

**(KỸ NĂNG ĐỘI NHÓM KỲ 4)**  
**QUY TRÌNH LÀM VIỆC – QUẢN LÝ CLB ĐỘI NHÓM**

**5 ĐẶC ĐIỂM & ĐIỀU KIỆN**  
**HOẠT ĐỘNG NHÓM CÓ HIỆU QUẢ**  
*Huỳnh Toàn - Quốc Trường* ( kinh nghiệm & thực tiễn )

**Các anh chị và các bạn thân mến! Xây dựng CLB, đội, nhóm hoạt động hiệu quả là một nhu cầu thiết yếu mà các bạn rất quan tâm, sự thành công hay thất bại đều sẽ cho ta kinh nghiệm trong công tác xây dựng CLB, đội, nhóm phát triển sau này. Sau đây, Huỳnh Toàn - Quốc Trường chia sẻ kinh nghiệm thực tiễn cùng các bạn với bài viết "XÂY DỰNG CLB, ĐỘI, NHÓM HOẠT ĐỘNG HIỆU QUẢ"**

**I. CLB, Đội, nhóm:**

CLB, đội, nhóm là nơi tập hợp các thành viên có chung sở thích, đam mê, giá trị, nền tảng và tự nguyện đến đăng ký tham gia sinh hoạt. Mỗi thành trong CLB, đội, CLB, đội, nhóm đảm trách những vai trò và hành động cụ thể để cùng hoạt động hiệu quả, chung tay xây dựng CLB, đội, nhóm phát triển vững mạnh.

**II. Hoạt động hiệu quả:** 5 đặc điểm của CLB, đội, nhóm hoạt động hiệu quả:

***1. Mỗi thành viên tự cam kết hoạt động hiệu quả***

- Mỗi thành viên là 1 chủ thể trong CLB, đội, nhóm.
- Chủ động hoàn thành nhiệm vụ cụ thể của mình trong CLB, đội, nhóm.
- Chủ động đi sinh hoạt đều và tích cực hoạt động xây dựng CLB, đội, nhóm.

***2. Tinh thần đoàn kết và hỗ trợ đồng đội***

- Luôn thể hiện tinh thần đoàn kết trong sinh hoạt, hoạt động...
- Hạn chế ý kiến và cảm giác cá nhân, gạt bỏ đi cái "Tôi"
- Hạn chế sự xung đột trong quá trình hoạt động, nếu xảy ra thì cần giải quyết dựa trên sự nhất trí của toàn bộ thành viên.
- Hỗ trợ đồng đội là quá trình đi đến quyết định hành động thực hiện mục tiêu chung, không được thể hiện sở thích, nhu cầu, mong muốn hay khả năng của 1 cá nhân.

***3. Xung đột và sáng tạo lành mạnh***

- Xung đột lành mạnh nếu nó tạo tiền đề cho sự sáng tạo và thành quả cao là yếu tố quan trọng cho sự tồn tại của CLB, đội, nhóm.
- Sự không nhất quán dẫn đến việc đưa ra những ý kiến sáng tạo
- Xung đột phải được kiểm soát tránh dẫn đến tác động tiêu cực gây ảnh hưởng đến sinh hoạt của CLB, đội, nhóm.

***4. Giao tiếp trong CLB, đội, nhóm***

- Giao tiếp ở mức độ cao liên kết 3 đặc điểm trên
- Kích thích tinh thần trách nhiệm và cách cư xử thích hợp của mỗi thành viên trong CLB, đội, nhóm.
- Mỗi thành viên cần hiểu rõ cách cư xử, ý kiến và hành động của nhau để có sự phối hợp tốt nhất trong quá trình sinh hoạt, hoạt động...

- Chấp nhận cả nhận xét tích cực lẫn tiêu cực để có được những kinh nghiệm quý báu.
- Sẵn sàng cộng tác dựa trên nỗ lực chung và chia sẻ thông tin cho nhau.

### **5. Chia sẻ vai trò và trách nhiệm**

- Phương pháp tạo cảm giác là người gây ảnh hưởng, kích thích thành viên đưa ra quyết định và thực thi quyết định nhằm xác định vai trò và trách nhiệm của mỗi thành viên mang tính chủ động trong sinh hoạt và hoạt động.
- Chia sẻ vai trò: kích thích phát triển năng lực cá nhân, kỹ năng và sở thích...
- Chia sẻ tầm nhìn: nhìn thấy mục tiêu lớn và tìm ra những thách thức riêng cho mỗi thành viên để mang lại hiệu quả cao nhất.
- Chia sẻ trách nhiệm để mỗi thành viên thấy được niềm tự hào trong sinh hoạt và hoạt động.
- Chia sẻ mức độ đáp ứng: vạch ra những cơ hội phát triển mới như: nâng bậc đẳng cấp, danh hiệu ban huấn luyện, ban chủ nhiệm...

## **III. Thời điểm hình thành CLB, đội, nhóm:**

### **1. Những điều kiện cần và đủ:**

- Mục tiêu tổ chức sinh hoạt cộng đồng, kỹ năng... cụ thể cần phải có định hướng hình thành CLB, đội, nhóm.
- Có đủ thời gian thảo luận và những quyết định mang tính cân nhắc sự lợi hại và sự phát triển ra sao.
- Lập kế hoạch, chương trình, kinh phí hoạt động, thành lập Ban chủ nhiệm... mang tính dự thảo thật cụ thể, chi tiết để tìm điều kiện cần và đủ đi đến việc hình thành CLB, đội, nhóm.
- Một cá nhân độc lập không có đủ kiến thức và kỹ năng để hoàn thành mục tiêu, bạn cần có một ekip đó là: Ban chủ nhiệm, Ban huấn luyện, thành viên nòng cốt ban đầu...
- Kiến thức và kỹ năng để thực hiện mục tiêu hiện đang có trong nội lực của bạn cùng ekip của mình.
- Làm việc theo ekip có thể đưa ra quyết định đúng và duy trì tinh thần trong CLB, đội, nhóm về sau.
- Kết quả công việc ekip phải tác động đến CLB, đội, nhóm cả chiều ngang lẫn chiều sâu.
- Những quyết định phải có chất lượng hơn và phải có nhiều hoạt động hơn so với làm việc cá nhân.
- Làm việc theo ekip giúp làm giảm nguy cơ thất bại.
- Cần có sự đa dạng về trình độ và kinh nghiệm và tầng lớp của những người trong ekip để đưa ra những quyết định tối ưu dẫn đến xác định thời điểm hình thành CLB, đội, nhóm và phát triển.

### **2. Thuận lợi của làm việc theo ekip (Ban chủ nhiệm, ban huấn luyện)**

#### **a. Thuận lợi đối với cá nhân:**

- Ít áp lực hơn so với làm việc cá nhân
- Giảm sự hốt hoảng và tính vô dụng khi đương đầu với những vấn đề lớn trong quá trình sinh hoạt và hoạt động.
- Đúc kết thêm nhiều kinh nghiệm khi làm việc với người khác

- Tăng cường tính hợp tác và xây dựng trong CLB, đội, nhóm.
- Đánh giá cao phần thưởng tinh thần khi hoàn thành công việc của CLB, đội, nhóm.
- Có nhiều động lực hơn đến hoàn thành công việc
- Năng suất công việc hiệu quả hơn so với làm việc cá nhân

**b. Thuận lợi đối với cấp Ban chủ nhiệm và Ban huấn luyện**

- Ít căng thẳng và áp lực để hoàn thành mục tiêu vì làm việc Ban chủ nhiệm & ban huấn luyện giúp tăng năng suất, hiệu quả, sự trung thành và xóa bỏ căng thẳng trong nội bộ.
- Công tác quản lý CLB, đội, nhóm dễ dàng hơn quản lý từng cá nhân vì CLB, đội, nhóm thường hoạt động theo chế độ thủ lĩnh (thành viên phục tùng thủ lĩnh, thủ lĩnh chịu trách nhiệm với tổ chức)

**c. Thuận lợi đối với CLB, đội, nhóm**

- Đóng góp đáng kể trong việc tăng năng suất, hiệu quả và giúp CLB, đội, nhóm phát triển
- Tạo dựng hình ảnh tích cực đối với phụ huynh và các thành viên trong CLB, đội, nhóm

### **3. Khó khăn của làm việc theo CLB, đội, nhóm**

**a. Khó khăn đối với CLB, đội, nhóm:**

- CLB, đội, nhóm có cấu trúc theo thứ bậc (Ban chủ nhiệm, Ban huấn luyện, các Chòm sao và Nhóm sao) theo kiểu quản lý từ trên xuống và quản lý theo cấp bậc (Hoa hướng dương, Nơ bướm) sẽ hạn chế làm việc theo cá nhân và tự phát của các nhóm.
- Mục tiêu đề ra chung chung (vd: chúng ta phải xây dựng chương trình sinh hoạt hấp dẫn và hay hơn, thu hút được nhiều thành viên sinh hoạt) không thể truyền tải cả những thông điệp, kỹ năng cần thiết đến cho thành viên trong CLB, đội, nhóm gây khó khăn trong thực hiện.
- Khó khăn trong công tác xây dựng và phát triển bởi các yếu tố khách quan như: địa điểm sinh hoạt chưa ổn định, giấy phép hoạt động, các huấn cụ, vật dụng sinh hoạt chưa đẳng cấp và còn thiếu...

**b. Khó khăn đối với Ban chủ nhiệm & Ban huấn luyện:**

- Ban chủ nhiệm & Ban huấn luyện thường gặp khó khăn trong công tác huấn luyện và đào tạo nhân sự kế thừa.
- Luôn đối đầu các thử thách trong công tác xây dựng CLB, đội, nhóm phát triển (trong sinh hoạt, giao tiếp phụ huynh...)

**c. Khó khăn đối với thành viên:**

- Sợ mất vị trí, vai trò hiện tại và lạc lõng do nhu cầu trong sinh hoạt CLB, đội, nhóm
- Lo ngại không được tin nhiệm và thăng tiến bởi sự cống hiến, xây dựng CLB, đội, nhóm còn hạn chế.
- Sợ lãnh trách nhiệm quá lớn trong CLB, đội, nhóm.

- Gặp khó khăn trong việc sắp xếp thời gian đi sinh hoạt đều (do học tập ở trường và các sinh hoạt khác)

#### **4. Các yếu tố hỗ trợ cho CLB, đội, nhóm phát triển**

- Chấp nhận những cơ hội học hỏi kinh nghiệm để hoàn thành mục tiêu của CLB, đội, nhóm.
- Nắm bắt nhu cầu thành viên trong CLB, đội, nhóm, giao tiếp cởi mở và phản hồi nhu cầu của thành viên CLB, đội, nhóm.
- Thành viên phối hợp với ban chủ nhiệm và ban huấn luyện thực hiện kế hoạch, chương trình sinh hoạt, hành động cụ thể để hoàn thành mục tiêu xây dựng và phát triển CLB, đội, nhóm.
- Khuyến khích động viên các thành viên trong CLB, đội, nhóm làm việc trong môi trường tích cực, thực hiện đúng theo điều lệ và cấp dưới chấp hành cấp trên.

**CHÚC CÁC BẠN THÀNH CÔNG TRÂN TRỌNG MỜI CÁC ANH CHỊ VÀ CÁC BẠN ĐÓN ĐỌC VÀ CÙNG TRAO ĐỔI KỲ 5**