

HỌC VIỆN CÔNG NGHỆ BƯU CHÍNH VIỄN THÔNG

BỘ MÔN PHÁT TRIỂN KỸ NĂNG



BÀI THI CUỐI KỲ
KỸ NĂNG LÀM VIỆC NHÓM

Giảng viên HD: Phí Thị Thúy Nga

Tên sinh viên: Đinh Quang Hiếu

Mã sinh viên: B19DCAT065

Lớp: SKD1102 – 07

Nhóm bài tập: Nhóm 02

Điện thoại: 0961035394

HÀ NỘI, THÁNG 3/2022

CÂU HỎI

Câu 1: Trình bày các đặc điểm tâm lý của nhóm. Nếu Anh/chị được ghép vào một nhóm mà mình không thích thì nên ứng xử thế nào để nhóm vẫn hoạt động hiệu quả?

Như các bạn đã biết nhóm là một tập hợp gồm nhiều người từ 2 đến 3 người trở lên với trình độ, chuyên môn, năng lực,... khác nhau hợp tác hỗ trợ nhau vì mục tiêu chung nào đó. Bổ trợ nhau, phụ thuộc thông tin, công việc của nhau để thực hiện phần việc của mình. Mục tiêu cá nhân khó hoặc không có khả năng làm được lúc này nhóm sẽ hình thành. Nhóm sẽ giải quyết các vấn đề đòi hỏi nhiều kỹ năng. Một người không thể giỏi cùng một lúc nhiều việc. Chỉ có tập thể mới đảm nhận được điều đó. Nhóm là lựa chọn tốt nhất đối với mục tiêu phức tạp. Chính vì quy mô, cách thức hoạt động đa dạng như vậy nên trong nhóm luôn tồn tại rất nhiều vấn đề và các đặc điểm tâm lý là một trong số đó, đây thực sự là một vấn đề không hề đơn giản. Sau đây chúng ta sẽ cùng tìm hiểu kỹ hơn về vấn đề này. Trong bài này chúng ta sẽ đề cập và phân tích đến 1 số hiện tượng tâm lý nhóm để phân nào hiểu được những hành vi mà các thành viên trong nhóm có thể thực hiện.

Đầu tiên là về hiện tượng lây lan tâm lý. Lây lan tâm lý là quá trình lan tỏa trạng thái cảm xúc từ người này sang người khác một cách nhanh chóng và nằm ngoài cấp độ ý thức, tư tưởng. Đây là một hiện tượng tâm lý được hình thành trên cơ sở của sự bất chước vô ý thức, khi tình cảm lẫn át ý chí dẫn đến những hành vi bột phát của con người. Chúng ta thường thấy hiện tượng lây lan tâm lý rõ nét nhất trong một đám đông đang tụ tập hoặc một nhóm người đang hành động cùng mục đích nào đó. Chẳng hạn sự phấn khích, cuồng nhiệt từ những cổ động viên xem trận đấu bóng trên khán đài ; sự náo nức, hò hời, hân hoan của những người tham gia lễ hội ; sự phẫn nộ, bức bối, quyết liệt phản đối của một đám đông biểu tình,... Sự lây lan tâm lý bắt đầu từ cảm xúc của con người trước một sự việc, hiện tượng nào đó và lan truyền sang trạng thái cảm xúc của người khác khiến họ cũng có cùng một cảm xúc và những biểu hiện hành vi không kiểm soát nổi. Nguyên nhân dẫn đến những cảm xúc lây lan đó rất đa dạng, phong phú. Đơn giản có thể chỉ là một sự hài hước, vui nhộn, một nụ cười tươi tắn, một tinh thần thoải mái, sự nhiệt tình, hăng hái, một vẻ mặt sầm sập, một giọng nói gắt gỏng cũng khiến người khác dễ bị «lây». Những cảm xúc mạnh mẽ hơn như sự sợ hãi, kinh hoàng trước một cảnh tượng nào đó ; sự kích động, quá khích ; hò hét, la ó ; ... cũng tác động đến cảm xúc và hành vi của những người xung quanh. Như vậy, những nguyên nhân tạo nên cảm xúc của con người gây ra sự lan truyền tâm lý có thể xuất phát từ cảm xúc tích cực hoặc tiêu cực. Nếu là cảm xúc tích cực, nó giống như một sức mạnh cộng hưởng giúp con người sống và làm việc hiệu quả hơn, hạnh phúc hơn. Ngược lại, những cảm xúc tiêu cực giống như đám cháy đang lan rộng sẽ tàn phá cuộc sống của con người bao gồm : sức khỏe, công việc, các mối quan hệ, những thành tựu.

Tiếp theo là đến dư luận trong nhóm. Dư luận trong nhóm là những nhận định, đánh giá, bình luận của số đông người trong nhóm về những sự việc, hiện tượng, hành

vi diễn ra trong quá trình làm việc hoặc sinh hoạt nhóm. Có dư luận chính thức hoặc không chính thức. Dư luận chính thức là khi người lãnh đạo đồng tình, nhất trí, công khai còn dư luận không chính thức được các thành viên trong nhóm ngầm truyền cho nhau mà không có sự hưởng ứng hay công bố của người lãnh đạo. Dư luận thường xuất phát từ những thái độ, hành vi, sự việc, hiện tượng bất thường do một cá nhân hay một số người trong nhóm gây ra. Những sự việc, hiện tượng đó tác động lên ý thức của người xung quanh làm nảy sinh những cảm xúc, hành vi thể hiện phản ứng của người xung quanh. Những phản ứng đó nếu diễn ra đồng thời, đồng nhất thì tạo thành dư luận trong nhóm. Dư luận có thể có những tác động tích cực hoặc tiêu cực.

Cuối cùng là áp lực nhóm. Áp lực có thể được tạo ra từ phía nhóm hoặc nảy sinh từ chính nhận thức của mỗi cá nhân. Nhận thức ở đây bao gồm sự nhìn nhận, đánh giá sự việc và khả năng ứng phó của bản thân. Do tính phụ thuộc vào nhận thức của từng người nên một vấn đề có thể là áp lực đối với người này nhưng lại là vấn đề bình thường với người khác. Trong quá trình làm việc nhóm, áp lực thường xuất hiện từ các nhân tố cụ thể như : áp lực về thời gian, áp lực về độ phức tạp của công việc, áp lực trong quá trình tương tác, áp lực nảy sinh từ xung đột về vai trò giữa các thành viên, áp lực về điều kiện làm việc, về tâm lý cá nhân,... Trong quá trình làm việc nhóm, nhóm thường gây áp lực đối với các thành viên nhằm định hướng họ ứng xử và hành động theo chuẩn mực và nguyên tắc chung của nhóm nhằm đạt được mục tiêu nhóm. Như vậy, có áp lực tích cực và có áp lực tiêu cực. Áp lực tích cực giúp con người vượt qua khó khăn, thử thách để hoàn thành nhiệm vụ, đồng thời nó còn khuấy động cuộc sống lười mòn, nhàm chán, mở ra những hướng đi mới, những cơ hội mới để con người tự khám phá chính mình, phát triển bản thân. Ngược lại, áp lực tiêu cực khiến người ta không có động lực để cố gắng, không tin vào chính mình và tập thể, không thể hòa nhập với nhóm và khó hoặc không thể hoàn thành được mục tiêu đề ra.

Cũng như ta đối việc bản thân bị phân vào một nhóm nói chung. Ban đầu chúng ta nên dành một chút thời gian để quan sát , cảm nhận và đánh giá về cách hoạt động của nhóm để bản thân có thể ứng xử 1 cách phù hợp với nhóm. Trường hợp bị rơi vào 1 nhóm mà chúng ta không thích chúng ta không nên tỏ thái độ khó chịu , không thích với nhóm mà chúng ta nên dành thời gian để tìm hiểu về nhóm , về những thứ mà chúng ta không thích ở nhóm để tìm cách khắc phục. Lúc này chúng ta nên gạt bỏ hết những thành kiến của bản thân về nhóm , bỏ qua cái tôi cá nhân cố gắng xem xét, cảm nhận, lắng nghe từng thành viên để có thể hiểu hơn về con người, những gì họ có thể làm được từ đó đưa ra những phương pháp rèn luyện, những giải pháp phù hợp với từng cá nhân. Điều này sẽ giúp ích rất nhiều trong quá trình hoạt động về sau. Tóm lại nếu bị ghép vào nhóm mà mình không thích đừng tỏ vẻ thái độ vội mà cần cố gắng xem xét, cảm nhận, lắng nghe từng thành viên để có thể hiểu hơn về con người, những gì họ có thể làm được từ đó đưa ra những phương pháp rèn luyện, những giải pháp phù hợp với từng cá nhân. Điều này sẽ giúp ích rất nhiều trong quá trình hoạt động về sau

Câu 2: Hãy kể ra các phong cách của người lãnh đạo, phân tích ưu - nhược điểm của từng phong cách đó? Anh/chị cần làm gì để trở thành người lãnh đạo nhóm trong tương lai?

Khi tham gia vào một nhóm chúng ta sẽ nhận thấy nhóm sẽ phân chia 1 người đứng đầu để dẫn dắt mọi người. Người này sẽ chỉ huy, dẫn dắt, phụ trách mọi thành viên trong nhóm. Người này thường được gọi là người lãnh đạo. Những người lãnh đạo đều có những kỹ năng nào đó để điều hành, giải quyết công việc, tuy nhiên mỗi người thì sẽ có những phong cách lãnh đạo khác nhau. Sau đây chúng ta sẽ cùng đi tìm hiểu về vấn đề này.

Đầu tiên chúng ta sẽ đi tìm hiểu thế nào là người lãnh đạo. Người lãnh đạo là người có khả năng tập hợp các cá nhân lại với nhau, kết nối họ và thúc đẩy hợp tác cùng nhau. Người lãnh đạo không nhất thiết phải sử dụng đến quyền lực hay chức vụ để yêu cầu hay ra lệnh cho người khác làm việc bởi vì điều đó khiến người khác thực hiện theo một cách miễn cưỡng, không tự nguyện, không thoải mái, không hào hứng nên hiệu quả công việc giảm sút đáng kể và mối quan hệ trong nhóm cũng không mấy tốt đẹp. Trong thế giới hiện đại, người ta khám phá ra rằng người lãnh đạo giống như một chất xúc tác mạnh mẽ, như một kẻ châm ngòi, như một ngọn lửa làm bùng cháy cả đám lá khô. Sự so sánh như vậy cho thấy tầm quan trọng và sức mạnh của người lãnh đạo là ở chỗ họ có khả năng khơi mào, lôi kéo, liên kết, thúc đẩy,... khiến cho một nhóm hoạt động nhiệt tình, gắn kết, mạnh mẽ, nổi bật và mang lại nhiều ý nghĩa hơn. Phát biểu một cách ngắn gọn và chính xác hơn, lãnh đạo là một quá trình gây ảnh hưởng đến các hoạt động của một cá nhân hay một nhóm nhằm đạt được mục đích trong tình huống nhất định.

Bây giờ chúng ta sẽ cùng đi tìm hiểu phong cách của người lãnh đạo. Một đặc tính cơ bản của nhóm hiệu quả là người lãnh đạo nhóm hiệu quả. Hầu hết những người lãnh đạo nhóm đều có một vài kỹ năng nào đó để điều hành, giải quyết công việc, tuy nhiên phong cách lãnh đạo thì dường như rất khác biệt, mỗi người một kiểu. Theo cách cổ điển, có ba phong cách lãnh đạo cơ bản, mỗi phong cách đều có những cách ứng xử và ra quyết định riêng.

Thứ nhất là phong cách chuyên quyền. Phong cách chuyên quyền hay còn gọi là độc đoán, người lãnh đạo theo phong cách này chỉ quan tâm đến kết quả và hiệu suất. Thông thường, họ chỉ ra quyết định 1 mình hoặc trong một đội nhóm nhỏ và yêu cầu tất cả mọi người phải thực hiện theo ý mình. Trưởng nhóm theo phong cách chuyên quyền sẽ thường công bố mục tiêu của nhóm sau đó chia thành các nhóm nhỏ và phân công nhiệm vụ ra rồi tự mình quyết định cách thức làm việc của nhóm. Khi họp nhóm sẽ tán thành hoặc phê bình công việc của từng cá nhân, giải quyết vấn đề nhanh chóng, trực diện với những người đối đầu. Không chịu lắng nghe ý kiến của mọi người mà chỉ nhận những lời góp ý của cấp trên. Kết quả của phong cách này là mọi người chỉ biết tuân thủ nhiệm vụ của mình, hoạt động 1 cách độc lập, mọi người làm việc trong sự im lặng không có nhiều sự giao tiếp trao đổi góp ý với nhau. Có thể gây ra sự trống

đôi , tranh cãi , chia bè phái trong nhóm. Phong cách chuyên quyền có thể hữu ích trong các tổ chức đòi hỏi sự giám sát và tuân thủ quy định nghiêm ngặt hoặc trong trường hợp đào tạo nhân viên mới, người ít kinh nghiệm. Tuy nhiên, phong cách lãnh đạo độc đoán có thể kìm hãm sự sáng tạo và khiến nhân viên cảm thấy bị gò bó. Về ưu điểm các nhà lãnh đạo chuyên quyền có thể thúc đẩy năng suất thông qua ủy quyền, cung cấp thông tin rõ ràng và trực tiếp, giảm căng thẳng của nhân viên bằng cách tự mình đưa ra quyết định nhanh chóng. Về mặt nhược điểm vì thiếu tính linh hoạt và không lắng nghe ý kiến của người khác, người lãnh đạo độc đoán dễ gây phản nộ với đồng nghiệp/nhân viên trong tổ chức. Mặt khác, khi cần xử lý quá nhiều công việc họ dễ rơi vào trạng thái căng thẳng ở cường độ cao.

Tiếp theo là phong cách tự do. Đối lập phong cách chuyên quyền, lãnh đạo tự do chủ yếu tập trung vào hoạt động phân chia công việc cho các thành viên dưới sự giám sát nhất định. Vì không dành nhiều thời gian quản lý nhân viên, người lãnh đạo tự do có thể quản lý nhiều dự án khác nhau trong cùng một thời điểm. Với phong cách lãnh đạo này người lãnh đạo sẽ không đưa ra mục tiêu cụ thể ,rõ ràng , không chỉ dẫn và kiểm soát chặt chẽ tiến trình công việc , có xu hướng tách rời nhóm hoặc bỏ nhóm. Với phong cách lãnh đạo này sẽ xảy ra 2 trường hợp phản ứng. Thứ nhất là xu hướng linh hoạt , năng động và tích cực : khó chịu, không đồng tình , mọi người trong nhóm sẽ tự tổ chức hoạt động dẫn tới có khả năng nổi lên 1 thành viên khác có khả năng lãnh đạo. Hậu quả có thể dẫn tới là hạ bệ nhóm trưởng hiện tại. Thứ hai là xu hướng bị động kém hiệu quả : tâm lý mọi người sẽ bị chán nản , không hài lòng , hoạt động của nhóm sẽ trở nên rời rạc lỏng lẻo. Mỗi cá nhân sẽ làm việc đơn độc , 1 số ít sẽ tự giác hơn , mất đi khả năng tiếp tục theo đuổi mục tiêu. Phong cách quản lý này có thể áp dụng đối với tổ chức giàu kinh nghiệm, sở hữu các thành viên giỏi chuyên môn, đã qua đào tạo và có khả năng làm việc độc lập. Tuy nhiên, năng suất làm việc nhóm có thể giảm nếu cá nhân chưa hiểu rõ mục tiêu và mục đích của nhà lãnh đạo. Về ưu điểm: khuyến khích tinh thần trách nhiệm, sự sáng tạo và tạo môi trường làm việc thoải mái, nhờ đó tỷ lệ giữ chân nhân viên thường khá cao. Về nhược điểm: phong cách lãnh đạo tự do không hiệu quả đối với nhân viên mới, người cần sự hướng dẫn và hỗ trợ tận tình trong thời gian đầu. Phương pháp này dễ dẫn đến tình trạng thiếu cơ cấu, lãnh đạo nhàn lãn và nhân viên không cảm thấy được hỗ trợ đúng mức.

Cuối cùng là phong cách cộng tác. Những người theo phong cách cộng tác là người luôn cẩn thận, họ chỉ hành động khi đã có đầy đủ các công cụ và chi tiết của sự việc. Trong mối quan hệ với nhân viên bạn sẽ cảm thấy họ như một đối tác hơn là một vị sếp, họ khá dè dặt trong mối quan hệ lạ, không tin tưởng ngay và cũng không hề áp đặt suy nghĩ của mình vào người khác. Ở họ bạn học được sự độc lập, đức tính chăm chỉ, kiên nhẫn và khéo léo. Trong công việc họ luôn đề cao tinh thần sáng tạo và muốn phát triển khả năng của từng người, họ đưa mọi người vào hệ thống mà mình đã phác thảo ra rồi tùy bạn vận hành, miễn sao đem đến kết quả. Đây là phong cách được xem là đạt hiệu quả cao nhất trong làm việc nhóm, tuy nhiên chỉ phù hợp với những nhiệm

vụ có thời gian trung bình hoặc dài và quy mô nhóm không lớn. Bởi người lãnh đạo theo phong cách này giống như một nhạc trưởng cộng tác cùng các thành viên khác để tạo nên một bản nhạc hoàn chỉnh. Với người theo phong cách này họ sẽ giới thiệu mục tiêu cụ thể, rõ ràng với các thành viên trong nhóm, đề ra cách thức hoạt động cụ thể cho từng giai đoạn, lắng nghe, tiếp thu và giải đáp tất cả thắc mắc của mọi người trong nhóm. Phân công nhiệm vụ rõ ràng, sẵn sàng chỉ dẫn và trả lời những nghi ngại của các thành viên trong nhóm. Với phong cách lãnh đạo như này thì mọi người đều sẽ tham gia vào công việc, ai cũng có cơ hội để trình bày, tâm lý của mọi người sẽ thoải mái, tin tưởng nhau, có sự trau dồi, hợp tác và chia sẻ.

Từ những phong cách lãnh đạo ở trên ta có thể thấy được dù đi theo cách nào thì có lẽ còn phụ thuộc rất nhiều vào các yếu tố khác nhau và mỗi phong cách đều sẽ đem lại những ưu nhược điểm riêng.

Chính vì những điều này để trở thành một nhà lãnh đạo trong tương lai chúng ta cần: cần có niềm đam mê với công việc. Làm việc với niềm đam mê sẽ thúc đẩy bạn truyền cảm hứng đến các thành viên trong đội cùng phấn đấu vì kế hoạch mục tiêu khi đó công việc sẽ là niềm vui, thành tựu chứ không phải để đối phó hay tồn tại. Có khả năng giao tiếp hiệu quả với cấp dưới. Bạn phải biết lắng nghe thấu hiểu và đồng cảm với nhân viên nhưng vẫn truyền đạt được điều mình muốn nói và thúc đẩy nhân viên theo kì vọng của bản thân. Có tinh thần đồng đội. “muốn đi nhanh thì đi 1 mình, muốn đi xa thì phải đi cùng nhau” để làm được điều đó thì cần có 1 tập thể vững mạnh, có tinh thần đồng đội. Biểu hiện là sự hợp tác, phối hợp ăn ý và hài hòa của tất cả thành viên trong nhóm. Cần có kỹ năng lập kế hoạch. Dù là ngắn hạn hay dài hạn thì lập kế hoạch cũng là một việc vô cùng cần thiết. Nếu không luyện được kỹ năng này thì việc quản lý thời gian, công việc sẽ vô cùng khó khăn. Khi lập kế hoạch nhóm, có những nội dung tối quan trọng mà người trưởng nhóm cần đặc biệt quan tâm đó là xác định rõ mục tiêu của dự án, nhiệm vụ, công việc; phạm vi hoạt động và các hoạt động dự kiến; kết quả mong muốn; nguồn lực và thời gian biểu ghi hạn chót phải bàn giao những sản phẩm chính. Trưởng nhóm cần phải thu thập tất cả những thông tin quan trọng nhất liên quan đến năm nội dung trên để lập nên một bản kế hoạch hoàn hảo. Kỹ năng điều hành cuộc họp, cuộc thảo luận. Đây chắc chắn là một kỹ năng không thể thiếu vì cuộc họp, thảo luận là nơi mà các thành viên và lãnh đạo sẽ cùng nhau đưa ra ý kiến, cùng nhau quyết định những vấn đề liên quan đến dự án mà cả nhóm đang cùng theo đuổi. Người lãnh đạo lúc này phải có kỹ năng dẫn dắt, hướng cho mọi người không bị lệch ra khỏi mục tiêu ban đầu. Liên tục đặt vấn đề để cả nhóm có thể cùng suy nghĩ, đưa ra giải pháp đồng thời cũng phải có đủ sự hiểu biết để có thể giải đáp những thắc mắc, những câu hỏi của từng thành viên trong cuộc thảo luận. Trong kỹ năng này còn bao gồm cả khả năng xử lý tình huống, cách thức ra quyết định trong quá trình thảo luận, trao đổi của nhóm.

Chính vì vậy, để chúng ta có thể trở thành những nhà lãnh đạo tốt trong tương lai chúng ta cần tích lũy cho mình một lượng kiến thức đủ đầy về thứ chúng ta đang theo đuổi thì chắc chắn chúng ta sẽ có thể trở thành một người lãnh đạo không tồi

trong tương lai sắp tới.

Câu 3: Chia sẻ trải nghiệm của anh/chị khi là thành viên của một nhóm, có những thuận lợi – khó khăn nào anh/chị đã trải qua và bài học nào được rút ra cho hoạt động nhóm trong tương lai.

Mỗi chúng ta khi sinh ra đều đã là một phần của xã hội , điều đó có nghĩa là không ai trong chúng ta có thể sống cô độc 1 mình trong thế giới này. Từ khi sinh ra đến khi lớn lên chúng ta gắn liền với các nhóm từ cơ bản nhất đó chính là gia đình đến các nhóm phổ thông như những nhóm học tập , nhóm đồng nghiệp. Trong suốt quá trình lớn lên và trong quá trình học tập em cũng đã tham gia rất nhiều nhóm và rút ra được rất nhiều điều hay và kinh nghiệm cho bản thân mình. Sau đây em xin phép chia sẻ về việc làm việc nhóm của mình

Trước khi học môn học của cô , mọi kỹ năng khi làm việc nhóm ở những môn học của em đều rất kém. Em tham gia làm việc nhóm chỉ để cố gắng hoàn thành nhiệm vụ mà không có niềm vui , sự hứng khởi. Nhưng khi học môn của cô , được cô chỉ dạy tận tình thì em thấy kỹ năng làm việc nhóm thật sự rất quan trọng và đã giúp em cải thiện rất nhiều kỹ năng của bản thân mình.

Ngay từ những buổi đầu học môn của cô cô đã truyền cho bọn em sự hứng khởi , vui tươi và không quên nhắc cho bọn em tầm quan trọng của môn học này đối với cuộc sống sau này. Cô đã tự phân chia nhóm mà không cho bọn em tự chọn nhóm để bọn em có thể gặp gỡ và làm việc với những người bạn xa lạ để giúp cải thiện kỹ năng của mọi người. Được sự chỉ bảo của cô khi được phân vào nhóm em đã cố gắng chú ý lắng nghe , giao tiếp với mọi người trong nhóm và cố gắng hoàn thành tốt nhiệm vụ của mình được giao. Tuy nhiên vì thiếu kinh nghiệm và chủ quan nên em khi được giao nhiệm vụ đã làm sai một vài phần của mình. Sau khi được mọi người góp ý và em đã tiếp thu và đã hoàn thành tốt phần công việc của mình. Do cả nhóm đều thiếu kinh nghiệm nên cả nhóm đã phải mất tới 2 buổi họp để ổn định và phân chia từng công việc và cách vận hành của nhóm.

Bên cạnh đó cả nhóm còn gặp những khó khăn ảnh hưởng tới hoạt động của nhóm. Do tình hình covid diễn ra phức tạp và trường em học online nên mọi hoạt động học tập diễn ra qua internet nên việc giao tiếp giữa mọi người gặp nhiều khó khăn. Do đường truyền mạng của mỗi nhà khác nhau nên khi họp nhóm có thể bị giật lag làm cho mọi người phải nói đi nói lại nhiều lần khiến cho mọi người bị mất thời gian và khó tiếp thu hơn. Đồng thời trong nhóm gần cả nhóm đều bị mắc covid làm cho hoạt động trong nhóm bị kém hiệu quả đi phần nào. Tuy khó khăn là thế nhưng tất cả mọi người đều rất cố gắng vượt qua những khó khăn , thử thách và vẫn cố gắng hoàn thành công việc 1 cách tốt nhất. Và mọi thứ đều diễn ra một cách tốt đẹp.

Tuy có khó khăn nhưng bên cạnh đó em cũng thấy nhiều thứ đem lại cho em nhiều thứ vô cùng quý giá. Làm việc nhóm đã giúp cho em kết bạn được với những

người mà mình không hề quen biết , giúp mình học hỏi được những điều hay , kiến thức thú vị của mọi người và những góp ý của các thành viên giúp cho em cải thiện bản thân mình hơn. Đây cũng là một trải nghiệm thú vị của bản thân khi làm việc nhóm trong môn học này.

Sau khi qua làm việc nhóm lần này em đã rút ra được rất nhiều bài học và kinh nghiệm cho bản thân mình. Đầu tiên là khi tham gia vào nhóm cần xác định được mục tiêu chung, phân chia công việc một cách cụ thể rõ ràng và mỗi người cần có trách nhiệm đối với phần công việc mà mình đã được giao. Khi có những thứ đó chúng ta sẽ hết mình với công việc và góp phần tạo nên sự thành công của nhóm . Tiếp theo là sự giao tiếp của các thành viên trong nhóm. Em để ý rằng khi một nhóm chỉ phân chia công việc và việc ai nấy làm thì cả nhóm đó sẽ hoạt động một cách rời rạc và kể cả có người làm sai đi nữa thì cũng không ai quan tâm dẫn không đạt kết quả tốt của nhóm . Ngược lại khi mọi người trong nhóm đều giao tiếp với nhau thì sẽ tạo nên một bầu không khí vui vẻ , sôi động, mọi người làm việc mà không bị áp lực dễ dàng chia sẻ khó khăn và giúp đỡ lẫn nhau hơn. Khi đó làm việc nhóm sẽ đạt kết quả tốt. Tiếp theo là mọi người cần biết tôn trọng lắng nghe ý kiến của người khác. Khi một người khác đã thể hiện quan điểm riêng của họ, dù đó chưa phải là phương án tốt nhất cho vấn đề chung của nhóm thì bạn cũng cần bày tỏ sự trân trọng ý kiến của cá nhân đó. Đôi khi đó là những ý kiến trái chiều, nhưng nếu bạn ghi nhận, đúc kết từng ý tưởng của mỗi người thì bạn sẽ có được một ý tưởng lớn và đồng nhất cho nhóm. Lúc đó, chắc chắn rằng nhóm của bạn sẽ khai mở được hướng giải quyết công việc suôn sẻ và nhanh chóng hơn. Việc tôn trọng ý kiến lẫn nhau còn tạo nên nguồn động lực lớn cho mọi người phát huy hết khả năng tư duy sáng tạo của riêng mình và đưa ra những đóng góp tích cực trong công việc nhóm. Cuối cùng là sự lắng nghe . Có thể bạn là một người có kiến thức sâu rộng trong rất nhiều lĩnh vực, nhưng điều đó không có nghĩa là những điều bạn biết là hoàn toàn chính xác, và bạn nói rằng người khác sai, chỉ là do mỗi người có cách nhìn ở từng khía cạnh khác nhau mà thôi. Vì vậy, hãy để người khác được thoải mái nói lên suy nghĩ của họ với sự chân thành lắng nghe của bạn. Điều đó vừa thể hiện sự tôn trọng nhau, vừa giúp bạn bổ sung thêm được những kiến thức còn khuyết của mình. Ngoài ra nó cũng sẽ giúp cho mỗi cá nhân trong nhóm cảm thấy tự tin hơn khi trình bày quan điểm riêng và công việc chung sẽ được thuận lợi hơn.

Trên đây là những kinh nghiệm quý báu mà em đúc kết được trong quá trình làm việc nhóm lần này. Từ những kinh nghiệm trên em chắc sau này khi làm việc nhóm em sẽ không mắc phải sai lầm như xưa nữa và em sẽ cố gắng hoàn thiện bản thân mình hơn trong tương lai