

مهارات التيسير

التيسير هو الأنسب عندما

1. عندما تريد تشجيع الدافع الجماعي والالتزام والثقة.
2. عندما تريد الاستفادة القصوى من المعرفة الجماعية والخبرة والتنوع.
3. عندما يكون هناك أكثر من إجابة واحدة على سؤال، أو جانب واحد لقصة.
4. عندما يريد شخص في السلطة أن يكون مجرد مشارك.
5. عندما تريد التعرف على عملية مجموعتك، أو تحدي عملية غير فعالة.
6. عندما تكون هناك كتل نفسية تحتاج إلى معالجة في قضية ما.

التيسير هو أقل ملاءمة عندما

1. عند مناقشة القضايا التي يكون فيها الحل الوحيد هو الفصل الإداري.
2. عندما يكون الهدف من الاجتماع هو مجرد إبلاغ مجموعة.
3. عندما يتناوب المشاركون على الوصول إلى الاجتماع.
4. في حالات الأزمات عندما يكون من الضروري اتخاذ قرارات سريعة.

نهج سهل

إذا قررت مؤسستك أن التيسير مناسب، فيما يلي بعض الخطوات التي يجب عليك اتخاذها:

- a. توجيه المشاركين حول ما هو التيسير، وما يمكن أن تفعله لهم.
- b. تأكد من أن التيسير يحظى بدعم الإدارة.
- c. اختر الميسر المناسب.

جمع البيانات

وفيما يلي بعض النصائح في جمع البيانات تمهيدا لتسهيل الاجتماع:

1. التواصل مع الشخص الذي دعاك لتسهيل الاجتماع لفهم ما هو متوقع من الاجتماع وما هو متوقع منك كميسر.
2. مقابلة أو استطلاع رأي المشاركين في وقت مبكر.
3. طلب وثائق حول الاجتماعات السابقة للمجموعة.
4. إذا كان هناك مشكلة حساسة معنية، ونعرف بقدر ما نستطيع عن الوضع.
5. فهم موضوع الاجتماع.

المرحلة الأولى: تشكيل

المرحلة الأولى من تطوير المجموعة هي مرحلة التشكيل. وخلال مرحلة التشكيل، يميل الأعضاء إلى الشعور بالتوترات والشكوك.

المرحلة الثانية: الاندفاع

فرع طبيعي من عدم اليقين والغموض هو الحاجة إلى توضيح التوقعات، ووضع أنماط ووضع هيكل موضع التنفيذ. وتتميز مرحلة اقتحام تطور المجموعات بالصراع، سواء كان قتالا علنيا أو توترات خفية.

المرحلة الثالثة: وضع المعايير

المرحلة الثالثة من تطوير المجموعة هي مرحلة القاعدة. وإذا عولجت مناطق الصراع أثناء مرحلة الاقتحام معالجة سليمة، ينبغي أن تكون النتيجة وضع قواعد.

المرحلة الرابعة: الأداء

عندما تكون المجموعات قادرة على تنفيذ قاعدة أو نظام جديد بنجاح، يمكنها أن تبدأ فترة من الإنتاجية المثلى.

تتضمن عناصر العملية ما يلي:

- الاجتماع. كيف يبدأ الاجتماع؟ كيف ينتقلون إلى بند آخر في جدول الأعمال؟ من يبقي الكرة تتدحرج؟ هل هناك قفزات الموضوع؟ كيف ينتهي الاجتماع؟
- المشاركة. كم عدد الأشخاص الذين يساهمون في المناقشة؟ ما هي نوعية مساهمتهم؟ هل هناك ارتفاعات وأدنى وتحولات في المشاركة الجماعية؟ كيف يعامل الناس الصامتون؟
- الاتصالات. كيف يتواصل أعضاء المجموعة مع بعضهم البعض؟ هل التواصل اللفظي متوافق مع التواصل غير اللفظي؟ من يتحدث مع من؟ من يقاطع من؟
- ادوار. ما الأدوار التي يلعبها كل عضو في المجموعة؟ هل هذه الأدوار مخصصة ذاتيا أو معينة من قبل الآخرين؟ هل الأدوار مثمرة؟ كيف يستجيب أعضاء المجموعة لهذه الأدوار؟
- السلطة / التأثير. من لديه نفوذ كبير؟ من يمكنه نقل المجموعة إلى إجراء معين سواء كان إيجابيا أم سلبيا؟ كيف يمارسون هذه القوة؟ هل الجماعة ديمقراطية أو استبدادية أو متساهلة عندما يتعلق الأمر بالمناقشات؟ هل هناك تحولات في السلطة / النفوذ؟ هل هناك مناقشات؟
- عملية حل المشاكل. هل المشكلة المذكورة بعبارات واضحة قابلة للتطبيق؟ هل يبدو واضحا للجميع ما هي القضية؟ كيف تتوصل المجموعة إلى حل؟ هل هذه الطريقة مقبولة وعادلة لجميع الأعضاء؟
- عملية صنع القرار. كيف يتم تمثيل المصالح الفضلى لجميع المشاركين في عملية صنع القرار؟ هل هناك صناع قرار معتمدون ذاتيا؟ هل تتوصل المجموعة إلى توافق في الآراء؟
- الغلاف الجوي للمجموعة. ما هو الشعور العام في المجموعة؟ كيف يتم التعامل مع المشاعر؟ هل يتم تشجيعها والتحقق من صحتها؟ هل هذه المجموعة قادرة على الرعاية؟ هل هناك ارتباطات عاطفية كبيرة بين الأعضاء؟