فن

قيادة المجموعات

في

الأنشطة الطلابية

سعيد بن محمد آل ثابت

مقدمة[1]:

الحمد لله على ما أولانا من نعم، وأسدانا من الهدايا والعطايا، والصلاة والسلام على الرسول الأمين محمد بن عبد الله، وعلى آله وصحبه، أما بعد:

ولأهمية التنظيم والتخطيط في محاضننا كان هذا الجهد المتوضع لرسم المنهج المقترح للقيادة الناجحة، ووضع أبرز اللافتات المهمة، وكان بداية عن موضوعات متفرقة فجُمعت اقتراحاً من الفضلاء، والله أسأل الهداية والسداد، وهي على النحو التالي:

١. مقدمات.
٢. لماذا الحديث عن الأسرة؟
٣. القائد الفعال.
٤. أسباب إدارة النفوس البشرية.
٥. خصائص الرائد الفعال.
٦. مهارات الرائد الفعال.
٧. الإبداع.
٨. الخطة.
٩. أسس التعامل.
١٠. كيفية التعامل مع كثرة التعامل؟
١١. كيف تحرك الأفراد، وتستفيد من طاقتهم؟
١٢. الاجتماعات.
١٣. تعاملات خاصة.(١-مثير المتاعب٢-العضو المبدع٣-المردان).
١٤. أخطاء غير مقصودة.

[1] مصطلحات مترادفة: (القائد-المربي-الرائد)، (الأسرة-المجموعة-الفريق)/(الطالب-المتربي)، (المركز-المحضن-النشاط).

والله أسأل أن ينفع به، وأن يسد الخلل، ويكمل النقص، ويجعله من القربات الباقيات.

أولاً : مقدمات :

- إن العمل في المحاضن وتربية الجيل المسلم من أجل الأعمال التي تحتسب في قائمة هرم الدعوة إلى الله، ولذا فإنها أشرف وظيفة سار عليها الناس قال تعالى:"وَمَنْ أَحْسَنُ قَوْلًا مِمَّنْ دَعَا إِلَى اللَّهِ وَعَمِلَ صَالِحًا وَقَالَ إِنَّنِي مِنَ الْمُسْلِمِينَ".
- إذا عُلم ذلك فليثبت لدينا أن الدعاة إلى الله أعيان الجيل الحاضر، وهم الأنصار الحقيقيون، وهم الثلة الباقون.
- هل تريد أن ترى ثمرة دعوتك؟ (أنظر إلى مدى تأثر من حولك) ومن ثم سنجد من المحاضن التربوية ما يكون خير قنطرة لذلك.

*(همسة):

أنفع الناس لك رجلٌ مكنك من نفسه حتى تزرع فيه خيرًا أو تصنع إليه معروفًا، فإنه نعم العون لك على منفعتك وكمالك (ابن القيم).

١- الفرد هو صاحب الفضل علينا (فبدونه كيف ندعو؟ سنكون بلا مركز).

٢- القضية هي الحرص على تعليم الأخلاق والفضائل، وليست القضية برنامج ثقافي أو رياضي تتصدره.

ثانياً: لماذا الحديث عن الأسرة؟

- حجر أساس المحضن.
- مدى النجاح في الأسرة ينعكس على مدى النجاح في المركز والعكس صحيح.
- الفرد يقضي أغلب أوقات المركز في الأسرة.
- من أتاك إلى الأسرة غالباً أتاك بطوعه.

- الأسرة مناخ مناسب للقرب من الأفراد.
- الأسرة الرابط الذي يربط الأفراد بك في الداخل والخارج.
- البرامج الأسرية ليست روتيناً، بل عبادة تتقرب بها الى الله.
- قد تكون التجربة الأولى لبعض الرواد والنواب–فيحتاج الى أفكار سابقة–.

ثالثاً:القائد الفعال:

هي الصفات التي يتمتع بها الرائد ويتميز بها عن غيره.

و تعنى عند البعض:

التسلط– الأمر– النهي– تشريف لا تكليف.

رابعاً : إدارة النفوس البشرية:

جُبلت النفس البشرية على طبائع ، وخصائص معينة ، وبالتالي فإن القائد الفطن هو من يستطيع إدارتها ، ويغير من سياستها وفق ما يمليه عليه المنهج الرباني ، وإن لإدارة هذه النفوس ، وسياستها لوازم وأدوات أساسية ، ونذكر منها :

١– طريقة التصرف:

ونعلم يقيناً ما لردات أفعالنا ، وطريقة تصرفاتنا من أثر رجعي إما بالحمد والإيجاب ، وإما بالسوء ، والإعراض ،تتضمن الإشارات التى يصدرها القائد للأشخاص الآخرين دون التحدث معهم . ولذا تذكر واحرص على ما يلي :

– أفراد المركز أتوا برغبتهم (إذاً أتوا بأفكار وانطباعات تختلف من شخص لآخر)
– التجاوز عن الأخطاء العفوية .
– التزام الحكمة في التعامل وعدم الإستعجال في اتخاذ القرار.(من معك غير معصوم)
– عدم إظهار الغضب أمام الفرد حين تأخره في القيام بعمله.
– خاطب بأسلوب حسن مع ابتسامة بعيداً عن الأنظار.

– استخدام التأديب في التعامل والتدرج في العقاب(حيث إذا تكرر يحرم من نشاط معين) .

٢–المقدرة على إقناع الآخرين:

الرائد الفعال هو الذي يستطيع تبسيط الأفكار المعقدة ، وإيصالها لمن معه بكل يسر وسهولة .

٣–المشاورة والاستشارة :

سنة نبوية مفيدة للمشير و المستشار، منهج رباني للقادة والعلماء ، مجال لتلاقح المعلومات وأخذ الأفكار من كل اتجاه ، تدل على موضع القصور ، وبرهان على عدم الاستبداد ، توصل إلى أفضل النتائج النفسية والعملية وبأقل وقت وجهد.

٤–المقدرة على التحدث بشكل فعال .

٥– المقدرة على الاستماع . ((يبعث رسالة إلى المتحدث باحترام السامع له)) .

٦–طريقة استعمال الوقت والمكان .

٧–القدرة على استيعاب الآخرين . " المقدرة على فهم الآخرين وما يتعلق بشخصياتهم وطموحاتهم تمكن الرائد من حسن التعامل معهم" .

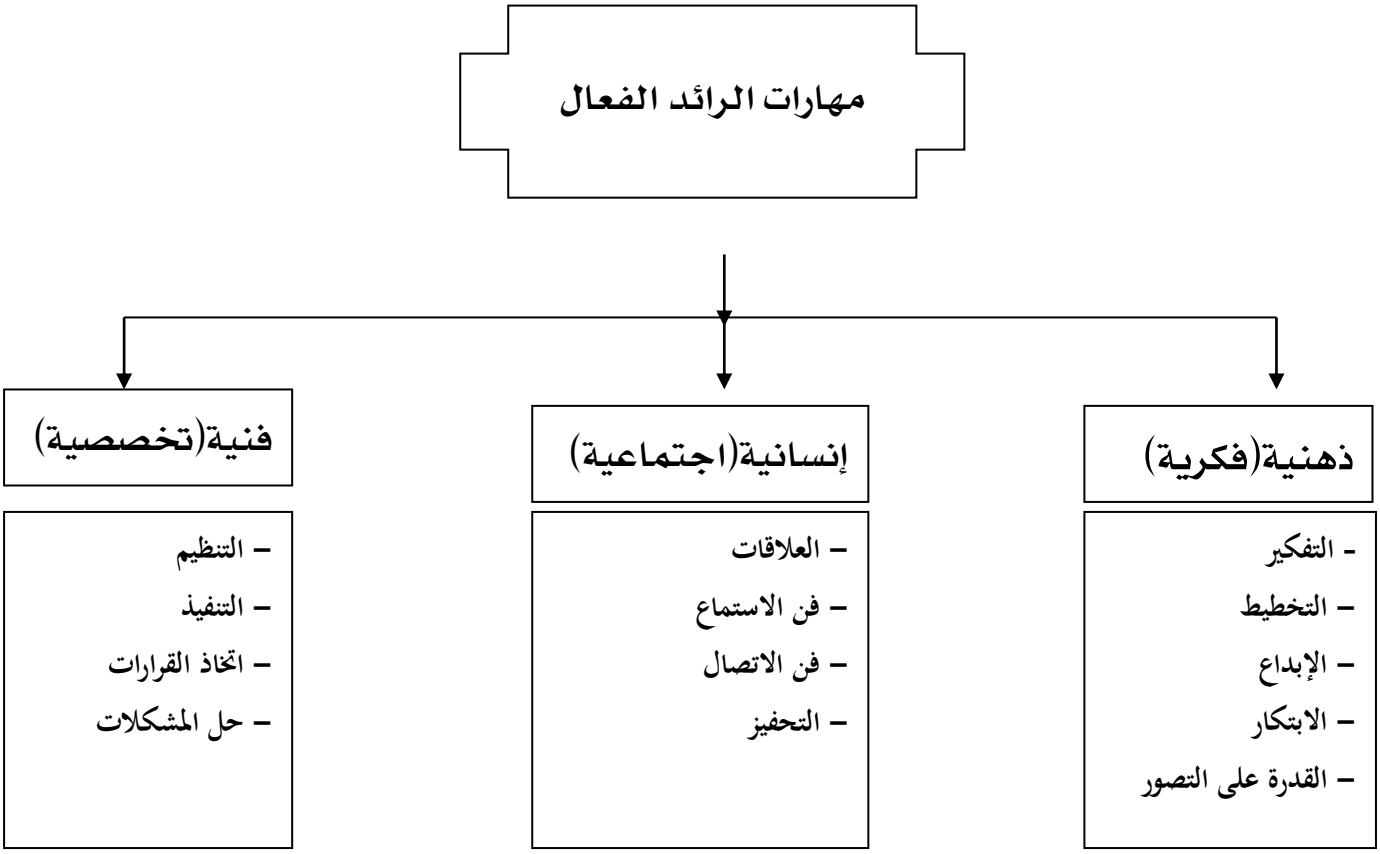
خامساً : خصائص الرائد الفعال :

١–ذاتية فطرية : وهو موجودة في ذات الإنسان وطبعه الذي تسجى عليه ، وبالتالي فإنها إن كانت محمودة فيعززها مثل: الذكاء– الكرم– الحزم– التواضع ...، ودليل هذا النوع ماقاله النبي –صلى الله عليه وسلم– لأشج عبد القيس :" إن فيك خصلتين يحبهما الله ورسوله الحلم والأناة". وإن كانت غير ذلك فيعدلها ، وقد أتى أحد الصحابة ، واستوصى النبي–عليه الصلاة والسلام–فقال :"لا تغضب" فردد مراراً (يريد أخرى) فقال: "لا تغضب".

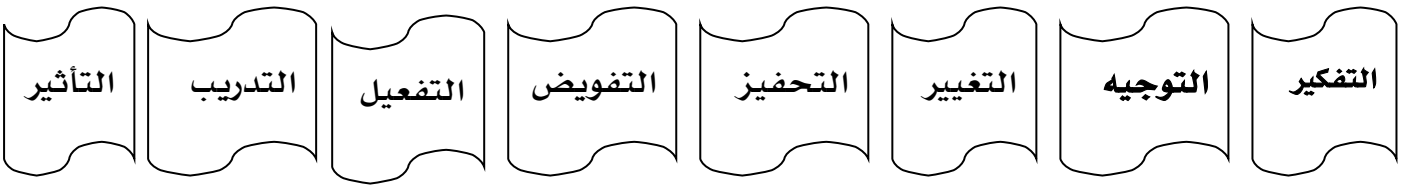
٢–مكتسبة : وهذا الذي يُحسب على مريدي التغيير ، والتأثير حيث يفتقد الكثير لبعض الخصائص مثل: الجرأة– الإيمان– الطموح– العلم –الحلم ... ومن ثم لايلبث أن يسابق للتخلق بها ، عودًا على أساطير مضت أن الإنسان لا يستطيع تغيير طباعه ، عَنْ أَبِي الدَّرْدَاءِ ، قَالَ : " إِنَّمَا الْعِلْمُ بِالتَّعَلُّمِ ، وَإِنَّمَا الْحِلْمُ بِالتَّحَلُّمِ ، وَمَنْ يَتَوَخَّ الْخَيْرَ يُعْطَهُ ، وَمَنْ يَتَوَقَّ الشَّرَّ يُوقَهُ ". ولذا حري أن يتفقد المرء ذاته ، ويطور من خصائصه الإيجابية ، ويحاول ذلك مرارًا ، ويجاهد نفسه في ذلك ، ولا ييأس .

٣– اجتماعية: وهي تختص بالتعامل مع من حولك ، حيث أن هناك من الخصائص ما يعود من وعلى الذات بطبيعة الحال من حيث الفطرية ، والاكتساب ، وأما الخاصية الاجتماعية مثل :اللطف– العدل– المشاركة– المشاورة–سلامة اللسان ... فتكون للاتصال ، والتعامل الاجتماعي مع الناس ، وروى الترمذي بسنده عن أنس قال خدمت النبي صلى الله عليه وسلم عشر سنين فما قال لي أف قط وما قال لشيء صنعته لِمَ صنعته ولا لشيء تركته لِمَ تركته وكان رسول الله صلى الله عليه وسلم من أحسن الناس خلقا. وهذا وغيرها من الخصائص ينبغي للقائد وغيره ، أن ينل منها حظاً وافراً .

سادساً:مهارات الرائد الفعال:



سابعاً :مهام وأعمال القائد الفعال:



{فاقد الشيء لا يعطيه!}

ثامناً :الإبداع :

*خطوات تعين على الإبداع:

١)حمل الهم:(الدعوة...) من أجل ذلك قم بـ:

- تسجيل الفكرة ولا تعتمد على الذاكرة.
- فكر في هذة الفكرة،رددها مع الزمن.
- حـاور،شـاور.

٢)الاستفادة من الخبرات السابقة.

٣)استجداء روح التجديد والابتكار في المعدين للبرنامج معك.

٤)تشجيع كل فكرة ودعم كل مقترح.

٥)استخدام أساليب وتوليد الأفكار الإبداعية.

٦)تنمية روح المشاركة والفعالية في المعدين.

- احذر معوقات الإبداع:
- الجهل والابتعاد عن العلم.
- الخوف من الاستهزاء.
- ضعف الهمة.
- عدم الثقة بالنفس.
- الخوف من الفشل.
- سرقة جهود الآخرين.
- اعتزال المبدعين.
- عدم استشعار المسؤولية.
- تجنب قاتلات الأفكار:

- ليس من شغلك

- مستحيل
- مشغولين شف غيرها
- شف غيرها
- صح بس...
- مالها داعي
- جربناها
- لا يمكن عمل هذا
- مكلفة
- تستغرق وقت طويل
- مركزنا صغير
- يبغى لها ميزانية
- ما يحبونها

* ملحوظة :

-عند إصرار شخص على فكرة ما؟

-اسأله ماذا لو استخدمت فكرتك .. ثم اجعله يستخرج (الايجابيات-السلبيات)

تاسعاً:الخطة ، وكيفية إعدادها:

حسن التخطيط

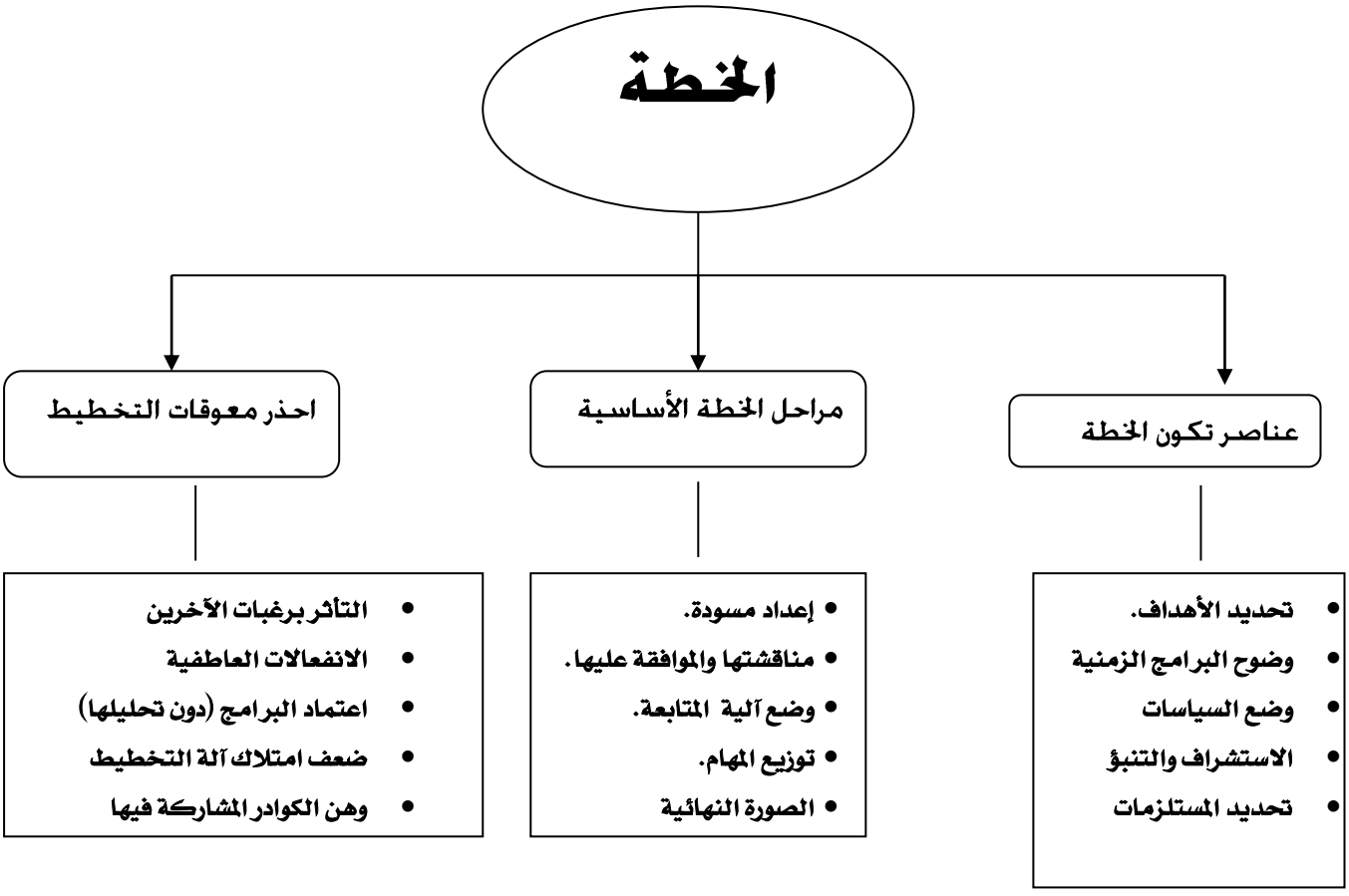
مطلب شرعي.(الأنبياء)

تفهم العاملين مهامهم.

مهم في تشعب المهام.

حسن التعيين

الرجل المناسب في المكان المناسب.



*تخطيط البرامج ، وطريقة تقديمها :

، ومن واقع انخراطي في المجال التدريبي والمجال التربوي والتخطيط للبرامج فجمعت محاور مهمة سوف أعرضها بطرح أسئلة يحتاجها كل من أراد التخطيط ، والتقديم لأي برنامج ومع إجابتها والتعود عليه دائما سيجد المربي تميزاً–بإذن الله– في برامجه ، ويلاحظ أنها شاملة –بإذن الله–لأي برنامج سواءً تربوياً أو ترفيهاً أو اجتماعياً وغير ذلك ، ويستطيع أن يبلور كيف يريد ، بناء على المحاور التي سنوردها .والآن إلى المحاور:

١– لماذا؟ وهذا يهتم بصناعة هدف البرنامج،ومما ينبغي الإشارة له هو ألا تزيد الأهداف وخاصة للبرامج الصغيرة عن هدفين أو ثلاثة ليسهل تطبيقها وملاحظتها.

٢– لمن؟ وهذا السؤال يحدد الجهة المستفيدة من البرنامج:نساء ،رجال،أطفال،كبار،موهوبين،أيضاً البيئة والظروف المعيشية،العادات والأعراف ،غير ذلك مما سيجعل البرنامج يسير وفق معظم احتياجات المستفيدين.

٣– ماذا؟ عندما تحدد الفئة والهدف من البرنامج لابد أن نوضح ماذا سيقدم للمستفيدين،بأي قالب تربوي سنقدم البرنامج،فهناك المسابقة واللعبة التربوية،وهناك الزيارة وغيرها .

٤–كيف؟ وهنا سر التميز ومربط الفرس،حيث الإجابة على هذا السؤال هو الذي يجعل للبرنامج مذاقه الخاص وشكله الجذاب،حيث أن القوالب في هذا الباب تزيد يوماً بعد يوم ، وهذا ما ندعو إليه معاشر المعلمين والمربين للاهتمام بهذا المجال.

٥– أين؟ لتحديد مكان البرنامج وموقعه ولهذا التحديد أهمية بالغة فالمسرح يختلف عن قاعة التدريب،ويختلف عن بهو المسجد،وهذا الاختلاف يرجع إلى الإمكانيات ،واستطاعة إجراء بعض مفردات البرنامج من عدمها وهكذا.ومن ثم يأتي أهمية تنسيق

المكان فإن كانت جهة رسمية أحتيج لعمل الخطابات والمراسلة المسبقة. أومقر للتدريب أو قد يكون في مقر قاعة أفراح وغير ذلك.

٦- متى؟ لتحديد زمن البرنامج ووقته وتاريخه أهمية عظمى في معرفة تناسب الوقت مع الفئة المستفيدة،كذلك مع الإعداد لمقدمي البرنامج،فوقت الليل مثلاً لا يصلح للأطفال عادة ،بينما قد يناسب البالغين ، هكذا نجد مدة البرنامج قد تطول للأطفال إذا كان البرنامج حركياً،وتجدها تقل في حين كون البرنامج معرفياً ،ويهم تحديد الزمن للتنسيق مع المقدم منذ فترة ليست بالقصيرة قبل البرنامج.

٧- من؟ وهذا السؤال يهتم بعدد المقدمين أو المشاركين في تقديم البرنامج،وبالإجابة يظهر العدد المناسب،ويزيد معيار النجاح إذا حدد العدد بالمهام الموكلة لكل واحد.دون زيادة أو نقص.

٨-كم؟ وهذا لرسم الميزانية المتوقع صرفها للبرنامج،وكذلك الاحتياجات،ويراعى فيه الدقة ومحاولة الاستفادة من الأغراض الموجودة دون اللجوء لشراء الجديد إلا إذا دعت الحاجة.

وكم قد أفلتنا في برامجنا الشيء الكثير من مادتها الرائعة حين نسيان شيء من الأغراض أو الأجهزة المهمة.

٩- هل؟ هذا السؤال الذي ينبغي لمقدم البرنامج التعرف عليه نهاية البرنامج بالطريقة التي يراها مناسبة،وهو أن يرى هل وصلت فكرة البرنامج،وهل تحقق الهدف منه،وتختلف الطرق في ذلك فبالاستبانة،أو الملاحظة لإيماءات الجمهور ، أوبسؤالهم نهاية البرنامج عن الفائدة،قد يكون بسؤال الطبقة الجيدة نهاية البرنامج عن جوانب القوة وجوانب الضعف لتعزيز الأولى وتقويم الثانية.

*من الوصايا في التخطيط ...

- كسب الأفراد وودهم

- عدم وضع البرامج على مستوى المعدين
- لابأس من الاستفادة من بعض الطاقات في الإعداد ، والتخطيط ، وعرض الخطة لتحكيمها ، وتقويمها.
- من قواعد فن التعامل .. (أمسك عليك هذا) .
- حسن الانتقاء يقي عواقب السوء .

عاشراً : أسس التعامل :

أسُسَ التعامل

قال الله تعالى:"فبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللّهِ لِنتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنتَ فَظّاً غَلِيظَ الْقَلْبِ لاَنفَضُّواْ مِنْ حَوْلِكَ".

- ❖اعرفه وافرح به.
- ❖استمع اليه.
- ❖احترم شعوره .
- ❖قدر مجهوده .
- ❖أعطه الأخبار .
- ❖أرشده .
- ❖دربه .
- ❖أكرمه .
- ❖اتصل به .
- ❖تفهم تفرده .

اعرف الأنماط التمثيلية ، والأنماط الأخرى وراعها في التعامل ..
والتمثيلية ، على سبيل المثال :
أولاً:الشخص ذو النظام البصري .
ثانياً:الشخص ذو النظام السمعي .
ثالثاً:صفات الشخص ذو النظام الحسي .
راجع ..الأنماط التمثيلية(صيد الفوائد)..سعيد آل ثابت

❖اقبل عذره إن أتاك معتذراً .

❖ابتسم له .

❖إياك والحقد والحسد .

❖العدل .

❖أشعره بأهميته .

❖أطلب لها رجل .

❖افش السلام .

❖ادع بالتي هي أحسن .

❖قل"كلمة الحق" .

❖تهادوا تحابوا .

❖اشفعوا تؤجروا .

❖لا تكن كالذباب .

الحادي عشر : كيف تحرك الأفراد ، وتستفيد من طاقتهم ؟

- كافئ كل مجتهد في الأسرة.

*احذر من تكريم غير العامل بلا حاجة راجحة(فقد تزرع البغضاء والتخاذل)

- تعليق لوحه بأن المشارك له كذا من النقاط.
- الشخص الذي يعمل ويصيب أفضل من الذي لا يعمل.
- قيد عمل كل عضو داخل الأسرة.
- ادعم إحساس الأفراد داخل الأسرة.
- كافئ المجموعة في العمل المشترك.
- جائزة(أكبر غلطة)؟! ومن فوائدها :

١-كسر حاجز المشاركة ٢-يتسنى للرائد حل المشكلة ٣-تزرع الثقة بالنفس

- اربط أعضاء الأسرة مع بعضهم البعض.(زيارات – قمصان ..)
- تصوير وتوثيق أعمال الأسرة.
- شعار الأسرة.
- اسع للفوز باحترام الأعضاء لك.
- لوحات تشجيعية على الإخلاص والعمل داخل المقر.
- التعرف على الأعضاء الجدد.
- احذر ما يفقد الهيبة
- داوم على ذكر الألفاظ البناءة.
- قيد في أذهانهم : الفوز وسيلة وليست غاية.
- تذكر ! الريادة: إدارة أمور.(أي التفويض) ، وليست تعني المركزية والتفرد .
- لا تنسى الهدف الأول والأساسي ، وهو:الدعـوة إلى الله.

الحادي عشر :كيفية التعامل مع كثرة الأعمال:

*سبب هذا العنوان :

١-فترة المركز محدودة

٢- يجب تقديم كل جديد عندك .

*ومن الوسائل :

❁الإخلاص لله تعالى.والدعاء بالتيسير .

❁ابتعد عن المتاعب ، وابدأ بالخطوة السليمة.

(مثلا البداية بإثارة نقطة غير مهمة مع الإدارة أو الأعضاء) .

❁خفف من حدة شخصيتك عند بداية المركز.

❁ لا تستتر خلف واجهة زائفة تثير عليك المتاعب.

(كأن تشعرهم بملك من الريادة ، ولكنك مضطر لذلك) .

❁ كن مستعداً لقضاء وقت أكثر في المركز.

❁ لا تنتقد كونك رائداً أو مشرفاً.

❁ تعرف على مواطن ضعفك.

❁ حاول أن تتغاضى عن تفاصيل قد تشغلك عن المهمات.(توزيع الماء على الجمهور في الحفل)

❁ لا تتورط في آداء أعمال الآخرين .

❁ اطلب النصح من الأعضاء والمشرفين.

❁ من الجميل إشراك بعض المشرفين في البرامج (جلسة أسرية ، الرحلات)

❁ اطلب النصح ممن حولك .

❁ اجعل بعض الأعضاء يشاركونك الريادة .

❁ التفويض.(الرجل المناسب في المكان) .

❁ المشاركة المباشرة في الأنشطة (مسابقة مقال، لعب الكرة)

❁ الأعضاء قادرون على تخمين تحمسك للمركز..فتحمس .

❁ اجعل من كلمتك عقداً ملزماً عليك وبادر بالوفاء به.

❁ تخلص من الأفكار غير المنطقية وكن واقعياً في طموحاتك .

❁ يقترح تقاسم الريادة بين الرائد والنائب.(العمل الإداري) .

❁ تأكد أولاً وأخيراً بأن ما عليك هو أكثر من طاقتك .

الثاني عشر:الاجتماعات:

*ضرورية جداً مع:. (المندوبين والأعضاء...)

* ومن الوصايا :

– ابدأ الاجتماع في الوقت المحدد وانتهِ منه في الوقت المحدد أيضاً ، وضعه في نفس المكان المتفق عليه .

– لا تناقش مسائل ليس لها هدف ولا فائدة ، إلا إذا كان بشرط التنفيس شرطة عدم الإطالة .

– لا تعقد الاجتماع ما لم يكن ضروري منه .

الثالث عشر : تعاملات خاصة :

ليعلم أولاً الداعية والمربي أنه ليس حكراً على طائفة من الناس دون غيرهم .. إنما هو (وقف لله تعالى) ! ؛ ولذا يلجأ البعض – هداه الله– إلى إقصاء بعض العينات والتخلص منها بحجج كثيرة ، ولذا أفردت هذا الموضوع ، وضمنته الأفراد الذين يغلب التضرم منهم في المحاضن ، وكيفية التعامل المناسب معهم ..

١– الأعضاء مثيري المتاعب..

*تتمثل فيهم النقاط التالية:

١. ظهور علامات الفساد جلية .

٢. معوقين لآداء الآخرين .

٣. إحداث بلبلة داخل الفريق .

٤. إلحاق ضرر بالمركز ككل .

–ومن هؤلاء من يجب إخراجه من المركز ، وهو من يكون وجوده أضر على المركز من عدمه . (لا كما نراه اليوم ..يُطرد من لا نستطيع احتوائه!)

*السلبيات التي نجنيها من عدم متابعة (هذه الفئة):

١. ضرره على نفسه بعدم الاستفادة .

٢. ضرره على أقرانه ومن دونه بالإفساد .

٣. ضرره على المشرفين بالإزعاج الذهني والنفسي .

٤. ضرره على المركز(السمعة السيئة) ، و قد تدوم .

*حلول للتعامل مع (من ضرره ليس بكثير):

١. امنحه كامل اهتمامك ومتابعتك .

٢. حببه إلى نفسك مع زرع احترامك عنده مهم لك .

٣. أشعره أنه مهم .

٤. انسب له الفضل له فيما يقدم .

٥. ابدأ بالثناء معه قبل أن تحل مشكلة معينة .

٦. الفت انتباهه إلى أخطائه، ولو كان بشكل غير مباشر .

٧. قدم له النصح أكثر من غيره .

٨. امنحه دائماً فرصة لتوضيح وتصحيح أخطائه .

٩. تحريك الطلاب الفاعلين داخل الأسرة بالاقتراب منه.

١٠. تذكر أن صبرك لا يدل على ضعفك .

٢-العضو المبدع:

*(عند شعورنا بأنه قد فاقنا)، ماذا نفعل ؟

١- ينبغي أن يستشعر القائد أنه أمام كنز عظيم يجب أن يحافظ عليه من جهة ويستثمره بشكل أمثل من جهة أخرى.

٢- على القائد أن يتقبل أن هذا المبدع قد يفوقه في المستوى نظراً للصفات

والخصائص التي يتمتع بها ، وبالتالي لا يقف حجر عثرة أمامه بل يفتح له الطريق ويسدي إليه التوجيه الكافي.

٣- إن من أكبر القواصم هي المدح للذات في وجه صاحبها بل ينبغي أن يثني ويمدح ؛ لكن على الصفات والأفعال لا على الذوات، فذلك دافع أحياناً إلى مزيد من العمل والتطور للمتربي نفسه .

٤- يحسن ألا يكون هناك تخصيص فردي في البرامج في البدايات بل يكون ربط البرامج الخاصة بمجموعة من المتميزين ولو كانوا أقل منه في المستوى .

٥- يمكن للقائد إذا رأى أن الشعور بالتميز الزائد لدى هذا المبدع يزداد وقد يرافقه شيء من الغرور أن يجعل هذا المتربي طرفاً في حل المشكلة لا سيما لو كان سنه مناسباً، بحيث يطرح عليه مع أحد أقرانه المتميزين الموضوع كمشكلة عامة وبالتالي كيف نحاول حلها؟

وأثناء ذلك يمكن أن يدرج الكثير من الأهداف في أثناء حديثه عرضاً وممكن أن يضرب أمثلة مشابهة توصل الفكرة .

٦- قد يكون من المناسب – إذا كانت سن المبدع تسمح بذلك – أن يطرح المربي موضوعاً يعالج هذه الظاهرة ويطعمها بقصص السلف وسيرة الرسول صلى الله عليه وسلم وأصحابه رضي الله عنهم وتكون التعليقات في شيء من الوضوح على أن يكون الطرح لمجموعة خاصة بالمتميزين .

٧- ينبغي للمربي إذا كان يعرف من هو أقدر منه في الترقي بمستوى هذا المبدع ألا يتأخر من تعريفه به وربطه معه في بعض البرامج والأعمال لا سيما من العلماء الربانيين وطلاب العلم المتميزين .

٨- لا يحسن تمييز النابغ بين أقرانه إلا بأشياء وأدلة مادية مقنعة لهم أنه يتميز عنهم وذلك لن يتأتى إلا بعد وقت كاف ولئلا يغتر النابغ بنفسه .

٩- لا مانع إذا كان النابغ أو المتميز من المبدع على قدر من العلاقة الأخوية بالمربي أن يظهر له في مواقف خاصة جداً أنه ما زال يجهل بعض الأمور ولا يستطيع إدراك بعضها الآخر بشرط ألا يصاحب ذلك إشعار المربي له أنه ذلك الأكمل منه.

١٠- من أقوى الوسائل التي تعالج هذا الخلل أن يشعر المبدع أنه يخشى عليه من هذه الآفة، بعد أن يقدم له بمقدمة يثني عليه بما يناسب حاله، ثم يذكر له أن مثل هذه الآفات تقضي على صاحبها، ويحاول أن يختصرها بكلمات تكون واضحة في ذهن المتربي، حيث يربط بين نجاحه واستمرار تفوقه وبين تخلصه من هذا الخلل .

١١- التركيز على التربية الإيمانية، وتجريد الإخلاص، وصدق النية، ونحو ذلك مما يعالج هذا المرض بصورة عملية.

*من علامات المبدع:

سريع البديهة-صعب الإقناع-واسع الحدس-يحب التجديد ويمل من الرتابة-لايخنع-إيجابي-أفكاره غير مألوفة-عملي-...

٣-المردان !

*مواقف المربين ، وآراؤهم:

أولاً : موقف التفريط ولهم رأيان:

١-عدم قبوله في المحضن ، وذلك لأسباب أهمها:

أ -ردة فعل لبعض المشكلات داخل المحاضن التربوية.

ب -خوفاً على نفسه وعلى محضنه وأفراده من التعلق به وحدوث المشكلات والتهم .

ج -أنه يحتاج إلى مزيد من العناية والاهتمام .

د -صعوبة التعامل مع هذا النوع .

هـ –أن هذا النوع لايعول عليه في شيء (فيما يرى بعضهم).

٢– قبوله لكن عدم المبالاة به والإعراض عنه وتهميشه لأسباب أهمها:

أ –أن هذا هو الأسلوب المناسب لتربيته .

ب –أن وجوده تحصيل حاصل .

ج –عدم معرفته بآثار إهمال هذا النوع .

د –أن يكل أمره لأحد الشباب .

هـ–لعله أن يخرج قناعة حين يرى الجفاء ، والتهميش .

نتائج هذا الموقف وآثاره:

أ –ضياع الفرد وتلقف أهل الشر له ومحاولة إفساده والعبث به ، والزمن هذا ليس كالزمن السابق فزمن السلف –رحمهم الله– ليس زمناً موبوءً بالفساد ، وبالتالي إذا لم يقبل في المحضن فإنه سيذهب إلى أهل الشر أو سيبحثون عنه ويدبرون المؤامرات والمكائد له، (وهذا على رأي عدم القبول).

ب –وجود التعلق به وآثاره على الأفراد ، وغيرهم (حتى المشرفين) ، (وهذا على رأي الإهمال).

ثانياً : موقف الإفراط.

وهو الاهتمام والعناية به بشكل كبير وله أسباب أهمها:

أ –الحفاظ عليه من الفساد ومحاولة إصلاحه.

ب –حتى لا يتعلق به أحد من الأفراد .

ج –محاولة كسبه وتألفه.

نتائج هذا الموقف وآثاره:

أ –انشغال المربي به عن كثير من الأفراد والقدرات والأعمال .

ب –إساءة الظن بالمربي وفتح باب القيل والقال.

ج –اهتمام الآخرين بمظهرهم حتى يهتم بهم.

د –محاولة الإفساد بين المربي وهذا الفرد من قبل الأفراد وغيرهم .

هـ –التفكك داخل المحضن ووجود المشكلات والتحزبات والشحناء .

و –ضياع الأوقات معه بلا فائدة ومراقبته ومتابعته والدخول في دوامة لانهاية لها إلا الفشل الذريع .

ز –تجرؤ الفرد ذاته على المتربي لكثرة الخلطة معه ولين الجانب له.

ح –تفضيل المربي لهذا الفرد وتقريبه منه واستشارته والأخذ برأيه .

ط –عدم العدل بين الأفراد مما يشكك الأفراد في مصداقية التزام المربي وسلامة منهجه .

ي –إعجاب الفرد بذاته وغروره والتعالي على الأفراد ومن ثم تضيق به الدنيا ويكره المحضن وأفراده و المربي ثم النتيجة الخروج من المحضن والسقوط والانتكاسة –عياذاً بالله– .

ثالثاً : موقف الاعتدال والوسطية (وأمتنا أمة الوسط):

وهو لا إفراط ولا تفريط ، قبوله بلا إهمال ولا شدة اهتمام .

*كيفية التعامل في منهج الوسط من خلال النقاط التالية:

منها ما هو وقائي قبل أن يتعلق به أحد ومنها ما هو حين وقوع التعلق وبينهما تداخل مع مراعاة السن حينما يكونان كبيرين أو صغيرين أو أحدهما كبير والآخر صغير .

١– غرس قضايا التواضع في الملبس والزهد في الدنيا وأن العبرة بجمال الباطن لا الظاهر وأن الله ينظر إلى القلوب لا الأشكال والأجسام (وأن البذاذة من الإيمان)،ومن

أهم العوامل المساعدة على ذلك:

أ – القراءة في سير السلف الصالح .

ب –زيارة العلماء الزاهدين .

ج –تأمل أحوال الفقراء والمساكين .

د –رؤية ذلك على المربي.

٢– زجر المتربين عن تربية الشعور ولبس الملابس الفاتنة وغيرها.

٣– بيان حقيقة الأخوة في الله جل وعلا .

٤– بيان حقيقة التعلق وأنواعه وآثاره (والوقاية خير من العلاج) .

٥– بيان مقومات الصديق الصالح وكيفية اختياره.

٦– ملء أوقات الأفراد وتكليفهم بما يقضي على الفراغ وهم في منازلهم وإذا تربى هذا النوع تربية جادة ووجه للعلم وغيره فإنه –إن شاء الله– لن تميل به الأهواء ويوجد من هذ النوع من هو جاد في حياته في كثير من المحاضن.

٧–الارتقاء بهم نحو أهداف سامية وغايات منشودة .

٨– تكليف هذا النوع بالأعمال البدنية حتى يتعود على الخشونة واستخدام أسلوب الشدة معه في بعض الأحيان .

٩–عدم الارتباط به كثيراً والبعد عن الخلوة به ،وإن أُضطريت ففي مجمع الأفراد ، وأمامهم .

١٠– عند بعثه للقيام بعمل إما بعثه منفرداً أو على الأقل اثنين معه (من الثقات).

١١– محاولة تغيير من يذهب معه لإيصاله إلى منزله إذا كان صغيراً أو للقيام بعمل وإذا ذهب المربي معه فيأخذ معه كذلك بعض الأفراد.

١٢– محاولة مراعاة تقسيم الأفراد في التقسيم الأسري في الأنشطة والرحلات والحراسة في المخيمات ، وأثناء الانتقال في السيارات وليكن لكل منهما عمل كنواب مشرفي

الأسر أو الثقافي وغيرها بحيث ينشغل كل منهما عن الآخر بالعمل الذي كلف به .

١٣–التشديد في مسألة اللباس أثناء السباحة والرياضة ومتابعة الأفراد .

١٤– محاولة منع التجوال الثنائي في الرحلات والسفريات وإن كان ولابد فثلاثياً كالذهاب للحرم أثناء الصلوات عند الذهاب إلى مكة وليكن الطرف الثالث ممن له تقدير عند أحدهما أوكلاهما بحيث لا يحاولان إظهار التبرم منه والانفراد عنه .

١٥–عدم الاستماع للأفراد حول أي شخصين تثار حولهم قضية التعلق والتشديد في ذلك وعدم إتاحة الفرصة لأحد ولو كان من المقربين ؛ سداً لذلك الباب ، ومن ثم التأكد من ذلك دون شعور أحد بذلك.

١٦–عدم إدخال الأفراد في حلول قضايا التعلق مهما لزم الأمر .

١٧– إن كان المتعلقان اجتماعهم أمر لابد منه فإشغالهم بما يملأ وقتهم سوياً إن كان هذا التعلق لا يصل إلى فعل مكروه أو محرم أو يؤثر أحدهما على التزام الآخر .

١٨–استشارة المربين وأصحاب الخبرات . ولاتخض في البت في هذه القضية قبل الرجوع للمشرف العام ، وهو بحد ذاته مسؤول عن مثل هذه القضايا ، وليكن ذلك بعد التثبت ، واليقين ، وليس هذا ضعفاً في الشخصية ، ولكن من باب توحيد الجهود ، وحفاظاً على دين الأخ لاسيما إذا لم يكن محصناً .

١٩– التأني وعدم الاستعجال في اتخاذ القرارات .

٢٠– عدم تكبير القضايا عند أدنى شك فهذا يسبب الانشغال الذهني والانصراف عن القضايا الأساسية في التربية .

٢١– أسلوب المصارحة مع المتعلقين عن قضية التعلق بحد ذاتها أمر له تبعات وسلبيات فالأولى تركه لكن يمكن الحديث معهما عن قضايا واضحة للعيان ككثرة اللقاءات والسفريات والسهر في غير فائدة وأمور تصل إلى درجة التحريم عند التأكد منها أو فعل ما لا ينبغي ويؤثر على التزامهم .

٢٢– لنعلم أنه من خلال التجربة أن قضايا التعلق بأنواعه لا تطول ، وإن طالت فلا بد لها من النهاية أو الرجوع إلى حد المحبة الطبيعية وذلك إن كانت خالصة لله جل وعلا ولأسباب ليس بسطها في هذا الموضع ، ولذا لا يستطيل المربي المشكلة وعلاجها ،أما إن كان منشؤها الفساد فلا من بتر العضو الفاسد.

٢٣–الحذر من موقف الإفراط والتفريط خشية الوقوع في آثارهما .

٢٤– آخر العلاج الكي فإذا تأزم الأمر واستفحلت المشكلة وأصبح الأمر يشكل بداية الانحراف والفتور؛ فيلزم التفريق بينهما :

–إما بنقل أحدهما إلى محضن آخر بأسلوب غير مباشر يظهر منه الايجاب لا السلب كأن يقال المحضن الآخر بحاجة إليك أو أنه أقرب إليك .

–أو نقله إلى محضن أفراده كبار في السن إذا كان مقارباً لهم في السن حتى تستفيد وتفيد أكثر .

– وإلا يمكن افتعال مشكلة يكون النقل عقاباً له فيها أو بمجرد خطأ يصدر منه يستحق النقل .

– أو يحول من البداية إلى أحد المربين الذين يتقنون فن التعامل مع هذا النوع .

*ومن العلاج عند من وقع في الفخ والوقاية ما يلي :

١– التوبة النصوح من هذا الذنب .

٢–اللجوء إلى الله بالدعاء والتضرع بأن يعصم الله من أُبتلي بذلك من الحرام ويطهر قلبه ، ويغنيه بحلاله عن حرامه...

٣–الصبر عن الشهوة أسهل من الصبر على ما توجبه الشهوة ، فإنها تورث ألما وعقوبة ، وذلا ، وحسرة، وندامة ، وتجلب هما وغما وحزنا وخوفا !

٤–مراقبة الله في الأقوال والأفعال والنظرات والخطرات، ومحاسبة النفس على كل ذلك .

٥–الصوم فإنه خير حافظ للعين من النظر لم حرم الله .

٦–غض البصر وقد قيل (أن حبس اللحظات أيسر من دوام الحسرات).

قال الأول :

وكنت متى أرسلت طرفك رائدا لقلبك يوما أتعبتك المناظر

رأيت الذي لا كله أنت قادر عليه ولا عن بعضه أنت صابر

وقال آخر :

كل الحوادث مبداها من النظر ومعظم النار من مستصغر الشرر

كم من نظرةٍ فتكت في قلب صاحبها فتك السهام بلا قوسٍ ولا وترِ

٦– البعد عن المعشوق المحبوب ، ومحاولة تغيير البيئة قدر المستطاع ، وهو علاج ناجح مجرب .

٧–البعد عن المثيرات عموما من مشاهد أو مواضع الفتنة كالمسابح وقراءة قصص غرامية أو حتى التوسع في مشاهدة التلفزيون .

يُحكى أن رجلاً كان واقفاً إزاء داره، فمرت به جارية لها منظر فقالت: أين الطريق إلى حمام منجاب؟ فقال:هذا حمام منجاب، فدخلت الدار ودخل وراءها، فلما علمت بالأمر أظهرت له البشرى والفرح وقالت:يصلح أن يكون معنا ما يطيب به عيشنا وتقر به عيوننا، فخرج وتركها في الدار ولم يغلقها، فأخذ مايصلح ورجع فوجدها قد خرجت وذهبت، فهام الرجل وأكثر الذكر لها وجعل يمشي في الطريق وهو يقول:

يارب قائلة يوماً وقد تعبت كيف الطريق إلى حمام منجاب

فبينما هو يوماً يقول ذلك، أجابته جارية من طاق:

هلا جعلت سريعاً إذ ظفرت بها حرزاً على الدار أو قفلاً على البابِ

فازداد هيامه بها ، حتى حضرته الوفاة، فكان آخر كلامه من الدنيا هذا البيت ولم ينطق بالشهادة.

٨- علو الهمة يمنع صاحبه من الدون والرضى بالذل بإطلاق العنان لشهواته وصاحب المروءة والدين يأنف ذلك.

إذا ما علا المرء رام العلا ويقنع بالدون من كان دوناً

وذكر الحافظ ابن كثير ـ رحمه الله ـ في حوادث سنة ثمان وسبعين ومائتين ما يلي:"وفيها توفي عبده بن عبد الرحيم ـ قبحه الله ـ ذكر ابن الجوزي أن هذا الشقي كان من المجاهدين كثيراً في بلاد الروم، فلما كان في بعض الغزوات والمسلمون يحاصرون بلدة من بلاد الروم، إذ نظر إلى امرأة من نساء الروم في ذلك الحصن، فهويها، فراسلها: ما السبيل إلى الوصول إليك؟ فقالت: أن تتنصر وتصعد إليّ، فأجابها إلى ذلك، فما راع المسلمين إلا وهو عندها، فاغتم المسلمون بسبب ذلك غماً شديداً، وشق عليهم مشقة عظيمة، فلما كان بعد مدة مروا عليه وهو مع تلك المرأة في ذلك الحصن، فقالوا: يا فلان ما فعل قرآنك؟ ما فعل علمك؟ ما فعل صيامك؟ ما فعل جهادك؟ ما فعلت صلاتك؟ فقال: اعلموا أني أُنسيت القرآنَ كله إلا قوله:"رُبَمَا يَوَدُّ الَّذِينَ كَفَرُوا لَوْ كَانُوا مُسْلِمِينَ. ذَرْهُمْ يَأْكُلُوا وَيَتَمَتَّعُوا وَيُلْهِهِمُ الْأَمَلُ فَسَوْفَ يَعْلَمُونَ". (الحجر:٢-٣) وقد صار لي فيهم مال وولد. (البداية والنهاية ١١/٦٤).

وإذا خلوت بريبة في ظلمة والنفس داعية إلى العصيان

فاستحي من نظر الإله وقل لها إن الذي خلق الظلام يراني

٩-الاعتدال في التزين والتجمل خصوصا من الأحداث وتربيتهم على الرجولة في الأخلاق والخشونة فهو أسلم لهم .

الرابع عشر : أخطاء غير مقصودة :

* أخيراً جملة من الأخطاء(غير المقصودة بطبيعة الحال تربوياً) ينبغي التنبه لها:

١–التأخر في الانصراف من المحضن ، والسهر ليلاً مع الأفراد ، وإضاعة الفرائض ، وحقوق الوالدين من جميع الأطراف (العاملون–الأفراد).

٢–فتح المجالات للاحتكاك بين طلاب مرحلتي المتوسطة والثانوية . وعدم التنبه لذلك في الرحلات ، والمعسكرات ، وأماكن النوم .

٣–اجترار الأفكار السابقة (فلا تجديد ولا إبداع) .

٤–إبراز المواهب بشكل خاطئ.(لا تضخيم ولا جفاء) .

٥– إهمال دور البيت..من الوسائل لتفعيل دور البيت :

–زيارة لأفراد الفريق في منازلهم شريطة مقابلة ولي الأمر(ويلزم على الرائد امتلاك مهارات معينة للتثاقف مع ولي الأمر ، والتعاطي معه) .

–مسابقة للأسرة ..(و يُحبذ التجديد في طريقة طرحها ، و الإبداع في إخراجها) ..

٦–إهمال المشرف أو الرائد نفسه من العبادة(كن كالمصباح تضيء لنفسك ، وللآخرين .ولاتكن كالشمعة تحرق نفسها لتضيء للآخرين) .

٧–التوزيع العشوائي (الفوضوي) للطلاب دون تروي وتأني .

٨–الزحام الشديد في المجموعة .(والعدد المناسب كما نصت بعض الدراسات ١٥) .

٩–ضعف إحسان الظن من المشرفين لبعضهم ، وقلة توافق مهجهم مع بعضهم ، ومع المشرف العام ، وعدم التنازل عن الآراء ، ووجهات النظر للمصلحة العامة .

١٠–غياب الهدف أو غموضه .

١١–الحدة والتعصب في ممارسة بعض الأنشطة الرياضية ، وكذلك في بعض المنافسات الثقافية بأسلوب يربو على الغاية العظمى من التنافس الشريف .

١٢–توخي بعض العاملين المشاركة في بعض الأنشطة ، والعزوف عن بعض الأماكن التي يرتادها المشاركين ، وربما كان لهم مأوىً خاص لا يتواجدون إلا فيه .

١٣–تقاعس بعض العاملين عن المبادرة لبعض الأعمال داخل المنشط بحجة أنه لم يأته تكليف في ذلك ، أو ينتظر الأمر ، وربما تحدث بعض الأخطاء ، والمعضلات دون أن يبذل حتى إيصال الأمر إلى المشرف العام .

١٤–استنقاص استخدام الأوراق ، والاهتمام بالتوثيق الإعلامي ، والمقروء ، وضعف الاهتمام بجانب التقارير ، ووهن العناية بجمع الفواتير المالية في كل ما يُصرف بحجج كثيرة قد يُعقل قليلها ، ولكن المصلحة العامة تُرجح الاهتمام بذلك دائماً .

١٥–التأخر في الحضور ،والالتزام بالمواعيد ، سواء من المشرف ، أو الفرد ، وإذا حصل ذلك فكأنه شيء لم يحصل فلا اعتذار من المشرف ، ولا عقاب للمتخلف .

١٦–تسويف بعض الأعمال ، والتلفيق في إخراج بعض البرامج ، وتماهي جودتها أحياناً .

١٧–تصدير بعض الأفراد لأعمال أكبر من طاقتهم ، ومن ثم محاسبتهم على الخلل الناجم من ذلك ، ونحن نعلم أن التفويض الصحيح لا يكن كلي دائماً ، ولكن بالتدرج .

١٨–القرارات الارتجالية التي تصدر دون علم المشرف العام من قبل بعض العاملين كالرحلات ، والخروج للنزهة ، والزيارات ، وهذا يجعل هناك تبعثر في الجهود ، وهدم لما قد تم بناءه مع المتربين .

١٩–فهم الاستئذان ، والمرجعية داخل المحضن وخارجه أنه نقص ، وقلة ثقة ، ولو يعلم العاملون والأفراد ما لتركه من عواقب لتشبثوا به ، ومن أدناها داخل المحضن إذا استأذن أكثر من شخص للخروج لدورات المياه بهدف التغرض لأحد الأفراد ، فإن

خرجوا فخروجهم هذا بلاشك ناجم عن فوضوية أو إزدواجية في الإدارة ، و على هذا قس من الأمثلة والنماذج الكثير .

٢٠-الوفرة وكثرة الملتمين على ذلكم الذي ظهرت عليه سيما الصلاح والهداية ، و من ثم يجعل هناك شيء من العبث ، وتنافر الأنفس ، وضياع الجهود ، ولو تفرغ كل قائد لمن معه ، أو هو يوكل المهمة لمن يريد لكان أجود .

أخيراً:

اعلم أخي أن قيادة الأنفس ، وإخراج العظماء مهنة العظماء ، وهو أمر ليس فطري ، أو جبلي بحد ذاته ، ولكن أمر يحتاج إلى دراية ، وعناية ، وتوجه إلى الله فتُتسأل منه الهداية والسداد . وأقول : "أخي كن ممن إذا مات تبكيه أمَه ، ولاتكن ممن إذا مات تبكيه أمُه" ،

أرجو من الله أني قد قدمت مادة جيدة لمن أراد التميز مع قيادة فريق متميز ؛ ليفز بخيري الآخرة والدنيا ، والله أسأل للجميع التوفيق ، والسداد في العمل الصالح للدارين .

أعد المادة وجمعها

سعيد بن محمد آل ثابت

Thabit66@gmail.com