

**KỸ NĂNG ĐỘI NHÓM BÀI 12**  
**QUY TRÌNH LÀM VIỆC – QUẢN LÝ CLB ĐỘI NHÓM**

**TINH THẦN ĐỒNG ĐỘI**  
**TRONG SINH HOẠT CLB – ĐỘI NHÓM**  
*Huỳnh Toàn - Quốc Trương ( kinh nghiệm & thực tiễn )*

Tinh thần đồng đội là sức mạnh của một tập thể, để tạo được sức mạnh đó, người thủ lĩnh phải có kỹ năng, phương pháp, tinh thần và tấm lòng rộng mở. Thân mời các anh chị và các bạn cùng nghiên cứu phương pháp này.

Hình thức quản lý theo CLB Đội Nhóm không xa lạ với các tổ chức đoàn thể, xã hội, trường học... Khái niệm “Tinh thần đồng đội CLB Đội Nhóm” gần như xuất hiện trong câu chuyện hàng ngày của quản lý và thành viên ở hầu hết các CLB Đội Nhóm.

Tuy nhiên, là câu nói cửa miệng nhưng không phải ai cũng thật sự hiểu và vận dụng tốt khái niệm này vào thực tiễn sinh hoạt tốt.

Nhiều Thủ lĩnh sau khi qua các khóa đào tạo về quản lý đã hồ hởi áp dụng khái niệm "Tinh thần đồng đội CLB Đội Nhóm" vào thực tế sinh hoạt. Tuy nhiên, kết quả mang lại không mấy thuyết phục. Nhiều người sinh ra ngờ vực, thậm chí còn kết luận, "Tinh thần đồng đội CLB Đội Nhóm" của giới Thanh niên hiện nay rất kém!" hoặc có người cho rằng "Nguyên tắc đa số không còn phù hợp trong quản lý CLB Đội Nhóm".

*Vậy, làm thế nào áp dụng hình thức quản lý tiên tiến này vào thực tiễn sinh hoạt*

**Thay đổi tư duy Thủ lĩnh:**

Quản lý cần thay đổi tư duy. Với hình thức quản lý theo CLB Đội Nhóm, Thủ lĩnh không chỉ là "sếp" mà còn là nhà vạch kế hoạch, điều phối viên, chuyên viên điều tra và phân bổ nguồn lực, chuyên viên thẩm định và giám sát, là thành viên thực hiện công việc, nhà ngoại giao, nhà cố vấn, chuyên gia và huấn luyện viên của CLB Đội Nhóm.

**Vun đắp lòng tin của tập thể**

Mọi tổ chức dù lớn hay nhỏ đều phải hoạt động trên nguyên tắc tin tưởng lẫn nhau. Quản lý theo CLB Đội Nhóm, Thủ lĩnh cần nắm rõ một số kỹ thuật để phát triển lòng tin của các thành viên để họ cùng làm việc với nhau. Đây là phần khó nhất.

Tính cách trước sau như một rất dễ tạo lòng tin của tập thể. Môi trường làm việc hữu nghị và hỗ trợ, những cảm nhận được thể hiện một cách thoải mái, tự nhiên làm tăng tính thân thiện, vì thế dễ tạo niềm tin. Cầu nhàu, châm biếm, theo dõi sơ hở để phê bình người khác dễ làm mất niềm tin.

Lắng nghe một cách chân thành, tích cực, nhiệt tình, dám đương đầu rủi ro, sẵn lòng giúp đỡ người khác, cung cấp thông tin chính xác, bình tĩnh khi căng thẳng, tiếp thu ý kiến của mọi thành viên một cách tôn trọng... là những tính cách tạo dựng niềm tin của tập thể.

### **Tìm cách tiếp nhận thông tin phản hồi**

Nhận ra khuyết điểm của mình là chuyện không dễ dàng. Để quản lý theo CLB Đội Nhóm một cách hiệu quả, nhu cầu có được thông tin phản hồi từ tập thể là rất quan trọng.

Tuy vậy, đa số quản lý chưa tạo được một cơ chế để tiếp thu phản hồi từ các thành viên trong CLB Đội Nhóm. Một bài nghiên cứu của Dyer, đăng trong tập san Đại học Brigham Young cách nay gần 30 năm đề nghị một số kỹ thuật sau đây:

- Đưa cho mỗi thành viên một bức thư và yêu cầu bố trí thời gian để bạn gặp riêng, trực tiếp lắng nghe phản hồi. (Phương pháp này chỉ có ý nghĩa nếu bạn có quan hệ gần gũi với thành viên trong CLB Đội Nhóm).
- Thay vì mặt đối mặt, bạn có thể viết thư cho từng thành viên, nêu rõ bạn muốn lắng nghe phản hồi để nâng cao hiệu quả quản lý và hoan nghênh mọi ý kiến đóng góp dù tốt dù xấu. (Bạn có thể không nhận được phản hồi vì thành viên ngại phê bình cấp trên).
- Kỹ thuật môi nước cho máy bơm. Bạn có thể sử dụng một số thông tin mà tập thể đã biết về bạn để khuyến khích thành viên nêu phản hồi. Chẳng hạn, "Tôi nghe người ta nói tôi hay phớt lờ sự có mặt của khách bằng cách cúi đầu ký giấy tờ hay ngắt lời người khác trong khi tranh luận, anh có thấy như thế không?".
- Chia đội ra thành từng CLB Đội Nhóm nhỏ, yêu cầu CLB Đội Nhóm thảo luận một số việc họ trải nghiệm hay quan sát mà theo họ đã làm giảm hiệu quả hoạt động của đội. Bạn hướng dẫn họ viết ra giấy, không ghi tên và không có mặt trong cuộc họp. Tất cả các nhận xét được nộp cho thư ký. Khi thu lại các phản hồi, nên xem xét cẩn thận và có thái độ tiếp nhận hợp lý.

Sau đó, tại cuộc họp, nên chia sẻ và hỏi thêm cho rõ khi cần thiết, nêu rõ điểm nào bạn tin rằng mình có thể thay đổi và cảm ơn đồng đội đã giúp đỡ mình.

### **Cung cấp huấn luyện**

Không chỉ quản lý mà toàn đội rất cần được huấn luyện kỹ năng hoạt động theo CLB Đội Nhóm. Nhiều đơn vị yêu cầu các thành viên thảo luận khi trở lại công việc xoay quanh những đề tài: mục đích của chương trình huấn luyện là gì; những áp dụng nào có thể đưa vào thực tế công việc của CLB Đội Nhóm và ở trong những hoàn cảnh nào?

Ngoài ra, thông qua tương tác và nỗ lực cùng nhau thực hiện các bài tập CLB Đội Nhóm, các trò chơi trong huấn luyện, các thành viên cũng sẽ thật sự phát triển theo hướng trở thành một CLB Đội Nhóm hoạt động hiệu quả.

**CHÚC CÁC BẠN THÀNH CÔNG**