

معاً.. إلى القمة

سحر العمل الجماعي

عن كتاب كين بلانشرد **high five**

عربه بتصريف

الدكتور ياسر العيتي

تمهيد

لقد فُصلت من العمل!

كان عامر يردد هذه العبارة بينه وبين نفسه وهو غير مصدق.

صحيح أن نائب المدير شرح له كيف أن قرار عدم تجديد عقده سببه مرور الشركة في مرحلة إعادة الهيكلة وتخفيض عدد الموظفين وقال له "لا يوجد سبب شخصي يا عامر، ولا علاقة لهذا القرار بعملك" لكن عامر كان يعلم في قرارة نفسه وعلى الرغم من كل العبارات المنمقة أنه أصبح شخصاً غير مرغوب به في الشركة. وفيما كان نائب المدير يشرح له التعويضات السخية التي سيحظى بها كانت الأفكار تعصف في رأس عامر وهو يحاول تفسير ما حدث له، وتذكر كيف أن رئيسه وزملاءه تحدثوا إليه مرات ومرات عن ضرورة تغيير طريقته في التعامل مع الآخرين لكنه لم يغير شيئاً ولم يخطر بباله في يوم من الأيام أن أسلوب تعامله مع الآخرين سيؤدي إلى فصله من العمل!

اتجه عامر إلى مكتبه وبدأ بجمع أغراضه الشخصية وبعد عشرين دقيقة كان يقف إلى جانب سيارته وبين يديه صندوق مليء بصور العائلة والكتب والأقلام.

"سنفتقدك سيد عامر" قالها بواب الشركة وهو يساعده في حمل أغراضه ثم صافحه قبل دخوله إلى سيارته قائلاً "كنت دائماً تحسن معاملتي". فكر عامر وهو يوثق حزام الأمان "كنت أحسن معاملة الجميع" وشعر بالأسى وهو ينظر إلى لوحة ملقاة على المقعد المجاور له وقد حفر عليها (جائزة الامتياز في الإنتاج) كان قد حصل عليها قبل خمسة سنوات. صحيح أن عامر لم يكن موظفاً خارقاً لكنه كان منتجاً جيداً وهذا ما كان يؤمله، فقد كان يحقق كل أهداف العمل التي يضعها وكان يسلم تقاريره في الوقت المحدد ولم يتجاوز الميزانية المخصصة له في يوم من الأيام، لقد كان يلتزم 100% بسياسات الشركة وإجراءاتها. كان عامر متفاجئاً بمشاعر الغضب التي كانت تتحرك بين جوانحه فقد عرف نفسه هادئاً ومتماسكاً وخصوصاً في الأوقات العصيبة ولكنه في هذه المرة كان على وشك الانفجار، وفيما كان يهم بتشغيل سيارته شاهد مدير الشركة الجديد وهو يركن سيارته على بعد أمتار منه، فكر عامر "لقد عُين هذا المدير قبل ستة شهور ولم تطله إعادة الهيكلة أما أنا الذي

خدمت الشركة بكل إخلاص لعشرة سنوات فقد استغنوا عني وبكل سهولة" وبحركة لاإرادية وجد عامر نفسه يفك حزام الأمان ويفتح باب سيارته ويتجه نحو المدير الجديد.
"لقد فصلت من العمل" قالها عامر للمدير الجديد بصوت يملؤه الغضب والإحباط.
"أعرف ذلك" قال المدير.

"لكنني منتج جيد" قالها عامر وقد غلب الأسى على صوته.

"أنت كذلك" قالها المدير وهو يهز رأسه موافقاً.

"إذن لماذا فُصلت؟" قال عامر محتجاً "أنا لا أفهم".

بدا المدير لأول وهلة وكأنه سيقدم الأعذار التي اعتاد عامر على سماعها كإعادة الهيكلة وتقليل عدد الموظفين، لكنه وبعد فترة من الصمت وضع يده على كتف عامر ونظر في عينيه مباشرة وقال له بصوت حازم ورقيق "القضية هي ليست أنك منتج جيد، القضية هي أنك لا تحسن عمل الفريق. يا عامر أنا أحتاج إلى منتج جيد، لكنني أحتاج إلى منتج جيد يتقن عمل الفريق أيضاً"

كان عامر يهم بالاعتراض عندما أضاف المدير الجديد "فكر بالأمر يا عامر، أنت تحسن العمل ولكن لوحده، أما باقي الفريق فهم لا يعملون على نحو جيد. كمن يحسن لعب الكرة في فريق سيء. أريد أشخاصاً يمكنهم العمل معاً لتحقيق أهدافنا. صحيح أنك عندما تعمل مع الآخرين قد تسجل نقاطاً أقل لكن الفريق بأكمله سيسجل نقاطاً أكثر. كمدير للشركة علي أن أهتم برفع مساهمة الجميع إلى أقصى حد ممكن والحقيقة يا عامر أنك تقف عائقاً دون ذلك وهذا يكلف الشركة كثيراً من المال" ختم المدير كلامه قائلاً

"أتمنى لك التوفيق يا عامر" ثم سحب حقيبته من السيارة وأغلق بابها وودع عامر بابتسامة عريضة وأدار ظهره باتجاه المصعد تاركاً عامر وحيداً.. مصدوماً.

مشى عامر ببطء نحو سيارته ثم أدار مفتاح التشغيل واتجه إلى بيته.

في البيت أخذت سلوى زوجة عامر تهدئ من روعه "لا تقلق يا عزيزي، سوف تجد عملاً آخر، وسيكون أفضل من العمل الذي تركته بإذن الله"

كان عامر واثق من أنه سيجد عملاً آخر، لكنه لم يكن متأكداً أنه سيكون عملاً أفضل.

كان عامر يعلم أن المدير الجديد محق في كل ما قاله؛ نعم هو لا يحسن عمل الفريق، هو لا

يجب تمرير الكرة إلى الآخرين ويجب تسجيل الأهداف بنفسه، ليس لأنه أناني ولكن لأنه يعتقد أنه بهذه الطريقة سيسجل الفريق أهدافاً أكثر.

نشأ عامر في أسرة متوسطة الحال وكثيراً ما كان يسمع أبيه (الذي كان يملك محل نجارة يعمل فيه بمفرده) وهو يردد (ما حك جلدك مثل ظفرك) وهكذا تربى عامر على عدم الاعتماد على الآخرين، وعندما بدأ حياته المهنية في قسم المبيعات كان من أكثر الباعين نشاطاً ومبادرة مما دفع رؤسائه إلى ترفيته حتى أصبح مديراً لقسم المبيعات لكن النجاح الذي رافق عامر عندما كان يعمل بمفرده بدأ يتخلى عنه عندما أصبح على رأس فريقٍ للعمل فلقد استمر عامر في العمل بنصيحة أبيه (ما حك جلدك مثل ظفرك) وأصبح يتدخل في كل صغيرة وكبيرة في عمل موظفيه (اعتقاداً منه بأن ذلك سيؤدي إلى نتائج أفضل) و لأنه لم يكن يثق بأحد فقد جمع الصلاحيات كلها في يده، مما أدى إلى انعدام المبادرة والإبداع في الفريق الذي كان يقوده وبينما كان عامر يزداد انشغالاً وإرهاقاً وهو يتابع كل صغيرة وكبيرة، كانت معنويات الفريق تنخفض باستمرار وكانت أرقام المبيعات تنخفض معها شهراً بعد شهر.

لم يدرك عامر أن العصر الصناعي الذي كان يعيش فيه والده والذي كان يحتاج فيه صاحب العمل إلى أيادي الآخرين وقوتهم العضلية قد انتهى إلى غير رجعة وأن البشرية قد دخلت في عصر المعرفة حيث يحتاج صاحب العمل إلى عقول الآخرين وقلوبهم. لم يدرك عامر أن التحكم بالآخرين كان كفيلاً في العصر الصناعي بالحصول على قوتهم العضلية، أما في عصر المعرفة فإن الثقة بالآخرين وتمكينهم وتقوية الصلة بهم هي التي تدفعهم إلى العمل بإخلاص وتقديم عصارة عقولهم وقلوبهم. لم يدرك عامر أن سر النجاح في عصر المعرفة هو إتقان التواصل مع الآخرين والعمل بروح الفريق، وأن العمل بروح الفريق لا يؤدي إلى نتائج أفضل وحسب بل هو يحقق من المتعة والإثارة أضعاف ما يحققه العمل الفردي. كل هذا من حسن حظنا لأن عامر الذي صدمته تجربة الفصل من العمل سيأخذنا إلى قمة النجاح في قصة رائعة نكتشف فيها معاً .. سحر العمل الجماعي.

الفصل الأول من المكتب إلى الملعب

في مساء ذلك اليوم الذي تلقى فيه قرار فصله من العمل، كان عامر مدعواً لحضور مباراة لكرة السلة يشارك فيها ابنه ماهر الذي كان من أبرز لاعبي كرة السلة في فريق مدرسته. ذهب عامر إلى المباراة ليشجع ابنه وليروح عن نفسه قليلاً، كما أنه أحب رؤية سليم مدرب فريق ابنه والذي كانت تجمعه بعامر صداقة قديمة منذ أيام الدراسة. بدأت المباراة، وكانت سرعة أفراد فريق ماهر ولياقتهم البدنية العالية وقدرتهم على التسديد واضحة تماماً إلا أنه كان من الواضح أيضاً افتقارهم إلى روح الفريق ورغبة كل واحد منهم في تسجيل أكبر عدد من الأهداف، أما أفراد الفريق الآخر فكانوا يتناقلون الكرة بسرعة بالغة ثم يتكئون التسديد للشخص المناسب، كان الجميع يمنحون فرصاً متساوية للتسديد وصحيح أن عدد الأهداف التي سجلها كل واحد منهم لم تكن كثيرة إلا أن المحصلة كانت تفوق هذا الفريق على منافسه بعدد كبير من الأهداف، انتهت المباراة بخسارة فادحة للفريق الذي يلعب فيه ماهر وبينما اتجه اللاعبون إلى غرفة تبديل الثياب اتجه عامر إلى مدرب الفريق صديقه القديم سليم ليدررش معه قليلاً ويتذكراً الأيام الخوالي.

بعد العناق وتبادل القبلات قال سليم لعامر " سمعت أنك فصلت من العمل "
" هذا صحيح " أجاب عامر.

" يؤسفني سماع ذلك " قال سليم ثم تابع " يا له من حظ سيء "
" لا ليس الحظ هو السبب، لقد تغيرت الشركة كثيراً في السنوات الخمس الأخيرة لكنني لم أتغير، لذلك لم أعد مناسباً للعمل فيها. الخطأ ليس في الحظ وإنما فيّ أنا "
" يا سلام، إذا كان أبنائك يملكون هذه الشجاعة في الاعتراف بالخطأ وتحمل المسؤولية فلا شك أن مستقبلاً باهراً ينتظرهم " قال سليم.

" في الحقيقة هذه أول مرة أعترف فيها لنفسي أو للآخرين بمسؤوليتي عما يحدث لي " أجاب عامر ثم تابع قائلاً " إن رؤية هؤلاء الطلاب والطريقة التي كانوا يلعبون بما قد أيقظتني فعلاً " وهنا طرأت فكرة على بال سليم " لماذا لا تساعدني في التدريب؟ "

" أنا؟" قالها عامر متفاجئاً " وما أدراني بطرق التدريب على لعبة كرة السلة "

" هذا ليس مهماً، سأعلمك قواعد اللعبة في يوم واحد، إن أهم ما يجب أن يقوم به المدرب هو تدريب هؤلاء الطلاب على عمل الفريق وتعليمهم كيف يحققون بالعمل الجماعي أضعاف ما يحققونه بالعمل الفردي " قال سليم.

وهنا أخذ عامر نفساً عميقاً ثم قال " سأقدم لك الاعتراف الثاني في هذه الليلة، هل تعرف ما هو السبب الذي فصلت من العمل لأجله؟ إنه عمل الفريق، لقد كنت أكثر الموظفين جداً ونشاطاً ومع ذلك فصلت من عملي لأنني لا أحسن عمل الفريق، فكيف تريدني أن أدرب هؤلاء الطلاب على العمل الجماعي؟! "

صمت سليم لفترة قصيرة ثم نظر مباشرة في عيني عامر وقال " ربما شركتك لا تحتاج إليك، لكنني أحتاج إليك، على الأقل لديك خبرة في العمل مع الآخرين ويمكنني أن أستفيد من خبرتك " لم يترك سليم لعامر مجالاً للتفكير وقال له بلهجة حازمة " أراك غداً في الملعب الساعة الخامسة مساءً " ثم أدار ظهره وانصرف مسرعاً باتجاه غرفة تبديل الملابس.

عند عودته إلى البيت قال عامر لزوجته " هل سمعت بالحكمة التي تقول: أفضل طريقة لتعلم أمر ما هو أن تقوم بتعليمه للآخرين، غداً سوف أبدأ بتدريب فريق ابنك ماهر على عمل الفريق! "

الفصل الثاني

سر الكابتن وائل

بدأ عامر استعداداً لتدريب الفريق بالذهاب إلى المكتبة والإطلاع على الكتب التي تحمل عناوين مثل (عمل الفريق) و (العمل الجماعي) لكنه كان يعلم أن التعلم الحقيقي سيكون في ساحة التدريب عندما سيسعى بكل جهده إلى تدريب أولئك الطلاب على العمل معاً من أجل الفوز.

عادة ما يتم تدريب اللاعبين في ثلاثة مجالات: أولاً؛ مهارات اللعب والتمرير والتسديد، ثانياً؛ الالتزام بقواعد اللعبة وقوانينها، ثالثاً؛ العمل كفريق واحد. لقد كانت نقطة ضعف الفريق تتركز في المجال الثالث وهو المجال الذي سيركز عليه عامر. عندما بدأ عامر يحضر جلسات التدريب مع سليم لاحظ أنه على الرغم من الحديث المستمر عن أهمية اللعب بروح الفريق كان كل هذا الحديث يتبخر بمجرد النزول إلى ساحة اللعب، ففي المباراة الأخيرة مثلاً كان حسام (هداف الفريق وأطول اللاعبين فيه) يحاول إحراز العدد الأكبر من الأهداف وفيما كان المدرب سليم يصيح به (حسام مرر الكرة، مرر الكرة) كان والداه اللذان يجلسان في الصف الأول لتشجيعه يهتفان (حسام سدّ الكرة، سدّ الكرة) وبعد انتهاء المباراة سمع عامر والدي حسام وهما يتحدثان بإعجاب عن ابنهما " تصور لقد أحرز ابننا حسام لوحده عشرين هدفاً".

بعد تلك المباراة لفت عامر نظر سليم إلى هذا الأمر " ألا تعتقد أن الأهل عندما يربون أبناءهم على الأناية وتحقيق البطولات الفردية، فإنهم يفسدون كل ما نقوم به من تدريب على روح الفريق والعمل الجماعي؟" أجاب سليم " لا أعتقد أن هذا هو السبب الرئيسي، إن مهمتنا كمدرّبين أن نشعر اللاعبين بلذة وفائدة العمل الجماعي، عندما يشعرون بذلك على أرض الملعب فإن أحداً لا يستطيع التأثير فيهم ودفعهم إلى الفردية، حتى آباءهم لا يستطيعون ذلك. إن التحدي الذي نواجهه يا عامر هو أن نحول عمل الفريق من كلام نظري يسمعه اللاعبون كل يوم إلى واقع عملي يعيشونه على أرض الملعب" تابع سليم " انظر مثلاً إلى وائل كابتن الفريق، ما رأيك فيه"

أجاب عامر " فعلاً لقد لفت نظري هذا اللاعب، صحيح أنه ليس بأطول اللاعبين ولا أكثرهم سرعة ولا أقدرهم على التسديد لكنه الدينامو الذي يحرك الفريق بأكمله" كان وائل كتلة متحركة من السعادة والحيوية، وصحيح أنه لم يكن يسجل الكثير من الأهداف لكنه كان يساعد الآخرين على تسجيل الأهداف، كانت نظراته المليئة بالثقة تدفع الآخرين إلى الثقة بأنفسهم وكانت صيحاته المشجعة تملأ الملعب وتبعث الحماس في فريقه وعندما كان أحد أفراد الفريق يرتكب خطأ ما كان وائل يربت على ظهره ويشجعه على المحاولة مرة ثانية. حتى عادل أسوأ لاعب في الفريق كان وائل يمنع اللاعبين من التهكم عليه وكثيراً ما كان يقول له "كنت رائعاً اليوم، أنت تتحسن باستمرار" من أين اكتسب وائل هذه الإيجابية والقدرة على التأثير في الآخرين ودفعهم إلى العمل بروح الفريق؟

بدأت القصة قبل عشرة أعوام عندما كانت والدته وائل على فراش الموت. لا ينسى وائل أبداً يوم أجلسته بجانبها ووضعت يده في يدها الشاحبة وقالت له "كل إنسان يا بني مكون من جسد وروح، إن جسدي لا يعمل جيداً و قريباً سيغادر هذه الدنيا، لكن روحي ستذهب إلى بارئها"

"وما هي الروح؟" سأل وائل.

"هي من أمر الله يا بني، لكنها تتغذى على الحب، حب الله أولاً ثم حب الحياة وحب الناس الذين خلقهم الله وكرمهم" أجابت الأم بصوت خافت.

"مهما حدث لجسدي فإن روحي ستظل في سلام ما دامت عامرة بحب الله وحبك" تابعت الأم وقد ملأت وجهها ابتسامة واسعة.

" وحب والدي وجدتي أيضاً" قال وائل بصوت متهجد.

"وحب والدك وجدتك أيضاً" أجابت الأم وقد ازدادت ابتسامتها اتساعاً.

" بالحب بابني نقهر الخوف ونتجاوز المصاعب، بالحب نكسب ثقة الآخرين ونطلق أفضل ما لديهم من طاقات، بالحب يا بني تصبح الحياة جميلة، جميلة" بعد هذا الحديث القصير أغلقت والدته وائل عينيها وظلت ممسكة بيده لعدة دقائق وعندما أدرك أنها أخذت إلى النوم

سحب يده من يدها بهدوء واتجه إلى باب الغرفة وعيناه تحدقان في وجهها الشاحب إلى أن أغلق الباب نهائياً.

بعد هذا الحديث بستة أيام توفيت والدة وائل. لم يدرك وائل كم سيؤثر هذا النقاش القصير على حياته إلا في الليلة الأولى التي تلت وفاة والدته. كان وائل وهو في الثامنة من عمره يخاف من الظلام كثيراً ولم يجرؤ في يوم من الأيام على الخروج إلى الشرفة بعد حلول الظلام لكنه في تلك الليلة وبشكل لاشعوري وجد وائل نفسه يخرج إلى الشرفة ويقف وحيداً محدقاً في السماء المرصعة بالنجوم، شعر وائل بخوف شديد لم يشعر به من قبل، حاول وائل مغالبة خوفه بالتحديق في النجوم واستعادت ذاكرته صورة أمه يوم كانت تحدثه عن الروح والحب وشعر بيدها التي كانت تمسك بيده وسمع صوتها الخافت وهي تقول " بالحب بابني نقهر الخوف ونتجاوز المصاعب، بالحب نكسب ثقة الآخرين ونطلق أفضل ما لديهم من طاقات، بالحب يا بني تصبح الحياة جميلة، جميلة" وفجأة شعر وائل وكأن الخوف قد خرج من قلبه دفعة واحدة وحل محله شعور غريب بالدفء والسلام، جلس وائل بعد أن هدأ روعه على الكرسي الموجود في زاوية الشرفة وأخذ يتمتع بمنظر السماء، ومن بين النجوم أطل عليه وجه أمه الباسم واغرورقت عيناه بالدموع.

منذ تلك الليلة ووائل يخرج إلى تلك الشرفة من حين إلى آخر ويبت أمه ما يصادفه في الحياة من مشاكل وصعوبات وفي كل مرة كانت أمه تقول " بالحب بابني نقهر الخوف ونتجاوز المصاعب، بالحب نكسب ثقة الآخرين ونطلق أفضل ما لديهم من طاقات، بالحب يا بني تصبح الحياة جميلة، جميلة" كان وائل يشعر وكأن والدته حية تتحدث إليه وكانت هذه العبارات ترّوح عنه وتملؤه بالثقة فيعود إلى مقارعة مشاكل الحياة ومصاعبها بهمة وعزيمة متسلحاً بالحب، حب الله وحب أمه وحب الحياة وحب الناس. لقد كان ذلك هو السر الذي يقف خلف نجاح وائل وتفأؤله المستمر ومحبة الآخرين له وقدرته على التأثير فيهم.

الفصل الثالث

درس من غرفة العمليات

جاء موعد المباراة الحاسمة، لم يكن عامر يتوقع أن هذه الليلة ستغير نظرتة إلى كثير من الأمور وإلى الأبد. أطلق الحكم صفارة البدء وانطلق اللاعبون وارتفعت أصوات وقع أقدامهم على أرض الملعب الخشبية وبدأت الرميات تنهال على شباك السلة من كلا الفريقين، كانت مباراة حامية وكان تقارب الفريقين في عدد الأهداف يزيدهما سخونة وحماساً وكان وائل كعادته يمرر الكرات إلى زملائه ويشجعهم على إطلاق أفضل ما لديهم من مهارات، وفي إحدى الهجمات الخاطفة انزلت قدم وائل واندفع بسرعة ليرتطم رأسه بعمود السارية التي تحمل لوحة التسديد. ارتقى وائل على الأرض بلا حراك، ولأن كثيراً من اللاعبين كانوا يرتمون على الأرض ثم ينهضون ويتابعون اللعب فإن أحداً لم ينتبه إلى ما حدث لوائل واستمر الجمهور في الصياح والتشجيع فيما كان اللاعبون يتناقلون الكرة ويتابعون هجماتهم المتبادلة، بعد حوالي دقيقة لاحظ الجميع أن وائل ما زال ملقى على الأرض، ركض اللاعبون نحو وائل وتوقف الجمهور عن الصياح وحل في الملعب صمت رهيب، بعد لحظات كان الفريق الطبي يتجه راكضاً نحو وائل ومعه سليم وعامر، كان وائل غائباً عن الوعي تماماً ومباشرة اتصل الفريق الطبي بسيارة الطوارئ التي وصلت بعد دقائق، قام فريق سيارة الطوارئ بتقييم سريع لوائل وتحديث عبر جهاز اللاسلكي إلى المستشفى حيث تلقى تعليمات بإعطائه حقنة معينة ووضع قبة بلاستيكية حول رقبتة ثم وضعه على لوح خشبي ونقله إلى سيارة الطوارئ. واستطاع عامر أن يميز صوت الطبيب الذي كان يعطي التعليمات لفريق الطوارئ من خلال اللاسلكي. انطلقت سيارة الطوارئ بسرعة وانطلق خلفها سليم بسيارته مصطحباً معه عامر. عندما وصل وائل إلى غرفة الطوارئ كان في انتظاره فريق من الأطباء والممرضين، و لاحظ عامر أن كل واحد منهم كان يقوم بدور ما، منهم من قام بنزع ثياب وائل و إلباسه ثياب المستشفى، ومنهم من قام بوصله بأجهزة مراقبة العلامات الحيوية، ومنهم من كان يفحص نبضات قلبه ومنعكساته العصبية، ومنهم من كان يحقنه بدواء معين، كان الجميع يعملون بانسيابية وانسجام ومن بين هؤلاء كان هناك طبيب شاب يعطي بعض التعليمات أحياناً

ويساعد الآخرين في أحيان أخرى، خلال سبع دقائق كان وائل متجهاً إلى غرفة التصوير لإجراء تصوير بالرنين المغناطيسي لرأسه، ذلك التصوير الذي أظهر وجود نزف في الدماغ يحتاج إلى عملية عاجلة. وفيما كانت الطيب الشاب يشرح لوالد وائل حاجته إلى العملية لأخذ موافقته، كان فريق الجراحة يعد غرفة العمليات وخلال دقائق كان وائل على طاولة العمليات حيث أجريت له عملية جراحية أنقذت حياته. خرج الطيب الشاب من غرفة العمليات ليطمئن والد وائل على حالته وقال له

" كل شيء على ما يرام، وقد نقل ابنك الآن إلى غرفة العناية المركزة وسيصحو خلال أربع وعشرين ساعة بإذن الله تعالى " اغرورقت عينا والد وائل بالدموع وانكب على ذلك الطيب الشاب يعانقه وهو يقول " جزاك الله خيراً، لقد أنقذت حياة ابني " نظر الطيب الشاب إلى والد وائل وقال له بهدوء وقد ارتسمت على وجهه ابتسامة عريضة " إن دوري في إنقاذ ابنك كان محدوداً جداً" دهش والد وائل لهذا الرد لكن الطيب تابع قائلاً

" صحيح أنني أجريت العملية لابنك، ولكنني لم أنقذ حياته، إن من أنقذ حياته هو الفريق الذي يعمل معي، فلولا تعاون فريق الطوارئ الذي أوصل ابنك إلى المستشفى ثم الفريق الذي استقبله في غرفة الطوارئ، ثم فريق التصوير الذي قام بتصوير رأسه وتشخيص حالته، ثم فريق الجراحة الذي ساعدني في العملية ثم فريق العناية المركزة الذي يعتني بابنك الآن .. لولا تعاون كل هؤلاء لما استطعت أن أفعل شيئاً لإنقاذ حياة ابنك ولو كنت أمهر جراح في العالم، إن عمل الفريق هو الذي أنقذ حياة وائل" كان كل ذلك يتم على مرأى ومسمع من عامر الذي ظل مع سليم مرافقين لوالد وائل حتى انتهاء العملية، هنا تذكر عامر أين سمع صوت الطيب، لقد كان ذلك الشخص الذي يوجه التعليمات عبر اللاسلكي إلى فريق الطوارئ الذي حضر إلى الملعب.

في طريق العودة كان عامر يجلس صامتاً إلى جانب سليم الذي كان يقود السيارة، كان يفكر بعمق في ما حدث تلك الليلة وفي كلام الطيب الشاب عن عمل الفريق ولم يقطع عليه تفكيره إلا صوت سليم وهو يقول " هل سمعت ما قاله ذلك الطيب؟" أجاب عامر بصوت خافت وكأنه يتحدث إلى نفسه " إنه لاعب فريق من الطراز الأول، حقاً إن الأمور قد تغيرت، لقد كان أحد أعمامي جراحاً، كان يتصرف وكأنه إله، ويعامل

المرضين وكأنهم عبيد عنده، هذا الأسلوب لم يعد يجدي اليوم، فقد تعددت الاختصاصات وتشعبت والعمل الذي كان يقوم به شخص واحد أصبح بحاجة إلى عدة أشخاص من عدة اختصاصات، لقد أصبح عمل الفريق ضرورة ملحة في هذا العصر، ومن لا يدرك ذلك سيجد نفسه خارج العصر وخارج اللعبة عاجلاً أم آجلاً"

قال سليم "فعلاً، إن الأمور قد تغيرت. رأيت كيف كان ذلك الجراح يقود فريقه، كان يفعل ما بوسعه ليضمن أن كل واحد يؤدي دوره بشكل جيد، لم يكن همه أن يسيطر على الآخرين أو أن يتحكم فيهم، كان كل همه أن يساعد الآخرين على نجاح الفريق في تحقيق مهمته، وكانت هذه الروح موجودة عند الجميع فالكمل كان يعمل من أجل نجاح الفريق في خدمة المريض".

هنا قال عامر " هذه نقطة مهمة الكل كان يعمل من أجل المريض وإنقاذ حياته، إن كثيراً من فرق العمل تفقد قدرتها على التعاون والتنسيق لأن هدف الفريق يغيب عن أذهان أفرادها" وصل عامر إلى منزله واتجه إلى سريره لينال قسطاً من الراحة بعد هذا اليوم المتعب. استلقى في سريره لكنه لم يستطع النوم فقد كان رأسه يزدحم بالأفكار. تذكر ما قاله الطبيب " إن عمل الفريق هو الذي أنقذ حياة وائل" وأخذ يفكر " نعم لم تكن مهارة أحد اليوم أهم من مهارات الآخرين، بل إن مهارة كل واحد كانت تُفَعَّل إلى أقصى حد ممكن عندما تكملها مهارات الآخرين، حقاً إن ذلك يشبه السحر؛ أن تجمع واحد إلى واحد فتكون النتيجة عشرة، إنه التكاتف الذي يحققه عمل الفريق" وشرح عامر بخياله بعيداً إلى الشركة التي كان يعمل فيها لكنه تدارك نفسه قائلاً " ما علاقة ذلك بالعمل؟ إن ما ينطبق على عالم الطب لا ينطبق على عالم الأعمال" " لا ينطبق، كيف ذلك؟" سأل عامر نفسه متابعاً الحوار مع ذاته " أليس قسم الإنتاج هو فريق عمل، وكذلك قسم التسويق وقسم الأبحاث وقسم العلاقات وقسم التخزين، أليست كلها فرق عمل تعمل من أجل غاية واحدة تماماً كالفرق الطبية التي كانت تعمل اليوم من أجل إنقاذ حياة وائل؟" ثم أخذ عامر يسأل نفسه " هل كنت أفكر بمساعدة الآخرين على النجاح في الشركة التي كنت أعمل فيها؟ أم كنت أفكر بالتحكم فيهم والسيطرة عليهم وإحصاء أخطائهم؟" ظل عامر يقظاً طوال الليل، ولأول مرة في حياته بدأ يرى الأمور من منظور جديد ويفكر بطريقة مختلفة.

الفصل الرابع

من أجلك يا وائل.. سنريح الكأس

في اليوم التالي كان الوجود يخيم على أفراد الفريق بعد أن عرفوا إصابة وائل والعمل الجراحي الذي خضع له وأنه لن يتمكن من اللعب معهم لعدة شهور. لقد كان وائل دينمو الفريق واللاعب الذي يملأ جو الملعب حماساً وتفواؤلاً. قال سليم لعامر " انظر كيف وهنت عزيمة هؤلاء اللاعبين، لا أعرف كيف سنحقق الانتصارات في المباريات القادمة بهذه المعنويات المنخفضة". صمت عامر لبرهة ثم قال " لست متأكداً، لكنني أعتقد أن باستطاعتنا أن نستفيد مما حدث لبث روح جديدة في الفريق" نظر إليه سليم مستغرباً، ثم توجه الاثنان نحو الفريق الذي غلب عليه الحزن والوجود.

قال عامر مخاطباً الفريق " في الأمس تعرض وائل لحادث مؤسف، الخبر الجيد هو أن عملية ناجحة قد أجريت له، وسيخرج من المستشفى قريباً، الخبر السيئ هو أنه لن يتمكن من اللعب معنا طوال هذا العام" وفيما كان الصمت يخيم على الجميع كان عامر يجيل عيناه في عيون أفراد الفريق التي امتلأت حسرة وأسى، شعر عامر في تلك اللحظة أن ما حدث لوائل قد ترك أثراً كبيراً في نفوس زملائه ولا بد من عمل شيء ما. سأل عامر اللاعبين " هل لديكم أية اقتراحات؟" مرة أخرى خيم الصمت على الجميع، كان اللاعبون ينظرون في كل مكان لكنهم يتحاشون النظر إلى بعضهم البعض أو إلى المدرب، لم يكن لديهم أي جواب. فجأة خطرت في بال عامر فكرة رائعة " ما رأيكم أن نريح بطولة هذا العام من أجل وائل؟" لمعت عيون اللاعبين وبدءوا ينظرون إلى بعضهم البعض و تغير الجوُّ في لحظة واحدة! " نعم إن وائل سيفرح كثيراً إذا ربحنا الكأس في هذه البطولة، وسيسرع ذلك شفاءه وعودته إلى الفريق" قالها عامر بلهجة حماسية وارتفعت أصوات اللاعبين مؤيدة لهذه الفكرة الرائعة. وهنا تابع عامر " إذن علينا أن نركز جهودنا في الشهور القادمة على العمل الجماعي فمن دون ذلك لا يمكننا أن نحقق البطولة"

عاد اللاعبون إلى التدريب بحماسة منقطعة النظر، كان عامر مذهولاً مما حدث فهو لم يخطط لذلك ولم يفكر لحظة واحدة في أن يدعوهم للفوز بالكأس من أجل وائل لقد حدث

الأمر بشكل عفوي وكان له وقع السحر في نفوسهم. لاحظ عامر كيف أن هذا الهدف المشترك الجديد (الفوز بالكأس من أجل وائل) قد بعث روحاً جديدة في الفريق " ولكن هل يكفي هذا للتخلص من الفردية التي تسيطر على طريقة اللعب وتحقيق التكتاف بين أفراد الفريق؟ " فكر عامر " لا بد من وجود عامل آخر يجعل هؤلاء اللاعبين أكثر التزاماً بالعمل المشترك لتحقيق الفوز " وهنا خطرت ببال عامر فكرة أخرى رائعة، وفي أثناء الاستراحة جمع اللاعبين وقال لهم " من الآن فصاعداً سيصبح شعارنا (من أجلك يا وائل سنبرح البطولة)، رددوا معي (من أجلك يا وائل سنبرح البطولة)" ردد الجميع بحماس " من أجلك يا وائل سنبرح البطولة" وهكذا أصبح هذا هو شعار الفريق الذي يردده عند كل تدريب ويسمعه جميع من في الملعب، وفي اليوم التالي عُلِّقت في الملعب لافتة كبيرة كتب عليها " من أجلك يا وائل سنبرح البطولة" إذاً لم يعد الأمر مقتصرًا على أفراد الفريق فقط، فجميع الطلاب في المدرسة وجميع أقرباء اللاعبين وزملائهم أصبحوا يعرفون أن هدف الفريق في هذا العام هو الفوز بالبطولة مما جعل الفريق أشد التزاماً بتحقيق هذا الهدف وهذا بالضبط ما أرادته عامر.

ذات ليلة وبينما كان عامر يقود سيارته إلى المنزل عائداً من التدريب أخذ يفكر في الفرق بين تجربة الفريق الذي يدربه والفريق الذي كان يعمل معه في الشركة التي فصل منها. فكر كيف أن فريقه في الشركة لم يكن يعمل بروح العمل الجماعي لأنه لم يكن هناك هدف واحد يجمع أفراد الفريق كما هو الأمر بالنسبة إلى فريق كرة السلة وحتى عند وجود هدف مشترك فإن هذا الهدف كان يوضع من قبل الإدارة من دون أن يساهم الموظفون فيه وبالتالي كانوا لا يشعرون بأي انتماء للهدف، بعكس الهدف الذي يعمل فريق كرة السلة من أجله والذي له صلة مباشرة بقلوبهم وعقولهم.

عندما آوى عامر إلى فراشه في تلك الليلة أخذ يفكر كيف أن هذا الهدف الجديد (الفوز بالبطولة من أجل وائل) لم يعد مصدر طاقة للفريق وحسب وإنما مصدر طاقة له ولسليم وعندما تذكر سليم فكر كيف أنه من دون سليم ما كان يستطيع أن يقدم شيئاً لهذا الفريق، نعم هو يشكل مع سليم فريقاً واحداً هدفه تدريب اللاعبين للفوز في البطولة ولأول مرة شعر عامر أنه جزء من فريق عمل وأن كل مهاراته وإمكانياته لا تساوي شيئاً من دون مهارات

وإمكانيات الآخرين. لقد علمته تجربة التدريب مع هذا الفريق في أسابيع معدودة ما لم يتعلمه طوال عمره، وقبل أن يغمض عينيه قفزت إلى مخيلته صورة المدرب ناصر الذي كان يدرّب فريق المدرسة الني كان عامر طالباً فيها، لقد كان ناصر من أنجح المدربين الذين عرفهم تاريخ لعبة كرة السلة وكانت الفرق التي يدرّبها لا تعرف الهزيمة، " هل ما زال المدرب ناصر حياً؟ " سأل عامر نفسه ثم أغمض عينيه وغط في نوم عميق.

الفصل الخامس

المدرّب ناصر

كان أول عمل يقوم به عامر في اليوم التالي هو الاتصال بصديقه القديم هيثم الذي كان معه في المدرسة والذي كانت تربطه صلة قرابة بالمدرّب ناصر، سأل عامر صديقه هيثم فيما إذا كان ناصر ما يزال على قيد الحياة وفيما إذا كان بالإمكان زيارته وبالفعل رتب هيثم موعداً لعامر يزور فيه المدرّب العجوز ناصر. لقد أراد عامر أن يتواصل مع هذا المدرّب الأسطوري ويستفيد من تجربته وخبرته في تدريب اللاعبين على الروح الجماعية وعمل الفريق.

قرع عامر جرس المنزل وسمع خطوات متناقلة تتجه نحو الباب، كان ناصر في الثمانين من عمره تقريباً يتمتع بقامة فارعة وابتسامة دافئة وعلى الرغم من التجاعيد التي تملأ وجهه إلا أن قسماته كانت تفيض حيوية وإشراقاً أما صوته الخافت فكان يجمع بين الحنان والحزم.

" تفضل يا بني " قالها ناصر وهو يمد يده مصافحاً عامر.

بعد أن جلسا بجوار مدفأة تتراقص فيها النيران قال ناصر " سمعت أنك تخوض تجربة جديدة في التدريب على كرة السلة، وقال لي هيثم أنك تعتقد أن بإمكانني مساعدتك "

" هذا صحيح أيها الأستاذ ناصر، وشكراً لك على تفضلك بهذه المقابلة، لكنني أريد أن أروي لك قصتي منذ البداية "

" كلي آذان صاغية " قالها ناصر وهو يقدم كأساً من الشاي الساخن إلى عامر.

بدأ عامر برواية قصته منذ أن فصل من العمل وحتى اللحظة التي فكر فيها بلقاء ناصر وفي أثناء حديثه كان ناصر يصغي باهتمام من دون أن يقاطعه أو يوجه له أي ملاحظة.

بعد أن انتهى عامر صمت ناصر قليلاً ثم قال " هل تعلم يا عامر أن العمل مع الفريق هو أروع شيء في هذا الوجود؟ إنه يمكّننا من تحقيق إنجازات أعظم بكثير من تلك التي نستطيع تحقيقها بمفردنا وفي الوقت ذاته يعلمنا التواضع "

مرت فترة أخرى من الصمت تابع بعدها ناصر " صحيح يا بني أنني أصبحت أكثر تديناً عندما تقدمت في السن، لكنني منذ أن بدأ بتدريب فرق كرة السلة أدركت أن عمل الفريق هو دليل على عظمة خلق الله وحكمته "

تتحنح عامر وهو يسمع هذا الكلام فهو لم يأت ليسمع محاضرة دينية وإنما جاء لتعلم أمور عملية تفيده في عمله كمدرّب. أدرك ناصر ما يجول في نفس عامر فقال " ما أقوله ليس موعظة دينية وإنما هي حقيقة يشعر بها كل من يندمج بشكل حقيقي في عمل الفريق، إذا أردت مني أن أساعدك يا عامر يجب أن تفهم أن فريق العمل لا يساوي مجموع الأشخاص المكونين له وحسب بل هو أكثر من ذلك بكثير "

" هل يمكنك أن تشرح لي أكثر؟ " تساءل عامر

وهنا عدل ناصر جلسته وقال " عندما يكون الإنسان في فريق العمل ينسى (الأنا) الخاصة به ويبدأ بالتفكير بالآخرين، عندها يصبح جزءاً من مجموعة أقوى منه بكثير وأكثر إنتاجاً ونجاحاً، عندما يتحقق هذا الاندماج قلبياً وعقلياً يحدث تحول عجيب في طاقات الإنسان وإمكانياته إذ يصبح أقوى وأكثر إنتاجاً ونجاحاً منه كفرد، وهذا هو يا بني معنى القول المأثور (يد الله مع الجماعة)"

عندما كان ناصر يتحدث عن هذه المعاني كان عامر يعود بذاكرته إلى الوراثة ويستدعي تلك اللحظات التي عاشها في تجربته مع فريق كرة السلة ويستنتج أن ما يقوله ناصر ليس كلاماً نظرياً وإنما هي حقائق ولكن عامر ما زال تواقفاً إلى الاستفادة من ناصر في معرفة التفاصيل أي معرفة الكيفية التي يُبنى بها فريق العمل بحيث يذوب الفرد في الجماعة ويصبح الفريق أقوى بكثير من مجموع أفراده.

" حسناً، هل ستساعدني في بناء روح الفريق عند اللاعبين الذين أدرّبهم "

أجاب ناصر " بكل سرور، ولكن ليس في هذه الغرفة، غداً سأذهب معك إلى الملعب وأتعرّف على لاعبيك "

فوجئ عامر بهذا العرض وشعر بسرور بالغ وعرف أنه أمام مدرب حقيقي وفي اليوم التالي كان ناصر في انتظار عامر ليذهبا إلى الملعب معاً.

في طريقهما إلى الملعب قال ناصر " منذ فترة طويلة، لم أتعامل مع أي فريق "

قال عامر " لقد علم اللاعبون والمدربون بقدمك وهم فرحون جداً، نحن فعلاً بحاجة إلى مساعدتك "

قال ناصر " عندما كنت أدرّب كنت أتعامل مع فرق رياضية وفرق المدرسين، وبعد أن أحلت إلى التقاعد عملت في إحدى الشركات وشاهدت فرقاً تعمل في المبيعات والتسويق والإنتاج، لقد استنتجت أن كل الفرق الناجحة تتميز بأربعة أمور بغض النظر عن نوع العمل الذي يقوم به الفريق".

سأل عامر "وما هي هذه الأمور الأربعة؟"

"المفتاح الأول لنجاح الفريق هو

شعور أفراد الفريق بغاية تجمعهم إضافة إلى وجود قيم مشتركة فيما بينهم وأهداف محددة يسعون إلى تحقيقها

فمثلاً كان فريقك يلعب لمجرد الفوز، أما بعد إصابة زميلهم الذي يحبونه فقد أصبحوا يلعبون لكسب البطولة وإهدائها له، أي أصبحت هناك غاية مشتركة أكثر تحفيزاً وإثارة لهم وهذا ما حسّن روح العمل الجماعي لديهم كما ذكرت لي " هز عامر رأسه موافقاً.

" إن وجود غاية مشتركة تلي احتياجات أفراد الفريق المعنوية والمادية هي الخطوة الأولى نحو بناء فريق عمل فعال، في فريق كهذا سيشعر كل فرد أنه عندما يعمل مع الآخرين فإن حاجاته المعنوية و المادية ستُلبى بشكل أفضل مما لو جعل نفسه فوق الآخرين" أضاف ناصر.

وهنا سرح عامر بخياله بعيداً إلى الشركة التي كان يعمل فيها، وتذكر الفريق المكون من عشرة أشخاص والذي كان يعمل معه عندما فُصل من عمله، تذكر عامر كيف كان يعتقد أنه أذكى من التسعة الباقين! وهنا سخر من نفسه قائلاً " إذا كنتُ أذكى واحد فيهم، لماذا فُصلت من العمل وبقوا هم؟! "

ضحك عامر في سره وأدرك كم كان مخطئاً في نظرتة إلى الآخرين وتعامله معهم، بعد دقائق وصل عامر إلى المدرسة وترجل هو وناصر من السيارة واتجها إلى الملعب حيث كان الجميع ينتظرون بلهفة بالغة.

الفصل السادس

البطل الذي يمنع فريقه من كسب البطولة!

عندما أطل ناصر بقامته الطويلة على الملعب سارع المدرب سليم واللاعبون إلى السلام عليه فقد كان مدرباً مشهوراً يعرفه الجميع ويكون له الاحترام. طلب ناصر من اللاعبين أن يتابعوا تدريبهم فيما جلس إلى جانب سليم وعامر يتابع بعينه الثابنتين كل لاعب على حدة.

" حسام هو هذاف الفريق وهو أفضل لاعب فيه " قال سليم.

" من دون حسام فإن الفريق سيسجل نصف الأهداف التي يسجلها بوجوده " أردف عامر مؤكداً على أهمية حسام.

" ما رأيك بحسام؟ أستاذ ناصر " سأل سليم.

أجاب ناصر وهو يتابع اللاعبين بعينه الغائرتين " إذا أردتم لهذا الفريق أن يفوز بالبطولة يجب إبعاد حسام عنه!"

فوجئ سليم بما قاله ناصر، أما عامر فقد أدرك لأول مرة وجه الشبه بين ما يفعله حسام وما كان يفعله في الشركة التي فصل منها، لقد كان كلٌّ منهما يحاول لعب دور البطل الذي يريد أن يحرز كل الأهداف بنفسه دون أن يمنح الآخرين الفرصة لإثبات وجودهم وتنمية مهاراتهم، أدرك عامر أن اقتراح المدرب ناصر بإبعاد حسام يشبه القرار الذي اتخذته المدير الجديد عندما فصله من العمل.

" لكنه أفضل اللاعبين " احتج المدرب سليم.

" أعتقد أن الأستاذ ناصر يقترح إبعاد حسام عن الفريق لأن مهاراته العالية تغطي على مهارات الآخرين " علّق عامر.

قال ناصر " ليس تماماً، يمكنك أن تضم في فريقك لاعب متفوق على زملائه، لكن لا

يمكنك أن تضم لاعباً كلُّ همه أن يبرز هو شخصياً بدلاً من بروز الفريق الذي ينتمي إليه " وهنا قال سليم متحدياً " لكن حسام يسجل نصف الأهداف التي يسجلها الفريق ومن دونه

سيصبح وضع الفريق مأسوياً"

قال ناصر " وأي وضع مأساوي أكثر من وضع الفريق الآن، إن فريقك يا مدرب سليم لم يحرز أي بطولة منذ إنشائه ومستواه التاسع من بين الفرق العشرة التي تتنافس على البطولة" هنا شعر سليم بأن ناصر قد أقام الحججة عليه، فصمت قليلاً ثم قال " ألا يمكننا إبقاء حسام في الفريق وتدريبه على العمل الجماعي و التفاعل مع زملائه"

أجاب ناصر " يمكننا ذلك ولكن ليس قبل إبعاد حسام عن الفريق لفترة من الزمن، إن أفراد الفريق يعتمدون عليه الآن، وحتى لو دربناه نظرياً على تمرير الكرة إلى غيره وإفساح المجال للآخرين للتسديد فإنه لن يكونوا في مهارته وقدرته على إحراز الأهداف مما سيثبت لهم وله أنه أفضل منهم وبالتالي سيعودون إلى الاعتماد عليه ويتوقفون عن تنمية مهاراتهم، لا بد من إبعاد حسام لفترة من الزمن، ثم بعد ذلك يمكن إعادته بعد أن تنمو مهارات الفريق ويستعيد ثقته بنفسه"

في أثناء كلام ناصر كان عامر يسرح في خياله بعيداً إلى الشركة التي كان يعمل فيها ويقول في نفسه " نعم هذا بالضبط ما كنت أفعله مع الفريق الذي كنت أعمل معه، كنت أهتم بتحقيق النتائج بنفسني وأحرم الآخرين من فرصة تنمية مهاراتهم، وهذا بدوره كان يدفعهم إلى مزيد من السلبية والاعتماد علي، الآن فهمت ما قاله لي المدير عندما صادفته في المرآب بعد فصلي من العمل (فكر بالأمر يا عامر، أنت تحسن العمل ولكن لوحده، أما باقي الفريق فهم لا يعملون على نحو جيد. كمن يحسن لعب الكرة في فريق سيء. أريد أشخاصاً يمكنهم العمل معاً لتحقيق أهدافنا. صحيح أنك عندما تعمل مع الآخرين قد تسجل نقاطاً أقل لكن الفريق بأكمله سيسجل نقاطاً أكثر. كمدير للشركة علي أن أهتم برفع مساهمة الجميع إلى أقصى حد ممكن والحقيقة يا عامر أنك تقف عائقاً دون ذلك وهذا يكلف الشركة كثيراً من المال)"

تابع المدرب ناصر قائلاً " في طريقنا إلى الملعب كنت أقول لعامر إن هناك أربعة مفاتيح لنجاح أي فريق، المفتاح الأول هو:

شعور أفراد الفريق بغاية تجمعهم إضافة إلى وجود قيم مشتركة فيما بينهم وأهداف محددة يسعون إلى تحقيقها

بالنسبة لفريقيكم الغاية موجودة وهي (كسب البطولة وإهداؤها إلى وائل) كذلك القيم المشتركة موجودة فاللاعبون ملتزمون بالروح الرياضية ولا يبدو أن لديكم مشكلة في هذا الأمر، أما الهدف الذي تسعون إليه في هذه المرحلة فهو التدريب على اللعب بروح الفريق وكما قلت من الصعب أن يتحقق ذلك ما دام اللاعبون يعتمدون على حسام في كل شيء " وهنا بدا أن سليم وعامر قد أصبحا مقتنعين بضرورة إبعاد حسام عن الفريق لفترة محددة، وفعالاً بدءاً بالتفكير بالطريقة التي سيقومان بها بذلك، لكنهما أجلا البحث في هذا الموضوع إلى أن ينتهي الأستاذ ناصر من حديثه عن الصفات الأربعة التي تتمتع بها الفرق الناجحة. سأل عامر " إذن الغاية والقيم والأهداف هي المفتاح الأول لنجاح الفريق، ما هو المفتاح الثاني؟"

قال ناصر " إنها المهارات، المفتاح الثاني هو:

التطوير المستمر لمهارات أفراد الفريق، وتمكينهم من استخدامها في تحقيق

أهداف الفريق

يجب أن يلتزم كل فرد في الفريق بالتطوير المستمر لمهاراته أي يجب أن يتحسن باستمرار، يوماً بعد يوم وأسبوعاً بعد أسبوع وشهراً بعد شهر، ولكي نتأكد من التحسن لا بد من إيجاد طريقة لقياسه، فمهارة التسديد مثلاً يمكن قياسها بسهولة من خلال عدد الرميات التي يحرز فيها اللاعب الأهداف، كذلك المهارات الأخرى كسرعة اللاعب وقدرته على المناورة، و قدرته على تغيير اتجاهه دون أن يفقد توازنه، وقدرته على منع الخصم من التسديد، وقدرته على تمرير الكرة إلى زميله، كل هذه المهارات يجب إيجاد طرق لقياسها فمثلاً يمكن وضع علامة من عشرة لكل مهارة و تحديد درجة اللاعب في البداية ثم إعطائه درجة أعلى بالتدرج كلما تحسنت مهارته "

"وماذا عن المفتاح الثالث لنجاح الفريق" سأل سليم متلهفاً بعد أن أعجبه المفتاحان الأول و الثاني.

" لا تكن طماعاً يا سليم، دعنا نطبق المفتاح الثاني طوال الأسبوع القادم، وبعد ذلك نتحدث عن المفتاح الثالث "

أوصل عامر المدرب ناصر بسيارته إلى منزله، وفي طريق العودة كان يفكر بطريقة لإبعاد حسام عن الفريق لفترة من الزمن وعند وصوله إلى الملعب شاهد والد حسام خارجاً من الملعب.

" مرحباً مدرب عامر " قال والد حسام.

" أهلاً، كيف حالك " قال عامر.

" إنني آسف جداً يا عامر لكن نتائج حسام الدراسية في هذا الفصل كانت سيئة جداً وقد اتفقت معه على التوقف عن التدريب في الفريق إذا لم يتحسن مستواه الدراسي وقد شرحت هذا الأمر للمدرب سليم "

" أوه، صحيح " قالها عامر وهو يحاول إخفاء فرحته فقد جاءه الفرج من الله.

" أعرف أن ذلك سيؤثر كثيراً على الفريق لأن حسام هو أفضل لاعب فيه ولكن دراسته أهم من كرة السلة " تابع والد حسام.

قال عامر " لا شك أننا سنفتقده في الملعب، وعسى أن يعود إلينا في الفصل القادم بعد تحسن مستواه الدراسي " ثم ودع والد حسام واتجه إلى داخل الملعب.

الفصل السابع

ذكاء الفريق يفوق ذكاء أي فرد من أفراداه

وهكذا بدأ سليم وعامر بتطبيق المفتاح الثاني من مفاتيح نجاح الفريق:

التطوير المستمر لمهارات أفراد الفريق، وتمكينهم من استخدامها في تحقيق

أهداف الفريق

فقد اختار كل واحد منهما عدداً من اللاعبين وصار يجلس مع كل واحد منهم على حدة ويناقش معه أهم مهارة تحتاج إلى تطوير عند هذا اللاعب، ثم يضعها معاً خطة تدريبية لتحسين هذه المهارة وطريقة لقياس التحسن، كان معتمداً بحاجة إلى أن يركض في الملعب بسرعة أكبر، وماجد تنقصه المهارة في التمرير، وحكيم لا يجيد الرميات البعيدة، وناجي يجد صعوبة في اعتراض الخصم ومنعه من التسديد، وأيمن لا يتمكن من الاحتفاظ بالكرة لفترة طويلة إذ كان الخصم ينتزعها منه بسهولة، وهكذا كانت عند كل لاعب نقطة ضعف تحتاج إلى تقوية، وفي نهاية أسبوع من التدريب والتركيز على تقوية هذه المهارات كان مستوى الفريق قد ارتفع بشكل ملحوظ، وهنا اتصل عامر بالمدرّب ناصر ليحضر إلى الملاعب ويرى النتائج الباهرة وليطلع على المفتاح الثالث من مفاتيح نجاح الفريق.

كالعادة أقلّ عامر المدرّب ناصر بسيارته إلى الملعب، وهناك بدا ناصر مسروراً بتحسّن مستوى الفريق. سأل عامر: "والآن ما هو المفتاح الثالث؟"
أجاب ناصر: "إنه الحكمة القديمة التي تقول:

ذكاء الفريق يفوق ذكاء أي فرد من أفراداه

المفتاح الثالث هو التكتاف حيث يضم كل فرد في الفريق نقاط قوته إلى نقاط قوة الآخرين مما يعوض عن نقاط ضعفهم فتصبح وكأنها غير موجودة. التكتاف يعني 1+1 لا يساوي 2 وإنما 3 أو 5 أو 10 أو ألف أو حتى مليون!"

كان عامر وسليم يصغيان إلى ناصر باهتمام.

"وكيف ندرّب الفريق على التكتاف؟" سأل سليم.

هنا أخرج ناصر من جعبته مجموعة من البطاقات الملونة المرقمة من 0 إلى 9 وطلب من سليم أن ينادي الفريق ليجتمعوا أمامه.

قال ناصر لسليم: "أريدك أن تحدد أسرع ثلاثة لاعبين في الفريق وأن يقفوا في الجانب الأيمن" اختار سليم أسرع ثلاثة لاعبين.

"والآن أريد أن تحدد أبطأ ثلاثة لاعبين في الفريق وأن يقفوا في الجانب الأيسر" واختار سليم أبطأ ثلاثة لاعبين.

"الآن أصبح لدينا فريقان وسنبداً المنافسة"

أعطى ناصر كل فرد في الفريقين مجموعة من البطاقات المرقمة من 0 إلى 9 وشرح لهم قواعد اللعبة "سوف أقول رقماً ما وعلى أفراد كل فريق أن يصطفوا أمام بعضهم البعض بحيث يكون مجموع أرقامهم مساوياً للرقم الذي أقوله والفريق الذي يسبق الآخر في القيام بذلك هو الذي يفوز في المنافسة".

ثم تنحى جانباً بالفريق الذي يضم أبطأ اللاعبين وقال لهم "إذا قلت الرقم 9 فما دون يقوم ناجي ومحمد بإبراز الرقم 0 في حين يقوم أيمن بإبراز الرقم الذي قلته، وإذا قلت الرقم 18 فما دون يقوم ناجي بإبراز الرقم 0 ومحمد بإبراز الرقم 9 في حين يقوم أيمن بإبراز الرقم الذي إذا أضفناه إلى 9 يصبح المجموع مساوياً للرقم الذي قلته، وإذا قلت الرقم 19 فما فوق يقوم ناجي ومحمد بإبراز الرقم 9 ويقوم أيمن بإبراز الرقم الذي إذا أضفناه إلى 18 يصبح المجموع مساوياً للرقم الذي قلته، هل هذا مفهوم؟"

ثم بدأت المباراة.

"7" قال ناصر.

في ثانية واحدة وبكل هدوء وانسيابية أبرز ناجي ومحمد الرقم 0 وأبرز أيمن الرقم 7 ليصبح المجموع $7 = 7 + 0 + 0$.

أما الفريق الذي يضم أسرع اللاعبين فقد أخذ كل واحد منهم يبرز رقماً ثم يبدله وهم ينظرون إلى أرقام بعضهم البعض ويجمعونها ثم يبدلون الأرقام وبعد عدة محاولات وكثير من الصياح والنقاش والارتباك وقفوا إلى جانب بعضهم البعض بحيث يكون مجموع الأرقام 7 وذلك بعد عشرين ثانية. أي الفريق الأسرع استغرق وقتاً يساوي عشرين ضعفاً الوقت الذي استغرقه الفريق الأبطأ!
"14" قال ناصر.

في ثانيتين وبكل هدوء وانسيابية أبرز ناجي الرقم 0 وأبرز محمد الرقم 9 وأبرز أيمن الرقم 5 ليصبح المجموع $14 = 5 + 9 + 0$.

أما الفريق الثاني فقد استطاع بعد الصياح والارتباك وبكثير من الجهد أن يضع الأرقام إلى جانب بعضها البعض وذلك بعد دقيقة أي بما يساوي ثلاثين ضعف الوقت الذي استغرقه الفريق الأول.
"25" قال ناصر.

في ثانيتين أيضاً وبكل هدوء وانسيابية أبرز ناجي ومحمد الرقم 9 وأبرز أيمن الرقم 7 ليصبح المجموع $25 = 7 + 9 + 9$.

أما الفريق الثاني فقد نجح في ذلك، و لكن أيضاً بعد دقيقة من الصياح و الارتباك وتبديل الأرقام.

قال ناصر بعد أن أعلن انتهاء المنافسة " أريتم كيف أن الفريق المكون من أبطأ اللاعبين استطاع أن يتفوق تفوقاً هائلاً على الفريق المكون من أسرع اللاعبين وبكل سهولة، هل تعرفون لماذا؟"

أجاب أيمن " لأن الفريق الأبطأ لديه خطة"

"نعم وماذا أيضاً؟"

قال ناجي " ولأن أفراد الفريق التزموا بهذه الخطة وكانوا يلعبون بروح الفريق"

قال ناصر " الدرس الذي أريد أن نتعلمه من هذه اللعبة هو أن أقل اللاعبين مهارة إذا كانت لديهم خطة والتزموا بها ولعبوا بروح الفريق يمكن أن يهزموا أكثر اللاعبين مهارة إذا لم تكن لدى هؤلاء خطة ولم يلعبوا بروح الفريق، صحيح أن المهارات مهمة في اللعب ولكن الأهم من ذلك هو وجود خطة وتنفيذها بروح الفريق، هل أدركتم الآن معنى الحكمة التي تقول:
ذكاء الفريق يفوق ذكاء أي فرد من أفراده "

"هل يعني ذلك أنه حتى لو كان لاعبو الفريق الآخر أكثر مهارة منا كأفراد فإننا نستطيع هزيمتهم إذا لعبنا بروح الفريق " سأل أحد اللاعبين.
"تماماً" قالها ناصر بلهجة واثقة.

" تصوروا لو أن ناجي قال: لماذا يبرز محمد رقم 9 وأنا أبرز رقم 0 أريد أن أبرز رقماً أكبر وأخذنا يتجادلان في ذلك، ما الذي كان سيحدث؟ سيضيع الوقت في الجدل وسينتصر الفريق الآخر، إذن ليس المهم ما سيحرزه كل فرد في الفريق من أهداف وإنما المهم أن يركز الجميع على تنفيذ الخطة ونجاحها"

وهنا تدخل المدرب سليم قائلاً " يعني إذا كانت خطة اللعب تقضي بأن يمرر أحدكم الكرة إلى زميله لإحراز الهدف، عليه أن يفعل ذلك، صحيح أنه قد يسجل أهدافاً أقل لكن الخطة ستنتجح والفريق بأكمله سيسجل أهدافاً أكثر"
ثم قام اللاعبون إلى التدريب وقد انغرست في قلوبهم وعقولهم القاعدة التالية

ذكاء الفريق يفوق ذكاء أي فرد من أفراده

وفي أيام التدريب التالية لاحظ عامر أن التعاون بين اللاعبين قد ازداد وأن التزامهم بالخطة قد تحسن. لقد بدءوا فعلاً يقدّمون نجاح الفريق على تحقيق الإنجازات الفردية.

الفصل الثامن

المفتاح الرابع

جاء وقت المباراة الحاسمة التي ستقرر استمرار الفريق في سيره إلى الكأس أو خروجه من البطولة، وكان وائل قد وعد الفريق بحضور المباراة بعد أن سمح له الأطباء بذلك. في الدقائق القليلة التي تسبق المباراة وفيما كان الفريق يراجع خطة اللعب أطل وائل على زملائه وهو على كرسيه المتحرك، ابتهج الجميع لرؤية وائل وهتفوا بصوت واحد " من أجلك يا وائل سنريح البطولة" رفع وائل يده بالتحية وهو يكاد يطير من الفرح. أطلق الحكم صفارة البدء، واشتعل الفريق حماساً، كان وائل لا يصدق ما يراه، وكأنه أمام فريق آخر غير الفريق الذي تركه منذ شهر ونصف، فمهارات اللاعبين قد تحسنت بشكل كبير، معتصم أصبح أكثر سرعة، وماجد يمرر الكرة من دون تردد، وحكيم أصبح يجيد الرميات البعيدة، وناجي يعترض الخصم بمهارة، والذي أسعد وائل أكثر من كل ذلك هو روح الفريق التي كانت واضحة في لعب زملائه فلا أحد يستأثر بالكرة، والكل يساعد الكل على التمير والتسديد، والمدهش في الأمر أن هداف المباراة كان اللاعب عادل الذي كان معروفاً بكثرة إضاعته للأهداف و نادراً ما كان اللاعبون يمررون الكرة له. كان والد وائل مذهولاً أيضاً لما يراه من تحسن في لعب الفريق، وبعد أن انتهت المباراة بفوز فريق ابنه ذهب إلى المدرب سليم فحياه وقال له " هل يمكنني أن أعرف السر الذي جعل الفريق يتطور بهذا الشكل وفي فترة قصيرة " أشار سليم إلى عامر الذي كان يقف بجواره " السر هنا، عند المدرب عامر الذي ساعدني في التدريب في الأسابيع الماضية " وضع والد وائل يده على كتف المدرب عامر وأخذه جانباً وقال له " أنا في حاجة إليك في شركتي، أريدك أن تدرب الموظفين عندي على عمل الفريق، وأنا على استعداد لدفع المبلغ الذي تريده "

فوجئ عامر بهذا العرض وقال: " ولكنني لم أقم بهذا العمل من قبل، ولست أنا فقط من ساهم في تدريب الفريق.. " وأراد أن يتحدث عن المدرب ناصر فقاطعه والد وائل قائلاً

" كل ما أريده منك هو أن تأتي ذات صباح وتقيم ورشة عمل مختصرة في عمل الفريق للموظفين عندي " همّ عامر بالكلام لكن والد وائل لم يفسح له مجالاً للحديث وأبلغه بأنه سيدفع له مبلغاً يساوي المبلغ الذي كان يحصل عليه في عمله السابق في أسبوع كامل. " لكنه مبلغ كبير " قال عامر.

" إذا تحسنت روح الفريق عند الموظفين في شركتي فإننا سنحقق من الأرباح أضعاف هذا المبلغ " قال والد وائل.

" دعني أفكر في عرضك وفي المساء سأعطيك الجواب " قال عامر. في ذلك المساء اتصل عامر بالمدرّب ناصر وحدثه عن ذلك العرض وقال له " هل تعتقد أن باستطاعتي القيام بهذا العمل "

قال ناصر " لقد شاهدتك في أثناء تعاملك مع اللاعبين أنت مدرّب موهوب وبإمكانك تدريب أي فريق على العمل الجماعي "

" كل ذلك بفضل ما تعلمته منك أستاذ ناصر " قال عامر.

" الفضل لله ثم للجهد الذي بذلته فقد قرأت كثيراً من الكتب التي تتحدث عن عمل الفريق في الأسابيع الماضية كما مارست الخبرة العملية من خلال تدريب اللاعبين إضافة إلى خبرتك السابقة التي اكتسبتها في العمل، كل ذلك يجعل منك مدرّباً ناجحاً " قال ناصر.

" لكنني فصلت من العمل لأنني لا أجد عمل الفريق، فكيف أدرب الآخرين على عمل الفريق " قال عامر.

" هذه النقطة تأتي في صالحك فالتغير الذي حدث في طريقة تفكيرك والذي جعلك تنجح في تدريب فريق كرة السلة على العمل الجماعي سيساعدك على إقناع الناس بأن كل إنسان يمكن أن يتغير وأن يتحول إلى لاعب فريق ممتاز " قال ناصر.

" لكنك لم تخبرني بعد بالمفتاح الرابع لنجاح الفريق " قال عامر.

ضحك ناصر وقال " إذن مرّ بي غداً في طريقك إلى الملعب، وهناك سأخبرك بالمفتاح الرابع ".

انتظر عامر قدوم مواعده مع ناصر في اليوم التالي بفارغ الصبر، وفي طريقهما إلى الملعب قال ناصر " أصبحت تعرف الآن ثلاثة مفاتيح لنجاح الفريق:

1- شعور أفراد الفريق بغاية تجمعهم إضافة إلى وجود قيم مشتركة فيما بينهم وأهداف محددة يسعون إلى تحقيقها

2-التطوير المستمر لمهارات أفراد الفريق، وتمكينهم من استخدامها في تحقيق أهداف الفريق

3- التكاتف أي العمل بالقاعدة التي تقول "ذكاء الفريق يفوق ذكاء أي فرد من أفراده"

والمفتاح الرابع هو:

4- مكافأة أفراد الفريق وتقدير إنجازاتهم بشكل مستمر "

تابع ناصر قائلاً: " المفتاح الرابع يعني أن تثني على أفراد الفريق وتكافئهم عندما يلتزمون بالمفاتيح الثلاثة الأخرى وهذا يعزز التزامهم بتلك المفاتيح ويقوي روح الفريق لديهم بشكل مطرد"

قال عامر " ولكن ماذا عن الأخطاء التي يرتكبها البعض؟ أليس التقاط الأخطاء وتصحيحها يرفع من مستوى الفريق؟"

أجاب ناصر " إذا لعب قائد الفريق دور الشرطي الذي (يلقي القبض) على من يرتكب الأخطاء فإن معنويات أفراد الفريق ستخفض وسيقل ولائهم لذلك القائد، نعم لا بد من تصحيح الأخطاء ولكن بموازاة ذلك لا بد من (إلقاء القبض) على الناس وهم يقومون

بالأمور بالشكل الصحيح، لا بد من الاعتراف بإنجازات الآخرين والثناء عليهم فذلك يغرس الولاء والالتزام في نفوسهم، تصور يا عامر لو كان رئيسك في العمل لا يثني عليك مهما حققت من إنجازات في حين أنه ينتقدك كلما أخطأت، كيف ستكون مشاعرك تجاه هذا القائد وتجاه عملك معه"

صمت ناصر قليلاً تاركاً لعامر فرصة التفكير بالأمر. ثم تابع قائلاً " تصور الآن، أن رئيسك في العمل يوجهك إذا أخطأت ولكن في الوقت نفسه يثني عليك ويشكرك كلما قمت بعملك على نحو جيد، كيف ستكون مشاعرك تجاه هذا القائد وتجاه عملك معه" في أثناء كلام ناصر كان عامر يتذكر الفريق الذي كان يعمل معه في الشركة التي فصل منها، لقد فهم الآن لماذا كانت معنويات ذلك الفريق وأداؤه ينخفضان شهراً بعد شهر، لقد كان يعتقد أن واجب الموظفين أن يقوموا بعملهم بشكل جيد لأنهم يتقاضون أجراً على هذا العمل وبالتالي لا حاجة للثناء عليهم أو شكرهم.

ترجل عامر وناصر من السيارة بعد أن وصلا إلى الملعب، وهناك أخرج ناصر من حقيبته رزمة من الشهادات التقدير وقد كتب على كل شهادة اسم أحد اللاعبين و المهارة التي يتميز بها، فمحمد نال شهادة أسرع لاعب، وناجي نال شهادة أكثر اللاعبين أدباً، وأيمن نال شهادة أكثر اللاعبين تمتعاً بروح الدعابة، وهكذا.. لم يتوقع عامر أن يكون لهذه الشهادات هذا الأثر العظيم على اللاعبين فقد كانت أعينهم تلمع فرحاً وضحكاتهم تملأ الملعب.

بعد أخذ الشهادات اندفع اللاعبون إلى التدريب وقد أصبحوا أكثر نشاطاً وحماساً، التفت ناصر إلى عامر وهمس في أذنه " هل تعلم أنني كنت أسوأ مدرب في السنين الأولى من ممارستي للتدريب، لكن درساً قاسياً جعلني أغير أسلوبِي "

قال عامر وقد بدا عليه الاهتمام: " وما هو ذلك الدرس؟"

قال ناصر " كنت دائماً أصرخ في وجوه اللاعبين وأنتقدهم انتقاداً قاسياً، وكنت أعتقد أن ذلك سيدفعهم إلى إتقان اللعب، ذات يوم شاهدت مدير المدرسة يمسك بأذن أحد الطلاب ويشدها يميناً ويسرة ورأس الطالب يترنج مع يده يميناً ويساراً، لم أحتمل هذا المنظر فركضت وأمسكت المدير من يده وطلبت منه أن يهدئ أعصابه ويترك الطالب وشأنه، وهنا ازداد المدير غضباً وأخذ يوبخني بصوت عال وبعبارات قاسية تماماً كما كنت أوبخ اللاعبين،

لقد تركت تلك الحادثة أبلغ الأثر في نفسي ومنذ تلك اللحظة قررت ألا أرفع صوتي في وجه أي لاعب وأن لا أستخدم أي عبارة قاسية في توجيه اللاعبين، وبعكس ما كنت أعتقد فقد أدى هذا الأسلوب إلى تحسين علاقتي بهم وتحسين التزامهم بتعليماتي، كما أصبح التدريب أكثر متعة بالنسبة لي"

وهنا علّق عامر " ولكن ألا يتناقض ذلك مع الحزم الذي يجب أن يتصف به قائد الفريق؟" نظر ناصر إلى عامر نظرة جدية وقال له : "أريدك أن تستحضر يا عامر صورة إنسان ترك في حياتك أثراً بالغاً أو بعبارة أدق صورة شخص كان بالنسبة لك قائداً مؤثراً" هذا الطلب لم يكلف عامر كثيراً من الجهد فقد كان أستاذه مأمون من أكثر الأشخاص تأثيراً في حياته وما زال حتى اليوم يزوره ويطلب مشورته.

سأل ناصر " قل لي يا عامر: كيف كانت معاملة ذلك الشخص لك؟"

قال عامر: " كان يعاملني بكل محبة واحترام"

سأل ناصر: " هل أهانك ذلك الشخص أو احتقرك أو جرحك في يوم من الأيام؟"

أجاب عامر: "معاذ الله، صحيح أنه كان يقسو عليّ أحياناً لكنه دائماً كان يعاملني باحترام"

صمت ناصر قليلاً ثم قال لعامر " هل فهمت قصدي من هذا السؤال؟"

أجاب عامر وهو يهز رأسه معبراً عن اقتناعه بما يقول " كأنك تريد أن تقول لي: إن الحزم لا يعني إهانة الآخرين وإن القائد الحقيقي الذي يؤثر في الآخرين هو الذي يعامل الناس بحزم ويحترم إنسانيتهم وكرامتهم في الوقت ذاته"

قال ناصر " بالضبط هذا ما قصدته، وهذا معنى قوله تعالى لمحمد عليه الصلاة والسلام وهو

من أعظم القادة الذين عرفهم التاريخ (ولو كنت فظاً غليظ القلب لانفضوا من حولك)"

مرة أخرى، لم ينم عامر في تلك الليلة فحديث ناصر إليه عن الجمع بين الحزم واحترام

الآخرين قد هزه من الأعماق، وقال في نفسه : " (وعسى أن تكرهوا شيئاً وهو خير لكم)

الحمد لله أنني فصلت من العمل، فلولا ذلك لما تعلمت كل هذه الأمور الرائعة في هذه

الأسابيع القليلة".

الفصل التاسع

الفوز الحقيقي

كان الفريق ينتقل من انتصار إلى انتصار حتى وصل إلى تصفيات الربع النهائي للبطولة، وكانت حالة وائل الصحية تتحسن بشكل سريع وكان أحياناً يحضر مع فريقه جلسات التدريب والمباريات التحضيرية، وفي أثناء مراجعته الأسبوعية للمستشفى قال وائل للطبيب "أشعر أنني على أحسن ما يرام" وسأله إن كانت حالته الصحية تسمح له بالعودة إلى التدريب، طلب الطبيب من وائل أن يمهل أسبوعاً آخر ليطمئن تماماً على استقرار حالته، وبعد أسبوع كان وائل يسمع أجمل خبر في حياته، إذ قال له الطبيب "نظراً لتحسن حالتك السريع، يمكنك العودة إلى التدريب بدءاً من الأسبوع القادم"

لم ينم وائل في تلك الليلة من شدة الفرح وكالعادة خرج إلى الشرفة المظلمة يتأمل السماء المرصعة بالنجوم، أخذ وائل يفكر كيف تعافى بسرعة إلى درجة أن الطبيب سمح له بالعودة إلى الفريق قبل شهرين من التاريخ الذي أخبره به بعد انتهاء العملية، وكيف أن ذلك تم بفضل محبة زملائه الذين جعلوا شعارهم في كل مباراة " من أجلك يا وائل سنبرح الكأس"

لأنهم عرفوا أن ذلك سيرفع معنوياته ويسرع من شفائه، نعم كل ذلك حدث بفضل محبة زملائه له وهنا شاهد وائل صورة أمه تطل عليه من بين النجوم وتذكر حديثها إليه قبل أسبوع من وفاتها حين قالت له " بالحب بابني نقهر الخوف ونتجاوز المصاعب، بالحب نكسب ثقة الآخرين ونطلق أفضل ما لديهم من طاقات، بالحب يا بني تصبح الحياة جميلة، جميلة".

في اليوم التالي احتفل الفريق بعودة وائل إليه، ولأن وائل كان لاعب فريق بالفطرة فقد اندمج بسرعة في الأسلوب الجديد الذي كان الفريق يلعب به، الأسلوب المعتمد على التكتاف وروح الفريق، وكما كان متوقعاً فقد كانت مباراة الربع الأخير من البطولة حامية جداً وبرز فريق وائل وكأنه جسد واحد تتحرك أعضاؤه بكل انسيابية وانسجام وكان الفوز نصيبه في تلك المباراة.

بعد انتهاء المباراة التقى والد حسام (الذي أبعاد عن الفريق لفترة مؤقتة) بالمدرين سليم وعامر وقال لهما " لقد كان الفريق رائعاً اليوم، وكانت روح العمل الجماعي أروع ما فيه، لقد أدركت

اليوم ما كان ينقص ابني حسام وكم تمنيت أن يعود إلى الفريق ليتعلم اللعب الجماعي ويتحرر من فرديته وأنايته"

قال سليم " سندرسة هذا الأمر وغداً سنوافيك بالجواب "

بعد ذهاب والد حسام تحدث سليم مع عامر حول إعادة حسام إلى الفريق وتذكرا كيف أن الهدف من إبعاد حسام كان منح أفراد الفريق الفرصة الكافية لكي تنمو مهاراتهم ويستعيدوا الثقة بأنفسهم بعيداً عن حسام وهيمنته على اللعب وقد تحقق ذلك الآن، لكنهما قررا أن يجلسا مع حسام قبل إعادته إلى الفريق ويشرحا له أسلوب الفريق الجديد وأهمية روح الفريق وأن يجرباه في التدريب لعدة أيام قبل إعادته إلى الفريق بشكل نهائي.

كانت فرحة الفريق بعودة حسام كبيرة فقد كان أمهر لاعب في الفريق، لكن مهاراته من الآن فصاعداً لن تعطل مهارات الآخرين وتجبها بل على العكس ستفعل مهارات الآخرين وتكملها، عاد حسام إلى التدريب وكان يتجاوب بشكل جيد مع الروح الجديدة التي أصبح الفريق يتصف بها، روح التكاتف والعمل الجماعي، وهكذا بعودة وائل وحسام اكتمل نصاب الفريق وأصبح على أتم استعداد لخوض المباراة التالية، مباراة نصف نهائي بطولة كرة السلة. كان الفريق المنافس أقوى فرق البطولة، وخاض معه فريق وائل مباراة رائعة أظهر فيه كل المهارات التي عمل على تنميتها طوال الشهور الماضية، ومع ذلك فقد انتهت المباراة بفوز الفريق الآخر وخرج فريق وائل من البطولة!

صحيح أن فريق وائل كان يتمنى الوصول إلى المباراة الأخيرة والحصول على الكأس إلا أنه حقق إنجازاً كبيراً بوصوله إلى مباراة نصف النهائي لذلك اتفق اللاعبون على القيام بحفلة يحتفون فيها بإنجازهم ويكرمون المدربين سليم وعامر وناصر، في تلك الحفلة كان الجميع في غاية السعادة وأكدت الكلمات التي ألقاها اللاعبون أن الفوز الحقيقي الذي حققوه هو روح الفريق التي أصبحت صفة يتميز بها فريقهم عن كل الفرق الأخرى وأنهم إذا حافظوا على هذه الروح فسيربحون الكأس في البطولة القادمة.

مرت الأيام وقائمة الشركات التي تريد من عامر أن يدرّبها على عمل الفريق تتسع باستمرار، فبعد نجاحه في تدريب شركة والد وائل ذاع صيته بين الشركات وأصبح التدريب مهنته الجديدة. ذات يوم كان صوت المدير الذي اتصل بعامر وطلب منه تدريب موظفيه على

عمل الفريق مألوفاً جداً بالنسبة إليه، إنه صوت المدير الجديد الذي فصله من العمل قبل عام تقريباً.

كانت فرصة ذهبية بالنسبة إلى عامر ليلتقي بزملائه القدامى، في مقدمة الدورة تحدث عامر عن التجربة التي مر بها بعد فصله من العمل وكيف أنه قرأ عشرات الكتب التي تتحدث عن عمل الفريق ثم خاض تجربة ناجحة في تدريب فريق كرة السلة الذي يلعب فيه ابنه وحدثهم عن ناصر المدرب المشهور وكيف استفاد من خبرته، ثم حدثهم كيف بدأ بتدريب الشركات إلى أن وصل إليهم. اعتذر عامر من زملائه الذين أخطأ في حقهم ثم تحدث عن الطريقة الخاطئة التي كان يعاملهم بها وعن التصورات الخاطئة التي كان يحملها في رأسه وكيف أدت هذه التصورات إلى انخفاض أداء الأشخاص الذي يعملون معه، ثم بدأ يحدثهم عن التصورات الجديدة أي عن المهارات الأربعة التي يتصف بها الفريق الناجح، و لأنه كان بين زملائه الذين يعرفونه جيداً ويعرفون التغيير الذي طرأ عليه فقد كانت تلك الدورة من أنجح الدورات التي قدمها وأكثرها تأثيراً.

الخلاصة منطاد النجاح

يمكننا أن نلخص المفاتيح الأربعة التي يحتاج إليها الفريق لتحقيق النجاح بما يلي:

1- أن تكون لدى الفريق غاية وقيم وأهداف مشتركة.

وهنا لابد من أن يجلس أفراد الفريق مع بعضهم البعض ويتحدثوا عما يحفزهم وعن الأمور المهمة بالنسبة لهم وأن يحددوا الأهداف التي يسعون إلى تحقيقها وبعد الاتفاق على كل هذه الأمور يجب كتابتها بشكل واضح.

2- تطوير مهارات أفراد الفريق باستمرار

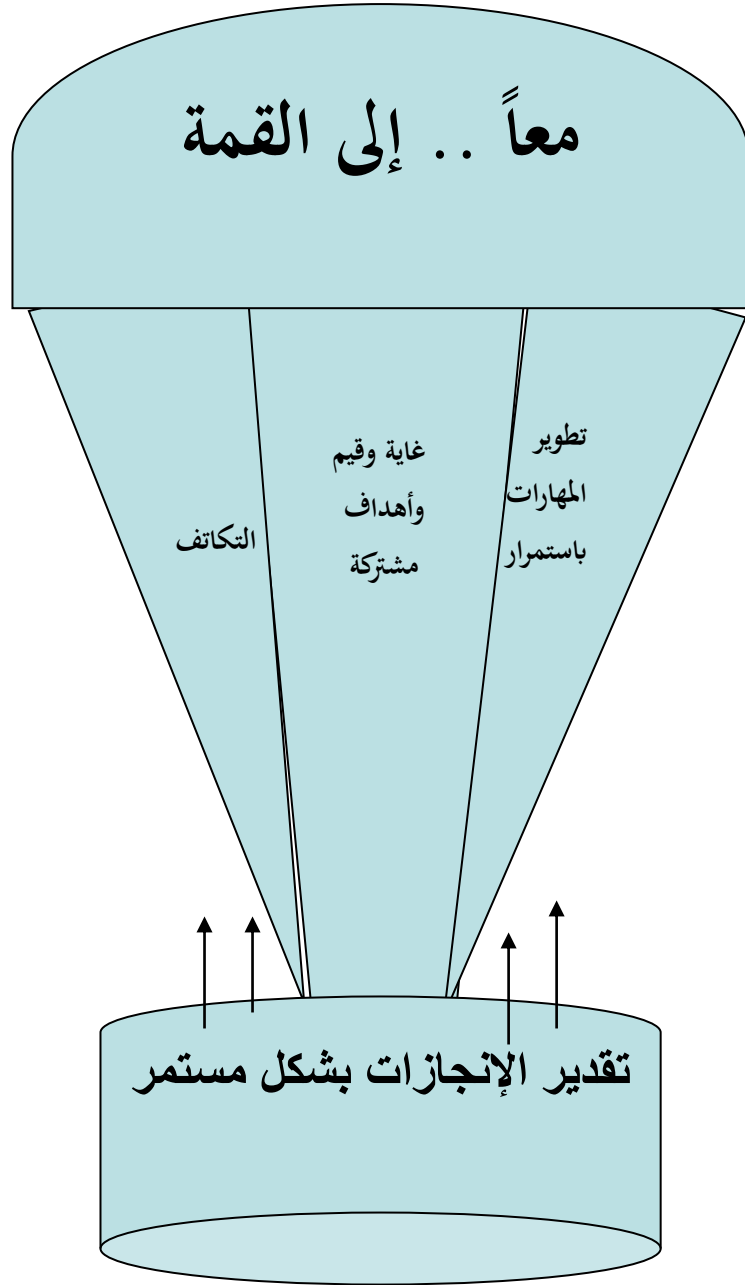
وهنا يجب البدء بالمهارات الأساسية التي يحتاج إليها كل فرد في الفريق، ثم تحديد خطة معينة لتنمية هذه المهارات وطريقة لتقييمها وقياسها.

3- التكاثر حيث "ذكاء الفريق يفوق ذكاء أي فرد من أفراده"

وهنا يجب وضع خطة تفعّل مهارات جميع أفراد الفريق بحيث تكمل هذه المهارات بعضها البعض وبحيث يمنح الجميع فرصاً متساوية لاستخدام مهاراتهم وتنميتها.

4- تقدير إنجازات أفراد الفريق بشكل مستمر

أي (القبض على) أفراد الفريق وهم يقومون بالأمور بشكل صحيح ولاسيما الأمور المتعلقة بالمفاتيح الثلاثة التي ذكرناها وتقدير هؤلاء الأفراد ومكافأتهم وهذا المفتاح يعزز المفاتيح الثلاثة الأخرى ويدفع بالفريق إلى الأعلى دائماً، تماماً كالشعلة التي توقد في أسفل المنطاد لتدفع به إلى الأعلى.



منطاد النجاح

المحتوى

- 1- تمهيد
- 2- الفصل الأول: من المكتب إلى الملعب
- 3- الفصل الثاني: سر الكابتن وائل
- 4- الفصل الثالث: درس من غرفة العمليات
- 5- الفصل الرابع: من أجلك يا وائل سنبرح الكأس
- 6- الفصل الخامس: المدرب ناصر
- 7- الفصل السادس: البطل الذي يمنع فريقه من كسب البطولة!
- 8- الفصل السابع: ذكاء الفريق يفوق ذكاء أي فرد من أفراده
- 9- الفصل الثامن: المفتاح الرابع
- 10- الفصل التاسع: الفوز الحقيقي
- 11- الخلاصة: منطاد النجاح