, cùng năng lực kết nối liên ngành. Đây là điều kiện cần thiết để nâng cao chất lượng điều phối nhóm, đồng thời đảm bảo khả năng nhân rộng mô hình CLB PNKT trong các vùng, miền có điều kiện xã hội khác nhau.

Thứ tư, về phương diện chính sách: Cần thể chế hóa và công nhận giá trị của mô hình CLB PNKT trong hệ thống an sinh xã hội. Chính quyền địa phương và các cơ quan chức năng nên xem CLB PNKT như một “thiết chế cộng đồng bán chính thức” - một kênh đại diện và kết nối hữu hiệu giữa PNKT với chính sách. Việc lồng ghép CLB PNKT vào các chương trình, dự án liên quan đến bình đẳng giới, hỗ trợ NKT và phát triển cộng đồng

sẽ giúp mô hình phát huy vai trò kép: vừa hỗ trợ đồng đẳng, vừa thúc đẩy thay đổi xã hội. Bên cạnh đó, Nhà nước cũng cần tạo cơ chế hỗ trợ về kỹ thuật, nâng cao năng lực và mở rộng cơ hội tiếp cận nguồn lực (quỹ hỗ trợ, đào tạo nghề, dịch vụ y tế) cho các CLB. Việc nhân rộng mô hình CLB PNKT với sự phối hợp liên ngành sẽ góp phần bảo đảm tính bền vững, giúp PNKT tham gia xã hội một cách chủ động và hiệu quả hơn.

Nghiên cứu này còn giới hạn về phạm vi khảo sát và thời gian theo dõi, chưa phản ánh đầy đủ tác động dài hạn của mô hình. Do vậy, cần có nghiên cứu định tính và định lượng mở rộng nhằm đánh giá sâu hơn về quá trình bền vững và kết nối mạng lưới của CLB PNKT, đồng thời xem xét khả năng lồng ghép mô hình này vào chiến lược phát triển an sinh xã hội quốc gia trong giai đoạn tới./.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- ACDC. (2021). Báo cáo tổng kết dự án “Tăng cường quyền năng phụ nữ khuyết tật tại miền Trung”. Hà Nội: Trung tâm hành động vì sự phát triển cộng đồng.
- ACDC. (2024). Báo cáo thường niên 2024. <https://acdc.vn/uploads/files/Bao-cao-thuong-nien-nam-2024-vi.pdf>
- Anh, N.T.L., & ACDC. (2023). Báo cáo hoạt động CLB PNKT giai đoạn 2022-2024.
- Corey, G. (2010). *Theory and practice of group counseling* (8th ed.). Belmont, CA: Brooks/Cole.
- Cornish, F. & Ghosh, R. (2007). The necessary contradictions of ‘community-led’ health promotion: A case study of HIV prevention in an Indian red light district. *Social Science & Medicine*, 64(2), 496-507.
- Hạnh, N.T. (2016). Ứng dụng mô hình công tác xã hội nhóm trong hỗ trợ phụ nữ bị bạo hành. *Tạp chí Khoa học Xã hội Việt Nam*, (3), 35-42.
- Mead, S., Hilton, D., & Curtis, L. (2001). Peer support: A theoretical perspective. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 25(2), 134-141.
- Oanh, N.T. (1998). *Công tác xã hội đại cương*. Thành phố Hồ Chí Minh: NXB Giáo dục.
- Phúc, T.H. (2020). Vai trò của nhóm tự lực trong phục hồi chức năng cho người nghiện ma túy. *Tạp chí Công tác xã hội*, (4), 22-28.
- Rowlands, J. (1995). Empowerment examined: An exploration of the concept and practice of women’s empowerment in Honduras. *Development in Practice*, 5(2), 101-107.
- Rowlands, J. (1997). *Questioning empowerment: Working with women in Honduras*. Oxford: Oxfam Publishing.
- Solomon, P. (2004). Peer support/peer provided services underlying processes, benefits, and critical ingredients. *Psychiatric Rehabilitation Journal*, 27(4), 392-401.
- Toseland, R.W., & Rivas, R.F. (2012). *An introduction to group work practice* (7th ed.). Boston: Pearson.
- Toseland, R.W., & Rivas, R.F. (2017). *An introduction to group work practice*. Pearson.
- Tổng cục Thống kê. (2024). *Thông cáo báo chí về kết quả Điều tra Người khuyết tật năm 2023*. Hà Nội: Bộ Kế hoạch và Đầu tư.
- Tuckman, B. W. (1965). Developmental sequence in small groups. *Psychological Bulletin*, 63(6), 384-399. <https://doi.org/10.1037/h0022100>
- Tuckman, B. W., & Jensen, M. A. C. (1977). Stages of small-group development revisited. *Group & Organization Studies*, 2(4), 419-427. <https://doi.org/10.1177/105960117700200404>
- UN Women. (2020). *Meeting basic needs of women and girls with disabilities during Covid-19: Policy brief*. New York: UN Women.
- WHO. (2010). *Community-based rehabilitation: CBR guidelines*. Geneva: World Health Organization