

نصائح وأدوات

أدوات إدارة الفرق



						تحسين طريقة عملنا.
						الشعور بوجود هوية جامعة للفريق.
						الاتصال.
						حلّ الصراعات.
						المشاركة في عمل الفريق.
						تطوير أفكار وحلول خلاقية.
						محاربة ذهنية نمطية الجماعة.
						ضمان وجود قيادة فاعلة للفريق.
ملحوظات:						
التحدي الأكبر الذي نواجهه بوصفنا فريقاً:						
أكثر مناحي القوة التي يتمتع بها الفريق:						
أكثر شيء أودّ أن يقوم به الفريق:						

نموذج تقييم الهوية الجامعة للفريق

قيّم مدى إسهامك في مساعدة الفريق على بناء هوية جامعة لأعضائه.

لا	نعم	السؤال
		1. هل تستعمل ضمائر الجمع، مثل «نحن» و«لنا»، للدلالة على أن العمل المُنجز يتم بصورة جماعية؟
		2. هل تشير عادةً إلى أهداف الفريق في أثناء عقد الاجتماعات؟
		3. هل تطرح أسئلة استقصائية للحصول على معلومات إضافية عندما يختلف أعضاء الفريق؟
		4. هل تشجع العمل التعاوني بين أعضاء فريقك؟
		5. هل تقوم بتنظيم مناسبات اجتماعية لتمكين أعضاء فريقك من معرفة بعضهم بعضاً؟
		6. هل تحاول أن تستحث جهود الجميع للضغط عليهم وإشعارهم بأهمية العمل المطلوب من الفريق؟
		7. هل تُقرّ علانية بأهمية وجود اختلافات بين أعضاء الفريق؟
		8. هل تشجع أعضاء الفريق على المشاركة في أنشطة يرونها مسلية وقيّمة؟
		9. هل تختار أعضاء الفريق اختيارًا دقيقًا؟

		10. هل تدمج الأعضاء الجدد بالإسراع في إشراكهم بمشاريع الفريق؟
		11. هل تشيد بمهارات أعضاء الفريق وإسهاماتهم؟
		12. هل تستعين برموز معينة كطبع شعارات الفريق على قمصان وقبعات لمساعدة الآخرين على التعرف إلى الفريق وقيمه؟
<p>إذا أجبت بـ (نعم) عن معظم هذه الأسئلة، فمن المرجح أن فريقك لديه إحساس قوي بوجود هوية جامعة بين أعضائه. وفي حال أجبت بـ (لا) عن أكثر من ثلاثة من هذه الأسئلة، فقد ترغب في التفكير مع فريقك بطرائق لتقوية إحساسه بوجود هوية تجمع بين أعضائه. وإذا كان الأمر مناسباً، ففكر في طلب النصح والإرشاد من مشرفك، أو راعي فريقك، أو زملائك. وقد تُفكر أيضاً في طلب ذلك من الفريق نفسه.</p>		

حلّ خلاف بين أعضاء الفريق

استعمل هذا التمرين لتشخيص وجود خلاف بين الأعضاء، وتخطيط عقد حلقة نقاش بخصوص كيفية حلّه.

صِف طبيعة الخلاف.

شَخِّص طبيعة الخلاف (مَنْ أطراف الخلاف؟ ما آثار الخلاف السلبية في أعضاء الفريق؟).

الأثر السلبي	العضو
.1	.1
.2	.2
.3	.3

ما آثار الخلاف السلبية برأيك؟

حدّد الظروف الملائمة لعقد نقاش بخصوص الخلاف.

اكتب ما ترغب في مناقشته بشأن الخلاف (ماذا تنوي أن تقول؟ كيف سيستجيب الآخرون؟).

الاستجابة	الطرح
.1	.1
.2	.2
.3	.3
<p>طوّر حلولاً بديلةً (يجب إتاحة الفرصة أولاً لأعضاء الفريق لتقديم حلول مقترحة، أجر حوارًا لاستكشاف حلول للخلاف، ودراسة أهمية كل حل).</p>	
فاعلية الحلّ	الحلّ المقترح
.1	.1
.2	.2
.3	.3
<p>بعض الأمور التي يجب تدكّرها دائماً (نحن جميعاً نعمل للفريق نفسه، كن خلاقاً في تطوير حلول تراعي القضايا المهمة جميعها).</p>	

تقييم ذهنية الجماعة

قيّم مدى استعمالك استراتيجيات فاعلة لضمان مقاومة فريقك لذهنية الجماعة.

لا	نعم	الأسئلة
		1. هل تعرف أنت وأعضاء فريقك أعراض «ذهنية الجماعة»؟
		2. هل أصدرت تحذيرات مبكرة لفريقك عن طبيعة «ذهنية الجماعة» وأخطارها؟
		3. هل طوّرت خطوات لتشخيص أعراض «ذهنية الجماعة» في فريقك؟
		4. هل سمحت لبعض أعضاء فريقك بالتعبير عن الأفكار والبيانات المخالفة لتلك السائدة بين أعضاء الفريق؟
		5. هل اتخذت إجراءات لضمان تقبُّل الآراء المخالفة وحمايتها، ومنح أصحابها حرية التعبير عنها؟
		6. هل اخترت شخصًا ليقوم بدور «محمي الشيطان»؛ أي تحدي جميع الافتراضات المرتبطة بالخيارات المفضّلة للفريق والتشكيك بها؟
		7. هل يشعر الأعضاء بالثقة حيال التعبير عن آراء مخالفة لتلك السائدة في الفريق؟
		8. هل يشعر أعضاء الفريق بالارتياح عندما يستمعون إلى الآخرين وهم يُعبّرون عن آراء مخالفة لهم؟
إذا أجبت بـ (لا) عن أيّ من الأسئلة أعلاه، طوّر خطة لمساعدة فريقك على محاربة «ذهنية الجماعة» (يمكنك كتابة أفكارك واقتراحاتك في المساحة أدناه).		