KỸ NĂNG LÀM VIỆC NHÓM TRONG GIÁO DỤC ĐẠI HỌC: TỔNG QUAN NGẮN VÀ ĐỀ XUẤT KHUNG PHÁT TRIỂN TÍCH HỢP (ITDF)

La Thị Hồng Loan
Trường Đại học Văn Hiến

Tóm tắt: *Kỹ năng làm việc nhóm có vai trò quan trọng đối với kết quả học tập, sự sẵn sàng nghề nghiệp và khả năng phối hợp trong môi trường làm việc. Tuy nhiên, các nghiên cứu hiện nay còn phân tán giữa việc xác định cấu trúc năng lực, phân tích những yếu tố ảnh hưởng và đánh giá từng phương pháp giảng dạy. Bài viết tổng hợp các lý thuyết nền tảng và một số nghiên cứu thực nghiệm tiêu biểu trong và ngoài Việt Nam. Kết quả cho thấy hiệu quả của PBL, Jigsaw và Paper Chase phụ thuộc chủ yếu vào cách thiết kế hoạt động hợp tác và điều kiện triển khai. Trên cơ sở đó, bài viết đề xuất Khung phát triển tích hợp kỹ năng làm việc nhóm (Integrated Teamwork Development Framework – ITDF), gồm năm thành tố và hai cơ chế phản hồi. Khung ITDF kết nối các hướng nghiên cứu còn rời rạc và cung cấp cơ sở tham khảo cho nghiên cứu, giảng dạy trong giáo dục đại học Việt Nam.*

Từ khóa: *kỹ năng làm việc nhóm; giáo dục đại học; học tập hợp tác; tổng quan ngắn; ITDF.*

TEAMWORK SKILLS IN HIGHER EDUCATION: A BRIEF REVIEW AND AN INTEGRATED TEAMWORK DEVELOPMENT FRAMEWORK (ITDF)

Abstract: *Teamwork skills are important for students' learning outcomes, career readiness, and ability to work with others in the workplace. However, previous studies have mainly followed three separate directions: identifying and assessing the components of teamwork skills, examining the factors that influence their development, and evaluating individual teaching methods. This paper reviews selected key theories and representative empirical studies from Vietnam and other countries. The findings show that the effectiveness of Project-Based Learning (PBL), Jigsaw, and Paper Chase mainly depends on the design of collaborative activities and the conditions in which they are implemented. Based on these findings, the paper proposes the Integrated Teamwork Development Framework (ITDF), which includes five connected components and two feedback processes. The framework brings together previously separate areas of research and provides a useful basis for research and teaching in Vietnamese higher education.*

Keywords: *teamwork skills; higher education; collaborative learning; mini review; ITDF.*

Nhận bài: 17/06/2026 Phản biện: 17/07/2026 Duyệt đăng: 20/07/2026

I. ĐẶT VẤN ĐỀ

Kỹ năng làm việc nhóm là năng lực cốt lõi giúp sinh viên học tập hiệu quả và đáp ứng yêu cầu của thị trường lao động. Năng lực này bao gồm giao tiếp, phối hợp, ra quyết định, thích ứng, lãnh đạo và xây dựng quan hệ giữa các thành viên (De Prada et al., 2022). Trong môi trường nghề nghiệp hiện đại, khả năng hợp tác có ảnh hưởng trực tiếp đến sự sẵn sàng làm việc của sinh viên sau khi tốt nghiệp (Fajaryati & Akhyar, 2020; Pitan, 2017). Vì vậy, phát triển kỹ năng làm việc nhóm đã trở thành một mục tiêu quan trọng của giáo dục đại học.

Tuy nhiên, việc chia sinh viên thành nhóm không bảo đảm kỹ năng làm việc nhóm sẽ tự động hình thành. Hoạt động nhóm vẫn có thể xuất hiện tình trạng tham gia không đồng đều, đùn đẩy trách nhiệm, phụ thuộc vào trưởng nhóm hoặc xung đột trong cả môi trường trực tiếp và trực tuyến (Donelan & Kear, 2023; Wang et al., 2025). Các nghiên cứu tại Việt Nam cũng ghi nhận những vấn đề tương tự trong phân công nhiệm vụ, giao tiếp và phối hợp giữa các thành viên (Hồ & Phạm, 2021; Nguyễn & Nguyễn, 2022). Điều này cho thấy hiệu quả của hoạt động nhóm phụ thuộc đáng kể vào cách giảng viên thiết kế và tổ chức nhiệm vụ.

Các nghiên cứu hiện nay chủ yếu tập trung vào ba hướng: xác định các thành phần của kỹ năng làm việc nhóm, phân tích những yếu tố ảnh hưởng, và đánh giá hiệu quả của từng phương pháp như PBL, Jigsaw và Paper Chase. Mỗi hướng làm rõ một khía cạnh, nhưng chưa giải thích đầy đủ cách điều kiện giảng dạy và việc tổ chức hoạt động ảnh hưởng đến quá trình hợp tác và sự phát triển năng lực của sinh viên.

Bài viết tổng hợp có chọn lọc các khái niệm, lý thuyết và bằng chứng thực nghiệm theo định hướng của Jaakkola (2020), Snyder (2019) và Torraco (2005). Từ kết quả tổng hợp, bài viết đề xuất Khung phát triển tích hợp kỹ năng làm việc nhóm (Integrated Teamwork Development Framework – ITDF) và trả lời hai câu hỏi nghiên cứu:

1. Những yếu tố nào ảnh hưởng đến sự phát triển kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên?

2. PBL, Jigsaw và Paper Chase hỗ trợ sự phát triển kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên như thế nào?

II. CƠ SỞ LÝ THUYẾT

2.1. Phân biệt nhóm, quá trình hợp tác và năng lực làm việc nhóm

Trong phạm vi bài viết, nhóm (group) được hiểu là tập hợp những người cùng thực hiện một nhiệm vụ; làm việc nhóm (teamwork) là quá trình các thành viên phối hợp để hoàn thành nhiệm vụ chung; còn năng lực làm việc nhóm (teamwork competency) là khả năng của cá nhân vận dụng các hành vi hợp tác trong những nhiệm vụ và bối cảnh khác nhau.

Sự phân biệt này có ý nghĩa đối với việc đánh giá kết quả học tập, bởi một nhóm có thể hoàn thành tốt sản phẩm nhờ đóng góp nổi bật của một số thành viên, nhưng kết quả chung không chứng minh rằng tất cả thành viên đều phát triển năng lực làm việc nhóm.

Dựa trên nghiên cứu của De Prada et al. (2022), bài viết xem kỹ năng làm việc nhóm là năng lực gồm sáu thành phần: thích ứng, phối hợp, ra quyết định, lãnh đạo, phát triển quan hệ liên cá nhân và giao tiếp. Tuy nhiên, do nghiên cứu sử dụng thang đo tự báo cáo, kết quả chủ yếu phản ánh cách người học tự đánh giá bản thân thay vì năng lực được quan sát trực tiếp.

Các nghiên cứu tại Việt Nam được tổng hợp trong bài cũng chủ yếu sử dụng thang Likert để đánh giá từng nhóm kỹ năng (Nguyễn & Nguyễn, 2022; Trần et al., 2025). Phương pháp này thuận lợi cho thu thập và phân tích dữ liệu nhưng chủ yếu phản ánh mức độ kỹ năng tại thời điểm khảo sát, nên chưa làm rõ sự phát triển năng lực theo thời gian và các yếu tố tạo ra thay đổi.

2.2. Cơ sở lý thuyết của quá trình phát triển kỹ năng làm việc nhóm

Không có một lý thuyết riêng lẻ nào giải thích đầy đủ quá trình phát triển kỹ năng làm việc nhóm. Thuyết kiến tạo xã hội của Vygotsky (1978) nhấn mạnh vai trò của tương tác trong sự hình thành tri thức và năng lực, nhưng chưa chỉ rõ cách tổ chức hoạt động để bảo đảm sự tham gia của mọi thành viên.

Thuyết phụ thuộc lẫn nhau trong xã hội cho rằng hiệu quả hợp tác phụ thuộc vào cách thiết lập mục tiêu và mối quan hệ phụ thuộc giữa các thành viên (Deutsch, 1962; Johnson & Johnson, 1989). Trên cơ sở đó, Lý thuyết học tập hợp tác xác định năm điều kiện của hoạt động hợp tác hiệu quả: phụ thuộc tích cực, trách nhiệm cá nhân, tương tác thúc đẩy, kỹ năng xã hội và xử lý nhóm (Johnson & Johnson, 1994).

Trong khi đó, Lý thuyết học tập trải nghiệm giải thích sự phát triển năng lực qua quá trình trải nghiệm, suy ngẫm, khái quát hóa và vận dụng vào tình huống mới (Kolb, 1984). Theo đó, việc tham gia hoạt động chưa đủ , người học còn cần nhìn lại trải nghiệm và điều chỉnh cách hợp tác trong những lần tiếp theo.

Như vậy, các lý thuyết bổ sung cho nhau trong việc giải thích vai trò của tương tác, cơ sở của sự hợp tác, cách tổ chức hoạt động và quá trình phát triển năng lực. Sự kết hợp các góc nhìn này tạo nền tảng lý thuyết cho ITDF.

III. TỔNG HỢP CÁC YẾU TỐ, CHIẾN LƯỢC VÀ KHOẢNG TRỐNG NGHIÊN CỨU

3.1. Các nhóm yếu tố ảnh hưởng đến kỹ năng làm việc nhóm:

Các nghiên cứu đã xác định nhiều yếu tố liên quan đến kỹ năng làm việc nhóm, bao gồm giao tiếp, niềm tin, lãnh đạo, động lực, trách nhiệm, quản lý xung đột và đánh giá lẫn nhau giữa các thành viên. Tuy nhiên, vai trò của từng yếu tố trong quá trình phát triển năng lực vẫn chưa được phân biệt rõ. Từ các bằng chứng tổng hợp, bài viết chia các yếu tố này thành ba nhóm: điều kiện, thiết kế và quá trình.

Nhóm yếu tố điều kiện bao gồm đặc điểm người học, động lực, vai trò lãnh đạo và cách hình thành nhóm. De Prada et al. (2022) ghi nhận sự khác biệt về mức độ thành thạo kỹ năng theo giới tính, năm học và kết quả học tập. Tại Việt Nam, Hồ và Phạm (2021) cho thấy tình trạng phân công thiếu công bằng có liên quan đến vai trò của trưởng nhóm. Tuy nhiên, bằng chứng hiện có chưa đủ để xác định mô hình lãnh đạo hoặc cách tổ chức nhóm phù hợp nhất.

Nhóm yếu tố thiết kế liên quan đến cách giảng viên tổ chức nhiệm vụ, xác định trách nhiệm và triển khai hoạt động đánh giá. Theo Wang et al. (2025), đánh giá lẫn nhau có thể tăng trách nhiệm cá nhân, nhưng hiệu quả phụ thuộc vào mục tiêu, tiêu chí và cách tổ chức phản hồi; thành phần nhóm, cơ chế phản hồi và sự công bằng cũng cần được xem xét khi thiết kế dự án.

Nhóm yếu tố quá trình phản ánh những gì thực sự diễn ra trong quá trình hợp tác, trong đó giao tiếp được đề cập tương đối nhất quán. Trần et al. (2025) cho thấy kỹ năng giao tiếp có khả năng dự

báo đáng kể sự sẵn sàng nghề nghiệp. Tuy nhiên, do nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang, kết quả chỉ xác nhận mối liên hệ chứ chưa đủ để kết luận quan hệ nhân quả. Wang et al. (2025) cũng nhấn mạnh vai trò của giao tiếp, phản hồi, sự công bằng và an toàn tâm lý đối với trải nghiệm hợp tác trong dự án nhóm.

Việc phân biệt ba nhóm yếu tố giúp làm rõ vai trò của điều kiện triển khai, cách thiết kế hoạt động và quá trình tương tác thực tế. Qua đó, sự phát triển kỹ năng làm việc nhóm có thể được giải thích trong một chuỗi liên kết thay vì xem các yếu tố như những biến riêng lẻ.

3.2. Các chiến lược phát triển kỹ năng làm việc nhóm

PBL, Jigsaw và Paper Chase đều tạo cơ hội phát triển kỹ năng làm việc nhóm nhưng tổ chức hoạt động hợp tác theo những cách khác nhau. PBL sử dụng nhiệm vụ phức hợp; Jigsaw giao cho mỗi thành viên một phần kiến thức để chia sẻ; còn Paper Chase tổ chức các vòng luân chuyển, góp ý và chỉnh sửa bản thảo. Vì vậy, khả năng tạo ra sự phối hợp phụ thuộc vào cách nhiệm vụ được thiết kế, không chỉ vào tên phương pháp.

Jigsaw phù hợp với nội dung có thể chia thành các đơn vị kiến thức tương đối độc lập. Moin et al. (2024) cho thấy sinh viên học theo Jigsaw có kết quả học tập cao hơn và nhận thức tích cực hơn về sự phụ thuộc lẫn nhau, giao tiếp và kỹ năng liên cá nhân so với nhóm thảo luận thông thường. Hiệu quả của phương pháp phụ thuộc vào việc phân chia nội dung và xác định rõ trách nhiệm của từng thành viên.

Đối với Paper Chase, nghiên cứu của Moxie et al. (2025) cho thấy việc luân chuyển và góp ý bản thảo có thể hỗ trợ kỹ năng viết hợp tác, giao tiếp, sự tự tin và làm việc nhóm. Tuy nhiên, nghiên cứu có quy mô nhỏ, chỉ so sánh kết quả trước và sau hoạt động mà không có nhóm đối chứng, nên kết quả cần được kiểm chứng trong những bối cảnh khác.

PBL tạo ra các nhiệm vụ phức hợp gắn với thực tiễn. Nghiên cứu tổng quan của Kimpton và Maynard (2025) cho thấy sự phát triển kỹ năng làm việc nhóm trong PBL chịu ảnh hưởng của đặc điểm người học và nhóm, cách tổ chức nhiệm vụ, quản lý dự án và thời gian triển khai. Do đó, hiệu quả của PBL phụ thuộc vào chất lượng thiết kế và điều kiện áp dụng.

Những phân tích trên cho thấy hiệu quả của cả ba phương pháp gắn liền với cách tổ chức hoạt động hơn là bản thân tên gọi phương pháp; hàm ý lựa chọn cụ thể cho từng bối cảnh giảng dạy được trình bày ở mục 5.2.

3.3. Bối cảnh Việt Nam và khoảng trống nghiên cứu

Mặc dù nghiên cứu trong nước còn hạn chế, các bằng chứng hiện có đã chỉ ra một số vấn đề trong hoạt động nhóm. Theo Hồ và Phạm (2021) ghi nhận tình trạng một số thành viên ỷ lại, phân công thiếu công bằng và khó khăn trong quản lý nhóm. Nguyễn và Nguyễn (2022) xác định các yếu tố liên quan đến kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên năm nhất, trong khi Trần et al. (2025) cho thấy kỹ năng này có quan hệ tích cực với sự sẵn sàng nghề nghiệp. Tuy nhiên, do khác biệt về đối tượng, bối cảnh, cỡ mẫu và công cụ đo lường, các kết quả này chưa thể khái quát cho toàn bộ giáo dục đại học Việt Nam.

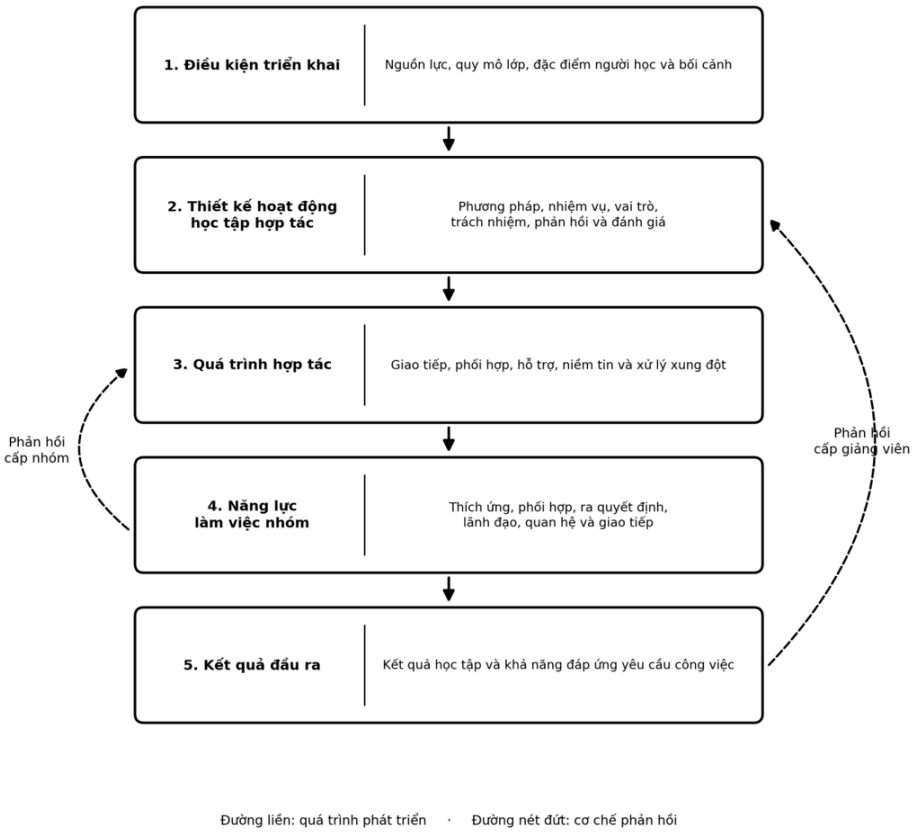
Kết quả tổng hợp cho thấy bốn khoảng trống chính. Thứ nhất, các khái niệm group work, teamwork và teamwork competency chưa được phân biệt thống nhất. Thứ hai, vai trò và mối liên hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng chưa được làm rõ. Thứ ba, thiết kế cắt ngang và dữ liệu tự báo cáo chưa phản ánh đầy đủ sự phát triển năng lực theo thời gian và hành vi hợp tác thực tế. Thứ tư, giảng viên còn thiếu cơ sở tham khảo để lựa chọn và thiết kế hoạt động phù hợp với mục tiêu, người học, nguồn lực và bối cảnh.

Từ những khoảng trống trên, bài viết đề xuất Khung phát triển tích hợp kỹ năng làm việc nhóm (Integrated Teamwork Development Framework – ITDF) nhằm kết nối điều kiện triển khai, thiết kế hoạt động, quá trình hợp tác, năng lực làm việc nhóm và kết quả đầu ra.

IV. ĐỀ XUẤT KHUNG PHÁT TRIỂN TÍCH HỢP KỸ NĂNG LÀM VIỆC NHÓM (ITDF)

ITDF là một khung khái niệm tích hợp, không phải lý thuyết mới hay mô hình nhân quả đã được kiểm định. Khung hệ thống hóa kết quả nghiên cứu hiện có và làm rõ mối liên hệ giữa điều kiện triển khai, thiết kế hoạt động, quá trình hợp tác, năng lực làm việc nhóm và kết quả đầu ra.

ITDF phân biệt phương pháp được lựa chọn với chất lượng thiết kế và triển khai. Tuy nhiên PBL, Jigsaw và Paper Chase là những cách tổ chức học tập và hiệu quả của chúng phụ thuộc vào cách giáo viên tạo ra nhiệm vụ, trách nhiệm và tương tác giữa các thành viên. Cấu trúc của khung được trình bày trong Hình 1.



Hình 1. Khung phát triển tích hợp kỹ năng làm việc nhóm (ITDF)

4.1. Thành tố 1: Điều kiện triển khai

Thành tố thứ nhất gồm nguồn lực, quy mô lớp, hình thức tổ chức, đặc điểm ngành đào tạo, văn hóa tổ chức và sự hỗ trợ của nhà trường. Các yếu tố này giới hạn hoặc mở rộng những lựa chọn sư phạm có thể thực hiện. Vì vậy, hiệu quả của một phương pháp cần được xem xét trong điều kiện triển khai cụ thể.

4.2. Thành tố 2: Thiết kế hoạt động học tập hợp tác

Trên cơ sở điều kiện triển khai, giảng viên lựa chọn phương pháp, cách hình thành nhóm, nhiệm vụ, vai trò, trách nhiệm cá nhân, phản hồi, đánh giá và mức độ hỗ trợ. Trọng tâm của thành tố này là mức độ hoạt động yêu cầu các thành viên chia sẻ thông tin, phối hợp và cùng chịu trách nhiệm. Vì vậy, cùng một phương pháp có thể tạo ra mức độ hợp tác khác nhau tùy cách thiết kế.

4.3. Thành tố 3: Quá trình hợp tác

Thành tố này phản ánh những gì thực sự diễn ra trong nhóm, gồm giao tiếp, phối hợp, chia sẻ thông tin, hỗ trợ, xây dựng niềm tin, quản lý xung đột và thực hiện trách nhiệm. Thiết kế chỉ phát huy giá trị khi tạo ra những tương tác tích cực trong thực tế.

4.4. Thành tố 4: Năng lực làm việc nhóm

Quá trình hợp tác tạo điều kiện để từng người học phát triển năng lực làm việc nhóm. Khung ITDF tham chiếu sáu thành phần năng lực đã trình bày ở mục 2.1 (De Prada et al., 2022). Việc đánh giá có thể kết hợp tự đánh giá, đánh giá lẫn nhau, quan sát hành vi và sản phẩm học tập để phản ánh năng lực đầy đủ hơn.

4.5. Thành tố 5: Kết quả đầu ra

Khung ITDF phân biệt kết quả ngắn hạn và kết quả lâu dài. Kết quả ngắn hạn gồm chất lượng sản phẩm nhóm, mức độ tham gia, hiệu quả thực hiện nhiệm vụ và thành tích học tập. Kết quả lâu dài gồm sự sẵn sàng nghề nghiệp, khả năng thích nghi với môi trường làm việc và hiệu quả hợp tác trong tổ chức. Sự phân biệt này giúp tránh suy diễn trực tiếp từ thành công của một nhiệm vụ sang năng lực nghề nghiệp.

4.6. Hai cơ chế phản hồi

ITDF xem kỹ năng làm việc nhóm là năng lực phát triển qua nhiều chu kỳ, vì vậy khung bổ sung hai cơ chế phản hồi để hỗ trợ việc điều chỉnh.

Ở cấp độ nhóm, các thành viên nhìn lại cách giao tiếp, phân công, phối hợp, xử lý xung đột và

mức độ đóng góp sau mỗi hoạt động để điều chỉnh cách hợp tác trong nhiệm vụ tiếp theo.

Ở cấp độ giảng viên, kết quả quan sát, sản phẩm học tập và phản hồi của sinh viên được sử dụng để điều chỉnh nhiệm vụ, đánh giá, mức độ hỗ trợ và cách tổ chức hoạt động.

Hai cơ chế phản hồi cho thấy năng lực làm việc nhóm được hình thành dần qua thực hành, suy ngẫm và điều chỉnh.

V. BÀN LUẬN VÀ HÀM Ý

5.1. Đóng góp lý thuyết

ITDF giải thích sự phát triển kỹ năng làm việc nhóm qua mối liên hệ giữa điều kiện, thiết kế, quá trình hợp tác, năng lực và kết quả đầu ra. Theo đó, kết quả của một phương pháp thay đổi tùy theo cách phương pháp đó được tổ chức trong từng bối cảnh.

Khung có ba đóng góp chính. Thứ nhất, ITDF phân biệt phương pháp giảng dạy với chất lượng triển khai, qua đó giải thích vì sao cùng một phương pháp có thể tạo ra kết quả khác nhau. Thứ hai, khung tách quá trình hợp tác của nhóm khỏi năng lực của cá nhân, tránh suy diễn từ sản phẩm chung. Thứ ba, ITDF kết nối vai trò của các lý thuyết Kiến tạo xã hội, Phụ thuộc lẫn nhau trong xã hội, Học tập hợp tác và Học tập trải nghiệm trong cùng một cấu trúc giải thích.

5.2. Hàm ý thực tiễn

Giảng viên cần lựa chọn phương pháp dựa trên mục tiêu năng lực, đặc điểm nhiệm vụ và điều kiện triển khai. Jigsaw phù hợp với nội dung có thể chia thành các phần kiến thức và cần tăng trách nhiệm cá nhân; Paper Chase phù hợp với nhiệm vụ cần nhiều lần góp ý, chỉnh sửa; còn PBL phù hợp với nhiệm vụ phức hợp gắn với thực tiễn. Tuy nhiên, hoạt động PBL cần được thiết kế để các thành viên thực sự phối hợp thay vì chia phần và làm việc riêng lẻ.

Ở cấp độ chương trình, kỹ năng làm việc nhóm cần được phát triển theo lộ trình, từ các hoạt động có hướng dẫn rõ ràng đến những dự án đòi hỏi mức độ tự chủ cao hơn. Việc đánh giá nên kết hợp sản phẩm học tập, quan sát, tự đánh giá và đánh giá lẫn nhau giữa các thành viên.

5.3. Hạn chế của nghiên cứu

Do sử dụng phương pháp tổng quan có chọn lọc, bài viết chưa bao quát toàn bộ nghiên cứu về kỹ năng làm việc nhóm. Bằng chứng tại Việt Nam còn ít và số lượng nghiên cứu về Paper Chase còn hạn chế. Bên cạnh đó, việc nhiều nghiên cứu sử dụng thiết kế cắt ngang và dữ liệu tự báo cáo chưa cho phép phản ánh đầy đủ sự phát triển năng lực theo thời gian. Vì vậy, ITDF mới là một khung khái niệm và chưa được kiểm định về quan hệ nhân quả.

5.4. Hướng nghiên cứu tiếp theo

Các nghiên cứu tiếp theo cần kiểm định ITDF trong nhiều ngành và cơ sở giáo dục khác nhau. Nghiên cứu theo chiều dọc, kết hợp khảo sát, quan sát, đánh giá giữa các thành viên và sản phẩm học tập, có thể cung cấp bằng chứng đầy đủ hơn. Đồng thời, cách thiết kế và triển khai PBL, Jigsaw và Paper Chase cần được mô tả cụ thể để kiểm tra các mối liên hệ trong khung.

VI. KẾT LUẬN

Các nghiên cứu hiện nay đã làm rõ cấu trúc của kỹ năng làm việc nhóm, những yếu tố liên quan và hiệu quả của một số phương pháp giảng dạy. Tuy nhiên, mối liên hệ giữa điều kiện triển khai, thiết kế hoạt động, quá trình hợp tác, năng lực và kết quả đầu ra vẫn chưa được giải thích đầy đủ.

Từ kết quả tổng hợp, bài viết đề xuất ITDF gồm năm thành tố và hai cơ chế phản hồi ở cấp độ nhóm và giảng viên. Khung cho thấy hiệu quả của PBL, Jigsaw và Paper Chase phụ thuộc vào cách hoạt động được thiết kế và tổ chức. ITDF cung cấp cơ sở tham khảo cho giảng viên nhưng cần tiếp tục được kiểm định trong những bối cảnh khác nhau.

TÀI LIỆU THAM KHẢO

De Prada, E., Mareque, M., & Pino-Juste, M. (2022). Teamwork skills in higher education: Is university training contributing to their mastery? Psicologia: Reflexão e Crítica, 35, Article 5.

Deutsch, M. (1962). Cooperation and trust: Some theoretical notes. In M. R. Jones (Ed.), Nebraska Symposium on Motivation (pp. 275–320). University of Nebraska Press.

Donelan, H., & Kear, K. (2023). Online group projects in higher education: Persistent challenges and implications for practice. Journal of Computing in Higher Education, 36(2), 435–468.

Fajaryati, N., & Akhyar, M. (2020). The employability skills needed to face the demands of work in the future: Systematic literature reviews. Open Engineering, 10(1), 595–603.

Hồ, T. D., & Phạm, T. T. A. (2021). Phát triển kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Vinh trong đào tạo

tiếp cận CDIO. Tạp chí Khoa học Trường Đại học Vinh, 50(3B), 5–15.

Jaakkola, E. (2020). Designing conceptual articles: Four approaches. AMS Review, 10, 18–26.

Johnson, D. W., & Johnson, R. T. (1989). Cooperation and competition: Theory and research. Interaction Book Company.

Johnson, R. T., & Johnson, D. W. (1994). An overview of cooperative learning. In J. S. Thousand, R. A. Villa, & A. I. Nevin (Eds.), Creativity and collaborative learning: A practical guide to empowering students and teachers (pp. 31–44). Paul H. Brookes.

Kimpton, C., & Maynard, N. (2025). Factors shaping teamwork skills development in tertiary engineering education: A systematic literature review. European Journal of Engineering Education, 50(2), 253–280.

Kolb, D. A. (1984). Experiential learning: Experience as the source of learning and development. Prentice Hall.

Moin, H., Majeed, S., Zahra, T., Zafar, S., Nadeem, A., & Majeed, S. (2024). Assessing the impact of jigsaw technique for cooperative learning in undergraduate medical education: Merits, challenges, and forward prospects. BMC Medical Education, 24, Article 853. https://doi.org/10.1186/s12909-024-05831-2

Moxie, J., Dahl, A. A., Fernandez-Borunda, A., & Partridge, H. (2025). Teamwork makes the dream work: Group effectiveness in a "Paper Chase" collaborative writing exercise for higher education. Frontiers in Education, 10.

Nguyễn, P. V., & Nguyễn, M. L. (2022). Thực trạng và giải pháp nâng cao kỹ năng làm việc nhóm trong học tập của sinh viên năm thứ nhất Trường Đại học Cửu Long. Tạp chí Khoa học Đại học Cửu Long, 27, 104–112.

Pitan, O. S. (2017). Graduate employees' generic skills and training needs. Higher Education, Skills and Work-Based Learning, 7(3), 290–303.

Snyder, H. (2019). Literature review as a research methodology: An overview and guidelines. Journal of Business Research, 104, 333–339.

Torraco, R. J. (2005). Writing integrative literature reviews: Guidelines and examples. Human Resource Development Review, 4(3), 356–367.

Trần, T. N., Nguyễn, T. H. L., & Nguyễn, G. L. (2025). Tác động của kĩ năng làm việc nhóm tới sự sẵn sàng nghề nghiệp: Nghiên cứu tại Trường Kinh tế – Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội. Tạp chí Giáo dục, 25(17), 59–64.

Vygotsky, L. S. (1978). Mind in society: The development of higher psychological processes. Harvard University Press.

Wang, Z., Gupta, S., Page, F., Agg, C., Spivey, A. C., Hazeri, K., Zou, Y., Zhao, C., Lucas, C., & Childs, P. R. N. (2025). Group project practices and guidance in higher education contexts. Frontiers in Education, 10, Article 1614627. https://doi.org/10.3389/feduc.2025.1614627