

CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN “NĂNG LỰC LÃNH ĐẠO CỘNG ĐỒNG” CỦA SINH VIÊN ĐẠI HỌC QUỐC GIA THÀNH PHỐ HỒ CHÍ MINH

Dương Minh Quang

Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn - Đại học Quốc gia Thành phố Hồ Chí Minh
Email: duongminhquangn@hcmussh.edu.vn

Article history

Received: 20/10/2021

Accepted: 08/11/2021

Published: 20/11/2021

Keywords

Factors, leadership capacity, community leadership, higher education

ABSTRACT

One of the most important mission of higher education is to train individuals skills that they can lead different organizations in the future. This study explores personal and university environmental factors that affect students' community leadership capacity on the basis of perception of faculty members at Vietnam National University, Ho Chi Minh City. The study conducted a survey of 266 faculty members working in the member universities of Vietnam National University, Ho Chi Minh City. The research results showed that there is a statistically significant difference between students' community leadership capacity and personal factors of the faculty members. In addition, the study also shows that university environmental factors have positive and negative effects on community leadership capacity of students at the Vietnam National University, Ho Chi Minh City.

1. Mở đầu

Nghiên cứu của Kouzes và Posner (2002) đã rất nhấn mạnh tầm quan trọng của việc trang bị kỹ năng và năng lực lãnh đạo (NLLĐ) cho tất cả sinh viên (SV) bởi yêu cầu nhà lãnh đạo phải đối mặt với các vấn đề trong xã hội. Phát triển NLLĐ của SV đã trở thành một kết quả đầu ra ngày càng quan trọng và mong muốn không những đối với các trường đại học mà còn cả các nhà tuyển dụng lao động (Guthrie và Jones, 2012). Sự giáo dục và phát triển của SV với tư cách là những nhà lãnh đạo từ lâu đã là một mục đích trọng tâm ở các tổ chức giáo dục đại học, điều này đã được chứng minh trong các tuyên bố về sứ mệnh của nhà trường với mục đích là xây dựng phát triển NLLĐ cho SV, tăng cường sự tham gia của SV với tư cách là một công dân có trách nhiệm và tạo ra những người học tập suốt đời (Cress et al., 2001) và trong các chương trình của nhà trường bao gồm chương trình giảng dạy và các chương trình ngoại khóa. Bên cạnh đó, Pascarella và Terenzini (2005) chỉ ra rằng, SV có thể nâng cao NLLĐ trong những năm đại học và qua đó sẽ nâng cao năng lực bản thân, gắn kết công dân, phát triển tính cách, thành tích học tập và phát triển cá nhân của SV (Komives et al., 2005).

Các nghiên cứu cũng chỉ ra hầu hết các nghiên cứu lãnh đạo hiện nay đã nhắm đến mục tiêu vào các nhà quản lý tại các công ty, vì vậy đã mang lại thông tin không đầy đủ về những gì sẽ làm và làm thế nào để phát triển khả năng lãnh đạo của SV tại các trường đại học. Các nghiên cứu về chủ đề này tiếp tục phản ánh một “bức tranh” chưa hoàn chỉnh vì thiếu nền tảng lý thuyết phù hợp với thời đại cũng như thiếu rõ ràng về các yếu tố cá nhân và tổ chức ảnh hưởng đến sự phát triển NLLĐ của SV (Dugan và Komives, 2007), do đó cần phải được tiếp tục nghiên cứu để làm sáng tỏ thêm nền tảng lý luận và các yếu tố ảnh hưởng đến nó.

Tại Việt Nam, có khá nhiều công trình nghiên cứu về năng lực tư duy logic, năng lực tư duy biện chứng, năng lực nghiên cứu khoa học, năng lực tự học,... cho SV trong các trường đại học; tuy nhiên, những nghiên cứu về NLLĐ của SV rất hạn chế về số lượng. Trong phạm vi bài báo này, tác giả trình bày các yếu tố ảnh hưởng đến NLLĐ cộng đồng của SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, bao gồm: yếu tố cá nhân và yếu tố môi trường đại học từ góc nhìn của giảng viên (GV) tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

2. Kết quả nghiên cứu

2.1. Cơ sở lý luận về năng lực lãnh đạo cộng đồng của sinh viên

Chất lượng giáo dục và mô hình giáo dục đại học luôn là vấn đề nhận nhiều quan tâm của mỗi quốc gia. Điều đó phụ thuộc không ít vào các nhà lãnh đạo trẻ - “người cầm lái” tương lai. NLLĐ của SV đại học là sự tổng hợp và vận dụng các kiến thức, kỹ năng và thái độ về năng lực này của SV có được trong quá trình học đại học thông qua các hoạt động trong cộng đồng nhằm đạt được các mục tiêu đề ra (Phuong Thảo, 2017). Trong nghiên cứu này, tác

giả nhận thấy NLLĐ cộng đồng của SV đại học là tổng hợp các giá trị cộng đồng dựa trên sự tự đánh giá của SV về các mức độ đạt được của bản thân thông qua các hoạt động để đạt được các giá trị đó.

Nghiên cứu này đã sử dụng mô hình thay đổi xã hội của phát triển lãnh đạo được phát triển bởi Wagner (2006) để đánh giá NLLĐ cộng đồng của SV - mô hình tập trung vào trách nhiệm và lợi ích xã hội; và là một quy trình dựa trên giá trị, hợp tác, có mục đích dẫn đến thay đổi xã hội tích cực. Mô hình này đánh giá NLLĐ cộng đồng của SV qua 02 yếu tố: (1) Quyền công dân (như sự tin tưởng vào một quá trình theo đó một cá nhân và/hoặc một nhóm kết nối với cộng đồng và xã hội một cách có trách nhiệm thông qua các hoạt động; nhận ra rằng các thành viên của cộng đồng không độc lập, nhưng phụ thuộc lẫn nhau; công nhận các cá nhân và các nhóm có trách nhiệm đối với phúc lợi của người khác); (2) Sự thay đổi (bao gồm niềm tin vào tầm quan trọng của việc tạo ra một thế giới tốt hơn và một xã hội tốt hơn cho chính mình và những người khác; tin rằng các cá nhân, nhóm và cộng đồng có khả năng làm việc cùng nhau để tạo ra sự thay đổi đó). Áp dụng trong nghiên cứu này, mô hình chỉ ra các biểu hiện của giá trị cộng đồng về NLLĐ gồm khả năng bao quát và tương tác với sự đa dạng của cộng đồng, kết nối với cộng đồng (như trở thành một công dân tốt là làm việc vì sự thay đổi tích cực thay mặt người khác và cộng đồng, khả năng thích ứng với môi trường và tình huống không ngừng phát triển, trong khi vẫn duy trì các chức năng cốt lõi của nhóm).

Ngoài ra, một số nghiên cứu cũng cho thấy có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến NLLĐ cộng đồng của SV đại học, điển hình như nghiên cứu Dugan và cộng sự (2008) cho thấy, các yếu tố cá nhân (giới tính, chủng tộc, tôn giáo, hoàn cảnh KT-XH,...) và môi trường đại học (phương pháp giảng dạy, hình thức đánh giá kết quả học tập của SV, sự nhấn mạnh của chương trình học, các hoạt động đoàn thể SV tham gia,...) sẽ có ảnh hưởng khác nhau đến NLLĐ cộng đồng của SV đại học.

2.2. Tổ chức nghiên cứu

2.2.1. Mẫu nghiên cứu

Nghiên cứu này đã tiến hành khảo sát 350 GV đang công tác tại các trường đại học thành viên Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh và kết quả hợp lệ sau khi thu về xử lý là 266 GV. Trong 266 GV, có 160 GV nam (chiếm 60,2%) và 106 GV nữ (chiếm 39,8%). Về đơn vị công tác, ở đây có 60 GV (chiếm 22,6%) Trường Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn; 49 GV (chiếm 18,4%) Trường Đại học Khoa học Tự nhiên; 45 GV (chiếm 16,9%) Trường Đại học Bách khoa; 62 GV (chiếm 22,3%) Trường Đại học Kinh tế Luật và còn lại là GV Trường Đại học Công nghệ thông tin. Đối với thâm niên công tác, dưới 5 năm có 32 GV (12%); từ 5 đến dưới 10 năm có 69 GV (25,9%); từ 10 đến dưới 15 năm, 15 đến dưới 20 năm và trên 20 năm có các giá trị lần lượt là 71 GV (26,7%), 82 GV (30,8%) và 12 GV (4,5%).

Ngoài ra, tác giả phỏng vấn 05/266 GV để làm rõ một số nội dung về NLLĐ cộng đồng của SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh.

2.2.2. Quá trình thu thập dữ liệu

Trong nghiên cứu này, tác giả sử dụng các phương pháp nghiên cứu lí luận và thực tiễn để thu thập các dữ liệu cho việc tổng hợp, phân tích, và lí giải các kết quả nghiên cứu. Cụ thể:

Đối với phiếu khảo sát bằng bảng hỏi, tác giả đã lựa chọn ngẫu nhiên 350 GV để tiến hành phát phiếu khảo sát. Thời gian thu thập các phiếu khảo sát từ giữa tháng 9/2019 đến tháng 10/2019.

Đối với phỏng vấn, tác giả đã tiến hành phỏng vấn 05 GV - những người từng tham gia trả lời phiếu khảo sát. Trên cơ sở đồng ý của GV, nghiên cứu đã phỏng vấn bằng hình thức ghi âm khoảng thời gian từ 30-45 phút cho mỗi GV với những thông tin cần làm sáng tỏ những kết quả trong bảng hỏi khảo sát. Thời gian thực hiện phỏng vấn các GV trong tháng 01/2020.

2.2.3. Quy ước thang đo

Tác giả đã sử dụng thang đo Likert 5 mức độ với 1="Hoàn toàn không đồng ý" đến 5="Hoàn toàn đồng ý" để đánh giá mức độ đồng ý về các yếu tố NLLĐ cộng đồng của GV. Điểm trung bình cộng cao nhất với TB = 5,00 và thấp nhất với TB=1,00. Do đó, điểm định lượng của giá trị cho từng khoảng trong thang đo Likert 5 mức độ được tính như sau: Mức độ với giá trị=(giá trị lớn nhất - giá trị nhỏ nhất)/ tổng giá trị=(5-1)/5=0,8 tức là khoảng cách giữa các giá trị là 0,8. Cụ thể: 1,00<Hoàn toàn không đồng ý ≤1,80 (GV tuyệt đối không đồng ý với nội dung này); 1,81<Không đồng ý ≤2,60 (GV rất hiếm khi đồng ý với nội dung này); 2,61<Đồng ý một phần ≤3,40 (GV chỉ đồng ý một phần với nội dung này); 3,41<Đồng ý ≤4,20 (GV thường đồng ý với nội dung này) và 4,21<Hoàn toàn đồng ý ≤5,00 (GV gần như tuyệt đối đồng ý với nội dung này).

2.2.4. Phương pháp phân tích dữ liệu

Tất cả dữ liệu khảo sát từ bảng hỏi, tác giả sử dụng phương pháp thống kê toán học bằng phần mềm SPSS để phân tích các chỉ số thống kê như hệ số Beta, Sig. và các kiểm định t-test, ANOVA để trả lời cho các câu hỏi nghiên

cứ. Đối với dữ liệu thu được từ phỏng vấn, nghiên cứu sử dụng phương pháp phân tích nội dung và đối chiếu để bổ sung, làm sáng tỏ vấn đề cho các dữ liệu định lượng.

2.3. Kết quả nghiên cứu thực tiễn

2.3.1. Sự khác biệt có ý nghĩa giữa yếu tố cá nhân của giảng viên và năng lực lãnh đạo cộng đồng của sinh viên

Nghiên cứu đã sử dụng kiểm định độc lập t -test để kiểm định sự khác biệt có ý nghĩa giữa các yếu tố cá nhân của GV (bao gồm giới tính, trình độ chuyên môn và nơi tốt nghiệp) và NLLĐ cộng đồng của SV.

Bảng 1. Kết quả kiểm định độc lập t -test giữa các yếu tố cá nhân của GV và NLLĐ cộng đồng của SV

Yếu tố	Giá trị	
	t	TB(ĐLC)
1. Giới tính		
Nữ	,898	3,65(,71)
Nam		3,59(,48)
2. Trình độ chuyên môn		
Thạc sĩ	-1,273	3,67(,47)
Tiến sĩ		3,58(,64)
3. Nơi tốt nghiệp		
Trong nước	,798	3,59(,53)
Quốc tế		3,64(,63)

Kết quả bảng 1 cho thấy, hầu hết các yếu tố về giới tính, trình độ chuyên môn và nơi tốt nghiệp của GV tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh không có sự khác biệt có ý với NLLĐ cộng đồng của SV ($p > 0,05$).

Ngoài ra, nhóm đã sử dụng kiểm định ANOVA để kiểm định sự khác biệt có ý nghĩa giữa NLLĐ cộng đồng của SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh với các yếu tố cá nhân của GV bao gồm đơn vị công tác, thâm niên giảng dạy và chức danh nghề nghiệp; kết quả như sau:

Bảng 2. Kết quả kiểm định ANOVA giữa đơn vị công tác của GV và NLLĐ cộng đồng của SV

Yếu tố	KHXH&NV (A)	KHTN (B)	BK (C)	KT-L (D)	CNTT (E)	F	Post-hoc
	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)		
Giá trị cộng đồng	3,78(,78)	3,53(,60)	3,58(,46)	3,82(,46)	3,26(,29)	9,062***	E < A,C,D

*** $p < ,001$

Bảng 3. Kết quả kiểm định ANOVA giữa thâm niên giảng dạy của GV và NLLĐ cộng đồng của SV

Yếu tố	Dưới 1 năm (A)	1-5 năm (B)	5-10 năm (C)	10-15 năm (D)	15-20 năm (E)	Trên 20 năm (F)	F	Post-hoc
	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)		
Giá trị cộng đồng	2,94(,92)	3,35(,39)	3,56(,46)	3,69(,69)	3,71(,60)	3,67(,46)	3,189 **	E > B

** $p < ,01$

Bảng 4. Kết quả kiểm định ANOVA giữa chức danh nghề nghiệp của GV và NLLĐ cộng đồng của SV

Yếu tố	GV cao cấp (A)	GV chính (B)	GV (C)	F	Post-hoc
	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)	TB(ĐLC)		
Giá trị cộng đồng	3,36(,64)	3,45(,45)	3,68(,58)	5,840 **	C > A

** $p < ,01$

- Đối với đơn vị công tác: Kết quả bảng 2 cho thấy, giá trị cộng đồng về NLLĐ của SV có sự khác biệt có ý nghĩa với đơn vị các thầy cô đang công tác ($F = 9,062; p < ,001$). Theo đó, GV Trường Đại học Công nghệ thông tin đánh giá giá trị cộng đồng của NLLĐ của SV (TB=3,26, ĐLC=0,29) thấp hơn GV các trường đại học còn lại trong nghiên cứu này, ngoại trừ Trường Đại học Khoa học Tự nhiên không có khác biệt.

- Đối với thâm niên giảng dạy: Kết quả bảng 3 cho thấy, giá trị cộng đồng về NLLĐ của SV có sự khác biệt có ý nghĩa với thâm niên giảng dạy của GV ($F=3,189; p < ,01$). Theo đó, GV có thâm niên công tác từ 15-20 năm giảng dạy đã đánh giá yếu tố giá trị cộng đồng về NLLĐ của SV cao hơn các GV có thâm niên từ 1-5 năm giảng dạy (TB=3,71 > 3,35).

- Đối với chức danh nghề nghiệp: Kết quả bảng 4 cho thấy, giá trị cộng đồng về NLLĐ của SV có sự khác biệt có ý nghĩa với chức danh nghề nghiệp của GV ($F=5,840; p<,01$). Theo đó, kết quả nghiên cứu cho thấy các GV giữ chức danh nghề nghiệp GV đánh giá yếu tố giá trị cộng đồng về NLLĐ của SV cao hơn các GV có chức danh nghề nghiệp là GV cao cấp ($TB=3,68>3,36$).

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu trên cho thấy có sự khác biệt có ý nghĩa thống kê giữa các yếu tố giá trị của NLLĐ cộng đồng của SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh với các yếu tố cá nhân của GV bao gồm đơn vị công tác, thâm niên công tác và chức danh nghề nghiệp.

2.3.2. Mối tương quan giữa yếu tố môi trường đại học với năng lực lãnh đạo cộng đồng của sinh viên

Kết quả bảng 5 cho thấy, mối tương quan giữa các yếu tố môi trường đại học và giá trị cộng đồng của NLLĐ của SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh rất cao với 91,1% ($R^2 =,911$). Hầu hết các yếu tố của môi trường đại học có ảnh hưởng khác nhau đến yếu tố giá trị cộng đồng của NLLĐ của SV.

Bảng 5. Kết quả về mối tương quan giữa yếu tố môi trường đại học với NLLĐ cộng đồng của SV

Yếu tố	Hệ số Beta (β)	Hệ số Sig.
1. Phương pháp giảng dạy		
Tương tác GV - SV	,327	,000
SV phân thành các nhóm	-,148	,002
GV hỗ trợ SV thực hành	-,906	,000
SV lựa chọn các chủ đề và báo cáo	,581	,000
2. Hình thức đánh giá kết quả học tập SV		
Thi trắc nghiệm trên giấy	,019	,764
Số lượng công việc đã thực hiện	-,029	,468
Tham gia phát biểu trên lớp	-,125	,013
Thời lượng tham gia các buổi học	,328	,000
3. Sự nhấn mạnh của chương trình học		
Nhấn mạnh vào phân tích	,513	,000
Nhấn mạnh phương pháp tổng hợp hệ thống	-,045	,467
Nhấn mạnh vào việc đánh giá, phán đoán	-,085	,115
Nhấn mạnh vào ứng dụng	-,070	,173
Đáp ứng đầy đủ các chuẩn đầu ra	,155	,000
Nhấn mạnh đến việc hình thành kỹ năng và năng lực nghề nghiệp cho SV	-,289	,000
Phân bổ các tín chỉ bắt buộc và tự chọn	,009	,851
4. Hoạt động đoàn thể SV tham gia		
Hoạt động có tính tự quản	-,133	,003
Hoạt động ngoài trường	-,503	,000
Hoạt động học thuật	-,034	,673
Hoạt động giao lưu quốc tế	,155	,021
Hoạt động mạnh tính quản lý	,167	,003
Hệ số R bình phương (R^2)	,911	
Hệ số F	125,898***	

Đối với phương pháp giảng dạy, tất cả các thành tố có ảnh hưởng khác nhau đến yếu tố giá trị cộng đồng của NLLĐ của SV; trong đó có 02 thành tố có ảnh hưởng tích cực như phương pháp có sự tương tác giữa GV và SV ($\beta=,327; p<,001$) và SV lựa chọn các chủ đề và báo cáo ($\beta=,581; p<,001$); ngược lại, 02 thành tố còn lại có ảnh hưởng âm đến yếu tố giá trị cộng đồng của NLLĐ, gồm phương pháp SV phân thành các nhóm ($\beta = -,148; p<,01$) và GV hỗ trợ SV thực hành ($\beta=-,906; p<,001$). Kết quả nghiên cứu cho thấy, 02/04 thành tố của hình thức đánh giá kết quả học tập SV; trong đó 01 thành tố có ảnh hưởng tích cực ($\beta =,328; p<,001$ của thành tố thời lượng tham gia các buổi học) và 01 thành tố có ảnh hưởng tiêu cực ($\beta=-,125; p<,05$ của tham gia phát biểu trên lớp).

Đối với nhấn mạnh của chương trình học, có 02 thành tố có ảnh hưởng tích cực là nhấn mạnh vào phân tích và đáp ứng đầy đủ các chuẩn đầu ra ($\beta=,513$ và $,155; p<,001$ lần lượt theo các thành tố) và nhấn mạnh đến việc hình thành kỹ năng và năng lực nghề nghiệp cho SV có ảnh hưởng tiêu cực đến yếu tố giá trị này ($\beta = -,289; p<,001$). Cuối cùng, nghiên cứu chỉ ra có 04 thành tố của yếu tố hoạt động đoàn thể SV tham gia ảnh hưởng đến yếu tố giá trị cộng đồng của NLLĐ; trong đó, có 02 thành tố ảnh hưởng tích cực ($\beta=,155$ và $,167; p<,05$ và $,001$ lần lượt của hoạt động giao lưu quốc tế và hoạt động mạnh tính quản lý) và 02 thành tố ảnh hưởng tiêu cực ($\beta=-,133$ và $-,503; p<,01$ và $,001$ lần lượt của hoạt động có tính tự quản và hoạt động ngoài trường).

Ngoài ra, kết quả phỏng vấn GV cũng cho nhiều lí giải cho mối tương quan giữa các yếu tố môi trường đại học đến NLLĐ của SV. Một GV chia sẻ ảnh hưởng của phương pháp giảng dạy đến NLLĐ của SV: “Theo tôi, bởi lẽ các GV cho rằng phương pháp GV hỗ trợ SV thực hành, thực nghiệm có ảnh hưởng không tích cực đến NLLĐ SV có nhiều nguyên nhân như chưa tạo môi trường cho SV tham gia, thời gian bỏ ra nhiều và giá trị GV nhận chưa tương xứng, các phương tiện hỗ trợ nghèo nàn... Ngoài ra, theo tôi, SV cần chủ động tích cực trong tiếp cận các phương pháp học tập vì đã là SV năm thứ 4”. Đối với ảnh hưởng của sự nhấn mạnh của chương trình học đến NLLĐ của SV, một GV cho biết: “Hầu hết các môn học đến giai đoạn năm thứ 4 thường chú trọng nhiều đến các sự lập luận, suy luận, phân tích và tổng hợp hệ thống các vấn đề để trình bày một vấn đề nào đó trong môn học; tuy nhiên một số chương trình thiết kế thiếu tính logic, khoa học và trình tự phát triển nên đã phá vỡ đi cấu trúc phát triển các kĩ năng và hình thành năng lực cho SV”. Cuối cùng, kết quả phỏng vấn về mối tương quan giữa các hoạt động đoàn thể SV tham gia và NLLĐ xuất phát từ: (1) đặc thù từng trường và ngành học mà có những câu lạc bộ khác nhau, (2) học hỏi từ các trường trong Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh, (3) theo yêu cầu chỉ đạo thành lập các đoàn thể từ nhà trường.

Nhìn chung, kết quả nghiên cứu cho thấy, mối tương quan giữa các yếu tố môi trường đại học và yếu tố giá trị cộng đồng của NLLĐ của SV có những ảnh hưởng tích cực và tiêu cực đến các giá trị cộng đồng của NLLĐ của SV. Vì vậy, các nhà quản lí giáo dục đại học cần phát huy mạnh mẽ các yếu tố có những ảnh hưởng tích cực và cần có những biện pháp khắc phục, ứng phó với các yếu tố có những ảnh hưởng tiêu cực.

3. Kết luận

Bài báo đã làm sáng tỏ một số vấn đề lí luận và thực tiễn về NLLĐ cộng đồng của SV Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh từ góc nhìn của GV, tuy nhiên mới chỉ thu thập mẫu khảo sát nhỏ các GV tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh. Vì vậy, trong những nghiên cứu tiếp theo cần phải tiến hành mở rộng mẫu khảo sát trong Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh và thêm nhiều trường đại học khác trên cả nước nhằm đánh giá toàn diện để có những so sánh, đánh giá khoa học và chính xác mang tính đại diện hơn. Kết quả nghiên cứu đã cung cấp thông tin cụ thể, rõ ràng và khoa học cho các nhà quản lí, các nhà hoạch định chính sách trong các cơ sở giáo dục đại học có cơ sở để tham khảo trong việc ban hành những chính sách, chương trình, kế hoạch hành động nhằm nâng cao NLLĐ cộng đồng của SV tại Đại học Quốc gia TP. Hồ Chí Minh. Thiết nghĩ, các nghiên cứu trong tương lai cần tham khảo và tìm ra những nhóm yếu tố khác nữa (như yếu tố lãnh đạo của bộ phận hỗ trợ SV, các dịch vụ hỗ trợ của nhà trường, các yếu tố cơ sở vật chất, các chương trình kiểm định và chưa kiểm định chất lượng giáo dục...) trong việc phân tích với NLLĐ của SV nói chung và NLLĐ cộng đồng của SV nói riêng.

Tài liệu tham khảo

- Cress, C. M., Astin, H. S., Zimmerman-Oster, K., & Burkhardt, J. C. (2001). Developmental outcomes of college students' involvement in leadership activities. *Journal of College Student Development*, 42, 15-27.
- Dugan, J. P., & Komives, S. R. (2007). *Developing leadership capacity in college students: Findings from a national study*. A Report from the Multi-Institutional Study of Leadership. College Park, MD: National Clearinghouse for Leadership Programs.
- Dugan, J. P., Garland, J. L., Jacoby, B., & Gasiorski, A. (2008). Understanding commuter student self-efficacy for leadership: A within-group analysis. *NASPA Journal*, 45, 282-310.
- Guthrie, K. L., & Jones, T. B. (2012). Teaching and learning: Using experiential learning and reflection for leadership education. In K. L. Guthrie, & L. Osteen (Eds.), *New directions for student services: Developing students' leadership capacity*, 53-63.
- Komives, S. R., Owen, J. E., Longbeam, S., Mainella, F. C., & Osteen, L. (2005). Developing a leadership identity: A grounded theory. *Journal of College Student Development*, 6, 593-611.
- Kouzes, J. M., & Posner, B. Z. (2002). *The leadership challenge* (3rd ed.). San Francisco: Jossey-Bass.
- Pascarella, E. T., & Terenzini, P. T. (2005). *How college affects students: A third decade of research*. San Francisco: Jossey-Bass.
- Phương Thảo (2017). Hội nghị “USLS” - Trải nghiệm khác biệt dành cho các nhà lãnh đạo trẻ toàn thế giới. <https://dspace.ttu.edu.vn/bitstream/handle/123456789/3969/Hoi%20ngghi%20USLS%20Trai%20nghiem%20khac%20biet%20danh%20cho%20cac%20nha%20lanh%20dao%20tre%20toan%20the%20gioi.pdf?sequence=1>
- Wagner, W. (2006). The social change model of leadership: A brief overview. *Concepts & Connections*, 15(1). <https://cpb-us-w2.wpmucdn.com/blogs.umb.edu/dist/b/1275/files/2014/11/Social-Change-Model-of-Leadership-A-Brief-Overview-Wagner-2dgecz3.pdf>