

النموذج الديناميكي

كيف تدير الاجتماعات، المجموعات، النوادي والصفوف بشكل أفضل

بقلم د. ون وينغر
(ترجمة طارق الربضي)

يوفر نموذج التعلّم الديناميكي مزايا وفوائد الأسلوب السقراطي للجميع، وليس فقط للقلّة المحظوظة. لأول مرة في التاريخ، يمكننا توفير مزايا الأسلوب السقراطي بشكل عملي ومجدي لكل شخص موجود في الصف أو المجموعة بنفس الوقت، ولفترات طويلة خلال الجلسة.

في السابق، كان هذا الأسلوب التعليمي الأكثر اختباراً على مدى 2400 سنة، الأسلوب السقراطي، والذي سمّي التعليم والمعلّمون من بعد أهم مبادئه، الأسلوب الذي ارتبط دائماً مع أعلى درجات الأداء الفكري؛ حكراً على نخبة المجتمع المميزين. عندما تدير حوار على الطريقة السقراطية مع واحد أو اثنين من الطلاب، فإن السبعة والأربعين المتبقين في المجموعة سيشعرون بعدم الراحة، وهذا سينعكس في المحصلة حتى على الطالب المحاور. إن تعيين معلّم سقراطي لطالب أو طالبين فقط مكلف جداً، مما حصر ميزة التعليم السقراطي لفئة محدودة.

الآن، يمكن للكُل فعلياً أن يستفيد وينمو مع الأسلوب السقراطي.

لقد فهمنا أخيراً لماذا ينتج الأسلوب السقراطي أعلى درجات الأداء الفكري بشكل ثابت ومتكرر، و نجد استخداماته تتعدى النطاق التعليمي، لتطبّق في حياتنا وأعمالنا...

○

هل شعرت في الماضي بأنك لديك شيء مهم لتقوله ولم تحن الفرصة لذلك؟ كم من السهل أو الصعب بالنسبة لك أن تستمع لغيرك وتستجيب لما يقولون بينما أنت تغلي من الداخل لتضيف مساهمتك الشخصية التي تم إحباطها؟

نفس الشيء سينطبق على المشتركين معك. في كل مرة أدبت فيها عملك كرئيس أو منظمّ لجلسة ما بشكل مميز لدرجة أن كل الناس المشتركين كانوا مهتمين جداً و مندمجين معك، فأنت استطعت أن تقلل من مشاعر الإنزعاج الناتجة عن كبت الإدراك والتعبير عند مشاركتك الأذكياء، وبنفس الوقت سيصبح لديهم شيء مهم يقولونه ليضيفوا للجلسة.

ذات الشيء سينطبق على طلابك. في كل مرة تحاضر فيها بشكل مميز وتصبح محاضرتك ممتعة، فأنت تقلل من الإنزعاج الناتج عن كبت الإدراك عند طلابك الأذكياء وعند الطلاب كلهم بشكل عام.

في الشركات الخاصة والتي تعامل الوقت ككلفة، كم من الوقت يضيع في اجتماعات مجالس الإدارة واجتماعات الموظفين، إن كان ذلك في خطابات الرؤساء والمدراء الطويلة بينما يجلس المختصين والخبراء المكلفين بصمت، أو في العروض المعدة مسبقاً والتي يكون ناتج "النقاش"

فيها مقرر منذ مدة، أو في الاجتماعات العشوائية التي تنتهي عندما يغادر المدير غرفة الاجتماعات ويفعل الأمور بنفسه أو يملي ما يريد على الآخرين، ويستتني % 99 مما قيل في الاجتماع؟ أو عندما يقول الجميع ما يريد صاحب العمل سماعه، بدون أن يكون هناك توجيه أو تغذية راجعة ذات معنى؟

سنرى بعد بضع فقرات، تلخيصا للقليل من التحضيرات المسبقة السهلة التطبيق، والتي من خلالها تستطيع بناء الإهتمام لدى مستمعك بالموضوع والحفاظ على التركيز بجوانب الموضوع، وبنفس الوقت تشجع المشتركين على التعبير التفاعلي. هذا الأسلوب يدمج ويطور الإدراكات المختلفة لدى المجموعة والمشاركين بطريقة رائعة.

هذه الطريقة عالية الكفاءة لإدارة المجموعات ومجالس الإدارة والصفوف الطلابية، وهي أيضا طريقة لإكتشاف وتركيز العبقرية الحقيقية للناس الذين يخصونك!

○

ما هو النموذج الديناميكي؟

ينسجم النموذج الديناميكي مع، ويمكن أن يضيف إلى، معظم أساليب واجراءات إدارة المجموعات المختلفة. بإمكان هذا الأسلوب أن يحول أي إجتماع بشكل عجائبي إلى إجتماع ببناء، ابتداء من الصفوف الطلابية (وحتى إجتماعات هيئة التدريس) إلى اجتماعات مجالس الإدارة واجتماعات فرق المبيعات إلى اجتماعات البلدية والنوادي المدنية.

يسهل النموذج الديناميكي عليك أن تجعل أعضاء مجموعتك يشتركون معك بفعالية في الإكتشاف، النقاش، التقصي والإقتراب من أي موضوع أو قضية، مع الالتزام بتركيز أعمق وأفضل بكثير من أقوى أنواع المحاضرات أو حتى التطبيق الحرفي لقواعد روبرت لإدارة الاجتماعات (Robert Rules).

النموذج الديناميكي يساعد المشتركين أن يشاركوا من دون أن يقاطعوا بعض أو يقاطعوك. هذا النموذج هو مجموعة من التقنيات لإدارة مجرى المعلومات و/أو إتخاذ القرار مع المحافظة على أقصى درجات الحساسية والفهم الواسع والإدراك، بشكل سريع، إنسيابي ومتعمق وبذات الوقت عالي الكفاءة. (هذا لا يشبه أي من الاجتماعات التي حضرتها في السابق، أليس كذلك؟)

هذه القواعد السهلة للنموذج الديناميكي ستمكّن المشتركين أن يكونوا تفاعليين، منبهين، واعيين، معبرين، شموليين، وبنفس الوقت في حالة تركيز واضح ومتساعد في جوانب الموضوع.

إليك الطريقة للوصول إلى هذه النتائج ونتائج أخرى مرغوب بها من أي اجتماع:

○

كون فرق أو شركاء

قبل بداية جلستك، قسم أي مجموعة مكونة من أكثر من 5 أو 6 مشاركين إلى مجموعات فرعية بحيث يكون الكل مستعدا وجاهزا في مكانه مع شريكه (أو شركائه). بهذه الطريقة يمكنك استحضار النمط التفاعلي مع المشتركين والخروج منه عندما تريد في جلستك بسرعة وببسر.

وجّه مجموعتك أن يبقوا منتبهين لشريكهم (شركائهم) في الفرق حتى وهم يعملون في نطاق المجموعة (الكاملة) الأكبر. بهذه الطريقة، يمكنك التحويل ما بين الأنماط المرغوبة في الجلسة، من دون تغيير الأماكن وكما تصبح حر الحركة بالتنقل بين مستويات التفاعل مع المشترين برشاقة والانتقال من خطوة إلى أخرى، أو مثلا الدخول في التفاعل مع المشترين ومن ثم العودة للمحاضرة الرسمية أو أي إجراء آخر.

هذه الفرق يمكن أن تتكون من شخصين، أو ثلاثة أشخاص، أو يمكن أن يكون لديك "مجموعات طنين" تصل إلى 5 أو 6 أشخاص في الفريق الواحد، اعتمادا على ما تريد فعله.

في الفرق الثنائية، المشترك لديه وقت أطول للتفحص والتعبير عما يدركه في نطاق الموضوع أو السؤال قيد الدراسة.

كلما ازداد حجم المجموعة، تزداد احتمالية وجود مشترك يفهم ما تريد في تلك المجموعة ومن ثم يفعل على نفس الغرار. مثلا، كلما ازدادت صعوبة السؤال أو المهمة، يفضل تكوين فرق أكبر، بحد أقصى ستة مشتركين في الفريق، لضمان وجود شخص في كل فريق سيستوعب عليك ما تريد فعله ويساعدك في تحقيق ما تريد.

حاول معظم الوقت، وحتى تحصل على أقصى فوائد الأسلوب السقراطي، أن تعمل في فرق مكونة من شخصين. يمكن أيضا أن تجعل المشتركين، مثلما قام الكاتب في أغلب دوراته ومحاضراته، أن يكونوا فرق ثنائية فرعية ضمن مجموعات أكبر من 4 إلى 6 أشخاص.

القوانين الرئيسية

من بداية كل جلسة، ضع على الأقل بعض هذه "القوانين الرئيسية" أو "القواعد الأساسية" لتطبق خلال الجلسة، وذلك لتسهيل عملية توجيه وتركيز انتباه المشتركين ، للدخول والخروج بسرعة وسهولة، في جلسات "الطنين" التفاعلية:

○

1. قواعد كأس الماء

أحضر معك للجلسة كأس ماء فارغ أو جرس صغير يمكن سماعه من قبل الكل وهم يتحدثون مع بعض – وذلك حتى لا يتنافس صوتك مع باقي الأصوات الأخرى...

■ ثلاث "رنّات" = توقف تام عن الحديث

قاعدة: عندما تسمع ثلاث رنّات، توقف فوراً عن الحديث حتى في منتصف الكلام وذلك حتى تسمع أنت والأخرين السؤال التالي أو الخطوة التالية أو التعليمات التالية.

■ "رنّة" واحدة = إشعار نصف الدقيقة (قبل الثلاث رنّات)

قاعدة: تابع فيما تفعله حالياً لكن استعد بعد نصف دقيقة من سماع الرنّة للتوقف عن الحديث لسماع التعليمات التالية.

■ اليد المرفوعة = توقف فوري عن الكلام + إرفع يدك (يستخدم الكشاف غالباً هذه الطريقة الفعّالة). هذا من أفضل الطرق للمجموعات الكبيرة جداً، المكونة من مئة شخص أو أكثر. (إطفاء و إشعال الضوء بشكل متكرر في الغرفة سيعطي نفس النتيجة)

قاعدة: في اللحظة التي ترى فيها يد القائد أو يد أحد زملائك ترتفع، توقف فوراً عن الكلام وإرفع يدك أيضاً!

2. تحدي الصلة بالموضوع

اصنع مثلثاً بيدك باستخدام إبهاميك وسبابتيك، ثم وجهه وانظر من خلاله إلى المتحدث.

قاعدة: في تلك اللحظة، الشخص المتحدث عليه أن (1) يشرح كيف ترتبط ملاحظاته مع الموضوع؛ أو (2) يعود للموضوع؛ أو (3) يسلم الساحة لغيره. فوراً. (كم مرة ترددت في إسكات قصة أحدهم ولكنك اضطررت أن تسكت وتنزف داخلياً بينما استمر هو في الابتعاد أكثر وأكثر عن الموضوع وكسر سياق الحديث؟!؟)

يمكنك أن ترى الآن كيف نستطيع، من خلال بعض الترتيبات المبدئية، تحريك ديناميكيات المجموعات أو إيقافها، توجيهها وتركيزها، وكيف يمكن تنظيمها للحصول على أفضل النتائج من

ناحية التعلّم والوصول إلى الهدف. هذه الترتيبات السهلة المكوّنة من إشارات بالإيدي كدلالة على قواعد أو اتفاق مسبق تتيح لك السيطرة على مجموعة واسعة من سلوكيات المجموعات بدون جهد أو تأخير. بنفس المبدأ، قد تحتاج من وقت لآخر أن تعد مسبقاً بعض القواعد الخاصة التي تحتاجها مناسبات معينة.

3. مؤشر البقاء على المهمة

تجمع كفي اليدين وتضع رؤوس الأصابع معا مثل البرج بحيث لا يلتصق باطن كفوف اليدين، وتشير رؤوس الأصابع إلى الأمام، وفي ذات الوقت يميل الشخص قليلاً إلى الأمام.

هذه العلامة تمثل شعور شخص ما – قد يكون من داخل المجموعة أو من خارجها، كمدرّب يتجوّل بالقرب – أن الفريق قد خرج عن الموضوع أو المهمة و هو يشجّع الفريق بالعودة إلى المسار الرئيسي. هذه الحركة الصغيرة تتيح لك بسهولة أن تبقى المجموعة على المسار الإنتاجية عالية. حتى عند تأسيس هذه الحركة كمعنى متفق عليه، يساعد في توجيه المشتركين والطلاب بأن يبقوا على المسار، وطبعاً القليل من الصيانة الخفيفة (والمرحة أيضاً) يمكنه أن يحسّن من إنتاجية المشتركين بشكل غير معقول.

4. قاعدة الدعم أولاً

كل أنظمة الحلول الإبداعية للمشاكل لديها شكل من أشكال هذه القاعدة. حتى يبدأ الإنتاج الإبداعي لدى الشخص، كالأفكار والإدراكات الجديدة، الابتكارات، أجوبة الأسئلة والقضايا التي لم تقرر نتيجتهم بدقة بعد، وللمساهمة بأفكار أكثر وأفضل، يجب أن يكون الرد الأول على مساهمة أي مشترك بفكرة ما، تعزيز إيجابي.

قاعدة: مهما بدت الفكرة أو المساهمة غريبة أو بعيدة عن المنطق، يجب أن تكون أول استجابة لها، دعم معنوي يدل على الرضا!

أما بعد تقديمك لهذا الدعم المعنوي المبدئي، فإنه بإمكانك التنويه إلى وجوب حذف الملاحظات الغريبة واستثنائها ما دام أن الدعم الإيجابي أتى في البداية. لاستخدام هذه القاعدة بشكل فعّال، ضعها في هذا القلب:

- في كل مرة تلاحظ فيها فكرة لم يتم دعمها أولاً، إن كانت فكرتك أو فكرة شخص آخر، إشبك يديك معاً فوق رأسك لمدة ثانية أو أكثر بينما تنظر بحزن للأعلى، ومن ثم إمضي.
- ملاحظة: إن أفضل الأفكار عادة ما تستقبل بانفجار من الضحك. ستجد أنه من المناسب أن تعطي هذه الأفكار – المضحكة اهتماماً خاصاً. مهما كان الوضع، إحرص على أن يعزز أول رد بشكل إيجابي العملية الأبداعية ومساهمة الأفكار والإدراكات الجديدة. دع طريقتك تتعدى ردود الفعل المحيطة والتي تقتل الفكر الإبداعي والإدراكي.
- لا تستخدم قاعدة – الدعم أولاً عندما لا تريد أن تتوسع بشكل ابداعي، ولا تريد توفير خيارات متعددة أو لا تريد المشتركين أن يعبروا بحماس.

5. حد أقصى ثلاث جمل

أو 4 جمل، أو جملتين، المهم أن لا تتعدى المشاركة دقيقة واحدة، وذلك بحسب حجم المجموعة وطبيعة الأمر الذي تعملون عليه. عندما يتم استحضار هذه القاعدة، ولاحظت أحدهم يتعدى الحد الأقصى المتاح له، انحنى قليلاً للأمام ويديك مشبوكتين أمامك.

6. دُونَ أَي شَيْءٍ نَسِينَاهُ

هذا يصحح الإنزعاج الرئيسي الناتج من كون النقاش أو ما يجري في المجموعة مهم وممتع بحيث أنه يولد رغبة عالية في المشاركة.

قاعدة: أي شيء يستحق الإشارة إليه، ولكن تم التغاضي عنه من قبل المحاضر أو المجموعة – سجل ملاحظة مكتوبة بها، فوراً!

بذلك أن تعزز إدراكاتك الخاصة عن أي جوانب مهملة، وليس فقط تلك النقطة بالذات. بالإضافة لذلك فأنت تزيل التشويش الناتج عن التفكير بما تريد أن تقول وبنفس الوقت محاولة الانتباه لما يقول الآخرون الآن. وإذا تبع الآخرون قاعدة "تدوين ما نسيناه"، فإن مساهماتك سيتم استقبالها باهتمام عندما تقولها.

قد يكون هناك فرصة في نهاية الجلسة لاستذكار بعض هذه النقاط – لكن الهدف الأساسي لهذه القاعدة هو تعزيز إدراكاتك الشخصية وأهمية وجهة نظرك. في أي وقت تلاحظ شخص يتلهّف للإشارة إلى نقطة ما، أشر إلى دفتر ملاحظاته وهزّ قلمك باتجاهه.

7. ناماس تي (التحية الهندية)

ضع يديك معا بشكل أفقي، بحيث تشير إلى أعلى، مع انحناء قليل للرأس للأمام. هذا قد يعتبر تعزيز إيجابي قوي ومساهمة لامعة للعملية الجماعية، من دون كسر الإطار أو صرف الوقت الزائد.

المعنى الأصلي الروحاني لإشارة الناماس تي في الهند كان، "الروح العظيمة بداخلي تحيي الروح العظيمة بداخلك." بالمعنى العام غير الديني ولاستخدامنا هنا، سنكوّن السياق هنا ليصبح معناها، "العبقري بداخلي (أو بداخلنا) يقدر ويحيي العبقري بداخلك!"

هذا المبدأ رائع الاستخدام. لو أخذنا قانون الأثر بعين الاعتبار (كل ما تعززه، تحصل على المزيد منه)، فإن هذا يمكن أن يصبح أحد الوسائل والمصادر القوية، لكل من المرسل والمستقبل. لو قررت المجموعة أو الصف أن تكوّن هذا المعنى لهذه الإشارة واستخدموها فقط في المناسبات الخاصة، ولا يتم استخدامها بشكل روتيني ومتكرر فسوف تفقد قيمتها، ولكن لو قاموا بعفوية بالإشارة إلى الشخص الذي ساهم، بعدما حياّه المدرب أو مشارك آخر بطريقة لائقة، هذا بحد ذاته يكون تجربة قوية.

باتباع هذه الخطوات في النموذج الديناميكي، فإن احتمال حصولك على ردود عالية الجودة من المشتركين ستصبح عالية جداً، لدرجة أن العديد من المشتركين لديك سيستحقون تحية الناماس تي.

1. عندما تكوّن مجموعات الطنين الطلابية في صفوفك، فأنت تحصل كمعلم على وقت استراحة، بحيث يقوم طلابك بالعمل عنك وأنت تلتقط أنفاسك. في الفترة التي يحاول فيها الطلاب مع بعضهم أن يجابوا على السؤال أو التحدي الذي وضعته لهم، تقوم أنت بتجميع أفكارك وإدراكاتك، لتكتشف مجددا أين وصلت فيما خطت لتدريسه، وقد تحاول التركيز على الأجزاء التي فوّتها أو لم تعطيها حقها أو لم ينتبه لها الطلاب بشكل كافي. يمكنك أن تنظر من منظور جديد للمعلومات التي ستلقيها أمام طلابك في تلك الجلسة.
2. إذا أدت عمالك كمعلم واندمج طلابك في الموضوع الذي تعلمهم إياه بحماس، كما نوهنا في بداية هذا المقال، كلهم يرفعون أيديهم، كلهم متحمسين للرد والحديث. بدلا من أن تحبط تلك النتائج، قم بتوجيه طلابك لتشكيل مجموعات طنينية على الفور ليرتبوا استجاباتهم على الموضوع ومن ثم ينقلوا النتائج لك بطريقة منظمة أكثر. الكل يعبر عن رأيه، الجميع سيتم تعزيز إدراكاتهم على الموضوع، الكل سيسمعه الآخرون. ("استدر لأقرب شخصين أو ثلاثة أشخاص منك، وكونوا فيما بينكم، ما تظنون أنه أفضل جواب لهذه المسألة...")
3. أفضل ما ستحصل عليه: ستراقب طلابك وهم يعملون بطريقة ذات معنى. في الوضع الطبيعي، يتوجب عليك أن تنتبه للكثير من الأشياء في نفس الوقت، لدرجة أن "آلة إنتباهك الذاتية" سيتم استهلاكها قبل أن تكتشف الكثير عن طلابك، ما هو موقعهم من المادة، ماذا يحصل معهم، ماذا يعرفون ويفهمون فعليا عن الموضوع أو المادة. الآن، يمكنك أن تكتشف هذه الأشياء بسهولة وارتياح، وستتمكن من تعدي العقبات التي حالت بينك وبين أنجح النتائج التعليمية في صفوفك.



ملاحظة جانبية: محاضرة للمعلمين

تم إختراع أسلوب المحاضرة، في العصور المظلمة قبل وجود الطباعة، عندما لم يكن هناك إلا نسخة واحدة من كتاب معين في الجامعة، ويقوم أكثر شخص مؤهل بالقراءة من ذلك الكتاب والمحاضرة بناء عليه، وذلك لفائدة كل الطلاب الذين لا يستطيعوا الحصول على الكتاب أو محتوياته.

لقد تغيرت بعض الظروف من ذلك الوقت. بعض الكنائس وأغلب المدارس ما زالت تمارس هذا التقليد.

حتى لو أنك مرتبط بأسلوب المحاضرة لأبعد حد، ولم تجرب "مجموعة طنينية" في حياتك، يمكنك أن تختبر معنا قليلا. حدد النقطة الأساسية التي تريد إيضاها في محاضرتك، ووجه طلابك أن يلتفتوا إلى شركائهم، أو "الشخص الذي بجانبك" وذلك إذا لم تنظم الصف مسبقا، واسأل، "تباحثوا بينكم، لنرى أي ثنائي سيحصل على أفضل عبارة أو جواب على هذه المسألة." أو يمكنك تحويل نقطتك الأساسية إلى سؤال، واسأل ذلك السؤال.

- حثهم على البدء (من خلال النظر أو الإقناع، تأكد أن الكل يشارك).
- أعطي فترة 3 إلى أربع دقائق.

- رنّ رنة واحدة على كأسك أو الجرس لإعلان أن الوقت المتبقي نصف دقيقة.
- ثلاث رنّات بلطف لإنهاء "الطينين".
- استطلع ردود (وتذكر أن تعطي القليل من التعزيز الإيجابي) بعض الفرق الثنائية على الموضوع (أو الجواب للمسألة)، عزز النقطة التي أردت أن توضحها للصف، ومن ثم استمر.

لم يكن ذلك صعباً، أليس كذلك؟ سيكون أسهل في المرة القادمة. بقليل من الجراءة، قريباً ستتمكن من الدخول والخروج بسهولة من الوضعية التفاعلية، وخلال عدة مستويات في هذه العملية، مع نقاشات مذهلة عالية التركيز، كقائد أوركسترا يوجّه فريقه العالي التدريب! نعم، أنت!

إذا كنت خجلاً من تطبيقها، فاختبر هذه القواعد كخطوات منفصلة، كل خطوة على حدى، لحد أن تشعر أنها تعمل من أجلك وتفيدك، وتكون راضي عن النتائج – وترضى بالأخص عن النتائج مع طلابك، خلال عملية إدارتك للصف وخلق التركيز على المواضيع بشكل رائع و وقوي.

خذ الآتي بعين الاعتبار: ما يهم هو ما تمّ تعلّمه في الصف، وليس ما تمّ تدريسه. ما فائدة أكثر المحاضرات بلاغة، إذا تمّ تعلّم القليل منها؟ النموذج الديناميكي يعطيك الجهتين في آن واحد.

○

ما بعد الصف – مجالس الإدارة، الأندية، المجالس البلدية

يرجى الملاحظة أن قواعد روبرت للنظام (Robert's Rules of Order) تم تصميمها بالأصل لإيقاف وسائل الإتصال بداخل المجموعة لحين إتمام العمل. النتائج المثالية المبالغ فيها لهذا الأسلوب تقود إلى الطرفة التي تقول أن فرس النهر هو حصان صمته أحد الهيئات.

بدلاً من ذلك، يحفز النموذج الديناميكي وسائل الإتصال عالية التركيز بحيث يتم إنجاز العمل بطريقة تعكس أعلى الإعتبارات والعبقرية الحقيقية للمجموعة.

اجتماعات مجالس الإدارة، إجتماعات العمل السنوية للهيئات، اجتماعات الموظفين، مجموعات التخطيط، الهيئات التنفيذية، الاجتماعات المدنية والمجالس البلدية، الخ... كلها ملائمة لهذه المجموعة من الاستراتيجيات الباعثة على التركيز. هذا النوع من إنخراط المشتركين، عن طريق تحفيزهم للتعبير من إدراكاتهم الذاتية مع المحافظة على التركيز على الموضوع، يعطي نتائج متفوقة أكثر بكثير من الأساليب المستخدمة تاريخياً أو المستخدمة حالياً.

أي شركة، مؤسسة، هيئة أو طاقم وظيفي يمكنه فوراً أن يحسّن من أدائه ومن إنتاجيته بسهولة وبقوة.

○

ماذا بعد تصفية الإزدحام المروري العقلي

"مجموعات الطنين" عالية التركيز في النموذج الديناميكي تمكّن الكل من أن يعبر عن نفسه، وتمضي المشاورات قدما ويشترك جميع أفراد المجموعة بشكل بناء. بدلا من الجلوس هناك والأفكار تتوارد في رأسك تباعا وأنت تعيد وتكرر ما تريد أن تقول ذهنيا إلى أن تتاح لك الفرصة للكلام؛ يقوم المشتركين بالتعبير عن أنفسهم بشكل كامل ويعطى لهم وقت للاستماع، بالإضافة للمضي قدما بأفكارهم وقدراتهم. ولكن ماذا هناك بعد هذا الناتج:

كان سقراط من ضمن أول من اكتشفوا أنه، إذا وصفت إدراك معين لديك فإنك تطوّر ذلك الإدراك أكثر. المدارس الأصلية، في اليونان الكلاسيكية، لم يتم تأسيسها بالأصل لمصلحة الطلاب، ولكن لتوفير جمهور مؤهل ليستمع لأراء المفكرين البارزين ويصفوا لهم إدراكاتهم وتصوراتهم. الأسلوب السقراطي هو مجموعة تقنيات للسماح للمشاركين بدراسة إدراكاتهم الداخلية والخارجية والوصف بالتفصيل ما تكتشفه هناك.

التجارب التعليمية المميزة الناتجة وظاهرة "القفزات السقراطية العجائبية" والتي تحدث بشكل متكرر من جراء تطبيق هذه العملية، والتي لا تقل في الجودة عن حالات الفهم العميق التي تحدث على أريكة معالج نفسي محترف، قد تم فهمها الآن بسهولة تحت نطاق أكثر قوانين علم النفس قيو لا أو ما يسمى "بالقانون الأول": كل ما تعززه، تحصل على المزيد منه. في كل مرة تصف فيها أحد إدراكاتك، فأنت –

1. تعزز ذلك الإدراك بحد ذاته، وتكتشف المزيد والمزيد عنه، لدرجة أنك سيشعر أحيانا بأنك أدركت الكون كله في ذات اللحظة.
2. أنت تعزز السلوك الذي يجعلك مدركا.

لهذا السبب، فإن المجموعات التي تدار بشكل مكثّف عبر النموذج الديناميكي لا تعطي نتائج أفضل فقط، بل أن أدائها يكون أفضل وأحسن بشكل متزايد من المجموعات التي تدار بالأساليب التقليدية. المشتركين لا يعبرون عما يفكرون من دون أن يبطنوا بعضهم فقط، ولكنهم يصفون إدراكاتهم بشكل كافي لتوسيع تلك الإدراكات، وتعميق فهمهم أكثر وأكثر، وبذات الوقت سيتحررون للاستماع أكثر.

كان على اليابانيين أن يعلمونا التقنية – الأمريكية الأصل للجودة النوعية الإنتاج. هل يمكننا أن نعلم أنفسنا هذا النموذج من الجودة النوعية للاجتماعات، والتي قد تعود علينا كلنا بعظيم الفائدة؟ لديك التعليمات الفائقة السهولة في تناول يدك أعلاه، والقدر الكافي من المعلومات لتبتكر قواعدا الخاصة من "النموذج الديناميكي"، وذلك إذا احتجت لها. ما تبقى يعود لك.

