



دائرة التعلم

دائرة التعلم

دائرة التعلم

اليوم: الثاني

الجلسة:

الأولى والثانية

الوقت: ٩٠ ق

أهداف الجلسة:

بنهاية الجلسة التدريبية سيتمكن المشاركون من:

- تعريف كلمة التعلم ودائرة التعلم
- إكتساب بعض المهارات اللازمة لمواجهة الشائعات

الأفكار الرئيسية:

الأفكار الرئيسية:

- يتعلم الكبار من خلال المشاركة الفعالة والبناء على ما لديهم من خبرات ومعلومات
- تتكون دائرة التعلم من أربعة عناصر رئيسية هي: الخبرات ثم مناقشة الموضوع ثم التفكير فى نقاط الموضوع ثم التطبيق العملى .
- هناك اختلافات كبيرة بين التعليم التقليدى وغير التقليدى و يعتبر أسلوب تعلم الكبار أسلوباً غير تقليدى للتعلم .
- الشائعات هي معلومات تنقل من شخص لآخر دون التأكد من صحتها. وهناك عدة نقاط يجب مراعاتها لمواجهة الشائعات أهمها ضمان الفهم الصحيح للموضوع والاتفاق حول رأى .

دليل الجلسة:

عناصر الجلسة	الخطوات	الأسلوب التدريبي	ق
● التلخيص	تعرض مجموعات التلخيص والتقييم عملها لليوم التدريبي الأول	عرض المجموعات	١٠
● كلمة التعلم	يعصف المدرب ذهن المشاركين عن معنى أو المرادف اللغوي لكلمة تعلم وتدوّن الإجابات علي اللوحة (تحول- تغيير- اكتساب- تطوير). ثم يجمع الكلمات ويذكر المرادف لها ويركز علي أن التعلم يؤدي إلي التغيير .	عصف ذهني	٥

عناصر الجلسة	الخطوات	الأسلوب التدريبي	ق
• سمات التعليم التقليدي والتعلم	يطرح المدرب سؤالاً عن الفرق بين التعليم والتعلم. وفي جدول يدون الفروق بين النوعين	مناقشة مفتوحة	١٠
• الجواس المستخدمة في التعلم	ما هي فائدة استخدام أكثر من حاسة في أسلوب التعلم ولماذا؟	مناقشة مفتوحة	١٠
• دائرة التعلم	يرسم المدرب دائرة التعلم وأركانها الأربعة ويعلق على كل نقطة مع شرح بسيط عن الأركان.	محاضرة قصيرة	١٠
• قائمة بالنصائح لأعضاء فريق بنك الدم	عصف ذهني عن قائمة بالنصائح التي يحتاجها الفريق لتعلم الكبار. - ابدأ بداية قوية - ابني علي خبرات الآخرين - أن تكون الألفاظ سليمة - الجمل والكلمات لا تحتل التأويل.	عصف ذهني	٥
• مواجهة الشائعات	يقسم المدرب المشاركين إلي ٤ مجموعات عمل كل مجموعة تأخذ ظرف بداخله شائعة مكتوبة: - التبرع بالدم يؤدي إلي الإصابة بالإيدز - التبرع بالدم سيجعني أفقد وعيي - التبرع بالدم سيجعني لا أستطيع أن أقوم بعمل - التبرع بالدم سيضعف من قدرتي الجنسية يطلب المدرب من كل مجموعة أن تستخرج قائمة بالردود الإيجابية علي كل شائعة عرض مجموعات العمل.	مجموعات عمل	٢٠

عناصر الجلسة	الخطوات	الأسلوب التدريبي	ق
• تلخيص	يلخص المدرب الجلسة بتعريف الشائعة وكيفية مواجهتها وفي حالة وجود وقت تعرض الشفافيات		٢٠

• ملحوظة :

يمكن ترحيل التلخيص إلى الجلسة التالية في حالة ضيق الوقت

المعينات التدريبية

. جهاز عرض الشفافيات

المرفقات

النبذات:

- ١- تعلم الكبار
- ٢- التصدي للشائعات

الشفافيات:

- ١- الفرق بين التعليم والتعلم
- ٢- يتذكر الناس ويستخدمون
- ٣- يتعلم الكبار من خلال
- ٤- الناس يتعلمون معاً
- ٥- أخطاء شائعة في أسلوب التعليم
- ٦- دائرة تعلم الكبار

تعلم الكبار

إن عملية التعلم خبرة ذاتية لكل شخص، وتحدث هذه العملية عند تحويل سلوك الشخص أو عندما يفكر أو يتصرف بطريقة مختلفة وعندما يحصل على معلومات ومهارات جديدة. فالتعلم إذن هو تحويل المعلومات لمعرفة مفيدة..

الفرق بين التعليم والتعلم

(ب) التعليم تقليدي (الصغار)	(أ) التعلم غير تقليدي (كبار)
● يركز المتعلمون إنتباههم على شخص واحد وهو المعلم. ● إتصال في إتجاه واحد من المعلم إلى تلاميذه. ● المعلم هو مصدر المعلومات وهو وحده الذي يعلم. ● يصلح لإعطاء تعليمات محدودة أو لإلقاء خطبة.	● الجميع يشاركون ويتحدثون لبعضهم البعض. ● الإتصال في إتجاهين - الجميع يشاركون. ● الكل يعلم ويتعلم عن طريق مشاركة المعلومات والأفكار. ● يصلح لمناقشة المشكلات وحلها وتغيير الأفكار.

الانتقادات الموجهة إلى أسلوب التعليم التقليدي



النظام التعليمي التقليدي:

الحشو بالأفكار

أسلوب جاف

غير مهتم بإجابات الحاضرين

أسئلة مغلقة ولا تحث علي الحوار

المعلومات غير واضحة

الموضوع قد يكون غير مهم بالنسبة للحاضرين

المواد السمعية والبصرية غير متوفرة

استخدام كلمات وتعبيرات غير مفهومة

عدم توافر فرصة للتدريب العملي

يكون هناك حاجز بين الحاضرين والمتحدث

طريقة الجلوس في صفوف لا تساعد على التفاعل

أسس تعلم الكبار :

تعلم الكبار يحدث بصورة مثلى عندما :

١- يكون الدافع للتعلم ذاتياً

كلما كان الدافع للتعلم نابعاً من احتياج شخصي سيؤدي ذلك لزيادة فاعلية عملية التعلم وكذلك سيكون المتعلم شريكاً مع المعلم في المسؤولية عن العملية التعليمية.

٢- يلبي إحتياج هام لدى المتدربين

الرغبة في التعلم لدى الكبار تكون في ذروتها عندما يشعر المتعلم بأن هذه المادة التعليمية تلبي إحتياج ملح حالي لديه.

٣- تحدث مشاركة فعالة

حيث تكون المشاركة بين المرسل وبين المستقبلين (فريق بنك الدم والمتبرعين بالدم) بعضهم البعض فعالة وإيجابية.

٤- يكون هناك إرتكاز قوى على خبرة المتدربين ومعلوماتهم

أفضل وأقوى طرق تعلم الكبار تلك المعتمدة على مشاركة المتدربين بخبراتهم ومعلوماتهم، حيث تكون المشاركة متعددة الإتجاهات.

٥- تحدث التغذية المرتدة بطريقة مباشرة ومستمرة

إن تعلم الكبار الفعال يعتمد بصورة كبيرة على المستقبل للتغذية المستمرة والفعالة.

٦- يوجد إحترام كبير للمتعلم وخبراته

الإحترام المتبادل بين المستقبل والمرسل من العوامل الرئيسية فى تهيئة مناخ تعليمى صحى وفعال.

٧- يقدم مناخ تعليمى آمن وهادئ

الشخص الهادئ المتفائل يتعلم بصورة سريعة وجيدة عن الشخص الخائف المحرج المهدد.

٨- يعتمد علي بيئة تعليمية مريحة

الشخص الجائع - المنهك - المريض لا يستفيد من التعلم - لذلك يجب أن يتم تعلم الكبار في بيئة مريحة تناسب الأشخاص المستهدفين وتقدر ظروفهم واحتياجاتهم.

٩ - إتاحة الفرصة للممارسة وتطبيق ما تعلموه

إن أكثر استفادة من التعلم تحدث عندما تتاح الفرصة للشخص البالغ في إعادة تطبيق ما تعلمه وممارسته فإن الإنسان يتذكر:

٢٠٪ مما يسمع

٤٠٪ مما يسمع ويرى

٨٠٪ مما يسمع ويرى ويمارس بنفسه



يتعلم الكبار من خلال

ما رايت في تلك الفكرة؟

لست متأكد من صحتها...
فقد علمتني التجربة...



التعليم من أجل التغيير:
استخراج الأفكار

- إثارة الاهتمام
- البناء على الخبرات
- ربط العلاقات
- حل المشكلات
- الحوار والمناقشة
- العمل والتجربة

أنماط التعلم :

أسلوب التعلم الملائم	إحتياج المشارك	محور التعلم
محاضرات بيان عملي إعطاء مهام محددة لتنفيذها اختبارات تقدير درجات لكل مستوى	● توجيه ● نظام تعليمي محدد ● تشجيع خارجي ● إمداد بالمعلومات والخبرات	● التعلم الذي محوره الميسر : يحدث ذلك في البداية أو في عرض موضوعات جديدة - لغة جديدة حيث لا تتوافر معلومات أو مهارات كافية لدى المشارك عن الموضوع محور الدراسة.
توجيه أسئلة تقييم فوري للوضع التعليمي تسويق للمناقشة عرض نماذج	● تفاعل ● ممارسة ● ملاحظة ● مشاركة	● تعلم بالمشاركة (ميسر - مشارك): يحدث هذا النوع عندما يكون لدى المتدرب معلومات أو معرفة أو أفكار ويريد مشاركة باقي المشاركين فيها.
مجموعات عمل لعب أدوار تقديم مصادر للتعلم مناقشة منظمة تقديم تغذية مرتدة مباشرة حالات دراسية تقييم مستمر	● مساندة ● تشجيع ● تيسير تبادل الخبرات والمهارات والمعلومات	● التعلم الذي محوره المشارك: يحدث ذلك عندما يكون لدى المشارك معلومات وخبرات في موضوع الدراسة ويريد أن يستمر في تعلم المزيد وفي هذه الحالة لا يقدم الميسر الكثير من المعلومات.

« الناس يتعلمون معاً »

- لا أحد يعرف كل شئ
- لا أحد يجهد كل شئ
- كل منا لديه ما يأخذه
- لا يتعلم أحد بمفرده

نبذة

التصدي للشائعات

ماهى الشائعة؟

الشائعة هى معلومة تنتقل من شخص لآخر دون التأكد من صحة هذه المعلومة أو مصدرها.

أسباب الشائعات :

- عدم الفهم الكامل للموضوع.
- عدم الوضوح فى إلقاء المعلومة.
- سوء الفهم الذى يحدث عند إنتقال المعلومة من شخص إلى آخر.
- وجود عوامل شخصية فى المرسل أو المستقبل تجعله يقوم بتغيير المعلومة تبعاً لأهدافه.
- وجود فئة معينة من الناس تحارب المعلومة.
- عدم الإهتمام بأسئلة وإستفسارات الناس والرد عليها.
- عدم التأكد من قبول الناس للفكرة.
- عدم عرض المعلومة بطريقة تتناسب مع ثقافة المتلقى وخبرته.
- إختلاف الرأى حول موضوع واحد من أهل الخبرة والثقة.

كيف تواجه الشائعات؟

- توضيح الهدف من عرض الموضوع.
- الفهم الكامل للموضوع.
- العرض الجيد للموضوع بما يتناسب مع ثقافة وخبرة المتلقى.
- أن يكون العرض بطريقة فعالة ومؤثرة.
- الوضوح الشديد فى عرض المعلومة.
- أن تكون المعلومة ملائمة لإهتمام المتلقى.
- توحيد الآراء لدى أهل الخبرة والثقة حتى يكون هناك رأى موحد.

أمثلة عن بعض الشائعات وكيفية الرد عليها بطريقة فعالة ومؤثرة وعملية في نفس الوقت .

الشائعة (١)

- التبرع بالدم يؤدي إلى الإصابة بالإيدز .

ليس صحيحاً . لأننا نستخدم في عملية التبرع بالدم كيس دم معقم وجديد .
ملحوظة : يُفتح الكيس المعقم أمام المتبرع بالدم .

الشائعة (٢)

- التبرع بالدم سيجعلني أفقد وعيى .

لا تخشى مطلقاً من التبرع بالدم لأنك سوف تتبرع وأنت جالس على هذا
المقعد أو سرير التبرع - وعموماً إذا شعرت بشئ فأنا سنكون بجانبك أثناء
التبرع بالدم .

الشائعة (٣)

- التبرع بالدم سيجعلني لا أستطيع القيام بعملى .

لا تقلق مطلقاً - عملية التبرع بالدم لن تستغرق وقت كبير وبعدها ستكون
طبيعياً تماماً ويمكن أن تمارس عملك فى الحال .

الشائعة (٤)

- التبرع بالدم سيضعف من قدرتى الجنسية .

لا توجد علاقة بين التبرع بالدم وقدرتك الجنسية وثق تماماً أن التبرع بالدم
لن يؤثر عليك بشئ خاصة من الناحية الجنسية .

شفافية (١)

الفرق بين التعليم والتعلم

(ب) التعليم تقليدي (الصغار)	(أ) التعلم غير تقليدي (كبار)
● يركز المتعلمون إنتباههم على شخص واحد وهو المعلم. ● إتصال فى إتجاه واحد من المعلم إلى تلاميذه. ● المعلم هو مصدر المعلومات وهو وحده الذى يعلم. ● يصلح لإعطاء تعليمات محدودة أو لإلقاء خطبة.	● الجميع يشاركون ويتحدثون لبعضهم البعض. ● الاتصال فى إتجاهين الجميع يشاركون. ● الكل يعلم ويتعلم عن طريق مشاركة المعلومات والأفكار. ● يصلح لمناقشة المشكلات وحلها وتغيير الأفكار.

شفافية (٢)

يتذكر الناس ويستخدمون

٢٠٪ مما يسمع

٤٠٪ مما يسمع ويرى

٨٠٪ مما يسمع ويرى ويمارس بنفسه

عندما اكتشف
شيئاً فإنني استخدمه



عندما أعمل شيئاً،
فإنني أتعلمه



عندما أرى شيئاً،
فإنني أتذكره



عندما أسمع شيئاً،
فإنني أنساه



شفافية (٣)

يتعلم الكبار من خلال



التعليم من أجل التغيير:
استخراج الأفكار

- إثارة الإهتمام
- البناء على الخبرات
- ربط العلاقات
- حل المشكلات
- الحوار والمناقشة
- العمل والتجربة

شفافية (٤)

- لا أحد يعرف كل شيء
- لا أحد يجهل كل شيء
- كل منا لديه ما يأخذه
- كل منا لديه ما يعطيه
- لا يتعلم أحد بمفرده

"الناس يتعلمون معاً"

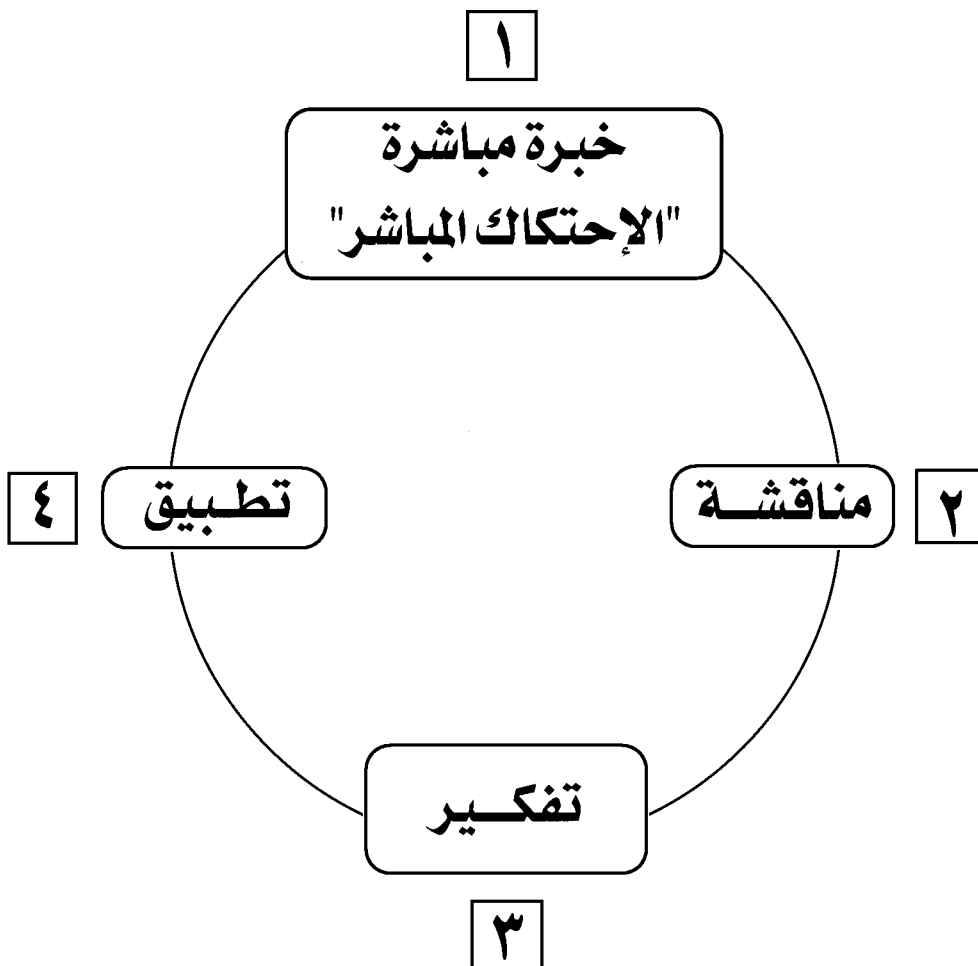
أخطاء شائعة في أسلوب التعليم

- أسلوب جاف
- غير مهتم بإجابات الحاضرين
- أسئلة مغلقة ولا تحت على الحوار
- المعلومات غير واضحة
- الموضوع غير مهم بالنسبة للحاضرين
- المواد المطلوبة غير متوفرة
- إستخدام كلمات وتعبيرات غير مفهومة
- يجعل الحاضر يشعر وكأنه لا يعرف ودون المستوى
- عدم توافر فرصة للتدريب العملى
- يكون هناك حاجز بين الحاضرين والمتحدث
- ترتيب الجلسة لا يساعد على التفاعل

شفافية (٦)

دائرة تعلم الكبار

دائرة التعلم من خلال الخبرة



٥

العمل فى فريق

العمل في فريق

اليوم: الثاني

الجلسة: الثانية

الوقت: ٩٠ ق

أهداف الجلسة:

بنهاية الجلسة التدريبية سيتمكن المشاركون من:

- تحديد أهمية العمل في فريق
- تحديد مراحل تكوين الفريق المختلفة

الأفكار الرئيسية:

فريق العمل هو مجموعة من الأشخاص التي تعمل معاً بتناغم وتنسيق من أجل تحقيق هدف ما. ويختلف عن الجماعة في أن له هدف مشترك يسعى كل أعضاء الفريق لتحقيق هذا الهدف.

وتمر المجموعة بأربعة مراحل لكي تكون فريق عمل وهي مرحلة التكوين - مرحلة العاصفة - مرحلة التطويع - ثم مرحلة الأداء الفعال.

دليل الجلسة:

عناصر الجلسة	الخطوات	الأسلوب التدريبي	ق
● تمرين الألعاب	يضع المدرب شفافية تحمل شكلين في وقت واحد وجه لفتاه جميلة و شكل لسيدة عجوز ويسأل المشاركين ماذا ترون؟ يجمع الإجابات والاختلافات ويدونها ويعلق أن ما تراه أنت صحيحاً. يراه غيرك مختلفاً وأن الاختلاف في الرأي شيء إيجابي	عرض شفافية	٥
● تمرين الدوائر	يختار المدرب أحد الشخصيات ليعمل بمفرده ثم مجموعة من ٤ أشخاص ثم باقي المجموعة معاً وتوزع عليهم ورقة الدوائر ويطلب من كل شخص أن يكتب بداخلها شكل دائري لمدة ٢ ق (مثل كره - قمر)	لعبة الدوائر	١٠

عناصر الجلسة	الخطوات	الأسلوب التدريبي	ق
• معنى فريق العمل	يسأل المدرب عن الفرق بين فريق العمل والمجموعة وتدوّن الإجابات في جدول للمقارنة. ثم يسأل عن مرادف لمعني فريق العمل.	عصف ذهني	١٠
• ما الذي يجمع بين أفراد المجموعة	يسأل المدرب عن ما يجمع بين أفراد المجموعة ويدوّن منها احتياجات مشتركة - ظروف مشتركة - أهداف مشتركة	عصف ذهني	٥
• كيف تحول الجماعة إلى فريق عمل	هناك مراحل تمر بها المجموعة لتصبح فريق متناسق وهي: ١- التكوين ٢- العاصفة ٣- التطويع ٤- الأداء ينوه المدرب أن فريق العمل قد لا يمر بكل المراحل ، مثلاً قد لا يمر بمرحلة العاصفة. من الضروري أن تعرف المراحل المختلفة التي تمر بها المجموعة لتعمل في فريق لماذا؟ لكي تطلب من أعضاء الفريق الأداء الجيد ، لابد أن تعلم في أي مرحلة يمر حالياً هذا الفريق وأن من المهم علي قائد الفريق أن تكون لديه مهارات الإتصال الفعال التي تجعله يقود فريقه إلى مرحلة الأداء سريعاً.	محاضرة قصيرة	٢٠
• أثناء حملة التبرع بالدم	يطرح المدرب سؤالاً عن الحملة، كيف يتم توزيع المسئوليات؟	مناقشة وحوار	١٠

عناصر الجلسة	الخطوات	الأسلوب التدريبي	ق
• عوائق العمل داخل فريق	يوزع المدرب حالة دراسية فريق العمل ويطلب من المشاركين قراءتها جيداً ثم يتم مناقشة الأسئلة مع المشاركين	حالة دراسية	٢٠
• مراجعة عامه	على اليوم التدريبي الثالث		١٠
• ملحوظة	في حالة رؤيتك كمدرّب أن المشاركين ما زالوا لا يعملون كفريق عمل جيد - يفضل عمل تمرين آخر مثل: قسم المشاركين إلى مجموعتين واطلب من كل مجموعة أن تكون أطول خط ممكن بما لديهم من أدوات ولاحظ التعارف والتفاعل بينهم.		

المعينات التدريبية

- لعبة الدوائر
- جهاز عرض الشفافيات

المرفقات

النبذات:

- ١- العمل في فريق

الشفافيات:

- ١- صورة البنت

التطبيقات العملية :

- ١- لعبة الدوائر
- ٢- حالة دراسية فريق العمل

العمل فى فريق

يعتبر المظهر العام فى بنك الدم عاملاً رئيسياً وراء كسب ثقة المتبرع. وأحد عناصر هذا المظهر الجيد هو فريق العمل. وفريق بنك الدم هو مجموعة من الأشخاص تعمل معاً من أجل تحقيق هدف هو توفير دم آمن، ويكون بينهم توزيع أدوار، وحساسية تجاه الآخرين وتعاون وتناسق.. ويكون لهم قائد ناجح.

أهمية هدف فريق عمل بنك الدم :

وجود هدف لأى عمل ما ... هو الذى يحدد مدى نجاح أو فشل هذا العمل عن طريق تحقيق الهدف أو عدم تحقيقه.

كما أن وجود هدف لفريق العمل يحدد الخطة المناسبة لعمل الفريق وتوزيع الأدوار على أعضاء الفريق كما يحدد أيضاً الزمن والجهد المناسب لكل خطوة من خطوات هذا العمل. وجود هدف ناجح لفريق العمل يساعد على توفير الوقت والمجهود وتنظيم العمل وأيضاً يمنع التشتت ويساعد على الوصول لنتائج مرضية بأقل مجهود وفى أقصر وقت ممكن.

وهدفنا هنا : هو توفير الدم الآمن للمريض المحتاج إليه ولأن هدفنا قومى ... غير عادى ونبيل فلا بد وأن تقدم على العمل بروح إيجابية تطوعية وتحفز الآخرين.

هدفنا توفير الدم الآمن للمريض المحتاج

إليه فى كل مكان

- العمل من خلال فريق ... له مقومات تساعد على النجاح وعوامل قد تعوق نجاحه، وسنتناول فيما يلى بعضاً من هذه المقومات والعوامل:

مقومات نجاح فريق العمل :

- ١ . الإتصال الجيد والمتبادل بين أعضاء الفريق .
- ٢ . شعور جميع أعضاء الفريق بالمسؤولية .
- ٣ . شعور كل عضو بأنه أنجز المهام الموكلة إليه بنجاح .
- ٤ . الاستجابة والحساسية لاحتياجات الآخرين .
- ٥ . توزيع المهام على أعضاء الفريق بطريقة تتناسب وتلائم إمكانيات كل عضو .

العوامل التى تعوق نجاح فريق العمل :

- ١ . تخلى أحد أعضاء الفريق عن مسؤوليته ووضعها على عاتق الآخرين .
- ٢ . احتفاظ أحد الأعضاء بكل المهام محاولاً تأديتها بنفسه .
- ٣ . الشعور بالأنانية واهتمام كل عضو من أعضاء الفريق بعمله مع إهمال باقى أعضاء الفريق .
- ٤ . عدم الإحساس باحتياجات باقى أعضاء الفريق .
- ٥ . إلقاء كل المهام على أحد أعضاء الفريق .

فريق العمل اللازم للحملة :

يفضل تواجد :

- طبيب أو طبيبة .
- متخصص فى سحب الدم (ممرض أو ممرضة / فنى أو فنية) .
- سائق للعربة .
- مسئول إدارى .
- عامل .

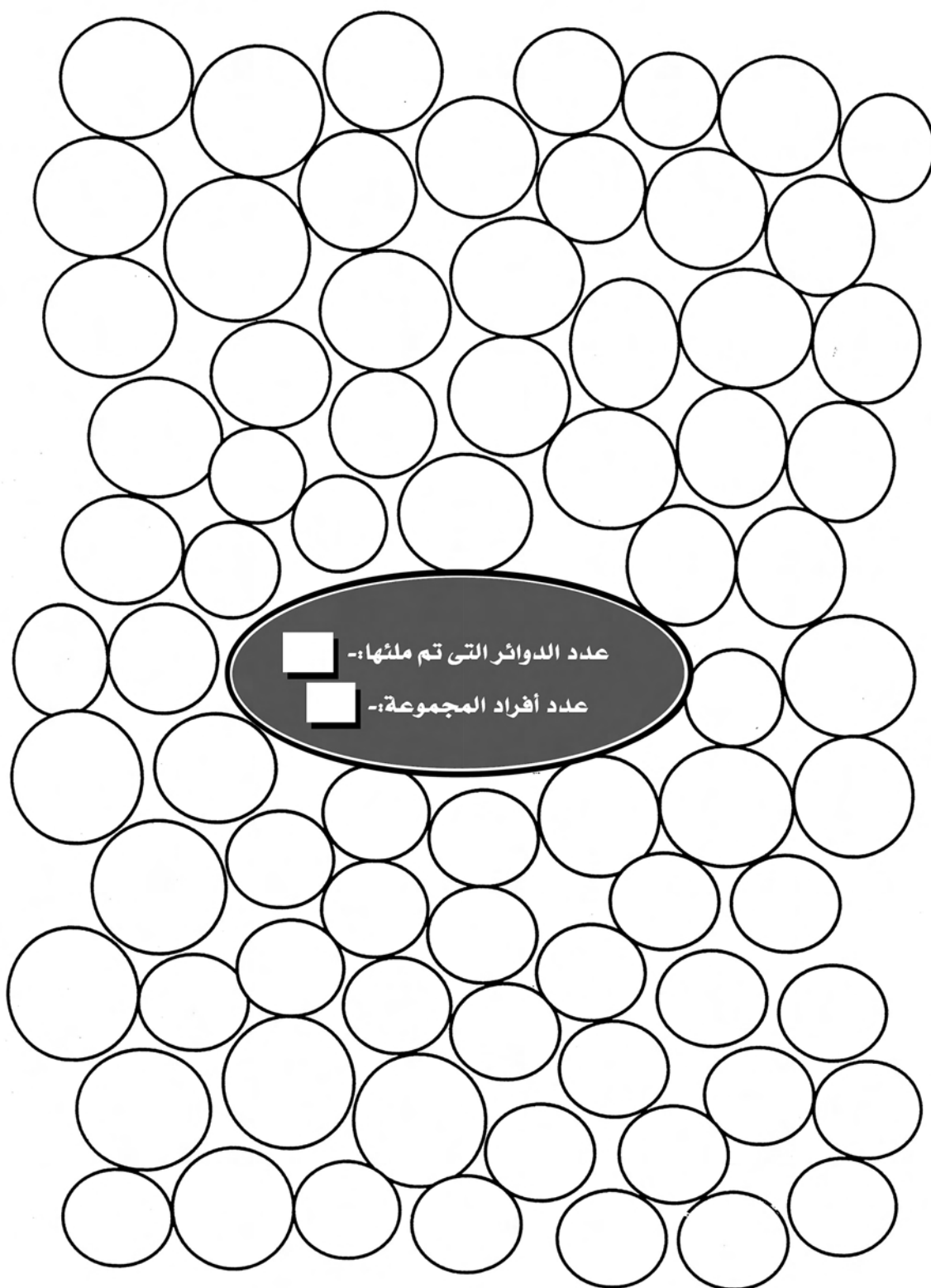
توزيع الأدوار داخل فريق العمل :

يقوم المسئول عن الحملة بتوزيع المهام على أعضاء فريق العمل وتشمل :

- عمل زيارة إستطلاعية قبل القيام بالحملة ليتم بالتقريب تحديد عدد المتبرعين المُتوقعين وعدد الساعات المسموح بها لعمل الحملة.
- تجهيز المعدات والأدوات قبل الحملة.
- تحديد من المسئول عن الوسائل البصرية التعليمية.
- تحديد من المسئول عن كل خطوة فى عملية التبرع.
- التدوين بعد كل حملة فى استمارة تقييم الحملة للبيانات المطلوبة.
- بعد قيامك بعدد لا بأس به من الحملات سوف تكتسب خبرة تقييم المكان وكم من فريق العمل سيكون كافياً لإجراء كل حملة فيما بعد .

شفافية





حالة دراسية

فريق السعادة لكرة القدم يتدرب لمباراة مهمة في بداية الموسم. وقبل المباراة اجتمع بهم المدرب وأخبرهم بأن الفريق ممتاز وكل عضو فيه مهاراته عالية جداً. وإن كل واحد يعرف يلعب في مكانه كويس وشجعهم على الاداء الجيد. وكمان قال لهم أن فيه حوافز ومكافآت للشخص إللي هايدخل الجون ويحقق الفوز للفريق. وجلس كل واحد في الفريق يفكر في المباراة الهامة القادمة ، ويفكر في دوره فيها وإزاي ها يلعب الماتش.

لاعب الهجوم

أحمد: أنا أهم لاعب في الفريق ، ومن غيري ما يقدروش يعملوا أي حاجة. يعني هو الدفاع بيعمل إيه؟ ما هو قاعد مستنى الكورة تجيله. وخط الوسط يادوب بيمررلي الكورة. وأنا أكثر لاعب جايب أهداف الموسم إللي فات. أنا إللي ها أحط الجون، وأنا إللي ها أكسب الفريق. جمال : يا خسارة علشان أخذت إنذار من الحكم الماتش إللي فات مش هاخذ أي مكافأة حتى لو جبت الجون. خلاص، أحمد وكريم بقى يلعبوا ويجيبوا الجون. أنا مش ها قعد أتعب نفسي على الفاضي. ماهم هجوم زيهم زيي أي كورة تجيلي ها أرجعها لهم على طول. وبدأ الماتش وفي وسط اللعب بص كريم لقى أحمد كل متجيله الكورة يحاول يشوطها في الجون من غير ما يياصي. ولقى جمال مش راضي يشوط خالص ولا مهتم بالماتش وشعر بالحيرة بينهم ومش عارف يعمل إيه.

- ١ - إيه رأيك في تفكير أحمد؟
- ٢ - ما تأثير إللي عمله جمال على أداء الفريق؟
- ٣ - تفكر فريق السعادة ممكن يكسب الماتش؟ لماذا؟