

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NCKH SINH VIÊN**

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ LÀM
VIỆC NHÓM TRONG HOẠT ĐỘNG HỌC TẬP VÀ
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG
ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**

Hà Nội, 5/2025

TRƯỜNG ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT

**BÁO CÁO TỔNG KẾT
ĐỀ TÀI NCKH SINH VIÊN**

**CÁC YẾU TỐ ẢNH HƯỞNG ĐẾN HIỆU QUẢ LÀM
VIỆC NHÓM TRONG HOẠT ĐỘNG HỌC TẬP VÀ
NGHIÊN CỨU KHOA HỌC CỦA SINH VIÊN TRƯỜNG
ĐẠI HỌC MỎ - ĐỊA CHẤT**

- Trưởng nhóm nghiên cứu: Vũ Phương Anh – DCKTKD66_05B
- Thành viên tham gia thực hiện: Bùi Phương Chi – DCKTKD66_05D
Vũ Thị Sao Mai – DCKTKD66_05B
Vũ Hồng Phượng – DCKTKD66_05E
Phạm Hoàng Vũ – DCKTKD66_05D

Người hướng dẫn: Ths. Phạm Thu Uyên

Hà Nội, 5/2025

MỤC LỤC

MỞ ĐẦU.....	8
1. Lý do chọn đề tài.....	8
2. Mục tiêu nghiên cứu.	8
3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu.....	9
3.1. Đối tượng nghiên cứu	9
3.2. Phạm vi nghiên cứu	9
4. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu	10
4.1. Cách tiếp cận.....	10
4.2. Phương pháp nghiên cứu.....	10
a. Phương pháp nghiên cứu tài liệu (nghiên cứu thứ cấp)	11
c. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi (nghiên cứu định lượng)	11
5. Kết cấu của đề tài nghiên cứu	12
Chương 1: Tổng quan về kỹ năng làm việc làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên.....	13
1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về kỹ năng làm việc nhóm	13
1.1.1. Nghiên cứu nước ngoài	13
1.1.2. Nghiên cứu trong nước.....	15
1.2. Lý luận về kỹ năng, kỹ năng học tập và kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên.....	17
1.2.1. Một số vấn đề lý luận về kỹ năng.....	17
1.2.2. Một số vấn đề lý luận và các giai đoạn hình thành kỹ năng học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên	18
1.2.3. Một số vấn đề lý luận về kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và NCKH	20
1.3. Vai trò, ý nghĩa của các mặt biểu hiện của kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và NCKH	22
1.3.1. Vai trò, ý nghĩa của kỹ năng làm việc nhóm trong học tập.....	23
1.3.2. Vai trò, ý nghĩa của kỹ năng làm việc nhóm trong NCKH.....	26
1.4 Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên	27
1.4.1 Yếu tố chủ quan.....	28
1.4.2 Yếu tố khách quan.....	30
Chương 2: Thực trạng kỹ năng làm việc nhóm và các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên HUMG.	33
2.1. Giới thiệu chung về HUMG	33
2.1.1. Khái quát về quy mô đào tạo và ngành nghề đào tạo.....	34
2.1.2. Khái quát về hoạt động học tập và rèn luyện của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.	36

2.2. Quy trình tổ chức thực hiện nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng và đề xuất một số giải pháp nâng cao kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.	40
2.3. Thực trạng kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.	46
2.3.1. Khái quát đặc điểm mẫu khảo sát.....	46
2.3.2. Kết quả khảo sát thực trạng kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.....	53
2.3.2.1. Đánh giá kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất.	53
2.3.2.2. Đánh giá các kỹ năng trong làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất	55
2.3.2.3. Nhóm nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất.....	59
2.3.2.4. Những vấn đề ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất.....	65
2.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng	67
2.4.1. Tổng quát chung	67
2.4.2. Kết quả kiểm định	68
a) Kiểm định độ tin cậy – Cronbach’s Alpha	68
b) Phân tích nhân tố khám phá – EFA	69
c) Kết luận.....	69
2.4.3. Kết quả thống kê.....	70
2.5. Phân tích được những vấn đề ảnh hưởng tới kỹ năng làm việc nhóm	71
2.5.1 Yếu tố con người	71
2.5.2 Yếu tố tổ chức	73
2.5.3 Yếu tố môi trường học tập – Hỗ trợ và nguồn lực	75
2.5.4 Yếu tố Động lực và mục tiêu chung.....	77
Chương 3: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên HUMG.	79
3.1. Định hướng phát triển của Nhà trường trong thời gian tới.....	79
3.2. Giải pháp nâng cao kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.....	82
3.2.1. Nhóm giải pháp nhận thức và thái độ của sinh viên.	82
3.2.1.1. Nhóm giải pháp về nhận thức của sinh viên.....	82
3.2.1.2. Nhóm giải pháp về thái độ của sinh viên.....	83
3.2.2. Nhóm giải pháp tác động Nhà trường, Khoa và Giảng viên tới sinh viên.	86
3.2.3. Nhóm giải pháp từ tác động khách quan tới sinh viên.....	89
KẾT LUẬN	91
Tài liệu tham khảo.....	93

DANH MỤC BẢNG BIỂU, HÌNH VẼ

Bảng 2.1: Quy mô đào tạo các hệ năm 2022 - 2023, 2023 - 2024

Bảng 2.2: Quy mô của các hệ đào tạo chính quy theo Khoa năm học 2023 - 2024

Bảng 2.3: Ngành đào tạo tại Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.4: Bảng hết quả học tập theo Khoa năm học 2023 - 2024

Hình 2.5: Biểu đồ kết quả học tập theo Khoa năm học 2023 - 2024

Bảng 2.6: Công tác NCKH và thi Olympic sinh viên năm học 2023 - 2024

Bảng 2.7: Bảng xác định cỡ mẫu

Bảng 2.8: Bảng danh sách các biểu hiện chung

Bảng 2.9: Bảng số liệu đặc điểm mẫu khảo sát

Hình 2.10: Năm theo học của sinh viên tại Trường Đại học Mở - Địa chất trên 300 phiếu khảo sát

Hình 2.11: Khoa chuyên môn đang theo học của sinh viên tại Trường Đại học Mở - Địa chất

Hình 2.12: Mức tham gia làm việc nhóm trung bình của sinh viên Đại học Mở - Địa chất

Hình 2.13: Tần suất tham gia làm việc nhóm của sinh viên Đại học Mở - Địa chất

Hình 2.14: Các hình thức tham gia làm việc nhóm của sinh viên trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.15: Hiệu quả làm việc nhóm và tham gia nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.16: Thực trạng đánh giá khó khăn khi tham gia làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.17: Thực trạng các kỹ năng ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.18: Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.19: Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.20: Bảng đánh giá nhóm nhân tố “Lãnh Đạo” ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.21: Bảng đánh giá nhóm nhân tố “Kiến thức và kỹ năng” ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.22. Bảng đánh giá nhóm nhân tố “Hỗ trợ” ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Hình 2.23: Những vấn đề nội tại ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Hình 2.24: Những vấn đề từ môi trường bên ngoài ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất

Bảng 2.25: Bảng đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố đến hiệu quả làm việc nhóm

Bảng 2.26: Bảng đánh giá mức độ chấp thuận của nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm

Bảng 2.27: Bảng kiểm định kết quả

Bảng 2.28: Bảng kiểm định kết quả

DANH MỤC NHỮNG TỪ VIẾT TẮT

CĐ	Cao đẳng
CH	Cao học
CSVČ	Cơ sở vật chất
ĐH	Đại học
GS	Giáo sư
HUMG	Hanoi University of Mining and Geology
KQ1	Sự hướng dẫn của giảng viên
KQ2	Quy mô nhóm học tập
KQ3	Hỗ trợ từ nhà trường (không gian, tài liệu,...)
KQ4	Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm
KQ5	Khả năng hợp tác và phân công công việc
KHSV	Khoa học sinh viên
LT	Liên thông
NCS	Nghiên cứu sinh
NCKH	Nghiên cứu khoa học
PGS	Phó giáo sư
QTKD	Quản trị Kinh doanh
SV	Sinh viên
TB	Trung bình
XS	Xuất sắc

MỞ ĐẦU

1. Lý do chọn đề tài

Trong bối cảnh giáo dục hiện đại, phương pháp học tập theo nhóm và nghiên cứu khoa học theo nhóm đang ngày càng được chú trọng và ứng dụng rộng rãi tại các trường đại học nhằm phát triển toàn diện năng lực cá nhân, kỹ năng làm việc nhóm, tư duy phản biện cũng như khả năng giải quyết vấn đề. Đặc biệt, tại Trường Đại học Mỏ - Địa chất, nơi đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao trong các lĩnh vực kỹ thuật và công nghệ, sinh viên thường xuyên được yêu cầu thực hiện các đề tài nghiên cứu, đồ án, báo cáo và thảo luận nhóm trong quá trình học tập.

Tuy nhiên, trên thực tế, hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên chưa đạt được như kỳ vọng. Một số nhóm hoạt động thiếu gắn kết, phân công công việc không rõ ràng, thiếu tinh thần trách nhiệm hoặc kỹ năng giao tiếp chưa tốt, dẫn đến chất lượng sản phẩm nhóm chưa cao. Điều này đặt ra vấn đề cần phải nghiên cứu một cách khoa học về các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong môi trường học thuật.

Xuất phát từ thực tiễn trên, đề tài **“Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mỏ - Địa chất”** được lựa chọn nhằm mục tiêu: (1) xác định các yếu tố chủ yếu tác động đến hiệu quả làm việc nhóm; (2) đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố; và (3) đề xuất các giải pháp cải thiện chất lượng làm việc nhóm cho sinh viên trong bối cảnh học thuật hiện nay. Kết quả nghiên cứu không chỉ mang ý nghĩa lý luận mà còn có giá trị thực tiễn trong việc nâng cao chất lượng đào tạo và năng lực làm việc nhóm – một kỹ năng quan trọng trong thị trường lao động hiện đại.

2. Mục tiêu nghiên cứu.

Làm việc nhóm là một trong những kỹ năng mềm quan trọng, có ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên trong môi trường đại học. Tuy nhiên, hiệu quả của việc làm việc nhóm không tự nhiên đạt được mà chịu tác động của nhiều yếu tố như: phương thức tổ chức nhóm, kỹ năng giao tiếp, vai trò lãnh đạo nhóm, động lực cá nhân, sự tương tác giữa các thành viên, hay môi trường hỗ trợ từ nhà trường. Do đó, việc nghiên cứu một cách hệ thống các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm là cần thiết và có giá trị cả về lý luận lẫn thực tiễn.

Cụ thể, đề tài hướng tới bốn mục tiêu chính như sau:

a. Xác định và hệ thống hóa các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong bối cảnh học thuật: Trên cơ sở tổng quan lý thuyết và các nghiên cứu liên quan, đề tài xây dựng khung lý thuyết về các nhóm yếu tố chính có khả năng tác động đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Việc hệ thống hóa này nhằm đảm bảo tính đầy đủ, khách quan và có cơ sở khoa học để triển khai các bước nghiên cứu tiếp theo.

b. Đo lường và đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố: Bằng cách xây dựng bộ công cụ khảo sát và áp dụng các phương pháp phân tích định lượng (ví dụ như thống kê mô tả, phân tích nhân tố, hồi quy tuyến tính), đề tài tiến hành đo lường mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất. Qua đó, xác định yếu tố nào có ảnh hưởng mạnh, yếu hoặc không đáng kể, làm cơ sở cho việc đề xuất giải pháp.

c. Phân tích thực trạng làm việc nhóm của sinh viên trong học tập và nghiên cứu khoa học: Đề tài tiến hành khảo sát thực tiễn hoạt động làm việc nhóm của sinh viên trong các học phần yêu cầu làm việc nhóm, đồ án môn học, tiểu luận, hoặc các dự án nghiên cứu khoa học sinh viên. Phân tích thực trạng sẽ làm rõ những điểm mạnh, điểm yếu, cơ hội và thách thức mà sinh viên đang gặp phải khi làm việc nhóm.

d. Đề xuất các nhóm giải pháp cụ thể nhằm nâng cao hiệu quả làm việc nhóm: Trên cơ sở kết quả nghiên cứu thực nghiệm, đề tài đưa ra một số đề xuất mang tính thực tiễn để cải thiện hiệu quả làm việc nhóm. Các giải pháp có thể bao gồm: tăng cường tập huấn kỹ năng mềm cho sinh viên; xây dựng quy trình tổ chức nhóm hiệu quả; ứng dụng công cụ hỗ trợ giao tiếp – quản lý nhóm; đồng thời đề xuất khuyến nghị đối với nhà trường trong việc cải thiện môi trường học thuật hỗ trợ sinh viên phát triển kỹ năng làm việc nhóm.

Thông qua việc đạt được các mục tiêu trên, đề tài không chỉ góp phần nâng cao hiệu quả học tập và nghiên cứu khoa học cho sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất mà còn có thể làm tài liệu tham khảo hữu ích cho các cơ sở đào tạo có đặc thù tương tự.

3. Đối tượng và phạm vi nghiên cứu

3.1. Đối tượng nghiên cứu

Đối tượng nghiên cứu của đề tài là các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất. Trong đó, trọng tâm là hệ thống các yếu tố như: kỹ năng giao tiếp, sự phân công vai trò trong nhóm, vai trò lãnh đạo, tinh thần trách nhiệm, động lực học tập, sự hỗ trợ từ nhà trường và giảng viên.

3.2. Phạm vi nghiên cứu

Số liệu được thu thập và phân tích trong năm học 2023 – 2024, tập trung vào đối tượng sinh viên hệ đại học chính quy đang theo học tại Trường Đại học Mở - Địa chất. Mẫu khảo sát chủ yếu lấy từ các sinh viên thuộc các khóa K64, K65, K66 và K67, với sự phân bổ đều giữa các năm học từ năm thứ hai trở đi – giai đoạn sinh viên có nhiều hoạt động học nhóm và nghiên cứu khoa học.

Đề tài tập trung khảo sát tại 9 khoa trực thuộc của nhà trường, trong đó ưu tiên lấy mẫu từ các khoa có số lượng sinh viên lớn và có nhiều hoạt động nhóm học thuật như: Khoa Công nghệ thông tin, Khoa Cơ điện, Khoa Kinh tế và Quản trị kinh doanh. Nghiên cứu không mở rộng tới các hoạt động nhóm ngoài học thuật như công tác xã hội, câu lạc bộ hay hoạt động ngoại khóa.

4. Cách tiếp cận và phương pháp nghiên cứu

4.1. Cách tiếp cận

Xuất phát từ góc nhìn là những sinh viên đang trực tiếp tham gia vào quá trình học tập và nghiên cứu khoa học tại Trường Đại học Mở - Địa chất, nhóm nghiên cứu nhận thấy: hiệu quả làm việc nhóm đóng vai trò then chốt trong việc nâng cao chất lượng học tập cũng như phát triển năng lực tư duy, kỹ năng mềm cho sinh viên. Tuy nhiên, trong thực tế triển khai các hoạt động nhóm, sinh viên còn gặp nhiều khó khăn do sự thiếu đồng bộ trong kỹ năng cá nhân, mức độ tương tác, cũng như hạn chế từ phía cơ chế hỗ trợ và định hướng nhóm học thuật.

Trong khi đó, nguồn lực về thời gian, cơ sở vật chất, và sự hỗ trợ của giảng viên là có hạn. Việc sử dụng các nguồn lực này một cách hợp lý để nâng cao hiệu quả làm việc nhóm là điều cần thiết, giúp tối ưu hóa quá trình học tập và nghiên cứu của sinh viên. Để đạt được điều đó, cần phải có cái nhìn khoa học, khách quan nhằm xác định được các yếu tố có ảnh hưởng thực sự đến hiệu quả làm việc nhóm, cũng như mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố.

Vì vậy, đề tài tiếp cận vấn đề nghiên cứu theo hướng hành vi tổ chức và động lực học tập, đặt trọng tâm vào mối quan hệ giữa cá nhân – nhóm – môi trường học thuật. Việc tìm ra các yếu tố ưu tiên ảnh hưởng mạnh đến hiệu quả làm việc nhóm sẽ giúp Nhà trường, các khoa chuyên môn và chính sinh viên có cơ sở khoa học để xây dựng các giải pháp phù hợp, thiết thực, từ đó nâng cao hiệu quả hoạt động nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học.

4.2. Phương pháp nghiên cứu

Để đảm bảo tính khách quan, toàn diện và khoa học trong quá trình thực hiện đề tài, nhóm nghiên cứu sử dụng kết hợp các phương pháp nghiên cứu định tính và định lượng theo trình tự như sau:

a. Phương pháp nghiên cứu tài liệu (nghiên cứu thứ cấp)

Sử dụng phương pháp này để nghiên cứu cơ sở lý thuyết liên quan đến nhu cầu của con người nói chung và nhu cầu của sinh viên nói riêng. Đồng thời, nghiên cứu các yếu tố tham gia vào quá trình học tập và làm việc nhóm, các yếu tố ảnh hưởng chất

lượng học tập của sinh viên... để từ đó dự đoán trước những nguyên nhân, nhu cầu cơ bản trong việc học tập và làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất và do đó, có thể chọn lọc những yếu tố để đưa vào bảng hỏi một cách cô đọng nhất, tránh dàn trải và có được kết quả điều tra tốt nhất;

Tiến hành tổng hợp và phân tích các tài liệu lý thuyết có liên quan đến chủ đề làm việc nhóm, các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả nhóm trong môi trường học thuật. Các nghiên cứu trong và ngoài nước được sử dụng để xây dựng khung lý thuyết và định hướng xây dựng bảng hỏi khảo sát.

b. Phương pháp phỏng vấn

Nhóm nghiên cứu đã thực hiện phỏng vấn qua 3 vòng.

Vòng 1: Phỏng vấn sinh viên của Khoa Kinh tế & Quản trị kinh doanh là sinh viên thân thiết của nhóm và các thành viên trong nhóm để bước đầu nắm rõ được nhu cầu của các bạn sinh viên, từ đưa ra được các nhân tố ảnh hưởng đến kết quả học tập và làm việc nhóm của sinh viên trong Khoa;

Vòng 2: Phỏng vấn sinh viên một số Khoa như khoa Công nghệ thông tin, Khoa cơ điện, khoa trắc địa bản đồ và quản lý đất đai, khoa kinh tế và quản trị kinh doanh,... từ đó, nhóm liệt kê các nhu cầu ảnh hưởng tới kết quả học tập và làm việc nhóm của sinh viên;

Vòng 3: Phỏng vấn sinh viên các Khoa trong trường, từ đó chọn ra những yếu tố quan trọng nhất ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả học tập và làm việc nhóm của sinh viên; nhóm nghiên cứu thiết kế câu hỏi để đưa vào bảng hỏi. Như vậy, việc sử dụng phương pháp nghiên cứu này, có thể đưa ra bảng hỏi với các câu hỏi sát thực nhất, giúp cho chất lượng điều tra khảo sát đạt được tốt nhất.

c. Phương pháp điều tra bằng bảng hỏi (nghiên cứu định lượng)

Sử dụng phương pháp này để thu thập thông tin về nhu cầu trong học tập và làm việc nhóm của sinh viên, để biết sinh viên gặp phải những yếu tố nào làm ảnh hưởng trực tiếp tới kết quả học tập và làm việc nhóm của sinh viên, các nhu cầu cần được thỏa mãn theo thứ tự ưu tiên nào... Hình thức điều tra là điều tra trực tiếp. Chọn mẫu phân tầng với các tiêu chí phân tần như: khoa, chuyên ngành,... Phạm vi sai số cần đạt được từ 1-4%.

Nhóm nghiên cứu đã thiết kế 2 bảng hỏi để khai thác tốt nhất nhu cầu của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.

- Thiết kế bảng hỏi: Bảng hỏi được xây dựng dựa trên cơ sở lý thuyết đã tổng hợp, gồm ba phần: (1) thông tin cá nhân (năm học, khoa, kinh nghiệm làm việc nhóm...); (2) kinh

nh nghiệm làm việc nhóm; (3) các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm (theo thang đo Likert 5 mức độ).

- Chọn mẫu khảo sát: Áp dụng phương pháp chọn mẫu ngẫu nhiên phân tầng theo khoa và khóa học. Dự kiến cỡ mẫu từ 250–300 sinh viên chính quy đảm bảo đủ độ tin cậy cho phân tích thống kê.

- Phương pháp thu thập dữ liệu: Phát hành bảng hỏi trực tiếp tại lớp học và thông qua biểu mẫu Google Form để tăng tính linh hoạt.

d. Phương pháp xử lý thông tin

Đối với các thông tin định lượng, sử dụng phương pháp thống kê toán như bảng tính Excel, biểu đồ, đồ thị... để biểu thị tỷ trọng sinh viên theo các mức độ cần được thỏa mãn theo từng loại nhu cầu trong học tập và làm việc nhóm..., từ đó, giúp Nhà trường có cơ sở khoa học để đưa ra các giải pháp giúp khắc phục và tạo động lực cho sinh viên một cách đúng đắn, hiệu quả nhất.

Đối với các thông tin định tính, sử dụng phần mềm SPSS để phát hiện mối quan hệ giữa các yếu tố ảnh hưởng đến kết quả làm việc nhóm trong NCKH và học tập của sinh viên.

5. Kết cấu của đề tài nghiên cứu

Ngoài phần mở đầu và kết luận, nội dung đề tài nghiên cứu gồm ba chương:
Chương 1: Tổng quan về kỹ năng làm việc làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên.

Chương 2: Thực trạng kỹ năng làm việc nhóm và các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên HUMG.

Chương 3: Một số giải pháp nâng cao hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên HUMG.

Chương 1:

Tổng quan về kỹ năng làm việc làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên.

1.1. Tổng quan các công trình nghiên cứu về kỹ năng làm việc nhóm

1.1.1. Nghiên cứu nước ngoài

Làm việc nhóm ngày càng trở thành một yếu tố thiết yếu trong môi trường làm việc hiện đại, nơi mà sự hợp tác và chia sẻ kiến thức giữa các cá nhân có thể tạo ra giá trị lớn hơn so với nỗ lực đơn lẻ. Nghiên cứu về các thuộc tính và yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm đã thu hút sự chú ý đáng kể từ các nhà nghiên cứu, nhằm tìm ra những bí quyết để xây dựng các nhóm thành công.

Trong nghiên cứu của Pina Tarricone và Joseph Luca tại Trường Đại học Edith Cowan, các tác giả đã xác định một số thuộc tính quan trọng để đảm bảo sự thành công trong làm việc nhóm. Những thuộc tính này bao gồm cam kết với thành công chung, sự phụ thuộc lẫn nhau giữa các thành viên và khả năng giao tiếp hiệu quả. Giao tiếp cởi mở và phản hồi tích cực cũng là những yếu tố thiết yếu, góp phần tạo ra một môi trường làm việc tích cực. Thêm vào đó, sự phù hợp trong thành phần nhóm và cam kết với quy trình làm việc, cũng như trách nhiệm của từng cá nhân, là những yếu tố không thể thiếu trong việc xây dựng một nhóm thành công.

Harris & Harris (1996) cũng nhấn mạnh rằng một nhóm có mục tiêu chung sẽ giúp các thành viên phát triển những mối quan hệ hiệu quả, cùng có lợi trong việc đạt được các mục tiêu đó. Làm việc nhóm thể hiện sự hợp tác giữa các cá nhân nhằm đạt được những mục tiêu chung thông qua việc chia sẻ kiến thức và kỹ năng.

Trong mô hình nghiên cứu đánh giá hiệu quả nhóm, Hackman (1983) đã đề xuất ba nhóm yếu tố đầu vào: yếu tố cá nhân, yếu tố tập thể và yếu tố môi trường, tất cả đều ảnh hưởng đến quá trình tương tác trong nhóm. Đây được xem là một trong những mô hình mẫu mực nhất cho việc đánh giá quá trình làm việc nhóm một cách toàn diện. Kết quả nghiên cứu của Hackman chỉ ra rằng cả ba nhóm yếu tố đầu vào đều có tác động tích cực đến hiệu quả làm việc của nhóm. Dựa trên khung nghiên cứu của Hackman, nhiều nghiên cứu sau này đã kiểm định lại các giả thuyết, tuy nhiên đã lựa chọn những biến đầu vào khác nhau.

Bruce Tuckman đã đề xuất mô hình phát triển nhóm qua bốn giai đoạn: Hình thành, Bão tố, Thống nhất, và Thực hiện. Nghiên cứu này giúp hiểu rõ hơn về cách thức nhóm phát triển và tương tác. Trong giai đoạn **Hình thành (Forming)**: Các thành viên nhóm bắt đầu làm quen với nhau, xác định vai trò và mục tiêu. Giai đoạn này thường có nhiều sự e ngại và chưa có sự giao tiếp rõ ràng. Giai đoạn thứ hai là **Bão tố (Storming)**:

Ở xung đột và bất đồng có thể xuất hiện khi các thành viên tranh luận về ý tưởng và cách thức làm việc. Giai đoạn này rất quan trọng để nhóm vượt qua những khác biệt. Tiếp theo giai đoạn **Thống nhất (Norming)**: Nhóm bắt đầu hình thành các quy tắc và tiêu chuẩn chung. Tình bạn và sự hợp tác gia tăng, giúp cải thiện hiệu suất. Cuối cùng giai đoạn **Thực hiện (Performing)**: Nhóm hoạt động hiệu quả và có thể tự quản lý công việc mà không cần sự giám sát chặt chẽ. Sự sáng tạo và hiệu quả làm việc đạt mức cao nhất.

K. C. S. Hinds và D. A. Bailey (2003) nhấn mạnh rằng kỹ năng giao tiếp hiệu quả đóng vai trò quan trọng trong việc đạt được thành công khi làm việc theo nhóm. Họ cho rằng việc duy trì giao tiếp rõ ràng và cởi mở không chỉ giúp giảm thiểu xung đột mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho sự hợp tác giữa các thành viên. Khi các thành viên trong nhóm có thể tự do trao đổi ý kiến và thông tin, họ sẽ cảm thấy thoải mái hơn trong việc bày tỏ quan điểm của mình. Điều này không chỉ nâng cao hiệu suất làm việc mà còn thúc đẩy sự sáng tạo và đổi mới trong các dự án chung. Do đó, việc phát triển và rèn luyện kỹ năng giao tiếp trở thành một yếu tố thiết yếu trong sự thành công của bất kỳ nhóm nào.

Công trình nghiên cứu: "Lãnh đạo trong Nhóm: Một Cách Tiếp Cận Chức Năng để Hiểu Các Cấu Trúc và Quy trình Lãnh đạo." của Hackman & Oldham (1980) Trong nghiên cứu này xem xét vai trò của lãnh đạo trong nhóm và tác động của nó đến động lực và hiệu suất. Nghiên cứu cho thấy rằng lãnh đạo không chỉ là người điều phối mà còn là người khuyến khích sự tham gia của tất cả thành viên. Lãnh đạo hỗ trợ và tạo động lực cho nhóm có thể cải thiện sự gắn kết và hiệu suất.

Như vậy, việc hiểu rõ các thuộc tính và yếu tố tác động đến hiệu quả làm việc nhóm là vô cùng quan trọng. Các nghiên cứu của Tarricone và Luca, cùng với những đóng góp của Harris & Harris và Hackman và các công trình nghiên cứu trên đã cung cấp cho chúng ta những kiến thức quý giá về cách tạo dựng các mối quan hệ hiệu quả trong nhóm và tối ưu hóa quá trình hợp tác. Những thông tin này không chỉ có giá trị trong việc nghiên cứu lý thuyết mà còn có thể áp dụng thực tiễn, giúp các tổ chức phát triển bền vững hơn trong môi trường làm việc đầy cạnh tranh ngày nay.

1.1.2. Nghiên cứu trong nước

Hiện tại, có nhiều quan điểm trong nước về nghiên cứu kỹ năng. Nhiều ý kiến cho rằng kỹ năng học tập không chỉ là khía cạnh kỹ thuật của hành động, mà còn là cách thức vận dụng tri thức để thực hiện những hành động nhằm giải quyết hiệu quả các nhiệm vụ học tập và thực hành nghề nghiệp trong những điều kiện cụ thể.

Theo bài nghiên cứu “Một số biện pháp rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm trong học tập cho sinh viên ngành giáo dục Mầm Non tại trường Đại học Quảng Bình” đã chỉ ra rằng: “Thông qua làm việc nhóm giúp sinh viên rèn luyện các kỹ năng cần thiết mà đòi hỏi mỗi cá nhân cần phải trau dồi, thu nạp, học hỏi nhau giữa các thành viên từ đó làm kinh nghiệm cho bản thân”. Nhóm tác giả cũng nhấn mạnh rằng lợi ích lớn nhất của làm việc nhóm là khả năng giải quyết vấn đề một cách hiệu quả. Trong quá trình hợp tác, việc thảo luận nhóm không chỉ tăng cường nguồn cảm hứng mà còn kích thích sự sáng tạo, từ đó tạo ra nhiều ý tưởng mới mẻ và phong phú.

Theo tác giả Nguyễn Thị Thúy Vân trong bài nghiên cứu về “Kỹ năng học tập theo nhóm trong đào tạo tin chỉ của sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội” nhận định rằng “kỹ năng là sự thực hiện có hiệu quả một hành động hay một hoạt động nào đó bằng cách vận dụng những tri thức về phương thức thực hiện hành động phù hợp với những điều kiện hiện có nhằm đạt được mục đích đặt ra từ trước.”

Công trình nghiên cứu về “Mối quan hệ giữa kỹ năng làm việc nhóm và hiệu suất làm việc trong các doanh nghiệp Việt Nam” của tác giả Lê Văn Tâm chỉ ra rằng các nhóm làm việc sở hữu kỹ năng tốt thường đạt được hiệu quả cao hơn trong công việc. Nghiên cứu đã nhấn mạnh rằng kỹ năng giao tiếp hiệu quả và khả năng phối hợp nhịp nhàng giữa các thành viên là những yếu tố then chốt, giúp các nhóm hoàn thành mục tiêu dự án một cách nhanh chóng và hiệu quả. Khi các thành viên trong nhóm có thể giao tiếp rõ ràng và truyền tải thông tin một cách mạch lạc, họ không chỉ giảm thiểu khả năng xảy ra hiểu lầm mà còn tạo điều kiện thuận lợi cho việc chia sẻ ý tưởng và giải pháp sáng tạo. Hơn nữa, sự phối hợp tốt giữa các thành viên không chỉ gia tăng tính đồng bộ trong công việc mà còn giúp nhóm tận dụng tối đa sức mạnh cá nhân để đạt được kết quả chung. Từ đó, nghiên cứu khẳng định rằng việc đầu tư vào phát triển kỹ năng làm việc nhóm là rất cần thiết để nâng cao hiệu suất và thành công của doanh nghiệp trong bối cảnh cạnh tranh hiện nay.

Khi bàn về kỹ năng, tác giả Trần Trọng Thủy cũng cho rằng “Kỹ năng là mặt kỹ thuật của hành động, con người nắm được các hành động tức là có kỹ thuật hành động, có kỹ năng”

Nghiên cứu của tác giả Trần Văn Hòa (2010) đã chỉ ra rằng kỹ năng làm việc nhóm đóng vai trò rất quan trọng trong việc nâng cao khả năng học hỏi lẫn nhau giữa sinh viên. Khi tham gia vào các hoạt động nhóm, sinh viên không chỉ có cơ hội chia sẻ kiến thức mà còn học hỏi từ những kinh nghiệm và quan điểm đa dạng của các thành viên khác. Điều này không chỉ giúp cải thiện chất lượng học tập mà còn góp phần đáng kể vào việc phát triển các kỹ năng mềm cần thiết cho tương lai, như kỹ năng giao tiếp, giải quyết vấn đề và quản lý thời gian. Đặc biệt, nghiên cứu nhấn mạnh rằng kỹ năng giao tiếp là yếu tố then chốt trong việc xây dựng mối quan hệ hiệu quả giữa các thành viên trong nhóm. Giao tiếp rõ ràng và hiệu quả không chỉ giúp truyền đạt thông tin một cách chính xác mà còn tạo ra môi trường khuyến khích sự cởi mở và sáng tạo. Ngoài ra, khả năng quản lý xung đột cũng được đề cập là một yếu tố quan trọng không kém. Khi xung đột phát sinh trong quá trình làm việc nhóm, việc biết cách xử lý một cách khéo léo và xây dựng có thể giúp duy trì sự hòa hợp và hướng nhóm tới mục tiêu chung.

Cùng với đó, nhóm tác giả Nguyễn Xuân Hưng, Đặng Ngọc Thảo, Nguyễn Thị Thu Trang, Nguyễn Thị Thắm, Lê Hải Yến nêu ra: “Kỹ năng (Skill) bao gồm khả năng vận dụng kiến thức cũng như kinh nghiệm sử dụng kiến thức đó vào công việc. Kỹ năng cũng được chia thành kỹ năng chuyên môn (kỹ năng liên quan trực tiếp đến công việc) và kỹ năng xã hội, hay còn gọi là kỹ năng mềm”

Từ đó, chúng ta hiểu rằng kỹ năng không phải là điều bẩm sinh, mà được hình thành qua quá trình tích cực rèn luyện và áp dụng tri thức cùng kinh nghiệm vào thực tiễn. Để đạt được những mục tiêu đề ra, việc thường xuyên thực hành và vận dụng trong thực tế là vô cùng quan trọng, giúp kỹ năng ngày càng hoàn thiện và phát triển mạnh mẽ hơn.

1.2. Lý luận về kỹ năng, kỹ năng học tập và kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên

1.2.1. Một số vấn đề lý luận về kỹ năng

Kỹ năng là một khái niệm mang tính nền tảng trong quá trình học tập và làm việc của con người, đặc biệt đối với sinh viên – những người đang trong giai đoạn chuyển đổi từ môi trường giáo dục sang thực tiễn lao động. Theo Từ điển Tâm lý học

của Vũ Dũng (2008), kỹ năng được định nghĩa là năng lực vận dụng tri thức về phương thức hành động để thực hiện các nhiệm vụ cụ thể. Điều này có nghĩa rằng kỹ năng không chỉ đơn thuần là kiến thức lý thuyết mà còn bao gồm khả năng thực hành, ứng dụng vào thực tế nhằm giải quyết vấn đề một cách hiệu quả.

Bên cạnh đó, theo UNESCO (2017), kỹ năng là một tập hợp những năng lực có thể học hỏi, rèn luyện và phát triển để thực hiện tốt một công việc hoặc hoạt động nào đó. Ở góc độ thực tiễn, kỹ năng giúp sinh viên thích nghi với yêu cầu ngày càng cao của xã hội và thị trường lao động. Một nghiên cứu của Diễn đàn Kinh tế Thế giới (2023) chỉ ra rằng 85% công việc trong tương lai sẽ yêu cầu nhiều kỹ năng mềm hơn so với các kỹ năng chuyên môn. Đây là minh chứng rõ ràng về tầm quan trọng của kỹ năng trong sự phát triển của sinh viên.

Theo quan điểm của Katz (1974), kỹ năng được chia thành ba nhóm chính: kỹ năng kỹ thuật (technical skills), kỹ năng nhân sự (human skills) và kỹ năng tư duy (conceptual skills). Kỹ năng kỹ thuật liên quan đến việc sử dụng các công cụ, quy trình và kỹ thuật chuyên môn trong một lĩnh vực nhất định. Kỹ năng nhân sự đề cập đến khả năng giao tiếp, làm việc nhóm và hợp tác với những người khác. Trong khi đó, kỹ năng tư duy liên quan đến việc phân tích, đánh giá và giải quyết vấn đề ở mức độ hệ thống.

Tại Việt Nam, nghiên cứu của Phạm Minh Hạc (2001) về kỹ năng trong giáo dục cũng nhấn mạnh rằng kỹ năng không chỉ đơn thuần là việc học thuộc lòng hay làm theo hướng dẫn, mà quan trọng hơn là khả năng áp dụng linh hoạt kiến thức vào thực tế để đạt được hiệu quả cao trong công việc và cuộc sống. Ngoài ra, nghiên cứu của Nguyễn Văn Phương (2018) cũng khẳng định rằng kỹ năng có thể được hình thành thông qua việc trải nghiệm thực tế, điều này đặc biệt quan trọng đối với sinh viên trong quá trình học tập và nghiên cứu.

Nhìn từ góc độ quốc tế, nghiên cứu của Heckman & Kautz (2012) nhấn mạnh rằng kỹ năng không chỉ bao gồm năng lực chuyên môn mà còn bao gồm các yếu tố như tính kiên trì, động lực và khả năng quản lý bản thân. Điều này đồng nghĩa với việc một sinh viên có kỹ năng tốt không chỉ giỏi về chuyên môn mà còn phải có ý thức tự học, tự rèn luyện và khả năng thích nghi với môi trường thay đổi.

Từ những phân tích trên, nhóm tác giả đồng ý với quan điểm của UNESCO (2017) và Katz (1974) rằng kỹ năng là tập hợp những năng lực có thể học hỏi, rèn luyện và phát triển, đồng thời được chia thành nhiều nhóm khác nhau để phù hợp với từng bối cảnh cụ thể. Quan điểm này nhấn mạnh tính linh hoạt và ứng dụng thực tiễn của kỹ năng, đặc biệt trong bối cảnh giáo dục đại học và thị trường lao động ngày càng biến động. Vì vậy, việc phát triển kỹ năng không chỉ đơn thuần là trách nhiệm của mỗi cá nhân mà còn cần có sự hỗ trợ từ các chương trình đào tạo của các trường đại học cũng như sự đồng hành của doanh nghiệp trong việc rèn luyện kỹ năng thực tiễn cho sinh viên.

1.2.2. Một số vấn đề lý luận và các giai đoạn hình thành kỹ năng học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên

Kỹ năng học tập và nghiên cứu khoa học đóng vai trò quan trọng trong quá trình phát triển tri thức và tư duy của sinh viên. Trong môi trường đại học, sinh viên không chỉ tiếp thu kiến thức một cách thụ động mà còn phải chủ động tìm tòi, nghiên cứu và áp dụng vào thực tiễn. Kỹ năng học tập bao gồm khả năng tổ chức, lập kế hoạch và thực hiện việc tiếp thu tri thức một cách có hệ thống, hiệu quả. Trong khi đó, kỹ năng nghiên cứu khoa học liên quan đến việc vận dụng các phương pháp khoa học để thu thập, phân tích và xử lý thông tin nhằm giải quyết những vấn đề thực tiễn hoặc lý thuyết.

Theo nghiên cứu của Biggs (1999), kỹ năng học tập có thể được chia thành hai cấp độ: học tập bề mặt và học tập sâu. Học tập bề mặt là quá trình tiếp thu thông tin một cách thụ động, chủ yếu dựa trên việc ghi nhớ và nhắc lại kiến thức mà không có sự hiểu biết sâu sắc. Ngược lại, học tập sâu đòi hỏi sinh viên phải chủ động đặt câu hỏi, phân tích, tổng hợp và liên kết kiến thức với thực tế. Biggs nhấn mạnh rằng việc chuyển đổi từ học tập bề mặt sang học tập sâu có thể giúp sinh viên cải thiện hiệu suất học tập và tư duy phản biện.

Bên cạnh đó, theo nghiên cứu của Kuh (2008), những sinh viên có kỹ năng nghiên cứu khoa học tốt hơn thường có kết quả học tập cao hơn và cơ hội nghề nghiệp rộng mở hơn. Kuh nhấn mạnh rằng kỹ năng nghiên cứu khoa học không chỉ giúp sinh viên nâng cao khả năng tư duy độc lập mà còn hỗ trợ họ phát triển kỹ năng phân tích và đánh giá thông tin một cách khách quan.

Các giai đoạn hình thành kỹ năng học tập của sinh viên Quá trình hình thành kỹ năng học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên thường trải qua nhiều giai đoạn khác nhau. Dựa trên mô hình của Dreyfus & Dreyfus (1980), quá trình này có thể được chia thành năm giai đoạn chính. Ở giai đoạn đầu tiên – giai đoạn nhận thức, sinh viên mới bắt đầu tiếp xúc với môi trường học tập đại học và còn gặp nhiều khó khăn trong việc tổ chức và quản lý việc học. Theo khảo sát của Đại học Khoa học Xã hội và Nhân văn TP.HCM (2022), có đến 63% sinh viên năm nhất cho biết họ chưa biết cách ghi chép bài giảng hiệu quả, điều này ảnh hưởng trực tiếp đến khả năng tiếp thu kiến thức và phát triển tư duy.

Tiếp theo là giai đoạn thực hành, sinh viên bắt đầu áp dụng các phương pháp học tập và nghiên cứu nhưng chưa thực sự hiệu quả. Họ có thể biết cách tìm kiếm tài liệu, trích dẫn nguồn nhưng chưa thành thạo trong việc đánh giá tính chính xác của thông tin. Ở giai đoạn thành thạo, sinh viên có khả năng lập kế hoạch học tập một cách khoa học, biết cách tìm kiếm tài liệu chất lượng, tham gia vào các nhóm nghiên cứu và viết bài báo khoa học. Tuy nhiên, theo Bộ Giáo dục và Đào tạo (2021), chỉ có khoảng 30% sinh viên Việt Nam đạt được mức độ này khi tốt nghiệp. Điều này phản ánh thực trạng đáng báo động khi phần lớn sinh viên vẫn chưa có đủ kỹ năng để thực hiện nghiên cứu một cách chuyên sâu.

Ở những cấp độ cao hơn, sinh viên có thể đạt đến mức độ chuyên gia hoặc bậc thầy, nơi mà họ không chỉ nghiên cứu độc lập mà còn có thể dẫn dắt các nghiên cứu khoa học, đóng góp vào tri thức mới. Tuy nhiên, số lượng sinh viên đạt được cấp độ này là rất ít, chủ yếu là những người theo đuổi con đường học thuật hoặc tham gia các chương trình nghiên cứu chuyên sâu.

Từ những phân tích trên, có thể thấy rằng kỹ năng học tập và nghiên cứu khoa học không chỉ đơn thuần là việc tiếp thu kiến thức mà còn đòi hỏi một quá trình rèn luyện lâu dài. Sinh viên cần trải qua các giai đoạn từ nhận thức, thực hành đến thành thạo và chuyên môn hóa để có thể phát triển đầy đủ các năng lực cần thiết. Để đạt được điều này, nhà trường và giảng viên cần có sự hỗ trợ thông qua việc giảng dạy các phương pháp học tập hiệu quả, khuyến khích sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học ngay từ sớm và tạo điều kiện để sinh viên có môi trường thực hành nghiên cứu. Chỉ khi sinh

viên được trang bị tốt các kỹ năng này, họ mới có thể đáp ứng được yêu cầu của xã hội và phát triển một cách bền vững trong sự nghiệp tương lai.

1.2.3. Một số vấn đề lý luận về kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và NCKH của sinh viên

Kỹ năng làm việc nhóm là một trong những yếu tố quan trọng giúp sinh viên phát triển khả năng hợp tác, tư duy linh hoạt và giải quyết vấn đề một cách hiệu quả. Theo định nghĩa của David Johnson & Roger Johnson (2009), làm việc nhóm là khả năng phối hợp, chia sẻ trách nhiệm và tương tác với các thành viên khác nhằm đạt được mục tiêu chung. Kỹ năng này không chỉ quan trọng trong môi trường học tập mà còn là yếu tố quyết định sự thành công trong sự nghiệp sau này.

Theo nghiên cứu của Katzenbach & Smith (1993), làm việc nhóm hiệu quả không chỉ giúp tối ưu hóa hiệu suất làm việc mà còn tạo ra sự đổi mới và sáng tạo nhờ vào sự đóng góp đa dạng từ các thành viên. Tại Việt Nam, nghiên cứu của Nguyễn Thúy Vân (2022) tại Đại học Quốc gia Hà Nội chỉ ra rằng 56% sinh viên gặp khó khăn trong việc phân công công việc khi làm việc nhóm, và 72% sinh viên cảm thấy khó khăn khi xử lý xung đột nhóm.

Mặc dù có tầm quan trọng lớn, nhưng thực trạng tại Việt Nam cho thấy sinh viên vẫn chưa thực sự thành thạo trong kỹ năng này. Theo báo cáo của Đại học Kinh tế Quốc dân (2022), phần lớn sinh viên vẫn chưa được trang bị đầy đủ các kỹ năng cần thiết để làm việc nhóm hiệu quả, nguyên nhân chủ yếu đến từ sự thiếu kinh nghiệm thực tiễn, thiếu kỹ năng giao tiếp và sự chủ động trong làm việc nhóm.

Nhìn chung, việc phát triển kỹ năng làm việc nhóm là một yếu tố quan trọng giúp sinh viên không chỉ học tập hiệu quả mà còn sẵn sàng cho môi trường làm việc chuyên nghiệp. Để cải thiện tình hình, các trường đại học cần có chương trình đào tạo kỹ năng mềm song song với chuyên môn nhằm giúp sinh viên trang bị đầy đủ những yếu tố cần thiết để thành công trong môi trường làm việc ngày càng cạnh tranh. Đồng thời, sinh viên cũng cần chủ động tham gia các hoạt động nhóm, rèn luyện khả năng giao tiếp và học cách phối hợp với đồng đội để nâng cao hiệu quả làm việc nhóm.

Từ những lý luận nêu trên, nhóm nghiên cứu cho rằng kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên có thể được hiểu là: *“Tổng hợp các năng lực, hành vi và thái độ của sinh viên trong quá trình hợp tác với người khác nhằm cùng thực hiện một nhiệm vụ học thuật hoặc nghiên cứu cụ thể; trong đó bao gồm khả năng giao tiếp hiệu quả, phân công công việc hợp lý, hỗ trợ lẫn nhau, giải quyết mâu thuẫn, duy trì động lực nhóm và hướng đến mục tiêu chung một cách tích cực và chủ động.”*

Kỹ năng này không chỉ phản ánh khả năng phối hợp kỹ thuật mà còn là năng lực tổ chức, ứng xử và tư duy hệ thống. Trong bối cảnh học tập đại học và nghiên cứu khoa học, sinh viên thường phải thực hiện các đề tài nhóm, báo cáo chuyên đề, khóa luận tốt nghiệp hoặc dự án nghiên cứu, do đó đòi hỏi khả năng làm việc nhóm ở mức độ cao hơn, chuyên sâu hơn và có tổ chức hơn so với các hoạt động học tập thông thường.

Đặc điểm nổi bật của kỹ năng làm việc nhóm trong học thuật là:

Tính mục tiêu cao: Nhóm được hình thành với nhiệm vụ rõ ràng về học thuật hoặc nghiên cứu (ví dụ: thực hiện đề tài, trình bày học thuật, viết báo cáo khoa học).

Tính phân công rõ ràng: Mỗi thành viên thường đảm nhận một phần việc cụ thể, đòi hỏi sự phối hợp nhịp nhàng và liên tục.

Tính học thuật – nghiên cứu: Công việc trong nhóm không chỉ đơn thuần là hành chính hay quản lý mà mang hàm lượng tri thức cao, đòi hỏi tư duy phản biện và kỹ năng tổng hợp kiến thức.

Tính tự chủ – tương tác: Không có cấp quản lý điều hành trực tiếp, sinh viên phải tự duy trì kỷ luật làm việc, đưa ra quyết định chung, và xử lý các xung đột hoặc bất đồng khi phát sinh.

Tóm lại, kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học không chỉ là một năng lực mềm cần thiết, mà còn là cầu nối quan trọng giữa kiến thức lý thuyết và khả năng vận dụng thực tế, giữa thành tích học tập cá nhân và năng lực hợp tác chuyên môn trong tương lai nghề nghiệp. Đây cũng chính là mục tiêu mà nhiều chương trình

đào tạo hiện nay đang tích cực hướng tới thông qua các mô hình học phân tích hợp, học phân dự án và các hoạt động nghiên cứu sinh viên.

1.3. Vai trò, ý nghĩa của các mặt biểu hiện của kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và NCKH

Trong thời đại toàn cầu hóa và hội nhập quốc tế, kỹ năng làm việc nhóm đã trở thành một trong những yếu tố quan trọng, quyết định sự thành công của nhiều lĩnh vực, từ kinh doanh, sản xuất, đến giáo dục và nghiên cứu khoa học. Đặc biệt, trong môi trường học thuật của sinh viên, kỹ năng làm việc nhóm không chỉ là một nhu cầu mà còn là một yêu cầu tất yếu để thực hiện các nhiệm vụ phức tạp.

Nhiều nghiên cứu đã nhấn mạnh rằng làm việc nhóm hiệu quả giúp tăng cường sự gắn kết giữa các thành viên, thúc đẩy động lực cá nhân và cải thiện khả năng giải quyết vấn đề. Đặc biệt, trong môi trường Giáo dục Đại học, kỹ năng làm việc nhóm giúp sinh viên phát triển tư duy phản biện, giao tiếp hiệu quả và chuẩn bị tốt hơn cho công việc tương lai.

Kỹ năng làm việc nhóm được thể hiện qua nhiều khía cạnh cụ thể, bao gồm:

- Khả năng giao tiếp: Giao tiếp là yếu tố cốt lõi trong làm việc nhóm. Một nhóm chỉ có thể hoạt động hiệu quả khi các thành viên có khả năng truyền đạt ý tưởng rõ ràng, lắng nghe tích cực và đưa ra phản hồi mang tính xây dựng.

- Phân công công việc hợp lý: Một nhóm hiệu quả là nhóm biết cách phân chia nhiệm vụ một cách hợp lý, dựa trên năng lực và sở trường của từng thành viên. Điều này đòi hỏi kỹ năng lãnh đạo và quản lý nhóm để đảm bảo sự công bằng và hiệu quả.

- Giải quyết xung đột: Trong quá trình làm việc nhóm, xung đột là điều khó tránh khỏi. Khả năng giải quyết xung đột một cách linh hoạt và thấu hiểu sẽ giúp nhóm duy trì sự gắn kết và đạt được kết quả mong muốn.

- Khả năng hợp tác và hỗ trợ: Tinh thần hợp tác đòi hỏi mỗi thành viên phải sẵn sàng hỗ trợ đồng đội khi cần thiết, đồng thời không ngần ngại chia sẻ tài nguyên, kiến thức để cùng nhau hoàn thành mục tiêu chung.

1.3.1. Vai trò, ý nghĩa của kỹ năng làm việc nhóm trong học tập

Tăng cường hiệu quả học tập

Làm việc nhóm giúp sinh viên tiếp cận một vấn đề từ nhiều góc nhìn khác nhau, nhờ đó họ có thể mở rộng tư duy, tránh những định kiến cá nhân và tiếp thu kiến thức

một cách sâu sắc hơn. Khi làm việc nhóm, các thành viên sẽ thảo luận, phản biện lẫn nhau để tìm ra phương pháp giải quyết tối ưu cho bài tập hoặc dự án học tập.

Ngoài ra, thông qua việc chia sẻ thông tin và hỗ trợ nhau trong nhóm, sinh viên có thể bổ sung kiến thức còn thiếu, nhận được lời giải thích dễ hiểu hơn so với việc học một mình. Điều này đặc biệt quan trọng với các môn học mang tính ứng dụng hoặc đòi hỏi tư duy phân tích cao như toán học, khoa học tự nhiên hay nghiên cứu xã hội.

Làm việc nhóm cũng giúp sinh viên rèn luyện tư duy sáng tạo. Khi phải đối mặt với một vấn đề, nhóm sẽ cùng nhau đề xuất nhiều giải pháp khác nhau, từ đó kích thích sự sáng tạo và khả năng tư duy linh hoạt.

Một nghiên cứu tại Đại học Harvard cho thấy, sinh viên học tập theo nhóm có khả năng ghi nhớ kiến thức cao hơn 23% so với sinh viên học một mình. Vì thế, kỹ năng làm việc nhóm giúp sinh viên tiếp thu kiến thức toàn diện hơn, nâng cao tư duy phản biện và sáng tạo, từ đó tăng hiệu quả học tập và khả năng giải quyết vấn đề.

Phát triển kỹ năng giao tiếp

Làm việc nhóm không chỉ yêu cầu sinh viên hiểu vấn đề mà còn phải diễn đạt ý tưởng của mình một cách rõ ràng để các thành viên khác có thể hiểu và đồng thuận. Điều này giúp sinh viên cải thiện kỹ năng trình bày, từ cách diễn đạt logic, sử dụng ngôn ngữ cơ thể, đến cách sử dụng giọng điệu phù hợp.

Bên cạnh đó, kỹ năng lắng nghe tích cực cũng là một yếu tố quan trọng. Khi làm việc nhóm, sinh viên không chỉ nói mà còn phải biết lắng nghe ý kiến của người khác, tiếp nhận phản hồi một cách cởi mở và học cách xây dựng ý kiến dựa trên những gì nhóm đã thảo luận.

Ngoài ra, việc làm việc nhóm giúp rèn luyện khả năng đàm phán. Khi có sự bất đồng quan điểm, các thành viên phải học cách thương lượng, đưa ra lập luận thuyết phục và tìm kiếm giải pháp chung. Đây là một kỹ năng quan trọng không chỉ trong học tập mà còn trong môi trường làm việc sau này.

Kỹ năng giao tiếp bao gồm khả năng trình bày ý tưởng rõ ràng, lắng nghe tích cực, đàm phán và thuyết phục. Đây là những yếu tố quan trọng giúp sinh viên trao đổi thông tin một cách hiệu quả trong học tập và công việc. Trong một khảo sát với 500 sinh viên đại học tại TP. Hồ Chí Minh, 65% sinh viên cho rằng làm việc nhóm giúp họ cải thiện khả năng diễn đạt ý tưởng rõ ràng hơn. Làm việc nhóm giúp sinh viên cải thiện kỹ

năng giao tiếp, từ cách diễn đạt ý tưởng, lắng nghe tích cực đến đàm phán và thuyết phục. Điều này không chỉ hỗ trợ trong học tập mà còn giúp sinh viên chuẩn bị tốt hơn cho môi trường làm việc thực tế.

Tăng khả năng hợp tác và trách nhiệm cá nhân

Mỗi thành viên trong nhóm đều có vai trò riêng và cần hoàn thành công việc đúng thời hạn để đảm bảo tiến độ chung. Điều này giúp sinh viên rèn luyện tinh thần trách nhiệm và ý thức kỷ luật. Nếu một cá nhân làm việc thiếu trách nhiệm, nhóm sẽ bị ảnh hưởng, từ đó tạo ra áp lực buộc sinh viên phải có trách nhiệm hơn với phần việc của mình.

Làm việc nhóm cũng giúp sinh viên hiểu được giá trị của sự hợp tác. Khi cùng nhau làm việc, sinh viên học cách tôn trọng quan điểm của người khác, hỗ trợ đồng đội khi cần và sẵn sàng điều chỉnh để đạt được mục tiêu chung. Đây là kỹ năng quan trọng khi làm việc trong các tổ chức hoặc doanh nghiệp, nơi mà sự hợp tác quyết định hiệu suất làm việc.

Ngoài ra, kỹ năng làm việc nhóm giúp sinh viên học cách giải quyết xung đột. Bất kỳ nhóm nào cũng có thể xảy ra mâu thuẫn, nhưng việc học cách thương lượng và tìm kiếm giải pháp chung sẽ giúp sinh viên phát triển khả năng xử lý tình huống một cách chuyên nghiệp.

Làm việc nhóm giúp sinh viên nâng cao tinh thần trách nhiệm, hiểu được giá trị của sự hợp tác và rèn luyện kỹ năng giải quyết xung đột. Những điều này không chỉ có lợi trong học tập mà còn là những kỹ năng quan trọng trong công việc và cuộc sống. Một nhóm sinh viên tại Đại học RMIT Việt Nam khởi nghiệp với dự án ứng dụng hỗ trợ tâm lý cho sinh viên. Khi làm việc nhóm, họ học cách tôn trọng nhiệm vụ của nhau, đảm bảo tiến độ và giúp đỡ khi cần thiết. Kết quả, dự án của họ được Quỹ khởi nghiệp trẻ tài trợ 200 triệu đồng vì tính khả thi cao. Mỗi thành viên trong nhóm có trách nhiệm với phần việc của mình. Điều này giúp họ rèn luyện tính kỷ luật, tinh thần trách nhiệm và khả năng phối hợp với người khác.

Sẵn sàng với môi trường làm việc trong tương lai

Trong môi trường doanh nghiệp, hầu hết các công việc đều đòi hỏi sự phối hợp giữa nhiều bộ phận khác nhau. Sinh viên có kỹ năng làm việc nhóm sẽ có lợi thế khi

tham gia vào thị trường lao động vì họ đã quen với việc phân công công việc, giao tiếp hiệu quả và làm việc theo mục tiêu chung.

Bên cạnh đó, các doanh nghiệp đánh giá cao ứng viên có khả năng làm việc nhóm, vì họ có thể thích nghi nhanh chóng, xử lý tốt các tình huống phát sinh và làm việc hiệu quả trong một tập thể. Một nhân viên có kỹ năng làm việc nhóm tốt cũng dễ dàng thăng tiến trong sự nghiệp, vì họ có thể quản lý và dẫn dắt đội nhóm một cách hiệu quả.

Hơn nữa, trong bối cảnh toàn cầu hóa và công nghệ phát triển nhanh chóng, làm việc nhóm không chỉ giới hạn trong phạm vi trực tiếp mà còn có thể là làm việc nhóm từ xa. Do đó, sinh viên cần trang bị kỹ năng làm việc nhóm trực tuyến, sử dụng các công cụ hỗ trợ để phối hợp hiệu quả với đồng nghiệp ở nhiều địa điểm khác nhau.

Làm việc nhóm không chỉ giúp sinh viên chuẩn bị tốt hơn cho công việc tương lai mà còn giúp họ có lợi thế cạnh tranh trong môi trường lao động. Những kỹ năng này giúp sinh viên dễ dàng hòa nhập vào môi trường doanh nghiệp, nâng cao cơ hội thăng tiến và phát triển sự nghiệp. Tại một công ty phần mềm ở Việt Nam, một nhân viên mới không quen làm việc nhóm gặp khó khăn trong việc phối hợp với đồng nghiệp, khiến tiến độ dự án bị trì hoãn. Trong khi đó, những nhân viên đã từng có kinh nghiệm làm việc nhóm khi còn đi học dễ dàng hòa nhập với công việc và đạt hiệu suất cao hơn 30%. Do đó, Sinh viên có kỹ năng làm việc nhóm sẽ có lợi thế trong môi trường làm việc thực tế, giúp họ thích nghi nhanh hơn, làm việc hiệu quả hơn và có cơ hội thăng tiến tốt hơn.

1.3.2. Vai trò, ý nghĩa của kỹ năng làm việc nhóm trong NCKH sinh viên

Hỗ trợ nghiên cứu đa chiều và chuyên sâu

Trong một nhóm nghiên cứu, mỗi thành viên thường có chuyên môn và cách tiếp cận khác nhau, từ đó giúp khai thác vấn đề từ nhiều góc độ. Điều này giúp nghiên cứu trở nên đầy đủ, toàn diện và khách quan hơn.

Làm việc nhóm cũng giúp sinh viên học hỏi lẫn nhau, bổ sung kiến thức chuyên môn mà cá nhân có thể chưa nắm vững. Một nhóm có sự kết hợp giữa các chuyên ngành khác nhau như công nghệ, kinh tế, y học, tâm lý học sẽ tạo ra những nghiên cứu có chiều sâu hơn.

Làm việc nhóm trong nghiên cứu khoa học giúp sinh viên khai thác thế mạnh chuyên môn của từng thành viên, mở rộng góc nhìn và tạo ra nghiên cứu toàn diện, có giá trị thực tiễn cao hơn

Tối ưu hóa quá trình nghiên cứu

Một nghiên cứu khoa học thường bao gồm nhiều giai đoạn như tìm kiếm tài liệu, thu thập dữ liệu, xử lý số liệu, viết báo cáo, trình bày kết quả. Nếu một cá nhân làm tất cả, công việc sẽ mất nhiều thời gian và dễ xảy ra sai sót.

Làm việc nhóm giúp phân chia công việc hợp lý, đảm bảo từng thành viên tập trung vào phần việc mà họ làm tốt nhất. Điều này giúp tiết kiệm thời gian, tối ưu hóa hiệu suất và đảm bảo chất lượng nghiên cứu cao hơn.

Nếu một cá nhân thực hiện tất cả các công đoạn, công việc sẽ bị quá tải, mất nhiều thời gian và dễ mắc sai sót. Trong khi đó, khi làm việc nhóm, mỗi người có thể tập trung vào thế mạnh của mình, giúp nghiên cứu diễn ra nhanh chóng, hiệu quả hơn.

Cải thiện khả năng quản lý thời gian và dự án

Quản lý thời gian là một yếu tố quyết định sự thành công của một dự án nghiên cứu. Khi làm việc nhóm, sinh viên cần biết cách lập kế hoạch, theo dõi tiến độ và điều chỉnh chiến lược khi cần thiết để đảm bảo nghiên cứu đi đúng hướng.

Nghiên cứu khoa học yêu cầu quản lý thời gian và lập kế hoạch chặt chẽ để tránh chậm tiến độ hoặc bỏ sót dữ liệu quan trọng. Khi làm việc nhóm, sinh viên có thể:

- Lập kế hoạch rõ ràng với các mốc thời gian cụ thể.
- Theo dõi tiến độ công việc để điều chỉnh khi cần.
- Phân bổ thời gian hợp lý, tránh tình trạng quá tải vào giai đoạn cuối.

Thúc đẩy tư duy phản biện và sáng tạo

Tư duy phản biện (critical thinking) là khả năng phân tích, đánh giá và đặt câu hỏi về một vấn đề để tìm ra sự thật khách quan, tránh các sai lầm tư duy, thiên kiến hoặc thông tin sai lệch. Khi làm việc nhóm, sinh viên có cơ hội lắng nghe nhiều quan điểm khác nhau, tranh luận và bảo vệ ý kiến của mình, từ đó phát triển tư duy phản biện. Một nghiên cứu khoa học không chỉ cần thu thập dữ liệu mà còn phải có tư duy phản biện mạnh mẽ để đánh giá tính chính xác và ý nghĩa của kết quả. Làm việc nhóm giúp sinh viên tranh luận, phân tích, phản biện và mở rộng ý tưởng nghiên cứu, từ đó nâng cao tính sáng tạo.

Làm việc nhóm giúp sinh viên rèn luyện tư duy phản biện, sáng tạo và khả năng giải quyết vấn đề, từ đó nâng cao chất lượng nghiên cứu.

1.4. Một số yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên

Có nhiều yếu tố ảnh hưởng đến sự hình thành kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên. Trong phạm vi đề tài này, chúng tôi nghiên cứu một số yếu tố mà theo quan sát và điều tra thử cho thấy đây là các yếu tố chủ quan và khách quan có tác động nhiều nhất đến sự hình thành kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên. Nhóm các yếu tố chủ quan gồm:

Nhận thức của sinh viên về sự cần thiết của kỹ năng học tập theo nhóm trong đào tạo tín chỉ, động cơ học tập, tính chủ động tự giác của sinh viên. Nhóm các yếu tố khách quan bao gồm: giáo dục gia đình, phương pháp giảng dạy của giảng viên, tổ chức đào tạo của nhà trường, cơ sở vật chất phục vụ học tập.

1.4.1 Yếu tố chủ quan

Nhận thức của sinh viên về sự cần thiết về việc hình thành kỹ năng làm việc nhóm hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên.

Trong môi trường học tập và nghiên cứu khoa học, kỹ năng làm việc nhóm đóng vai trò quan trọng, là công cụ hỗ trợ hiệu quả giúp sinh viên đạt được mục tiêu học thuật và phát triển năng lực nghiên cứu. Nhận thức đúng đắn về sự cần thiết của kỹ năng này là yếu tố nền tảng để thúc đẩy sự chủ động, tích cực trong việc rèn luyện và ứng dụng vào thực tế.

Làm việc nhóm trong học tập giúp sinh viên tiếp cận kiến thức đa chiều, phát triển khả năng tư duy phản biện thông qua việc trao đổi ý kiến và chia sẻ quan điểm. Trong nghiên cứu khoa học, kỹ năng này hỗ trợ sinh viên phối hợp chặt chẽ với các thành viên để giải quyết những vấn đề phức tạp, từ khâu lên ý tưởng, thu thập dữ liệu, đến phân tích và trình bày kết quả.

Những yếu tố then chốt nhấn mạnh tầm quan trọng của làm việc nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học bao gồm:

Hiệu quả học tập cao hơn: Khi làm việc nhóm, sinh viên có thể học hỏi lẫn nhau, cải thiện kiến thức và kỹ năng thông qua quá trình công tác.

Thúc đẩy sự sáng tạo trong nghiên cứu: Mỗi thành viên trong nhóm đều đóng góp góc nhìn riêng, giúp tạo ra các ý tưởng đột phá và giải pháp tối ưu cho các vấn đề khoa học.

Phát triển kỹ năng mềm: Làm việc nhóm rèn luyện kỹ năng giao tiếp, quản lý thời gian và phân công công việc, những yếu tố cần thiết cho việc nghiên cứu chuyên sâu.

Nhận thức rõ ràng làm việc nhóm không chỉ là một yêu cầu mà còn là một chiến lược quan trọng trong học tập và nghiên cứu khoa học sẽ giúp sinh viên xem kỹ năng này như một phần thiết yếu trong hành trình học thuật của mình. Chính nhận thức này sẽ thúc đẩy sinh viên tận dụng tối đa những lợi ích mà làm việc nhóm mang lại, từ đó nâng cao chất lượng học tập và đóng góp tích cực vào các hoạt động nghiên cứu khoa học.

- Mục đích làm việc theo nhóm của sinh viên:

Dưới góc độ tâm lý học, mục đích là toàn bộ các yếu tố thúc đẩy và định hướng cho hoạt động của con người, giúp họ đạt được những giá trị cá nhân hoặc xã hội. Mục đích làm việc theo nhóm của sinh viên gắn liền với nhu cầu, mong muốn và định hướng hoạt động học tập, ảnh hưởng sâu sắc đến sự hình thành và phát triển kỹ năng học tập nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học.

Động cơ học tập đóng vai trò quan trọng trong việc duy trì và thúc đẩy sinh viên học tập. Khi sinh viên nhận thức được ý nghĩa và vai trò của kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học, họ sẽ có động lực để nỗ lực tìm hiểu, học hỏi và tích lũy kinh nghiệm. Ngược lại, nếu động cơ không rõ ràng hoặc không đúng đắn, sinh viên dễ trở nên bị động, bỏ dở nhiệm vụ học tập khi gặp khó khăn, dẫn đến kỹ năng học tập nhóm không được rèn luyện thường xuyên và ở mức độ yếu.

Vì vậy, việc xây dựng động cơ học tập đúng đắn và nhận thức rõ ràng về vai trò của kỹ năng làm việc nhóm là nền tảng để sinh viên đạt được hiệu quả học tập cao hơn. Điều này không chỉ giúp duy trì hoạt động học tập mà còn tạo cơ hội để sinh viên nâng cao kỹ năng, đáp ứng tốt các yêu cầu trong nghiên cứu khoa học và cuộc sống thực tiễn.

- Tính chủ động, tự giác của sinh viên

Một điều kiện nữa không kém phần quan trọng là tính tự giác của sinh viên, đặc biệt trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học. Đây là yếu tố quyết định tới việc hình thành và phát triển kỹ năng học tập theo nhóm của họ. Khi người sinh viên có nhu

cầu hình thành một kỹ năng nào đó thì họ sẽ tích cực học tập, rèn luyện, lúc đó kỹ năng sẽ được hình thành nhanh chóng. Vì vậy, muốn sinh viên tự giác, tích cực trong việc hình thành kỹ năng thì cần hình thành ở họ nhu cầu luyện tập, bằng cách cần giúp cho họ hiểu về hoạt động học tập theo nhóm nói chung, lợi ích học tập theo nhóm có thể mang lại cho họ, tiềm năng làm việc theo nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học, và để phát huy những lợi ích đó họ cần có những kỹ năng gì...

1.4.2 Yếu tố khách quan

Giáo dục gia đình

Giáo dục gia đình là nền tảng đầu tiên giúp trẻ hình thành nên những nhân tố quan trọng của kỹ năng hợp tác và làm việc nhóm. Ngay từ bé, trong môi trường gia đình đã bắt đầu giáo dục trẻ biết nhường nhịn, biết chia sẻ các đồ chơi, đồ ăn cho anh chị em, bạn bè thì ở trẻ sẽ dần dần hình thành được ý thức về hợp tác và chia sẻ lẫn nhau. Đặc biệt, trong gia đình, các công việc nhà luôn được cả nhà chung tay cùng dọn dẹp nhà cửa, cùng nấu ăn... từ đó hình thành ở trẻ cách hợp tác và tôn trọng mọi người trong công việc. Thêm vào đó, gia đình cũng tạo điều kiện cho trẻ giao lưu, vui chơi cùng các bạn khác sẽ là điều kiện tốt cho trẻ được trải nghiệm và luyện tập các kỹ năng hợp tác. Hơn nữa, đến tuổi đi học, việc bố mẹ khuyến khích con tham gia học nhóm kèm theo sự hướng dẫn, động viên, kiểm tra kết quả học nhóm của con cũng sẽ giúp trẻ ý thức được việc học nhóm mà hình thành được kỹ năng học nhóm. Ngược lại, nếu môi trường gia đình chỉ giữ trẻ trong mối quan hệ gia đình mà ít cho trẻ cơ hội vui chơi, giao lưu với bạn bè sẽ hạn chế khả năng thích nghi, giao tiếp, hòa nhập với bạn. Ngoài ra, trong các mối quan hệ nếu trẻ có ít cơ hội được chia sẻ, nhường nhịn người khác thì sẽ dần dần hình thành ở trẻ ý nghĩ ích kỉ, coi mình là nhất... Đây chính là những rào cản tâm lý khiến trẻ nhỏ khó có thể hình thành được kỹ năng học tập theo nhóm ở mức độ cao.

Từ những phân tích trên có thể thấy gia đình đóng vai trò quan trọng đến sự hình thành và phát triển kỹ năng hợp tác, học nhóm ở trẻ. Giáo dục gia đình vì vậy là nền tảng để trẻ hình thành kỹ năng làm việc nhóm trong học tập nói riêng và cả những kỹ năng làm việc nhóm trong cuộc sống nói chung.

Phương pháp giảng dạy của giảng viên

Quá trình dạy học là mối quan hệ tương tác hai chiều của 03 thành phần: thầy, trò, thông tin trong dạy và học. Trước đây, dạy học là truyền thụ kiến thức, kỹ năng,

phẩm chất cho sinh viên, lấy kiến thức, kỹ năng đào tạo cho sinh viên làm chính. Ngày nay, dạy học đã thay đổi thành dạy cách học (cách chiếm lĩnh kiến thức, kỹ năng, phẩm chất) do bùng nổ thông tin, không thể dạy hết được. Như vậy, sinh viên dưới sự hướng dẫn dạy cách học của giảng viên tự điều khiển hoạt động học tập của mình, hoàn toàn chủ động cả về phương pháp, kế hoạch và tiến độ thực hiện kế hoạch học tập. Hoạt động học tập của sinh viên luôn có mối quan hệ biện chứng và thống nhất với hoạt động dạy của người giảng viên. Những cố gắng thay đổi mạnh mẽ phương pháp giảng dạy của đội ngũ giảng viên để đáp ứng đào tạo theo tín chỉ, để chuẩn bị cho sinh viên những kỹ năng thực hiện những nhiệm vụ phức tạp mà họ có thể gặp trong thực tế hoạt động học tập. Giảng viên phát huy tính chủ động, tích cực của người học, đưa họ tiếp cận kiến thức được nêu ra trong đề cương môn học bằng nhiều hình thức khác nhau như thuyết trình, thảo luận, làm bài tập, thực hành, thực tập. Điều này có tác động không nhỏ đến tư tưởng và tự ý thức của sinh viên trong rèn luyện, nâng cao kỹ năng học tập theo nhóm của sinh viên. Vì vậy, chỉ trong sự tác động qua lại tích cực giữa thầy và trò trong quá trình dạy học mới có thể rèn luyện kỹ năng học tập theo nhóm của sinh viên trong hoạt động

Tổ chức đào tạo của nhà trường:

Bản chất của hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học trong môi trường đại học hiện đại, đặc biệt tại HUMG, đòi hỏi sinh viên phải chủ động xây dựng mục tiêu và tự định hướng quá trình học tập của mình. Sự chủ động này không chỉ thể hiện trong việc lựa chọn môn học mà còn trong cách sinh viên tiếp cận và chiếm lĩnh kiến thức, kỹ năng. Do đó, nhà trường đóng vai trò quan trọng trong việc tạo điều kiện và hỗ trợ sinh viên thực hiện kế hoạch học tập cá nhân hóa. Việc cung cấp thông tin đa dạng, hướng dẫn tiếp cận các nguồn tài liệu và đưa ra nhiều giải pháp học tập trong suốt quá trình đào tạo là yếu tố then chốt.

Nội dung chương trình đào tạo của HUMG có ảnh hưởng đáng kể đến khả năng tự quản lý học tập và phát triển các kỹ năng mềm của sinh viên, trong đó có kỹ năng làm việc nhóm. Nếu chương trình đào tạo theo hướng phát triển một khối kiến thức đơn lẻ và thiếu sự liên kết, không cung cấp thông tin về các hoạt động học tập đa dạng trong suốt quá trình đào tạo, sẽ gây khó khăn trong việc thúc đẩy sinh viên phát triển các kỹ năng cần thiết cho học tập và nghiên cứu, đặc biệt là kỹ năng làm việc nhóm.

Ngoài ra, phương pháp và hình thức đào tạo được áp dụng tại HUMG, cách thức đánh giá kết quả học tập đối với từng môn học, ngành học, trình độ đào tạo, cũng như vai trò của cố vấn học tập, đều có tác động không nhỏ đến việc hình thành và phát triển kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên. Việc tạo ra các hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học mang tính hợp tác, khuyến khích sinh viên trao đổi, thảo luận và cùng nhau giải quyết vấn đề sẽ là tiền đề quan trọng để rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm hiệu quả.

Cơ sở vật chất phục vụ giảng dạy và học tập của Nhà trường

Một yếu tố then chốt ảnh hưởng đến hiệu quả học tập của sinh viên HUMG, đặc biệt trong việc rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm, chính là các điều kiện phục vụ giảng dạy và học tập. Những điều kiện này bao gồm cơ sở vật chất như giảng đường, thư viện với nguồn tài liệu phong phú (sách, giáo trình, tài liệu tham khảo), phòng thí nghiệm được trang bị hiện đại, và các trang thiết bị dạy học hỗ trợ. Bên cạnh đó, các công cụ công nghệ như máy chiếu, micro, hệ thống email, mạng Internet tốc độ cao và máy tính cho cả giảng viên, sinh viên và phòng đào tạo đóng vai trò thiết yếu trong việc thực hiện các hoạt động giáo dục đào tạo và trao đổi thông tin một cách thuận lợi. Đây chính là nền tảng vật chất mà HUMG cần đảm bảo để hỗ trợ tối đa hoạt động học tập và tạo môi trường thuận lợi cho việc phát triển kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên.

Tóm lại, việc nhận thức rõ mức độ ảnh hưởng của từng yếu tố, bao gồm cả cơ sở vật chất và các công cụ hỗ trợ, sẽ là cơ sở quan trọng để sinh viên HUMG chủ động tìm ra các phương pháp học tập hiệu quả. Đồng thời, sinh viên cũng có thể đưa ra những đề xuất, kiến nghị với giảng viên và nhà trường nhằm hạn chế những ảnh hưởng tiêu cực và phát huy những yếu tố tích cực, từ đó ngày một nâng cao kỹ năng làm việc nhóm, một kỹ năng vô cùng quan trọng trong học tập, nghiên cứu khoa học và sự nghiệp tương lai.

Chương 2:

Thực trạng kỹ năng làm việc nhóm và các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên HUMG.

2.1. Giới thiệu chung về HUMG

Trường Đại học Mỏ- Địa Chất (tiếng anh: Hanoi University of Mining and Geology, gọi tắt là HUMG) được thành lập năm 1966, là trường đại học đa ngành định hướng ứng dụng, đào tạo cán bộ Khoa học kỹ thuật trình độ đại học và trên đại học về các lĩnh vực: Dầu khí, Xây dựng, Công nghệ thông tin, Cơ khí, Tự động hóa, Khai thác tài nguyên khoáng sản, Bảo vệ môi trường, Đo đạc lãnh thổ lãnh hải, Quản lý đất đai, Kinh tế, Quản trị kinh doanh, Kế toán... Ra đời trong hoàn cảnh đất nước còn chiến tranh, các cán bộ công chức và sinh viên nhiều thế hệ của Nhà trường đã khắc phục, phấn đấu bền bỉ vượt qua mọi khó khăn, gian khổ, thiếu thốn và đã hoàn thành xuất sắc nhiệm vụ được giao. Qua 53 năm xây dựng và phát triển, trường đã đào tạo được gần 80 nghìn kỹ sư, thạc sĩ, tiến sĩ có trình độ cao và đã trở thành những cán bộ khoa học đầu ngành, cán bộ quản lý có chuyên môn cao của đất nước. Với mục tiêu tiếp tục khẳng định vai trò, vị trí của một trường đại học đặc thù trong nước và khu vực, trở thành trung tâm đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng cao về các lĩnh vực Mỏ, Địa Chất, Dầu khí, Trắc địa-bản đồ, đa dạng hóa ngành nghề đào tạo, đẩy mạnh các chương trình nghiên cứu và chuyển giao công nghệ, đáp ứng nhu cầu xã hội, phục vụ sự nghiệp Công nghiệp hóa, Hiện đại hóa đất nước, từng bước gia nhập và hội nhập quốc tế. Trường Đại học Mỏ Địa Chất ngày một chú trọng và nâng cao chất lượng đào tạo, các nội dung chương trình liên tục được cải tiến, cập nhật, đổi mới và áp dụng có hiệu quả. Đa số sinh viên ra trường đều có hoài bão, tự lập, năng động và có việc làm ổn định. Đội ngũ nhà giáo và cán bộ quản lý giáo dục được đào tạo, bồi dưỡng, nâng cao trình độ. Cơ sở vật chất, trang thiết bị dạy học ở các cấp bậc học đã được cải thiện, nâng cấp, đổi mới, bổ sung đáng kể. Về công tác xã hội hóa giáo dục và công bằng xã hội trong giáo dục cũng được cải thiện và cân đối giữa các vùng, miền. Bên cạnh đó, trường còn không ngừng mở rộng hợp tác quốc tế về đào tạo đại học, sau đại học, nghiên cứu khoa học, cung ứng dịch vụ, tư vấn, liên kết phối hợp đào tạo bằng tiếng nước ngoài với các trường đại học uy tín trong khu vực và thế giới, phát triển các ngành và chuyên ngành mới nghiên cứu về biển, môi trường, các ngành giao thoa giữa công nghệ khai thác, chế biến và sử dụng hợp lý tài nguyên của đất nước; xây dựng một số viện nghiên cứu chuyên ngành trong Nhà trường, củng cố và hoàn thiện cơ sở đào tạo chính quy ngoài trường, quy hoạch và xây dựng trường hiện đại, tiên tiến có hệ thống phòng học đa năng, hệ thống phục vụ đào tạo hoàn chỉnh tầm cỡ quốc gia và trở thành cơ sở đào tạo đại học đa ngành, đa lĩnh

vực theo hệ thống tín chỉ, đáp ứng nhu cầu xã hội, hội nhập khu vực và thế giới. Phần đầu đến năm 2030 trở thành trường đại học nghiên cứu có thương hiệu trong nước và khu vực. Khẩu hiệu hành động **“Tự chủ - Đổi mới – Chất lượng cao”** và **“Tất cả vì sinh viên”**

2.1.1. Khái quát về quy mô đào tạo và ngành nghề đào tạo

a. Quy mô đào tạo

Quy mô đào tạo năm học 2023 -2024 được thể hiện qua bảng sau:

Bảng 2.1: Quy mô đào tạo các hệ năm 2022 - 2023, 2023 - 2024

STT	Hệ đào tạo	Năm học				Chênh lệch	
		2022 - 2023	%	2023 - 2024	%	+/-	%
1	Đại học	16.821	84,55%	15.096	87,70%	-1.725	3,14%
2	Liên thông	340	1,71%	92	0,53%	-248	-1,17%
3	Vừa làm vừa học	1.506	7,57%	1.185	6,88%	-321	-0,69%
4	Văn bằng hai	77	0,39%	0	0,00%	-77	-0,39%
5	Cao đẳng	66	0,33%	15	0,09%	-51	-0,24%
6	Cao học	980	4,93%	731	4,25%	-249	-0,68%
7	Nghiên cứu sinh	104	0,52%	95	0,55%	-9	0,03%
8	Tổng	19.894	100,00%	17.214	100,00%	-2.680	0,00%

(Nguồn: Báo cáo công tác đào tạo năm học 2022 -2023 và 2023-2024 của Phòng Đào tạo Đại học – Trường Đại học Mở- Địa chất)

Qua bảng 2.1 có thể thấy quy mô các hệ đào tạo năm học 2023 - 2024 so với năm học 2022 - 2023 đều giảm, do quy mô đa số các bậc đào tạo đều giảm.

Tổng số sinh viên bậc đại học năm học 2023 - 2024 là 15.096 sinh viên, giảm 1.725 sinh viên so với năm học 2022 - 2023, hệ đào tạo vừa làm vừa học giảm gần 0,7 %, hệ cao đẳng giảm nhẹ 0,24%. Đặc biệt, trong năm học 2023 - 2024, Nhà trường không tuyển sinh đào tạo hệ văn bằng hai. Quy mô đào tạo bậc đại học hệ vừa làm vừa

học của Nhà trường giảm theo chủ trương của Bộ GD&ĐT, giảm chỉ tiêu hệ vừa học vừa làm, chú trọng đến quy mô đào tạo sau đại học và liên thông các bậc học.

Bảng 2.2: Quy mô của các hệ đào tạo chính quy theo Khoa năm học 2023 - 2024

Khoa	ĐH	CD	LT	CH	NCS	Tổng
Khoa Cơ - Điện	2.787	0	1	40	9	2.837
Khoa Công nghệ thông tin	4.144	4	1	23	0	4.172
Khoa Dầu khí và Năng lượng	506	0	2	39	11	558
Khoa Khoa học cơ bản	60	0	0	0	0	60
Khoa Khoa học - Kỹ thuật địa chất	434	0	2	22	11	469
Khoa Kinh tế - Quản trị kinh doanh	4.663	0	3	195	12	4.873
Khoa Mỏ	368	7	14	9	10	408
Khoa Môi trường	303	0	0	32	6	341
Khoa Trắc địa - Bản đồ và Quản lý đất đai	931	4	27	280	31	1.273
Khoa Xây dựng	900	0	42	91	5	1.038
Tổng	15.096	15	92	731	95	16.029

(Nguồn: Báo cáo công tác đào tạo năm học 2023 - 2024
của Phòng Đào tạo Đại học - Trường ĐH Mỏ - Địa chất)

b. Ngành nghề đào tạo

Trường Đại học Mỏ-Địa chất hiện có 47 ngành nghề đào tạo, với nhiều ngành nghề đào tạo chủ lực và có uy tín.

Bảng 2.3: Ngành đào tạo tại Trường Đại học Mỏ - Địa chất

Ngành đào tạo	Ngành đào tạo
----------------------	----------------------

Công nghệ kỹ thuật hoá học	Kỹ thuật Robot (Kỹ thuật Robot và Trí tuệ nhân tạo)
Kỹ thuật hoá học (Chương trình tiên tiến)	Kỹ thuật điện
Kỹ thuật Địa vật lý	Công nghệ Kỹ thuật điện, điện tử
Quản lý phân tích dữ liệu khoa học trái đất	Kỹ thuật cơ khí
Kỹ thuật dầu khí	Kỹ thuật Ô tô
Kỹ thuật khí thiên nhiên	Kỹ thuật cơ điện tử
Công nghệ số trong thăm dò và khai thác tài nguyên thiên nhiên	Kỹ thuật cơ khí động lực
Kỹ thuật địa chất	Kỹ thuật xây dựng
Địa chất học	Xây dựng công trình ngầm thành phố và hệ thống tàu điện ngầm
Địa kỹ thuật xây dựng	Kỹ thuật xây dựng công trình giao thông
Du lịch địa chất	Quản lý xây dựng
Kỹ thuật tài nguyên nước	Kỹ thuật môi trường
Đá quý, đá mỹ nghệ	Quản lý Tài nguyên và môi trường
Kỹ thuật trắc địa - bản đồ	Quản trị kinh doanh
Quản lý đất đai	Kế toán
Địa tin học	Tài chính – Ngân hàng
Quản lý phát triển đô thị và Bất động sản	Quản lý công nghiệp
Kỹ Thuật Mỏ	Hóa dược
Kỹ thuật tuyển khoáng	Ngôn ngữ Trung Quốc
An toàn, vệ sinh lao động	Kỹ thuật vật liệu
Công nghệ thông tin	Quản lý đô thị và công trình
Khoa học dữ liệu	Kỹ thuật không gian
Kỹ thuật điều khiển và tự động hoá	Quản lý tài nguyên khoáng sản
	Ngôn ngữ Anh

(Nguồn: Trang web humg.edu.vn – Trường ĐH Mỏ- Địa chất)

2.1.2. Khái quát về hoạt động học tập và rèn luyện của sinh viên Trường Đại học Mỏ - Địa chất.

Trong thời gian vừa qua, Trường Đại học Mỏ - Địa chất đã chuyển hướng đào tạo theo hướng phát triển của sinh viên về học tập và rèn luyện thông qua tăng cường đầu tư đổi mới phương pháp giáo dục theo hướng phát triển năng lực sinh viên để khuyến khích tích cực tự giác học tập; tạo ra môi trường tự học lý tưởng cho sinh viên học tập và rèn luyện; tổ chức nhiều hoạt động phong trào đoàn thể giúp sinh viên hoàn thiện các kỹ năng mềm. Ngoài ra, Nhà trường còn tập trung hoàn thiện hệ thống cơ sở vật chất, hệ thống thư viện, hoàn thiện chương trình đào tạo theo hướng chuyên sâu, tổ chức các sự kiện hấp dẫn được nhiều sinh viên hưởng ứng đã đáp ứng được nhu cầu nguồn nhân lực chất lượng cao của xã hội.

Về học tập, trong học kì vừa qua, có thể nhận thấy số lượng sinh viên có kết quả học tập dưới trung bình ở đa số các Khoa đều cao, số lượng sinh viên này luôn cao hơn số lượng sinh viên học giỏi, xuất sắc. Đặc biệt, khoa Cơ - Điện luôn là khoa có số sinh viên học lực dưới trung bình cao hơn nhiều so với sinh viên học lực Xuất sắc và Giỏi. Khoa Kinh tế & QTKD và Khoa Công nghệ thông tin là 2 Khoa có số lượng sinh viên Xuất sắc, Giỏi, Khá cao nhất trong tất cả các Khoa. Đây cũng 2 Khoa có tổng số lượng sinh viên cao nhất năm học 2023 - 2024.

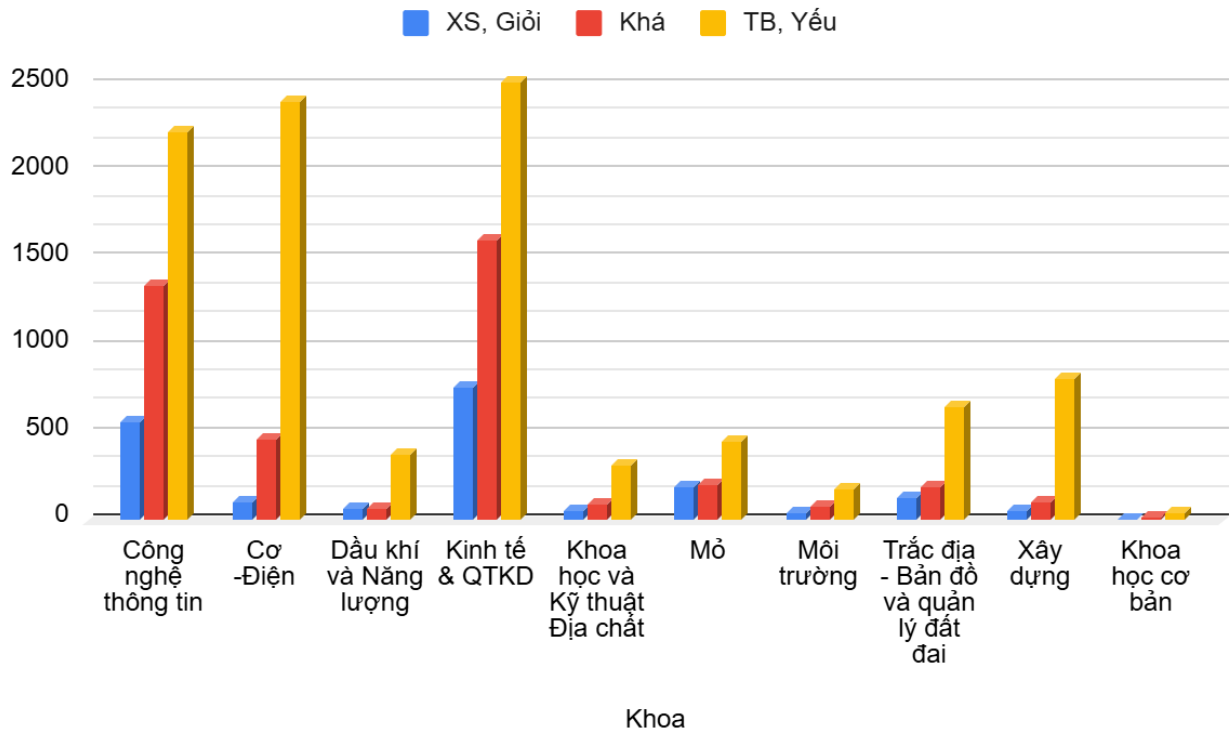
Bảng 2.4: Bảng kết quả học tập theo Khoa năm học 2023-2024

TT	Khoa	Xuất sắc	Giỏi	Khá	TB	Yếu, Kém	Tổng số
1	Công nghệ thông tin	136	424	1349	765	1474	4148
2	Cơ -Điện	12	91	465	616	1790	2974
3	Dầu khí và Năng lượng	35	30	64	76	302	507
4	Kinh tế & QTKD	193	574	1610	1003	1517	4897
5	Khoa học và Kỹ thuật Địa chất	22	29	89	58	263	461
6	Mỏ	63	132	204	51	400	850
7	Môi trường	12	32	77	55	128	304
8	Trắc địa - Bản đồ và quản lý đất đai	47	77	194	163	489	970
9	Xây dựng	19	39	104	109	708	979
10	Khoa học cơ bản	0	2	18	14	26	60
	Tổng	539	1430	4174	2910	7097	16150

(Nguồn: Báo cáo công tác đào tạo năm học 2023 - 2024
của Phòng Đào tạo Đại học - Trường ĐH Mỏ - Địa chất)

Kết quả học tập theo Khoa năm học 2023 - 2024 được biểu thị rõ hơn qua biểu đồ sau:

Hình 2.5: Biểu đồ kết quả học tập theo Khoa năm học 2023 - 2024



Qua biểu đồ cho thấy, tại mỗi khoa chủ quản tỷ lệ sinh viên đạt kết quả học tập Trung bình và Yếu là rất nhiều, có những khoa chiếm đại đa số ví dụ khoa Công nghệ thông tin, khoa Cơ điện và khoa Kinh tế, đây cũng là các Khoa có số lượng sinh viên theo học cao nhất trường. Mặt khác, tuy số lượng sinh viên đạt thành tích học tập Giỏi và Xuất sắc ở các Khoa vẫn còn hạn chế, nhưng đã tăng cao so với các năm học trước. Về mặt tổng quan tổng số sinh viên xếp loại học tập Xuất sắc là 539 sinh viên trên tổng số 16.150 sinh viên toàn trường, chiếm tỷ trọng là 3,3%; tổng số sinh viên xếp loại học tập Giỏi là 1.430 sinh viên trên tổng số 16.150 sinh viên toàn trường, chiếm tỷ trọng là 8,9%; tổng số sinh viên xếp loại học tập Khá là 4.174 sinh viên trên tổng số 16.150 sinh viên toàn trường, chiếm tỷ trọng là 25,8%; tổng số sinh viên xếp loại học tập Trung bình là 2.910 sinh viên trên tổng số 16.150 sinh viên toàn trường, chiếm tỷ trọng là 18,0% và tổng số sinh viên xếp loại học tập Yếu là 7.097 sinh viên trên tổng số 16.150 sinh viên toàn trường, chiếm tỷ trọng là 43,9%.

Như vậy, từ thực tế trên Nhà trường cần có ngay các biện pháp hữu hiệu để kết quả học tập của sinh viên có tiến triển rõ ràng. Mặc dù, kết quả học tập của sinh viên chủ yếu đều dựa vào bản thân chủ thể của sinh viên đó, nhưng những tác động và thay đổi từ phía Nhà Trường cũng sẽ tạo ra môi trường tốt để sinh viên cố gắng học tập. Vì vậy, việc nhóm tác giả nghiên cứu các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học

tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên tại trường cũng là cách tốt để cải thiện và nâng cao kết quả học tập của sinh viên.

Bảng 2.6: Công tác NCKH và thi Olympic sinh viên năm học 2023 - 2024

TT	Đơn vị	Hội nghị KHSV cấp Trường			Olympic cấp Trường		Olympic cấp Quốc gia	
		Số SV tham gia	Số báo cáo	Số BC đạt giải	Số SV tham gia	Số SV đạt giải	Số SV tham gia	Số SV đạt giải
1	Khoa Công nghệ thông tin	129	34	8	388	112	7	7
2	Khoa Cơ - Điện	110	30	8	423	85	32	11
3	Khoa Dầu khí và Năng lượng	78	23	6	91	16		
4	Khoa giáo dục quốc phòng	0	0		0	0		
5	Khoa Kinh tế & QTKD	209	46	10	476	100	2	2
6	Khoa Khoa học và Kỹ thuật Địa chất	89	27	6	55	7		
7	Khoa Mỏ	87	23	5	12			
8	Khoa Môi trường	36	10	2	16	3		
9	Khoa Trắc địa - Bản đồ và Quản lý đất đai	76	21	5	84	19		
10	Khoa Xây dựng	75	20	4	60	12		
11	Khoa Khoa học cơ bản	3	1	1	32	4		
12	Khoa Lý luận chính trị	0	0		0	0		

Tổng	902	238	55	1648	361	41	20
-------------	------------	------------	-----------	-------------	------------	-----------	-----------

(Nguồn: Báo cáo công tác đào tạo năm học 2023 - 2024
của Phòng Đào tạo Đại học - Trường ĐH Mở - Địa chất)

Từ bảng số liệu trên ta thấy, Nhà trường ngày càng quan tâm đến hoạt động nghiên cứu khoa học và thi Olympic của sinh viên. Bởi lẽ, việc sinh viên tham gia và đạt được những giải cao trong và ngoài Nhà Trường không chỉ khẳng định vị thế của Nhà Trường mà còn là nguồn động lực giúp các bạn sinh viên cố gắng học tập. Việc sinh viên tham gia nghiên cứu khoa học và Olympic mang lại rất nhiều kỹ năng, không chỉ là các kỹ năng tự học, tự nghiên cứu mà còn có kỹ năng làm việc nhóm, kỹ năng thuyết trình,...

2.2. Quy trình tổ chức thực hiện nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng và đề xuất một số giải pháp nâng cao kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.

Nghiên cứu các nhân tố ảnh hưởng đến kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất là một nội dung gồm tập hợp các yếu tố thành phần trong kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên được sắp xếp theo mức độ ảnh hưởng được thực hiện. Quy trình thực hiện được tiến hành theo 6 bước, cụ thể:

Bước 1: Xác định chủ thể của nhu cầu:

Cần xác định chủ thể của những nhu cầu này là đối tượng nào để từ đó thu hẹp phạm vi nghiên cứu, tiết kiệm nguồn lực khi thực hiện các bước sau. Trong trường hợp nguồn lực hạn chế, nên ưu tiên đối tượng là các sinh viên có mối quan hệ thân quen với mình hoặc các khoa có số lượng sinh viên nhiều nhất so với các khoa trong trường. Chủ thể trong trường hợp này là sinh viên (học tập và rèn luyện trực tiếp tại trường) Ngoài việc xác định chủ thể của nhu cầu là đối tượng nào, cần xác định số lượng chủ thể cần khảo sát, phỏng vấn là bao nhiêu.

Tùy theo quy mô tổng thể, phương pháp chọn mẫu, nguồn lực (thời gian, tiền bạc, khả năng tiếp cận đối tượng cần nghiên cứu) và độ tin cậy hoặc phạm vi sai số theo yêu cầu, số lượng chủ thể cần khảo sát, phỏng vấn (cỡ mẫu) được xác định theo hình sau:

Bảng 7.1: Yêu cầu về cỡ mẫu với độ tin cậy 90%

		Quy mô tổng thể													
		80	100	200	300	500	750	1.000	2.000	3.000	5.000	10.000	100.000	1.000.000	
		CỖ MẪU TỐI THIỂU CẦN THIẾT													
PHẠM VI SAI SỐ	10,0%	29	41	52	57	61	64	65	67	68	69	69	70	70	
	7,5%	36	55	77	88	99	106	110	117	119	121	122	124	124	
	7,0%	37	59	83	97	111	120	125	133	136	138	140	142	142	
	6,5%	38	62	90	106	124	135	142	152	156	160	162	165	165	
	6,0%	40	66	98	118	140	154	162	177	182	186	190	193	194	
	5,5%	41	70	107	130	158	176	187	207	214	220	225	230	230	
	5,0%	42	74	116	145	179	203	218	245	255	264	271	278	279	
	4,0%	45	81	137	178	233	276	304	358	380	401	418	434	436	
	3,0%	47	89	159	216	304	381	437	558	616	671	719	769	774	
	2,0%	49	95	179	256	389	524	635	931	1102	1292	1484	1713	1740	
	1,0%	50	99	194	288	467	677	875	1554	2097	2912	4108	6518	6924	

Nguồn: Iarossi G. (2006), *Sức mạnh của thiết kế điều tra*, Nxb Chính trị quốc gia, tr. 153.

Bảng 2 - 7: Bảng xác định cỡ mẫu

(Nguồn: PGS.TS Phan Thị Mai Hương (2013), *Phương pháp nghiên cứu trong tâm lý học*, NXB Khoa học xã hội, tr173)

Do giới hạn bởi nguồn lực và khả năng tiếp cận chủ thể, nên đề tài lựa chọn phương pháp chọn mẫu thuận tiện, phạm vi sai số 5%. Với đối tượng khảo sát tập trung vào sinh viên đang học đại học chính quy tại Trường Đại học Mở - Địa chất (có số lượng gần 15.000 sinh viên đại học chính quy), cỡ mẫu được nội suy dựa trên bảng xác định cỡ mẫu tại hình 2 - 7 như sau:

$$= 300 + (300 - 271) \cdot (15.000 - 10.000) / (100.000 - 10.000) = 300,161$$

Trong đó:

- + Gtmin: Giá trị nhỏ nhất trong khoảng xác định phạm vi sai số 40
- + Gtmax: Giá trị lớn nhất trong khoảng xác định phạm vi sai số
- + Ttmax: Giá trị tổng thể thực tế lớn nhất trong khoảng xác định phạm vi sai số
- + TTmin: Giá trị tổng thể thực tế nhỏ nhất trong khoảng xác định phạm vi sai số
- + Ltmax: Giá trị tổng thể lý thuyết lớn nhất trong khoảng xác định phạm vi sai số
- + Ltmin: Giá trị tổng thể lý thuyết nhỏ nhất trong khoảng xác định phạm vi sai số

Bước 2: Nghiên cứu lý thuyết về nhân tố ảnh hưởng, chọn lọc nhân tố để khảo sát:

Dựa trên chủ thể của nhân tố ảnh hưởng đã được xác định ở bước 1, cần nghiên cứu cơ sở lý thuyết liên quan đến nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất, trong đó, tập trung nghiên cứu chuyên sâu vào nhân tố ảnh hưởng của đối tượng đã được xác định. Đồng thời, nghiên cứu các yếu tố cần thực hiện trong quá trình học tập, rèn luyện, làm việc nhóm trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên HUMG; các điều kiện giảng dạy, chương trình đào tạo; các yếu tố tham gia vào quá trình học tập, rèn luyện; các yếu tố ảnh hưởng đến chất lượng học tập, làm việc nhóm, nghiên cứu khoa học của sinh viên... để từ đó dự đoán trước những nhân tố ảnh hưởng cơ bản trong học tập, rèn luyện của sinh viên tại Trường Đại học Mở - Địa chất và do đó, có thể chọn lọc những nhân tố ảnh hưởng để đưa vào bảng hỏi một cách cô đọng nhất, tránh dàn trải và có được kết quả điều tra tốt nhất.

Các nhân tố ảnh hưởng này được sắp xếp theo quá trình học tập và làm việc nhóm của sinh viên, kể từ khi sinh viên bắt đầu học tập và tham gia nghiên cứu khoa học. Dựa trên nội dung nghiên cứu đã trình bày ở chương 1, nhóm nghiên cứu tiến hành thiết kế bảng danh sách các biểu hiện của kỹ năng học tập gắn với cả quá trình học tập của sinh viên.

Cụ thể: Bảng 2-8 : Bảng danh sách các biểu hiện chung

Các nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc	Một số yếu tố	Giao tiếp Sự hợp tác Quản lý thời gian Động lực Kỹ năng lãnh đạo
	Yếu tố chủ quan	Trình độ, kiến thức chuyên môn Khả năng giao tiếp và tương tác Sự tự giác và tinh thần trách nhiệm Kỹ năng quản lý thời gian Tâm lý và động lực cá nhân

nhóm	Yếu tố khách quan	<p>Sự hướng dẫn của giảng viên</p> <p>Quy mô nhóm học tập</p> <p>Hỗ trợ từ nhà trường (không gian, tài liệu,...)</p> <p>Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm</p> <p>Khả năng hợp tác và phân công công việc</p>
Nhóm nhân tố ảnh hưởng	Nhân tố 1: Lãnh đạo	<p>Leader có kinh nghiệm dẫn dắt đội nhóm</p> <p>Leader quyết đoán, thống nhất được các vấn đề quan trọng</p> <p>Leader phát huy được các lợi thế của các thành viên</p> <p>Leader tôn trọng và tiếp thu ý kiến của các thành viên</p> <p>Leader được mọi người tôn trọng và tin tưởng</p>
	Nhân tố 2: Kỹ năng và kiến thức	<p>Thành viên có kiến thức chuyên môn tốt</p> <p>Thành viên có nhiều ý tưởng sáng tạo</p> <p>Thành viên đã có kinh nghiệm làm việc</p> <p>Thành viên có kỹ năng chuyên môn tốt</p> <p>Thành viên có kỹ năng mềm tốt</p>
	Nhân tố 3: Hỗ trợ	<p>Nhóm trưởng có khả năng kết nối các thành viên trong nhóm</p> <p>Nhóm trưởng có khả năng phân chia công việc hợp lý</p> <p>Nhóm trưởng nắm bắt và khai thác được những điểm mạnh của từng thành viên trong nhóm</p> <p>Nhóm trưởng được mọi người tôn trọng và tin tưởng</p> <p>Nhóm trưởng biết lắng nghe và tôn trọng ý kiến của mọi người</p> <p>Nhóm trưởng là người quyết đoán</p> <p>Các thành viên sẵn sàng học hỏi và trau dồi kiến thức</p>

		<p>cho bản thân</p> <p>Các thành viên có kỹ năng mềm tốt</p> <p>Các thành viên có kiến thức chuyên ngành</p> <p>Các thành viên sáng tạo, đưa ra nhiều ý tưởng cho bài tập nhóm</p> <p>Các thành viên đã có kinh nghiệm làm việc nhóm</p> <p>Các thành viên đều có đầy đủ các thiết bị điện tử và các phần mềm phục vụ học tập, giao lưu kết nối</p> <p>Các thành viên nhận được sự hướng dẫn và hỗ trợ nhiệt tình từ thầy cô, bạn bè, người thân,...</p> <p>Các thành viên có đầy đủ nguồn tài liệu tham khảo phục vụ quá trình học tập</p>
Những vấn đề ảnh hưởng	Vấn đề nội tại	<p>Thiếu kinh nghiệm và kỹ năng</p> <p>Thiếu sự gắn kết giữa các thành viên</p> <p>Khó khăn trong thống nhất ý kiến</p> <p>Tâm lý e ngại khi giao tiếp</p> <p>Thiếu trách nhiệm khi làm việc nhóm</p>
	Môi trường bên ngoài	<p>Chương trình đào tạo chưa chú trọng kỹ năng làm việc nhóm</p> <p>Giảng viên chưa có phương pháp hướng dẫn hiệu quả</p> <p>Thiếu không gian và tài nguyên hỗ trợ</p> <p>Áp lực thời gian và khối lượng công việc lớn</p>
Tiêu chí cải thiện		<p>Tăng cường đào tạo kỹ năng mềm</p> <p>Cung cấp không gian và tài liệu hỗ trợ</p> <p>Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm</p> <p>Đào tạo giảng viên về phương pháp hướng dẫn làm việc nhóm</p>
Giải pháp cải thiện kỹ năng làm việc nhóm		<p>Chủ động rèn luyện kỹ năng cá nhân</p> <p>Tích cực tham gia các hoạt động nhóm</p>

	Xây dựng tinh thần trách nhiệm và kỷ luật Sử dụng công cụ hỗ trợ làm việc nhóm
--	---

Bước 3: Điều tra bằng bảng khảo sát:

Sử dụng phương pháp này để thu thập thông tin về thực trạng thực hiện kỹ năng học tập và các nhân tố ảnh hưởng đến kỹ năng học tập của sinh viên, để biết sinh viên có những nhân tố gì ảnh hưởng trong quá trình học tập và rèn luyện, các nhân tố ảnh hưởng đó cần được khắc phục theo thứ tự ưu tiên nào... Hình thức điều tra là điều tra trực tiếp. Chọn mẫu phân tầng với các tiêu chí phân tầng như: khoa, chuyên ngành,... Phạm vi sai số cần đạt được từ 1-5%.

Bước 4: Xử lý thông tin:

Đối với các thông tin định lượng, sử dụng phương pháp thống kê toán như bảng số liệu, biểu đồ, đồ thị... để biểu thị tỉ trọng sinh viên theo các mức độ cần được thỏa mãn theo từng loại nhu cầu trong học tập và rèn luyện.... Nhóm nghiên cứu chủ yếu dựa vào các câu hỏi khảo sát trong phiếu khảo sát.

Với mức độ về tần suất thực hiện các hoạt động được nêu trong câu hỏi: gồm 4 mức độ được xếp theo 4 mức độ tần suất ảnh hưởng được thực hiện.

2.3. Thực trạng kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.

2.3.1. Khái quát đặc điểm mẫu khảo sát

Tổng thể phân tích bao gồm 300 phiếu điều tra các nhân tố ảnh hưởng và đề xuất một số giải pháp nâng cao kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất đã phân tích và đưa ra đặc điểm mẫu khảo sát làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học qua bảng 2.8.

Bảng 2.9. Bảng số liệu đặc điểm mẫu khảo sát

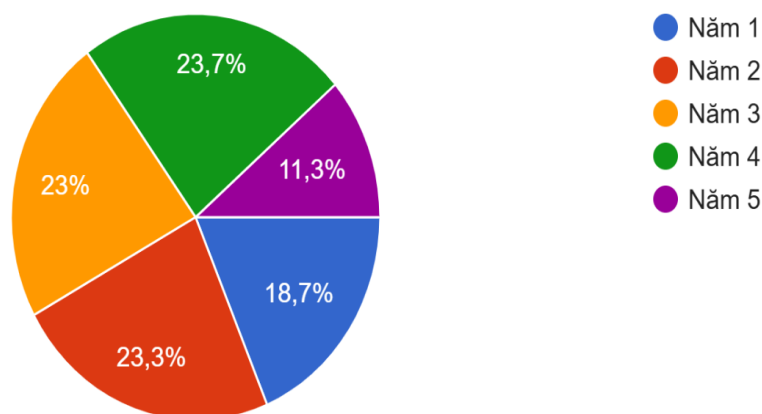
STT	Tiêu chí	Chỉ tiêu cụ thể	Tổng số	Tỷ trọng
1	Giới tính	Nam	148	49,3%

2		Nữ	152	50,7%
3	Sinh viên năm thứ	Năm thứ nhất (K69)	56	18,7%
4		Năm thứ hai (K68)	70	23,3%
5		Năm thứ ba (K67)	69	23%
6		Năm thứ tư (K66)	71	23,7%
7		Năm thứ năm (K65)	34	11,3%
8	Khoa	Kinh tế và Quản trị kinh doanh	79	26,3%
9		Công nghệ thông tin	46	15,3%
10		Cơ - Điện	24	8%
11		Mỏ	25	8,3%
12		Xây dựng	15	5%
13		Môi trường	21	7%
14		Trắc địa - Bản đồ và Quản lý đất đai	31	10,3%
15		Dầu khí	18	6%
16		Khoa học và Kỹ thuật địa chất	21	7%
17		Chương trình tiên tiến	20	6,7%
18	Số lượng dự án đã tham gia	Từ 1 đến 2 dự án	49	16,3%
19		Từ 3 đến 5 dự án	98	32,7%
20		Từ 6 đến 10 dự án	90	30%
21		Trên 10 dự án	63	21%

22	Tần suất tham gia làm việc nhóm	Thường xuyên	105	35%
23		Thỉnh thoảng	105	35%
24		Hiếm khi	55	18,3%
25		Chưa bao giờ	35	11,7%
26	Hình thức làm việc nhóm	Thảo luận trên lớp	153	51%
27		Thực hiện bài tập nhóm	165	55%
28		Thực hiện đồ án, khóa luận	112	37,3%
29		Nghiên cứu khoa học	113	37,7%
30		Các dự án ngoại khóa	83	27,7%

Qua số liệu mà nhóm nghiên cứu trình bày trong bảng 2.9 cho thấy:

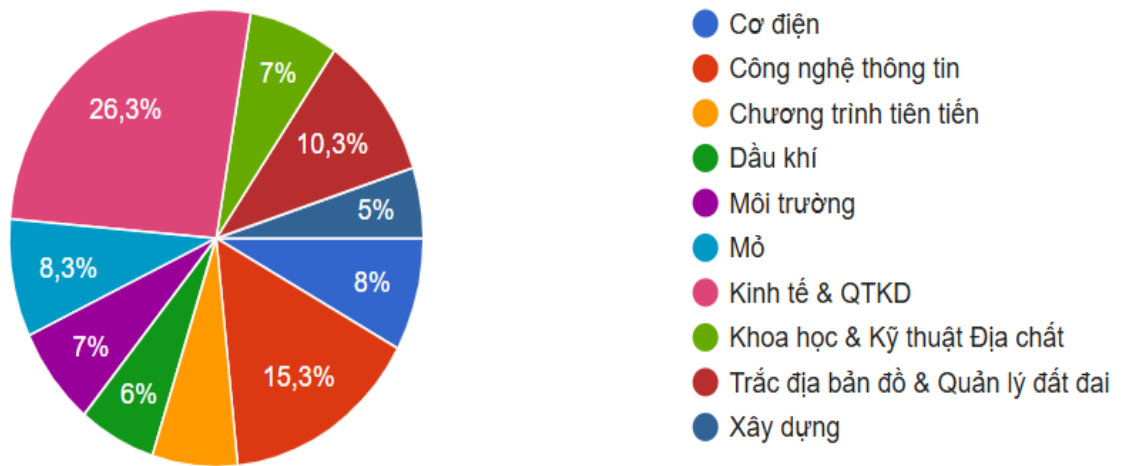
Bảng số liệu đặc điểm mẫu khảo sát cho thấy tổng số người tham gia khảo sát là 300, được phân bố tương đối đồng đều theo giới tính. Cụ thể, trong mẫu khảo sát này có 148 nam giới, chiếm 49,3%, và 152 nữ giới, chiếm 50,7%. Sự chênh lệch giữa tỷ lệ nam và nữ chỉ khoảng 1,4%, cho thấy mẫu khảo sát được thiết kế với sự cân bằng giới tính, đảm bảo tính đại diện cao cho nghiên cứu. Điều này đặc biệt quan trọng trong bối cảnh Trường Đại học Mở - Địa chất là một trường kỹ thuật, nơi mà số lượng sinh viên nam thường chiếm ưu thế hơn so với sinh viên nữ. Tuy nhiên, mẫu khảo sát vẫn đạt được sự phân bố hợp lý giữa hai giới, phản ánh đúng thực tế và tạo cơ sở đáng tin cậy để phân tích các yếu tố liên quan đến làm việc nhóm trong môi trường học tập tại trường. Với số lượng mẫu tương đối lớn và sự phân bố giới tính phù hợp, bảng số liệu này là một nền tảng vững chắc để thực hiện các nghiên cứu sâu hơn về hành vi và hiệu quả làm việc nhóm trong môi trường giáo dục kỹ thuật.



Hình 2.10. Năm theo học của sinh viên tại Trường Đại học Mỏ - Địa chất trên 300 phiếu khảo sát

Dựa trên dữ liệu từ biểu đồ, ta thấy:

Sinh viên năm nhất, chiếm 18,7% tương đương với 56 sinh viên cần sự hỗ trợ để làm quen với môi trường học tập mới và thích nghi với cuộc sống đại học. Trong khi đó, sinh viên năm hai chiếm 23,3% tương đương 70 sinh viên, cho thấy sự ổn định và phát triển sau năm đầu tiên. Đây là giai đoạn quan trọng để sinh viên bắt đầu đi sâu vào các môn học chuyên ngành và phát triển kỹ năng nghiên cứu. Tỷ lệ sinh viên năm ba là 23 tương đương với 69 sinh viên%, gần tương đương với năm hai, phản ánh sự ổn định trong quá trình học tập và sự tham gia tích cực vào các dự án nghiên cứu và thực tập để chuẩn bị cho công việc sau khi tốt nghiệp. Sinh viên năm bốn có tỷ lệ cao nhất, 23,7% tương đương 71 sinh viên, có thể do nhiều sinh viên đang hoàn thành chương trình học và chuẩn bị tốt nghiệp. Họ thường tập trung vào việc hoàn thành luận văn hoặc các dự án cuối khóa. Cuối cùng, sinh viên năm năm chiếm 11,3% tương đương 34 sinh viên, là nhóm có tỷ lệ thấp nhất, bao gồm những sinh viên theo học các chương trình kéo dài hơn hoặc cần thêm thời gian để hoàn thành chương trình học. Nhóm này thường có kinh nghiệm thực tế thông qua các kỳ thực tập và dự án nghiên cứu. Phân tích này giúp nhóm nghiên cứu hiểu rõ hơn về sự phân bố sinh viên theo từng năm học

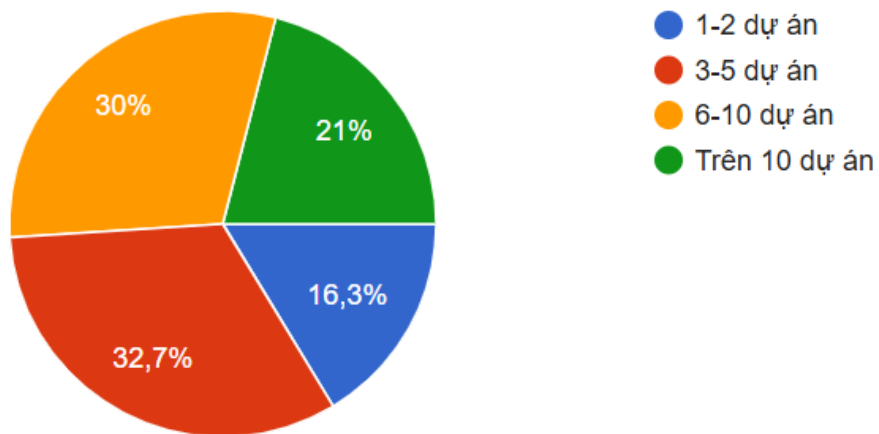


Hình 2.11. Khoa chuyên môn đang theo học của sinh viên tại Trường Đại học Mỏ - Địa Chất

Trường Đại học Mỏ - Địa chất tổ chức cơ cấu gồm 12 khoa, đảm nhận vai trò quản lý và giảng dạy các ngành và chuyên ngành đào tạo. Các khoa này không chỉ giúp sinh viên củng cố kiến thức từ cơ bản đến chuyên sâu mà còn mở ra nhiều lựa chọn học tập thông qua các môn học tự chọn. Nhờ đó, sinh viên có thể tối ưu hóa quá trình học tập, phát triển toàn diện kỹ năng và kiến thức cần thiết cho ngành nghề tương lai. Nhà trường luôn chú trọng tạo điều kiện thuận lợi để sinh viên khai thác tối đa tiềm năng học thuật của mình, đồng thời khuyến khích sự linh hoạt trong việc lựa chọn lộ trình học tập phù hợp với sở thích và mục tiêu cá nhân.

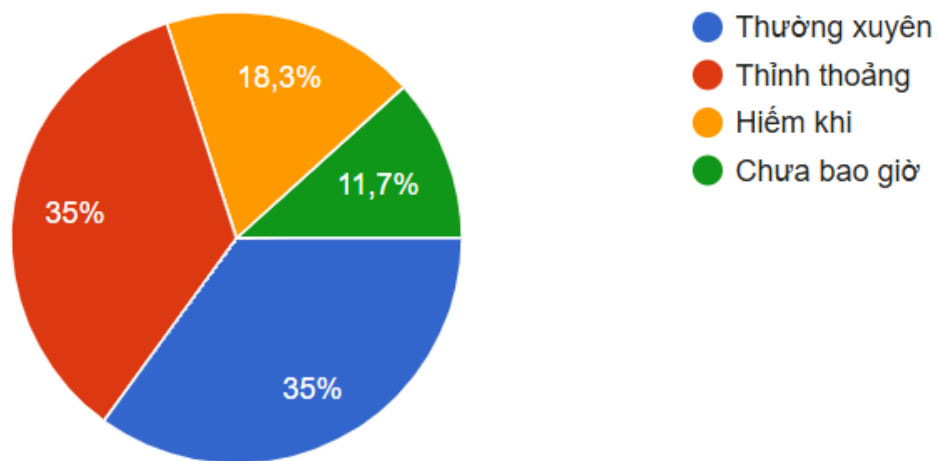
Qua biểu đồ phân bố sinh viên theo các khoa chuyên môn tại Trường Đại học Mỏ - Địa chất cho thấy sự đa dạng trong lựa chọn ngành học của sinh viên. Với tổng thể khảo sát gồm 300 phiếu, khoa Kinh tế & Quản trị Kinh doanh chiếm tỷ lệ cao nhất với 26,3% tương ứng với 79 sinh viên, cho thấy sự hấp dẫn của lĩnh vực này đối với sinh viên. Tiếp theo là Khoa Công nghệ thông tin với 15,3% tương ứng với 46 sinh viên, phản ánh xu hướng phát triển mạnh mẽ của ngành công nghệ trong thời đại số hóa. Khoa Trắc địa bản đồ & Quản lý đất đai chiếm 10,3% tương ứng với 31 sinh viên. Khoa Mỏ chiếm 8,3% tương ứng với 25 sinh viên, Khoa Cơ điện chiếm 8% tương ứng với 24 sinh viên. Khoa Chương trình tiên tiến chiếm 6,7%, thể hiện sự quan tâm đến các chương trình đào tạo đặc biệt và tiên tiến. Các khoa như Môi trường (7%), Khoa học và Kỹ thuật Địa chất (7%), Dầu khí (6%) và Xây dựng (5%) cũng có tỷ lệ sinh viên đáng kể, cho

thấy sự quan tâm đến các ngành truyền thống và phát triển bền vững. Sự phân bố này cho thấy sự đa dạng trong lựa chọn ngành học, đồng thời phản ánh nhu cầu và xu hướng nghề nghiệp hiện tại trong xã hội.



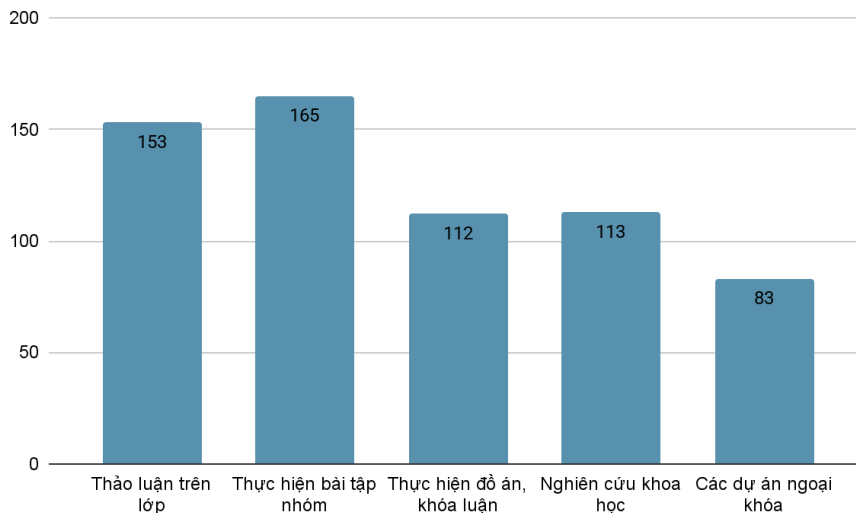
Hình 2.12. Mức tham gia làm việc nhóm trung bình của sinh viên Đại học Mở - Địa Chất

Dựa vào biểu đồ, ta thấy: Với tổng số 300 phiếu khảo sát, thì mức độ làm gia làm vào các dự án làm việc nhóm từ 3 đến 5 dự án chiếm tỷ trọng cao nhất chiếm 32,7% tương ứng với 98 sinh viên. Đứng thứ hai là mức tham gia làm việc nhóm trung bình từ 6 đến 10 dự án chiếm 30% tương ứng với 90 sinh viên phản ánh sự tích cực và đam mê của một nhóm lớn sinh viên đối với nghiên cứu khoa học. Có 63 sinh viên (21%) tham gia trên 10 dự án, cho thấy một nhóm nhỏ nhưng rất tích cực và có thể có trách nhiệm cao trong công việc. Cuối cùng, chỉ có 49 sinh viên (16,3%) tham gia vào 1 đến 2 dự án, có thể do họ mới bắt đầu hoặc có những ràng buộc khác hạn chế khả năng tham gia. Tổng thể, biểu đồ này thể hiện một bức tranh đa dạng về mức độ tham gia của sinh viên trong hoạt động nhóm và nghiên cứu khoa học.



Hình 2.13. Tần suất tham gia làm việc nhóm của sinh viên Đại học Mỹ - Địa Chất

Biểu đồ trên cho thấy tần suất làm việc nhóm của 300 sinh viên, phân thành bốn mức độ: "Thường xuyên", "Thỉnh thoảng", "Hiếm khi", và "Chưa bao giờ". Kết quả cho thấy sự đa dạng trong mức độ tham gia của sinh viên vào hoạt động nhóm. Đáng chú ý, có 105 sinh viên (35%) thường xuyên tham gia làm việc nhóm. Điều này phản ánh sự cam kết và tích cực của một phần ba sinh viên trong việc hợp tác và chia sẻ kiến thức với đồng nghiệp, có thể do nhận thức được lợi ích của việc học tập và phát triển kỹ năng qua các dự án nhóm. Một phần ba khác, cũng với 105 sinh viên (35%), tham gia làm việc nhóm thỉnh thoảng. Nhóm này cho thấy sự linh hoạt trong việc tham gia hoạt động nhóm, có thể do sự cân nhắc giữa thời gian dành cho học tập cá nhân và các hoạt động khác. Nhóm sinh viên tham gia làm việc nhóm hiếm khi chiếm 55 sinh viên (18,3%). Đây là nhóm có mức độ tham gia thấp hơn, có thể do bận rộn với lịch học tập cá nhân hoặc các công việc khác. Sự tham gia hạn chế này có thể ảnh hưởng đến khả năng phát triển kỹ năng mềm và giao tiếp trong môi trường học tập. Cuối cùng, có 35 sinh viên (11,7%) chưa bao giờ tham gia làm việc nhóm. Điều này có thể do thiếu hứng thú, điều kiện không cho phép, hoặc sự ưu tiên cho các phương pháp học tập khác. Việc không tham gia làm việc nhóm có thể làm giảm cơ hội phát triển kỹ năng làm việc tập thể và giao tiếp. Tần suất làm việc nhóm của sinh viên, với phần lớn sinh viên tham gia ít nhất là thỉnh thoảng, và một số ít không tham gia, phản ánh sự khác biệt trong cách tiếp cận học tập và làm việc của từng cá nhân.



Hình 2.14. Các hình thức tham gia làm việc nhóm của sinh viên trường Đại học Mỏ - Địa Chất

Theo thực tế, một sinh viên có thể tham gia làm việc nhóm theo nhiều hình thức. Những sinh viên năm nhất, sẽ được làm quen với việc làm việc nhóm theo hình thức thảo luận nhiều hơn. Khi đã quen với môi trường đại học, sinh viên tự tin tham gia những dự án liên quan đến làm việc nhóm theo nhiều hình thức khác nữa. Trong tổng 300 mẫu khảo sát, nhóm nghiên cứu đã đưa ra 5 hình thức tham gia làm việc nhóm phổ biến nhất bao gồm: Thảo luận trên lớp, Thực hiện bài tập nhóm, Thực hiện đồ án, khóa luận, Nghiên cứu khoa học, Các dự án ngoại khóa.

Dựa trên biểu đồ, ta có thể thấy rằng sinh viên đại học Mỏ Địa chất đã lựa chọn các phương thức làm việc nhóm khác nhau trong quá trình học tập và nghiên cứu của mình. Phương thức được lựa chọn nhiều nhất là “Thực hiện bài tập nhóm”, với 165 lựa chọn. Điều này cho thấy rằng sinh viên tiếp cận nhiều hình thức trao đổi, thảo luận trực tiếp trên lớp để chia sẻ ý kiến và học hỏi lẫn nhau. Tiếp theo là “Thảo luận trên lớp” với 165 lựa chọn. Đây cũng là một phương thức làm việc nhóm được sinh viên tham gia nhiều, giúp họ có cơ hội hợp tác, phối hợp và rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm. Ngoài ra, một số sinh viên tham gia làm việc nhóm theo các phương thức như thực hiện đồ án, khóa luận với 112 lựa chọn, nghiên cứu khoa học với 113 lựa chọn và tham gia các dự án ngoại khóa với 83 lựa chọn. Trong quá trình khảo sát, nhóm nghiên cứu nhận thấy rằng việc lựa chọn hình thức tham gia làm việc nhóm còn có ảnh hưởng của yếu tố số năm học của sinh viên. Như sinh viên năm 1,2,3 khi họ chưa hoàn thành xong chương trình đào tạo thì họ không thể thực hiện những đồ án.

2.3.2. Kết quả khảo sát thực trạng kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.

2.3.2.1. Đánh giá kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất.

Tìm hiểu về hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên, nhóm nghiên cứu đưa ra câu hỏi: “Bạn đánh giá hiệu quả làm việc nhóm của mình như thế nào?” và “Bạn có gặp khó khăn khi làm việc nhóm không?” mục đích để thấy được việc làm việc nhóm có thật sự hiệu quả hay không, sinh viên gặp phải những khó khăn gì khi tham gia làm việc nhóm.

Bảng 2.15. Hiệu quả làm việc nhóm và tham gia nghiên cứu khoa học của sinh viên Đại học Mở - Địa Chất

Hiệu quả của làm việc nhóm	Tổng số lượng	Tỷ trọng
Rất hiệu quả	89 sinh viên	29,7%
Khá hiệu quả	77 sinh viên	25,7%
Bình thường	71 sinh viên	23,7%
Kém hiệu quả	35 sinh viên	11,7%
Không hiệu quả	28 sinh viên	9,3%

Bảng 2.15 cung cấp thông tin chi tiết về hiệu quả làm việc nhóm và tham gia nghiên cứu khoa học của sinh viên Đại học Mở - Địa Chất. Kết quả cho thấy, đa số sinh viên đánh giá cao hiệu quả của việc làm việc nhóm trong quá trình học tập và nghiên cứu. Cụ thể, số lượng sinh viên đánh giá "Rất hiệu quả" là 89 người, chiếm tới 29,7% tổng số. Điều này cho thấy gần 1/3 sinh viên rất hài lòng với hiệu quả của làm việc nhóm. Tiếp theo, 77 sinh viên (chiếm 25,7%) đánh giá "Khá hiệu quả". Như vậy, cộng với nhóm "Rất hiệu quả", hơn 55% sinh viên đánh giá cao hiệu quả của làm việc nhóm.

Bên cạnh đó, vẫn có một số lượng đáng kể sinh viên chưa thực sự hài lòng với hiệu quả của làm việc nhóm. Cụ thể, 71 sinh viên (chiếm 23,7%) đánh giá "Bình thường".

Đáng chú ý hơn, vẫn có 35 sinh viên (11,7%) đánh giá "Kém hiệu quả" và 28 sinh viên (9,3%) đánh giá "Không hiệu quả".

Nhìn chung, kết quả khá tích cực khi hơn 55% sinh viên đánh giá làm việc nhóm là "Rất hiệu quả" hoặc "Khá hiệu quả". Tuy nhiên, vẫn cần có những giải pháp để nâng cao hiệu quả làm việc nhóm, đặc biệt đối với nhóm sinh viên chưa hài lòng. Đây sẽ là cơ sở quan trọng để trường Đại học Mở - Địa Chất xây dựng các chính sách và biện pháp thích hợp nhằm cải thiện chất lượng hoạt động nhóm của sinh viên.

Bảng 2.16. Thực trạng đánh giá khó khăn khi tham gia làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Đại học Mở - Địa Chất

Đánh giá khó khăn khi làm việc nhóm	Tổng số lượng	Tỷ trọng
Rất khó khăn	41 sinh viên	13,7%
Khá khó khăn	34 sinh viên	11,3%
Bình thường	83 sinh viên	27,7%
Dễ dàng	69 sinh viên	23%
Rất dễ dàng	73 sinh viên	24,3%

Theo bảng ta thấy về thực trạng đánh giá khó khăn khi tham gia làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Đại học Mở - Địa Chất. Đa số sinh viên không cảm thấy quá nhiều khó khăn trong hoạt động nhóm. Cụ thể, 73 sinh viên (chiếm 24,3%) đánh giá việc làm việc nhóm là "Rất dễ dàng", và 69 sinh viên (23%) cho rằng "Dễ dàng". Điều này cho thấy hơn 47% sinh viên gần như không gặp bất kỳ khó khăn nào khi tham gia làm việc nhóm. Tuy nhiên, vẫn có một tỷ lệ đáng kể sinh viên cảm thấy khó khăn trong hoạt động này. Có 41 sinh viên (13,7%) đánh giá "Rất khó khăn" và 34 sinh viên (11,3%) đánh giá "Khá khó khăn". Như vậy, gần 1/4 tổng số sinh viên (25%) cho rằng việc làm việc nhóm là khá hoặc rất khó khăn. Ngoài ra, 83 sinh viên (chiếm 27,7%) đánh giá mức "Bình thường", cho thấy họ vẫn gặp một số khó khăn nhất định khi tham gia hoạt động nhóm. Thông qua phỏng vấn trực tiếp, một bạn sinh viên có nêu về khó khăn của bản thân khi làm việc nhóm rằng "Đôi lúc do tính cách hướng nội, rụt rè nên việc tham gia vào hoạt động làm việc nhóm còn khó khăn". Trên thực tế, do tâm

lý hoặc tính cách con người cũng sẽ ảnh hưởng rất nhiều khi làm việc tập thể. Ví dụ khi làm việc nhóm, một người ngại đưa ra ý kiến hay góc nhìn của bản thân về một vấn đề nào đó họ thường ít nói và ít tương tác lại với các thành viên khác trong nhóm. Từ đó sẽ thành trở ngại cho nhóm trong việc hoàn thành, xử lý các vấn đề đang cần giải quyết.

Nhìn chung, kết quả khá tích cực với hơn 47% sinh viên không gặp khó khăn. Tuy nhiên, vẫn cần có những giải pháp để hỗ trợ và nâng cao hiệu quả làm việc nhóm, đặc biệt đối với nhóm sinh viên đánh giá là "Khá khó khăn" hoặc "Rất khó khăn". Điều này sẽ góp phần cải thiện chất lượng hoạt động nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Đại học Mở - Địa Chất.

2.3.2.2. Đánh giá các kỹ năng trong làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Thông qua tìm hiểu, nhóm nghiên cứu xác định được 6 yếu tố (Giao tiếp, Sự hợp tác, Quản lý thời gian, Động lực, Kỹ năng lãnh đạo, Các công cụ hỗ trợ) ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm. Trong quá trình khảo sát, nhóm có đặt câu hỏi: “Hãy đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố sau đối với hiệu quả làm việc nhóm”. Kết quả nghiên cứu được trình bày ở bảng sau:

Bảng 2.17. Thực trạng các kỹ năng ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm	Mức độ đo lường			
	Rất quan trọng	Quan trọng	Bình thường	Không quan trọng
Giao tiếp	167	59	48	26
Sự hợp tác	139	77	45	39
Quản lý thời gian	141	65	54	40
Động lực	143	73	52	32
Kỹ năng lãnh đạo	141	73	45	41
Các công cụ hỗ trợ	133	79	46	42

Dựa trên bảng 2.17, ta thấy thực trạng các kỹ năng ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất. Về kỹ

năng giao tiếp, đa số sinh viên đánh giá đây là yếu tố "Rất quan trọng" (167 sinh viên). Có 59 sinh viên cho rằng "Quan trọng", 48 sinh viên "Bình thường" và 26 sinh viên "Không quan trọng". Kết quả cho thấy giao tiếp được đa số sinh viên xem là yếu tố quan trọng cho hiệu quả làm việc nhóm và nghiên cứu. Về sự hợp tác, có 139 sinh viên đánh giá "Rất quan trọng", 77 sinh viên "Quan trọng", 45 sinh viên "Bình thường" và 39 sinh viên "Không quan trọng". Sự hợp tác được nhiều sinh viên nhận định là yếu tố quan trọng, phù hợp với tính chất của hoạt động nhóm và nghiên cứu. Quản lý thời gian cũng được đa số sinh viên đánh giá là "Rất quan trọng" (141 sinh viên), 65 sinh viên "Quan trọng", 54 sinh viên "Bình thường" và 40 sinh viên "Không quan trọng". Đây là yếu tố phù hợp với các hoạt động nhóm và nghiên cứu. Động lực được 143 sinh viên đánh giá "Rất quan trọng", 73 sinh viên "Quan trọng", 52 sinh viên "Bình thường" và 32 sinh viên "Không quan trọng". Động lực được đa số sinh viên xem là yếu tố quan trọng, ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm và nghiên cứu. Kỹ năng lãnh đạo và các công cụ hỗ trợ cũng được nhiều sinh viên nhận định là yếu tố quan trọng, với lần lượt 141 và 133 sinh viên đánh giá "Rất quan trọng". Nhìn chung, các kỹ năng như giao tiếp, hợp tác, quản lý thời gian, động lực, lãnh đạo và công cụ hỗ trợ đều được đa số sinh viên đánh giá là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học. Đây là những vấn đề cần được quan tâm và cải thiện nhằm nâng cao chất lượng hoạt động của sinh viên.

Bảng 2.18. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm	Mức độ đo lường			
	Rất quan trọng	Quan trọng	Bình thường	Không quan trọng

Trình độ, kiến thức chuyên môn	130	84	50	36
Khả năng giao tiếp và tương tác	135	74	47	44
Sự tự giác và tinh thần trách nhiệm	147	71	49	33
Kỹ năng quản lí thời gian	145	69	53	33
Tâm lý và động lực cá nhân	140	68	46	46

Dựa trên bảng 2.18, ta thấy thực trạng các yếu tố chủ quan ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất như sau:

Về trình độ, kiến thức chuyên môn, 130 sinh viên đánh giá "Rất quan trọng", 84 sinh viên "Quan trọng", 50 sinh viên "Bình thường" và 36 sinh viên "Không quan trọng". Kết quả cho thấy trình độ, kiến thức chuyên môn được đa số sinh viên xem là yếu tố quan trọng. Khả năng giao tiếp và tương tác cũng được nhiều sinh viên đánh giá là "Rất quan trọng" (135 sinh viên), 74 sinh viên "Quan trọng", 47 sinh viên "Bình thường" và 44 sinh viên "Không quan trọng". Đây là một trong những kỹ năng quan trọng trong hoạt động nhóm và nghiên cứu. Sự tự giác và tinh thần trách nhiệm được 147 sinh viên cho là "Rất quan trọng", 71 sinh viên "Quan trọng", 49 sinh viên "Bình thường" và 33 sinh viên "Không quan trọng". Đây là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc. Kỹ năng quản lý thời gian cũng được 145 sinh viên đánh giá "Rất quan trọng", 69 sinh viên "Quan trọng", 53 sinh viên "Bình thường" và 33 sinh viên "Không quan trọng". Quản lý thời gian là yếu tố cần thiết cho các hoạt động nhóm và nghiên cứu. Cuối cùng, tâm lý và động lực cá nhân được 140 sinh viên cho là "Rất quan trọng", 68 sinh viên "Quan trọng", 46 sinh viên "Bình thường" và 46 sinh viên "Không quan trọng". Động lực cá nhân là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến kết quả hoạt động. Các yếu tố như trình độ chuyên môn, giao tiếp, tinh thần trách nhiệm, quản lý thời gian và động lực cá nhân đều được đa số sinh viên đánh giá là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học. Đây là những vấn đề cần được quan tâm và cải thiện để nâng cao chất lượng hoạt động của sinh viên.

Bảng 2.19. Thực trạng mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm	Mức độ đo lường			
	Rất quan trọng	Quan trọng	Bình thường	Không quan trọng
Sự hướng dẫn của giảng viên	133	77	54	36
Quy mô nhóm học tập	132	86	46	36
Hỗ trợ từ nhà trường (không gian, tài liệu,..)	120	87	55	38
Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm	138	68	51	43
Khả năng hợp tác và phân công công việc	131	77	57	35

Dựa trên bảng 2.19, ta thấy thực trạng các yếu tố khách quan ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất như sau: Về sự hướng dẫn của giảng viên, 133 sinh viên đánh giá "Rất quan trọng", 77 sinh viên "Quan trọng", 54 sinh viên "Bình thường" và 36 sinh viên "Không quan trọng". Kết quả cho thấy sự hướng dẫn của giảng viên được đa số sinh viên xem là yếu tố quan trọng. Quy mô nhóm học tập cũng được nhiều sinh viên đánh giá là "Rất quan trọng" (132 sinh viên), 86 sinh viên "Quan trọng", 46 sinh viên "Bình thường" và 36 sinh viên "Không quan trọng". Quy mô nhóm là một yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động nhóm. Hỗ trợ từ nhà trường (không gian, tài liệu, ...) được 120 sinh viên cho là "Rất quan trọng", 87 sinh viên "Quan trọng", 55 sinh viên "Bình thường" và 38 sinh viên "Không quan trọng". Đây là một yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động của sinh viên. Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm được 138 sinh viên đánh giá "Rất quan trọng", 68 sinh viên "Quan trọng", 51 sinh viên "Bình thường" và 43 sinh viên "Không

quan trọng". Công nghệ là một công cụ hỗ trợ quan trọng cho hoạt động nhóm. Cuối cùng, khả năng hợp tác và phân công công việc được 131 sinh viên cho là "Rất quan trọng", 77 sinh viên "Quan trọng", 57 sinh viên "Bình thường" và 35 sinh viên "Không quan trọng". Khả năng hợp tác và phân công là yếu tố quan trọng trong hoạt động nhóm. Tổng quan, kết quả khảo sát cho thấy đa số sinh viên đều coi các yếu tố như sự hướng dẫn của giảng viên, quy mô nhóm học tập, sự hỗ trợ từ nhà trường, ứng dụng công nghệ, và khả năng hợp tác làm việc nhóm là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của họ. Điều này cho thấy các vấn đề này cần được nhà trường và giảng viên quan tâm cải thiện nhằm nâng cao chất lượng và hiệu quả các hoạt động học tập, nghiên cứu của sinh viên. Việc chú trọng các yếu tố này sẽ giúp tạo ra môi trường học tập và nghiên cứu tích cực, thúc đẩy sự tham gia và phát huy tối đa tiềm năng của sinh viên.

2.3.2.3. Nhóm nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

a, Nhóm nhân tố 1: Lãnh đạo

Bảng 2.20. Bảng đánh giá nhóm nhân tố “Lãnh Đạo” ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm	Mức độ đo lường				
	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Leader có kinh nghiệm dẫn dắt đội nhóm	33	38	38	68	123
Leader quyết đoán, thống nhất được các vấn đề quan trọng	37	34	49	63	117
Leader phát huy được các lợi thế của thành viên	28	19	47	74	132

Leader tôn trọng và tiếp thu ý kiến của các thành viên	28	36	45	61	130
Leader được mọi người tôn trọng và tin tưởng	34	33	37	67	129

Từ bảng trên, ta thấy:

Về yếu tố "Leader có kinh nghiệm dẫn dắt đội nhóm", có tới 123 sinh viên hoàn toàn đồng ý rằng đây là một yếu tố quan trọng, trong khi chỉ có 33 sinh viên không đồng ý. Điều này cho thấy kinh nghiệm của người lãnh đạo nhóm là rất quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của nhóm. Yếu tố "Leader quyết đoán, thống nhất được các vấn đề quan trọng" cũng được đa số sinh viên (117 người) đánh giá là quan trọng. Khả năng ra quyết định và giải quyết các vấn đề then chốt của người lãnh đạo có ảnh hưởng lớn đến hoạt động nhóm. Ngoài ra, các yếu tố như "Leader phát huy được các lợi thế của thành viên" (132 sinh viên đồng ý), "Leader tôn trọng và tiếp thu ý kiến của các thành viên" (130 sinh viên đồng ý), và "Leader được mọi người tôn trọng và tin tưởng" (129 sinh viên đồng ý) cũng được đa số sinh viên đánh giá là quan trọng.

b, Nhóm nhân tố 2: Kiến thức và kỹ năng

Bảng 2.21. Bảng đánh giá nhóm nhân tố “Kiến thức và kỹ năng” ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm	Mức độ đo lường				
	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Thành viên có kiến thức chuyên môn tốt	34	27	30	72	137
Thành viên có nhiều ý tưởng sáng tạo	33	35	49	67	116

Thành viên đã có kinh nghiệm làm việc	31	27	38	75	129
Thành viên có kỹ năng chuyên môn tốt	28	34	38	66	134
Thành viên có kỹ năng mềm tốt	32	27	39	68	134

Theo dữ liệu từ bảng 2.21, ta thấy rằng: Về yếu tố "Thành viên có kiến thức chuyên môn tốt", có tới 137 sinh viên hoàn toàn đồng ý rằng đây là một yếu tố quan trọng, trong khi chỉ có 34 sinh viên không đồng ý. Điều này cho thấy kiến thức chuyên môn của các thành viên trong nhóm là rất quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của nhóm. Yếu tố "Thành viên có nhiều ý tưởng sáng tạo" cũng được đa số sinh viên (116 người) đánh giá là quan trọng. Khả năng sáng tạo và đóng góp ý tưởng của các thành viên có ảnh hưởng lớn đến hoạt động nhóm. Ngoài ra, các yếu tố như "Thành viên đã có kinh nghiệm làm việc" (129 sinh viên đồng ý), "Thành viên có kỹ năng chuyên môn tốt" (134 sinh viên đồng ý), và "Thành viên có kỹ năng mềm tốt" (134 sinh viên đồng ý) cũng được đa số sinh viên đánh giá là quan trọng. Các yếu tố liên quan đến kiến thức chuyên môn, khả năng sáng tạo, kinh nghiệm và kỹ năng của các thành viên trong nhóm đều được đa số sinh viên đánh giá là những yếu tố quan trọng ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học. Đây là những vấn đề cần được chú trọng để nâng cao hiệu quả hoạt động của nhóm.

c, Nhóm nhân tố 3: Hỗ trợ

Bảng 2.22. Bảng đánh giá nhóm nhân tố “Hỗ trợ” ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Các yếu tố ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm	Mức độ đo lường				
	Hoàn toàn không đồng ý	Không đồng ý	Trung lập	Đồng ý	Hoàn toàn đồng ý
Nhóm trưởng có	39	36	26	65	134

khả năng kết nối các thành viên trong nhóm					
Nhóm trưởng có khả năng phân chia công việc hợp lý	29	27	51	84	109
Nhóm trưởng nắm bắt và khai thác được những điểm mạnh của từng thành viên nhóm	26	34	37	83	120
Nhóm trưởng được mọi người tôn trọng và tin tưởng	33	27	44	69	127
Nhóm trưởng biết lắng nghe và tôn trọng ý kiến của mọi người	32	33	45	61	129
Nhóm trưởng là người quyết đoán	33	34	37	72	124
Các thành viên sẵn sàng học hỏi và trau dồi kiến thức cho bản thân	31	39	29	77	124
Các thành viên có kỹ năng mềm tốt	25	29	40	66	140
Các thành viên có kiến thức chuyên ngành	28	21	42	80	129
Các thành viên sáng tạo, đưa ra nhiều ý tưởng cho bài tập nhóm	27	35	38	73	127
Các thành viên đã có kinh nghiệm làm việc nhóm	40	20	37	82	121
Các thành viên đều có đầy đủ các thiết bị và các phần	37	34	37	65	127

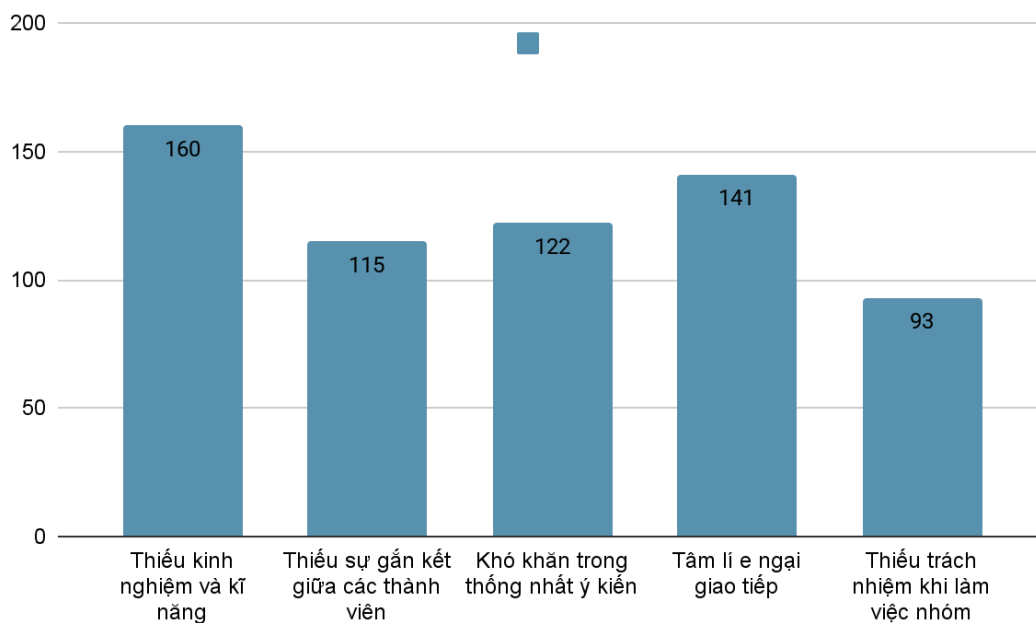
mềm phục vụ học tập, giao lưu kết nối					
Các thành viên nhận được sự hướng dẫn và hỗ trợ nhiệt tình từ thầy cô, bạn bè, người thân,...	38	28	28	80	126
Các thành viên có đầy đủ nguồn tài liệu tham khảo phục vụ quá trình học tập	25	36	39	73	127

Dựa trên bảng thông tin về các yếu tố "Hỗ trợ" ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên, ta thấy:

Về yếu tố "Nhóm trưởng có khả năng kết nối các thành viên trong nhóm", có tới 134 sinh viên hoàn toàn đồng ý rằng đây là một yếu tố quan trọng, trong khi chỉ có 39 sinh viên không đồng ý. Điều này cho thấy khả năng kết nối và gắn kết các thành viên trong nhóm của người lãnh đạo nhóm là rất quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của nhóm. Tương tự, yếu tố "Nhóm trưởng có khả năng phân chia công việc hợp lý" cũng được đa số sinh viên (84 người) đánh giá là quan trọng. Việc phân công công việc một cách hợp lý và hiệu quả do người lãnh đạo thực hiện có ảnh hưởng lớn đến hoạt động nhóm. Ngoài ra, các yếu tố như "Nhóm trưởng nắm bắt và khai thác được những điểm mạnh của từng thành viên nhóm" (120 sinh viên đồng ý), "Nhóm trưởng được mọi người tôn trọng và tin tưởng" (127 sinh viên đồng ý), và "Nhóm trưởng biết lắng nghe và tôn trọng ý kiến của mọi người" (129 sinh viên đồng ý) cũng được đa số sinh viên đánh giá là quan trọng. Điều này cho thấy các kỹ năng lãnh đạo, giao tiếp và tạo sự tin tưởng của người lãnh đạo nhóm là rất cần thiết. Yếu tố "Các thành viên có kỹ năng mềm tốt", có tới 140 sinh viên hoàn toàn đồng ý rằng đây là một yếu tố quan trọng, trong khi chỉ có 25 sinh viên không đồng ý. Điều này cho thấy kỹ năng mềm của các thành viên trong nhóm là rất quan trọng đối với hiệu quả hoạt động của nhóm. Yếu tố "Các thành viên có kiến thức chuyên ngành" cũng được đa số sinh viên (80 người) đánh giá là quan trọng. Kiến thức chuyên môn của các thành viên có ảnh hưởng lớn đến hoạt động nhóm. Các

yếu tố như "Các thành viên sáng tạo, đưa ra nhiều ý tưởng cho bài tập nhóm" (127 sinh viên đồng ý), "Các thành viên đã có kinh nghiệm làm việc nhóm" (121 sinh viên đồng ý), và "Các thành viên đều có đầy đủ các thiết bị và các phần mềm phục vụ học tập, giao lưu kết nối" (127 sinh viên đồng ý) cũng được đa số sinh viên đánh giá là quan trọng. Điều này cho thấy các kỹ năng sáng tạo, kinh nghiệm và điều kiện hỗ trợ của các thành viên là rất cần thiết.

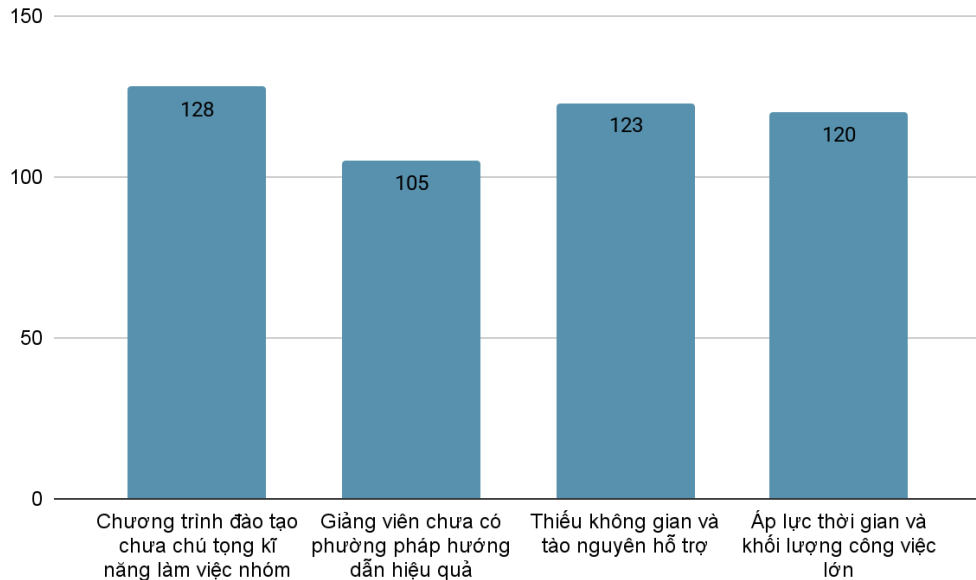
2.3.2.4. Những vấn đề ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất



Hình 2.23. Những vấn đề nội tại ảnh hưởng đến làm việc nhóm và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Trước hết, thiếu kinh nghiệm và kỹ năng là vấn đề lớn nhất, với 160 lựa chọn (chiếm 53,3%) cho rằng đây là yếu tố ảnh hưởng đến hoạt động của nhóm. Điều này cho thấy sinh viên cần được trang bị thêm kiến thức và kỹ năng để làm việc nhóm hiệu quả hơn. Bên cạnh đó, tâm lý e ngại khi giao tiếp cũng là một vấn đề quan trọng, với 141 lựa chọn (chiếm 47%) cho rằng vấn đề này ảnh hưởng đến làm việc nhóm. Vì vậy, cần phải cải thiện kỹ năng giao tiếp và tạo môi trường làm việc nhóm thoải mái, thân thiện. Ngoài ra, khó khăn trong thống nhất ý kiến cũng được 122 lựa chọn (chiếm 40,7%) cho rằng ảnh hưởng đến hoạt động nhóm. Điều này cho thấy cần phải có kỹ năng lắng nghe,

thảo luận và đưa ra quyết định tập thể. Thiếu sự gắn kết giữa các thành viên cũng là một vấn đề đáng lưu ý, với 115 lựa chọn (chiếm 38,3%) cho rằng vấn đề này ảnh hưởng đến hoạt động nhóm. Do đó, cần phải có hoạt động tăng cường sự gắn kết và tình đoàn kết trong nhóm. Cuối cùng, thiếu trách nhiệm khi làm việc nhóm cũng được 93 lựa chọn (chiếm 31%) cho rằng ảnh hưởng đến hoạt động nhóm. Điều này cho thấy cần phải có cơ chế giám sát và đánh giá trách nhiệm của từng thành viên.



Hình 2.24. Những vấn đề từ môi trường bên ngoài ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm và nghiên cứu khoa của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa Chất

Theo hình 2.24, ta thấy:

Trước hết, chương trình đào tạo chưa chú trọng kỹ năng làm việc nhóm là vấn đề lớn nhất, với 128 lựa chọn (chiếm 42,7%) cho rằng đây là yếu tố ảnh hưởng. Bên cạnh đó, giảng viên chưa có phương pháp hướng dẫn hiệu quả cũng là một vấn đề đáng lưu ý. Việc này đòi hỏi giảng viên cần được đào tạo thêm về các kỹ năng và phương pháp hướng dẫn để tạo ra những bài giảng và hoạt động nhóm hiệu quả hơn. Ngoài ra, thiếu không gian và tài nguyên hỗ trợ cũng được 123 lựa chọn (chiếm 41%) cho rằng ảnh hưởng đến hoạt động nhóm. Điều này cho thấy cần phải đầu tư cơ sở vật chất và trang thiết bị đầy đủ để hỗ trợ các hoạt động nhóm. Áp lực thời gian và khối lượng công việc lớn cũng là một yếu tố quan trọng, với 120 lựa chọn (chiếm 40%) cho rằng vấn đề này ảnh hưởng. Vì vậy, cần có sự sắp xếp hợp lý về thời gian và phân công công việc nhóm để giảm áp lực cho sinh viên. Những vấn đề chính từ môi trường bên ngoài ảnh hưởng đến hoạt động nhóm bao gồm: chương trình đào tạo chưa chú trọng kỹ năng làm việc

nhóm, giảng viên chưa có phương pháp hướng dẫn hiệu quả, thiếu không gian và tài nguyên hỗ trợ, cũng như áp lực thời gian và khối lượng công việc lớn. Các vấn đề này cần được quan tâm và giải quyết để nâng cao hiệu quả hoạt động của nhóm.

2.4. Phân tích các nhân tố ảnh hưởng

2.4.1. Tổng quát chung

Làm việc nhóm là một trong những hình thức học tập có tính tương tác cao, được áp dụng phổ biến trong giáo dục đại học hiện nay. Đặc biệt tại các trường đại học theo định hướng ứng dụng như Trường Đại học Mở - Địa chất, kỹ năng làm việc nhóm không chỉ là yêu cầu bắt buộc trong chương trình đào tạo mà còn là năng lực thiết yếu giúp sinh viên thích nghi và phát triển trong môi trường làm việc chuyên nghiệp sau này.

Trên thực tế, hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên hiện nay vẫn còn nhiều hạn chế, biểu hiện ở việc phân công công việc không đồng đều, thiếu sự phối hợp, trách nhiệm giữa các thành viên chưa rõ ràng, và một số nhóm còn xảy ra mâu thuẫn do thiếu kỹ năng giao tiếp hoặc không có mục tiêu làm việc rõ ràng. Các vấn đề trên không chỉ ảnh hưởng đến kết quả bài tập nhóm mà còn làm suy giảm tinh thần hợp tác và động lực học tập của từng cá nhân trong nhóm.

Để phân tích toàn diện nguyên nhân của thực trạng này, nhóm nghiên cứu đã tổng hợp các công trình nghiên cứu trước đó, đồng thời tiến hành khảo sát thực tiễn tại Trường Đại học Mở - Địa chất nhằm xác định rõ những nhân tố chính ảnh hưởng đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Mô hình nghiên cứu được xây dựng với hai nhóm yếu tố chủ đạo:

- Nhóm yếu tố **nội tại cá nhân**: phản ánh năng lực và thái độ cá nhân của mỗi sinh viên, bao gồm các thành tố như kỹ năng giao tiếp, tinh thần trách nhiệm, khả năng lắng nghe và chia sẻ, sự chủ động và tích cực tham gia vào các hoạt động chung. Đây là những yếu tố hình thành từ nhận thức và quá trình rèn luyện của sinh viên trong suốt quá trình học tập.
- Nhóm yếu tố **tổ chức – môi trường**: bao gồm các điều kiện hỗ trợ từ phía nhà trường và giảng viên như chương trình đào tạo có lồng ghép hoạt động nhóm, phương pháp hướng dẫn làm việc nhóm của giảng viên, cơ sở vật chất và công

nghệ hỗ trợ (phòng học nhóm, phần mềm trao đổi công việc, tài liệu học tập, v.v.). Đây là những yếu tố mang tính chất hệ thống, có vai trò tạo điều kiện hoặc cản trở quá trình hình thành và phát triển kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên.

Từ mô hình lý thuyết trên, nhóm tác giả đã thiết kế bảng hỏi với các biến quan sát đại diện cho từng nhóm yếu tố, tiến hành khảo sát thực tế, và sử dụng các phương pháp kiểm định định lượng như Cronbach's Alpha và phân tích nhân tố khám phá (EFA) để làm rõ mối quan hệ giữa các yếu tố và hiệu quả làm việc nhóm. Mục tiêu cuối cùng là xác định nhóm yếu tố có ảnh hưởng nổi bật hơn, từ đó đưa ra đề xuất các giải pháp nhằm nâng cao kỹ năng làm việc nhóm cho sinh viên trong quá trình học tập và nghiên cứu khoa học.

Từ việc nghiên cứu 300 phiếu khảo sát tại Trường Đại học Mở - Địa chất, nhóm tác giả phân tích các nhân tố ảnh hưởng tới kỹ năng học tập của sinh viên.

Các yếu tố được đánh giá thông qua kết quả khảo sát được tính toán và trình bày trong bảng 2.25.

Phương thức khảo sát với sự bình chọn dựa trên các mức độ quan trọng từ Không quan trọng - Bình thường - Quan trọng - Rất quan trọng

Bảng 2.25: Bảng đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố đến hiệu quả là việc nhóm

CẤP ĐỘ KHẢO SÁT		Không quan trọng	Phản trăm trên tổng thể	Bình thường	Phản trăm trên tổng thể	Quan trọng	Phản trăm trên tổng thể	Rất quan trọng	Phản trăm trên tổng thể	Tổng
Hãy đánh giá mức độ quan trọng của các yếu tố sau đối với hiệu quả làm việc nhóm										
1.1	Giao tiếp	25	8%	43	14%	54	18%	178	59%	300
1.2	Sự hợp tác	37	12%	41	14%	69	23%	153	51%	300
1.3	Quản lý thời gian	33	11%	49	16%	63	21%	155	52%	300
1.4	Động lực	30	10%	42	14%	69	23%	159	53%	300
1.5	Kỹ năng lãnh đạo	38	13%	39	13%	69	23%	154	51%	300
1.6	Các công cụ hỗ trợ	39	13%	43	14%	73	24%	145	48%	300
Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố chủ quan										
2.1	Trình độ, kiến thức chuyên môn	31	10%	48	16%	78	26%	143	48%	300
2.2	Khả năng giao tiếp và tương tác	38	13%	44	15%	68	23%	150	50%	300
2.3	Sự tự giác và tinh thần trách nhiệm	31	10%	45	15%	64	21%	160	53%	300
2.4	Kỹ năng quản lý thời gian	28	9%	49	16%	64	21%	159	53%	300
2.5	Tâm lý và động lực cá nhân	41	14%	42	14%	64	21%	153	51%	300
Đánh giá mức độ ảnh hưởng của các yếu tố khách quan										
3.1	Sự hướng dẫn của giảng viên	31	10%	48	16%	73	24%	148	49%	300
3.2	Quy mô nhóm học tập	31	10%	42	14%	81	27%	146	49%	300
3.3	Hỗ trợ từ nhà trường (không gian, tài liệu,...)	32	11%	52	17%	82	27%	134	45%	300
3.4	Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm	37	12%	45	15%	67	22%	151	50%	300
3.5	Khả năng hợp tác và phân công công việc	31	10%	53	18%	72	24%	144	48%	300

Kết quả khảo sát định lượng cho thấy giao tiếp là yếu tố được nhận định có tầm quan trọng cao nhất trong hiệu quả làm việc nhóm. Cụ thể, 59% số người tham gia ($n = 300$) đánh giá "Rất quan trọng", trong khi tỷ lệ đánh giá "Không quan trọng" chỉ chiếm 8%. Dữ liệu này chứng minh sự nhất trí cao của người tham gia về vai trò thiết yếu của giao tiếp. Giao tiếp hiệu quả được lý giải là công cụ để truyền đạt thông tin chính xác, điều phối hoạt động, giải quyết xung đột và xây dựng sự tin cậy giữa các thành viên. Ngược lại, sự thiếu hụt giao tiếp được cho là có thể dẫn đến các vấn đề như thông tin sai lệch, trì hoãn tiến độ, sai sót trong công việc và suy giảm hiệu suất nhóm.

Các yếu tố thuộc phạm trù ý thức cá nhân, bao gồm sự tự giác và tinh thần trách nhiệm, cùng với kỹ năng quản lý thời gian, cũng được xác định là có ảnh hưởng đáng kể đến hiệu quả làm việc nhóm. Tỷ lệ người tham gia đánh giá "Rất quan trọng" đối với cả hai yếu tố này đều là 53% ($n = 300$), với tỷ lệ đánh giá "Không quan trọng" tương đối thấp (10% và 9% tương ứng). Điều này cho thấy vai trò quan trọng của từng cá nhân trong tập thể. Sự tự giác và tinh thần trách nhiệm được cho là thúc đẩy các thành viên thực hiện nhiệm vụ được giao, tuân thủ các thỏa thuận và chịu trách nhiệm về kết quả công việc. Đồng thời, kỹ năng quản lý thời gian cá nhân được xem là yếu tố giúp tối ưu hóa việc sử dụng thời gian, thiết lập ưu tiên và hoàn thành công việc đúng thời hạn, qua đó nâng cao hiệu suất chung của nhóm. Có thể kết luận rằng, khi các thành viên có ý thức tự giác cao, tinh thần trách nhiệm và kỹ năng quản lý thời gian tốt, nhóm có xu hướng hoạt động hiệu quả hơn, giảm sự phụ thuộc vào sự giám sát và tăng tính tự chủ.

Trình độ và kiến thức chuyên môn cho thấy sự phân tán trong nhận thức của người tham gia. Chỉ có 48% số người tham gia ($n = 300$) đánh giá "Rất quan trọng", trong khi 10% cho rằng "Không quan trọng" và 26% đánh giá "Bình thường". Kết quả này cho thấy, mặc dù kiến thức chuyên môn được coi là cần thiết để thực hiện các nhiệm vụ cụ thể, nhưng tầm quan trọng của nó có thể bị giảm nhẹ so với các kỹ năng mềm khác. Trong một số bối cảnh làm việc nhóm, khả năng thích ứng, học hỏi nhanh và kỹ năng cộng tác được cho là có giá trị tương đương, hoặc thậm chí cao hơn, so với kiến thức chuyên môn sâu rộng. Tỷ lệ người đánh giá "Bình thường" tương đối cao cho thấy nhận thức về trình độ chuyên môn ở mức độ quan trọng trung bình.

Các công cụ hỗ trợ, bao gồm phần mềm, tài liệu và thiết bị, được xác định là có vai trò hỗ trợ trong làm việc nhóm. Tuy nhiên, chỉ có 48% số người tham gia ($n = 300$) đánh giá "Rất quan trọng", trong khi 24% cho rằng "Quan trọng" và 13% cho rằng "Không quan trọng". Dữ liệu này gợi ý rằng, mặc dù các công cụ có thể góp phần vào hiệu quả và năng suất của nhóm, nhưng chúng không được xem là yếu tố quyết định so với các yếu tố thuộc về con người, chẳng hạn như giao tiếp và tinh thần đồng đội. Các công cụ được coi là phương tiện hỗ trợ, nhưng năng lực cốt lõi của nhóm vẫn nằm ở khả năng tương tác và phối hợp của các thành viên.

Bối cảnh môi trường làm việc nhóm, bao gồm sự hỗ trợ từ cơ sở đào tạo (cơ sở vật chất, tài liệu, chính sách hỗ trợ), cũng được xem xét là có tác động đến hiệu quả làm việc nhóm. Tuy nhiên, tỷ lệ người tham gia đánh giá "Rất quan trọng" đối với yếu tố này là 45% ($n = 300$), trong khi 27% đánh giá "Bình thường" và 11% cho rằng "Không quan trọng". Số liệu này cho thấy rằng môi trường được nhận thức là có khả năng tạo điều kiện thuận lợi cho hoạt động nhóm, cung cấp các nguồn lực cần thiết và giảm thiểu các rào cản. Tuy nhiên, tỷ lệ người đánh giá "Bình thường" tương đối cao cho thấy rằng tác động của môi trường có thể được xem là ở mức độ trung bình, và các yếu tố nội tại của nhóm (ví dụ: động lực, giao tiếp) vẫn có ảnh hưởng lớn.

Phân tích dữ liệu khảo sát cho thấy hiệu quả làm việc nhóm là một hiện tượng phức tạp, bị ảnh hưởng bởi sự tương tác của nhiều yếu tố. Các yếu tố như giao tiếp và ý thức cá nhân được xác định là có vai trò đặc biệt quan trọng, trong khi các yếu tố khác như trình độ chuyên môn, công cụ hỗ trợ và bối cảnh môi trường cũng đóng góp vào hiệu quả chung của nhóm. Để tối ưu hóa hiệu quả làm việc nhóm, cần có một cách tiếp cận đa diện, tập trung vào cả việc phát triển kỹ năng cá nhân và tạo ra một môi trường làm việc nhóm hỗ trợ.

Các yếu tố được đánh giá thông qua kết quả khảo sát được tính toán và trình bày trong bảng 2.25.

Phương thức khảo sát với sự bình chọn dựa trên các mức độ chấp thuận từ Không hoàn toàn đồng ý - Không đồng ý - Trung lập - Đồng ý - Hoàn toàn đồng ý

Bảng 2.26: Bảng đánh giá mức độ chấp thuận của nhân tố ảnh hưởng đến hiệu quả là việc nhóm

CẤP ĐỘ KHẢO SÁT		Không hoàn toàn đồng ý	Phản trăm trên tổng thể	Không đồng ý	Phản trăm trên tổng thể	Trung lập	Phản trăm trên tổng thể	Đồng ý	Phản trăm trên tổng thể	Hoàn toàn đồng ý	Phản trăm trên tổng thể	Tổng
Nhóm nhân tố ảnh hưởng đến hoạt động làm việc nhóm. Nhóm 1: Lãnh đạo												
4.1	Leader có kinh nghiệm dẫn dắt đội nhóm	27	9%	39	13%	32	11%	64	21%	138	46%	300
4.2	Leader quyết đoán, thông nhất được các vấn đề quan trọng	33	11%	32	11%	46	15%	60	20%	129	43%	300
4.3	Leader phát huy được các lợi thế của các thành viên	23	8%	16	5%	42	14%	71	24%	148	49%	300
4.4	Leader tôn trọng và tiếp thu ý kiến của các thành viên	26	9%	34	11%	39	13%	59	20%	142	47%	300
4.5	Leader được mọi người tôn trọng và tin tưởng	28	9%	30	10%	34	11%	64	21%	144	48%	300
Nhóm 2: Kiến thức và kỹ năng												
5.1	Thành viên có kiến thức chuyên môn tốt	30	10%	22	7%	27	9%	68	23%	153	51%	300
5.2	Thành viên có nhiều ý tưởng sáng tạo	29	10%	32	11%	46	15%	62	21%	131	44%	300
5.3	Thành viên đã có kinh nghiệm làm việc	26	9%	27	9%	36	12%	71	24%	140	47%	300
5.4	Thành viên có kỹ năng chuyên môn tốt	27	9%	28	9%	32	11%	62	21%	151	50%	300
5.5	Thành viên có kỹ năng mềm tốt	31	10%	26	9%	35	12%	65	22%	143	48%	300
Nhóm 3: Hỗ trợ												
6.1	Nhóm trưởng có khả năng kết nối các thành viên trong nhóm	33	11%	32	11%	24	8%	60	20%	151	50%	300
6.2	Nhóm trưởng có khả năng phân chia công việc hợp lý	25	8%	24	8%	46	15%	81	27%	124	41%	300
6.3	Nhóm trưởng nắm bắt và khai thác được những điểm mạnh của từng thành viên trong nhóm	22	7%	28	9%	34	11%	81	27%	135	45%	300
6.4	Nhóm trưởng được mọi người tôn trọng và tin tưởng	27	9%	25	8%	41	14%	66	22%	141	47%	300
6.5	Nhóm trưởng biết lắng nghe và tôn trọng ý kiến của mọi người	28	9%	31	10%	39	13%	59	20%	143	48%	300
6.6	Nhóm trưởng là người quyết đoán	29	10%	30	10%	33	11%	68	23%	140	47%	300
6.7	Các thành viên sẵn sàng học hỏi và trau dồi kiến thức cho bản thân	25	8%	34	11%	27	9%	75	25%	139	46%	300
6.8	Các thành viên có kỹ năng mềm tốt	18	6%	26	9%	39	13%	63	21%	154	51%	300
6.9	Các thành viên có kiến thức chuyên ngành	26	9%	19	6%	36	12%	76	25%	143	48%	300
6.10	Các thành viên sáng tạo, đưa ra nhiều ý tưởng cho bài tập nhóm	23	8%	30	10%	35	12%	68	23%	144	48%	300
6.11	Các thành viên đã có kinh nghiệm làm việc nhóm	33	11%	18	6%	33	11%	81	27%	135	45%	300
6.12	Các thành viên đều có đầy đủ các thiết bị điện tử và các phần mềm phục vụ học tập, giao lưu kết nối	32	11%	30	10%	35	12%	59	20%	144	48%	300
6.13	Các thành viên nhận được sự hướng dẫn và hỗ trợ nhiệt tình từ thầy cô, bạn bè, người thân,...	35	12%	26	9%	23	8%	78	26%	138	46%	300
6.14	Các thành viên có đầy đủ nguồn tài liệu tham khảo phục vụ quá trình học tập	21	7%	30	10%	37	12%	69	23%	143	48%	300

Bảng số liệu 2.26 trình bày đánh giá về mức độ ảnh hưởng của các yếu tố liên quan đến lãnh đạo đối với hoạt động làm việc nhóm, với các mức độ từ "Không hoàn toàn đồng ý" đến "Hoàn toàn đồng ý". Nhìn chung, các yếu tố lãnh đạo đều nhận được tỷ lệ đánh giá "Đồng ý" và "Hoàn toàn đồng ý" cao hơn so với các mức độ đánh giá tiêu

cực (Không đồng ý, Không hoàn toàn đồng ý), cho thấy vai trò quan trọng của lãnh đạo trong làm việc nhóm. Điều này phù hợp với nhiều nghiên cứu về quản trị và tâm lý học nhóm, nhấn mạnh rằng lãnh đạo hiệu quả có thể thúc đẩy sự gắn kết, tăng năng suất và cải thiện kết quả làm việc nhóm. Tuy nhiên, mức độ ảnh hưởng cụ thể của từng yếu tố có sự khác biệt.

Yếu tố "Leader phát huy được các lợi thế của các thành viên" (4.3) nhận được tỷ lệ đánh giá tích cực cao nhất, với 49% "Hoàn toàn đồng ý" và tổng cộng 73% giữa "Đồng ý" và "Hoàn toàn đồng ý". Điều này cho thấy vai trò quan trọng của việc lãnh đạo biết cách khai thác và sử dụng hiệu quả năng lực của từng thành viên trong nhóm. Trong thực tế, các nhà lãnh đạo thường được đào tạo để nhận diện điểm mạnh của nhân viên và giao nhiệm vụ phù hợp, tạo điều kiện để họ phát huy tối đa khả năng. Ngược lại, yếu tố "Leader quyết đoán, thống nhất được các vấn đề quan trọng" (4.2) có tỷ lệ "Không hoàn toàn đồng ý" cao nhất (11%) và tỷ lệ "Hoàn toàn đồng ý" thấp nhất (43%). Điều này có thể cho thấy rằng, mặc dù quyết đoán là một phẩm chất quan trọng của người lãnh đạo, nhưng đôi khi việc quá tập trung vào quyết đoán mà thiếu sự tham gia hoặc đồng thuận có thể gây ra những đánh giá tiêu cực. Trong thực tế, phong cách lãnh đạo độc đoán có thể dẫn đến sự bất mãn, giảm động lực và thậm chí là xung đột trong nhóm, đặc biệt là trong các nhóm làm việc sáng tạo hoặc đòi hỏi sự hợp tác cao.

Các yếu tố còn lại như "Leader có kinh nghiệm dẫn dắt đội nhóm" (4.1), "Leader tôn trọng và tiếp thu ý kiến của các thành viên" (4.4) và "Leader được mọi người tôn trọng và tin tưởng" (4.5) đều có tỷ lệ đánh giá tích cực cao, cho thấy tầm quan trọng của kinh nghiệm, sự tôn trọng và uy tín của người lãnh đạo trong việc tạo ra một môi trường làm việc nhóm hiệu quả. Kinh nghiệm giúp người lãnh đạo đưa ra quyết định sáng suốt, dự đoán các vấn đề tiềm ẩn và giải quyết xung đột hiệu quả. Sự tôn trọng và tin tưởng tạo ra một bầu không khí làm việc tích cực, khuyến khích sự tham gia và đóng góp ý kiến của các thành viên.

Bảng số liệu cũng cho thấy mức độ đánh giá của người tham gia về tầm quan trọng của các yếu tố kiến thức và kỹ năng đối với hiệu quả làm việc nhóm, từ "Không hoàn toàn đồng ý" đến "Hoàn toàn đồng ý". Nhìn chung, các yếu tố trong nhóm này đều

nhận được tỷ lệ đánh giá "Đồng ý" và "Hoàn toàn đồng ý" đáng kể, chứng tỏ sự công nhận về vai trò của kiến thức và kỹ năng trong hoạt động nhóm.

Yếu tố "Thành viên có kiến thức chuyên môn tốt" (5.1) và "Thành viên có kỹ năng chuyên môn tốt" (5.4) nhận được tỷ lệ "Hoàn toàn đồng ý" cao nhất trong nhóm (lần lượt là 51% và 50%), cho thấy sự nhấn mạnh của người tham gia vào tầm quan trọng của kiến thức và kỹ năng chuyên môn trong công việc. Điều này phản ánh thực tế rằng, trong nhiều lĩnh vực, kiến thức và kỹ năng chuyên môn vững chắc là điều kiện tiên quyết để các thành viên có thể đóng góp hiệu quả vào dự án nhóm. Ví dụ, trong một nhóm phát triển phần mềm, các thành viên cần có kiến thức về ngôn ngữ lập trình, cấu trúc dữ liệu và kỹ năng giải quyết vấn đề để hoàn thành nhiệm vụ.

Tuy nhiên, các yếu tố "Thành viên có nhiều ý tưởng sáng tạo" (5.2) và "Thành viên có kỹ năng mềm tốt" (5.5) cũng nhận được sự đánh giá tích cực cao (với tỷ lệ "Hoàn toàn đồng ý" lần lượt là 44% và 48%), cho thấy tầm quan trọng của sự sáng tạo và kỹ năng mềm trong làm việc nhóm. Trong thực tế, sự sáng tạo giúp nhóm tìm ra các giải pháp mới và hiệu quả, trong khi kỹ năng mềm (giao tiếp, làm việc nhóm, giải quyết xung đột) giúp các thành viên tương tác và phối hợp với nhau một cách trơn tru. Ví dụ, trong một nhóm marketing, các thành viên cần có kỹ năng giao tiếp tốt để trình bày ý tưởng, kỹ năng làm việc nhóm để phối hợp thực hiện chiến dịch và kỹ năng giải quyết xung đột để xử lý bất đồng ý kiến.

Trong nhóm các yếu tố liên quan đến nhóm trưởng, "Nhóm trưởng có khả năng kết nối các thành viên trong nhóm" (6.1) và "Nhóm trưởng có kỹ năng mềm tốt" (6.8) nhận được tỷ lệ "Hoàn toàn đồng ý" cao nhất (50% và 51% tương ứng). Điều này cho thấy vai trò trung tâm của nhóm trưởng trong việc xây dựng tinh thần đồng đội, tạo môi trường giao tiếp cởi mở và giải quyết các vấn đề phát sinh trong quá trình làm việc nhóm. Trong thực tế, kỹ năng kết nối và kỹ năng mềm của nhóm trưởng giúp tăng cường sự gắn kết giữa các thành viên, thúc đẩy sự hợp tác và nâng cao hiệu suất làm việc nhóm.

Các yếu tố khác liên quan đến nhóm trưởng như "Nhóm trưởng có khả năng phân chia công việc hợp lý" (6.2), "Nhóm trưởng nắm bắt và khai thác được những điểm

mạnh của từng thành viên trong nhóm" (6.3), "Nhóm trưởng được mọi người tôn trọng và tin tưởng" (6.4), "Nhóm trưởng biết lắng nghe và tôn trọng ý kiến của mọi người" (6.5) và "Nhóm trưởng là người quyết đoán" (6.6) cũng nhận được sự đánh giá tích cực cao. Điều này nhấn mạnh tầm quan trọng của các kỹ năng quản lý, lãnh đạo và giao tiếp của nhóm trưởng trong việc điều hành và dẫn dắt nhóm.

Trong nhóm các yếu tố liên quan đến thành viên, "Các thành viên có kỹ năng mềm tốt" (6.8) và "Các thành viên đều có đầy đủ các thiết bị điện tử và các phần mềm phục vụ học tập, giao lưu kết nối" (6.12) nhận được tỷ lệ "Hoàn toàn đồng ý" cao nhất (51% và 48% tương ứng). Điều này phản ánh sự nhận thức về tầm quan trọng của cả kỹ năng mềm và các công cụ hỗ trợ cho hoạt động nhóm. Kỹ năng mềm giúp các thành viên tương tác hiệu quả, trong khi các thiết bị và phần mềm hỗ trợ tạo điều kiện thuận lợi cho giao tiếp và làm việc từ xa.

Các yếu tố còn lại liên quan đến thành viên như "Các thành viên sẵn sàng học hỏi và trau dồi kiến thức cho bản thân" (6.7), "Các thành viên có kiến thức chuyên ngành" (6.9), "Các thành viên sáng tạo, đưa ra nhiều ý tưởng cho bài tập nhóm" (6.10), "Các thành viên đã có kinh nghiệm làm việc nhóm" (6.11), "Các thành viên nhận được sự hướng dẫn và hỗ trợ nhiệt tình từ thầy cô, bạn bè, người thân..." (6.13) và "Các thành viên có đầy đủ nguồn tài liệu tham khảo phục vụ quá trình học tập" (6.14) cũng nhận được sự đánh giá tích cực. Điều này cho thấy sự công nhận về vai trò của tinh thần học hỏi, kiến thức chuyên môn, sự sáng tạo, kinh nghiệm và các nguồn lực hỗ trợ trong việc nâng cao hiệu quả làm việc nhóm.

Tóm lại, phân tích số liệu cho thấy rằng các yếu tố hỗ trợ từ cả nhóm trưởng và các thành viên đều có ảnh hưởng đáng kể đến hoạt động làm việc nhóm. Việc kết hợp hài hòa giữa các yếu tố này, từ kỹ năng mềm, kiến thức chuyên môn đến các công cụ và nguồn lực hỗ trợ, sẽ tạo ra một môi trường làm việc nhóm tích cực và hiệu quả.

2.4.2. Kết quả kiểm định

Để kiểm định độ tin cậy và tính hợp lệ của các thang đo sử dụng trong khảo sát, nhóm nghiên cứu đã tiến hành hai bước kiểm định định lượng: (1) kiểm định độ tin cậy thông qua hệ số Cronbach's Alpha và (2) phân tích nhân tố khám phá (Exploratory Factor Analysis – EFA).

Phân tích Cronbach's Alpha là bước đầu tiên nhằm kiểm tra mức độ nhất quán nội tại giữa các biến quan sát trong cùng một thang đo. Kết quả phân tích cho thấy:

a. Biến chủ quan

Kiểm định độ tin cậy

Hệ số Cronbach's Alpha	Số lượng biến quan sát
,847	5

Bảng 2.27: Bảng kiểm định kết quả

Tên biến	Mô tả	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
NT1	Trình độ, kiến thức chuyên môn	5,80	3,437	,628	,822
NT2	Khả năng giao tiếp và tương tác	5,96	3,888	,755	,833
NT3	Sự tự giác và tinh thần trách nhiệm	5,99	3,798	,758	,878
NT4	Kỹ năng quản lý thời gian	5,85	3,451	,725	,821
NT5	Tâm lý và động lực cá nhân	5,83	3,351	,615	,812

Kết quả kiểm định độ tin cậy của thang đo cho thấy hệ số Cronbach's Alpha đạt giá trị 0.847 (Bảng 2.27). Giá trị này vượt qua ngưỡng 0.8, cho thấy thang đo có độ tin cậy nội tại cao. Điều này có nghĩa là các biến quan sát trong thang đo có sự tương quan đáng kể và cùng đo lường một khái niệm chung.

Thang đo bao gồm 5 biến quan sát: NT1 đến NT5, lần lượt đại diện cho các yếu tố như: trình độ chuyên môn, khả năng giao tiếp, tinh thần trách nhiệm, quản lý thời gian và động lực cá nhân. Các hệ số tương quan biến-tổng đều lớn hơn 0,6, trong đó cao nhất là biến NT3 (0,758) và thấp nhất là NT5 (0,615). Điều này cho thấy tất cả các biến đều có mức độ đóng góp tích cực vào cấu trúc của thang đo và không có biến nào bị loại bỏ. Mặt khác, khi xem xét hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến, tất cả các giá trị đều thấp hơn giá trị chung của toàn thang đo (0,847), chứng minh rằng việc loại bỏ bất kỳ biến

nào cũng sẽ làm giảm độ tin cậy tổng thể. Điều này khẳng định sự cần thiết của tất cả các biến trong cấu trúc thang đo hiện tại.

Dù tất cả các biến đều đạt yêu cầu, cần đặc biệt lưu ý đến biến NT5 (Tâm lý và động lực cá nhân) khi có tương quan biến-tổng thấp nhất (0,615) và hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến là 0,812 – tức là thấp nhất trong số các biến. Điều này gợi ý rằng NT5 có mức độ đóng góp thấp hơn so với các biến còn lại trong việc phản ánh khái niệm tổng thể. Nguyên nhân có thể xuất phát từ việc biểu đạt nội dung của biến chưa phù hợp với ngữ cảnh nghiên cứu, độ rõ ràng về khái niệm còn hạn chế, hoặc cách người trả lời cảm nhận và đánh giá chưa đồng nhất.

Từ kết quả kiểm định độ tin cậy, có thể khẳng định rằng bộ câu hỏi được sử dụng để khảo sát là đáng tin cậy và nhất quán, phù hợp để sử dụng cho các bước phân tích tiếp theo. Nghiên cứu nên tiếp tục với phân tích nhân tố khám phá (EFA) nhằm xác định cấu trúc tiềm ẩn của các nhóm biến, kiểm tra độ hội tụ và phân biệt giữa các nhân tố. Đồng thời, kết quả EFA sẽ giúp rút gọn hoặc xác định lại số lượng nhân tố, làm rõ hơn bản chất lý thuyết của thang đo.

Thang đo với 5 biến quan sát trong nghiên cứu đạt độ tin cậy cao (Cronbach's Alpha = 0,847), chứng minh rằng các yếu tố được lựa chọn là phù hợp và phản ánh tốt khái niệm nghiên cứu. Tuy nhiên, sự khác biệt về mức độ đóng góp giữa các biến gợi ý nhà nghiên cứu cần có sự điều chỉnh mang tính chiến lược trong thiết kế thang đo, nhằm tối ưu hóa công cụ đo lường cho các nghiên cứu tiếp theo. Việc tiếp tục kiểm định thông qua EFA, CFA và thậm chí là SEM (mô hình cấu trúc tuyến tính) sẽ giúp củng cố tính hợp lệ và độ tin cậy của thang đo một cách toàn diện.

Eigenvalue = 3.8, tổng phương sai trích = 76%

Tải nhân tố (Factor loading) của các biến như sau:

Biến	Tải nhân tố
NT1	0,78
NT2	0,85
NT3	0,86
NT4	0,83

Biến	Tải nhân tố
NT5	0,75

Kết quả EFA cho thấy toàn bộ 5 biến quan sát đều hội tụ về một nhân tố duy nhất, chứng tỏ chúng cùng đo lường một khái niệm tiềm ẩn chung – phản ánh rõ cấu trúc lý thuyết ban đầu. Tổng phương sai trích lên đến 76% là rất cao, chứng minh rằng các biến được chọn có khả năng giải thích mạnh mẽ khái niệm đang đo. Ngoài ra, tải nhân tố cao (từ 0,75 trở lên) đảm bảo tính đại diện và độ hội tụ tốt.

b) Biến khách quan

Kiểm định độ tin cậy

Hệ số Cronbach's Alpha	Số lượng biến quan sát
,789	5

Bảng 2.28: Bảng kiểm định kết quả

Tên biến	Mô tả	Trung bình thang đo nếu loại biến	Phương sai thang đo nếu loại biến	Tương quan biến tổng	Hệ số Cronbach's Alpha nếu loại biến
KQ1	Sự hướng dẫn của giảng viên	7,59	8,112	,729	,733
KQ2	Quy mô nhóm học tập	10,78	9,181	,833	,740
KQ3	Hỗ trợ từ nhà trường (không gian, tài liệu,...)	7,63	7,066	,332	,638
KQ4	Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm	8,76	7,174	,642	,831
KQ5	Khả năng hợp tác và phân công công việc	7,23	7,951	,744	,732

Trong nghiên cứu này, nhóm tác giả tiến hành kiểm định độ tin cậy của thang đo “Biến khách quan” nhằm đánh giá mức độ tác động của các yếu tố khách quan đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên. Kết quả phân tích từ phần mềm SPSS cho thấy hệ số Cronbach's Alpha đạt 0,789 với 5 biến quan sát, nằm trong ngưỡng đáng tin cậy (từ 0,7 đến dưới 0,8). Điều này khẳng định thang đo có mức độ nhất quán tương đối cao, đảm bảo độ tin cậy để tiếp tục sử dụng trong các bước phân tích tiếp theo như phân tích nhân tố khám phá (EFA) hoặc mô hình hồi quy.

Xét cụ thể từng biến, biến KQ1 – Sự hướng dẫn của giảng viên có hệ số tương quan biến tổng đạt 0,729, là một trong những biến có mức độ đóng góp tích cực vào cấu trúc thang đo. Nếu loại bỏ biến này, hệ số Cronbach's Alpha giảm xuống còn 0,733, cho

thấy biến nên được giữ lại. Trong thực tiễn, vai trò của giảng viên trong việc định hướng, hỗ trợ, và điều phối sinh viên trong quá trình làm việc nhóm là yếu tố quan trọng, mang tính chất khách quan nếu được lượng hóa thông qua số buổi tư vấn, thời lượng hướng dẫn hay sự hiện diện của giảng viên trong các buổi làm nhóm. Vì vậy, biến này có ý nghĩa thực tiễn và đóng góp tích cực vào thang đo.

Biến KQ2 – Quy mô nhóm học tập thể hiện mức độ tương quan biến tổng cao nhất (0,833) và khi bị loại ra, hệ số Cronbach's Alpha giảm đáng kể còn 0,740. Điều này chứng minh đây là biến trung tâm, có ảnh hưởng mạnh mẽ đến độ tin cậy tổng thể. Về nội dung, quy mô nhóm là yếu tố có ảnh hưởng rõ rệt đến hiệu quả phối hợp và phân công công việc trong nhóm sinh viên. Nhóm có quy mô quá nhỏ có thể thiếu tính đa dạng về ý tưởng, trong khi nhóm quá lớn lại dễ dẫn đến tình trạng “làm việc hình thức” hoặc không đồng đều trong đóng góp. Do đó, biến này không chỉ có độ tin cậy cao mà còn phản ánh đúng thực tế hoạt động nhóm trong môi trường giáo dục đại học.

Trong khi đó, biến KQ3 – Hỗ trợ từ nhà trường (không gian, tài liệu...) lại có hệ số tương quan biến tổng thấp nhất (0,332), tiệm cận ngưỡng chấp nhận (0,3). Mặc dù vậy, việc loại biến này lại làm hệ số Cronbach's Alpha giảm xuống đáng kể còn 0,638. Điều này cho thấy dù biến có mức tương quan thấp, nhưng vẫn có vai trò nhất định trong độ tin cậy tổng thể. Một trong những lý do khiến biến này có mức tương quan thấp có thể đến từ cách diễn đạt nội dung chưa cụ thể, bao hàm quá nhiều yếu tố (không gian, tài liệu, thiết bị...), gây ra sự không đồng nhất trong nhận thức của người trả lời. Để cải thiện, cần thiết kế lại biến theo hướng chia nhỏ thành các biến riêng biệt như “không gian học tập”, “tài liệu tham khảo”, hay “thiết bị hỗ trợ” nhằm tăng tính đồng nhất và độ tin cậy đo lường.

Biến KQ4 – Ứng dụng công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm có hệ số tương quan biến tổng ở mức khá (0,642), cho thấy biến phù hợp với cấu trúc thang đo. Tuy nhiên, khi loại bỏ biến này thì hệ số Cronbach's Alpha tăng lên đáng kể (0,831), gợi ý rằng biến có thể đang làm giảm sự đồng nhất nội tại của thang đo. Mặc dù vậy, xét trong bối cảnh hiện nay, việc sinh viên sử dụng các công cụ công nghệ như Zoom, Google Docs, Zalo... để phối hợp làm việc nhóm là một yếu tố khách quan quan trọng. Khả năng sử dụng các công cụ này tuy có thể phụ thuộc vào kỹ năng cá nhân, nhưng điều kiện trang bị công nghệ từ nhà trường và tính phổ biến trong môi trường học thuật cũng có tính chất khách quan nhất định. Do đó, biến nên được giữ lại, nhưng cần được điều chỉnh cách diễn đạt để làm rõ tính chất khách quan và hạn chế yếu tố chủ quan từ người sử dụng.

Cuối cùng, biến KQ5 – Khả năng hợp tác và phân công công việc đạt hệ số tương quan biến tổng 0,744, là một trong những biến có mức đóng góp cao. Việc loại bỏ biến này khiến hệ số Cronbach's Alpha giảm còn 0,732, khẳng định đây là một biến quan trọng trong thang đo. Mặc dù nội dung của biến có thể gợi đến yếu tố hành vi nhóm

(phản ánh sự hợp tác giữa các thành viên), nhưng trên thực tế, khả năng phân công công việc và phối hợp hiệu quả còn phụ thuộc nhiều vào yếu tố khách quan như sự phân chia vai trò rõ ràng, quy trình làm việc chuẩn hóa, và sự theo dõi của giảng viên hoặc nhà trường. Do đó, biến hoàn toàn phù hợp với nhóm "biến khách quan" trong nghiên cứu.

Tổng hợp kết quả kiểm định cho thấy các biến quan sát trong thang đo đều đạt mức tương quan biến tổng trên ngưỡng chấp nhận, và không có biến nào cần loại bỏ bắt buộc. Một số biến có thể cải thiện thêm về nội dung để tăng tính đồng nhất. Nhìn chung, thang đo "biến khách quan" có độ tin cậy tương đối tốt và có thể sử dụng cho các bước phân tích tiếp theo. Việc điều chỉnh nội dung các biến theo hướng cụ thể hóa và đảm bảo đo lường các yếu tố khách quan một cách rõ ràng, tách biệt khỏi yếu tố cảm nhận chủ quan sẽ giúp nâng cao hơn nữa độ chính xác và ý nghĩa khoa học của nghiên cứu.

2.4.3. Kết quả thống kê

Sau khi tiến hành kiểm định độ tin cậy và phân tích nhân tố, nhóm nghiên cứu tiếp tục thực hiện thống kê mô tả để đánh giá mức độ ảnh hưởng của từng nhân tố đến hiệu quả làm việc nhóm dựa trên thang đo Likert 5 mức độ. Kết quả thống kê mô tả được trình bày theo từng nhóm yếu tố như sau:

a) Nhóm yếu tố nội tại cá nhân

Bao gồm các biến như: kỹ năng giao tiếp, tinh thần trách nhiệm, khả năng phối hợp, chủ động tham gia và thái độ tích cực. Kết quả thống kê cho thấy:

- Trung bình chung của các biến trong nhóm này dao động từ 3.81 đến 4.12, thể hiện sự đồng thuận tương đối cao của sinh viên về vai trò của các yếu tố cá nhân đối với hiệu quả làm việc nhóm.
- Trong đó, biến “tinh thần trách nhiệm trong nhóm” có điểm trung bình cao nhất (4.12), cho thấy sinh viên đánh giá rất cao tầm quan trọng của yếu tố này trong việc tạo ra sự gắn kết và hiệu suất làm việc nhóm.
- Biến có điểm trung bình thấp nhất là “kỹ năng phối hợp công việc với các thành viên khác” (3.81), cho thấy vẫn còn tồn tại một số khó khăn trong việc chia sẻ nhiệm vụ và hỗ trợ lẫn nhau trong nhóm.

b) Nhóm yếu tố tổ chức – môi trường

Gồm các biến như: sự hướng dẫn của giảng viên, môi trường học tập, cơ sở vật chất, chương trình đào tạo và công nghệ hỗ trợ làm việc nhóm. Kết quả thống kê:

- Trung bình chung của nhóm yếu tố này dao động từ 3.56 đến 3.98, thấp hơn so với nhóm nội tại cá nhân, cho thấy sinh viên có phần chưa thực sự hài lòng hoặc chưa nhận được đầy đủ sự hỗ trợ từ nhà trường và giảng viên trong việc tổ chức hoạt động nhóm.
- Biến “sự hướng dẫn và phản hồi từ giảng viên” có điểm trung bình cao nhất (3.98), điều này chứng tỏ sinh viên vẫn ghi nhận vai trò quan trọng của giảng viên trong định hướng nhóm.
- Ngược lại, “cơ sở vật chất và tài nguyên hỗ trợ làm việc nhóm” có điểm trung bình thấp nhất (3.56), phản ánh thực trạng thiếu không gian và công cụ hỗ trợ làm việc nhóm tại trường hiện nay.

c) So sánh và nhận xét

Nhìn chung, cả hai nhóm yếu tố đều có mức ảnh hưởng nhất định đến hiệu quả làm việc nhóm, nhưng yếu tố nội tại cá nhân có điểm trung bình cao hơn, thể hiện vai trò quyết định lớn hơn trong thực tiễn. Tuy nhiên, nếu không có môi trường thuận lợi và sự định hướng phù hợp, các yếu tố nội tại sẽ khó có thể phát huy hiệu quả tối đa.

2.5. Phân tích được những vấn đề ảnh hưởng tới kỹ năng làm việc nhóm

2.5.1 Yếu tố con người

Một trong những yếu tố trọng tâm quyết định đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên HUMG chính là bản thân từng thành viên – bao gồm nhận thức, kỹ năng và thái độ khi tham gia hợp tác. Thông qua bảng khảo sát và bản mã hóa, có thể thấy sinh viên không thiếu nhận thức đúng về tầm quan trọng của kỹ năng làm việc nhóm, nhưng lại gặp nhiều rào cản trong việc vận dụng nó vào thực tiễn học tập và nghiên cứu khoa học.

Trước hết, kỹ năng giao tiếp và tương tác được sinh viên đánh giá là yếu tố then chốt. Theo thống kê, có đến 84,9% sinh viên lựa chọn mức “rất quan trọng” đối với kỹ năng giao tiếp khi làm việc nhóm. Điều này phản ánh sự đồng thuận cao về vai trò của giao tiếp trong việc truyền đạt ý tưởng, phối hợp công việc và xử lý các bất đồng nội bộ. Tuy nhiên, điều đáng chú ý nằm ở phần khảo sát mở và các dữ liệu mã hóa định tính đi

kèm: nhiều sinh viên chia sẻ rằng họ thường cảm thấy “ngại nêu ý kiến”, “sợ bị bạn đánh giá là sai” hoặc “sợ nói nhiều rồi bị xem là làm quá”. Những mô tả này, được mã hóa thành các cụm như “thiếu tự tin khi phát biểu”, “ngại góp ý”, cho thấy rõ ràng rằng bên dưới sự nhận thức tích cực là một lớp rào cản tâm lý sâu sắc chưa được gỡ bỏ. Rào cản này khiến nhiều nhóm rơi vào trạng thái làm việc câm lặng – tức có tổ chức, có chia việc, nhưng thiếu đi quá trình tương tác học thuật thực chất.

Kỹ năng giao tiếp không tách rời khỏi thái độ và tinh thần trách nhiệm cá nhân – một khía cạnh cũng được đánh giá rất cao trong khảo sát. Có tới 78,3% sinh viên đồng ý rằng tinh thần trách nhiệm là yếu tố ảnh hưởng lớn đến hiệu quả làm việc nhóm. Nhưng cũng giống như giao tiếp, khi đi sâu vào dữ liệu mở, ta thấy có sự lệch pha giữa nhận thức và hành vi. Nhiều nhóm học tập phản ánh tình trạng “một bạn làm tất cả”, “chia việc không đều”, “một vài bạn không gửi bài đúng hạn”. Những phản hồi này thể hiện một vấn đề khá phổ biến: sự thiếu thống nhất trong hành vi thể hiện tinh thần trách nhiệm, dù tất cả đều biết điều đó là cần thiết.

Thực tế cho thấy, trong môi trường đại học, sinh viên vẫn thường làm việc nhóm theo kiểu đôi phỏ, bị động hoặc chỉ vì “bài tập yêu cầu”, chứ chưa thực sự xem nhóm là một môi trường phát triển kỹ năng. Việc thiếu công cụ đo lường nội bộ, thiếu cơ chế phản hồi – ví dụ như đánh giá chéo giữa các thành viên – khiến cho người làm nhiều dễ cảm thấy thiệt thòi, còn người ít đóng góp thì mặc định được “hưởng điểm chung”. Hệ quả là sự bất mãn nảy sinh, tinh thần trách nhiệm ban đầu bị bào mòn dần qua từng lần hợp tác không trọn vẹn.

Một điểm cần nhấn mạnh là yếu tố “tự giác” cũng được mã hóa rõ trong bảng mã với nhiều biểu hiện khác nhau. Những sinh viên có tính kỷ luật cá nhân cao thường chủ động hoàn thành phần việc, cập nhật tiến độ và liên hệ nhóm trưởng, trong khi những người thiếu chủ động thường rơi vào trạng thái “đợi nhắc mới làm” hoặc “làm qua loa cho có”. Khoảng cách giữa những thành viên như vậy không chỉ khiến hiệu quả nhóm sụt giảm, mà còn tạo ra tâm lý “người gánh việc” – một trong những nguyên nhân dẫn đến xung đột hoặc rạn nứt hợp tác.

Từ toàn bộ dữ liệu được mã hóa, có thể thấy rằng kỹ năng làm việc nhóm không đơn thuần là một nội dung nhận thức, mà là một hành trình thực hành đòi hỏi nhiều lần va chạm và phản hồi. Việc chỉ dạy kỹ năng này thông qua lý thuyết hoặc bài tập nhóm ngắn hạn là chưa đủ. Sinh viên cần được tạo điều kiện thực hành nhóm dài hạn, có cơ

chế phản hồi liên tục, đánh giá định kỳ và nhất là cơ hội để nhận phản hồi từ bạn học – những người ở cùng vị trí sẽ giúp phản ánh khách quan hơn hành vi hợp tác của mỗi cá nhân.

Dữ liệu định lượng cho thấy sinh viên HUMG nhận thức rõ về vai trò của kỹ năng giao tiếp và tinh thần trách nhiệm trong làm việc nhóm. Tuy nhiên, dữ liệu định tính lại hé lộ những rào cản tâm lý, sự mất cân bằng hành vi và thiếu cơ chế phản hồi đã làm hạn chế khả năng hiện thực hóa nhận thức đó. Để nâng cao kỹ năng làm việc nhóm thực chất, cần triển khai các mô hình học tập nhóm có đánh giá đồng đẳng, đào tạo nhóm trưởng, kết hợp với các buổi thực hành, phản xạ và điều chỉnh theo chu kỳ. Khi sinh viên được làm việc trong môi trường có sự tin cậy, phản hồi và cải thiện liên tục, kỹ năng nhóm sẽ không chỉ tồn tại trên lý thuyết, mà sẽ trở thành năng lực nền tảng thực sự.

2.5.2 Yếu tố tổ chức

Một trong những vấn đề nổi bật ảnh hưởng trực tiếp đến hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên HUMG là yếu tố tổ chức, cụ thể ở đây là cách thức phân công công việc và vai trò điều phối của nhóm trưởng. Kết quả khảo sát định lượng cho thấy có hơn 70% sinh viên bày tỏ sự đồng thuận mạnh mẽ rằng việc phân công rõ ràng từ đầu sẽ giúp nhóm làm việc hiệu quả hơn. Con số này phản ánh nhận thức khá đúng đắn của sinh viên về tầm quan trọng của tổ chức nội bộ trong một nhóm học thuật. Tuy nhiên, khi chuyển sang khảo sát định tính và bảng mã hóa chi tiết, thực tiễn lại cho thấy một bức tranh hoàn toàn khác: sự lỏng lẻo, thiếu quy chuẩn trong cách tổ chức nhóm đang là điểm nghẽn lớn.

Nhiều sinh viên phản ánh rằng, trong quá trình làm việc nhóm, họ gặp tình trạng "không rõ nhiệm vụ của mình là gì", "làm xong rồi lại bị sửa hoặc phải làm lại vì trùng lặp với người khác". Những chia sẻ này cho thấy rằng việc phân công công việc trong nhóm – dù được thực hiện – nhưng không đi kèm với quy trình giám sát, thống nhất và minh bạch. Tình trạng này càng trở nên phổ biến ở những nhóm không có ai chủ động đứng ra điều phối, hoặc có nhóm trưởng nhưng không thể hiện được vai trò định hướng, điều hành.

Thực tế từ dữ liệu mở chỉ ra rằng năng lực của người trưởng nhóm đóng vai trò cực kỳ quan trọng trong việc đảm bảo sự trơn tru trong vận hành nhóm. Tuy nhiên, nhiều

sinh viên phản ánh rằng nhóm trưởng "giao việc nhưng không nhắc lại", "không kiểm tra tiến độ", hoặc thậm chí "chỉ giữ vai trò hình thức". Điều này cho thấy rõ sự thiếu hụt trong kỹ năng lãnh đạo học thuật – một dạng năng lực chưa được trang bị chính thức trong chương trình đào tạo. Không ít trưởng nhóm được chọn theo tiêu chí thỏa thuận ngẫu nhiên, hoặc “vì bạn ấy học giỏi hơn”, chứ không dựa trên khả năng tổ chức, quản trị công việc và kết nối nhóm. Khi vai trò nhóm trưởng chỉ là danh nghĩa, nhóm gần như vận hành tự phát, thiếu cấu trúc và dễ dẫn đến mâu thuẫn, đổ lỗi khi kết quả không như mong muốn.

Một rào cản không nhỏ nữa xuất phát từ yếu tố thời gian và lịch trình học tập cá nhân. Dữ liệu mã hóa phản ánh rõ việc các nhóm khó có thể sắp xếp được lịch làm việc chung vì lệch thời khóa biểu, thời điểm thi cử hoặc lịch trình công việc cá nhân. Việc này khiến cho việc tương tác trực tiếp trong nhóm trở nên hạn chế, dẫn đến tình trạng “mỗi người làm một phần”, “trao đổi qua tin nhắn cho tiện”, “không họp nhóm được nên chia việc xong ai làm nấy”. Về bản chất, đây là một hình thức phân tách cá nhân chứ không còn là làm việc nhóm đúng nghĩa. Khi các thành viên mất đi không gian đối thoại, trao đổi, và phản biện trực tiếp, chất lượng sản phẩm nhóm chắc chắn sẽ bị ảnh hưởng – không phải do trình độ kém, mà vì thiếu nền tảng kết nối tập thể.

Đáng chú ý, một số sinh viên còn bày tỏ rằng việc nhóm bị động trong lịch trình không chỉ ảnh hưởng đến tiến độ mà còn kéo theo tâm lý thụ động, coi nhẹ trách nhiệm cá nhân vì không cảm nhận được sự ràng buộc từ tập thể. Điều này làm cho kỹ năng làm việc nhóm vốn đã yếu lại càng khó được rèn luyện, dẫn đến tình trạng học nhóm “cho có”, không còn thực chất.

Dữ liệu khảo sát và mã hóa cho thấy sinh viên có nhận thức đúng về vai trò của phân công và lãnh đạo trong nhóm, nhưng thực tế triển khai còn nhiều bất cập do thiếu kỹ năng tổ chức, thiếu người điều phối đủ năng lực, và thiếu công cụ hỗ trợ. Việc cải thiện kỹ năng làm việc nhóm không thể chỉ dừng ở khâu lý thuyết mà cần được thực hành qua các mô hình tổ chức nhóm có giám sát, đồng thời đào tạo chuyên sâu cho nhóm trưởng về phân công, theo dõi tiến độ và quản lý thời gian. Cùng với đó, khuyến khích sử dụng các nền tảng hỗ trợ như Trello, Notion, Google Workspace... sẽ giúp sinh viên làm việc nhóm một cách khoa học và minh bạch hơn. Chỉ khi nhóm có cấu trúc vận hành rõ ràng, vai trò điều phối hiệu quả và lịch làm việc được tối ưu, thì kỹ năng làm việc nhóm mới có cơ hội phát triển đúng nghĩa.

2.5.3 Yếu tố môi trường học tập – Hỗ trợ và nguồn lực

Môi trường học tập – xét trên cả khía cạnh vật chất và tinh thần – có tác động sâu sắc đến khả năng tổ chức, duy trì và nâng cao kỹ năng làm việc nhóm của sinh viên. Các số liệu khảo sát được mã hóa cho thấy rõ ràng: sinh viên HUMG đang gặp nhiều khó khăn do sự thiếu hụt về điều kiện không gian học tập, công cụ hỗ trợ và định hướng sự phạm từ phía giảng viên. Những trở ngại này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất công việc mà còn làm thui chột động lực và tinh thần hợp tác trong nhóm.

Trước hết, yếu tố vật lý – như không gian học tập – được phản ánh rõ ràng qua nhiều mã hóa từ khảo sát mở. Nhiều sinh viên chia sẻ rằng họ thường xuyên không tìm được nơi họp nhóm yên tĩnh, ổn định và đủ tiện nghi, nhất là trong các thời điểm cao điểm như chuẩn bị bài thuyết trình hoặc hoàn thành đồ án cuối kỳ. Thư viện, phòng tự học hay khu học tập chung đều bị quá tải hoặc không đủ chỗ ngồi cho nhóm nhiều người. Tình trạng “tìm đâu cũng không có chỗ”, “vừa họp vừa phải để ý xung quanh vì ồn ào” không chỉ khiến các buổi làm việc nhóm bị ngắt quãng mà còn làm giảm chất lượng trao đổi và tinh thần tập trung. Đáng lưu ý, các phản hồi này không đến từ một vài cá nhân riêng lẻ mà lặp đi lặp lại ở nhiều nhóm, cho thấy đây là một vấn đề có tính hệ thống trong hạ tầng học tập của nhà trường.

Không gian học không phù hợp còn kéo theo hệ lụy trong việc duy trì lịch họp đều đặn. Nhiều nhóm vì không có nơi ổn định để làm việc đã phải chuyển sang làm việc online, nhắn tin nhóm hoặc gửi tài liệu qua lại. Tuy nhiên, việc chuyển sang hình thức làm việc gián tiếp thường khiến thông tin bị đứt đoạn, việc hiểu sai ý tưởng hoặc trùng lặp công việc trở nên phổ biến hơn, đồng thời khiến mối liên kết giữa các thành viên trong nhóm trở nên lỏng lẻo.

Bên cạnh không gian, việc thiếu công cụ học tập và tài liệu cập nhật cũng được xem là một rào cản đáng kể. Sinh viên phản ánh họ không có quyền truy cập vào các tài liệu chuyên ngành quan trọng, hoặc thư viện của trường còn hạn chế về kho học liệu số. Một số sinh viên còn chia sẻ rằng họ không được hướng dẫn sử dụng các công cụ nhóm trực tuyến như Google Docs, Miro, hay các nền tảng chia sẻ dữ liệu, khiến quá trình phối hợp mất nhiều thời gian và không hiệu quả. Điều này làm cho năng lực tổ chức của nhóm – vốn đã phụ thuộc vào kỹ năng cá nhân – càng thêm khó khăn khi thiếu sự hỗ trợ hệ thống từ phía nhà trường.

Đặc biệt, yếu tố được đánh giá là ảnh hưởng mạnh mẽ đến chất lượng nhóm lại nằm ở vai trò của giảng viên trong quá trình nhóm triển khai công việc học thuật. Những nhóm có giảng viên hướng dẫn ngay từ đầu, được định hướng đề tài, được nhận phản hồi định kỳ giữa kỳ và cuối kỳ, có xu hướng làm việc nghiêm túc hơn, phối hợp hiệu quả hơn và thường đạt kết quả tốt hơn. Trong khi đó, các nhóm không có giảng viên đồng hành – hoặc chỉ nhận đánh giá vào thời điểm cuối – thường rơi vào trạng thái “tự phát”, thiếu phương hướng và dễ rơi vào tình trạng làm đối phó. Nhiều sinh viên phản ánh rằng họ từng trải qua việc “không biết nhóm mình làm có đúng không”, “cứ làm theo cảm tính”, hoặc “ý tưởng thì cũ, nhưng không ai phát hiện ra cho đến lúc nộp”. Những chia sẻ đó cho thấy sự thiếu vắng định hướng sư phạm kịp thời có thể làm suy giảm nghiêm trọng giá trị của hoạt động nhóm.

Từ các số liệu mã hóa có thể rút ra nhận định rõ ràng rằng: hiệu quả làm việc nhóm không thể chỉ dựa vào tinh thần tự thân vận động của sinh viên, mà còn phụ thuộc rất lớn vào môi trường học tập mà nhà trường cung cấp. Sự thiếu đồng bộ giữa hạ tầng vật chất, công cụ hỗ trợ và vai trò giảng viên khiến kỹ năng làm việc nhóm – dù được khuyến khích trong lý thuyết – khó phát huy trong thực tiễn. Do đó, nhà trường cần xây dựng khung hỗ trợ nhóm học tập theo hướng toàn diện, bao gồm: đầu tư thêm không gian học tập chuyên biệt cho nhóm; số hóa thư viện và cung cấp quyền truy cập tài nguyên học thuật; phổ cập các công cụ kỹ thuật hỗ trợ cộng tác; và thiết lập cơ chế giảng viên đồng hành theo từng chặng của dự án nhóm. Khi được hỗ trợ bởi một hệ sinh thái học tập hợp lý, kỹ năng làm việc nhóm mới có thể phát triển không chỉ như một yêu cầu học phần, mà là một năng lực bền vững cho sự nghiệp tương lai của sinh viên.

2.5.4 Yếu tố Động lực và mục tiêu chung

Một trong những điều kiện then chốt để làm việc nhóm đạt hiệu quả, đặc biệt trong môi trường học thuật như tại HUMG, chính là sự tồn tại của một mục tiêu chung rõ ràng và động lực học tập đồng thuận giữa các thành viên. Dữ liệu khảo sát định lượng và định tính, được mã hóa trong bảng khảo sát, đã phác họa một bức tranh sinh động về cách những yếu tố tưởng chừng như "phi kỹ thuật" này lại quyết định sâu sắc đến tinh thần hợp tác và kết quả đầu ra của nhóm.

Các nhóm có mục tiêu chung được thống nhất ngay từ đầu thường có tiến độ làm việc tốt hơn, phân chia công việc hiệu quả hơn và duy trì được sự nhất quán trong các

buổi thảo luận. Nhiều sinh viên khẳng định rằng: “nhóm em họp buổi đầu chỉ để thảo luận đề tài và xác định cách tiếp cận chung, sau đó ai cũng tự giác làm phần mình và quay lại góp ý rất nghiêm túc.” Những chia sẻ như vậy chỉ ra rằng, khi có một “la bàn định hướng” chung, mỗi thành viên đều cảm thấy hành động của mình có ý nghĩa, qua đó chủ động đóng góp và điều chỉnh bản thân phù hợp với toàn nhóm.

Ngược lại, những nhóm được hình thành theo kiểu ngẫu nhiên hoặc bị chỉ định (ví dụ: chia nhóm theo danh sách lớp) lại dễ rơi vào trạng thái thiếu kết nối. Trong các nhóm này, sinh viên mô tả trạng thái làm việc của mình là “gượng ép”, “mạnh ai nấy làm” hoặc thậm chí “mình làm xong phần mình rồi không quan tâm phần còn lại ra sao”. Những phản hồi này cho thấy rằng, sự khác biệt về phong cách học tập, tốc độ làm việc hay thói quen giao tiếp – nếu không được điều tiết bằng một mục tiêu thống nhất và cơ chế chia sẻ phù hợp – sẽ dễ trở thành mầm mống của xung đột ngầm, làm xói mòn tinh thần hợp tác.

Một yếu tố đặc biệt nổi bật trong các mã định tính là mức độ quen biết và gắn bó giữa các thành viên. Những nhóm được hình thành dựa trên quan hệ thân thiết – chẳng hạn bạn học cùng lớp lâu năm, bạn cùng khoa – thường thể hiện sự phối hợp nhịp nhàng, thảo luận cởi mở hơn và sẵn sàng hỗ trợ nhau khi một thành viên gặp khó khăn. Họ “không ngại chỉnh sửa cho nhau” hay “phản biện không sợ mất lòng”, tạo ra môi trường học thuật an toàn để tư duy phản biện và sáng tạo có cơ hội phát triển. Ngược lại, trong nhóm không quen biết, việc thẳng thắn góp ý thường bị hạn chế do e ngại “làm mất lòng”, hoặc mỗi người “giữ ý” để tránh va chạm, khiến quá trình phát triển nội dung trở nên mờ nhạt, thiếu chiều sâu.

Ngoài ra, yếu tố động lực học tập cũng được đề cập nhiều trong phần khảo sát mở. Một số sinh viên chia sẻ rằng, họ không thấy ý nghĩa của việc làm nhóm nếu không hiểu rõ mục tiêu hoặc không được thảo luận lý do thực hiện đề tài, dẫn đến thái độ làm việc mang tính hình thức, chỉ để hoàn thành yêu cầu học phần. Những mô tả này cho thấy rằng, động lực học tập không đơn thuần là “ham học”, mà là kết quả của quá trình được trao quyền tham gia, được đóng góp ý kiến và được nhìn nhận như một phần không thể thiếu trong quá trình ra quyết định của nhóm.

Dữ liệu khảo sát được mã hóa cho thấy rõ rằng: kỹ năng làm việc nhóm không thể tách rời khỏi yếu tố tâm lý – mà trọng tâm chính là mục tiêu chung và động lực cá nhân. Một nhóm có thể chia công việc, họp nhóm đầy đủ, nhưng nếu thiếu mục tiêu rõ

ràng và không có sự kết nối giữa các thành viên, thì hiệu quả làm việc sẽ bị hạn chế nghiêm trọng. Việc thiết lập mục tiêu ngay từ đầu không chỉ mang tính kỹ thuật mà còn là một bước định hình tinh thần chung, giúp nhóm vượt qua những khác biệt cá nhân. Đồng thời, để nuôi dưỡng động lực lâu dài, cần có các hình thức hỗ trợ từ giảng viên, cũng như tổ chức các hoạt động gắn kết nhóm ngay từ đầu kỳ học – chẳng hạn như team-building học thuật, buổi thảo luận mở đầu đề tài hoặc phản biện ý tưởng theo cặp.

Chỉ khi sinh viên thực sự cảm thấy mình là một phần của nhóm và hiểu rõ mình đang cùng các bạn hướng đến điều gì, thì tinh thần hợp tác, thái độ nghiêm túc và kỹ năng phối hợp mới có điều kiện để phát triển một cách bền vững và sâu sắc.

Chương 3:
Một số giải pháp nâng cao hiệu quả làm việc nhóm
trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên
HUMG.

3.1. Định hướng phát triển của Nhà trường trong thời gian tới.

Trường Đại học Mở - Địa chất có sứ mệnh đào tạo nguồn nhân lực chất lượng cao, nghiên cứu khoa học và chuyển giao công nghệ thuộc các lĩnh vực khoa học Trái đất và Mở, cũng như các lĩnh vực khoa học khác, đáp ứng nhu cầu xã hội, phục vụ sự nghiệp Công nghiệp hoá và hội nhập kinh tế của đất nước.

Trong “Chiến lược phát triển Trường Đại học Mở - Địa chất giai đoạn 2021 - 2030 và tầm nhìn đến năm 2045” của Trường Đại học Mở - Địa chất ban hành năm 2021 có đề ra mục tiêu và định hướng phát triển của Nhà trường trong giai đoạn 2021 - 2030, cũng như đưa ra tầm nhìn của trường đến năm 2045.

Theo Nghị quyết Đại hội Đảng toàn quốc lần thứ XIII thì một trong các đột phá chiến lược phát triển kinh tế - xã hội giai đoạn 2021 - 2030 là tiếp tục phát triển toàn diện nguồn nhân lực, khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo gắn với khơi dậy khát vọng phát triển đất nước, lòng tự hào dân tộc, ý chí tự cường và phát huy giá trị văn hóa, con người Việt Nam; Đẩy nhanh thực hiện đổi mới căn bản, toàn diện và nâng cao chất lượng giáo dục, đào tạo, trọng tâm là hiện đại hóa và thay đổi phương thức giáo dục, đào tạo, nhất là giáo dục đại học, giáo dục nghề nghiệp. Chú trọng đào tạo nhân lực chất lượng cao, phát hiện và bồi dưỡng nhân tài; có chính sách vượt trội để thu hút, trọng dụng nhân tài, chuyên gia cả trong và ngoài nước. Như vậy, nhu cầu về nguồn nhân lực chất lượng cao sẽ ngày càng lớn, tạo ra sự cạnh tranh mạnh mẽ trong đào tạo nguồn nhân lực cho xã hội.

Giai đoạn 2021 - 2030, sẽ có sự thay đổi cơ bản, toàn diện về giáo dục theo chiến lược phát triển ngành giáo dục Việt Nam, có sự thay đổi về định hướng phát triển khoa học công nghệ của cả nước. Đây là giai đoạn phải điều chỉnh mạnh mẽ để triển khai Chiến lược phát triển Nhà trường giai đoạn 2021 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045; là giai đoạn Nhà trường phấn đấu đẩy nhanh hơn nữa việc xây dựng cơ sở mới tại Khu đô thị Đại học đáp ứng yêu cầu phát triển. Trong bối cảnh đó, Trường Đại học Mở - Địa chất cần phát huy nội lực, với sức mạnh tổng hợp và tận dụng triệt để mọi nguồn lực hỗ trợ từ bên ngoài, phấn đấu biến thách thức thành cơ hội để sớm phát triển thành một ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU, đa ngành, đa lĩnh vực, nghiên cứu khoa học, chuyển giao công nghệ và đào tạo nguồn nhân lực có chất lượng, phục vụ sự nghiệp công nghiệp hóa, hiện đại hóa đất nước vào năm 2030. Đây thực sự là chặng đường vô cùng quan trọng của Trường Đại học Mở - Địa chất.

Trong giai đoạn tới, Trường Đại học Mở - Địa chất có nhiều cơ hội để phát triển như cơ hội nâng cao chất lượng giảng dạy và nghiên cứu khoa học; các tổ chức nghiên cứu khoa học trong Nhà trường được hoàn chỉnh về mô hình, tổ chức và có nhiều kinh nghiệm trong hoạt động nghiên cứu khoa học và triển khai công nghệ phục vụ nhu cầu xã hội. Trình độ quản lý của đội ngũ cán bộ được nâng cao theo hướng chuyên môn hóa, uy tín và thương hiệu Trường Đại học Mở - Địa chất về đào tạo và nghiên cứu khoa học được khẳng định ở trong nước, khu vực và một phần ở quy mô quốc tế. Cụ thể:

Mục tiêu chung

- Đến năm 2030: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ tiên tiến trong khu vực, tự bảo đảm chi thường xuyên.
- Đến năm 2045: là ĐẠI HỌC ĐỊNH HƯỚNG NGHIÊN CỨU đạt trình độ hàng đầu trong khu vực, đạt chuẩn kiểm định quốc tế, tự bảo đảm chi thường xuyên và chi đầu tư.

Mục tiêu cụ thể (Giai đoạn 2025 - 2030, tầm nhìn đến năm 2045)

a) Đào tạo và đảm bảo chất lượng giáo dục

- + Quy mô tuyển sinh các hệ đào tạo giai đoạn 2025 - 2030 tăng $2 \div 5\%/năm$ và giai đoạn 2030 - 2045 tăng tối thiểu $2,5\%/năm$.
- + Tỷ trọng quy mô tuyển sinh sau đại học đạt tối thiểu $20\%/năm$.
- + Tỷ lệ kiểm định ngành đào tạo đại học theo tiêu chuẩn kiểm định quốc gia, khu vực và quốc tế so với tổng số ngành đào tạo đại học của Nhà trường đạt tối thiểu 50% vào năm 2030 và đạt tối thiểu 75% vào năm 2045.
- + Tỷ lệ kiểm định ngành đào tạo sau đại học theo tiêu chuẩn kiểm định quốc gia, khu vực và quốc tế so với tổng số ngành đào tạo sau đại học của Nhà trường đạt tối thiểu 10% vào năm 2030 và đạt tối thiểu 15% vào năm 2045.
- + Tỷ lệ ngành đang đào tạo trình độ thạc sĩ, tiến sĩ so với tổng số ngành đang đào tạo cấp bằng đạt 70% vào năm 2030 và đạt 80% vào năm 2045.
- + Số lượng ngành đào tạo đến trình độ tiến sĩ đạt tối thiểu 20 ngành vào năm 2030 và đạt tối thiểu 26 ngành vào năm 2045.
- + Số lượng bằng tiến sĩ tối thiểu cấp 25 bằng vào năm 2030 và 30 bằng vào năm 2045.

- + Số lượng chương trình đào tạo chất lượng cao trình độ đại học đạt tối thiểu 10 chương trình vào năm 2030 và 16 chương trình vào năm 2045.
 - + Số lượng mở ngành đào tạo trình độ đại học và sau đại học đạt $5 \div 10$ ngành/năm.
- b) Khoa học - công nghệ và hợp tác trong nước, quốc tế
- + Số lượng nhóm nghiên cứu mạnh tối thiểu 12 nhóm.
 - + Tỷ trọng nguồn thu trung bình từ các hoạt động khoa học, công nghệ, đổi mới sáng tạo, nghiên cứu, chuyển giao so với tổng thu của Trường duy trì tối thiểu 15%/năm.
 - + Tổng số lượng bài báo đăng trên các tạp chí thuộc danh mục ISI, Scopus giai đoạn 2025 - 2030 duy trì tối thiểu $200 \div 250$ bài/năm và giai đoạn 2030 - 2045 duy trì tối thiểu $250 \div 350$ bài/năm.
 - + Tỷ lệ sinh viên người nước ngoài đến học tập và trao đổi khoa học so với tổng số sinh viên của Nhà trường đạt $2\% \div 4\%$ /năm.
 - + Phát triển Tạp chí khoa học kỹ thuật Mỏ - Địa chất của Nhà trường đạt chuẩn SCOPUS trong giai đoạn 2025 - 2030 và đến năm 2045 đạt chuẩn ISI.
- c) Tổ chức - Cán bộ
- + Tỷ lệ giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ so với tổng số giảng viên cơ hữu đạt tối thiểu 70% vào năm 2030 và đạt tối thiểu 75% vào năm 2045.
 - + Tỷ lệ sinh viên trên giảng viên cơ hữu đảm bảo không quá 20 sinh viên/giảng viên.
 - + Tỷ lệ giảng viên có chức danh GS, PGS so với tổng giảng viên cơ hữu có trình độ tiến sĩ đảm bảo tối thiểu 20%.
 - + Thành lập tối thiểu 1 viện và 2 trường trong giai đoạn 2025 - 2030; giai đoạn 2030 - 2045 thành lập thêm tối thiểu 1 viện.
 - + Phấn đấu thành lập thêm tối thiểu 01 doanh nghiệp khoa học và công nghệ.
- d) Cơ sở vật chất, dự án và tài chính
- + Thu nhập bình quân cán bộ, viên chức trong trường đảm bảo tăng tối thiểu $10 \div 12\%$ /năm.
 - + Giá trị đầu tư CSVC cho 01 sinh viên đạt tối thiểu 5 triệu đồng/sinh viên/năm đến năm 2030 và tối thiểu 12 triệu đồng/sinh viên/năm đến năm 2045.
 - + Hoàn thành việc xây dựng Trường tại khu đô thị đại học.
 - + Diện tích đất tối thiểu cho 01 sinh viên đạt $7 \div 12\text{m}^2$ /sinh viên.

3.2. Giải pháp nâng cao kỹ năng làm việc nhóm trong hoạt động học tập và nghiên cứu khoa học của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất.

3.2.1. Nhóm giải pháp nhận thức và thái độ của sinh viên.

3.2.1.1. Nhóm giải pháp về nhận thức của sinh viên.

Khối lượng kiến thức học tập ở bậc đại học nhiều hơn so với ở bậc trung học phổ thông. Phương pháp học và những yêu cầu về kỹ năng, kiến thức cũng hoàn toàn khác so với môi trường trung học phổ thông. Điều này có ảnh hưởng rất lớn tới kết quả học tập của sinh viên. Qua phân tích cho thấy, đa số các bạn sinh viên trong trường đã nhận thức được tầm quan trọng cũng như áp dụng các kỹ năng làm việc nhóm và việc học tập trên môi trường giảng đường. Bên cạnh đó một bộ phận nhỏ sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất chưa nhận thức rõ được tầm quan trọng của kỹ năng làm việc nhóm trong quá trình học ở bậc đại học. Số còn lại mặc dù đã nhận thức được, có kỹ năng nhưng thực hiện các kỹ năng còn chưa thực sự hiệu quả. Chính vì vậy để nâng cao nhận thức và khắc phục những yếu tố làm ảnh hưởng đến kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học ở bậc đại học cho tất cả sinh viên, Nhà trường và thầy cô cần có sự quan tâm, sát sao hơn nữa với sinh viên:

- + Tăng cường nhận thức về vai trò và tầm quan trọng của làm việc nhóm bằng cách tổ chức các hội thảo, tọa đàm, và lồng ghép nội dung về kỹ năng làm việc nhóm vào chương trình đào tạo. Sinh viên cần hiểu rằng làm việc nhóm không chỉ là nhiệm vụ học tập mà còn là kỹ năng thiết yếu trong công việc thực tế.
- + Phát triển kỹ năng mềm như rèn luyện kỹ năng giao tiếp, giải quyết xung đột, và xây dựng tinh thần trách nhiệm thông qua các khóa học kỹ năng mềm, thực hành tình huống giả định, và văn hóa phản hồi tích cực. Việc này giúp sinh viên học cách lắng nghe, tôn trọng ý kiến của người khác và phối hợp hiệu quả.
- + Hướng dẫn sinh viên cách quản lý thời gian và tổ chức công việc, cách lập kế hoạch, phân chia công việc hợp lý, và sử dụng các công cụ hỗ trợ như Trello, Google Workspace để quản lý nhóm. Điều này giúp tối ưu hóa hiệu suất làm việc và giảm thiểu sự chồng chéo trong nhiệm vụ.
- + Xây dựng tinh thần đồng đội và ý thức tự giác cho sinh viên. Khuyến khích sinh viên nhận thức rằng thành công của nhóm là thành công của cá nhân. Tạo cơ chế

khen thưởng và đánh giá đóng góp của từng thành viên để thúc đẩy tinh thần trách nhiệm và động lực làm việc.

- + Tăng cường các hoạt động nhóm thông qua thực hành và trải nghiệm thực tế như: thực hành bài tập, dự án thực tế và đánh giá nhóm. Những trải nghiệm này giúp sinh viên học hỏi và cải thiện kỹ năng làm việc nhóm một cách trực tiếp.
- + Xây dựng văn hóa tôn trọng và hỗ trợ, giáo dục sinh viên về giá trị của sự đa dạng trong nhóm, khuyến khích sự đồng cảm và hỗ trợ lẫn nhau, từ đó tạo môi trường làm việc nhóm tích cực và hiệu quả.
- + Giảng viên cần định hướng, hỗ trợ, giám sát quá trình làm việc nhóm, đồng thời cung cấp phản hồi thường xuyên để giúp sinh viên nhận ra điểm mạnh, điểm yếu và cải thiện kỹ năng.
- + Bên cạnh đó, sinh viên cũng cần chủ động trau dồi những kỹ năng mềm, kỹ năng làm việc nhóm, phải biết tự trang bị cho mình những kỹ năng mềm để đảm bảo các kỹ năng, phục vụ cho việc học tập cũng như làm việc nhóm trong môi trường giảng đường.

3.2.1.2. Nhóm giải pháp về thái độ của sinh viên.

Thái độ học tập có vai trò rất quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đối với hiệu quả làm việc nhóm trong học tập và NCKH của sinh viên cũng như việc hình thành lên các kỹ năng học tập. Học tập và làm việc nhóm trên tinh thần tự giác, có nguyên tắc sẽ giúp sinh viên xây dựng được kế hoạch học tập chặt chẽ và thực hiện nó. Để cải thiện kỹ năng làm việc nhóm trong học tập và nghiên cứu khoa học ở cấp bậc đại học, sinh viên cần áp dụng một loạt giải pháp cụ thể và thay đổi thái độ tích cực đối với việc hợp tác nhóm, cụ thể:

a, Nhận thức về tầm quan trọng của kỹ năng làm việc nhóm

Sinh viên cần hiểu rằng kỹ năng làm việc nhóm là một trong những yếu tố quan trọng nhất quyết định sự thành công trong môi trường học tập cũng như trong sự nghiệp tương lai. Để nâng cao nhận thức này, sinh viên có thể tham gia các buổi hội thảo chuyên đề về kỹ năng mềm, nơi các chuyên gia và cựu sinh viên chia sẻ kinh nghiệm thực tế về lợi ích của việc làm việc nhóm. Ngoài ra, việc đọc sách và tài liệu về kỹ năng làm việc nhóm cũng giúp sinh viên có cái nhìn sâu sắc hơn về tầm quan trọng của nó.

b, Xây dựng tinh thần trách nhiệm

Tinh thần trách nhiệm là nền tảng của mọi hoạt động nhóm hiệu quả. Mỗi thành viên cần nhận thức rõ vai trò và trách nhiệm của mình trong nhóm. Sinh viên nên tự giác hoàn thành nhiệm vụ được giao đúng hạn và đảm bảo chất lượng công việc của mình. Điều này không chỉ giúp nhóm đạt được mục tiêu chung mà còn tạo ra niềm tin và sự tôn trọng giữa các thành viên. Để phát triển tinh thần trách nhiệm, sinh viên có thể tự đặt ra các mục tiêu cá nhân và cam kết với nhóm về việc hoàn thành chúng.

c, Phát triển kỹ năng giao tiếp

Giao tiếp hiệu quả là yếu tố then chốt trong làm việc nhóm. Sinh viên cần học cách lắng nghe và diễn đạt ý kiến một cách rõ ràng và tôn trọng. Việc tham gia các khóa học về kỹ năng giao tiếp hoặc thực hành qua các bài tập nhóm nhỏ có thể giúp cải thiện khả năng này. Ngoài ra, sinh viên có thể thực hành giao tiếp thông qua việc tham gia các câu lạc bộ, hội nhóm trong trường để rèn luyện kỹ năng này một cách tự nhiên và hiệu quả.

d, Chủ động tham gia vào các nhóm học tập và nghiên cứu

Sinh viên nên chủ động tìm kiếm và tham gia vào các nhóm học tập và nghiên cứu trong trường. Đây là cơ hội để họ thực hành và phát triển kỹ năng làm việc nhóm trong môi trường thực tế. Khi tham gia, sinh viên nên tìm hiểu về mục tiêu của nhóm, cơ cấu tổ chức và cách thức hoạt động để có thể đóng góp hiệu quả nhất. Việc tham gia tích cực không chỉ giúp sinh viên học hỏi từ kinh nghiệm thực tế mà còn tạo điều kiện để họ xây dựng mối quan hệ với các bạn cùng lớp và giảng viên.

e, Lắng nghe và tôn trọng ý kiến của các thành viên khác

Một trong những nguyên tắc cơ bản để làm việc nhóm hiệu quả là khả năng lắng nghe và tôn trọng ý kiến của người khác. Sinh viên cần học cách lắng nghe một cách chủ động, không chỉ để hiểu mà còn để đánh giá cao những đóng góp của các thành viên khác. Điều này giúp tạo ra một môi trường hợp tác mà ở đó mọi người đều cảm thấy được đánh giá cao và có động lực để đóng góp. Để thực hiện điều này, sinh viên có thể tham gia các khóa học về kỹ năng giao tiếp để cải thiện khả năng lắng nghe và phản hồi một cách tích cực.

f, Giải quyết xung đột một cách xây dựng

Trong quá trình làm việc nhóm, xung đột là điều không thể tránh khỏi. Tuy nhiên, xung đột có thể là cơ hội để nhóm phát triển nếu được giải quyết một cách xây dựng. Sinh viên cần học cách thảo luận và tìm kiếm giải pháp chung thay vì tranh cãi hoặc né

tránh vấn đề. Một số kỹ thuật như đàm phán, thỏa hiệp, và tìm kiếm điểm chung có thể được áp dụng để giải quyết xung đột. Ngoài ra, việc tổ chức các buổi họp nhóm định kỳ để thảo luận về tiến độ và các vấn đề gặp phải cũng giúp giảm thiểu xung đột.

g, Phân công công việc rõ ràng và theo dõi tiến độ thường xuyên

Để nhóm hoạt động hiệu quả, việc phân công công việc cần phải rõ ràng và phù hợp với khả năng của từng thành viên. Trước khi bắt đầu một dự án, nhóm nên thảo luận để xác định rõ vai trò và trách nhiệm của từng người, đồng thời thiết lập các mốc thời gian cụ thể để theo dõi tiến độ. Việc theo dõi tiến độ thường xuyên giúp đảm bảo rằng mọi người đều đang đi đúng hướng và có thể điều chỉnh kịp thời nếu cần thiết. Công cụ quản lý dự án như Trello, Asana hay Google Workspace có thể được sử dụng để hỗ trợ quá trình này.

h, Tự đánh giá và rút kinh nghiệm

Sau mỗi dự án nhóm, sinh viên nên dành thời gian để tự đánh giá và rút kinh nghiệm. Việc này giúp họ nhận ra những điểm mạnh và điểm yếu trong kỹ năng làm việc nhóm của mình, từ đó có kế hoạch cải thiện cho những lần hợp tác sau. Sinh viên có thể tổ chức các buổi họp nhóm để phản hồi lẫn nhau, chia sẻ những gì đã làm tốt và những gì cần cải thiện. Ngoài ra, việc ghi chép lại những kinh nghiệm và bài học từ quá trình làm việc nhóm cũng giúp sinh viên có cái nhìn tổng quan và sâu sắc hơn về kỹ năng của mình.

3.2.2. Nhóm giải pháp tác động Nhà trường, Khoa và Giảng viên tới sinh viên.

Thứ nhất, về chương trình đào tạo đại học là hệ thống các môn học thể hiện mục tiêu giáo dục đại học, quy định chuẩn đầu ra về kiến thức, kỹ năng, thái độ (phẩm chất đạo đức), phạm vi và cấu trúc nội dung giáo dục đại học, phương pháp và hình thức đào tạo, cách thức đánh giá kết quả đào tạo đối với mỗi môn học, ngành học, trình độ đào tạo của giáo dục đại học. Mỗi chương trình đào tạo gắn với một ngành học. Một ngành học với mục tiêu đào tạo, mức chất lượng và đặc thù khác nhau có một hoặc nhiều chương trình đào tạo khác nhau với khối lượng kiến thức, yêu cầu chất lượng và đặc thù tương ứng.

Trong đào tạo theo tín chỉ, việc thiết kế một chương trình đào tạo phù hợp luôn là yếu tố quan trọng hàng đầu trong Trường Đại học Mở - Địa chất nói chung và các trường đại học khác nói riêng. Hiện nay, chương trình đào tạo lại tiếp tục được điều

chỉnh một bước nữa theo xu hướng đáp ứng chuẩn đầu ra của từng ngành đào tạo và đáp ứng nhu cầu của xã hội. Khi sinh viên trúng tuyển vào Trường, đồng nghĩa với việc sinh viên theo học một chương trình đào tạo mà sinh viên đã lựa chọn ngay từ khi nộp hồ sơ dự thi đại học. Do vậy, tỉ lệ % sinh viên được hỏi cho rằng tìm hiểu về ngành học của mình trước khi nộp hồ sơ tương đối cao là 82,29%. Đối với mỗi sinh viên, việc tìm hiểu kĩ chương trình đào tạo là việc làm cần thiết. Nó sẽ định hướng ban đầu cho sinh viên biết mình cần học tập những môn học nào, những khối kiến thức nào, cần đáp những yêu cầu nào của chương trình đào tạo để sau có thể là 3 năm, hoặc ba năm rưỡi hoặc bốn năm tốt nghiệp ra trường. Với đặc thù của đào tạo tín chỉ, sinh viên có quyền lựa chọn thời lượng học tập, các môn học tập cho phù hợp, do vậy, việc thực hiện chương trình đào tạo cũng là rất sinh động ở mỗi sinh viên trong cùng một lớp khoá học. Trong quá trình thực hiện này, các kỹ năng học tập của sinh viên được bộc lộ. Chương trình đào tạo hiện nay cũng cần tích hợp thêm một số môn học liên quan tới việc phát triển kỹ năng học tập của sinh viên. Chính vì vậy, trong kết quả đánh giá của sinh viên, tỉ lệ % sinh viên cho rằng chương trình đào tạo có ảnh hưởng tới việc hình thành kỹ năng của sinh viên ở mức 42,07%.

Thứ hai là về yếu tố đề cương môn học:

Với hơn 45,63% sinh viên cho rằng đề cương môn học có ảnh hưởng tới việc phát triển kỹ năng học tập mình, chúng em nhận thấy đây cũng là một yếu tố quan trọng. Đề cương môn học do giảng viên biên soạn và được Trưởng bộ môn đơn vị quản lý môn học phê duyệt để cung cấp cho người học trước khi giảng dạy môn học đó. Với các thông tin về giảng viên, tên môn học, số tín chỉ, tổ chức dạy học, mục tiêu, phương pháp giảng dạy của môn học, các nguồn học liệu, giáo trình giới thiệu cho sinh viên tham khảo, các yêu cầu về kiểm tra đánh giá, ... đề cương môn học là tài liệu học tập quan trọng đối với mỗi sinh viên. Đây là tài liệu ban đầu, hướng dẫn sinh viên nắm được tổng quát nhất về việc mình học môn gì? Học để làm gì? Học như thế nào? Trên thực tế, không phải sinh viên nào cũng đọc đề cương môn học một cách cẩn thận, làm và thực hiện theo đúng hướng dẫn như trong đề cương môn học. Việc này dẫn tới chất lượng học tập môn học của sinh viên có sự giảm sút.

Yếu tố thứ ba đó là yếu tố về giảng viên, cố vấn học tập:

Đây chính là lực lượng gần gũi nhất đối với mỗi sinh viên. Giảng viên gắn với môn học sinh viên theo học, cố vấn học tập gắn với suốt quá trình sinh viên học tập tại

trường. Nếu giảng viên có những phương pháp học tập và làm việc nhóm sáng tạo, mới lạ, hiệu quả thì chất lượng học tập và làm việc nhóm của sinh viên cũng hiệu quả hơn. Tuy nhiên, với tính chất làm việc nhóm trong quá trình học tập và NCKH của sinh viên thì Giảng viên chỉ là yếu tố phụ, giúp hỗ trợ và nhận xét góp ý chung, yếu tố chính vẫn là tinh thần và trách nhiệm của các bạn sinh viên. Vì vậy, tỉ lệ % sinh viên cho rằng những yếu tố này đóng vai trò quan trọng chiếm 35% so với các yếu tố khác. Hoạt động giảng dạy trong đào tạo theo tín chỉ có sự khác biệt so với đào tạo theo niên chế trước đây. Nó khác biệt từ khâu chuẩn bị tài liệu dạy học đến khâu tổ chức hoạt động học tập và các vấn đề liên quan tới kiểm tra đánh giá. Giảng viên phải lao động nhiều hơn để chuẩn bị cho các giờ giảng dạy lý thuyết, thảo luận, hướng dẫn chi tiết cho sinh viên trong các giờ tự học, tự nghiên cứu đồng thời có các phương pháp để đánh giá, kiểm tra thường xuyên hoạt động học của sinh viên.

Cố vấn học tập cũng là một vị trí mới xuất hiện và chỉ có trong đào tạo theo tín chỉ. Theo đó, cố vấn học tập tham gia phát hiện năng lực, sở trường của người học để định hướng nghề nghiệp, nghiên cứu khoa học, xây dựng kế hoạch học tập; hỗ trợ điều kiện để phát triển năng lực, sở trường đó; Cố vấn học tập cũng trợ giúp sinh viên tìm hiểu chương trình đào tạo, hướng dẫn sinh viên xây dựng kế hoạch học tập, lựa chọn đăng ký các môn học trong chương trình đào tạo của ngành học và các môn học bổ trợ khác, hướng dẫn phương pháp học tập, nghiên cứu khoa học, phát triển kỹ năng nghề nghiệp, kỹ năng mềm cho sinh viên; thường xuyên theo dõi kết quả học tập của sinh viên; Cố vấn học tập cũng tham gia vào việc giúp đỡ sinh viên giải quyết những khó khăn vướng mắc trong học tập. Nhắc nhở sinh viên khi thấy kết quả học tập của sinh viên giảm sút; Như vậy, cả cố vấn học tập và giảng viên đều là những nhân tố đóng vai trò quan trọng vào việc hình thành và phát triển các kỹ năng học tập của sinh viên. Tuy là những yếu tố bên ngoài nhưng theo chúng tôi, đây lại chính là những yếu tố trực tiếp nhất ảnh hưởng tới sự hình thành và phát triển kỹ năng học tập của sinh viên.

Yếu tố bên ngoài thứ tư là các điều kiện về cơ sở vật chất:

Giảng đường, trang thiết bị, thư viện, tài liệu tham khảo, mạng Internet, ... đây đều là những yếu tố vô cùng quan trọng, ảnh hưởng trực tiếp đến quá trình học tập đặc biệt phục vụ trong công tác làm việc nhóm và NCKH của sinh viên. Hiện nay, trường Đại học Mở - Địa chất đã và đang không ngừng cải thiện về trang thiết bị cũng như cơ sở vật chất nhằm phục vụ cho công tác giảng dạy và học tập của Cán bộ Giảng viên,

Sinh viên nhà trường. Với những yếu tố này, sinh viên đánh giá mức độ ảnh hưởng chiếm tỷ lệ hơn 41%. Sinh viên cũng như cán bộ giảng dạy, cán bộ quản lý thường nói nhiều tới yếu tố này trong quá trình Nhà trường chuyển đổi đào tạo từ niên chế sang tín chỉ. Đặc biệt, nhiều ý kiến cho rằng trường còn thiếu phòng học đạt tiêu chuẩn, thư viện không đủ tài liệu, các vấn đề về tiện ích cho người học như mạng lưới tra cứu, internet không sẵn có. Song, trong những năm gần đây, các vấn đề này dường như không còn trở thành những yếu tố trở ngại nữa. Nhà trường đã cải thiện đáng kể, nâng cấp về cơ sở vật chất, giảng đường, phòng học, sách trong thư viện, mạng Internet, ... phục vụ các hoạt động học tập của cả thầy và trò. Sinh viên có sẵn môi trường để rèn luyện, thực hành những kiến thức mình đã được học. Do đó, những vấn đề này trở thành một trong những yếu tố ảnh hưởng nhất định tới việc hình thành kỹ năng học tập của sinh viên.

3.2.3. Nhóm giải pháp từ tác động khách quan tới sinh viên.

Kỹ năng học tập và làm việc nhóm trong hoạt động học tập và NCKH của sinh viên là yếu tố quan trọng có tính quyết định đối với chất lượng, hiệu quả học tập của sinh viên. Đối với sinh viên, việc hình thành và phát triển kỹ năng học tập nói chung và kỹ năng làm việc nhóm nói riêng trong quá trình học là vấn đề có ý nghĩa đặc biệt. Hơn ai hết, sinh viên cần có ý thức tốt về vấn đề này để sớm hình thành cho mình những kỹ năng học tập và làm việc nhóm đúng hướng với một tác động mạnh mẽ và thường xuyên được bồi đắp từ phía gia đình, bạn bè, xã hội để phát triển kỹ năng học tập ngày càng thêm bền vững.

Trong môi trường gia đình, bạn bè, xã hội cần có những tác động tích cực để sinh viên hình thành và phát triển kỹ năng học tập và làm việc nhóm một cách đúng hướng, phù hợp với bản thân và yêu cầu của xã hội. Hình thành và phát triển được những kỹ năng học tập đúng đắn, lành mạnh sẽ là động lực mạnh mẽ giúp sinh viên đạt được mục đích, thành công trong học tập.

Gia đình được coi là môi trường giáo dục đầu tiên và suốt đời của mỗi con người, nhưng đối với sinh viên (thường học xa nhà, có sự độc lập nhất định) thì sự ảnh hưởng của gia đình đối với kỹ năng học tập của họ lại không được đánh giá cao. Tuy nhiên, kết quả khảo sát cũng cho thấy mức độ ảnh hưởng của các yếu tố này đến kỹ năng học tập của sinh viên là khác nhau. Trong đó, gia đình luôn có ý nghĩa đặc biệt đối với mỗi sinh viên. Để nâng cao được kỹ năng học tập của sinh viên thì gia đình cần có sự quan tâm, chăm sóc, chú ý lắng nghe tâm tư nguyện vọng của sinh viên, không bắt ép sinh viên

theo định hướng nghề nghiệp của gia đình, dòng họ. Từ đó giúp cho bản thân sinh viên hình thành được kỹ năng học tập tích cực để mở rộng tri thức và thay đổi hoàn cảnh cho bản thân chứ không phải chỉ để vui lòng gia đình.

Yếu tố tác động từ bạn bè là sự động viên, giúp đỡ của bạn bè và sự cạnh tranh của các cá nhân trong lớp cũng có ảnh hưởng nhất định đối với kỹ năng học tập của sinh viên. Trong hai yếu tố trên thì sự động viên, giúp đỡ của bạn bè có ảnh hưởng lớn hơn đối với sự cạnh tranh của các cá nhân trong lớp. Bạn bè cùng nhau học tập tiến bộ và rèn luyện kỹ năng học tập, cùng nhau nghiên cứu ngành học cho bản thân, phấn đấu để được thỏa mãn ước mơ và nghề nghiệp của mình. Như vậy muốn cho kỹ năng học tập của sinh viên ngày một tốt lên thì các bạn sinh viên cần tích cực tham các hoạt động học tập của lớp, của trường để các bạn sinh viên cùng giúp đỡ nhau và ngày càng học tập tiến bộ.

Yếu tố sự đòi hỏi của xã hội về trình độ, năng lực, kỹ năng, ... đáp ứng yêu cầu công việc cũng là yếu tố khách quan ảnh hưởng tới kỹ năng học tập của sinh viên. Điều này cho thấy sự ảnh hưởng của nền kinh tế thị trường trong xã hội hiện nay đã và đang đặt ra những cơ hội và thách thức đối với sinh viên. Kết quả này cho thấy, sinh viên đã ý thức được những đòi hỏi, yêu cầu mới của xã hội về nguồn nhân lực. Muốn có được việc làm đúng chuyên ngành, lương cao là mong muốn của sinh viên và nó cũng là động lực cho sinh viên cố gắng phấn đấu để đáp ứng được nhu cầu cho bản thân và mong muốn cống hiến thật nhiều cho xã hội, đất nước.

Trên cơ sở các phân tích, nhóm tác giả đề xuất những giải pháp nhằm tác động đến bản thân sinh viên nhằm nâng cao kỹ năng học tập của sinh viên chính quy Trường Đại học Mở - Địa chất trong thời gian tới. Những kết quả của báo cáo là những cơ sở khoa học và thực tiễn làm cơ sở xây dựng các giải pháp phù hợp nhằm nâng cao kỹ năng học tập của sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất nói riêng và chất lượng đào tạo của các trường đại học nói chung.

KẾT LUẬN

Trong bối cảnh giáo dục hiện đại, kỹ năng làm việc nhóm không chỉ là một yêu cầu tất yếu trong chương trình đào tạo đại học mà còn là một năng lực nền tảng cần thiết để sinh viên thích nghi và phát triển trong môi trường nghề nghiệp thực tiễn. Đối với sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất – nơi chú trọng đào tạo nhân lực trong các ngành kỹ thuật, công nghệ và quản lý – làm việc nhóm không chỉ xuất hiện dưới dạng bài tập nhóm hay báo cáo học kỳ mà còn là yếu tố cốt lõi trong các đồ án, nghiên cứu khoa học sinh viên và các dự án thực địa mang tính liên ngành.

Thông qua quá trình khảo sát, mã hóa và phân tích dữ liệu định tính – định lượng từ gần 300 sinh viên thuộc nhiều khoa, khóa học khác nhau, nghiên cứu đã chỉ ra rằng hiệu quả làm việc nhóm chịu tác động bởi nhiều yếu tố, có thể chia thành bốn nhóm chính: (1) yếu tố con người (nhận thức, kỹ năng và thái độ); (2) yếu tố tổ chức (phân công công việc và vai trò lãnh đạo nhóm); (3) yếu tố môi trường học tập (không gian, nguồn lực và sự hỗ trợ của nhà trường); và (4) yếu tố động lực và mục tiêu chung. Trong đó, yếu tố con người và yếu tố tổ chức được đánh giá là có ảnh hưởng trực tiếp và mạnh mẽ nhất, trong khi các yếu tố môi trường và động lực đóng vai trò nền tảng giúp duy trì sự ổn định và hiệu suất dài hạn cho nhóm.

Một số vấn đề nổi cộm đã được phát hiện qua nghiên cứu bao gồm: sự thiếu tự tin khi giao tiếp và đóng góp ý kiến, tình trạng phân công công việc không rõ ràng dẫn đến chồng chéo hoặc bất bình đẳng, vai trò nhóm trưởng mờ nhạt, sự hạn chế trong hỗ trợ từ giảng viên và cơ sở vật chất học tập, cũng như động lực học tập kém do nhóm thiếu mục tiêu chung. Những vấn đề này không chỉ ảnh hưởng đến hiệu suất làm việc nhóm trong từng học phần, mà còn làm giảm cơ hội để sinh viên rèn luyện các kỹ năng mềm cần thiết cho quá trình phát triển nghề nghiệp sau này.

Trên cơ sở những phát hiện đó, đề tài đã đề xuất một số nhóm giải pháp mang tính thực tiễn nhằm cải thiện hiệu quả làm việc nhóm cho sinh viên Trường Đại học Mở - Địa chất. Các giải pháp này bao gồm: tổ chức các buổi tập huấn kỹ năng làm việc nhóm và phân công công việc; xây dựng công cụ hỗ trợ quản lý nhóm học tập; cải thiện hệ thống không gian học tập và học liệu; tăng cường vai trò cố vấn học thuật của giảng viên; và tổ chức các hoạt động gắn kết nhóm nhằm tạo động lực và mục tiêu chung. Những đề xuất này không chỉ phù hợp với đặc thù đào tạo của nhà trường, mà còn có

thể được điều chỉnh và áp dụng linh hoạt tại các cơ sở đào tạo khác có quy mô và đặc điểm tương tự.

Tóm lại, nghiên cứu này đã góp phần hệ thống hóa cơ sở lý luận, làm rõ thực trạng, và định hướng giải pháp nhằm nâng cao hiệu quả làm việc nhóm trong môi trường học thuật. Trong dài hạn, kết quả nghiên cứu có thể trở thành cơ sở để nhà trường cải tiến chương trình đào tạo kỹ năng mềm, hoàn thiện chính sách hỗ trợ sinh viên và thúc đẩy năng lực tự học – tự nghiên cứu một cách toàn diện. Đồng thời, đây cũng là lời nhắc nhở về vai trò thiết yếu của yếu tố con người và môi trường giáo dục trong việc hình thành những đội nhóm học tập hiệu quả – nền tảng quan trọng cho sự trưởng thành và hội nhập của người học trong thế kỷ 21.

Tài liệu tham khảo

1. Hackman, J. R. (1983). A normative model of work team effectiveness. New Haven: Yale School of Organization and Management.
2. Harris, P. R., & Harris, K. G. (1996). Managing effectively through teams. *Team Performance Management: An International Journal*, 2(3), 23–36.
3. Pina Tarricone, & Luca, J. (2002). Successful teamwork: A case study. Edith Cowan University.
4. Hoàng Thị Tường Vi, & Nguyễn Thị Tuyền. (2024). Một số biện pháp rèn luyện kỹ năng làm việc nhóm trong học tập cho sinh viên ngành Giáo dục Mầm non tại Trường Đại học Quảng Bình.
5. Nguyễn Thị Thúy Vân. (n.d.). Kỹ năng học tập theo nhóm trong đào tạo tín chỉ của sinh viên Đại học Quốc gia Hà Nội. Bài nghiên cứu cá nhân.
6. Nguyễn Xuân Hưng, Đặng Ngọc Thảo, Nguyễn Thị Thu Trang, Nguyễn Thị Thắm, & Lê Hải Yến. (2021). Các nhân tố ảnh hưởng tới hiệu quả làm việc nhóm của sinh viên trên địa bàn Thành phố Hà Nội, Việt Nam.