

# NHU CẦU THAM GIA CÂU LẠC BỘ CÔNG TÁC XÃ HỘI CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG ĐẠI HỌC SƯ PHẠM THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

NGUYỄN THỊ NGỌC BÍCH

LÊ THỊ NGÀ

NGUYỄN VĂN ÂU

Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Nhận bài ngày 10/6/2026. Sửa chữa xong 10/7/2026. Duyệt đăng 15/7/2026.

## Abstract

*This study examines the need for 613 students at Ho Chi Minh City University of Education to participate in the Social Work Club through a questionnaire survey and document analysis. The findings indicate a high level of interest in participating in the club ( $M = 3.93$ ,  $SD = 0.87$ ). Students also rated the proposed activities as highly necessary ( $M = 4.22$ ) and feasible ( $M = 4.15$ ). Based on these findings, the study proposes an operational model comprising four pillars: professional training, community-based practice, skills development, and resource networking. The proposed model is expected to improve educational quality and develop students' professional competence through participation in the Social Work Club.*

**Keywords:** Experiential learning, Ho Chi Minh City University of Education, Social Work Club, student needs.

## 1. Đặt vấn đề

Giáo dục đại học (GDĐH) hiện nay đang chuyển dịch theo hướng phát triển năng lực toàn diện cho người học, trong đó việc học trên lớp được bổ sung bằng những trải nghiệm thực tiễn đa dạng. Bên cạnh khung chương trình chính khóa, mức độ tham gia của sinh viên (SV) vào các hoạt động học thuật, xã hội và cộng đồng ngày càng được nhìn nhận như một điều kiện quan trọng để nâng cao năng lực cá nhân. Astin (1999), Kuh (2006) và Tinto (2012) đều chỉ ra rằng sự tham gia này gắn liền với kết quả học tập tốt hơn, kỹ năng mềm được cải thiện, khả năng thích ứng nghề nghiệp cao hơn và quá trình hình thành bản sắc cá nhân rõ nét hơn.

Lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984) xem việc học là một chu trình liên tục: người học trải nghiệm thực tế, quan sát và suy ngẫm về trải nghiệm đó, khái quát thành kiến thức mới, sau đó vận dụng trở lại vào tình huống tiếp theo. Điểm cốt lõi của lý thuyết là vai trò chủ động của người học trong toàn bộ chu trình mà không phải tiếp nhận kiến thức một chiều. Soi chiếu vào bối cảnh GDĐH, các hoạt động ngoại khóa, công tác cộng đồng và mô hình câu lạc bộ (CLB) SV có thể được xem như những “không gian học tập” bổ trợ, nơi chu trình trải nghiệm - suy ngẫm - vận dụng của Kolb có điều kiện diễn ra ngoài lớp học.

Hướng nghiên cứu quốc tế về học tập phục vụ cộng đồng cung cấp thêm bằng chứng cho luận điểm trên. Theo Bringle và Hatcher (1996) và Eyler và Giles (1999), dù tiếp cận từ hai khía cạnh khác nhau, một bên nhấn mạnh trách nhiệm xã hội và năng lực giải quyết vấn đề, một bên nhấn mạnh sự phát triển nhận thức, kỹ năng xã hội và ý thức công dân đều đi đến kết luận chung rằng gắn học tập với phục vụ cộng đồng mang lại lợi ích phát triển toàn diện cho SV. Kết quả này cũng tương thích với phát hiện của Astin (1999) và Kuh (2006): nhóm SV tích cực tham gia tổ chức, hoạt động ngoại khóa có xu hướng phát triển nghề nghiệp, kỹ năng lãnh đạo và năng lực xã hội tốt hơn nhóm ít tham gia. Theo hướng nghiên cứu gần đây hơn, Batmanov và Grigoryeva (2025) ghi nhận SV đảm nhận vai trò

Email: bichntngoc@hcmue.edu.vn

hỗ trợ đồng đẳng có sự cải thiện rõ rệt về kỹ năng giao tiếp, sự tự tin và cảm nhận hạnh phúc. Kết quả này củng cố thêm vai trò của hoạt động hỗ trợ cộng đồng trong sự phát triển toàn diện của SV. Một số nghiên cứu công bố giai đoạn 2023-2025 tiếp tục củng cố thêm các luận điểm trên bằng dữ liệu cập nhật hơn (Chapman, 2023), qua 46 phỏng vấn sâu tại các trường đại học Anh chỉ ra bốn nhóm động cơ tham gia hoạt động ngoại khóa (ngoại sinh, nội sinh, xã hội, vị tha), thay đổi theo giai đoạn học tập và loại hình hoạt động. Chandima (2025) ghi nhận SV tham gia CLB có kết quả học tập, khả năng quản lý thời gian, sự tự tin và gắn kết cao hơn nhóm không tham gia (Kumari & Krishnan, 2024) khảo sát 508 SV cho thấy tham gia hoạt động cộng đồng có mối liên hệ tích cực với sức khỏe tâm lý. Mặc dù các nghiên cứu này đều chưa gắn với đặc thù đào tạo ngành Công tác xã hội (CTXH) nhưng chính là cơ sở lý thuyết rất quan trọng cho thấy tầm quan trọng của việc tạo ra môi trường hoạt động trải nghiệm cho SV.

Theo quan điểm của Liên đoàn Công tác xã hội Quốc tế (IFSW) và Hiệp hội Quốc tế các Trường Đào tạo Công tác xã hội (IASSW) (2014), một chương trình đào tạo CTXH đạt chuẩn không thể chỉ dừng ở việc trang bị kiến thức lý thuyết mà cần thiết kế các hoạt động thực tiễn để người học từng bước hình thành năng lực và bản sắc nghề nghiệp. Các tổ chức SV chuyên ngành CTXH là công cụ sư phạm hiệu quả giúp phát triển bản sắc nghề nghiệp, gắn kết với nghề và tăng cường tinh thần phục vụ cộng đồng (Furman, 2010).

Ở Việt Nam, định hướng đổi mới GDĐH đã nhấn mạnh yêu cầu phát triển năng lực người học gắn với thực tiễn nghề nghiệp và trách nhiệm xã hội (Vietnam National Assembly, 2018). Trong lĩnh vực CTXH, các tài liệu chuyên môn khẳng định vai trò của hoạt động thực hành, trải nghiệm đối với năng lực nghề nghiệp của SV (Nguyen, 2010). Bằng chứng gần hơn về bối cảnh đào tạo giáo viên trong nước cũng ủng hộ hướng tiếp cận này. Ngô Thị Kim Hoa và Nguyễn Đắc Nam (2024) khi vận dụng lý thuyết học tập trải nghiệm của Dewey (1938) và Kolb (1984) vào một học phần chính khóa ngành Giáo dục Tiểu học tại Trường Đại học Thủ đô Hà Nội cho thấy cách tiếp cận này giúp SV chủ động hơn, phát triển kỹ năng thiết kế - tổ chức hoạt động giáo dục, đồng thời hình thành giá trị sống và phẩm chất nghề nghiệp. Điểm khác biệt cần lưu ý là nghiên cứu của họ được triển khai trong khuôn khổ một học phần bắt buộc chứ chưa thử nghiệm ở mô hình ngoại khóa tự nguyện như CLB. Khoảng cách này gợi mở hướng đi cho nghiên cứu hiện tại: liệu học tập trải nghiệm có phát huy hiệu quả tương tự khi chuyển từ một học phần bắt buộc sang mô hình CLB tự nguyện hay không. Mặc dù nhiều nghiên cứu khẳng định vai trò của các CLB và học tập trải nghiệm nhưng trong phạm vi tài liệu mà nhóm nghiên cứu đã tiếp cận chưa có khảo sát nào về nhu cầu của SV tham gia CLB CTXH để làm cơ sở thực nghiệm cho việc thiết kế mô hình hoạt động trước khi triển khai. Do vậy, nghiên cứu này hướng đến giải quyết khoảng trống nghiên cứu đó. Vì những vấn đề đã đề cập nghiên cứu hướng đến: 1) Khảo sát nhu cầu tham gia CLB CTXH của SV Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh; 2) Đánh giá mức độ cần thiết, tính khả thi và các yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia; 3) Phân tích mối liên hệ giữa nhu cầu của SV với điều kiện tổ chức thực tiễn của nhà trường; 4) Gợi mở đề xuất mô hình hoạt động CLB CTXH phù hợp với nhu cầu của người học và bối cảnh đào tạo.

Nghiên cứu trình bày kết quả khảo sát nhu cầu tham gia CLB CTXH của SV, đánh giá mức độ cần thiết và tính khả thi của các hoạt động. Từ đó, đề xuất mô hình hoạt động phù hợp với bối cảnh đào tạo và nhu cầu của người học.

## **2. Phương pháp nghiên cứu**

Nghiên cứu được thực hiện bằng phương pháp khảo sát bằng bảng hỏi kết hợp phân tích tài liệu. Sau khi loại phiếu không hợp lệ còn 613 phiếu được đưa vào phân tích. Nghiên cứu tuân thủ các nguyên tắc đạo đức cơ bản: SV tham gia tự nguyện, được thông báo rõ mục đích và phạm vi sử dụng dữ liệu, khảo sát ẩn danh và dữ liệu được bảo mật theo quy định của Trường.

Bảng hỏi gồm hai phần: 1) Thông tin nhân khẩu học (giới tính, độ tuổi, năm học, loại hình CLB đang tham gia, hoàn cảnh gia đình); 2) Các nội dung về nhu cầu tham gia CLB CTXH, mức độ cần thiết và tính khả thi của hoạt động dự kiến, các yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia. Các biến quan sát được xây dựng

dựa trên lý thuyết động cơ tình nguyện của Clary và Snyder (1999) và lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984), đo bằng thang Likert 5 mức độ (1 = Hoàn toàn không đồng ý đến 5 = Hoàn toàn đồng ý). Dữ liệu được xử lý bằng SPSS 26.0 với các phương pháp thống kê mô tả (tần suất, tỷ lệ phần trăm, trung bình, độ lệch chuẩn); kết quả khảo sát cũng được đối chiếu với hồ sơ thành lập CLB CTXH (mục tiêu, cơ cấu tổ chức, nguồn nhân lực, kế hoạch hoạt động) để tăng tính thực tiễn của mô hình đề xuất.

Độ tin cậy thang đo được kiểm định bằng Cronbach's Alpha (ngưỡng chấp nhận  $\geq 0,70$ , hệ số tương quan biến tổng  $> 0,30$  theo Nunnally & Bernstein, 1994). Kết quả cho thấy toàn bộ 30 biến quan sát ( $N = 613$ ) đạt Cronbach's Alpha chuẩn hóa = 0,967 (chỉ số này mang tính tham khảo, do 30 biến thuộc bốn thang đo khác nhau về bản chất khái niệm, không phản ánh một cấu trúc đơn nhất); các thang thành phần đều đạt yêu cầu (bảng 1). Riêng biến "Động lực tham gia" tuy đạt hệ số tương quan biến tổng chấp nhận được (0,600) nhưng xét về nội dung có sự trùng lặp khái niệm với nhóm "Các yếu tố ảnh hưởng" (đặc biệt là nhóm yếu tố nội tại) nên nhóm nghiên cứu quyết định giữ lại biến này ở bước kiểm định độ tin cậy của thang đo gốc nhưng không đưa vào mô tả tại bảng 3 để tránh trùng lặp diễn giải giữa hai bảng. Khi tính riêng cho 4 biến quan sát thực sự được dùng để tính điểm trung bình chung tại bảng 3 (loại biến "Động lực tham gia"), hệ số Cronbach's Alpha chuẩn hóa (dựa trên ma trận tương quan giữa các biến) đạt 0,883, cho thấy độ tin cậy của thang đo rút gọn vẫn ở mức tốt.

Bảng 1: Kết quả kiểm định độ tin cậy các thang đo trong nghiên cứu ( $N = 613$ )

| Thang đo                             | Số biến quan sát | Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha chuẩn hóa |
|--------------------------------------|------------------|------------------|----------------------------|
| Nhu cầu tham gia CLB CTXH            | 5                | 0.867            | 0.876                      |
| Mức độ cần thiết                     | 9                | —                | 0.946                      |
| Mức độ khả thi                       | 9                | —                | 0.952                      |
| Các yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia | 7                | —                | 0.872                      |
| <b>Toàn bộ 30 biến quan sát</b>      | <b>30</b>        | <b>0.962</b>     | <b>0.967</b>               |

Chi tiết kết quả kiểm định thang đo Nhu cầu tham gia CLB CTXH (05 biến quan sát):

| Cronbach's Alpha | Cronbach's Alpha dựa trên biến chuẩn hóa | Số biến quan sát (N) |
|------------------|------------------------------------------|----------------------|
| 0.867            | 0.876                                    | 5                    |

| Biến quan sát                                   | Hệ số tương quan biến tổng |
|-------------------------------------------------|----------------------------|
| 1) Định hướng nghề nghiệp và phát triển kỹ năng | 0.713                      |
| 2) Tương tác xã hội                             | 0.759                      |
| 3) Thỏa sức đam mê và sự hứng thú               | 0.770                      |
| 4) Giải tỏa căng thẳng và giảm áp lực           | 0.710                      |
| 5) Động lực tham gia                            | 0.600                      |

Nguồn: Dữ liệu nghiên cứu của nhóm tác giả

### 3. Kết quả nghiên cứu

#### 3.1. Đặc điểm mẫu khảo sát

Nghiên cứu tiến hành khảo sát trên 613 SV đang theo học tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh với các thông tin cụ thể ở bảng 2 dưới đây.

Bảng 2: Thông tin mô tả mẫu khách thể ( $N = 613$ )

| Tiêu chí  | Phân loại | N   | Tỷ lệ (%) |
|-----------|-----------|-----|-----------|
| Giới tính | Nam       | 121 | 19,70     |
|           | Nữ        | 492 | 80,30     |

|                    |                |     |       |
|--------------------|----------------|-----|-------|
| Tuổi               | Dưới 18 tuổi   | 4   | 0,70  |
|                    | 18-20 tuổi     | 409 | 66,70 |
|                    | 21-23 tuổi     | 178 | 29,00 |
|                    | Trên 23 tuổi   | 22  | 3,60  |
| SV năm thứ         | Năm thứ nhất   | 204 | 33,30 |
|                    | Năm thứ hai    | 184 | 30,00 |
|                    | Năm thứ ba     | 122 | 19,90 |
|                    | Năm thứ tư     | 103 | 16,80 |
| Hoàn cảnh gia đình | Nghèo/khó khăn | 27  | 4,40  |
|                    | Cận nghèo      | 37  | 6,00  |
|                    | Trung bình     | 494 | 80,60 |
|                    | Khá giả        | 53  | 8,60  |
|                    | Khác           | 2   | 0,30  |

Nguồn: Dữ liệu nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả khảo sát cho thấy nữ giới chiếm đa số (80,3%) so với nam giới (19,7%), phản ánh đặc điểm giới tính phổ biến ở khối ngành khoa học xã hội và giáo dục. SV năm thứ nhất và năm thứ hai chiếm tỷ lệ cao nhất (33,3% và 30,0%), năm thứ ba 19,9% và năm thứ tư 16,8%, cho thấy nhóm SV đầu khóa quan tâm nhiều hơn đến hoạt động CLB nhằm trải nghiệm, mở rộng quan hệ xã hội và định hướng nghề nghiệp. Nhóm tuổi 18-20 chiếm 66,7%, phù hợp với nhận định của Tinto (2012) rằng mức độ tham gia hoạt động học thuật và xã hội ở giai đoạn này ảnh hưởng tích cực đến sự gắn kết và động lực học tập của SV. Phần lớn SV có hoàn cảnh kinh tế trung bình (80,6%), cho thấy nhu cầu tham gia CLB CTXH chủ yếu xuất phát từ động cơ phát triển bản thân và giá trị xã hội hơn là lợi ích vật chất.

### 3.2. Nhu cầu tham gia Câu lạc bộ Công tác xã hội

Bảng 3: Tổng hợp nhu cầu tham gia CLB CTXH (N = 613)

| Nhóm nhu cầu                                                         | Mức độ quan trọng |             |          |
|----------------------------------------------------------------------|-------------------|-------------|----------|
|                                                                      | ĐTB               | ĐLC         | Xếp hạng |
| Nhu cầu tham gia CLB để định hướng nghề nghiệp và phát triển kỹ năng | 4,13              | 0,80        | 1        |
| Nhu cầu tham gia CLB để thỏa sức đam mê và sự hứng thú               | 4,00              | 0,80        | 2        |
| Nhu cầu tham gia CLB để tương tác xã hội                             | 3,95              | 0,90        | 3        |
| Nhu cầu tham gia CLB để giải tỏa căng thẳng và giảm áp lực           | 3,66              | 1,01        | 4        |
| <b>Trung bình chung</b>                                              | <b>3,93</b>       | <b>0,87</b> |          |

Nguồn: Dữ liệu nghiên cứu của nhóm tác giả

Ghi chú: Biến “Động lực tham gia” (thuộc 05 biến quan sát gốc của thang Nhu cầu tham gia) không được trình bày trong bảng 3 do có hệ số tương quan với nhóm Các yếu tố ảnh hưởng cao hơn đáng kể so với 04 biến còn lại trong nhóm Nhu cầu tham gia (xem giải trình chi tiết ở mục 2.2); biến này vẫn được giữ lại trong bước kiểm định độ tin cậy của thang đo gốc (bảng 1). TBC trong bảng này được tính trên 04 biến quan sát còn lại.

Kết quả khảo sát cho thấy nhu cầu tham gia CLB CTXH của SV đạt mức khá cao với ĐTB chung là 3,93 (ĐLC = 0,87). Trong bốn nhóm nhu cầu, nhu cầu định hướng nghề nghiệp và phát triển kỹ năng được đánh giá cao nhất (ĐTB = 4,13), SV xem CLB CTXH là môi trường học tập trải nghiệm hỗ trợ chuẩn bị nghề nghiệp, phù hợp với lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984). Tiếp đó, nhu cầu thỏa mãn đam mê, hứng thú với (ĐTB = 4,00) và nhu cầu tương tác xã hội (ĐTB = 3,95) tương đồng với quan điểm của Tinto (2012) về vai trò của gắn kết xã hội đối với động lực học tập. Nhu cầu giải tỏa căng thẳng, giảm áp lực tuy thấp nhất nhưng vẫn ở mức khá cao (ĐTB = 3,66) chỉ ra SV kỳ vọng CLB cũng là môi trường hỗ trợ tinh thần. Nhìn chung, nhu cầu tham gia của SV mang tính đa chiều, là cơ sở quan trọng để xây dựng mô hình CLB CTXH toàn diện.

### 3.3. Đánh giá mức độ cần thiết và khả thi của mô hình hoạt động Câu lạc bộ Công tác xã hội

Bảng 4 trình bày kết quả đối sánh mức độ cần thiết (kỳ vọng của người học) và tính khả thi (khả năng triển khai) của mô hình CLB CTXH. Cả hai đạt sự đồng thuận rất cao (ĐTB cần thiết = 4,22; khả thi = 4,15). Chỉ số khả thi ở đây phản ánh nhận định chủ quan của SV, chưa phải đánh giá từ GV cố vấn hay bộ phận quản lý. Theo Cohen et al. (2018) tính khả thi cần được xem xét thêm dựa trên nhân lực, cơ sở vật chất, kinh phí và cơ chế vận hành thực tế. Trong các thành tố của mô hình, nhóm nội dung Cơ cấu và quy định được đánh giá cao nhất ở cả hai tiêu chí (ĐTB cần thiết = 4,40; khả thi = 4,31), cho thấy chất lượng quản trị và tổ chức là nền tảng thu hút, duy trì sự tham gia lâu dài.

Bảng 4: Tổng hợp mức độ cần thiết và khả thi của các thành tố trong mô hình CLB CTXH (N = 613)

| Biến quan sát                                                | Mức độ cần thiết |             |          | Mức độ khả thi |             |          |
|--------------------------------------------------------------|------------------|-------------|----------|----------------|-------------|----------|
|                                                              | ĐTB              | ĐLC         | Xếp hạng | ĐTB            | ĐLC         | Xếp hạng |
| Cơ cấu và quy định                                           | 4,40             | 0,70        | 1        | 4,31           | 0,73        | 1        |
| Tính gắn kết của CLB                                         | 4,33             | 0,72        | 2        | 4,18           | 0,78        | 4        |
| Hoạt động học thuật – sinh hoạt chuyên môn CTXH              | 4,23             | 0,75        | 4        | 4,13           | 0,79        | 5        |
| Hoạt động rèn luyện năng lực và phẩm chất nghề nghiệp        | 4,25             | 0,74        | 3        | 4,19           | 0,72        | 3        |
| Hoạt động giao lưu - kết nối chuyên gia                      | 4,05             | 0,85        | 8        | 4,04           | 0,81        | 7        |
| Hoạt động truyền thông - nâng cao nhận thức cộng đồng        | 4,14             | 0,78        | 6        | 4,09           | 0,78        | 6        |
| Hoạt động phục vụ cộng đồng                                  | 4,25             | 0,73        | 3        | 4,19           | 0,74        | 3        |
| Hoạt động kết nối, huy động nguồn lực và phát triển CLB CTXH | 4,22             | 0,73        | 5        | 4,23           | 0,77        | 2        |
| Hoạt động ứng phó và hỗ trợ khi xã hội có nhu cầu            | 4,12             | 0,80        | 7        | 4,02           | 0,89        | 8        |
| <b>Trung bình chung</b>                                      | <b>4,22</b>      | <b>0,76</b> |          | <b>4,15</b>    | <b>0,78</b> |          |

Nguồn: Dữ liệu nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả nghiên cứu cho thấy tính gắn kết của CLB cũng được đánh giá cao (Mức độ cần thiết = 4,33; Mức độ khả thi = 4,18). Hoạt động rèn luyện năng lực, phẩm chất nghề nghiệp và hoạt động phục vụ cộng đồng cùng đạt mức cần thiết cao (ĐTB = 4,25), phù hợp với quan điểm của Kolb (1984) và Furman (2010) về vai trò của trải nghiệm thực tiễn trong hình thành năng lực nghề nghiệp. Hoạt động kết nối, huy động nguồn lực có tính khả thi (4,23) cao hơn mức cần thiết (4,22), phản ánh niềm tin của SV vào khả năng kết nối của nhà trường với các đối tác thực hành. Hoạt động ứng phó, hỗ trợ xã hội có điểm thấp nhất ở cả hai tiêu chí (cần thiết = 4,12; khả thi = 4,02), gợi ý nên tích hợp nhóm hoạt động này vào các chương trình thực hành nghề nghiệp thay vì tổ chức độc lập. Nhìn tổng thể, mô hình CLB CTXH để xuất có sự cân bằng giữa nhu cầu người học và khả năng triển khai thực tế, là cơ sở khoa học để xây dựng và vận hành câu lạc bộ CTXH bền vững.

Bảng 5: Tổng hợp các yếu tố ảnh hưởng đến sự tham gia CLB CTXH (N = 613)

| Biến quan sát                               | Tần số | ĐTB         | ĐLC         | Xếp hạng |
|---------------------------------------------|--------|-------------|-------------|----------|
| Yếu tố về động cơ tham gia                  | 613    | 3,27        | 1,29        | 7        |
| Các yếu tố bên ngoài                        | 613    | 3,53        | 1,11        | 6        |
| Các yếu tố bên trong/nội tại                | 613    | 3,94        | 0,87        | 3        |
| Yếu tố về môi trường tổ chức và quản lý CLB | 613    | 4,12        | 0,76        | 1        |
| Tính hấp dẫn của hoạt động CLB              | 613    | 4,09        | 0,76        | 2        |
| Các yếu tố ảnh hưởng xã hội                 | 613    | 3,81        | 0,90        | 4        |
| Các yếu tố rào cản cá nhân                  | 613    | 3,74        | 0,99        | 5        |
| <b>Trung bình chung</b>                     |        | <b>3,79</b> | <b>0,95</b> |          |

Nguồn: Dữ liệu nghiên cứu của nhóm tác giả

Kết quả ở bảng 5 phản ánh quyết định tham gia CLB CTXH chịu ảnh hưởng bởi nhiều nhóm yếu tố

(ĐTB chung = 3,79; ĐLC = 0,95). Trong đó, môi trường tổ chức và quản lý CLB có ảnh hưởng cao nhất (ĐTB = 4,12), củng cố, phát hiện ở bảng 4 cho thấy chất lượng tổ chức là nền tảng phát triển bền vững của CLB CTXH. Tính hấp dẫn của hoạt động CLB đứng thứ hai (ĐTB = 4,09), phù hợp với lý thuyết học tập trải nghiệm của Kolb (1984). Các yếu tố nội tại của SV (ĐTB = 3,94) tương đồng với nghiên cứu của Clary và Snyder (1999) về vai trò của giá trị cá nhân trong động cơ tình nguyện; trong khi: Các yếu tố ảnh hưởng xã hội (ĐTB = 3,81) và các yếu tố rào cản cá nhân (ĐTB = 3,74) có mức ảnh hưởng trung bình khá. Đáng chú ý, động cơ tham gia mang tính hình thức có điểm thấp nhất (ĐTB = 3,27), thể hiện SV quan tâm nhiều hơn đến giá trị thực tiễn và cơ hội nghề nghiệp hơn là thành tích hay yêu cầu học tập.

### 3.4. Đề xuất mô hình Cấu lạc bộ Công tác xã hội tại Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh

Trên cơ sở kết quả khảo sát, lý luận và phân tích hồ sơ thành lập CLB CTXH, nghiên cứu đề xuất mô hình hoạt động theo tiếp cận Đầu vào - Quá trình - Đầu ra phù hợp với quan điểm xem CLB CTXH như môi trường giáo dục trải nghiệm mà hiệu quả phụ thuộc vào cả điều kiện đầu vào, cách tổ chức và kết quả đầu ra.

*Bảng 6: Mô hình đề xuất hoạt động CLB CTXH theo tiếp cận Đầu vào - Quá trình - Đầu ra (IPO)*

| Đầu vào                                                                                                                                                                                                                                                           | Quá trình 4 trụ cột hoạt động                                                                                                                                        | Đầu ra                                                                                                                                                                                                                                                                                      |
|-------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|----------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|---------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------------|
| <ul style="list-style-type: none"> <li>- GV cố vấn</li> <li>- Ban chủ nhiệm CLB</li> <li>- Quy chế, cơ cấu tổ chức</li> <li>- Nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất</li> <li>- Mạng lưới đối tác thực hành</li> <li>- Nhu cầu và động cơ tham gia của SV</li> </ul> | <ol style="list-style-type: none"> <li>1) Đào tạo chuyên môn</li> <li>2) Thực hành cộng đồng</li> <li>3) Phát triển kỹ năng</li> <li>4) Kết nối nguồn lực</li> </ol> | <ul style="list-style-type: none"> <li>- Năng lực nghề nghiệp CTXH (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết vấn đề, vận động nguồn lực, đạo đức nghề nghiệp)</li> <li>- Gắn kết SV với nhà trường</li> <li>- Mạng lưới hợp tác với cộng đồng</li> <li>- Nâng cao chất lượng đào tạo</li> </ul> |

Ở giai đoạn đầu vào, mô hình dựa trên đội ngũ GV cố vấn, Ban Chủ nhiệm, quy chế hoạt động, nguồn lực tài chính, cơ sở vật chất, mạng lưới đối tác thực hành và nhu cầu, động cơ tham gia của SV. Trong đó cơ cấu tổ chức và quy định được đánh giá là yếu tố ảnh hưởng lớn nhất. Ở giai đoạn quá trình, CLB CTXH triển khai bốn trụ cột: đào tạo chuyên môn, thực hành cộng đồng, phát triển kỹ năng và kết nối nguồn lực, dựa trên các nội dung SV đánh giá cần thiết và khả thi cao. Ở đầu ra, mô hình hướng đến hình thành các năng lực nghề nghiệp cốt lõi của CTXH (giao tiếp, làm việc nhóm, tổ chức hoạt động cộng đồng, giải quyết vấn đề, vận động nguồn lực, đạo đức nghề nghiệp) kết hợp với tăng cường gắn kết của SV với nhà trường và cộng đồng. Điểm nổi bật của mô hình CLB CTXH là được xây dựng trên bằng chứng thực nghiệm về nhu cầu SV, có thể dùng làm khung tham chiếu cho các cơ sở đào tạo ngành CTXH khác.

### 3.5. Hạn chế của nghiên cứu

Mặc dù đạt được những kết quả nhất định, nghiên cứu vẫn tồn tại một số hạn chế. Cụ thể, mô hình đề xuất mới dừng lại ở mức khung lý thuyết và chưa được kiểm định bằng dữ liệu thực nghiệm. Trong thời gian tới, nhóm nghiên cứu sẽ tiến hành các nghiên cứu thực nghiệm để đánh giá tính hiệu quả của mô hình khi được triển khai trong thực tế.

## 4. Kết luận

Nghiên cứu đã cung cấp bằng chứng thực nghiệm về nhu cầu tham gia CLB CTXH của SV Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh trên cơ sở khảo sát 613 SV. Kết quả cho thấy SV có nhu cầu cao đối với việc tham gia CLB CTXH. Trong đó ưu tiên hàng đầu là định hướng nghề nghiệp, phát triển kỹ năng và mở rộng các cơ hội học tập trải nghiệm. Đồng thời, các thành tố của mô hình CLB đều được đánh giá có mức độ cần thiết và tính khả thi cao, phản ánh sự thống nhất giữa nhu cầu của người học và điều kiện tổ chức của nhà trường.

Trên cơ sở kết quả khảo sát và phân tích các điều kiện triển khai thực tế, nghiên cứu đã đề xuất khung lý thuyết cho mô hình hoạt động CLB CTXH theo tiếp cận Đầu vào - Quá trình - Đầu ra. Mô hình không chỉ góp phần cụ thể hóa định hướng đào tạo theo tiếp cận năng lực và học tập trải nghiệm mà

còn cung cấp cơ sở khoa học cho việc xây dựng, tổ chức và phát triển các CLB chuyên ngành trong các cơ sở GDĐH. Tuy nhiên, do đây mới là mô hình được xây dựng trên cơ sở khảo sát nhu cầu, các nghiên cứu thực nghiệm trong tương lai sẽ được tiến hành để kiểm chứng và đánh giá hiệu quả thực tế của mô hình khi đi vào vận hành. Đây được xem là đóng góp mới của nghiên cứu so với các công trình trước đây vốn chủ yếu tập trung đánh giá hiệu quả của các mô hình đã được triển khai. Ngoài ra, các chỉ số về mức độ cần thiết và tính khả thi trong nghiên cứu này phản ánh cảm nhận chủ quan của SV, chưa bao gồm đánh giá từ GV cố vấn hay bộ phận quản lý, đây là căn cứ tham khảo ban đầu và sẽ được xác nhận thêm trước khi triển khai chính thức.

#### Lời cảm ơn

(\*) Nghiên cứu này được tài trợ bởi Quỹ Khoa học và Công nghệ, Trường Đại học Sư phạm Thành phố Hồ Chí Minh theo đề tài mã số CS.2025.19.56. Theo Quyết định số 3492/QĐ-ĐHSP, ngày 4/6/2025.

#### Tài liệu tham khảo

- Astin, A. W. (1999). Student involvement: A developmental theory for higher education. *Journal of College Student Development*, 40(5), 518-529.
- Batmanov, A., & Grigoryeva, I. (2025). *Importance of peers in teaching: A peer-support intervention on a tutoring platfor*. SSRN. [https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract\\_id=5552038](https://papers.ssrn.com/sol3/papers.cfm?abstract_id=5552038).
- Bingle, R. G., & Hatcher, J. A. (1996). Implementing service-learning in higher education. *The Journal of Higher Education*, 67(2), 221-239. <https://doi.org/10.2307/2943981>.
- Chandima, A. V. L. (2025). A case study on the role of student clubs and organizations in enhancing academic performance in higher education. *International Journal of Novel Research and Development*, 10(11), d226-d231.
- Chapman, G., Emambocus, W., & Obembe, D. (2023). Higher education student motivations for extracurricular activities: Evidence from UK universities. *Journal of Education and Work*, 36(2), 138-152. <https://doi.org/10.1080/13639080.2023.2167955>.
- Clary, E. G., & Snyder, M. (1999). The motivations to volunteer: Theoretical and practical considerations. *Current Directions in Psychological Science*, 8(5), 156-159. <https://doi.org/10.1111/1467-8721.00037>.
- Cohen, L., Manion, L., & Morrison, K. (2018). *Research methods in education* (8th ed.). Routledge.
- Dewey, J. (1938). *Experience and education*. Macmillan.
- Eyler, J., & Giles, D. E., Jr. (1999). *Where's the learning in service-learning?* Jossey-Bass.
- Furman, R., Benson, P. W., Canda, E. R., & Grimwood, C. (2010). A social work student organization: A pedagogical tool for promoting professional identity and social engagement. *Social Work with Groups*, 33(2-3), 165-181. <https://doi.org/10.1080/01609511003643327>.
- International Federation of Social Workers, & International Association of Schools of Social Work. (2014). *Global definition of social work*. <https://www.ifsw.org/what-is-social-work/global-definition-of-social-work>
- Kolb, D. A. (1984). *Experiential learning: Experience as the source of learning and development*. Prentice Hall.
- Kuh, G. D. (2006). *What matters to student success: A review of the literature*. National Postsecondary Education Cooperative.
- Kumari, G. S., & Krishnan, D. (2024). Community engagement as predictor of psychological wellbeing among college students. *Revista Universitară de Sociologie*, (3), 58-68.
- Quốc hội (2018). *Luật sửa đổi, bổ sung một số điều của Luật Giáo dục đại học*. Luật số 34/2018/QH14, ngày 19/11/2018.
- Nunnally, J. C., & Bernstein, I. H. (1994). *Psychometric theory* (3rd ed.). McGraw-Hill.
- Tinto, V. (2012). *Completing college: Rethinking institutional action*. University of Chicago Press.