

# MỘT SỐ HOẠT ĐỘNG NHÓM TRONG DẠY HỌC KỸ NĂNG PHÒNG VẤN XIN VIỆC

Tạ Thị Bích Liên\*, Trần Thị Kim Hiếu\*\*

Phòng vấn là một bước quan trọng mà hầu hết mọi người phải trải qua khi xin việc. Vì phương pháp tiếp cận phỏng vấn khác nhau ở các nền văn hóa, không có một phương pháp chung nào cho tất cả ứng cử viên. Điều này có thể làm cho người xin việc, đặc biệt là sinh viên mới ra trường, thấy căng thẳng. Hoạt động nhóm có tác động tích cực lên kết quả học tập bởi vì nó không chỉ giúp người học có thêm thời gian nói mà còn giúp họ có thêm cơ hội học tập từ bè bạn. Mong muốn giúp sinh viên chuẩn bị tốt hơn cho những buổi phỏng vấn xin việc, tác giả đã áp dụng một số hoạt động nhóm khi dạy kỹ năng phỏng vấn xin việc cho sinh viên trong suốt ba năm liên tiếp ở một trường đại học tại Hà Nội và kết quả của nghiên cứu thực nghiệm này với công cụ quan sát và phỏng vấn cho thấy các hoạt động đó thực sự hữu ích. Sinh viên không những tự tin hơn trong xử lý các câu hỏi khó mà còn biết sử dụng hợp lý ngôn ngữ phi ngôn từ để tạo ấn tượng tốt trong buổi phỏng vấn.

**Từ khóa:** phỏng vấn xin việc, kỹ năng phỏng vấn, hoạt động nhóm.

*Job interview is a pivotal step for people in search of new employment. There is no one-size-fit-all approach for all interviewees due to the differences among countries and cultures. This might cause unease among candidates, particularly newly-graduated students. Group work not only allows more practice but also provides peer learning. With an aim to help students better prepare for job interviews, the author carried out some group work activities when teaching job interview skills in three consecutive years at a university in Hanoi. The results of this experimental research with observation and interviews as data collection instruments show that group work activities are beneficial to the students: they are not only more confident in tackling tough questions but also able to use appropriate non-verbal language to create good impression in a job interview.*

**Keywords:** job interview, interview skills, group work.

## 1. Mở đầu

Phòng vấn xin việc là một trong những nhân tố quyết định thành công xin việc của mỗi ứng cử viên. Theo Macan (2009), các nhà tuyển dụng chủ yếu đưa ra quyết

định tuyển dụng dựa trên kết quả phỏng vấn. Tuy nhiên, các tân cử nhân có thể không xin được việc do thể hiện kém trong buổi phỏng vấn xin việc (Abel và cộng sự, 2014) mà lý do là họ không được trang bị đủ và thiếu thực hành các kỹ năng phỏng vấn (Hindle, 2000). Điều này có nghĩa là các kỹ năng phỏng vấn xin việc có thể đào tạo được và nếu sinh viên có cơ

\* & \*\* ThS., Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội

Email: tathibichlienctb@gmail.com

hội thực hành trả lời các câu hỏi phỏng vấn thì có thể thành công hơn.

Tại Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội, kỹ năng làm việc là một học phần bắt buộc dành cho sinh viên năm thứ 4 ở học kỳ một. Trong học phần này, sinh viên được trang bị cách viết thư xin việc, viết sơ yếu lý lịch, kỹ năng phỏng vấn, và cách xử lý các tình huống trong công việc. Nhằm giúp sinh viên có thể được chuẩn bị tốt nhất trước khi thực sự đi phỏng vấn xin việc, trong ba năm liên tiếp, tác giả đã thử nghiệm áp dụng một số hoạt động nhóm khi giảng dạy mảng kiến thức và kỹ năng này. Mục đích của nghiên cứu là tìm hiểu liệu các hoạt động nhóm có thực sự giúp sinh viên cải thiện kỹ năng phỏng vấn xin việc, gồm cả kỹ năng giao tiếp bằng ngôn từ và phi ngôn ngữ, hay không.

## 2. Cơ sở lý luận

### 2.1. Hoạt động nhóm

Theo Beebe và Masterson (2003), một nhóm gồm từ 3 người trở lên. Johnson (1991) cho rằng số thành viên của nhóm phụ thuộc vào thời gian cần để hoàn thành hoạt động và thời gian càng ngắn, số thành viên càng ít.

Các hoạt động nhóm đã được chứng minh là có tác động tích cực lên kết quả học tập bởi vì chúng không chỉ cho người học thêm thời gian nói mà còn giúp người học học hỏi lẫn nhau thông qua các nhận xét cho nhau. Barkley, Cross và Major (2014) và Beebe và Masterson (2003) chỉ ra rằng hoạt động nhóm giúp người học nhớ kiến thức lâu hơn và học được nhiều

hơn. Môi trường làm việc nhóm không căng thẳng đặc biệt có ích với sinh viên nhút nhát bởi vì họ có thể bổ sung điểm yếu cho nhau (Badache, 2011). Nghiên cứu của Sompapee (2002) (được trích trong nghiên cứu của Taqivà Al-Nouh (2014)) cũng cho thấy thông qua các hoạt động nhóm, kỹ năng tư duy phê phán của sinh viên cũng được tăng cường.

Có nhiều tiêu chí để chia nhóm và giảng viên có thể hoàn toàn linh hoạt. Giảng viên có thể chia nhóm theo năng lực của sinh viên (Nihalani và cộng sự, 2010). Nhóm cũng có thể được chia ngẫu nhiên để tăng tính đồng nhất hoặc sinh viên có thể tự chọn nhóm (Hassanien, 2007).

### 2.2. Phỏng vấn xin việc

Theo Bolles (2009), để có buổi phỏng vấn thành công, một ứng cử viên cần có khả năng giao tiếp tốt, bao gồm cả giao tiếp bằng ngôn từ và phi ngôn từ. Bên cạnh ngôn từ phù hợp, chiến lược trả lời câu hỏi hợp lý, ứng cử viên cần biết thể hiện sự tự tin và truyền đạt đúng thông điệp về bản thân qua ánh mắt, biểu cảm khuôn mặt, giọng nói, ngữ điệu, cử chỉ, dáng ngồi/đứng/đi.

Theo Kyllonen (2013), những người phỏng vấn thường đặt các câu hỏi mở để xem ứng cử viên có phẩm chất, kỹ năng, và kinh nghiệm phù hợp với công việc họ đang xin hay không. STAR (*Situation* – tình huống, *Target* – mục tiêu, *Action* – hành động, *Result* – kết quả) là một chiến lược hiệu quả để xử lý các câu hỏi đó. Đây là một chiến lược trả lời các câu hỏi

dựa theo năng lực với 4 bước: đặt tình huống - nêu mục tiêu cụ thể - mô tả hành động - trình bày kết quả của việc thực hiện hành động đó.

Một trong những kỹ thuật giúp sinh viên củng cố việc áp dụng các chiến lược phỏng vấn, phát triển các kỹ năng phỏng vấn, và bớt căng thẳng khi phỏng vấn thật là phỏng vấn mô phỏng. Kỹ thuật này liên quan đến giao tiếp theo tình huống giả định, không chỉ thúc đẩy người học tăng tương tác bằng ngôn ngữ đích mà còn giúp họ tăng sự tự tin.

Tóm lại, hoạt động nhóm có tác động tích cực lên người học và kỹ năng phỏng vấn xin việc quyết định phần lớn việc ứng cử viên có xin được việc không. Tuy nhiên, hiện nay ở Việt Nam chưa có nghiên cứu chính thức nào liên quan đến việc áp dụng hoạt động nhóm trong rèn luyện kỹ năng phỏng vấn xin việc trong chương trình đào tạo chính quy. Ở nước ngoài, các nghiên cứu về phỏng vấn xin việc chủ yếu tập trung vào công nghệ phỏng vấn ảo (Hudak và cộng sự, 2019). Bởi vậy, nghiên cứu này là thực sự cần thiết để tìm ra tác động của hoạt động nhóm lên kỹ năng phỏng vấn xin việc của sinh viên, để từ đó giảng viên có thể cân nhắc cách triển khai các hoạt động giúp sinh viên có cơ hội học tập kỹ năng phỏng vấn hiệu quả.

### 3. Bối cảnh và phương pháp nghiên cứu

Nghiên cứu này là một nghiên cứu thực nghiệm, được thực hiện trong ba năm liên tiếp với 6 lớp sinh viên năm thứ 4 của 3

khóa khác nhau của Khoa Ngoại ngữ, Trường Đại học Công nghiệp Hà Nội khi tác giả giảng dạy học phần kỹ năng làm việc. Số sinh viên trong mỗi lớp dao động từ 22-27 người. Khi học học phần này, sinh viên đều đã đạt trình độ tương đương C1 và sẽ được cung cấp lần lượt các kiến thức về cách viết sơ yếu lý lịch, viết thư xin việc, kỹ năng phỏng vấn và xử lý một số tình huống nơi công sở. Phần kỹ năng phỏng vấn, sinh viên được học trong ba tuần, mỗi tuần 3 tiết. Những sinh viên này khi ra trường được kỳ vọng làm các công việc liên quan tới biên-phiên dịch, lễ tân và chăm sóc khách hàng.

Với nghiên cứu thực nghiệm này, bên cạnh quan sát việc thực hiện các hoạt động được triển khai của sinh viên, tác giả hỏi ngẫu nhiên 1/3 số sinh viên của mỗi lớp các câu hỏi sau khi học xong phần phỏng vấn xin việc:

- Bạn cảm thấy tự tin đến mức nào về kỹ năng phỏng vấn xin việc hiện tại của bản thân?
- Bạn cảm thấy tự tin nhất về khía cạnh nào của kỹ năng phỏng vấn xin việc?
- Bạn có thích các hoạt động nhóm đã được triển khai không? Vì sao có/ vì sao không?
- Phỏng vấn mô phỏng có ích thế nào với bạn?

Mục đích của việc quan sát và phỏng vấn là để xem tác động của việc triển khai các hoạt động nhóm lên việc cải thiện kỹ năng phỏng vấn xin việc của sinh viên, cụ

thể là kỹ năng giao tiếp bằng ngôn từ và kỹ năng giao tiếp phi ngôn từ.

#### 4. Các hoạt động thực nghiệm

Trong nghiên cứu này, tác giả đã áp dụng hoạt động nhóm với 3 hoạt động sau:

##### 4.1. Hợp tác chuẩn bị

Đây là hoạt động hai sinh viên trở lên cùng nhau chuẩn bị các ý tưởng cho buổi phỏng vấn xin việc bao gồm các câu hỏi có thể gặp, kỹ năng và kinh nghiệm cần thiết cho một số công việc sinh viên có thể làm khi ra trường, và cách giải quyết một số tình huống liên quan đến công việc. Hoạt động này đặc biệt quan trọng, có vai trò như là giàn giáo cho hoạt động phỏng vấn mô phỏng và được áp dụng ở buổi học đầu tiên phần phỏng vấn xin việc.

Do khi thực nghiệm hoạt động này ở năm đầu, chúng tôi thấy một số sinh viên hầu như không có ý tưởng gì nên 2 năm sau đó, chúng tôi giao bài tập trước và yêu cầu sinh viên đọc tài liệu tự tìm hiểu ở nhà để đến lớp có ý tưởng thảo luận. Cụ thể, khi triển khai hoạt động này, chúng tôi áp dụng kỹ thuật TPS (*Think* – suy nghĩ, *Pair* – làm việc theo cặp, *Share* – chia sẻ theo nhóm và cả lớp) theo các bước sau:

- Nêu nhiệm vụ. (mỗi sinh viên tự chọn một quảng cáo xin việc trong danh sách gồm 4-5 công việc giảng viên đưa và chuẩn bị các câu hỏi có thể gặp khi phỏng vấn; kỹ năng, kinh nghiệm cần thiết; các tình huống có thể gặp trong công việc đó)

- Yêu cầu sinh viên làm việc độc lập trong 10 phút.

- Yêu cầu các sinh viên có cùng mẫu quảng cáo xin việc chia sẻ ý tưởng theo cặp trong 10 phút, sau đó chia sẻ theo nhóm 4 người trong 15 phút.

- Yêu cầu các nhóm lần lượt thuyết trình về bài của mình.

- Nhận xét bài trình bày của sinh viên.

##### 4.2. Phỏng vấn xin việc mô phỏng

Phỏng vấn xin việc mô phỏng gồm có phỏng vấn cá nhân và phỏng vấn hội đồng.

###### 4.2.1. Phỏng vấn cá nhân

Với bài tập này, sinh viên được yêu cầu làm việc theo nhóm 3 người và thực hành trả lời các câu hỏi phỏng vấn trên phiếu do giảng viên cung cấp. Các câu hỏi liên quan tới thông tin tổng quát, điểm mạnh, điểm yếu, kinh nghiệm, học vấn và kỹ năng của ứng cử viên. Dưới đây là các câu hỏi trong phiếu do giảng viên chuẩn bị:

- Bạn hãy giới thiệu bản thân.
- Điểm mạnh lớn nhất của bạn là gì?
- Điểm yếu lớn nhất của bạn là gì?
- Bạn thích làm gì vào thời gian rảnh?
- Kỹ năng và kinh nghiệm của bạn phù hợp thế nào với công việc này?
- Bạn sẽ làm gì nếu được giao nhiệm vụ mà bạn chưa làm bao giờ?
- Hãy kể về lần bạn bị thất bại và vượt qua nó.

- Bạn sẽ làm gì khi khách hàng không hài lòng và nổi cáu?

- Thành tựu lớn nhất bạn đạt được là gì? Làm thế nào để bạn đạt được nó?

- Bạn sẽ làm gì khi sếp yêu cầu bạn cần giải quyết một công việc vào phút chót khi mà bạn và gia đình đã sẵn sàng đi nghỉ?

- Bạn sẽ làm gì khi bạn chuẩn bị đi dự lễ tang của một họ hàng gần thì sếp yêu cầu bạn đi giải quyết một việc khẩn cấp, nếu không thì công ty sẽ bị thua lỗ lớn?

- Hãy kể về lần bạn phải đưa ra một quyết định quan trọng.

- Hãy kể về lần bạn đóng vai trò quan trọng trong một nhóm. Bạn đã làm gì và như thế nào?

- Hãy kể về lần bạn phải trải qua áp lực ở trường đại học.

Hoạt động thực nghiệm này được triển khai ở buổi học thứ 2 phần phỏng vấn xin việc theo trình tự các bước sau:

- Giảng viên nêu hướng dẫn hoạt động rồi chia nhóm 3 người (với lớp không chia đủ cho 3 thì có nhóm 4 người).

- Giảng viên phát phiếu câu hỏi cho sinh viên.

- Sinh viên chọn vai (người phỏng vấn, người được phỏng vấn, thư ký ghi chép buổi phỏng vấn).

- Sinh viên tiến hành hội thoại. Sinh viên trong vai người phỏng vấn hỏi 5 câu

hỏi, trong đó bắt buộc phải có 2 câu hỏi năng lực. Với 2 câu hỏi này, sinh viên trong vai người được phỏng vấn dùng chiến lược STAR để trả lời. Sinh viên trong vai thư ký ghi chép nhận xét cách trả lời của bạn mình.

- Sinh viên mỗi nhóm cùng xem lại phần ghi chép sau mỗi buổi phỏng vấn và thảo luận làm thế nào để cải thiện kỹ năng phỏng vấn.

- Giảng viên yêu cầu sinh viên đổi vai.

- Giảng viên nhận xét hoạt động của sinh viên.

#### 4.2.2. Phỏng vấn hội đồng

Theo Biginterview (n.d), phỏng vấn hội đồng có thể kiểm tra phản ứng của ứng cử viên với áp lực của việc bị hỏi nhanh, sự linh hoạt trong giao tiếp và tương tác của ứng cử viên với các thành viên hội đồng.

Hoạt động thực nghiệm này được triển khai ở buổi học 3 phần phỏng vấn xin việc với nhóm gồm 5-6 sinh viên (3 sinh viên thuộc hội đồng tuyển dụng trong vai giám đốc/các trưởng phòng, 2-3 sinh viên trong vai ứng viên). Mỗi sinh viên trong vai ứng viên được hỏi 3-5 câu hỏi bởi mỗi thành viên trong hội đồng tuyển dụng. Sau đó, dựa trên bảng tiêu chí sau do giảng viên cung cấp, hội đồng tuyển dụng thảo luận về việc thể hiện của mỗi ứng viên, đánh giá điểm mạnh – yếu của mỗi người và đưa ra quyết định lựa chọn ứng viên sáng giá nhất.

Ứng viên ...									
	CH1	CH2	CH3	CH4	CH5	CH6	CH7	CH8	CH9
Độ rõ ràng									
Âm lượng									
Độ chính xác									
Độ trung thực									
Ngôn ngữ sử dụng chiến lược STAR									
Biểu cảm khuôn mặt									
Giao tiếp bằng mắt									
Dáng đứng/đi/ngồi									
Cử chỉ									

Đề hoạt động này giống với buổi phỏng vấn thật, tác giả chú ý tới bối cảnh và đưa hướng dẫn chi tiết, rõ ràng từ đầu. Sinh viên trong vai ban tuyển dụng ngồi theo hình bán nguyệt trước mặt sinh viên trong vai người được phỏng vấn. Các ứng viên sẽ lần lượt được gọi vào phỏng vấn và ban tuyển dụng thảo luận về từng người khi ứng viên rời phòng. Khi ban tuyển dụng đưa ra quyết định cuối cùng, các ứng viên được gọi vào và nghe công bố kết quả cũng như làm thế nào để cải thiện kỹ năng phỏng vấn của mình. Sau đó, giảng viên đưa nhận xét tổng quan về cách trình bày của sinh viên.

**5. Kết quả và bàn luận**

Qua quan sát và phỏng vấn ngẫu nhiên sinh viên mỗi lớp, tác giả thấy kết quả quan sát và kết quả phỏng vấn khá tương đồng. Cụ thể như sau:

**5.1. Về tác động của việc triển khai hoạt động nhóm lên kỹ năng giao tiếp bằng ngôn từ trong phỏng vấn xin việc**

Về cơ bản, hầu hết sinh viên đều biết cách triển khai và có ý tưởng khi trả lời các câu hỏi phỏng vấn. Đặc biệt, với các câu hỏi năng lực, các bạn sinh viên biết sử dụng chiến lược STAR để trả lời không bị lúng túng. Họ nói rằng hoạt động phỏng vấn mô phỏng đặc biệt rất hữu ích vì giúp họ hình dung ra buổi phỏng vấn thực sự sẽ như thế nào và thấy bớt lo hơn. Có sinh viên cho biết trước khi được làm việc nhóm, họ hầu như chưa từng suy nghĩ gì về điểm mạnh và điểm yếu của mình để chuẩn bị đi xin việc, nhưng nhờ được chia sẻ cởi mở với các bạn trong hoạt động hợp tác chuẩn bị, họ đã có nhiều ý tưởng hơn, và đặc biệt nhờ được thực hành phỏng vấn, họ đã biết cách trả lời biến điểm yếu thành điểm mạnh và hiểu bản thân cần cải

thiện những gì để có thể xin được công việc như mong muốn. Có sinh viên còn chia sẻ rằng lúc đầu họ nghĩ mình sẽ nói đôi khi trả lời các câu hỏi về kinh nghiệm và kỹ năng nhưng sau khi được luyện tập, họ hiểu là không được phóng đại hay nói đôi khi đi phỏng vấn mà có thể bắt đầu với những ý rất đơn giản mà hiệu quả và các câu trả lời cần tập trung vào hành động.

### ***5.2. Về tác động của việc triển khai hoạt động nhóm lên kỹ năng giao tiếp phi ngôn từ trong phỏng vấn xin việc***

Đa số sinh viên đã biết cách giao tiếp bằng mắt và sử dụng hợp lý ngôn ngữ cử chỉ, giọng nói, biểu cảm khuôn mặt khi trả lời phỏng vấn. Hầu hết sinh viên cũng ý thức được cần giữ phong thái bình tĩnh, tự tin khi trả lời phỏng vấn. Tuy nhiên, qua quan sát của giảng viên, mức độ tự tin, phong thái bình tĩnh điềm đạm, và nói lưu loát khi trả lời phỏng vấn của sinh viên không giống nhau, thường những bạn có năng lực tiếng tốt và cởi mở sẽ tự tin hơn.

Như vậy, có thể nói việc áp dụng hoạt động nhóm vào giảng dạy kỹ năng phỏng vấn xin việc đã cho thấy hiệu quả rõ nét. Nhờ việc được thực hành theo nhóm thay vì chỉ nghe và ghi chép, sinh viên không những hứng thú hơn với bài học mà còn có nhiều tiến bộ trong kỹ năng phỏng vấn xin việc mặc dù sự tiến bộ của họ chưa đồng đều. Điều này phụ thuộc vào trình độ và tính cách của từng cá nhân. Về mặt ngôn từ, sinh viên có nhiều ý tưởng hơn do được chia sẻ, học hỏi từ các bạn cùng nhóm và hiểu được kỹ thuật xử lý các câu hỏi khó theo chiến lược STAR. Sinh viên

cũng biết cách biến điểm yếu thành điểm mạnh khi trả lời các câu hỏi về điểm yếu. Về giao tiếp phi ngôn từ, sinh viên đã biết cách duy trì giao tiếp bằng mắt với người phỏng vấn, sử dụng ngôn ngữ cơ thể phù hợp để tạo ấn tượng tốt và xử lý câu hỏi khó với phong thái bình tĩnh. Hầu hết sinh viên đã có thể tìm thấy điểm mạnh và yếu của bản thân và tự tin hơn trong trả lời phỏng vấn.

Bên cạnh đó, cũng có sinh viên đưa ý kiến rằng muốn được thực hành phỏng vấn nhiều hơn và nếu bài phỏng vấn mô phỏng của họ được ghi hình lại thì sẽ hiệu quả hơn vì họ có thể hiểu hơn lúc giảng viên và các bạn nhận xét và thậm chí có thể xem lại ở nhà để rút kinh nghiệm tốt hơn. Ngoài ra, có sinh viên cho biết mong muốn bài giảng có sự góp mặt trực tiếp hoặc trực tuyến của các nhà tuyển dụng thực sự để họ có thể nhận được lời tư vấn có tính thực tiễn hơn nữa từ phía nhà tuyển dụng.

### **6. Kết luận**

Tóm lại, để có buổi phỏng vấn thành công, mỗi ứng viên cần có tâm lý thư thái khi đi phỏng vấn, có thể thể hiện khả năng vượt trội của mình so với các ứng viên khác thông qua cả giao tiếp bằng ngôn từ và phi ngôn từ. Hoạt động nhóm là hoàn toàn phù hợp trong triển khai các hoạt động giảng dạy kỹ năng phỏng vấn xin việc, xứng đáng để các giảng viên lưu tâm nhằm giúp sinh viên tăng cơ hội thực hành kỹ năng phỏng vấn trước khi thực sự bước chân vào những buổi phỏng vấn xin việc thật.

Để áp dụng các hoạt động trên hiệu quả hơn, giảng viên cũng nên cân nhắc những đề xuất từ phía sinh viên như ghi hình bài phỏng vấn mô phỏng để họ có thể xem lại, hiểu và biết cách khắc phục điểm yếu hơn. Tuy nhiên, để có thể ghi hình, giảng viên nên nói trước với sinh viên để họ không thấy bị tổn thương hay lúng túng khi thấy hình của mình được chiếu trước lớp. Giảng viên cũng có thể mời những người từng trong ban tuyển dụng các vị trí công việc sinh viên có thể làm khi ra trường tham dự bài học, đặt câu hỏi và đưa ra những lời khuyên có tính thực tế hơn. Nếu không thể mời trực tiếp thì có thể sử dụng skype, zoom hoặc bất cứ nền tảng nào có thể kết nối các nhà tuyển dụng vào hoạt động phỏng vấn với sinh viên.

### TÀI LIỆU THAM KHẢO

1. Abel, J. R., Deitz, R., & Su, Y. (2014). Are recent college graduates finding good jobs?. *Current issues in economics and finance*, 20(1), 1-8.
2. Badache, L. (2011). The benefits of group work. *The Social Science and Human Journal*, 24, 19-53.
3. Barkley, E. F., Cross, K. P., & Major, C. H. (2014). *Collaborative learning techniques: A handbook for college faculty*. Hoboken, NJ: John Wiley & Sons.
4. Beebe, S. A., & Masterson, J. T. (2003). *Communicating in small groups* (11<sup>th</sup> ed.). Boston, MA: Pearson.
5. Biginterview (n.d). *The complete guide to panel interviews*. Retrieved from <https://resources.biginterview.com/interviews-101/panel-interview/#Why-do-Companies-Use-Panel-Interviews>
6. Bolles, R. N. (2009). *What color is your parachute?: a practical manual for job-hunters and career-changers*. Berkeley, CA: Ten Speed Press.
7. Hassanien, A. (2007). A qualitative student evaluation of group learning in higher education. *Higher Education in Europe*, 32(2), 135-150.
8. Hindle, P. (2000). Developing Employment Interview and Interviewing Skills in Smallgroup Project Work. *Journal of Geography in Higher Education*, 24(1), 29-36.
9. Hudak, K., Kile, A., Grodziak, E., & Keptner, E. (2019). Advancing Student Interview Skills: Incorporating Virtual Interview Technology into the Basic Communication Course. *International Journal for the Scholarship of Teaching and Learning*, 13(1), 3.
10. Johnson, D. W. (1991). *Cooperative Learning: Increasing College Faculty Instructional Productivity*. ASHE-ERIC Higher Education Report No. 4, 1991. ASHE-ERIC Higher Education Reports, George Washington University, One Dupont Circle, Suite 630, Washington, DC 20036-1183.
11. Kyllonen, P. C. (2013). Soft skills for the workplace. *Change: The Magazine of Higher Learning*, 45(6), 16-23.
12. Macan, T. (2009). The employment interview: A review of current studies and directions for future research. *Human Resource Management Review*, 19(3), 203-218.
13. Nihalani, P. K., Wilson, H. E., Thomas, G., & Robinson, D. H. (2010). What determines high-and low-performing groups?. The superstar effect. *Journal of Advanced Academics*, 21(3), 500-529.
14. Taqi, H. A., & Al-Nouh, N. A. (2014). Effect of Group Work on EFL Students' Attitudes and Learning in Higher Education. *Journal of education and Learning*, 3(2), 52-65.

(Ngày nhận bài: 02/11/2021; ngày duyệt đăng: 30/3/2022)