

الاتصال فى اتجاه واحد أم اتجاهين

متى يكون الحوار فى اتجاهين أفضل

- لو هناك وقت على.
- الموضوع مركب أو صعب.
- لدى المرسل معلومات عامة.
- الأعداد معقولة.
- المستمعون أكثر كفاءة.
- وهو أفضل فى حل المشاكل وبناء الثقة.

متى يكون الاتصال فى اتجاه واحد
(مثل المحاضرات والعروض مطلوباً)

- لو كان الوقت ضيقاً
- الموضوع سهل
- لا يقدر المرسل على إجابة كل الأسئلة
- الأعداد كبيرة.
- المستمعون مبتدأون.

صورة وحوار

أعرض صورة للسامرى الصالح أو للسامرية أو زكا أو كرازة يولس

مثلاً أو داود وجليات مثلاً، وأسئل هذه الأسئلة:

أسئلة معلومات

ماذا ترى؟

ماذا يفعل هؤلاء؟

أين حدث هذا المشهد؟

ماذا تعتقد الذى حدث قبل هذا المشهد؟

ماذا تعتقد قد حدث بعد ذلك؟

أسئلة مشاعر:

ماذا تشعر عندما ترى هذه الصورة؟

ماذا كان شعور الناس فى هذا الوقت؟

لو كنت مكانهم كيف كنت تشعر؟

هل حدث فى حياتك شىء مشابه؟

أسئلة رأى:

ما رأيك فى هؤلاء الناس؟

ما هى مشاكلهم؟

ما هى الحلول؟

هل يتصرفون تصرفات صحيحة؟

شروط وضع الأسئلة

مثال

لا تسأل أسئلة فضولية.

لا تسأل أسئلة هجومية.

لا تسأل أسئلة إيمانية.

لا تسأل أسئلة فجائية.

لا تقبل

سيدائك وصلت ٦٠ سنة.

مين الراجل اللى وصلتك؟

شكلك كده مدمن.

مين يا ترى العروسة

الحلوة اللى عايز

تخطبها؟

ما هو المرتب بعد

تعينى؟

قل

تبدو نشيطاً.

هل قابلت أحدنا؟

هل تعتنى بصحتك؟

هل تبحث عن الجمال؟

هل شركتكم تقدر

العاملين مادياً؟

تمرين للحوار

بطرح الخادم مشكلة البطالة - القلق - الغش... إلخ يسأل أسئلة:

ما هو تعريف أو وصف المشكلة؟

ما هو حجم المشكلة؟

- ما هي أسبابها؟

- ما هي الحلول الخاطئة أو غير الكافية التي يلجأ إليها إليهم؟

- ما هي الحلول السليمة أو الكتابية أو المسيحية؟

تدريب على وضع الأسئلة

الأسئلة أما تكون:

◆ مغلقة ذات إجابة محددة.

◆ مفتوحة لها عدة إجابات مقبولة.

◆ مرتجعة أي تعيدها إلى السائل ليفكر في الإجابة.

◆ **إحك قصة ثم يضح الناس أسئلة:**

لتدريب الناس على الحوار إحك قصة مأثوفة مثال:-

عقود عنب ذهب به أحد الرهبان لرئيس الدير فأعطاه الرئيس لراهب عجوز وهو أيضاً لم يشاء أن يأكل منه وحده فأعطاه لغيره حتى عاد لرئيس الدير.

أمثلة لأسئلة محددة.

أمثلة لأسئلة مفتوحة.

أمثلة لأسئلة مرتجعة.

مثال آخر:

متى يجب على الأم فطام أبنائها؟
سؤال مغلق
ماذا تفعل الزوجات إذا كانت أمها أو حماتها تريد المزيد من الأبناء
سؤال مفتوح
وتلح في ذلك.
هل المرض تأديب من الله؟
سؤال مرتجع

إلى أي مدى يجب على الزوجة أن تخضع لزوجها؟
هلين تسألني لماذا لا نقدم الذبيحة في أيام البصخة سؤال جميل، ترى
من يعرف إجابته؟

قيم الأسئلة التي وضعها الدارسون: هل هي تثير المناقشة أم لا، هل هي

أسهل أو أصعب من اللازم، هل يساعد المنسق الدارسون على التفكير

والإجابة بدون نقد أو مقاطعة؟

٣ أنواع أخرى من الأسئلة:

١. **أسئلة تمهيدية:** تبدأ بهدوء في تقديم الموضوع وتحت على الحوار.

٢. **أسئلة لدفع الحوار للأمام:** عندما يقف الحوار عند نقطة معينة ويريد القائد الإلتزام بجدول الأعمال.

٣. **أسئلة للتأكد والفهم:** مما وصلنا إليه وهل يمكن ان نلخصه في كذا أو نحصل على موافقة جماعية على كذا.

أنشطة وتمارين بناء الفريق

إن بناء الفريق عمل لا يقل أهمية عن إنجاز العمل المطلوب في الكنيسة أو المؤسسة. لدرجة أن هناك شركة بادئة قد خصصت ٦ لقاءات قبل البدء في المشروع للتعارف فقط والتآلف بين العاملين، مع مصيف سنوي، وقد وجدت أن هذه اللقاءات التي لا تحوى دراسة في المهام أو فلسفة الشركة الناشئة إنها ليست وقت ضائع ويمكن أن تسير الأنشطة

التي تبني الفريق جنباً إلى جنب. مع أنشطة الإنجاز حتى يتحقق الهدفان
وبحث الأكتفاء على المستوى العام والشخصي والجماعي.

تمرين 1:

ماذا نتوقع من هذا اللقاء أو المؤتمر أو اللجينة؟

أطلب من الحاضرين صياغة (بورقة وقلم) لإجابة هذا السؤال:-

ماذا تريد من حضورك أو اشتراكك بهذه الدورة أو الشركة أو
الاجتماع أو الكنيسة... إلخ. شجعهم على التوسع والتخيل والإجابات العامة
والطموحة. ثم أطلب من كل فردين مشاركة ما كتبوا معاً .
أجمع المجموعة وأجمع الاستجابات وضعها على حامل علبة، فرخ ورق،
أو على صورة.
يساعد هذا التمرين على معرفة توقعات الجماعة وكيف يمكن أن تنسجم
الأهداف الفردية مع الجماعة.

تمرين 2:

صورة و ٣ تعليقات

قسم الحاضرين كل ثلاثة أفراد معاً.

أعط كل مجموعة صغيرة من ٣ صور تعبر عن منظر طبيعي أو بعض
المخلوقات أو أشخاص يلعبون أو يعملون ... إلخ.

أطلب من كل فرد أن يعلق على الصورة أمام زميليه أطلب من
الثلاثة أن يلاحظوا الفروق بينهم في التعليقات وكيف كان لنظرتهم
الشخصية للأمور أثر في رؤية مختلفة يسقطونها على نفس الصورة.

أجمع المجموعة وأطلب نماذج للإجابات متفارقة وعلق قائلاً: أن
لكل منا وجهه نظر تختلف قليلاً أو كثيراً عن الآخرين ذلك حسب نشئتنا
وتوجهنا وأفكارنا المسبقة. ولكن هذه التوجهات المختلفة لا تمنع أن نلتقى
وأن ننظر جميعاً نحو هدف واحد بل أنها تخلق نوعاً من التنوع والتعدد
فما يراه أحاك أو أختك قد يكون بالنسبة لك جديداً أو شيقاً أو تحديثاً أو قد
نجد أنك لم تلاحظه أو تفكر فيه قبلاً مما يحدث إثراء للخبرات عن طريق
الجماعة.

تمرين 3:

ماذا نتوقع من هذا اللقاء أو المؤتمر أو اللجينة؟

يجلس الحاضرون في دوائر من ٥-٥ أفراداً . توضع قائمة على ورق
الحائط بهذه الجمل الناقصة لتبدأ الحوار بين الجماعة كل في دورة.
بعد الإنتهاء من النقطة الأولى وسماع إجابات كل الحاضرين ينتقل المنسق
إلى النقطة التالية.

نقاط بدأ الحوار:

سوف يهمل أي شخص يجد إذا
على القائد أن يكون
شيء واحد أحبه في نفسي هو

ما يخيب أملى أكثر هو

أفضل من قام بتدريسي كان شخصاً

يحتاج الفريق الناجح إلى

أنى أشعر بالفخر بسبب

ما يضافنى أكثر هو

أريد من الله أن يعمل شيئاً فى حياتى هو

تمرين بديل

قسم المجموعة إلى أزواج وأطلب من كل إثنان مناقشة هذه النقاط التى تعطى لهما بعد تصويرها.

تمرين 4:

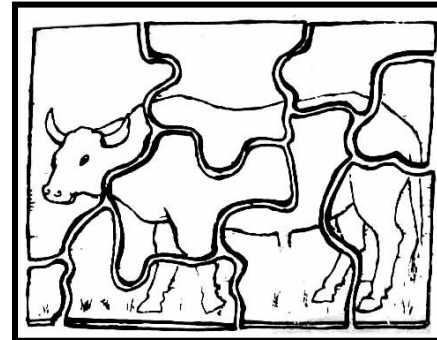
العضو الناقص

ضع صورتين لبقرة سوداء وبقرة بيضاء وقم بقص كل منهما فى شكل بازل (أشكال متداخلة).

ضع مجموعة البقرة البيضاء فى ظرف، أما مجموعة البقرة السوداء فعليك أن تأخذ منها جزءان وتخفيهما فى جيبك.

وزع الظرفان على مجموعتين صغيرتين.

تقوم المجموعة الأولى بتجميع صورة البقرة البيضاء بسهولة بينما تجد المجموعة



الثانية صعوبة لتكوين الصورة نظراً لإختفاء بعض الأجزاء.

عليك أن تظهر الأجزاء وتعطيها للمجموعة التى تكون البقرة السوداء.

اسئـل: ماذا شعرت المجموعة الأولى؟

ماذا شعرت المجموعة الثانية؟

بماذا يذكرنا هذا الأمر؟

ما الذى يجعل المجموعة تفشل؟

علق أن عدم مساهمة أو سلبية أو غياب أى عضو فى الجماعة يجعلها لا تصل إلى الهدف بسهولة.

تمرين 5:

النصف الآخر

- نحضر كروت عليها كلمات أو رسوم ثم نشقها إلى نصفين.

- ثم نضع الكروت فى علبة ونطلب من كل شخص أن يأخذ 2/لكرات واحد.

- والآن يحاول كل شخص أن يعثر على نصفه الآخر.

ويمضى كل شخصين يحملان نصفين متكاملين 10 أو 15 دقيقة فى التعرف.

وفى النهاية، يجتمع كل أفراد المجموعة ثانية، ويأخذ كل واحد دوره فى تقديم زميله إلى المجموعة.



عندما يصبح المنشط: قف، يلتفت كل شخص إلى أقرب شخص إليه في الحلقة الأخرى ويعرفه بنفسه، ويجب كل منهما على مثل هذه الأسئلة:-

- ما اسمك وحالتك الاجتماعية وطبيعتك؟

- لأي كنيسة أو مؤسسة تنتمي؟

- ماذا جاء بك إلى هنا؟

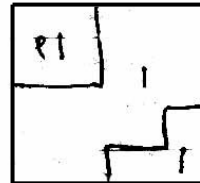
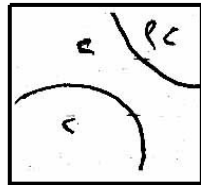
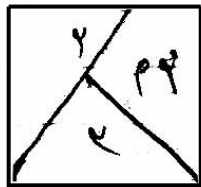
- ما هي هواياتك؟

بعد دقيقة أو اثنتين يصبح المنشط مرة أخرى: ابدأ. عندئذ تبدأ

كل حلقة في الجرى الدائري مرة أخرى حتى يصبح: قف. ويمكن تكرار ذلك ٤ أو ٥ مرات.

تمرين 7:

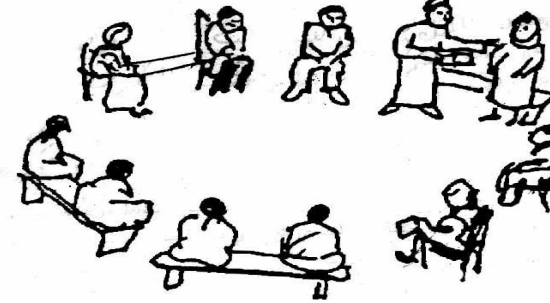
المربعات الجماعية



تنويعات: يمكن كتابة أبيات شعرية أو أمثال شعبية أو آيات على الورق بدلاً من الرسوم.



هنا هو وضعنا لهم



يبدأ كل فرد في تعريف نصفه الآخر للفريق اسمه وحالته الاجتماعية ووظيفته وهواياته وماذا جاء به لهذه الشركة أو المؤتمر ... إلخ.

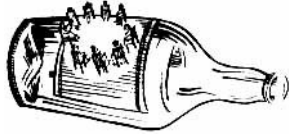
الحلقة المرحجة أو القطار

يقف الجميع على شكل دائرة. ثم تنقسم المجموعة إلى نصفين عن طريق العد: واحد.. اثنين.. واحد.. اثنين..

ثم يشكل كل من قال واحد حلقة، ويشكل كل من قال اثنين حلقة أخرى حول الأولى.

وعندما يقول المنشط: ابدأ، تدور أول حلقة في اتجاه، والأخرى في الاتجاه المضاد وهم يصفرون ويصدرون أصواتاً مثل أصوات القطار.

مناقشة ما. فإذا كانت هناك حاجة لإختيار أكثر من شخص. فإنه يمكن إدارة الزجاجاة مرة اخرى بحسب الحاجة.



يجلس الجميع فى شكل دائرة ويقوم أحد المشاركين بإدارة الزجاجاة على الأرض فى وسط الدائرة، والشخص الذى يشير إليه فم الزجاجاة عندما تتوقف عن الدوران يكون هو الشخص المختار.

وبعد أن يجيب هذا الشخص عن السؤال أو يقوم بالعمل المطلوب، يدير الزجاجاة بنفسه مرة أخرى لاختيار شخص جديد فى الدور التالى.

تمرين 9:

شبكة العنكبوت

يتقاذف المشاركون الواقفون فى حلقة سلة (أو كرة) من الخيط بعد أن يذكر كل منهم اسمه ومعلومة عنه يحددها المنشط مسبقاً.

تمرين 10:

لعبة البناء

ضع كل 3 أجزاء فى ظرف، ولكن أحرص على أن تبديل أحد الأجزاء 1(أ) من موضعه وتضعه فى الظرف الآخر وكذلك 2، 3. أ.

يتكون عندك 3 قطع فى 3 أطرف ولكن جزء من المربع موجود بالظرف المخالف.

أعط الأظرف الثلاثة لمجموعة من 3 أشخاص وأطلب منهم بدون حديث تجميع المربع. على أن يمتنع أى فرد عن الكلام. يحدث صعوبة بسبب أنك وضعت الجزء 1أ 2أ 3أ ليس فى نفس الظرف المطلوب.

أخيراً يكتشف أعضاء المجموعة أن عليهم الاتصال (فى صمت) بالمجموعة الأخرى وتبادل الجزء الناقص حينئذ يسهل تجميع الشكل فى زمن قصير.

علق أن كل مجموعة لا تستغنى عن المجموعات الأخرى لأن لديها ما يكمل عملى، ومجموعة المبيعات لا تقدر أن تعمل بدون جماعة الإنتاج والمنتجون لا يقدرون عمل خطة إن لم يستمعوا لإحتياجات السوق وهكذا.. أما فى الكنيسة فجماعة الافتقاد لا تستغنى عن جماعة إخوة الرب أو الصلاة أو حل المشكلات أو مدارس الأحد... إلخ.

تمرين 8:

تمرين 8:

دارات الزجاجاة

تشكل هذه اللعبة البسيطة طريقة مرحة لإختيار أحد أفراد المجموعة الذى يكون عليه أن يجيب عن سؤال ما، أو أن يبدأ عملاً أو

يساعد هذا التمرين المجموعة على النظر إلى مشكلات التعاون والاتصال. وقد يكون نشاطاً ترفيهياً مسلياً وهو يصلح أن يكون نشاطاً مسائلاً.

الخطوات:

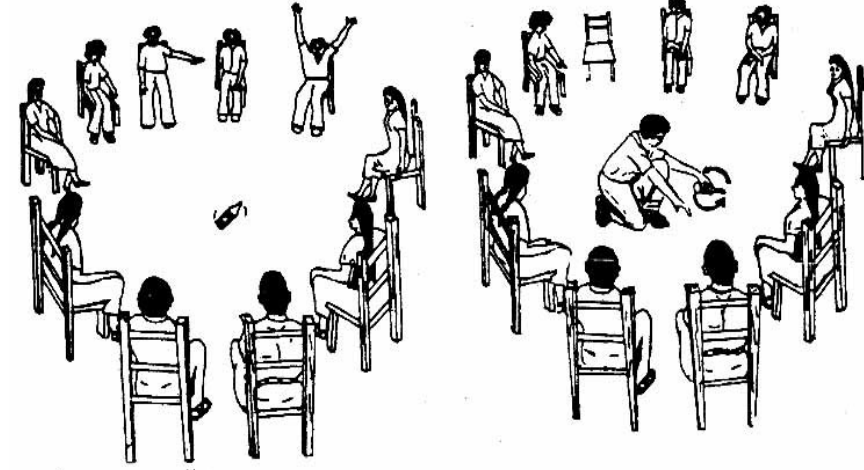
أ- قبل التمرين، يجمع قادة المجموعة علماً ويملاًونها بأشياء مثل: خرق قديمة من القماش، ورق ملون، أنابيب، أدوات، عصي أو عيدان، حجارة أو حصي، زجاجات إلخ. تملأ كل علبة بحوالي ١٥ مادة أو أكثر، على أن تختلف محتويات كل علبة عن اللعب الأخرى. تجهز علبة لكل خمسة أو ستة مشتركين.

ب- عندما يبدأ التمرين، نوضح أن إحدى الصعوبات التي تعترضنا في

عملنا

هي

تطبيق



التعاون وممارسته. وسوف نحاول أن نتعاون عوض أن ندخل في نقاش مجرد من التعاون.

ت- نطلب من المشاركين التوزع على مجموعات خماسية أو سداسية (٥ أو ٦ أشخاص). ثم نعطي كل مجموعة علبة مملوءة بالمواد.

ث- نعطي الإشارات الخاصة بالتمرين:

١- كل مجموعة لديها علبة تحوى أشياء مختلفة، ومهمة كل مجموعة أن تشكل منها شيئاً ذا معنى. يمكن أن يكون هذا الشيء رمزياً أو شيئاً حقيقياً.

٢- على المجموعة أن تعمل بصمت (بدون كلام أو كتابة). على أفرادها أن يجدوا طرقاً أخرى للاتصال فيما بينهم.

٣- وإذا شأبت المجموعة، يمكنها أن تضيف ثلاثة أشياء من خارج العلبة لاستخدامها في الشيء الذي تركبه.

٤- تعطي المجموعة التي تبنى أكثر الأشياء إبداعاً ووضوحاً جائزة. (يمكن أن تكون الجائزة هذه علبة من الحلوى أو باقة زهور أو شيئاً يمكن أن يتقاسمه الراحون).

٥- نخصص ١٥ دقيقة لإتمام المهمة.

ج- بعد إعطاء الإرشادات والرد على الاستفسارات، نعطي الإشارة ببدء العمل.

ح- نوقف التمرين بعد مرور ١٥ دقيقة (أو بعد أن تنتهي معظم المجموعات من عملها).

غالباً ما يكون عند المجموعة فضول لمعرفة أفرادها. ويسهل هذا النشاط تعارف المجموعة وخاصة إن كان عددها كبيراً. يتضمن النشاط إعداد مجموعة من الأسئلة مسبقاً ذات صلة بتجارب المشاركين واهتماماتهم مع مراعاة الأسئلة بحيث لا تخرج أحداً. يطلب المنشط من جميع من يعينهم السؤال الوقوف لحظات قليلة ليراه الآخرون، وسرعان ما يكتشف الحضور تنوع الخبرات الموجودة لديهم.

الخطوات:

أ. نقدم النشاط.

ب. نطلب من الحضور الوقوف إذا كان السؤال يعينهم.

ج. ومن نماذج الأسئلة:

لنتقف إذا...

✦ ولدنا بالقرب من هذا المكان..

✦ ولدنا في محافظة أخرى.. نعطي اسم المحافظات تبعاً.

✦ ولدنا في بلد آخر.. نعطي التسميات.

✦ نشأنا في الريف.

✦ نشأنا في بلدة صغيرة.

✦ نشأنا في مدينة كبيرة.

✦ نتكلم لغة ثانية.. ثالثة.. رابعة.. خامسة..

✦ عملنا كمعلم.. عامل اجتماعي.. مزارع.. ممرض.. إلخ.

✦ زرنا حديقة...

وقد تتضمن الأسئلة نقاطاً مرحية، مثل:

خ - نطلب من الجميع أن يطوفوا وينظروا إلى الأشياء التي تم بناؤها أو تركيبها. هل يستطيعون أن يسموها؟
د - ثم نطلب منهم أن يصوتوا "للعمل" الأفضل.

أسئلة للمناقشة :

١. ما الذي ساعد على التعاون في مجموعتنا؟

٢. ما الذي أعاق التعاون في مجموعتنا؟

- هل مرت بنا أوقات شعرنا فيها بالإحباط؟ لماذا شعرنا بذلك؟ ما الذي

كان يمكن أن نفعله لتساعد على العمل معاً بطريقة أفضل؟

٣. ما الذي تعلمناه عن التعاون؟

٤. هل تحدث هذه الأمور في الحياة الحقيقية؟ كيف؟

٥. ما هي الطرق التي يمكن استخدامها للتغلب على هذه الصعوبات؟

الأسئلة ١ و ٢ و ٣ يمكن الإجابة عنها ضمن المجموعات الصغيرة.

أما في الجلسة المشتركة، فتستطيع كل مجموعة أن تقدم تقريراً عن السؤال الثالث. ثم يطرح المنشط السؤالين الرابع والخامس.

تمرين ١١:

لنتقف إذا..

٥ ليقف من يخاف العنكبوت..

يجب اختيار الأسئلة المناسبة للمجموعة وذلك للتأكد من إتاحة فرص كى يشارك الجميع. ولا بد من مراعاة مشاعر الحضور وإدخال الأسئلة الملائمة لمستوى الثقة بين أفراد المجموعة.

تمرين 12:

فيما نتقارب

أطلب من كل فرد فى المجموعة أن يختار شخصاً آخر لا يعرفه جيداً. دعهما يتحاوران فى أزواج، أطلب من كل زوج من الحاضرين أن يجد صفة مشتركة بينه وبين زميله. بحيث تكون هذه الصفة فريدة من نوعها حين تعرض على الجماعة مثل: كل من ولد فى نفس اشهر، آتينا من محافظة واحدة... إلخ.

وهذا التمرين يجعلهما يتعارفان بعمق وكذلك فهو يركز على نقاط اللقاء والإنسجام والتوافق التى تميز الفريق حتى لو كان الأفراد فى البداية يبدو مختلفين.

الفصل السابع

مشكلات العمل داخل الجماعة



ما هي انفعالات وصفات هذه المجموعة؟

المنعزل- المتكبر- الغاضب- الشاعر بالملل- السرحان- غير المتجاوب.

بمجرد أن نضع حلاً لإحدى المشكلات، لن نضطر لمواجهتها من جديد، وإنما سيكتفيك فقط أن تتذكر كيف قمت بحلها.

وارد رينهارت، من جامعة جونز هوبكنز

الغائبون دائماً هم المخطئون

مثل شعبي

بهذوء وحزم

التشتت

سوف نحاول هنا حل المشكلات الشائعة في الفريق

هناك ٤ حلول تتراوح بين الحد الأقصى والأدنى لرد فعل القائد عندما يواجه مشكلة أو صراعاً في الفريق.

١. إهمال المشكلة: ويجب أن يتم ذلك لو كانت عابرة أو بسيطة وعليه الاستمرار للأمام وتجاهلها.

٢. الحديث مع الشخص صاحب السلوك المشكل خارج الجماعة وهذا يعتبر تدخلاً رقيقاً.

٣. الحديث عن المشكلة وليس عن صاحب المشكلة لا تقل هناك شخص يضيع الوقت ولكن قل علينا تجنب إضاعة الوقت.

٤. مواجهة المخطيء أمام الجماعة ويعتبر هذا الموقف تدخل حازم.

وقد نضطر إلى ذلك ولكنه له ثمن إذا يعطل تقدم الحوار وأداء المهمة المطلوبة من الجماعة وعلى القائد أن يفعل ذلك بلباقة وإنتقاء الألفاظ غير الجارحة ومحاولة تصليح الخطأ لا معاقبة المخطيء علناً. أما استبعاد شخص من الجماعة فلا نلجأ إليه مرغماً وذلك للضرورة القصوى. وهذا أيضاً يجب أن يتم برفق واحترام وإلا سبب مشاكل ومعارضة من خارج المجموعة وأعطى إنطباعاً سئياً عن عملها أو عمل الكنيسة أو المؤسسة ككل.

يحدث التشتت حين تتداعى الأفكار فيحكي أحد الأعضاء مثلاً عن خبرته في موقع معين، ثم يتذكر أحدهم أنه ذهب إلى هذا الموقع وكان ذلك أيام المدير السابق، ويضيف ثالث مميزات المدير السابق، أما الرابع فيحكي عن عيوبه وفشله في مشروع آخر ويكون هناك من عاصر أسباب الفشل في ذلك المشروع فيحكي خبرته وتقود فكرة إلى أخرى في أسلوب

غير علمي

بدون قائد يوجه

الحوار نحو

الواقع

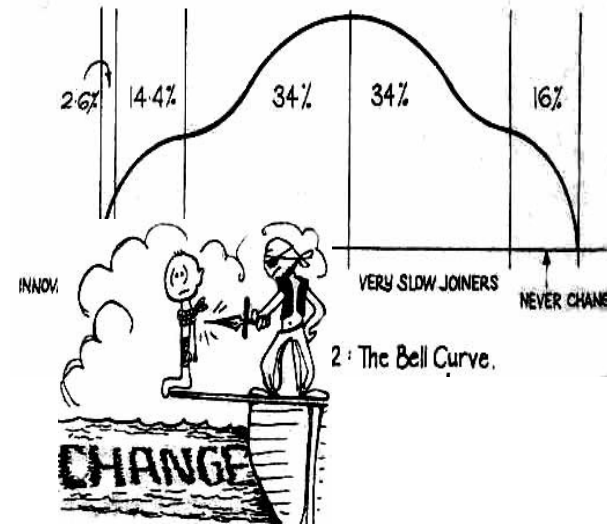


والمطلوب والحاضر.

ونحن نمل في أحيان كثيرة لمثل هذه الحوارات المفتوحة والجانبية، ويجب أن نعي لها ونتجنبها بجمال مثل إن ما يعنينا الآن هو ولكن هناك أيضاً سبب آخر للتشتت هو محاولة البعض شعورياً أو لا شعورياً الهروب من الموضوع الأساسي أو التمويه أو الدوران حول القضايا الحساسة أو القرارات المصيرية وعلى القائد أن يكتب جدول الأعمال ويساعد الفريق على الإلتزام به عندما يشتون.

مشكلة الخوف من التغيير

تقول الإحصائيات أن ٢,٦ فقط من الناس يسعون نحو التغيير للأفضل فإذا تمت المشاركة بينهم وبين الآخرين في الرؤيا والأهداف كان المؤيدون للتغيير حوالي ١٤,٤% ويتبعهم ٣٤% بعد فترة وهناك ٣٤% آخرين يقبلون التغيير بعد فترة طويلة ببطيء شديد أما ١٦% المتبقين فهم لا يتغيرون أبداً حسب الشكل البياني.



لا بأس من التكرار والاستمرار ولكن الخوف الزائد من التغيير يلغى حتى المجازفة المحسوبة والتقدم للأمام. ويسمى

هذا (بعمى الألفة) "اللى أعرفه أحسن من اللى ما أعرفوش" برغم أنه قد لا يكون أحسن.

الجبل: مشاركة الأفكار - التقدم البطيء نوعاً ولكنه إصرار نقل الاجتماع إلى قاعة ملحقة إذا كان تنظيم الكنيسة تخمينى أو طقسها لا يسمح بالتغيير فى الجلسات وحرية الحوار - الصبر ومراعاة مخاوف الناس والرد على الاعتراضات.

مشكلة الشلة

الخلية السرية أو المنعزلة أو القطاع الخاص. إن الهدف العام للجماعة يجب أن يقودها وليس الأهداف الخاصة، فإن كان هناك فرد يريد تفرغ مشاعره أو مشاكله بطريقة دائمة فإن ذلك يعطل سير الجماعة، ويجعلها أقرب (لشلة) من الأشخاص تجمعهم



الألفة الزائدة وتعزلهم عن باقى الناس.

والجبل.

أن يقود الفريق شخص يسعى للتوازن بين أهداف الجماعة وبين احتياجات كل فرد. ويجب عدم تشجيع الثنائيات أو الشلل المغلقة داخل الجماعة أما التطرف أو الإنغلاق أو التزمّت أو التعالى الذى قد يسود بعض الجماعات فهو يخرجها عن الهدف الروحى فإذا قام بعض الأعضاء بتغيير الموضوع إذ دخل آخر غريب فهذه شلة وليست جماعة.

لنسى إذاً لتكوين جماعة غير منغزة عن باقى الجماعات وليس لديها أسراراً أو عقائد أو قواعد خاصة وليس هناك ممنوعين من الاقتراب أو التصوير.

العضو المحارب أو المبارز

يقوم العضو المحارب بالمبارزة أو مهاجمة الأفكار التى يعتقد أنها خاطئة ويقم لنفسه خصوماً داخل الجماعة بحيث لا تتفق.

وقد توجد أكثر من هذا بعض الأحقاد أو محاولة تصفية حسابات قديمة أو غيرة أو خلافات شخصية وكل هذا يفسد روح الجماعة إن لم يتم التحكم فيه بروح المحبة والتواضع.

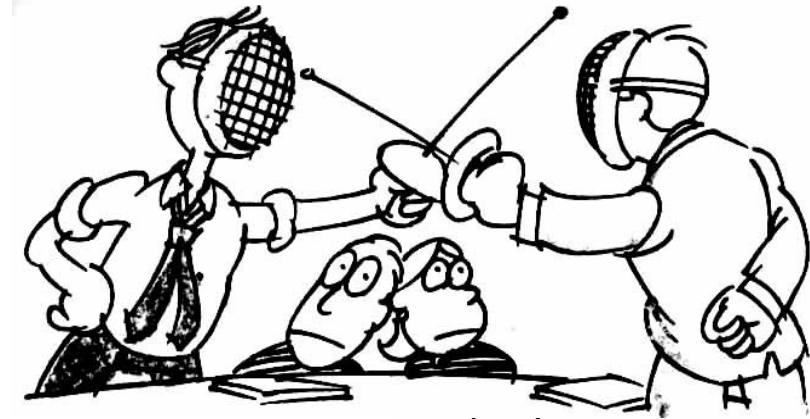
الجل: يتم الوقاية من هذا الموقف بالاختيار الدقيق الموفق لأفراد الفريق بحيث يتناغمون بقدر الامكان ولا يكون وسطهم شخص مزعج أو شخصتين متنافرتين أو معروف عنهما الصراع السابق الذى لا يمكن استيعابه فى الجماعة.

- التفاوض مع المبارز..... مثلاً إذا قبلت رأى فلان فإننا نقتعه بأن يفعل كذا....

- إقناع المبارز أن يتعامل مع الفروق دون إفساد للروح العامة.

التسرع أو الإندفاع الزائد

بسبب ضغط من الإدارة أو بسبب نوع شخصية أحد الأفراد الذى يريد أخذ قرارات سريعة أو عمل شىء بدون حوارات كثيرة وهو شخص يصل للنتائج منفرداً ويحاول الفريق لأجل التدعيم ثم يعد من ١ إلى ٣ حتى يبدأ العمل بأقل قدر من الحوار وعن طريق استخدام جمل قاطعة وبعض التحركات غير اللفظية للجماعة بسرعة العمل مما يعوق الحوار البناء والافتناع الكافى أو المعارضة أو اجتماع الآراء الحقيقى. وقد يقود هذا التسرع إلى عشوائية أو تطوير غير مدروس. وهم يشبهون صياد يغمض عينيه ويصوب على طائر فى غابة كثيفة! المهم أن يفعل شيئاً ولكن على الفريق أن يدرك أن التقدم لا يحدث بسهولة وأن الإنجاز لا يعنى فى كل الأوقات السرعة أو الإندفاع فمن الضرورى إتباع خطوات الدراسة والحوار والتصويت قبل أخذ القرار والبدء فى العمل.



✚ حول الحوار بأن تقول هل توجد مساهمة أخرى؟ نريد أن نستمع لمن لم سبق له الحديث.

العضو المرموق أو المميز

- قد يكون في الفريق شخص مرموق ذو تأثير كبير لمركزه أو غناؤه أو رتبته المدنية أو الكنيسة.
- وهذا العضو قد يغلق حواراً مفتوحاً فلا يجرؤ الناس على العودة لنفس النقطة أو الخطوة.
- وقد يستخدم لغة علمية أو كنسية عالية لا يفهمها الناس. تقول الدسقولية..... أو عندنا في علم اللاهوت أو..... بحيث لا يستطيع الناس مجاراته.
- قد يقرر أن هذا النشاط لا يجدي نفعاً وحسب خبرته لا يجب المحاولة فلا يجرؤ الناس على المراجعة لتفوقه عنهم.

ما هو الجلب؟

- إرساء قاعدة إمكانية الحوار في كل شيء وأنه ليس هناك مقدسات لا تمس بالحوار. حتى العقيدة يمكن طرح تساؤلات بشأنها. دون تعدى على حقوق أحد من الناس أو سلطتهم أو على الله نفسه.
- اللجوء إلى سلطة عامة لأخذ موافقة على الحوار وخطوات تنفيذ القرارات وعدم الاعتماد على تأثير أشخاص منفردين بالجماعة.



التريد عندما يفتقر الفريق إلى خطة عمل فيبدأون بعرض مشكلة غير محددة دون هدف واضح للحوار أو خطوات لأخذ الرأي أو القرار فإنهم يتخبطون بعشوائية. ويخاف الأعضاء من إنتقاد الآراء أو من أن يوجه لهم النقد فيدورون حول أنفسهم في مدارات غير نافعة وتنقض ساعات الحوار بدون جدول أعمال أو نتائج محددة، المهم أن يكون الوقت طريفاً والاجتماع ناجحاً، ولكنه ناجح في أي شيء؟ لا أحد يعلم. ويكون الحل في إتباع الأسلوب العلمي والخطوات المحددة في إدارة الفريق وطرح الآراء للاستفتاء ثم تحديد أولويات العمل.

العضو المتردد

تحدث مشاكل في الفريق حين يتحدث المتفتحون والاجتماعيون ويصمت الهادئون والمترددون والمفروض أن يشارك الجميع مهما كانت نوع شخصيته كل حسب أسلوبه في الحياة. فإن لم يشترك العضو المتردد فإننا نخسر مساهمته في الفريق.

الجلب:

✚ إستمع للهادئين بنفس الإهتمام الذي تعطيه للآخرين بل إعطيهم فرصة أكبر للتعبير عما بداخلهم.

✚ وزع العمل بالتساوي على الأفراد.

