CÂU HỎI :

CÂU 1 :Hãy phân tích vai trò cơ bản của các thành viên trong nhóm ? Với tư cách là trường nhóm anh / chị sẽ làm gì khi trong nhóm có người mang vai trò cản trở nhóm ?

Câu 2: Theo anh /chị xung đột nhóm bắt nguồn từ đâu ? Hãy nêu các biện pháp giải quyết xung đột trong nhóm . Cho ví dụ minh hoạ về 1 tình huống xung đột trong nhóm và biện pháp giải quyết xung đột đó.

Câu 3: Anh/ chị đã học được gì khi tham gia môn học Kỹ năng làm việc nhóm ? Hãy chia sẻ những trải nghiệm của anh/ Chị khi là thành viên nhóm trong môn học này.

BÀI LÀM

Câu 1:

* Phân tích vai trò cơ bản của thành viên trong nhóm:

Hiện nay, tất cả các công ty đều yêu cầu đòi hỏi các ứng viên của mình một kĩ năng được xem là cực kì quan trọng, quyết định đến thành bại của cả một tập thể, đó là kĩ năng làm việc nhóm. Nhưng để đạt được hiệu quả cao nhất thì các thành viên cần phải biết mình có vai trò như thế nào trong nhóm, mình cần làm gì cho nhóm. Để làm rõ được những quan điểm này trước tiên chúng ta cần phải tìm hiểu vai trò của những cá nhân trong tập thể nhóm.

Vai trò của thành viên nhóm là tập hợp các chuẩn mực hành vi mà một người nắm giữ một ví trí nhất định trong nhóm cần tuân thủ. Đơn giản như bạn là một doanh nhân, khi bạn đến công ty làm việc bạn ăn mặc lịch sự, nghiêm túc, và tuân thủ mọi nguyên tắc của công ty. Nhưng bạn cũng là thành viên của một đội bóng, đến tối bạn đi đá bóng bạn sẽ không còn mặc những bộ vest lịch sự nữa. Bạn có thể thoải mái mặc bộ đồ đá bóng mà bạn thích, có thể đùa giỡn cùng những người bạn của mình. Điều đó thể hiện vai trò của mỗi cá nhân trong từng hoàn cảnh. Đó là sự biểu hiện của giá trị, hành vi, thái độ của mỗi cá nhân. Vai trò của từng cá nhân được chia làm 3 vai trò chính: Vai trò thúc đẩy công việc, vai trò gắn kết mối quan hệ và vai trò gây cản trở nhóm.

Thứ nhất, về vai trò thúc đẩy công việc nhóm. Các thành viên trong nhóm đều hướng đến việc hoành thành công việc đúng hạn, cố gắng thúc đẩy quá trình hình thành công việc, đều có thể đóng vai trò là người khởi xướng, người thực hiện công việc. Một ví dụ đơn giản để chúng ta có thể dễ hiểu đó là khi bạn là một thành viên của một đội nhóm, việc bạn cố gắng hoàn thành công việc đúng hạn, cố gắng đưa ra ý tưởng, khởi xướng hoạt động của nhóm, hay việc bạn thuyết trình trước mọi người, hay phân tích những công việc một cách cụ thể, giúp đỡ các thành viên hoàn thành công việc, đó cũng là vai trò thúc đẩy công việc nhóm. Thành tích nhóm sẽ đi lên nếu mọi người trong nhóm đều biết đến vai trò của mình và cố gắng thực hiện nó.

Thứ hai, là vai trò gắn kết mối quan hệ. Đây là một trong những vai trò thiết yếu để cấu tạo nên một tập thể, một đội nhóm bền vững. Các thành viên trong nhóm sẽ giữ gìn, củng cố, gắn kết mối quan hệ đồng nghiệp, đồng chí nhằm tạo điệu kiện, bầu không khí thoải mái để nhóm làm việc hiệu quả hơn. Những thành viên có năng khiếu hài hước, xu hướng hòa giải, chia sẻ, đồng cảm thấu hiểu sẽ rất có vai trò rất lớn để gắn kết mối quan hệ. Đơn cử như việc trong nhóm sẽ có những người anh, người chị đi trước có nhiều kinh nghiệm. Họ lắng nghe và thấu hiểu giúp đỡ những con người mới dễ dàng hòa nhập hơn với tập thể lớn. Hoặc là những người có khiếu hài hước sẽ giúp phá vỡ không gian yên tĩnh, yên lặng của những buổi đi chơi hay đơn giản hơn là sau những giờ làm việc căng thẳng. Họ thường sẽ là những người rất được quý trọng và yêu quý trong tập thể.

Thứ ba, vai trò gây cản trở nhóm. Bên cạnh những vai trò tích cực giúp nhóm phát triển đi lên, thì vẫn tồn tại vai trò như rào cản làm nhóm tụt lại phía sau. Đó có thể là những người tiêu cực, thường là những người phụ thuộc vào tập thể, lười biếng, ỷ lại hay là những con người chỉ chuyên đi gây rối, chia rẽ nội bộ làm cho mọi thứ trở nên khó khăn và nằm ngoài tầm kiểm soát. Ta có thể lấy một ví dụ đơn giản như trong một công ty chẳng hạn, sẽ luôn có những người đố kỵ, ghen ghét với những cá nhân tốt, có tài năng hơn bản thân họ. Họ sẽ tìm mọi cách, mọi thủ đoạn để có thể dìm người kia xuống. Họ sẵn sang gây chia rẽ nội bộ, gây rồi và làm loạn thậm chí có thể làm cho công ty thiệt hại nặng nề.

Vai trò của nhóm là một trong những thứ yếu để cấu tạo nên một đội nhóm phát triển, một tập thể vững mạnh. Để có những điều đó, chúng ta cần khích lệ động viên các thành viên thực hiện các vai trò thứ nhất và thứ hai, kiên quyết loại bỏ, khai trừ những cá nhân gây cản trở trong nhóm.

* Khi trong nhóm có thành viên mang vai trò cản trở

Với tư cách là một người trưởng nhóm, khi trong nhóm có thành viên mang vai trò cản trở thì điều đầu tiên chúng ta cần làm là họp mọi người lại. Trên ý kiến thống nhất chung của mọi người, chúng ta cần đưa ra, đặt ra những quy tắc, quy định chung để các thành viên trong nhóm tuân thủ theo. Những quy tắc này sẽ góp phần làm giảm đi những tiêu cực đến từ các thành viên trong nhóm. Ví dụ như việc trong nhóm của bạn có một thành viên rất hay ỷ lại, lười biếng, trễ deadline trong công việc. Bạn sẽ đưa ra quy định là phải hoàn thành công việc đúng hạn, không được chậm trễ, sau đó sẽ có những hình phạt dành cho người vi phạm. Những quy tắc này sẽ giúp thành viên đó có ý thức hơn trong công việc của đội nhóm mình. Trong trường hợp nếu thành viên đó vẫn không thay đổi, vẫn cố tình gây cản trở cho sự phát triển của nhóm thì bạn cần phải dứt khoát, không nên tiếp tục giữ thành viên đó lại. Bạn cần có những quyết định mạnh tay để có thể răn đe đến những cá nhân đang có ý định gây cản trở cho nhóm. Chúng ta không nên để một cá nhân ảnh hưởng đến phong trào của cả một tập thể. Vì vậy, với tư cách là một người lãnh đạo, chúng ta cần sáng suốt trong những quyết định của mình. Đừng để vì việc dung nạp một thành viên mà ảnh hưởng đến một tập thể lớn.

Câu 2:

* + Xung đột nhóm bắt đầu từ đâu ?

Trong một đối nhóm, xung đột luôn luôn là một điều chúng ta không thể tránh khỏi. Nó bắt nguồn từ rất nhiều nguyên do kể cả khách quan lẫn chủ quan. Vậy đầu tiên chúng ta cần hiểu như thế nào là xung đột.

Xung đột là sự bất đồng, sự đối nghịch hay tranh chấp giữa hai hay nhiều phía. Nó có thể là giữa cá nhân với cá nhân, cá nhân với cá nhân, cá nhân với nhóm. Xung đột nhóm chia làm hai nguyên nhân chính là xung đột do nguyên nhân chủ quan và xung đột do nguyên nhân khách quan.

Thứ nhất, xung đột do nguyên nhân chủ quan. Mà cụ thể hơn ở đây là do sự khác biệt giữa các cá nhân. Hầu hết các thành viên của một nhóm đến với nhau cùng chung mục tiêu, lí tưởng, cùng hành động để đi đến một kết quả nhất dịnh nhưng họ luôn có những sự khác nhau về sở thích, văn hóa, tôn giáo, kỹ năng, nghề nghiệp, điều kiện. Những yếu tố đó sẽ có thể gây nên những bất đồng quan điểm, một bất đồng quan điểm nhỏ cũng có thể là một ngòi nổ thành một cuộc cãi vã thậm chí là chiến tranh lạnh không hồi kết. Các xung đột này thường xuất phát từ những nhược điểm của cá nhân như sự ích kỉ, chuyên quyền, độc đoán. Sự khác nhau về tôn giáo quan niệm cũng là một điều quan trọng dễ gây nên xung đột. Điều mình tôn thờ yêu thích lại là thứ ngớ ngẩn trong mắt người khác. Nó sẽ dẫn đến sự khó chịu và gây ra bất đồng lớn. Giá trị là một đặc điểm lâu bền, vững chắc nhất của mỗi cá nhân. Vì vậy những bất đồng từ những quan điểm này là khó thể tránh khỏi. Do đó, trong một đội nhóm giao tiếp khôn ngoan là một điều thiết yếu, nó sẽ giúp bạn tránh được những xung đột, mâu thuẫn không đáng có. Một ví dụ đơn giản cho việc những xung đột dễ diễn ra anh A là một người theo chủ nghĩa sống tiết kiệm, anh thường rất ít khi thậm chí là không bao giờ tiêu sài tiền một cách hoang phí vào những thứ vô bổ. Chị B là một chị gái cùng công ty, cùng nhóm với anh A lại khác. Chị là một người rất thích hưởng thụ, chia mua đồ ăn vặt rất nhiều, tiêu tiền một cách vô tội vạ. Khi hai con người này làm việc chung với nhau rất dễ gây ra mâu thuẫn. Nếu không biết cách kiềm chế và điều khiển cảm xúc, thật khó để có thể hai người này hoàn thành tốt công việc cùng nhau được. Thêm một ví dụ nữa, trong nhóm có hai anh C và D. Anh C đã làm việc rất lâu trong công ty, có cả uy quyền lẫn tiếng nói riêng của mình nhưng anh C rất bảo thủ. Sự bảo thủ của a đã từng giúp công ty đạt rất nhiều thành tích nhưng bên cạnh đó đã gặp không ít khó khăn. Nhưng ông chủ vẫn tin tưởng và tín nhiệm a. Anh D là một nhân viên giỏi vừa được chuyển công tác vào công ty và được phân vào nhóm cùng anh C. Anh là một người phong độ, giỏi giang, đã từng giúp đỡ chi nhánh của công ty rất nhiều nên được đưa về tổng bộ để làm việc. Anh là một người suy nghĩ rất phóng thoáng, luôn chấp nhận thay đổi và luôn có ý kiến, tư duy phản biện lại ý kiến của người khác. Khi làm việc chung với nhau, họ sẽ có những bất đồng quan điểm rất lớn về suy nghĩ và cách làm việc. Anh C có thể sẽ rất khó chịu vì anh D sẽ không tuân theo ý tưởng của a và còn hay đưa ra những câu hỏi phản biện được a xem như là ngớ ngẩn. Trong những trường hợp như thế này, một người lãnh đạo cần sáng suốt xử lí để êm dịu cả hai bên. Vì bản chất của con người là rất khó thay đổi. Nhưng nếu mất đi một trong hai, công ty sẽ gặp khó khăn. Những lúc như thế này, vai trò của người lãnh đạo sẽ là chìa khóa để giải quyết vấn đề và đưa tập thể đi lên.

Quay trở lại với sự mâu thuẫn khách quan, chúng ta phải nhìn nhận rằng sẽ không bao giờ có thể loại bỏ hoàn toàn mâu thuẫn mà chúng ta cần chấp nhận sự khác biệt, kiểm soát cảm xúc để hướng tới mối quan hệ tốt hơn. Không nên xem sự khác biệt cá nhân tạo ra khoảng cách hay là nguyên nhân không thể hòa hợp mà đó là sự bổ sung cần thiết làm cho nhóm trở nên hoàn thiện hơn. Còn đồi với những người cầm quyền, người lãnh đạo trong những tình huống đó cần phải giải quyết vấn đề một cách khôn ngoan, thể hiện tầm hiểu biết bằng những việc như thúc đẩy mạnh văn hóa chung của cả nhóm, tìm kiếm những giá trị mà các bên có thể chia sẻ và hiểu lẫn nhau. Bên cạnh những vấn đề mang tính cá nhân gây ảnh hưởng sự ổn định của nhóm, còn có những nguyên nhân đến từ môi trường xung quanh dẫn đến sự bất hòa trong nhóm. Sau đây chúng ta sẽ sang với phần thứ hai, nguyên nhân khách quan.

Nguyên nhân khách quan chủ yếu đến từ môi trường xung quanh, tổ chức nhóm. Sẽ có nhiều nguyên nhân, yếu tố ảnh hưởng rất lớn đến công việc ta có thể kể đến như: Nguồn lực bị giới hạn, đặc điểm của nhóm, thiếu hụt thông tin. Ta sẽ đi sâu hơn vào một số lí do chính của nguyên nhân khách quan này để làm sáng tỏ vấn đề.

Thứ nhất, các nguồn lực của nhóm bị giới hạn. Trong điều kiện nguồn lực bị hạn kế, các cá nhân sẽ có thể dẫn đến tranh chấp, giành ưu thế riêng cho bản thân, Các cuộc giằng co tranh giành nguồn lực này có thể dẫn đến trạng thái căng thẳng, lo lắng, bất mãn. Hậu quả sẽ là suy giảm niềm tin, gia tăng sự ích kỉ, giảm sự hợp tác trong nhóm. Một ví dụ đơn giản để chúng ta dễ hiểu như một công ty khi thiếu hụt nhân sự, công việc sẽ gia tăng. Sẽ có vị trí phải làm nhiều hơn, nhưng công ty lại trong tình trạng khó khăn, lương bổng sẽ vẫn như cũ. Điều này sẽ dẫn đến sự đố kị khi có những thành viên khác làm ít hơn nhưng lương bổng vẫn ổn định. Vì thế mâu thuẫn rất dễ phát sinh.

Thứ hai, mâu thuẫn xung đột có thể dẫn đến từ đặc điểm của nhóm. Thông thường, mỗi nhóm thường có đặc trưng riêng, quy mô, nguyên tắc chuẩn mực nào đó, hệ thống khen thưởng và phong cách lãnh đạo. Và bất cứ đặc trưng nào trong đó, nếu như không thỏa mãn được nhu cầu của cá nhân, hoàn toàn có thể dẫn đến xung đột. Một số đặc trưng cơ bản của nhóm khiến các thành viên xung đột chúng ta có thể kể đến như quy mô nhóm, tuổi tác, chuyên môn, hay khen thưởng … Một đội nhóm nếu có tuổi tác chênh lệch nhau quá nhiều cũng có thể dẫn đến xung đột. Bởi lẽ những bất đồng quan điểm, thế hệ, xu hướng, quan niệm. Những thành viên già dặn thường có những sự kinh nghiệm, từng trải còn những thành viên trẻ họ có những cái tôi khá lớn chưa học được cách lắng nghe, thương lượng hay đàm phán.

Thứ ba, là sự thiếu hụt thông tin. Những xung đột này trên thực tế khá là phổ biến trong các nhóm. Thông tin không đầy đủ, thông điệp truyền tải bị hiểu sai gây cản trở cho quá trình thực hiện nhiệm vụ, nó sẽ dần đến sự thiếu hiệu quả trong tương tác và giao tiếp. Khi một thông điệp bị đặt không đúng hoàn cảnh ngữ điệu có thể dẫn đến sự hiểu nhầm. Ý kiến của cấp trên khi truyển đạt thiếu ý cũng có thể dẫn đến sự hiểu nhầm.

Tuy nhiên, xung đột diễn ra dù ở mức độ nào có nặng nề như thế nào thì nó cũng chỉ tồn tại thuộc về vấn đề nhận thức con người. Điều đó có nghĩa rằng khi chúng ta không nhìn thấy và không nhận thấy xung quanh có xung đột thì chúng không tồn tại và ngược lại. Như vậy. xung đột là tốt hay xấu? Nó còn tùy thuộc vào mức độ và suy nghĩ, ý thức của cá nhân trong xung đột đó. Nhưng xung đột luôn mang một tiềm tàng, rủi ro cực lớn. Nó có thể sẽ làm giảm năng lực và tinh thần của mỗi cá nhân, tiềm ẩn nhiều nguy cơ, rủi ro và tai hại. Nó sẽ làm hủy hoại mối quan hệ, nó có thể dẫn đến sự đi xuống của một tập thể. Vì vậy, chúng ta có thể dễ dàng nhận ra trong cuộc sống thường nhật, mọi người đều tránh những xung đột nhiều nhất có thể, đề cao giá trị hòa bình, hòa hợp, nhất trí.

Tuy rằng, xung đột có những mặt tiêu cực của nó nhưng chúng ta không thể phủ nhận rằng không có xung đột, không có áp lực sẽ không có cạnh tranh, sẽ không có sự sáng tạo đổi mới. Đơn cứ như việc một đội nhóm lúc nào cùng tán thành và đồng ý với ý kiến của các thành viên trong nhóm, luôn luôn hòa thuận thì một điều sẽ xảy ra là nhóm đó sẽ bị thiếu hụt ý tưởng, không có sự đổi mới và sáng tạo, khó thích nghi với môi trường áp lực liên tục thay đổi. Như vậy, xung đột nếu được kiểm soát thì sẽ đem lại rất nhiều lợi ích. Nhóm sẽ có những ý tưởng mới, hướng đi phù hợp hơn, các thành viên trong nhóm sẽ khai phá được những khả năng mới của bản thân. Tổng kết lại, xung đột vừa có thể thúc đẩy nhóm đi lên, vừa có thể làm tan rã một tập thể. Vì vậy, chúng ta cần xử lí khéo léo để có những hướng giải quyết hiệu quả cho những xung đột giữa các thành viên trong nhóm. Các chuyên gia đã nghiên cứu và đưa ra năm giải pháp tối ưu cho việc giải quyết xung đột và miêu tả bằng năm biểu tượng con vật.

Thứ nhất, Rút lui (Rùa) . Khi gặp khó khăn, con vật này thường có xu hướng thu mình lại nhằm tránh sự đối đầu. Cũng như vậy, biện pháp này đề ra nhằm tránh những tiềm ẩn xung đột. Nếu xung đột xảy ra, họ sẽ né tránh, rút lui phó mặc cho đối phương định đoạt, chấp nhận mọi kết quả., từ bỏ mục đích để được yên ổn. Những vấn đề này thường là những vấn đề nhỏ, hậu quả của nó có thể đem lại là nặng nề hơn lợi ích.

Thứ hai, Áp đảo (cá mập). Kiểu này thường là trấn áp đối thủ, đe dọa người khác bắt họ phải tuân theo mệnh lệnh. Các giải quyết này thường hướng đến giải quyết nhanh vấn đề và xem giải quyết nhanh vấn đề quan trọng hơn mối quan hệ các bên. Những trường hợp này thường áp dụng cho những người quản lí, những người hoàn toàn tin vào quyết định của mình.

Thứ ba, Xoa dịu (gấu bông). Thường thì kiểu người có xu hướng này hay nhường nhịn, chấp nhận thiệt thòi để mang lại sự hài lòng cho người khác, mong muốn giữ gìn mối quan hệ, hòa khí hai bên.

Thứ tư, Thỏa hiệp(chồn). Trong những tình huống căng thẳng, thời gian hai bên không có nhiều thì thỏa hiệp là một phương pháp hiệu quả. Nó giúp rút ngắn thời gian xung đột, giúp giữ gìn mối quan hệ hai bên. Hai bên sẽ kêu gọi sự nhượng bộ một phần lợi ích để xung đột không dẫn đến nghiệm trọng hơn.

Thứ năm, Hợp tác (chim cú). Biện pháp này là thỏa mãn, giải quyết xung đột bằng cách cố gắng làm thỏa mãn các bên liên quan. Những xung đột quan trọng, tranh chấp lớn nhưng không khẩn cấp thời gian, chúng ta có thể sử dụng biện pháp này, bởi lẽ các bên liên quan sẽ có thời gian ngồi lại với nhau, đưa ra những phương pháp tối ưu để giải quyết vấn đề.

* Ví dụ về tình huống xung đột và phương pháp giải quyết:

Công ty A là một công ty lớn, hoạt động một thời gian dài và thu hút một số lượng lớn lao động. Anh B là một trong những thành viên chủ chốt của bộ phận phát triển. Sau một thời gian hoạt động, anh B nhận thấy số lương và chất lượng của sản phẩm không đạt được như mong muốn và kì vọng, vì thế anh B quyết định đi thực tế xem tình hình làm việc của công nhân như thế nào. Sau khi đi xem các công nhân của mình làm việc, thấy công nhân của mình làm việc vẫn rất chăm chỉ, mặc dù anh kiểm tra đột xuất và không hề có thông báo trước. Anh B vắt óc suy nghĩ và đã tìm ra lí do. Anh B đề xuất với phía công ty đầu tư tiền vào tân trang cải tiến máy móc. Nhưng vấn đề xảy ra ở đây là công ty đang trong tình trạng khó khăn, phải cắt giảm nhân sự để tiếp tục duy trì hoạt động. Điều này đã gặp phải sự phản đối gay gắt đến từ chị C trưởng phòng tài chính của công ty A. Chị cho rằng ngân quỹ không còn đủ để duy trì cho nhân viên, lấy đâu ra tiền để đầu tư vào mua máy móc và phát triển. Xung đột của hai người diễn ra và khó có thể đi đến tiếng nói chung.

Trên cương vị là một người quản lí, Anh D là một người lâu năm trong ngành đã có những xử lí rất táo bạo. Anh đã đưa ra những lí do sau. Thứ nhất, công ty đi vào khó khăn có thể do tình trạng sản phẩm không đủ tốt để cạnh tranh với thị trường, như vậy chúng ta cần phải thay đổi. Nhưng công ty đang gặp khó khăn về tài chính, phải cắt giảm nhân sự để có thể tiếp tục hoạt động. Vấn đề này được đưa ra trước toàn thể thành viên, vì vậy anh D cần xử lí một cách thích đáng. Trước hết, anh D tách biệt cảm xúc ra khỏi cuộc xung đột, cần giúp hai bên bình tĩnh và ngồi lại với nhau. Trong trường hợp này, anh D chọn phương pháp “Áp Đảo”. Anh D dùng những đòn bẩy tài chính như vay vốn ngân hàng, bán bản quyền để có thể có nguồn tiền trong ngắn hạn, tập trung tin tưởng vào anh B. Bởi vì sản phẩm của công ty đã quá lỗi thời, không còn bắt kịp với xu hướng, thời đại nữa. Sử dụng những đòn bẩy kinh tế vào tân trang máy móc là một thách thức và nguy hiểm lớn. Bởi đó sẽ là sự thay đổi. Nhưng nếu như tiếp tục theo lời chị C, cố gắng duy trì những thứ lâu nay vẫn tồn tại thì chắc chắn sẽ chết dần chết mòn.

Qua ví dụ trên chúng ta thấy được rằng anh D là một người rất quyết đoán táo bạo, dám làm dám thay đổi. Chúng ta biết rằng nếu công ty A cụ thể là anh D dám thay đổi truyền thống, sự tồn tại, thói quen sản phẩm lâu đời để thay đổi. Đó sẽ là một sự mạo hiểm. Nhưng nếu như tiếp tục với sản phẩm cũ, cách làm cũ chắc chắn công ty sẽ sang bờ vực thẳm. Đó là sự quyết đoán, tố chất của một người lãnh đạo.

Câu 3:

Một tín chỉ là thời gian không quá dài, nhưng nó cũng không quá ngắn. Nó đủ để bản thân mình nhìn nhận về kĩ năng mềm của bản thân và học hỏi được nhiều thứ từ bạn bè, giảng viên bộ môn. Sau đây mình sẽ chia sẻ những gì mình học được từ bộ môn kĩ năng làm việc nhóm.

Đầu tiên, mình học được cách bắt nhịp và làm quen nhanh hơn, gắn kết với những đồng đội mới ở một môi trường mới. Buổi học đầu tiên thật lạ lẫm, một giảng viên hoản toàn mới, một lớp học hoàn toàn mới và những người bạn mới. Nhưng nó hoàn toàn không phải là vấn đề, mình đã bắt nhịp rất nhanh và gần như chẳng còn vấn đề về sự ngại ngùng, bộ mặt thường thấy của mình ở năm nhất nữa.

Thứ hai, mình đã học được những kỹ năng quan trọng trong tư duy làm việc nhóm. Khi được phân công vào nhóm, đầu tiên mình đã biết đến cách phân chia công việc sao cho hợp lý, phù hợp. Mình xác định được vai trò của bản thân mình trong nhóm, luôn cố gắng hoàn thành công việc đúng hạn được giao. Thêm vào đó kĩ năng giao tiếp của mình được cải thiện rất nhiều. Sau những buổi thảo luận nhóm, mình đã tự tin hơn trong việc đưa ra quan điểm cũng như ý kiến của cá nhân, biết lắng nghe mọi người, biết đưa ra những tư duy phản biện đê nhóm có những ý tưởng tốt hơn. Thêm vào đó, tính kỉ luật của bản thân đã được tăng lên rất nhiều. Những lần đúng deadline, thậm chí là sớm hơn nhiều ngày, giúp bản thân thoải mái tự tin đưa ra những quyết định đúng đắn trong công việc của nhóm. Khi được giao nhiệm vụ và làm việc được phân công, mình đã cải thiện được kĩ năng tìm kiếm, xác định vấn đề được giao. Việc luôn chủ động trong công việc cũng như đúng hạn công việc, giúp mình hiểu rõ hơn về vấn đề khiến bản thân có thể dễ dàng sang lọc được những ý kiến đúng sai trong vấn đề bản thân được giao.

Thứ ba, mình đã học được những phương pháp giải quyết xung đột trong nhóm khi có xung đột. Những ý kiến trái chiều của các thành viên về một vấn đề sẽ phát sinh nhiều mâu thuẫn. Những vấn đề này đã được cả nhóm ngồi lại với nhau thảo luận đưa ra những ý kiến, hướng đi sáng suốt để vừa giữ gìn mối quan hệ trong nhóm vừa giúp nhóm tìm ra ý tưởng mới, giải pháp đúng đắn cho vấn đề đó.

Thời lượng tuy không dài, nhưng bản thân mình cảm nhận rằng mình đã thay đổi rất nhiều sau những giờ học bổ ích cùng cô và các bạn. Những kinh nghiệm được đúc kết qua thời gian, sẽ là một hành trang quý giá để bản thân tự tin bước vững trên những chặng đường dài của cuộc đời.

* Trải nhiệm của bản thân khi là thành viên nhóm của môn học.

Bản thân là một sinh viên năm hai, cũng đã trải qua không ít lần làm việc trong một tổ nhóm hay đội nhóm, nhưng bản thân mình cảm thấy đây là lần đầu tiên mình nhận được những thứ thật sự mới lạ. Được biết cách thức hoạt động của nhóm, được biết những hướng giải quyết cụ thể khi nhóm gặp khó khăn, vấn đề. Đơn của như nhóm của mình, hầu hết các bạn đều học kĩ thuật. Vì vậy sự giao tiếp khó khăn là điều không thể tránh khỏi. Nhưng sau khi được giảng viên giúp đỡ, các thành viên trong nhóm dễ dàng hơn trong việc giao tiếp cũng như đưa ra ý kiến của bản thân. Hay trong việc phân công công việc nhóm, hầu hết mọi người đều e thẹn, dụt dè trong việc đảm nhiệm trách nhiệm thuyết trình. Bản thân mình cũng vậy. Sợ việc đứng trước đám đông, sự thiếu tự tin của bản thân đã khiến mình nhiều lần chùn bước. Cũng may, khi đọc được giáo trình bộ môn, hiểu được bản thân cần làm gì mình đã mạnh dạn đứng ra nhận trách nhiệm. Dẫu biết rằng sẽ có những rủi ro, nhưng như ông cha chúng ta đã từng nói “Thất bại là mẹ thành công”. Đúng vậy sẽ chẳng có thành công nào mà không nếm mùi thất bại cả, sẽ chẳng có sự tự tin nào mà không đến từ những sự vấp ngã trong quá khứ cả. Thêm vào đó, trong nhóm mình cũng đã từng xảy ra xung đột ý kiến về một vấn đề mình được chịu trách nhiệm thực hiện. Đó là khi có những ý kiến trái chiều về vấn đề làm sao để một đội nhóm làm việc hiệu quả. Bản thân mình đã tìm hiểu rất kĩ vấn đề này, nên mình hiểu rất rõ suy nghĩ của các bạn đưa ra ý kiến. Đầu tiên, mình lắng nghe hết các ý kiến của mọi người. Sau đó phân tích cho họ rằng vấn đề là nằm ở đâu. Mình cảm thấy rất vui khi được giúp mọi người hiểu hơn về những kiến thức mà mình có được. Mình thật sự cảm thấy tự hào về điều đó.

Mặc dù thời gian là không đủ dài, nhưng nó thực sự ý nghĩa, giúp bản thân nhận ra rất nhiều vấn đề, cũng như cải thiện được kĩ năng cũng như cảm xúc và giúp bản thân tự tin hơn trên con đường chinh phục cuộc sống. Đó là một khoảng thời gian vô cùng bổ ích.

Cuối cùng, xin phép được gởi lời cảm ơn đến giáo viên bộ môn và cùng toàn thể các thành viên trong bộ môn đã giúp mình trong thời gian qua. Thân ái!