

فرق العمل في الأعمال التطوعية

فرق العمل أو المجموعات المحددة لإنجاز المهام أصبحت من أهم أنواع أداء الأعمال والواجبات في المنظمات الربحية واللاربحية، وكلما ارتفعت درجة الانسجام يؤدي فريق العمل مهامه بشكل أفضل وتنخفض نسبة الأخطاء ويكون عمله أفضل من الأعمال الفردية وعمل الجماعة، نتائج أداء عامل + عامل يتراوح أداء الاثنين في التنفيذ والسرعة والجودة، خبرة الاثنين تتلاقي وتفاعل وتتضاعف وينتج عنهم عمال علي الأتقان من خلال مهاراتهما ومواهبها إذا كانوا يعملان على خطوة وهدف بانسجام وتوافق.

فريق العمل بعمله أكثر جودة عن عمل الجماعة، لأن عمل الفريق يؤدي مهماته بروح الفريق وبخطوة وهدف وتركيز ووضوح، أما الأعمال الجماعية التي تعرف بالفرزعة عادة تتخللها الهدوات والأخطاء، كانت أغلب الأعمال التي اعتادتها المجتمعات بالسابق تتم بالتعاون والتضامن مثل بناء مساكن أو إقامة زواجات فهي نشاطات جماعية عادة عشوائية لا يقاس عملها بالجودة وحساب النتائج ودراسة السلبيات التي تحدث، يعكس فريق العمل الذي يعمل أفراده المنتظمون بتفاصيل ومهارات على خطوة وهدف وإشراف لزيادة التوافق والانسجام.

بعض الجمعيات الخيرية ولجان التنمية والمؤسسات التطوعية تعاني من قلة المتطوعين المساندين وتفتقـر لفرق العمل التطوعية الماهرة الفاعلة .

الفارقـات الفردية والهويات الذاتية من طبيعة الأفراد، أغلب متطوعي اليوم يحملون مؤهلات وموهـبـ وميلـ شخصـية تدفعـهم إلى اثباتـ الذـاتـ ولـديـهم رـغـبةـ في إـبرـازـ طـاقـاتـهمـ منـ خـلـالـ أـعـالـهـمـ وـيـرغـبـواـ فيـ إـبرـازـ موـاهـبـهـمـ فيـ فـرـقـ الـعـلـمـ،ـ لـهـذـاـ لـيـسـ مـنـ السـهـلـ أـنـ تـتـماـرـجـ نـفـسـيـاتـ وـأـمـرـجـةـ أـعـصـاءـ الـفـرـيقـ إـلـاـ إـذـاـ كـانـ مـشـرـفـ الـفـرـيقـ يـتـحـلـ بـصـفـاتـ الـقـائـدـ الـذـيـ يـخـلـقـ منـاخـ وـدـيـ تـقـارـبـ فـيـهـ النـفـوسـ وـيـؤـسـسـ بيـئـةـ خـصـيـةـ لـإـبرـازـ الـموـاهـبـ وـالـإـبـدـاعـاتـ الـذـيـ يـشـعـرـ فـيـهـ الـعـضـوـ بـإـنـجـازـ ماـ يـحـلـ مـنـ طـاقـةـ وـكـفـاءـةـ .

على القائد أن يكون مهيأً لحل النزاعات والتدرج على سلم التوافق والانسجام للوصول لدرجة عالية من رضا أفراد الفريق عنه، وأن يخلق مناخ ملائم للعمل والتطوع، عدد أفراد الفريق يؤثر في نسبة الانسجام والتقارب والعمل بروح الفريق الواحد.

رائد الموارد البشرية بروس توكمان له من الدراسات والأبحاث في تشخيص فرق العمل وتصنيفها وحدد مراحل نشاطات فريق العمل بسلمـهـ .

سلم الإداري المبدع بروس توكمان يقدم تشخيصاً وتصنيفاً لإدارة الفريق الواحد ويتضمن هذا السلم 5 مراحل:

- التشكيل أو التكوين : هذه المرحلة هي للتعرف وال العلاقة الودية بين أفراد الفريق وتقدير بعضهم

البعض وقبول الأفكار المطروحة بصدر رحب يعني يتعرفوا على بعضهم البعض، ودور قائد مهم في شرح أسباب اختيار أعضاء الفريق بهذه المرحلة.

- التصارع : حتى بعد التعارف والتقدير لا تتوقع أن يصل أعضاء الفريق إلى درجة كافية من الانسجام، فالتنافس طبيعة بينهم والاختلاف وارد خصوصا عند العصف الذهني وطرح الأفكار والآراء، كل عضو يرى صوابية فكرته، لن يتتفقوا على تعريف المشكلة والأزمات وبأي طريقة يمكن حلها.

تقرير الأفكار المتباعدة وإيجاد القواسم المشتركة قدر الأمكان من مهام القائد بحيث يشعر أعضاء الفريق أن الفكرة أو الحل ولدت من الكل.

- التوافق : الاتفاق على المصلحة العامة وتحقيق الهدف والإنجاز يكون مطلبا للفريق وبالتالي تكون حالة التوافق بين أفراد الفريق، بهذه المرحلة يصل الفريق إلى الاحساس الحقيقي بالمسؤوليات وضرورة تحقيق المهام والواجبات.

- الأداء : بهذه المرحلة يصل الفريق إلى مرحلة الثقة بالنفس وقدرته على الإدارة بدون إشراف خارجي، فيسعى من نجاح إلى آخر حتى يعزز اللحمة والتماسك والولاء لبعضهم البعض وأكثر ما يهتم بهم الإنجازات وتحقيق ما يوكل لهم.

- الأنتهاء أو الأغلاق : تسمى هذه المرحلة الحداد أو الحزن لأن الفريق أدى اعماله ومهامه وبالنتيجة يأسفوا على مرحلة انقضت وانتهت مهام الفريق، لكن يفترض أن توثق هذه المراحل وتأخذ أنموذجا لخلق فريق آخر بنفس الخطوات والمواصفات، ما يخفف على أعضاء الفريق اغلاق مهماته هو علمهم المسبق بأن أهداف وأدوار الفريق لمدة زمنية محددة، وأنهم حققوا الأهداف الموكلة لهم .