

YẾU TỐ TÁC ĐỘNG ĐẾN HUY ĐỘNG NGUỒN LỰC TRONG THỰC HÀNH PHÁT TRIỂN CỘNG ĐỒNG CỦA SINH VIÊN NGÀNH CÔNG TÁC XÃ HỘI, TRƯỜNG ĐẠI HỌC LAO ĐỘNG - XÃ HỘI

TS. Đặng Thị Lan Anh

Trường Đại học Lao động - Xã hội

lananh91176@gmail.com

TS. Ngô Anh Cường

Trường Đại học Lao động - Xã hội

ngoanhcuong.nac@gmail.com

Tóm tắt: Bài viết tập trung phân tích các yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành công tác xã hội tại Trường Đại học Lao động - Xã hội. Nghiên cứu sử dụng phương pháp kết hợp định lượng và định tính nhằm đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả. Kết quả nghiên cứu cho thấy, ba nhóm yếu tố: bản thân sinh viên, người hướng dẫn thực hành và địa bàn thực hành đều có tác động cùng chiều đến kết quả huy động nguồn lực. Trong đó, địa bàn thực hành được xác định là yếu tố có ảnh hưởng mạnh nhất, phản ánh vai trò quyết định của môi trường cộng đồng trong việc tạo điều kiện tiếp cận, vận động và khai thác nguồn lực. Yếu tố bản thân sinh viên giữ vai trò hỗ trợ quan trọng thông qua kiến thức chuyên môn, sự tự tin và kỹ năng tương tác, trong khi người hướng dẫn thực hành cung cấp định hướng chuyên môn và hỗ trợ triển khai hoạt động. Nghiên cứu gợi mở rằng, để nâng cao hiệu quả thực hành huy động nguồn lực, chương trình đào tạo cần đồng thời tăng cường cơ hội trải nghiệm thực tế tại các địa bàn có sự hỗ trợ tích cực, phát triển kỹ năng sáng tạo của sinh viên và chuẩn hóa phương thức hỗ trợ từ người hướng dẫn.

Từ khóa: Thực hành, phát triển cộng đồng, huy động nguồn lực

FACTORS AFFECTING RESOURCE MOBILIZATION IN COMMUNITY DEVELOPMENT PRACTICE AMONG SOCIAL WORK STUDENTS AT THE UNIVERSITY OF LABOR AND SOCIAL AFFAIRS

Abstract: The article examines the elements influencing the outcomes of resource mobilization practices among social work students at the University of Labour and Social Affairs. The research employs a blend of quantitative and qualitative approaches to guarantee the thoroughness and dependability of the findings. The results indicate that three categories of factors as the students themselves, the supervisors of the practice, and the locations of the practice that positively affect the outcomes of resource mobilization. Notably, the location of the practice is recognized as the most significant factor, highlighting the critical

role of the community environment in enhancing access, mobilization, and utilization of resources. The students contribute significantly through their professional expertise, self-assurance, and interpersonal skills, while the practice supervisors offer essential professional guidance and support in executing activities. The research indicates that to enhance the effectiveness of resource mobilization practices, training programs should concurrently expand opportunities for practical experience in supportive environments, foster the creative abilities of students, and standardize the support strategies employed by supervisors.

Keyword: Practice, community development, resource mobilization

Mã bài báo: JHS - 326

Ngày nhận bài sửa: 26/9/2025

Ngày nhận bài: 15/8/2025

Ngày duyệt đăng: 20/03/2026

Ngày nhận phản biện: 5/9/2025

1. Đặt vấn đề

Trong bối cảnh toàn cầu hóa và sự biến đổi sâu rộng về kinh tế - xã hội, các vấn đề xã hội ngày càng trở nên phức tạp, với nhiều nguyên nhân và các yếu tố tác động lẫn nhau. Điều này đòi hỏi các phương thức tiếp cận mang tính tổng thể, lâu dài và bền vững. Công tác xã hội (CTXH) với tư cách là một ngành khoa học ứng dụng và nghề chuyên nghiệp, đóng vai trò quan trọng trong việc hỗ trợ cá nhân, nhóm và cộng đồng thông qua các phương pháp can thiệp đa dạng. Trong đó, phát triển cộng đồng được xem là một định hướng chủ đạo, nhằm nâng cao năng lực tự thân, phát huy nội lực và khuyến khích sự tham gia chủ động của người dân trong quá trình phát triển.

Huy động nguồn lực là một bước thực hành quan trọng trong tiến trình phát triển cộng đồng, bởi nguồn lực chính là nền tảng để triển khai mọi hoạt động hỗ trợ và can thiệp. Tuy nhiên, thực tiễn cho thấy sinh viên ngành CTXH tại Trường Đại học Lao động - Xã hội còn gặp nhiều rào cản trong thực hành huy động nguồn lực như: sự hạn chế trong kỹ năng tiếp cận thực địa, khả năng thích ứng với điều kiện cụ thể của cộng đồng, sự kết nối chưa chặt chẽ giữa kiến thức lý thuyết và kỹ năng thực hành... Vì vậy, việc nghiên cứu các yếu tố tác động đến thực hành huy động nguồn lực của sinh viên là hết sức cần thiết. Kết quả nghiên cứu không chỉ cung cấp cơ sở khoa học cho việc điều chỉnh nội dung và phương pháp đào tạo, mà còn góp phần nâng cao hiệu quả thực hành, chuẩn bị cho sinh viên năng lực đáp ứng yêu cầu nghề nghiệp trong bối cảnh mới.

2. Phương pháp nghiên cứu

Bài viết sử dụng phương pháp nghiên cứu kết hợp giữa định lượng và định tính nhằm đảm bảo tính toàn diện và độ tin cậy của kết quả. Về định tính, nghiên cứu thực hiện phỏng vấn sâu 6 sinh viên và 4 giảng viên hướng dẫn thực hành CTXH, nhằm bổ sung thông

tin, làm rõ mức độ tác động của các kết quả định lượng và cung cấp bối cảnh phân tích sâu hơn. Phương pháp phân tích tài liệu cũng được thực hiện nhằm thu thập các thông tin từ những nguồn tài liệu thứ cấp phục vụ cho mục tiêu nghiên cứu.

Về định lượng, nghiên cứu tiến hành khảo sát bằng bảng hỏi cấu trúc đối với 120 sinh viên khoa CTXH, Trường Đại học Lao động - Xã hội, đã hoàn thành chương trình thực hành phát triển cộng đồng. Bảng hỏi gồm các câu hỏi đo lường về hiểu biết của sinh viên về các bước trong thực hành huy động nguồn lực, các kỹ năng cần thiết khi thực hành và đánh giá về các yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực. Bảng hỏi được xây dựng dựa trên thang đo Likert 5 mức độ (chưa biết cách, biết sơ qua, thực hiện cơ bản, thực hiện thành thạo và thực hiện tốt sáng tạo), tập trung đo lường mức độ thực hành huy động nguồn lực và các yếu tố tác động. Dữ liệu định lượng được xử lý bằng phần mềm SPSS 26.0.

Nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích thống kê mô tả, đánh giá độ tin cậy của thang đo, đo lường sự hội tụ của các nhân tố và phân tích hồi quy để xác định mức độ ảnh hưởng của các yếu tố (bản thân sinh viên, người hướng dẫn và địa bàn thực hành) đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên. Dữ liệu định tính được phân tích theo hướng tổng hợp nội dung, giúp đối chiếu và minh chứng cho kết quả định lượng.

3. Mục tiêu nghiên cứu

Hệ thống hóa cơ sở lý luận về huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng. Phân tích các nhân tố tác động đến hiệu quả huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng của sinh viên ngành CTXH và gợi mở đề xuất giải pháp cải thiện huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng cho sinh viên ngành CTXH.

4. Khái niệm và tổng quan nghiên cứu

4.1. Khái niệm huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng

Phát triển cộng đồng là quá trình huy động nguồn lực tại chỗ nhằm nâng cao đời sống vật chất và tinh thần của người dân. Đây là sự tham gia chủ động của cộng đồng trong việc xác định nhu cầu, lập kế hoạch và thực hiện các hoạt động. Phát triển cộng đồng hướng đến sự công bằng xã hội, trao quyền và tăng cường năng lực cho người dân. Quá trình này gắn kết nội lực của cộng đồng với sự hỗ trợ từ bên ngoài để tạo ra thay đổi bền vững. Mục tiêu cuối cùng là xây dựng một cộng đồng tự lực, gắn kết và phát triển toàn diện.

Thực hành là quá trình vận dụng kiến thức lý thuyết vào tình huống thực tế để hình thành kỹ năng và kinh nghiệm. Thực hành thường gắn với các hoạt động cụ thể, có thể quan sát và đo lường được. Điều đó giúp người học kiểm nghiệm lại lý thuyết. Trong đào tạo nghề nghiệp, thực hành là điều kiện cốt lõi để phát triển năng lực nghề nghiệp. Huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng là quá trình chủ động tìm kiếm, kết nối, tổ chức và sử dụng hiệu quả các nguồn lực hiện có trong và ngoài cộng đồng nhằm hỗ trợ người dân cải thiện đời sống, nâng cao năng lực và thúc đẩy sự phát triển bền vững của cộng đồng. Quá trình này diễn ra thông qua sự tham gia tích cực của người dân, sự phối hợp giữa các tác nhân xã hội và dựa trên nguyên tắc phát huy nội lực là chính.

Theo Bình (2018), huy động nguồn lực trong phát triển cộng đồng là “quá trình tác động nhằm phát hiện, vận dụng và kết nối các nguồn lực có trong và ngoài cộng đồng để giải quyết vấn đề chung, phục vụ cho mục tiêu phát triển cộng đồng một cách bền vững”. Cùng quan điểm này, Minh (2012) nhấn mạnh rằng: *“Huy động nguồn lực là một trong những nội dung trung tâm của phát triển cộng đồng, phản ánh khả năng kết nối giữa con người, tổ chức, thể chế và điều kiện tự nhiên nhằm khai thác tối đa các tiềm năng phục vụ cho sự tiến bộ xã hội”*. Như vậy, có thể hiểu rằng huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng không chỉ là hành động vận động tài chính hay vật chất, mà còn là quá trình thiết lập các mối quan hệ đối tác, phát triển năng lực cộng đồng và khơi dậy tinh thần tự lực, tự chủ trong người dân, đặc biệt quan trọng trong thực hành CTXH tại cấp cơ sở.

Theo cách tiếp cận của bài viết này, huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng đồng là một hoạt động có chủ đích của sinh viên ngành CTXH, trong đó sinh viên sử dụng các kiến thức, kỹ năng đã học và sự hợp tác đa chiều để kết nối, phát huy sức mạnh của

nhiều nguồn lực, góp phần giải quyết vấn đề của cộng đồng và nâng cao năng lực nghề nghiệp của chính mình. Nói cách khác, đây là quá trình sinh viên (với tư cách là người thực hành) sử dụng kiến thức, kỹ năng và mạng lưới sẵn có để kêu gọi, tập hợp và phối hợp các nguồn lực từ cá nhân, cộng đồng và tổ chức nhằm triển khai các hoạt động phục vụ sự phát triển cộng đồng theo cách có sự tham gia, hiệu quả và bền vững.

4.2. Tổng quan nghiên cứu

Các nghiên cứu trong nước đã đề cập nhiều đến vai trò và tầm quan trọng của thực hành trong đào tạo CTXH, đồng thời chỉ ra những thách thức và giải pháp nâng cao chất lượng. Nguyễn và Tạ (2009) khẳng định, CTXH là một ngành khoa học xã hội mang tính chuyên nghiệp, cần được đào tạo gắn với thực tiễn nhằm đáp ứng nhu cầu sử dụng nhân lực. Nguyễn & Bùi (2012) nhấn mạnh từ khởi nguồn hoạt động từ thiện tự phát, CTXH đã trở thành nghề nghiệp chuyên môn với mục tiêu trợ giúp nhóm yếu thế. Mai (2013) cho rằng, thực hành giúp sinh viên tích lũy kỹ năng, kinh nghiệm, tâm thế nghề nghiệp, đồng thời là kênh để cơ sở đào tạo đánh giá, điều chỉnh chương trình. Tô (2022) chỉ ra thực hành trong đào tạo còn nặng về lý thuyết, thiếu gắn kết thực địa. Phạm & Trương (2024) phân tích mục đích và hạn chế của hoạt động thực hành, đề xuất giải pháp khả thi nhằm nâng cao chất lượng.

Một số nghiên cứu tập trung vào yếu tố ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả thực hành. Kieu (2021) cho thấy kỹ năng thực hành chịu tác động từ kinh nghiệm và năng lực của giảng viên. Phạm, Nguyễn & Tiêu (2020) xác định ba nhóm yếu tố chính: cá nhân sinh viên, sự hợp tác của cộng đồng và chất lượng giám sát. Nguyen, Cohen et al. (2020) chỉ ra sinh viên gặp khó khăn ở giai đoạn huy động sự tham gia của người dân và tìm kiếm nguồn lực do hạn chế về kỹ năng đàm phán, thuyết phục và mạng lưới quan hệ.

Trên bình diện quốc tế, Ledwith (2011) khẳng định phát triển cộng đồng gắn liền với chiến lược huy động nguồn lực xã hội, kinh tế, chính trị, và các chương trình đào tạo CTXH cần chú trọng kỹ năng xây dựng quan hệ với tổ chức, doanh nghiệp và chính quyền. Singh (2017) và Mpofo (2019) cho rằng, tại các nước đang phát triển, kỹ năng đàm phán, thuyết phục và liên minh hỗ trợ là yếu tố then chốt khi cộng đồng nghèo và tài nguyên hạn chế. Gasker (2023) và Kirst-Ashman (2016) cung cấp khung lý thuyết, phương pháp và tình huống minh họa về huy động nguồn lực từ cá nhân, gia đình tới cộng đồng, nhấn mạnh mối liên kết giữa lý thuyết và thực tiễn.

Tổng hợp các nghiên cứu cho thấy, khoảng trống trong nghiên cứu đó là, kỹ năng huy động nguồn lực là cấu phần quan trọng trong năng lực thực hành phát triển cộng đồng của sinh viên ngành CTXH. Tuy nhiên, còn thiếu những nghiên cứu phân tích hệ thống các yếu tố tác động đến kết quả huy động nguồn lực của sinh viên. Khoảng trống này là cơ sở để nghiên cứu hiện tại triển khai, bổ sung bằng chứng thực nghiệm và đề xuất giải pháp nâng cao hiệu quả đào tạo thực hành CTXH.

5. Kết quả nghiên cứu về một số yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành công tác xã hội, Trường Đại học Lao động - Xã hội

5.1. Yếu tố thuộc về bản thân sinh viên

Yếu tố thuộc về bản thân sinh viên bao gồm kiến thức, kỹ năng và thái độ của các em trong quá trình tham gia thực hành. Dưới đây là kết quả đánh giá về tác động của bản thân sinh viên đến hiệu quả thực hành huy động nguồn lực.

Bảng 1. Thống kê mô tả yếu tố về bản thân sinh viên đến kết quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên ngành CTXH

Yếu tố về bản thân sinh viên	Số sinh viên khảo sát (người)	Đánh giá bình quân (điểm, thang Likert 1-5)	Độ lệch tiêu chuẩn (điểm)
1. Tư duy sáng tạo và đổi mới trong thực hành	120	2,25	0,70
2. Kiến thức về các bước huy động nguồn lực	120	4,09	0,15
3. Kỹ năng giao tiếp/ thuyết phục	120	3,92	0,14
4. Kỹ năng làm việc nhóm	120	3,93	0,19
5. Kỹ năng viết thư ngỏ	120	2,19	0,66
6. Kỹ năng lập kế hoạch	120	2,85	0,81
7. Sự tự tin và chủ động trong thực hành	120	4,05	0,15
8. Sự nhiệt huyết	120	3,30	0,18
Bản thân sinh viên	120	3,32	0,78

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu 2025

Kết quả tổng hợp cho thấy, điểm trung bình chung của toàn bộ nhóm yếu tố bản thân sinh viên là 3,32. Điều này khẳng định, trong cảm nhận của sinh viên, yếu tố bản thân đóng vai trò quan trọng đối với sự thành công trong quá trình thực hành huy động nguồn lực.

Các khía cạnh có ảnh hưởng nhiều nhất đến hiệu quả thực hành huy động nguồn lực, đó là: kiến thức về các bước huy động nguồn lực (4,09); sự tự tin và chủ động trong thực hành (4,05); kỹ năng làm việc nhóm (3,93), kỹ năng giao tiếp/thuyết phục (3,92). Điều này cho thấy, sinh viên cho rằng kiến thức chuyên môn đóng vai trò cốt lõi trong thực hành các hoạt động huy động. Sau đó, là yếu tố tâm lý cá nhân khi người thực hành có niềm tin vào khả năng của bản thân, họ sẽ chủ động giao tiếp với đối tác, mạnh dạn đề xuất giải pháp và không ngại khó khăn. Các nhóm kỹ năng khẳng định tầm quan trọng của năng lực tương tác trong các tình huống huy động cũng liên quan đến giao tiếp/ thuyết phục. Đây là những kỹ năng mang tính nền tảng giúp sinh viên gây dựng lòng tin, truyền đạt thông tin hiệu quả và thúc đẩy hợp tác với các bên liên quan trong quá trình tiến hành huy động nguồn lực.

Các khía cạnh có ảnh hưởng trung bình và thấp, đó là: kỹ năng viết thư ngỏ (2,19), tư duy sáng tạo và đổi mới trong thực hành (2,25). Đây là hai khía cạnh có điểm trung bình thấp nhất trong toàn bộ nhóm yếu tố, cho thấy trong tiến trình thực hành huy động nguồn lực của sinh viên khoa CTXH, kỹ năng viết thư ngỏ chưa được thực hiện thực tế tại cộng đồng thực hành nên nhiều sinh viên chưa có cơ hội áp dụng kỹ năng này một cách trực tiếp. Ở khía cạnh khác, phần lớn sinh viên thực hành theo quy trình lý thuyết đã học trên lớp, ít có cơ hội trải nghiệm thực tế đa dạng tại cộng đồng. Sự thiếu hụt trải nghiệm thực tiễn khiến các em ngần ngại đổi mới, chưa tự tin đề xuất giải pháp khác biệt. Thêm vào đó, tâm lý “làm cho đúng để được đánh giá tốt” từ giáo viên hướng dẫn khiến sinh viên càng có xu hướng tuân thủ rập khuôn. Trong bối cảnh đó, tư duy sáng tạo khó có điều kiện phát triển, và việc đổi mới được quan niệm là không ảnh hưởng đến hiệu quả thực hành huy động nguồn lực.

5.2. Địa bàn thực hành

Một trong những yếu tố có ảnh hưởng rõ nét đến khả năng huy động nguồn lực trong thực hành phát triển cộng

đồng chính là địa bàn thực hành. Đây là không gian thực tiễn, nơi mọi hoạt động vận động, kết nối và khai thác

nguồn lực được thực hiện, do đó có ảnh hưởng nhất định đối với kết quả thực hành của sinh viên ngành CTXH.

Bảng 2. Thống kê mô tả yếu tố về địa bàn thực hành đến kết quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên ngành CTXH

Yếu tố về địa bàn thực hành	Số sinh viên khảo sát (người)	Đánh giá bình quân (điểm, thang đo Likert 1-5)	Độ lệch tiêu chuẩn (điểm)
1. Địa bàn có sẵn nhiều nguồn lực	120	4,23	0,85
2. Tính sẵn sàng hợp tác của người dân	120	4,24	0,028
3. Chính quyền địa phương/tổ chức xã hội, đoàn thể	120	4,32	0,08
4. Tính cấp thiết của vấn đề cộng đồng	120	4,23	0,06
5. Các yếu tố điều kiện (ăn ở, đi lại, an ninh...) của địa bàn thực hành	120	3,81	0,03
Địa bàn thực hành	120	4,17	0,87

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu 2025

Dữ liệu khảo sát cho thấy, mức độ ảnh hưởng của yếu tố “địa bàn thực hành” được đánh giá cao với điểm bình quân là 4,17. Điều này phản ánh sự đồng thuận của sinh viên về tầm quan trọng của yếu tố này trong quá trình thực hành huy động nguồn lực.

Các khía cạnh cụ thể của địa bàn thực hành và mức độ tác động được thể hiện thực tế như sau:

Thứ nhất, nguồn lực sẵn có là yếu tố có ảnh hưởng lớn nhất đến khả năng vận động các nguồn lực thực tế. Theo bảng số liệu, địa bàn có sẵn nhiều nguồn lực được đánh giá bình quân là 4,23, thể hiện rằng sinh viên đánh giá cao tầm quan trọng của việc địa phương có các tổ chức xã hội, doanh nghiệp, cơ sở tôn giáo hoặc các nhóm cộng đồng có khả năng cung cấp tài chính, hiện vật hoặc nhân lực chuyên môn. Như Kenny (2016) đã chỉ rõ, những địa bàn có hệ sinh thái nguồn lực đa dạng sẽ là nền tảng thuận lợi để sinh viên kết nối và khai thác. Bên cạnh đó, cơ sở hạ tầng như giao thông, điện nước, địa điểm tổ chức cũng góp phần làm cho quá trình vận động diễn ra thuận lợi, giảm chi phí tổ chức và nâng cao tính chuyên nghiệp (Taylor & Roberts, 2019).

Thứ hai, tính sẵn sàng hợp tác của người dân đạt được sinh viên đánh giá cao về mức độ ảnh hưởng với điểm bình quân là 4,24. Sự ủng hộ và chủ động của cộng đồng giúp tăng cường mối quan hệ giữa sinh viên và người dân, qua đó không chỉ cung cấp nguồn lực tình nguyện mà còn tạo ra môi trường tin tưởng, cởi mở trong quá trình huy động. Hoàng (2014) cho rằng, nếu người dân không nhận thấy lợi ích thực chất từ dự án hoặc thiếu niềm tin với người thực hiện (trong trường hợp này là sinh viên), thì hoạt động huy động sẽ gặp cản trở nghiêm trọng.

Thứ ba, sự hỗ trợ của chính quyền địa phương và tổ chức đoàn thể là yếu tố được đánh giá có mức tác động

cao nhất trong nhóm khảo sát với điểm bình quân là 4,32. Điều này phản ánh đúng thực tế rằng, các dự án, hoạt động của sinh viên rất cần sự “bảo trợ” về mặt pháp lý và tổ chức từ các cấp chính quyền. Sự chấp thuận và đồng hành từ chính quyền sẽ giúp sinh viên dễ dàng xin phép triển khai hoạt động, kết nối với các tổ chức xã hội và được cộng đồng đón nhận nghiêm túc hơn.

Thứ tư, tính cấp thiết của vấn đề cộng đồng là yếu tố quan trọng đánh giá bình quân là 4,23. Một vấn đề được nhận diện rõ ràng, có tác động trực tiếp đến đời sống của người dân sẽ thu hút sự chú ý và tham gia của cộng đồng cũng như các đối tác tiềm năng. Ngược lại, nếu vấn đề được cho là xa vời hoặc thiếu tính thời sự, việc kêu gọi nguồn lực sẽ gặp khó khăn vì không đủ sức thuyết phục. Kenny (2016) cho rằng, mức độ “cấp thiết” có thể quyết định mức độ huy động được tài chính và nhân lực từ chính cộng đồng sở tại.

Thứ năm, điều kiện ăn ở, đi lại, an ninh tại địa bàn đạt được đánh giá ảnh hưởng thấp nhất với điểm bình quân là 3,81. Đây là yếu tố hậu cần, tuy không quyết định trực tiếp đến khả năng huy động nguồn lực, nhưng có ảnh hưởng đến tâm lý và sự bền bỉ của sinh viên khi tham gia thực hành. Taylor & Roberts (2019) nhấn mạnh, điều kiện sinh hoạt khó khăn có thể làm giảm động lực tham gia của cả sinh viên lẫn tình nguyện viên, đồng thời khiến quá trình huy động dễ gián đoạn do các yếu tố ngoại cảnh như thời tiết, giao thông hoặc sự bất tiện trong di chuyển.

Qua nghiên cứu thực tế cho thấy, yếu tố “địa bàn thực hành” có mức tác động cao toàn diện và ổn định, với tất cả các yếu tố thành phần đều đạt mức trung bình trên 3,8 và đa phần xấp xỉ hoặc vượt mức 4,2. Đây là một trong những yếu tố có ảnh hưởng sâu sắc đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành

CTXH. Những địa bàn có cộng đồng tích cực, chính quyền hỗ trợ và điều kiện cơ sở vật chất phù hợp sẽ là nền tảng giúp sinh viên triển khai các hoạt động huy động thành công. Trong khi đó, các địa bàn thiếu hỗ trợ, thiếu nguồn lực hoặc có điều kiện sinh hoạt khó khăn sẽ đòi hỏi sinh viên có năng lực thích ứng cao hơn. Việc thiết kế chương trình thực hành cần tính đến những biến số này để tối ưu hóa hiệu quả đào tạo cũng như năng lực thực hành cho sinh viên ngành CTXH.

5.3. Người hướng dẫn thực hành

Trong quá trình thực hành huy động nguồn lực tại cộng đồng, sinh viên ngành CTXH thường nhận được sự hỗ trợ trực tiếp từ tác viên phát triển cộng đồng/người hướng dẫn thực hành. Đây là những cá nhân đóng vai trò cầu nối giữa sinh viên với cộng đồng, chính quyền địa phương và các tổ chức xã hội liên quan, đồng thời đảm nhận chức năng định hướng, giám sát và hỗ trợ về chuyên môn. Bảng số liệu sau cho thấy thực trạng về tác động của yếu tố người hướng dẫn đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH.

Bảng 3. Thống kê mô tả yếu tố về người hướng dẫn đến kết quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên ngành CTXH

Yếu tố về người hướng dẫn	Số sinh viên khảo sát (người)	Đánh giá bình quân (điểm, thang đo Likert 1-5)	Độ lệch tiêu chuẩn (điểm)
1. Năng lực chuyên môn	120	4,25	0,67
2. Mức độ sẵn sàng hỗ trợ sinh viên	120	4,24	0,60
3. Kinh nghiệm và sự am hiểu về cộng đồng	120	4,30	0,68
4. Khả năng kết nối với các bên liên quan	120	2,84	0,93
5. Khả năng ứng phó với tình huống	120	2,76	0,91
6. Khả năng tạo động lực cho sinh viên khi thực hành	120	3,71	0,13
Người hướng dẫn	120	3,68	0,80

Nguồn: Kết quả khảo sát của nhóm nghiên cứu 2025

Kết quả khảo sát cho thấy, yếu tố “người hướng dẫn thực hành” đạt điểm trung bình tổng hợp 3,68 phản ánh mức ảnh hưởng tương đối cao nhưng có sự khác biệt rõ giữa các khía cạnh, cụ thể như sau:

Thứ nhất, năng lực chuyên môn của người hướng dẫn được đánh giá bình quân là 4,25 cao nhất trong nhóm các yếu tố thành phần. Điều này cho thấy, phần lớn sinh viên đánh giá cao khả năng chuyên môn của người hướng dẫn trong việc cung cấp kiến thức, kỹ thuật và phương pháp triển khai các hoạt động huy động nguồn lực. Theo Gilchrist và Taylor (2016), tác viên cộng đồng sở hữu nền tảng chuyên môn vững chắc có thể đưa ra định hướng chính xác, giúp sinh viên tránh sai sót và tăng hiệu quả triển khai. Khả năng lập kế hoạch, phân tích bối cảnh, thiết kế hoạt động và quản lý nguồn lực là những biểu hiện rõ nét của năng lực này. Tuy nhiên, mức điểm chưa đạt mức tuyệt đối (5,00) cũng cho thấy vẫn còn một bộ phận sinh viên cảm nhận sự hỗ trợ chưa thực sự đồng đều, có thể liên quan đến sự chênh lệch kinh nghiệm hoặc phong cách hướng dẫn của từng cá nhân.

Thứ hai, mức độ sẵn sàng hỗ trợ sinh viên với đánh giá bình quân là 4,24. Điều này phản ánh người hướng dẫn phần lớn thể hiện sự sẵn sàng hỗ trợ, đồng hành và giải đáp kịp thời khi sinh viên gặp khó khăn. Nguyễn &

Trần (2018) cho rằng, sự hỗ trợ nhiệt tình giúp sinh viên nâng cao tự tin, chủ động sáng tạo và phát triển kỹ năng nghề nghiệp. Tuy nhiên, độ lệch chuẩn tương đối cao (trên 1,0) cho thấy mức độ hỗ trợ có sự biến động đáng kể giữa các địa bàn và cá nhân hướng dẫn, đặt ra yêu cầu cần có chuẩn hóa trong phương thức và tần suất hỗ trợ.

Thứ ba, kinh nghiệm và sự am hiểu về cộng đồng đạt được đánh giá cao nhất với điểm bình quân là 4,30. Điều này thể hiện rõ vai trò quan trọng của kinh nghiệm thực tiễn và hiểu biết sâu sắc về bối cảnh cộng đồng. Kinh nghiệm này giúp người hướng dẫn xác định nhanh các nguồn lực tiềm năng, lựa chọn cách tiếp cận phù hợp với văn hóa và nhu cầu của địa phương (Hoàng, 2014). Thực tế, những người hướng dẫn giàu kinh nghiệm thường có mạng lưới quan hệ rộng, tạo điều kiện thuận lợi cho sinh viên trong việc vận động nguồn lực.

Thứ tư, khả năng kết nối với các bên liên quan của người hướng dẫn có đánh giá bình quân là 2,84. Điều này cho thấy, phần lớn sinh viên đã tự chủ động thực hành tốt và không phụ thuộc nhiều vào người hướng dẫn trong hoạt động kết nối. Trong một số trường hợp, sinh viên có sẵn mạng lưới quan hệ hoặc đã được nhóm nòng cốt hỗ trợ nên nhu cầu nhờ người hướng dẫn kết nối là không cao. Vì vậy, sinh viên cho rằng yếu tố này ít tác động đến

kết quả thực hành huy động nguồn lực của họ.

Thứ năm, khả năng ứng phó với tình huống được đánh giá bình quân là 2,76 cho thấy nội dung này có thể cho thấy sinh viên chưa gặp khó khăn hoặc những “bất trắc” trong quá trình thực hành, để họ cảm nhận được sự cần thiết của tác viên phát triển cộng đồng trong việc xử lý các tình huống.

Thứ sáu, khả năng tạo động lực cho sinh viên đạt cũng được đánh giá là có ảnh hưởng với điểm bình quân là 3,71. Trong thực tế, sinh viên khi đi thực hành thường phải đối mặt với nhiều áp lực: thích nghi với nơi ở và điều kiện sinh hoạt mới, làm việc tại một cộng đồng xa lạ, thiếu trải nghiệm thực tế, và phối hợp với nhiều bạn có quan điểm khác nhau... Những áp lực này dễ khiến sinh viên giảm nhiệt huyết, mất tự tin và khó hoàn thành tốt nhiệm vụ học tập. Trong bối cảnh đó, người hướng dẫn đóng vai trò quan trọng trong việc khích lệ tinh thần, ghi nhận nỗ lực và tạo động lực để sinh viên duy trì sự tự tin, kiên trì triển khai hoạt động huy động nguồn lực.

Kết quả khảo sát cho thấy, người hướng dẫn thực hành đều được những sinh viên khảo sát đánh giá là có ảnh hưởng đến kết quả thực hành huy động nguồn lực. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng không nhiều do có đánh giá bình quân là 3,68. Nhìn chung, các khía cạnh về năng lực chuyên môn, sẵn sàng hỗ trợ, và kinh nghiệm cộng đồng được đánh giá cao, phản ánh nền tảng hỗ trợ tốt cho sinh viên. Ngược lại, khả năng kết nối và ứng phó tình huống còn yếu, kéo giảm điểm trung bình chung và ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả huy động nguồn lực.

Để phân tích mức độ ảnh hưởng của các yếu tố đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH rõ hơn, nghiên cứu sử dụng phương pháp hồi quy tuyến tính. Phương pháp này cho phép phân tích mối quan hệ đồng thời giữa các yếu tố thuộc bản thân sinh viên, địa bàn thực hành, người hướng dẫn thực hành và một số yếu tố khác với kết quả thực hành huy động nguồn lực.

Kết quả nghiên cứu cho thấy, bản thân sinh viên, địa bàn thực hành, người hướng dẫn thực hành và một số yếu tố khác đều có quan hệ tuyến tính với kết quả huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH do mức ý nghĩa kiểm định về độ phù hợp của mô hình, hệ số chặn và hệ số hồi quy đều nhỏ hơn 0,05. Mô hình hồi quy tuyến tính cũng không có hiện tượng đa cộng tuyến do hệ số phóng đại phương sai nhỏ hơn 10. Mô hình hồi quy phản ánh các yếu tố tác động đến kết quả huy động nguồn lực của bản thân được biểu hiện như sau:

$$KQ = 2.646 + 0.391*DB + 0.085*HD + 0.076*YTK + 0.118*SV$$

Mã biến: DB - Địa bàn thực hành

HD - Người hướng dẫn thực hành / tác viên phát triển cộng đồng

SV - Bản thân sinh viên

YTK - Yếu tố khác

KQ: Kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên

Trong phân tích hồi quy, mục đích của phương pháp này là tìm ra sự tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc. Tuy nhiên, hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa (hệ số B) trong mô hình không so sánh được mức độ tác động do các biến độc lập có các đặc điểm khác nhau (thang đo khác nhau, đơn vị tính khác nhau...) nên việc so sánh trực tiếp là hoàn toàn không có ý nghĩa. Vì vậy, hệ số hồi quy chuẩn hóa được sử dụng để so sánh được mức độ tác động của các biến độc lập. Hệ số hồi quy chuẩn hóa được tính khi tất cả các biến (gồm các biến độc lập và biến phụ thuộc) được chuyển về cùng thang đo chuẩn (Z-Score) - mỗi biến có cùng đơn vị đo là độ lệch tiêu chuẩn. Mức độ tác động của các biến độc lập mạnh hay yếu được căn cứ vào giá trị tuyệt đối của hệ số hồi quy chuẩn hóa. Dấu của các hệ số hồi quy chuẩn hóa cho biết chiều hướng tác động của các biến độc lập đến biến phụ thuộc: cùng chiều (dấu +) và ngược chiều (dấu -).

Bảng 4. Mô hình hồi quy về các yếu tố tác động đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH

	Hệ số hồi quy chưa chuẩn hóa		Hệ số hồi quy chuẩn hóa	Giá trị thống kê t	Mức ý nghĩa kiểm định	Hệ số phóng đại phương sai (VIF)
	Hệ số B	Sai số chuẩn	Hệ số Beta			
(Constant)	2,64	0,62		4,21	0,00	
ĐB - Địa bàn thực hành	0,39	0,08	0,40	4,72	0,00	1,02
HD - Người hướng dẫn thực hành/tác viên phát triển cộng đồng	0,08	0,07	0,09	1,13	0,02	1,03
YTK - Yếu tố khác	0,07	0,08	0,08	0,93	0,03	1,03
SV - Bản thân sinh viên	0,11	0,08	0,12	1,40	0,01	1,02

Nguồn: Kết quả phân tích của đề tài 2025

Theo kết quả phân tích, địa bàn thực hành là yếu tố tác động mạnh nhất đến kết quả thực hành huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH do có hệ số hồi quy chuẩn hóa cao nhất là 0,40. Mức độ tác động của các yếu tố tiếp theo lần lượt là: bản thân sinh viên (0,12); người hướng dẫn thực hành/tác viên phát triển cộng đồng (0,097) và yếu tố khác (0,08). Điều này có thể lý giải từ cả góc độ lý luận và thực tiễn.

Theo Hoàng (2014) và Gilchrist & Taylor (2016), địa bàn thực hành chính là “môi trường nguồn lực” nơi sinh viên tiến hành hoạt động, quyết định trực tiếp mức độ thuận lợi trong việc tiếp cận, vận động và khai thác các nguồn lực. Một địa bàn có mạng lưới tổ chức xã hội đa dạng, cộng đồng hợp tác, chính quyền hỗ trợ và nguồn lực sẵn có sẽ giúp sinh viên triển khai kế hoạch nhanh chóng, giảm rào cản và tăng hiệu quả. Ngược lại, địa bàn khan hiếm nguồn lực hoặc ít ủng hộ sẽ khiến sinh viên dù có kỹ năng và phương pháp tốt vẫn gặp khó khăn trong thực hành.

Các yếu tố còn lại tuy quan trọng nhưng tác động yếu hơn: Bản thân sinh viên thể hiện năng lực, kỹ năng, động lực cá nhân; yếu tố này cần thiết nhưng chỉ phát huy hiệu quả khi môi trường thực hành thuận lợi. Người hướng dẫn thực hành cung cấp định hướng và hỗ trợ chuyên môn, song trong bối cảnh nghiên cứu này, vai trò này bị giới hạn nếu địa bàn thiếu nguồn lực hoặc không tạo điều kiện. Yếu tố khác như nội dung học phần, phương pháp đào tạo, hình thức thực hành và chính sách pháp luật tuy tạo nền tảng nhưng chưa quyết định trực tiếp kết quả ngắn hạn của quá trình huy động nguồn lực tại thực địa. Điều này cho thấy, trong đào tạo thực hành huy động nguồn lực cho sinh viên ngành CTXH, yếu tố cộng đồng/ địa bàn thực hành mang tính ảnh hưởng, còn các yếu tố cá nhân và đào tạo mang tính hỗ trợ, giúp tối ưu hóa cơ hội khi môi trường thuận lợi.

6. Kết luận

Kết quả nghiên cứu cho thấy, trong bốn nhóm yếu tố khảo sát, “địa bàn thực hành” có tác động mạnh

nhất đến kết quả huy động nguồn lực của sinh viên ngành CTXH. Đây là môi trường trực tiếp quyết định khả năng tiếp cận, vận động và khai thác nguồn lực, phản ánh vai trò nổi bật của bối cảnh cộng đồng trong thực hành phát triển cộng đồng. Các yếu tố thuộc về bản thân sinh viên, người hướng dẫn thực hành có tác động hỗ trợ, góp phần nâng cao hiệu quả khi điều kiện thực địa thuận lợi. Phân tích chi tiết cho thấy, kiến thức chuyên môn, sự tự tin và kỹ năng tương tác là những yếu tố cá nhân quan trọng; sự hỗ trợ của chính quyền, cộng đồng và điều kiện cơ sở vật chất là yếu tố then chốt ở cấp độ địa bàn; năng lực chuyên môn và kinh nghiệm cộng đồng là điểm mạnh của người hướng dẫn.

Những phát hiện này cung cấp cơ sở khoa học cho việc thiết kế chương trình thực hành gắn với bối cảnh cộng đồng đa dạng, đồng thời đề xuất chiến lược nâng cao kỹ năng, động lực và sự hỗ trợ chuyên môn cho sinh viên. Việc tối ưu hóa mối tương tác giữa sinh viên, người hướng dẫn, môi trường cộng đồng sẽ là chìa khóa để nâng cao hiệu quả thực hành huy động nguồn lực trong đào tạo CTXH.

Từ những kết quả trên, nghiên cứu tiếp theo có thể tập trung so sánh tác động của các loại hình địa bàn khác nhau (nông thôn, đô thị, vùng khó khăn) đến hiệu quả huy động nguồn lực trong thực hành của sinh viên. Một hướng khác là đi sâu phân tích cơ chế phối hợp giữa chính quyền địa phương, tổ chức xã hội và cộng đồng trong việc tạo điều kiện cho sinh viên thực hành. Cần mở rộng nghiên cứu theo chiều dọc để theo dõi sự thay đổi năng lực huy động nguồn lực của sinh viên qua nhiều đợt thực hành khác nhau. Ngoài ra, việc ứng dụng công nghệ số và mạng xã hội trong huy động nguồn lực của sinh viên cũng là một chủ đề đáng quan tâm. Cuối cùng, có thể tiến hành nghiên cứu so sánh quốc tế để rút ra kinh nghiệm và mô hình thực hành phù hợp với bối cảnh Việt Nam.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

- Bích, P.T.H & Ly, T.T. (2024). Hoạt động thực hành của sinh viên khoa Công tác xã hội. Trường Đại học Công đoàn. *Tạp chí Nghiên cứu Khoa học Công đoàn*. (33). 77.
- Binh, H.N. (2018). *Giáo trình Phát triển cộng đồng*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- FSW & IASSW. (2014). *Global Definition of Social Work*. Retrieved from <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work/>
- Gasker, J.A. (2023). *Generalist social work practice* (2nd ed.). SAGE Publications
- Gilchrist, A. & Taylor, M. (2016). *The Short Guide to Community Development* (2nd ed.). Policy Press.
- Hai, N.T. (2017). *Phát triển cộng đồng*. NXB Lao động - Xã hội
- Hepworth, D. H., Rooney, R. H., Rooney, G. D. & Strom-Gottfried, K. (2010). *Direct Social Work Practice: Theory and Skills*
- Hoa, N.T, Cohen, E., Toán, Đ.V., Hương, N.T.D., Tú, K.V. et al. (2020). *Social work field education in Vietnam: Challenges and recommendations for a better model*. *International Social Work*. 65(6). <https://doi.org/10.1177/0020872820930264>

- Hoa, N.T.K & Minh.B.T. (2012). *Tổng quan về đào tạo công tác xã hội ở Việt Nam*. Trong Kỷ yếu Hội thảo quốc tế nhân Ngày công tác xã hội thế giới năm 2012. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hòa, N.V & Anh, T.M. (2018). *Giáo trình kỹ năng huy động nguồn lực cộng đồng*. NXB Đại học Quốc gia Hà Nội.
- Hoàng, T. M. H. (2014). *Phát triển cộng đồng*. Trường Đại học Lâm nghiệp.
<https://elib.vnuf.edu.vn/handle/123456789/6173>
- Ife, J.&Tesoriero, F. (2006). *CommunityDevelopment: Community-Based Alternatives in an Age of Globalisation*. Pearson Education Australia
- International Federation of Social Workers. (IFSW). (2014). *Global definition of social work*. <https://www.ifsw.org>
- Kenny, S. (2016). *Developing Communities for the Future* (5th ed.). Cengage Learning.
- Kieu, V. T. (2021). Social-Work majored students' practice skills. *Tạp chí Khoa học Đại học Đồng Tháp*. 10(2). 69-75.
- Kirst-Ashman, K. K. (2016). *Human behavior. communities. organizations. and the macro practice*. Cengage Learning.
- Ledwith, M. (2011). *Community development: A critical approach* (2nd ed.). Policy Press.
- Mai, T. K. T. (2013). *Đào tạo thực hành công tác xã hội trong một số trường đại học đóng trên địa bàn Hà Nội - Một số vấn đề đặt ra*. Trong Kỷ yếu Hội thảo Khoa học Quốc tế “Nâng cao tính chuyên nghiệp công tác xã hội vì phát triển và hội nhập” NXB Đại học Sư phạm Hà Nội.
- Minh, H.T. (2012). *Phát triển cộng đồng trong công tác xã hội*. NXB Lao động - Xã hội
- Ngọc, P.T, Thanh, N.T & Hương, T.T.M (2020). Problems in community development field instruction program among social work students in Hanoi. Vietnam. *Tạp chí Khoa học - Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*. 11(65).
<https://doi.org/10.18173/2354-1067.2020-0076>
- Phê, H. (Chủ biên). (1988). *Từ điển tiếng Việt*. NXB Khoa học Xã hội.
- Phong, L.Đ. (2002). *Khai thác và sử dụng có hiệu quả các nguồn lực trong quá trình công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước*. Hà Nội: NXB Chính trị Quốc gia.
- Singh, P. (2016). *How Solidarity Works for Welfare: Subnationalism and Social Development in India*. Cambridge University Press.
- Taylor, J. & Roberts, A. (2019). *Project Management in Human Services*. Sage Publications.
- Tô, P. O. (2022). Chương trình thực hành công tác xã hội nhóm tại các trường học của khoa CTXH Trường Đại học Sư phạm Hà Nội. *Tạp chí khoa học Trường Đại học Sư phạm Hà Nội*. (67). 159-167.
- Ý, N.N. (Chủ biên). (1998). *Đại từ điển tiếng Việt*. Hà Nội: Nhà xuất bản Văn hóa - Thông tin.
- Yến, T. H. & Giang, T. H. (2009). *Công tác thực hành trong đào tạo công tác xã hội*. Trong Kỷ yếu Hội thảo quốc gia phát triển nghề công tác xã hội. NXB Thống Kê.