

العمل الجماعي

إعداد
د. فرنسيس فخري
أنور داود

العمل الجماعي

"فإننا نحن عاملان مع الله،

وأنتم فلاحه الله، بناء الله"

(١كو٩: ٣)

العمل الجماعي يعني أننا نعمل كفريق في خدمة الرب. وهذا الكتيب، يخص بصفة خاصة، هؤلاء الذين استأنمهم الرب على الخدمة، التي لا تحتاج إلى واحد أو اثنين بل إلى فريق عمل، لأدائها، والقيام بها على أحسن وجه، خاصة الخدمة في الاجتماعات الفرعية والفرص الخاصة مثل خدمة مدارس الأحد، والشباب الناشئ، والخدمة في الاجتماعات الفرعية المختلفة، الخدمة في المؤتمرات، والقوافل، والمجموعات الكرازية، أو الترتيب لفرص تبشيرية.

ولأن عمل الرب متسع ، فإنه يحتاج إلى تضافر
وتعاون وتكاتف واتضاع وتوافق القائمين به. ومن
الغرور أن يظن أحد أنه كفاء للعمل بمفرده أو أن عمل
الله قائم عليه وحده "لأن الأمر أعظم منك. لا تستطيع أن
تصنعه وحدك" (خروج ١٨: ١٨).

**ولا نقصد بالعمل الجماعي أننا نتولى تنظيم
العمل ونستغني عن قيادة الرب لنا في
العمل بالروح القدس!**

كلا وألف كلا... فالرب هو صاحب العمل ، وهو
القائد الفعلي للعمل ، ولكننا نقصد من هذا أنه مع تزايد
أعداد المخدومين ، والذي قد يصل في مدارس الأحد
مثلاً إلى أكثر من المائة ، وتزايد عدد العاملين ليصل
في مجموعه من أربعة أفراد إلى أكثر من عشرين فرداً
(هذه الأعداد مأخوذة من الواقع العملي) ، وكذلك
في الشباب الناشئ وخلافه. وبالإضافة إلى التقسيم



لمجموعات عمرية مختلفة، ربما حسب السن، والإمكانيات الذهنية، فهناك تنوع الخدمة أيضًا. كل هذا يحتاج إلى فريق عمل، حيث لا بد من توزيع المهام والاختصاصات حتى لا يحدث تداخل في العمل وكل فرد يعمل ما يحسن في عينيه، وهذا أقصر طريق لفشل الخدمة.

ولكن لنحذر، عزيزي القارئ، لئلا نستبدل الشعور بالاحتياج إلى الرب والاتكال الفعلي عليه، بالانغماس في العمل الجماعي والانشغال بالترتيب والتنظيم، ونسوق إليك ما ورد بهذا الشأن في مجلة نحو الهدف "عدد يناير-فبراير ١٩٩٩" وتحت عنوان "تقرير صادق جدًا عن فرصة روحية ناجحة جدًا":

نحن نشكر الله جدًا أيها الأحياء. لقد كانت الفرصة الروحية، التي أعدنا لها من شهور عديدة مضت، ناجحة للغاية. فقد شعرنا أن المجهود الكبير الذي بذل في الإعداد والتنفيذ



لم يضع هباء. فلقد ضاق المكان جدًّا عن أن يسع الحاضرين، وكانت الترانيم بديعة للغاية إذ أن المرنمين والعازفين كانوا جميعًا في أحسن حالاتهم. أما خدمة الكلمة فقد جاءت أكثر جدًّا مما كنا نتمنى، حيث كانت تبشيرية تعليمية وعظية. نعم لقد حوت وجمعت وغطت كل الاحتياجات، وكانت في مادتها كتابية صحيحة، وفي أسلوبها جذابة بليغة.

باختصار كان كل شيء رائعًا. ونعتقد أن السبب وراء هذا النجاح، هو تكاتف الموهوبين جميعًا، وحسن نواياهم وإخلاصهم الشديد في خدمتهم. فبالإضافة -طبعًا- إلى المجهود الكبير الذي بُذل في التخطيط والإعداد، فقد قام كل واحد بدوره بإخلاص وعلى أكمل وجه.

لكن تبقى نقطة وحيدة مؤلمة ينبغي علينا أن نخبركم بها، وهي أننا فعلنا كل هذا دون أدنى



شعور بالاحتياج إلى الله أو الاتكال عليه.
وفي فرق الخدمة، كل له دوره المُكَلَّف به، وفي
كنيسة الله، نجد صورة لذلك، فنقرأ:

**"وهو أعطى البعض أن يكونوا رُسلًا،
والبعض أنبياء، والبعض مبشِّرين، والبعض
رُعاة ومُعَلِّمين"**

(أفسس ٤ : ١١)،

والهدف هو...

**"لأجل تكميل القديسين، لعمل الخدمة،
لبنيان جسد المسيح"**

(أفسس ٤ : ١٢).

والكنيسة عموماً تُشَبَّه بالجسد الواحد الذي رأسه
المسيح حيث الأعضاء لها مواهب ووظائف مختلفة ولا
تستطيع أن تستغني عن بعضها البعض (رو١٢ : ٤-٨؛
١كو١٢ : ١٢-٣٠). لكن لكل خدمته المكلف بها:
"فإنه كما في جسد واحد لنا أعضاء كثيرة،



ولكن ليس جميع الأعضاء لها عمل واحد، هكذا
نحن الكثيرين: جسدٌ واحدٌ في المسيح... أم
خدمةٌ في الخدمة، أم المُعلمُ في التعليم،
أم الواعظُ في الوعظ، المُعطي فيسخاء،
المُدبرُ فباجتهاد، الراحم فبسرور"

(رو ١٢: ٤-٨)

إذا فالفرق والعمل الجماعي هي من المفاهيم
الكتابية. وهناك العديد من الأمثلة التي نرى فيها الله
يُشكل فريق خدمة لتحقيق أغراض، فمثلاً فريق موسى
وهارون والذي تكوّن بعد أن تعلّم موسى بأنه لا يستطيع
أن يحمل رسالة الرب إلى الشعب (خر ٤: ١٣-١٦).

وفريق موسى والسبعين شيخاً، عندما تعلّم
موسى بالقول: "لا أقدر أنا وحدي أن أحمل جميع هذا
الشعب لأنه ثقيلٌ عليّ" (عدا: ١١: ١٤ و ١٦ و ١٧ و ٢٤ و ٢٥).

دانيال ورفقاؤه والذين ظهرت قوتهم عندما
اتحدوا معاً في الصلاة (دا ١: ٦، ١١ و ٢: ١٣ و ١٧-١٩).



فريق الرب يسوع والاثني عشر رسولاً، حيث

كان يعلم جيداً، أهمية تشكيل فريق خدمة قوي، لذلك قضى الليل كله في الصلاة (لوقا: ١٢)، ثم **والسبعون تلميذاً، حتى وإن أرسلهم فيما بعد اثنين اثنين (لوقا: ١٠: ١)،**

الرسول بولس، عمل وسط فريق عمل، فيه رجال

وفيه نساء، فيه كبار وفيه أحداث (روما: ١٦؛ ١ كورنثوس: ١٦)، كلٌ في الخدمة المناسبة له، ومن يقرأ الرسائل التي كتبها يرى كم التعاضيد والإثمار في فريق العمل! وقد كان يكتب كثيراً عن العاملين معه (روما: ١٦: ٣، ٢١؛ فيلبي: ٤: ٢، ٣؛ اتس: ١: ١؛ فلبي: ٢٤).

وإن كانت بعض هذه الأمثلة لا تخدم موضوعنا بصورة مباشرة لكن لا شك أنها تُعلِّمنا أن العمل الجماعي له أساس كتابي.

ثم نتعلَّم عن العمل الجماعي أيضاً من الخليقة العجما،

"أم ليست الطبيعة نفسها تعلمكم...؟"

(اكو١٤ : ١٤)،

فالخليفة العجماء تُعلمنا درسًا في العمل الجماعي، فالنمل يعمل معًا للدرجة التي فيها نرى مجموعة من النمل تحمل ثقلًا أكبر من وزنها مجتمعة، ولو أن واحدة منهم أرادت أن تقوم بهذا العمل مستقلة، فلن يكون نصيبها سوى الفشل.

"اذهب إلى النملة أيها الكسلان. تأمل طرقها

وكن حكيماً" (أم ٦ : ٦)

فمع أن

"النمل طائفة غير قوية، ولكنه يُعد طعامه

في الصيف" (أم ٣٠ : ٢٥)

ورائعة هي الكيفية التي بها تخزن وتجمع أكلها، إنها العمل بروح الفريق المتعاون! الجراد كذلك يطير فرقًا فرقًا، والطيور تُهاجر من مكان لآخر كمجموعات بطريقة مُنظمة جدًا. ولعل النحل يكون أوضح مثال



للعمل الجماعي، من حيث التنوع في الأفراد، والتنوع في الوظائف، لينتج في النهاية عملاً متكاملًا ومنتجات قيّمة.

واليابان، من أقوى البلاد اقتصاديًا بسبب أنها تؤمن بالعمل كفريق، فكل فرد ينسى نفسه في جو المجموعة ويعمل للمصالح العام ولا يبغى أية منافع أخرى.

وفي خدمة مدارس الأحد كمثال: هناك مَنْ له في العزف والموسيقى، أو تقديم الدرس للصغار، وآخر للأكبر سنًا، بصورة جذابة بعيدة عن الإسفاف والمبالغة في خفة الظل، وهناك مَنْ له الإمكانية لإحضار الأطفال إلى ومن مكان الخدمة، وآخر للبرامج، وآخر لترتيب الهدايا... إلخ. وفي كلا الحالات، والأدوار.

فإن كل دور له تقديره لدى الرب، فالرب لا ينظر لنوعيّة الخدمة فقط بل إلى الدافع الحقيقي للخدمة. فلا تستهن بدورك بل افعله بإتقان لأجل تحقيق الهدف الجماعي:



"لأنه كنصيب النازل إلى الحرب نصيب الذي يُقيم عند الأمتعة، فإنهم يقتسمون بالسوية"

(١صم ٣٠ : ٢٤)

"لأن مَنْ سقاكم كأس ماءٍ باسمي لأنكم للمسيح، فالحق أقول لكم: إنه لا يُضيع أجره"

(مر ٩ : ٤١)

العمل معاً كفريق

في جسد المسيح أعضاء كثيرة وكل عضو من هذه الأعضاء متميّز عن باقي الأعضاء في شكله وحجمه ووظيفته، ولا يستطيع أن ينجز عملاً مفيداً بدون تسنيد وتعزيد ومساعدة بقية الأعضاء له، والأعضاء تعمل معاً في تناغم وتوافق تام، وتشعر ببعضها البعض شعوراً تاماً، بل وتتجاوب في مشاعرها وعواطفها مع بعضها البعض، فلا يمكن أن يتعرض عضو لمكروه وتتصرف بقية الأعضاء كما لو أن شيئاً لم يحدث. كما أن عمل العضو يتناسب مع قدرته، وانفصال عضو عن باقي الأعضاء،



يُعَرِّضُ الجسد للتشوه ويُعَرِّضُ العضو للموت. ولكي
تعمل الأعضاء فإنها تتلقى أوامرها من الرأس، ومعلوم
أن رأس الجماعة هو المسيح، فيجب أن يكون الفكر
الذي يسيطر على الجماعة هو فكر المسيح،

**"الذي منه كل الجسد مُركبًا معًا ومُقتربًا
بمؤازرة كل مفصل حسب عمل على قياس كل
جزء يحصل نمو الجسد لبنانيته في المحبة"
(أف ٤ : ١٦)**

فوائد العمل الجماعي

الإثمار: "كيف يطرد واحد ألفًا، ويهزم اثنان
رَبُوءَةً ١...؟" (تث ٣٢ : ٣٠). كنا نتوقع أن يقول: يطرد
واحد ألفًا ويهزم اثنان ألفين، لكن لكي يوضح لنا
النتيجة المضاعفة ذكر أن يهزم اثنان رَبُوءَةً، ليوضح لنا
أن إثمار فرد يعمل داخل فريق عمل أكثر من إثماره لو
عمل بطريقة مُستقلة بمفرده.

١ الربوة = عشرة آلاف.



**"اثنان خير من واحد... لأنه إن وقع
أحدهما يُقيمه رفيقه... والخيط المثلوث
لا ينقطع سريعاً"**

(جا ٤ : ٩-١٢)

تدريب

اطلب من الأعضاء أن يمسك كل منهم بقلم وورقة. أخبرهم أن لديهم ٣٠ ثانية ليكتبوا قائمة بجميع الاستخدامات الممكنة لدبايس الأوراق. بعد مرور ٣٠ ثانية اطلب منهم التوقف عن الكتابة، ثم اسأل إذا كان هناك أحد قد كتب ١٥ شيئاً أو أكثر، إذا لم يصل أحد لهذا العدد ابحث عن الشخص الذي كتب أكبر عدد في المجموعة. اطلب من كل فرد في المجموعة أن يذكر بعض الأشياء التي لم تذكر في القائمة الكبيرة. عادة ستجد أن أفكار المجموعة ككل تعادل ثلاثة أو أربعة أضعاف الأفكار التي وضعها الشخص المتميز في المجموعة.



التكامل في العمل

"أنا غرست وأبلوس سقى، لكن الله كان يُنمي"

(١كو٣: ٦)

إننا متميزون في أدوارنا ومواهبنا وخدمتنا، ونحن كأعضاء في جسد المسيح، كل عضو مُتميّز، في الدور، والأهميّة، لبقية أعضاء الجسد، وهذا الاختلاف في الاستخدام يعمل على إثراء العمل، لهذا لا يجب أن يزعجنا الاختلاف وينبغي أن لانحوله إلى خلاف بل إلى تكامل.

والفريق المُكوّن من أفراد مختلفين فريق مُنتج. ومن أروع الأمثلة لذلك اختيار المسيح للتلاميذ، حيث كان لكل واحد منهم شخصيته المستقلة: فشخصية توما الذي يحب أن يرى لكي يؤمن (يو ٢٠: ٢٥)، تختلف عن شخصية يوحنا وأخيه يعقوب (ابني الرعد) وهم بدورهم يختلفون عن شخصية بطرس المقدم المندفع (يو ١٨: ١٠)، الواثق في نفسه (مت ٢٦: ٣٣)... إلخ. ولم يسعَ الرب لقولبتهم، بل استخدم كل واحد بطباعه



وبوزناته، بعد أن عالج نقاط الضعف به (يو ١٩: ٢٦-٢٩،
٢٠: ١٥-١٧). أذكر هذا لأننا، غالباً ما نميل إلى التعاون
مع أشخاص يحملون نفس طباعنا أو شخصياتنا ولهم
نفس طريقة تفكيرنا.

التأثير الإيجابي على الآخرين:

من خلال العمل كفريق يكون لكل عضو تأثيره
الإيجابي على الباقين، لا سيما في نقاط القوة التي
يتمتع بها عضو الفريق، وكم يكون هذا التأثير مُباركاً
على الأعضاء الجدد، حديثي السن والخبرة، حيث
يتعلمون عملياً، كيفية التصرف في المواقف المختلفة،
فهناك من المواقف والخبرات لا ينفع تعلمها واكتسابها
نظرياً، بل من خلال المواقف العملية.

١ - التغلب على المشكلات وإيجاد حلول لها

فتنوع أعضاء الفريق يعني تنوع الأفكار مما يثري
المناقشات إلى أن نصل إلى أفضل الحلول.



٢- وصول الفائدة لكل المخدمين

حيث تنوع أعضاء الفريق يجعل من السهل اختيار الشخص المناسب للمجموعة المناسبة، ولا شك أن هذا الأمر يتضح أكثر في خدمة مدارس الأحد، ليس فقط في تقسيم الأطفال إلى مراحل عمرية مختلفة، بل في ذات المرحلة العمرية يمكن التقسيم إلى تحت مجموعات حسب الإمكانيات الذهنية، وكل مجموعة لها عضو مناسب.

العمل الجماعي مقوماته ومفصلاته

وجميع فرق الخدمة التي لها نشاط فعال تشترك في مجموعة من الخصائص والسمات وهي الهدف المشترك، والأدوار الواضحة، والقيادة المقبولة، والإجراءات الفعالة، والعلاقات الوثيقة، والاتصالات الممتازة.

وهذه الخصائص الست مأخوذة بتصرف وبإيجاز

شديد من كتاب: "عامل الأداء The Performance Factor" للكاتب بات ماكميلان Pat McMillan الذي ينتمي إلى هيئة "موارد الفريق Team Resources" وهي هيئة مسيحية استشارية متخصصة في تنمية القيادة وفرق الخدمة "ترجمة توني تادرس" بالإضافة لبعض العوامل الأخرى التي قمنا بإضافتها:

(- الهدف المشترك :

إن الهدف المشترك هو سبب تعاون فريق العمل. ووجود هدف مشترك، واضح، وقوي ومحدّد يلتزم جميع أعضاء الفريق بالسعي لتحقيقه، هو أهم عوامل قوة ونجاح فريق الخدمة. وهناك أسئلة ينبغي الإجابة عليها:

ما هو الهدف من وجودنا؟

لماذا يجب علينا أن نتعاون؟

لماذا يجب عليّ أن أبذل قصارى جهدي في الخدمة؟



وإذا استطعنا بإخلاص أن نُجيب على هذه الأسئلة، سيكون النجاح حليفنا في كل ما تمتد إليه أيدينا، فالكتاب يجيب عن هذه التساؤلات بوضوح، فالله خلقنا لمجده (إش ٤٣: ٧)، ولكي نعمل الكل باسمه ولمجده (كو ٤: ١٧)، ولكي نكون شهوده (إش ٤٣: ١٠؛ أع ١: ٨)، ولكي نقود الكل لمعرفة سواء الصغار

**"دعوا الأولاد يأتون إليّ ولا تمنعوهم لأن
لمثل هؤلاء ملكوت السماوات"**

(مت ١٩ : ١٤)

أو الجميع

**"اذهبوا إلى العالم أجمع واكرزوا بالإنجيل
للخليقة كلها"**

(مر ١٦ : ١٥)

وعلينا أن نتعاون ونبذل قصارى جهدنا، لكي نتم هذا الهدف لأننا أعضاء جسده، ولا يستطيع أحد منا أن يعمل بمفرده، ولأننا نحب النفوس التي أحبها وبذل نفسه لأجلها.

ويتميز الهدف بأنه:



١ - هدف واضح: "فإنه إن أعطى البوق أيضاً صوتاً غير واضح، فمنّ يتهياً للقتال؟" (١كو ١٤: ٨). فيجب أن يكون الهدف واضحاً ومحددًا ولكلٍ دوره المرسوم والمعروف مسبقًا، والعديد من القادة يفترضون أن وضوح المهمة بالنسبة لهم يعني بالضرورة أنها واضحة للجميع من حولهم، والحقيقة أن هذا غير صحيح، ويجب أن توضح المهمة للفريق ككل.

ولاشك أن الهدف يختلف من مجموعة إلى أخرى حسب نوع الخدمة المكلفة بها المجموعات المختلفة، فالخدمة في مدارس الأحد، تختلف عنها في أنواع الخدم الأخرى، ولكل مرحلة عمرية متطلباتها المختلفة، هذا على الرغم من أن الكتاب المقدس يصلح لكل الأعمار ولكل المستويات.

وفي الحقيقة نحن كخدام، لسنا مسئولين أن نظهر الروحيات فقط، بل أيضاً السلوكيات، فالذين نخدم



بينهم يريدون أن يروا ما نتكلّمه:

"فليضئ نوركم هكذا قدام الناس، لكي
يروا أعمالكم الحسنة، ويمجدوا أباكم
الذي في السماوات"

(مت ٥ : ١٦)،

"تضيئون بينهم كأنوار في العالم"

(في ٢ : ١٥)

وهذا لا يتأتى بالكلام بقدر ما يتأتى بالسلوك وخاصة
في مدارس الأحد فالأطفال يتعلمون أكثر من سلوكنا.

٢- هدف قوي: إن قوة الهدف، هي سمو الغرض،
التي تجذب أعضاء الفريق! والهدف نفسه لا بد أن تكون
له قوة جذب، كما أن المشتركين لا بد وأن يكون لديهم
دافع قوي.

٣- هدف مشترك: الهدف المشترك هو السبب
وراء عملنا معًا؛ لذلك يجب أن يدرك كل عضو من
أعضاء الفريق أهمية الهدف. ويجب أن يلمس الهدف



قلب كل عضو في فريق الخدمة بحيث يعتبر كل عضو في الفريق أن الهدف يخصه هو شخصيًا.

٤- الأدوار الواضحة: وهذه هي إستراتيجية

التعاون، فنحن نعمل معًا كفريق خدمة، لأن أماننا هدفًا، ولتحقيق هذا الهدف، ينبغي أن تكون هناك أدوار واضحة ومحددة ومقسمة، وكل فرد في الفريق يعرف تمامًا ما هو الدور المطلوب منه.

وتتميز فرق الخدمة القوية داخل الكنيسة بوجود أدوار واضحة ومحددة، حيث يتم تحديد عمل فريق الخدمة، وتقسيم الأدوار ثم بدء العمل، ومن المهم أن يكون هناك شخص قائد أو منسق.

ولتحديد الأدوار المختلفة يجب على قائد الفريق وأعضاء الفريق أن يركزوا على تحديد نقاط القوة والضعف بالنسبة لكل شخص، ووضع الشخص المناسب في المكان المناسب. و"العمل لا ينتهي إلا باكمال دور كل عضو".



٤- القيادة المقبولة: رغم أن طابع الإخوة يسود

بين أعضاء الجسد، فإنه حتى بين أعضاء فريق العمل، تحتاج فرق الخدمة القوية إلى قيادة واعية، وحكيمة، ومقتدية بالمسيح. تحظى بقبول وثقة واحترام بقية الأفراد، لتكون قدوة لباقي أعضاء الفريق

"كُنْ قدوةً للمؤمنين في الكلام، في التصرف، في المحبة، في الروح، في الإيمان، في الطهارة"

(١٢: ٤؛ ١٢)

وعندما تضعف القيادة، فإن الفريق يفقد اتجاهه بمرور الوقت، ويفقد رؤية الهدف. والفريق التي ليس لها نظام محدد أو التي تتبع نظام الديمقراطية في اتخاذ القرارات، عادة ما تكون غير ناجحة، وغير فعالة في الخدمة. وتكمن أهمية وجود هذا الشخص في أنه يضع نظامًا عامًا للفريق، ويبت في الأمور التي تكون موضع



اختلاف، ويحل الموضوعات التي هي محل نزاع بين أعضاء الفريق.

ملاحظة هامة: النظام الذي يضعه قائد الفريق لخدمة الفريق مثل الضفتين للنهر؛ فداخل الضفتين يكون النهر قوياً وفعالاً، أما خارج الضفتين فذات النهر يتسبب في إحداث الفوضى والدمار، وهو ما يطلق عليه الفيضان.

كما يجب على القادة والمسؤولين أن يتذكروا دائماً أن وجود شخص في منصب القيادة لا يعني بالضرورة أن الآخرين سيتبعونه، فهم سيتبعون هدفاً لتحقيقه وليس شخصاً.

من المهم جداً أن يتعامل القادة مع "القيادة" باعتبارها دور وليست منصباً، فالقادة الناجحون يرون أن القيادة والسلطة أمور يجب توزيعها ومشاركتها وليست أموراً للتمسك والسيطرة، وعلى أعضاء الفريق الخضوع لقائد الفريق في حالة شبه إجماع على رأي معين.



عندما يخدم القائد فريقه، فإن الفريق بدوره يعضد القائد. وعندما يتوقف القائد عن خدمة أعضاء الفريق، فإنه يفقد تعضيدهم له.

"مَنْ أَرَادَ أَنْ يَصِيرَ فِيكُمْ عَظِيمًا يَكُونُ لَكُمْ خَادِمًا، وَمَنْ أَرَادَ أَنْ يَصِيرَ فِيكُمْ أَوَّلًا، يَكُونُ لِلْجَمِيعِ عَبْدًا"

(مر ١٠: ٤٣ و ٤٤)

ويكمن دور قائد الفريق في تحديد الاتجاه العام، تسهيل إجراءات عمل الفريق، ترتيب الأولويات، وضع الحدود والتعليمات، إرشاد الأعضاء.

٥- الإجراءات الفعالة: (طريقة التعاون) وهي

العملية التي يتجلى فيها التعاون بين أعضاء الفريق. يجب على كل فريق خدمة أن يتفق على تحديد الإجراءات التي يتبناها أعضاء الفريق في التخطيط معًا والتنفيذ معًا لخدمة الهدف المشترك، كما يجب أن يبدأ الفريق بالتفكير في كيفية الوصول للقرارات وكذلك الاستفادة



من مجموع القدرات والمواهب في المجموعة، وفي عملية التفكير يجب أن يكون هناك اتجاه عام أي نقطة بداية، ثم تحدد وجهات النظر المتشابهة، وكذلك وجهات النظر المختلفة، والتي ينبغي أن تقدّم بطريقة غير شخصية، ويجب أن نتذكر أن هدف الفريق هو الأولوية العليا وليس هدف أي شخص في الفريق، ثم يبدأ التقارب - بالمشاركة، والتفاهم، والاتفاق إلى أن يتوصل الفريق إلى الاتجاه الموحد بعد إتاحة الفرصة لكل عضو للتعبير عن رأيه واحترام اختلاف الرأي بين الأعضاء.

عندما يبدأ قادة الخدمة في إدراك عظمة الله في اختلاف خليقته، ويكتشف أعضاء فرق الخدمة أنهم يتفاعلون بطريقة أفضل بغض النظر عن اختلافاتهم الشخصية، عندئذ يختبرون قوة التعاون التي تؤدي إلى تحقيق الأهداف المرجوة.

وفرق الخدمة القوية تحاول باستمرار زيادة فعالية



عملية التفكير وعملية التنفيذ على حد سواء. ولكي يستمر فريق الخدمة في تحسين أداء الفريق فهناك أربع خطوات للتحسن المستمر حيث يتم تحديد العمليات الأساسية لفريق الخدمة، ويوضع تصور تفصيلي عام لها، ثم تنفذ العملية وأخيراً تقيّم العملية، ثم يتم إدخال التحسينات المطلوبة عليها.

٦- العلاقات الوثيقة (مناخ التعاون): الاختلاف

بركة، لكن الاختلاف شيء والخلاف شيء آخر، فجيّد أن يتحلّى فريق العمل بفكر واحد ورأي واحد، حيث لا مجال للانقسامات أو الأئین الداخلي أو التشبث بآراء قد لا يضير كثيراً التنازل عنها بين أعضاء الفريق، مما يساعد على تقسيم المهام، وهو بدوره نتاج اختلاف المواهب، والخبرات، والمهارات، والاهتمامات، والشخصيات، وغيرها من العوامل. والتباين هو عامل أساسي من عوامل النجاح بالنسبة لفريق الخدمة. وفي واقع الأمر، كلما زاد التباين والاختلاف بين أعضاء الفريق كلما زاد "ذكاء" الفريق العام.



ومن ناحية أخرى لنحذر، فإن الاختلاف قد يفتح مجالاً للنزاع، أو التوتر، أو سوء التفاهم. وللتغلب على هذه العقبات يتعين على أعضاء الفريق الحفاظ على العلاقات الوثيقة بينهم عن طريق الثقة، والقبول، والاحترام، واللياقة، والالتقاء بالمسيح في تفهم الآخرين. وكلمة الله ذاخرة بالمبادئ والتوجيهات التي تتناول معاملتنا بعضنا مع بعض. وهذه المبادئ لم تتغير بمرور الوقت.

يجب أن نتعلم كيف نبني علاقات ناضجة مع مختلف الأشخاص في فرق الخدمة، فالمبدأ

"وصية جديدة أنا أعطيتكم: أن تحبوا بعضكم بعضاً. كما أحببتكم أنا تحبون أنتم أيضاً بعضكم بعضاً. بهذا يعرف الجميع أنكم تلاميذي: إن كان لكم حبٌ بعضاً لبعض"

(يو ١٣ : ٣٤)



والتطبيق:

"حتى تفتكروا أفكاراً واحداً ولكم محبة واحدة
بنفس واحدة، مفتكرين شيئاً واحداً...
حاسبين بعضكم البعض أفضل من أنفسهم.
لا تنظروا كل واحد إلى ما هو لنفسه، بل كل
واحد إلى ما هو لآخرين أيضاً"

(في ٢: ١-٤)

يجب أن يلتزم كل فريق بمجموعة مبادئ للتعامل
بين أعضاء الفريق بعضهم البعض، على سبيل المثال،
نحن نحترم التزاماتنا، نحن نحافظ على ثقة الآخرين
وأسرارهم، نحن نعمل بروح الفريق، السكوت يعني
الموافقة... إلخ.

٧- التواصل الممتاز: التواصل هو وسيلة التعاون،
ولا تستطيع فرق الخدمة أن تتحرك بمعدل أسرع من
تواصلها. فالاتصالات السريعة، الواضحة، الدقيقة،
والتي تحدث في الوقت المُعَيَّن، هي العلامة المُميِّزة



لفرق الخدمة الناجحة، والكتاب المقدس بأكمله يدور حول الله الذي يتكلم أو يتواصل مع شعبه من خلال أنبيائه (في العهد القديم)، ومن خلال الابن الوحيد في العهد الجديد (عب ١: ١)، والروح القدس الذي يسكن في مؤمني العهد الجديد ومن خلال كلمته المقدسة "يس العشب، ذبل الزهر. وأما كلمة إلها فتثبت إلى الأبد" (إش ٤٠: ٨). ويجب علينا أن نعمل باجتهاد لتوصيل الهدف للآخرين، ولا نفترض أن الاتصالات تتم بطريقة واضحة في كل الأحيان. كما يجب علينا ألا نكل من توصيل أعظم رسالة في تاريخ البشرية والقيام بأعظم مهمة يكلفنا الله بها.

والتواصل يكون أيضًا بمعنى أن يكون للمجموعة أفكار مشتركة في الخدمة وهذا يتأتى من خلال وجود قنوات اتصال بين مجموعة العمل، فبسهولة يتواصلون ويتناقلون الأخبار، والتواصل يحدث أيضًا بالجلسات التديريّة التي فيها يتحدث الأفراد سويًا، وهذا يساهم



في مشاركة الأفراد الجدد. لأنه في حالة ما أن يرى العضو الجديد استقلالية وتباعد في أعضاء فريق العمل لن يتشجع على الدخول معهم.

بالإضافة إلى هذه الخصائص الست، نستطيع أن نضيف بعض السمات أو المقومات الأخرى مثل:

٨- التوظيف الجيد للأفراد: وذلك بوضع

الرجل المناسب في المكان المناسب. فلا إرغام لفرد على عمل لا يستطيع القيام به، ولا يمكن تكليف شخص خجول مثلاً بتأدية عمل جهاري، ربما يؤدي هذا إلى فشله الذريع، لكنه لو كُلف بعمل فردي سيكون إنتاجه وفيراً. من أجل ذلك يجب أن يكون لنا دراية بتوجهات الأفراد الذين يشاركون معنا.

٩- اتضاع الأفراد: فالفرد الذي يخدم في

مجموعة، لا بد أن يكون لديه الاستعداد لأن يتقبل التوجيه والمراجعة باستمرار وبصدر رحب. وأن يخضع لنظام

الخدمة في هذه المجموعة، وأن يتقبل أن يؤخذ برأيه أو يفضل عليه رأى آخر أكثر صواباً.

١٠ - **انتفاء الأفراد:** عندما يشعر كل فرد بأهمية العمل وأهمية دوره ويشعر أن مجموع العمل يخصه شخصياً، وتختفي النزعة الفردية، وبالتالي يكون الحديث بروح الفريق: عملنا؛ جئنا؛ ذهبنا.. إلخ. هنا يكون الانتماء، لكن ما أخطر العزلة لفرد يخدم وسط مجموعة، أو يشعر بالتهميش، فلا يشارك إيجابياً في العمل!

١١ - **تجديد شباب الفريق:** لكي ينجح أي فريق يجب ضم أفراد جدد من وقت لآخر، يمثلون إضافة حقيقية للعمل وللمجموعة، وهذا يحتاج إلى قلب مُتسع، يُشجع الصغار، وأعين مفتوحة تراقب لترى ذوي الإمكانيات المفيدة أو المتوقع لها الإنتاجية في المستقبل والمثال لهذا بولس عندما ذهب إلى لستره ورأى تيموثاوس وسمع عنه أنه مشهود له ليس فقط في



لسترة بل والمناطق القريبة منها (أع ١٦: ٣) لم يتردد في أخذه معه.

وبقية الرواية توضح أن تيموثاوس كان أخصاً فعالاً في الخدمة، وحبذا أن يكون هناك إحلال وتجديد في الفريق فانضمام فرد جديد يُجدد دماء الفريق. ومن جهة أخرى يجب على العضو القديم إذا شعر أنه قدّم كل ما عنده وتأكد من إنتهاء خدمته أو فتح الرب له مجالاً أن يخلي مكانه لآخر، فالمهم هو العمل وتقديمه بغض النظر عن مدى استمراريتنا في العمل، ولا يجب أن ننسى أنه مع نشاط الشباب وحماسهم يحتاجون إلى الخبرات والحكمة من الأقدم منهم في العمل.

هذه الخصائص في مجموعها، على جانب كبير من الأهمية، وهي تلعب دوراً محورياً في نجاح فريق الخدمة ودفعه نحو تحقيق نتائج مبهرة. إن مهمتنا هي أن نقوم بعمل الخدمة، كل في مكانه وفي مجاله، حتى يتحقق الهدف بفعل قوة رسالة الخلاص وفداء الرب



يسوع المسيح. وفرق الخدمة العظيمة تدرك جيدًا أن هدف الفريق هو إنجاز المهمة، وقد تختلف المهمة من فريق إلى آخر، حسب نوع الخدمة وتنوع المخدومين، ولكن النتيجة دائمًا تنطوي على تغيير حياة الأشخاص الذين يخدمهم الفريق.

معطلات العمل الجماعي:

الانشغال بالنجاح المبدئي: هناك خطورة حقيقية على أي مجموعة تخدم إن لم يكن لها ولقائدها رؤية متجددة، حيث أن أي نجاح مبدئي يقوم بسحب المجموعة لنقطة جديدة أو عمل جديد، لأن غير ذلك سوف يُسبب الكثير من الصراعات حتى ولو كانت غير مُعلنة، فالانشغال بالنجاح وسرد الإنجازات يعطى الفرصة لأي شخص أن يدَّعي أنه صاحب الفضل في ذلك.

فجميل أن يتنبه الفريق لقول الرسول بولس صاحب



الإنجازات المذهلة، والنجاح المنقطع النظير:
"لكنني أفعل شيئاً واحداً: إذ أنا أنسى ما هو
وراء وأمتد إلى ما هو قدام"

(في ٣: ١٣)

كما أن الانشغال بالنجاح يُشعرنا بالرضا ومن
ثم التراخي والتكاسل مما يؤدي إلى فقدان الرؤية
والهدف. فنُسرع نحو الفشل، وننسى أننا ما زلنا في
الميدان، وهناك الكثير لعمله.

دخول أشخاص غير مناسبين للخدمة: كل فرد
في المجموعة يجب أن يعمل لخير المجموعة فيتعاون
مع الباقين ويستفيد من تعاون الآخرين معه، لكن هناك
مَنْ يعمل ضد رؤية الفريق ويسبب انزعاجاً ويخلق
مشاكل وسط فريق العمل، فيشبه الخلية السرطانية التي
بدلاً من أن تفيد خلايا الجسم تعمل على تدميرها، إذ
تخرج عن نظام الجسم.

فلنتأن عند ضم شخص للفريق

«لا تضع يداً على أحد بالعجلة، ولا تشترك
في خطايا الآخرين»

(اتي ٥ : ٢٢)

فما أسهل انضمام عضو للفريق، لكن ما أصعب
إخراجه! لما فيه من إحراج وربما حدوث مشاكل نحن
في غنى عنها، ونستطيع أن نتعلم كيفية الاختيار من
الرب نفسه، إذ قضى ليلة بأكملها في الصلاة قبل أن
يختار الاثني عشر رسولاً (لو ٦ : ١٢).

المجاملة والمحابة: وإذا حدث وخذعنا في ضم
شخص ثم ثبت بالدليل القاطع عدم صلاحيته للعمل
مع الفريق، فيجب في هذه الحالة أن نتحلّى بالشجاعة
الأدبية ونتعامل مع الموقف بروح النعمة وطلب
المعونة من الرب، فلا نُجامل على حساب الخدمة أو
المخدومين، فلا نُسند له مسؤوليات جديدة، وتسحب
منه الاختصاصات تدريجياً، مع مراعاة أن يتم ذلك في
جو من الذوقيات المسيحية. لعله يشعر بعدم الرضى



عنه، وإلا فلنتذكر موقف بولس الصريح تجاه مرقس حين لم يقبل ذهابه معهم في الرحلة التبشيرية الثانية (أع ١٥: ٢٨) لسبب رجوعه في الرحلة الأولى (أع ١٣: ١٣)، رغم أنه ابن أخت برنانا شريك بولس في الخدمة.

روح التنافس في المجموعة: عندما يظن كل فرد أنه الأفضل وعندما تكون "الأنا" هي المُحرِّك للعمل، فإن هذه الروح لا تخدم الفريق ولا رؤيته ولا الرب صاحب العمل.

ضبياع الهدف: ذكرنا أن الهدف لا بد وأن يكون واضحًا وقويًا ولكي لا يضيع الهدف فلا بد للمجموعة أن تراجع أهدافها من وقت لآخر لتكون الأهداف ماثلة أمام الجميع باستمرار، وأن تُعلن أية أهداف جديدة على الفريق، لئلا يكون العضو صاحب الرؤية في وادٍ وبقية الفريق في وادٍ آخر.

الارتباك الزائد أو الفراغ الزائد: فكلُّ له دوره الواضح والمحدد، والارتباك الزائد بأمور أخرى



يؤدي إلى نفاذ الطاقة، وعدم التقدير الصحيح للأمور، وبالتالي عدم التعامل الجيد مع المواقف. وللتوضيح، فإن مرثا التي ارتبكت في خدمة كثيرة، لم تتحلَّ باللياقة عند حديثها مع الرب وفي كلامها عن أختها مريم (لو ١٠: ٤٠-٤٢). فإذا كان العمل مهمًا، فإن أوقات الراحة وتجديد الطاقة مهم أيضًا

**"تعالوا أنتم منفردين إلى موضع خلاء
واستريحوا قليلاً"**

(مر ٦: ٣١)

فلا نظن أنها أوقات عاطلة تلك التي فيها نكف عن العمل، ونختلي بالرب، أو حتى نستريح جسمانيًا، فهذه الأوقات هامة لتجديد الطاقة الروحية والنفسية. وعلى العكس فإن الفراغ الزائد يؤدي إلى القيل والقال، والأنين وتفشي روح الإدانة والدمدمة ومراقبة الآخرين وانتقادهم، وهذه الروح مُدمِّرة لأي فريق عمل.

الاستهانة بحدائث السن: كما سبق وذكرنا عن



أهمية تجديد شباب الفريق، بضم أعضاء جدد، لكن ما يُعطل هذا ربما اعتراض البعض لحدثة سنهم، وهذا من جهة يعطل تجديد دماء فريق العمل بطاقات الشباب، ومن جهة أخرى يحرم صغار السن المناسبين من أخذ فرصتهم واكتساب الخبرات التدريبية اللازمة فلا ننسى تشجيع الرسول بولس لتيموثاوس:

"لا يستهن أحد بحدائتك"

(١٢ : ٤ تي)

وعلى الأحداث في حالة اختيارهم أن يتعلموا من خبرات الكبار وأن يتعاملوا معهم بكل احترام وخضوع لهم فالخضوع هو مبدأ كتابي.

الاختلاف داخل الجماعة: وهذا إما أن يقسم الجماعة ويفتتها ويحولها إلى أحزاب (فيلبي ٢: ٣)، وإما أن يكون عاملاً قوياً للخلق والإبداع والتطوير عندما لا يكون الخلاف لأمر شخصية.

الأمور التي تنشئ الخلاف بين أعضاء

فريق العمل:

الصراع بين القديم والجديد: فداخل الجماعة هناك مَنْ يتمسك بالقديم والتقليد، وهناك مَنْ يندفع بقوة نحو الحديث فقط، ولكن يجب الموازنة بين القديم والجديد، فإهمال القديم معناه افتقاد الخبرة والمبادئ، والابتعاد عن الحديث ربما يعنى عدم النمو والتطور. لا خلاف أن أساس العمل الروحي هو الكتاب المقدس، ولكن المقصود بالحديث هو تحديث وسائل تقديم الخدمة وربما استخدام التكنولوجيا الحديثة في ذلك.

الخلط بين الذاتية والموضوعية: حيث يتم الخلط بين ما هو شخصي وما هو موضوعي، حيث يعتبر صاحب الرأي أن انتقاد رأيه إنما هو انتقاد شخصي له، فتجده يدافع عن شخصه وليس عن رأيه، وربما يعتبر



البعض أن عدم الأخذ برأيه إنما هو انتقاص من قدره هو شخصيًا. لذلك يجب أن يتدرَّب الفريق على وضع خط فاصل بين الذات والموضوع، وكل فرد يجب أن يوفِّق بين إحساسه بشخصه وذاته وبين توحده مع الجماعة.

الخط بين العلاقات الشخصية والرؤيا: وهنا

يجب التفرقة بين آرائنا ورؤانا وبين علاقاتنا الشخصية لئلا نفقد الكثيرين ونفقد بعضنا البعض.

الاهتمام بالكم لا بالكيف: فهناك مَنْ يسعون

وراء الكم، فيقومون بأنشطة وخدمات كثيرة متنوعة دون إتقان واحدة منها. وهناك مَنْ يركزون على الكيف فيقومون بخدمة واحدة متقنة في اتجاه واحد، وهكذا نجد الصراع بين المجموعتين. ولذلك يجب على الجماعة أن توفق بين الاتجاهين.

ولكي تتمكن الجماعة من العمل معًا كفريق

فعليهم، على الأقل، التمسك بمبادئ ومقومات العمل الجماعي.

جلسات اللجان

أية مجموعة تعمل معاً، لا بد أن يكون لها جلسات لجان دورية، من خلالها تُخطَّط وتُنظَّم وتُعَدُّ لكل عمل مستقبلي، أو تقيّم عملاً قائماً أو تقرّر خطة مستقبلية. ولا يصلح أبداً في الخدمة التي تحتاج لعدد من الأفراد، أن تسير الأمور بعشوائية، بل ليكن كل شيء مرتباً ومنظماً.

وكم من فكرة قيلت في مثل هذه الجلسات، وعندما طبقت في أرض الواقع كانت سبب بركة حقيقية لقطيع المسيح، للدرجة التي عندما رأينا نجاحها، شهدنا أن الرب هو الذي كان وراء هذه الفكرة، وأنه كان هو العامل فينا، وهو الذي حرّك الإرادة

"لأن الله هو العامل فيكم أن تريدوا وأن تعملوا من أجل المسرة"

(في ٢: ١٣)



ولكي تتجح جلسات اللجان يجب توافر:

برنامج جلسة يُسمَّى جدول الأعمال. فتكون النقاط موضوع الجلسة مُعلنة للجميع. ومن الأفضل إرسال جدول الأعمال مُسبقًا للأعضاء، وهذا يعني أنه يجب أن يكون هناك تخطيط مُسبق لكل جلسة، حتى لا تسير الأمور كيفما اتفق.

عدم التشعب في أمور جانبية: فالقائد بيت في الموضوعات الشائكة، ويمنع التشتت في موضوعات جانبية تعمل على إضاعة الوقت. فلا داعٍ للتفريعات أو الحوارات غير البناءة أو خارج النقاش، فالموضوع الذي يستحق ساعة لا داعي لأن يأخذ أكثر.

مُقَرَّر أو أمين للجلسة: يدوّن كل ما تستقر عليه اللجنة من أفكار أو قرارات أو برامج فيما يسمى بمحضر الجلسة، ويرسل هذا إلى جميع الأعضاء، ليسهل في المرة التالية المتابعة والتنفيذ لكل ما قيل؛



بل وفي بداية الجلسة التالية يجب أن يُعاد قراءة محضر الجلسة السابقة.

المتابعة للتنفيذ على أرض الواقع: لا بد أن يتم

متابعة ما يتخذ من قرارات أو أمور تديرية، لأن الفشل في التنفيذ هو فشل لاجتماع اللجنة. ولثلا نصبح في اللجان مجموعة متكلمين فقط، فمن المعروف أن رؤية بدون خطة هي حلم، ورؤية وخطة بدون تنفيذ هي كسل، والكسل خطية. وهناك إحصائية تقول إن ٥٣٪ من عمل اللجان غير مجدٍ لهذا قال أحدهم متهكمًا: "إن أردت أن توقف أي عمل، أسنده إلى لجنة"، فلكي لا ندخل في هذا المنزلق علينا بأن نكون عمليين نقول وننفيذ ما نقوله.

تكليف أعضاء اللجنة بالتنفيذ: في حالة أن

أصحاب الأفكار هم الذين يقومون بالتنفيذ، فهذا يخلق حماسًا وجدية في التنفيذ.



لا داعٍ للاجتماعات بدون مبررات قوية لعدم
تضييع وقت بعضنا البعض.

لا داعٍ لروح الإدانة في الجلسات واتهام بعضنا
البعض بالتقصير، فإن وُجِدَت تقصيرات تُعالج في جو
من المحبة. فنحتاج نحن إلى تعضيد بعضنا البعض لا
إلى إدانة بعضنا البعض!

النزاعات الفردية تُعالج فرديًا قبل اجتماع
الجلسة، لئلا يكون إثارها أمام الكل سبب تعطيل
للعلاج، وحتى عندما نجتمع كلجنة، يسود الاجتماع
جو من الود والمحبة.

ليت هذه الأفكار تكون سبب نمو في عمل فرق
العمل لأنها إن أثرت في الفرد فبالأكيد سيكون لها
نتيجة إيجابية على المجموع فيتحقق عندئذ مجد سيدنا
المعبود غرض كل خدمة حقيقية.

اسم الكتيب : العمل الجماعي
إعداد: د. فرنسيس فخري - أنور داود
مراجعة: خادم الرب د. نبيل عجيب
تصميم الغلاف: جيهان عائيد
تنسيق فني: راعوث ذكي
يطلب من مكتبة الإخوة - ٣ ش أنجه هانم - شبرا
ت: ٢٥٧٩٢٢٨٤
ومن المكتبات الرئيسية

(في حالة طلب كميات بغرض التوزيع يُمنَح خصم خاص)
(للمسيحيين فقط)