

Huỳnh Toàn – Quốc Trương

Trong sinh hoạt CLB Đội Nhóm, tính phối hợp khi làm việc giữa các thành viên và CLB Đội Nhóm rất cần thiết để hỗ trợ lẫn nhau hoàn thành nhiệm vụ tốt hơn. 21 Tính phối hợp khi làm việc giữa các CLB Đội Nhóm, dù câu trả lời là “có” hay “không”, bạn cũng nên tìm hiểu lý do tại sao bạn chọn phương án đó và bạn có thể làm gì để cải thiện nó. Hy vọng rằng với 21 câu hỏi này bạn sẽ tìm được phương pháp hữu hiệu nhất.

(KỸ NĂNG CLB Đội Nhóm KỲ 20)

1. Bạn có cùng CLB Đội Nhóm tham gia tuyển chọn ?

Bạn đang làm việc với một thành viên kém năng lực trong khoảng 18 tháng. Thế nhưng những gì thủ lĩnh cho là tốt có thể khác xa ý kiến của CLB Đội Nhóm. Hãy để các thành viên tiếp xúc với người sắp được tuyển chọn trước khi quyết định được đưa ra và lắng nghe sự phản hồi của họ.

2. Bạn có biết ai đang cản trở CLB Đội Nhóm, và bạn đã làm gì để giải quyết vấn đề đó?

Cần tìm ra những người gây ảnh hưởng xấu đến CLB Đội Nhóm và hãy suy xét vì lý do gì họ làm như vậy.

3. Các thành viên có thấy được tầm nhìn, nhiệm vụ, mục tiêu, hiệu quả và dự định của CLB Đội Nhóm ?

Điều quan trọng này là kim chỉ Nam cho thành công của CLB Đội Nhóm. Vì vậy mọi người trong CLB Đội Nhóm phải có cái nhìn thật thấu đáo tới những vấn đề trên.

4. Các thành viên có cam kết cho thành công của CLB Đội Nhóm ?

Đây không chỉ là việc đặt ra câu hỏi mà phải quan sát những hành động thể hiện sự gắn bó của họ. Hơn nữa sự thiếu nhiệt tình rất dễ nhận ra và một dấu hiệu là họ luôn bị nhắc nhở đối với nhiệm vụ được giao. Việc hay phàn nàn, kém năng động, thiếu ý thức cho chúng ta thấy họ là người thiếu tận tâm, thiếu trách nhiệm, làm việc thiếu hiệu quả, không có mục đích và cũng chẳng có dự định.

5. Các thành viên trong CLB Đội Nhóm có được trang bị các kỹ năng phối hợp làm việc theo CLB Đội Nhóm?

Các khóa học dạng này có được tổ chức? Loại hình này đang rất phát triển và bạn có thể tham dự bất cứ khi nào, mỗi cá nhân nên hợp thành CLB Đội Nhóm để tham gia lớp học.

6. Người thủ lĩnh của CLB Đội Nhóm có nắm rõ vai trò của họ?

Có nhiều người được làm thủ lĩnh nhưng lại không đủ khả năng làm việc. Thủ lĩnh là kĩ năng phải được phát triển. Ngoài những kĩ năng làm việc theo CLB Đội Nhóm cơ bản, họ phải được đào tạo những kĩ năng riêng trong nhiều lĩnh vực ví dụ như tạo điều kiện làm việc thuận lợi và dàn xếp công việc của CLB Đội Nhóm.

7. Bạn đã bắt đầu xây dựng mối quan hệ với các thành viên sau này chưa?

Trong nay mai bạn sẽ mất dần các thành viên. Họ bỏ việc, chuyển công tác hoặc sang làm việc cho CLB Đội Nhóm khác cùng CLB Đội Nhóm. Khi nhận được thông tin này, bạn sẽ phải có các thành viên tiềm năng để thay thế hay chí ít là những người đang có ý định gia nhập CLB Đội Nhóm. Xây dựng mối quan hệ với họ là việc bạn cần phải làm từ trước.

8. Các buổi họp thường kỳ của bạn có giúp ích cho các thành viên?

Để biết được điều đó bạn phải thường xuyên thăm dò ý kiến của họ. Nếu họ thấy họp CLB Đội Nhóm chỉ tốn thời gian tức là bạn tổ chức quá nhiều hoặc sự chuẩn bị của bạn chưa tốt. Còn nếu họ luôn muốn cập nhật thông tin thì bạn đã quá lơ là việc họp CLB Đội Nhóm.

9. Các buổi họp của bạn có bao gồm yếu tố thông tin và thúc đẩy không?

Bạn cần có cả hai điều này. Hãy sử dụng nó như một loại sirô ho hương anh đào. Có thể tạm hiểu như thế này, khi bạn mua sirô ho hương anh đào thì mục đích đầu tiên của bạn là làm thuốc chữa ho. Nếu chỉ muốn hương anh đào bạn có thể tìm đến các cửa hàng soda. Vậy sao họ lại kết hợp hương anh đào với thuốc chữa ho? Đơn giản vì làm thế thuốc dễ uống hơn. Cũng như vậy, nếu bạn tổ chức các cuộc họp một cách thú vị, thoải mái và có mục đích thì các thông tin bạn đưa ra nhanh chóng được mọi người đón nhận. Họ luôn cần “như thế nào” và “để làm gì”

10. Mối quan hệ của mọi người có tốt không?

Trong mọi liên hệ của CLB Đội Nhóm các thông tin nên được đưa ra: Các thành viên luôn muốn thông tin hơn là các câu chuyện phiếm, những ý kiến đóng góp hơn là sự chỉ trích. Các thành viên có trao đổi thông tin hữu ích trong không khí cởi mở và trung thực không?

11. Trong CLB Đội Nhóm lớn các thành viên có được thông báo đủ các thông tin?

Điều quan trọng là các CLB Đội Nhóm không được hoạt động riêng lẻ, họ phải biết cách hoà mình vào tập thể lớn và hỗ trợ cho hoạt động của cả CLB Đội Nhóm. Họ luôn cần những nhà thủ lĩnh tài ba và cả những thành

viên ngoài CLB Đội Nhóm nữa.

12. CLB Đội Nhóm đã có những nỗ lực gì để tạo ra sự phối hợp xuyên suốt?

Đặt những người khác đội làm việc với nhau sẽ khó hơn khi họ cùng đội. Bạn đã có những nỗ lực gì để gắn kết họ với nhau?

13. CLB Đội Nhóm của bạn có đang đối mặt với một vài vấn đề khó khăn trong suốt 2 tháng không và nếu có thì vì sao?

Việc tăng lời đi những vấn đề quan trọng đó sẽ chẳng giúp ích được gì. Sau hai tháng vẫn chưa được giải quyết, các vấn đề này sẽ không còn được mọi người quan tâm như trước và như vậy nó sẽ không bao giờ được hoàn thành đúng hạn. Hãy giải quyết những khó khăn này trước khi nó trở thành nỗi ám ảnh với các thành viên.

14. Bạn đã đề xuất những gì với thủ lĩnh và họ đã giải quyết ra sao?

Thủ lĩnh CLB Đội Nhóm của một CLB Đội Nhóm lớn bên bờ biển Bắc đã nói với tôi rằng điều làm ông thất vọng nhất là có một người sếp có tính “ba phải”, người không hề đề xuất những gì CLB Đội Nhóm cần với ban đầu với ban lãnh đạo. Sếp và bạn có trao đổi các sáng kiến và những điều cần thiết với ban thủ lĩnh không? Nếu có thì họ giải quyết hợp lý và cho bạn thấy ý kiến của họ là đúng không?

15. Thủ lĩnh của bạn có bỏ thời giờ tìm hiểu các thành viên để biết những gì là quý giá với họ, họ thích hay không thích điều gì và với họ việc gì là cần thiết không?

Mỗi người luôn có một mục đích riêng, nếu các nhà thủ lĩnh không hiểu được những động lực của họ thì chẳng bao giờ CLB Đội Nhóm có thể phối hợp một cách ăn ý?

16. CLB Đội Nhóm có thể giải quyết xung đột một cách dễ dàng và hiệu quả không?

Các thành viên có học cách giải quyết xung đột bằng những gì họ có và CLB Đội Nhóm đã rút ra được những giải pháp nào để giải quyết các vấn đề chắc chắn sẽ nảy sinh này? Tuy nhiên chiến lược của CLB Đội Nhóm vẫn là ưu tiên những việc quan trọng, ngay cả trong những giai đoạn khó khăn.

17. Các thành viên có sẵn sàng lắng nghe các ý kiến góp ý?

Hay chỉ có sếp mới được đưa ra các ý kiến góp ý? Khi một CLB Đội Nhóm thành viên đưa ra sáng kiến giúp mọi người làm việc hiệu quả hơn, liệu những thành viên còn lại có sẵn đón nhận?

18. Bạn có thể nêu ra một số đổi mới cụ thể CLB Đội Nhóm đã đạt được trong quý vừa qua?

Bạn đang đổi mới hay chỉ làm các công việc đơn giản theo cách bạn đã làm và duy trì công việc ở tình trạng đó? Việc thưởng cho bất kì nỗ lực đổi mới nào là không thể thiếu ngay cả khi các nỗ lực đó không được thành công lắm đặt ra thách thức cho các thành viên thử cho các thành viên thử những điều mới mẻ.

19. Bạn có lên lịch từng năm cho CLB Đội Nhóm không?

Các CLB Đội Nhóm phải đạt được kết quả nào đó trong thời gian họ hoạt động. Bạn và các thành viên có biết mục tiêu năm nay CLB Đội Nhóm phải đạt được là gì không? Hãy lên kế hoạch trong các buổi họp CLB Đội Nhóm để biến các sáng kiến thành kết quả cụ thể.

20. Các thành viên có thấy mối liên hệ giữa thành công cá nhân và thành công của cả CLB Đội Nhóm ?

Bạn có thưởng cho các thành viên và công nhận họ, không chỉ vì những gì họ đạt được mà còn vì những đóng góp cho thành công của CLB Đội Nhóm ? Mối liên hệ này cần được phân tích và xem xét nếu như CLB Đội Nhóm muốn hoạt động hiệu quả.

21. Bạn đã bao giờ từng tổ chức lễ kỉ niệm nào, thân mật hay long trọng để bày tỏ cảm kích và tạo sự thân thiện trong CLB Đội Nhóm chưa?

Hãy đánh giá các kết quả đã đạt được một cách định kì, sau đó thường xuyên tổ chức những lễ kỉ niệm thú vị cho những nỗ lực và thành công của CLB Đội Nhóm. Nếu may mắn, bạn sẽ nhận được nhiều khích lệ. Còn nếu không, sao bạn không tự kỉ niệm những thành công của mình?

**CHÚC CÁC BẠN THÀNH CÔNG TRÂN TRỌNG MỜI CÁC ANH CHỊ VÀ
CÁC BẠN ĐÓN ĐỌC VÀ CÙNG TRAO ĐỔI KỲ 21**