اصنع جودتك الشخصية

تقديم

صفحة التعريف بالمدرب

فهرس المحتويات

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| محاور البرنامج | رقم الصفحة | الوقت المقترح (يوضع بمعرفة المدرب) |
| التعريف بالأهداف وكسر الجليد | 5 |  |
| مفهوم الجودة الشخصية | 9 |  |
| السمات الشخصية الإيجابية | 10 |  |
| العلاقات الإنسانية الجيدة | 11 |  |
| الأداء الفائق في العمل | 12 |  |
| أهمية الجودة الشخصية | 13 |  |
| خطوات تعزيز الجودة الشخصية | 14 |  |
| ركائز الجودة الشخصية | 17 |  |
| جوانب التحسين الشخصية | 28 |  |
| استبيان يوضح مستوى الجودة الشخصية | 33 |  |
| الجودة الشخصية عند الرسول (صلى الله عليه وسلم) | 34 |  |
| قصة تبرز الجودة الشخصية | 36 |  |
| ورش العمل | |  |
| التعبير عن العضو الواحد في الفريق | 39 |  |
| مهارة الصندوق | 42 |  |
| المؤمن مرآة أخيه | 45 |  |
| طرف واحد أم طرفان؟ | 51 |  |
| نفايات نووية | 57 |  |
| متحفك الشخصي | 62 |  |

ملاحظة : يستطيع المدرب أو المدربة استبدال ورش العمل بما يراه مناسباً عندهفى نهاية الدورة يكون المتدرب قادرا على:

الهدف العام للبرنامج التدريبي :

تحقيق النجاح بطريقة منهجية واستخدام الأدوات التي تحقق النجاح واكتساب القدرات الضرورية لتحقيق النجاح واكتساب مهارات الشخصية الإيجابية .

الأهداف التفصيلية للبرنامج:

1- القدرة على تبادل الآراء بشكل ايجابى والحوار الايجابى .

2- فهم الآخرين وإقناعهم .

3- التعبير عن الذات والراى العام .

4- القدرة على معرفة الذات وتطويرها .

5- اكتساب مهارة الاتصال والانصات الجيد .

6- اكتساب مهارة (التخطيط / القيادة / المحاسبة) .



**التعريف بالأهداف وكسر الجليد**

يقوم المدرب بالتعريف بالبرنامج وأهدافه ، والتعارف بينه وبين المدربين .

الهدف :

أن يتعرف المتدرب على أهداف البرنامج ، وأن يكسر الحواجز بينه وبين المدرب .

ملاحظات :

كسر الجليد كما يسميه البعض ، تختلف أساليبه وأنواعه ، فكل مدرب طريقته في ذلك ، فبعضهم يكسر الجليد بسؤال لهم ، وبعضهم بلغز ، وبعضهم بصورة ذكاء ، وبعضهم بلعبة ، وهكذا .

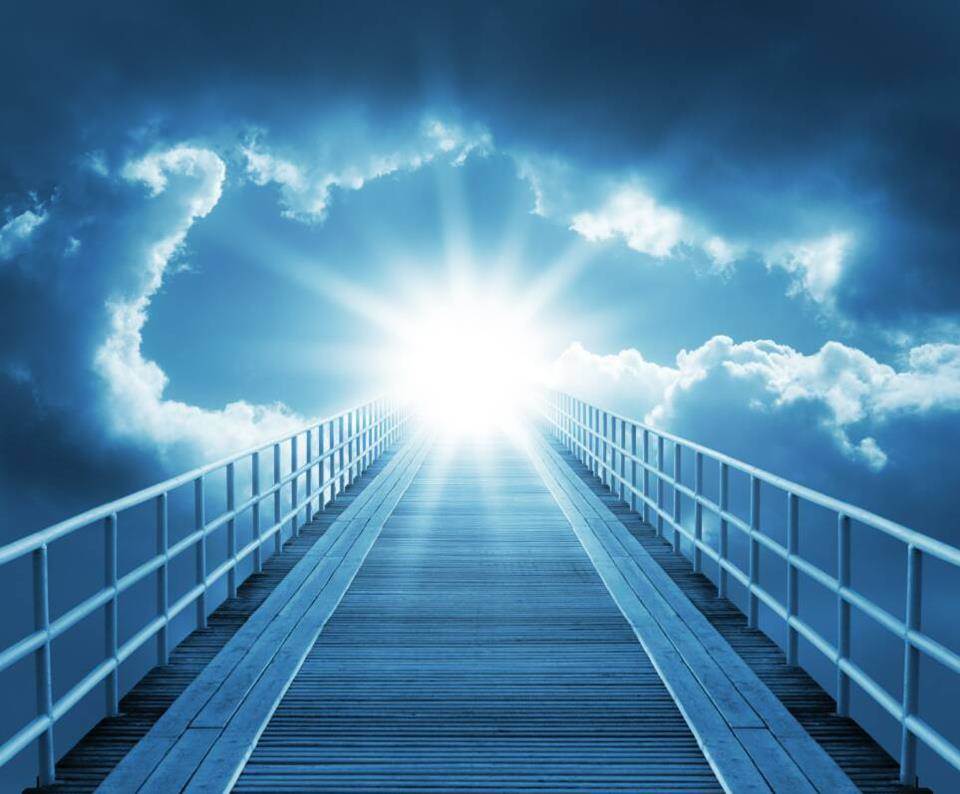
**مفهوم الجودة الشخصية**

الجودة الشخصية هي الدرجة التي يعبر عندها الفرد عن سمات شخصية إيجابية، ويمارس علاقات إنسانية جيدة و يُظهر أداءً متميزاً في العمل. و أهم سمة في الجودة الشخصية هي تقدير الذات الذي يصنع الجانب الأكبر من شخصية الفرد و قدراته.

وكما يقول جون جيلمور: ”أبرز سمة تميز الشخص عالي الإنتاج عن غيره هي تقدير الذات.

**خصائص الجودة الشخصية**

* الجودة الشخصية متعددة الأبعاد. إنها تشمل ثلاثة أبعاد رئيسية و هي السمات الشخصية الإيجابية و العلاقات الإنسانية الجيدة و الأداء الفائق في العمل.
* الجودة الشخصية عملية لا تنتهي أبداً من التحسين المستمر للذات.
* يمكن اكتساب الجودة الشخصية و تعزيزها.
* تنعكس الجودة الشخصية على السلوك اليومي للمرء.



**أولا: سمات الشخصية الإيجابية**

* التمتع بتقدير عال للذات.
* ممارسة المسؤولية الشخصية.
* أن تكون موجهاً بالإجراءات.
* الانضباط الذاتي.
* المثابرة.
* التنفيذ العملي لما تدعو إليه.
* الاحتفاظ بقدرٍ عالٍ من الصدق و الأمانة.
* قبول النقد البناء.
* المرونة و القدرة على التكيف مع التغيير.
* إدارة الوقت بنجاح.
* التواصل بشكلٍ جيد.
* الأناقة و حسن المظهر.
* اللياقة البدنية و التمتع بصحة جيدة.
* التمتع بحياة متوازنة.
* السعي المتواصل لتحسين الذات.

**ثانيا: العلاقات الإنسانية الجيدة**

* معاملة جميع الناس بأدب و احترام.
* البحث عن الجانب الحسن في الناس و المواقف.
* إظهار اهتمام خالص بالآخرين.
* إقامة علاقات " فوز“.
* حسن الإصغاء.
* لفت أنظار الناس لأخطائهم بطريقة غير مباشرة.
* إعطاء تقييم أمين و محدد.
* الإشادة و الثناء متى كان ذلك واجباً.
* السيطرة على انفعالاتك بشكلٍ بناء.
* الاعتراف بأخطائك.
* معاملة الناس بطريقة عادلة.
* كتمان الأسرار.
* عدم الحديث عن الآخرين إلا بإيجابية.
* عرض الأفكار و المهارات و الخبرات و المعلومات وثيقة الصلة بالموضوع.
* استخدام أساليب مهذبة في التعامل كقولك ”من فضلك“ و ” شكرااً لك“ و ”آسف“ عندالضرورة
* التقمص العاطفي؛ محاولة فهم رؤية الطرف الآخر باستمرار.
* احترام الالتزامات و العهود.
* مساعدة الآخرين في نموهم و تطورهم.
* الابتسام و المرح.
* تجنب الجدل الذي لا حاجة له و التعليقات التهكمية.

**ثالثا: الأداء الفائق في العمل**

* إنتاج أعمال خالية من الأخطاء.
* الوفاء بالمواعيد النهائية لإنجاز الأعمال.
* الإلمام بالوظيفة إلماماً تاماً.
* التنبؤ بالمشكلات و الحيلولة دون وقوعها.
* المبادرة بتحسين العمل.
* القيام بالمهام حسب أولوياتها.
* اتخاذ قرارات سليمة و في حينها بناءً على الإدارة بالحقائق.
* القدرة على العمل ضمن فريق.
* متابعة المهام إلى أن يتم الانتهاء منها تماماً.
* الإبداع و التجديد.

**أهمية الجودة الشخصية**

المتغير الأساسي في معادلة الجودة هو الناس. فالناس في نهاية المطاف هم الذين يصنعون المنتجات و يبتكرون الخدمات الجيدة، و ليست التكنولوجيا أو إجراءات الجودة الرسمية. فالناس هم الذين يديرون العمليات و يجعلون الأنظمة تعمل؛ فالعمليات لا تؤدي العمل أما الناس فيؤدونه. باختصار، الجودة تعبير عن تميز البشر.

تبدأ الجودة بالفرد. لكن الدراسات تشير إلى أن 50% من الموظفين لا يبذلون في عملهم جهداً أكبر مما هو ضروري من أجل الاحتفاظ بوظائفهم و أن 84% من الموظفين قالوا إن بإمكانهم أن يؤدوا بشكلٍ أفضل إذا هم أرادوا ذلك. و هذا يشير إلى أن الناس ينبغي أن يتم تعزيزهم داخلياً كي يؤدوا عملاً يتسم بالجودة.

الجودة الشخصية هي أساس الجودة المؤسسية. فالجودة الشخصية تؤدي إلى سلسلة من تحسينات الجودة المترتبة على بعضها البعض داخل الشركة أو المؤسسة. فالمستويات المتزايدة من الجودة الشخصية تؤدي إلى ارتفاع مستويات الجودة بالأقسام و بالشركة ككل. و ارتفاع مستويات الجودة بالشركة يؤدي بدوره إلى إنتاج منتجات و تقديم خدمات عالية الجودة. و هذا يؤدي في النهاية إلى إرضاء أكبر للعملاء، و زيادة الإنتاجية، و زيادة الأرباح، و شيوع ثقافة عمل إيجابية.

وعلى مستوى الفرد، تؤدي الجودة الشخصية العالية إلى تحسين أدائه في العمل، و تحسين علاقاته بالآخرين، و زيادة شعوره بالإشباع الوظيفي. كما أنها تساعده على خلق انطباع إيجابي أول و صعود السلم الوظيفي بالشركة سريعاً.

**خطوات تعزيز الجودة الشخصية**

كل منا يستطيع تعزيز مستوى جودته الشخصية، بغض النظر عن سنه و خبراته أو مؤهلاته الأكاديمية. و بناءً على بحوثي المستفيضة و المكثفة و تفاعلاتي مع المشاركين في ورش العمل التي تدور حول تنمية الذات، توصلت إلى نموذج من أربع خطوات لتعزيز الجودة الشخصية و الذي يشتمل كذلك على تقدير عالٍ للذات و تجديد لها.

**الخطوة 1: تحديد المستوى الحالي للجودة الشخصية**

الخطوة الأولى في تعزيز الجودة الشخصية هي تحديد مستوى جودتك الحالية، ومهاراتك في العلاقات الإنسانية، و أدائك في العمل. و هذه الخطوة ستساعدك على تحديد الفجوات بين المستوى الفعلي للجودة الشخصية و المستوى المرغوب لها. والنتيجة النهائية لهذه الخطوة هي تحديد الجوانب المتصلة بمستوى جودتك الشخصية التي تحتاج إلى تحسين.

* تحديد السمات الشخصية
* تقييم مهارات العلاقات الإنسانية
* تقييم الأداء في العمل
* تحديد الجوانب التي تحتاج إلى تحسين

**الخطوة 2: تشكيل خطة إجرائية للجودة الشخصية**

الخطوة الثانية هي تشكيل خطة إجرائية للجودة الشخصية. هنا يتعين عليك أن تحدد أهدافك المتعلقة بالجودة الشخصية و الخطوات الإجرائية المتنوعة التي توصلك إليها.وينبغي أن تكون أهدافك هذه محددة و قابلة للتحقق و واقعية و ذات أطر زمنية.

* وضع أهداف للجودة الشخصية
* تشكيل خطة إجرائية لبلوغ أهداف الجودة الشخصية

**الخطوة 3: اتخاذ الإجراءات**

قم بتنفيذ خطتك الإجرائية الخاصة بالجودة الشخصية يومياً. ركز انتباهك على تحقيق أهداف الجودة الشخصية المحددة مسبقاً قم بإدارة وقتك بنجاح و تجنب التسويف. قم بالمهام حسب أولوياتها. تأكد من أن أفعالك و أنشطتك اليومية تتوافق مع أهدافك. و اسأل نفسك بشكلٍ مستمر: ”إلى أي مدى تتصل أنشطة اليوم بأهدافي طويلة الأجل؟“. احتفظ بضبط النفس و المثابرة في بلوغ أهدافك. لا تستسلم أبداً. ثابر إلى أن تنجح. تعامل مع نوبات الفشل على أنها تجارب تعلم.

* تنفيذ الخطة الإجرائية الخاصة بالجودة الشخصية
* إدارة الوقت بنجاح
* الانضباط الذاتي
* الاحتفاظ بالمثابرة

**الخطوة 4: رصد و متابعة مدى التقدم**

ينبغي أن تقوم بمراجعة مدى تقدمك نحو بلوغ أهدافك الخاصة بالجودة الشخصية. و إذا كنت لا تحقق أهدافك كما هو متوقع، فاتخذ الخطوات التصحيحية الضرورية كي تعود إلى المسار الصحيح. قم بتعديل أهدافك متى ما كان ذلك ضرورياً و وفقاً للظروف المتغيرة.

* مراجعة مدى التقدم نحو بلوغ أهداف الجودة الشخصية
* اتخاذ خطوات تصحيحية

**ركائز الجودة الشخصية**

ذروة الأداء الفائق أو الإنجاز المرتفع هم أشخاص ينتجون باستمرار نتائج بارزة في مختلف الميادين، بما فيها ميدان العمل. و هذه الفئة تشمل المديرين ذوي الأداء العالي، و موظفي المبيعات المتميزين، و رجال الأعمال الناجحين، و المحترفين الرواد، و اللاعبين الرياضيين العالميين. و عموماً يتصرف الأشخاص ذوو الأداء الفائق بطرق بناءة متماثلة و تجمعهم قدرات شخصية واحدة. و هم في الواقع أناس عاديون اكتسبوا سمات إيجابية معينة تمكنهم من بلوغ النتائج الرائعة.

و الأداء الفائق ليس في الأساس مسألة إنجاز أكاديمي، أو ذكاء، أو وراثة، أو حظ.

فالأداء العالي صفة مكتسبة و ليست موروثة. هناك اثنتاعشرة سمة أساسية لذوي الأداء الفائق:

* التقدير المرتفع للذات
* رسالة شخصية واضحة و مثيرة
* خطة استراتيجية
* الاستعداد الذهني
* التوجه بالإجراءات
* العلاقات الإنسانية المتميزة
* شعور بالسكون و الطمأنينة الداخلية
* الإدارة الفعالة للذات
* المثابرة
* ضبط النفس
* المرونة
* التحسين المستمر

1. **التقدير المرتفع للذات**

**ما معنى تقدير الذات؟**

معظم الخبراء يتفقون عموماً على أن تقدير الذات هو تقييم المرء الكلي لذاته بطريقة إيجابية أو سلبية.فإن تقدير الذات في الأساس هو شعور المرء عموماً بكفاءة ذاته و قيمتها.

و الكفاءة الذاتية تعني تمتع المرء بالثقة بالنفس و الإيمان بأنه قادر على أن يتكيف مع التحديات الأساسية في الحياة. و قيمة الذات هي قبول المرء لذاته من غير شرط أو قيد و الشعور بأنه جدير بالحياة و تحقيق السعادة فيها.

أهم سمة تميز ذوي الأداء العالي هي تقدير الذات، و الذي يعد في الأساس الشعور العام بكفاءة الذات و قيمتها. و تقدير الذات متطلب أساسي من أجل السلوكيات الفعالة بوجه عام. فأداء الناس يكون أفضل في كل شيء يفعلونه عندما يتمتعون بالثقة بالنفس؛ و يعتبرون أنفسهم أكفاء و قادرين على مواجهة تحديات الحياة الأساسية؛ و يرون أنفسهم جديرين بالنجاح.

و التقدير المرتفع للذات يشكل الجانب الأكبر من شخصية المرء و قدراته. كما أنه يؤجج الحماس و يعزز الإبداع. و الأهم من ذلك أن التقدير المرتفع للذات يحفز الأفراد نحو بلوغ الأهداف المرجوة و إقامة علاقات اجتماعية جيدة. و باختصار يمكِّن التقدير المرتفع للذات ذوي الأداء الأداء العالي من تجاوز حدود إمكانياتهم الشخصية كي يبلغوا ذروة الأداء.

و ذوو الأداء الفائق لديهم إيمان قوي بقدراتهم و يعتبرون أنفسهم أفراداً ذوي قيمة. و كما يقول تشارلز جارفيلد: ”العنصر المشترك الذي يبرز بوضوح بين ذوي الأداء الفائق هو إيمانهم الذي لا يتزعزع بإمكانية تحقيق النجاح“.

التقدير المرتفع للذات يتخلل في كافة أجزاء نموذج تعزيز الجودة الشخصية، لأنه يمثل حجر الزاوية بالنسبة للجودة الشخصية. و ينبغي أن يتم تعزيز الفرد داخلياً كي ينتج العمل الذي يتسم بالجودة على نحو مستمر.

و تقدير الذات أساساً هو شعور المرء عموماً بالكفاءة الذاتية و قيمة الذات. و يؤدي الناس بشكلٍ أفضل في كل شيء عندما يعتبرون أنفسهم أكفاء و جديرين بالحياة.

و تقدير الذات يصنع جل شخصية المرء و قدراته. إنه يقوي الأفراد و يشحذهم كي يحققوا الأهداف المرجوة و كي يستجيبوا بإيجابية لتحديات الحياة. و كما يقول دوروثي سي. بريجز: تقدير الذات هو الباعث الذي يدفعنا كبشر نحو النجاح أو الفشل.

**تقدير الذات /الكفاءة الذاتية**

* الثقة بالنفس
* إيمان المرء بقدرته على التكيف و التعامل مع التحديات الأساسية في الحياة

**قيمة الذات**

* القبول غير المشروط للذات
* الشعور بالأهلية للحياة و السعادة

**خصائص تقدير الذات**

* تقدير الذات ظاهرة تقييمية أو ذاتية. و هو يمثل إدراك المرء لكفاءة ذاته و قيمتها بناءً على الأفكار و المعتقدات الداخلية؛ و الرسائل التي تُنقل إليه من قبل الأشخاص المهمين في حياته كالأبوين و المعلمين و الزملاء، و الإنجازات الشخصية في شتى جوانب الحياة.
* تقدير الذات سمة متغيرة تكون خاضعة على نحو دائم للمؤثرات الداخلية و الخارجية. و تقدير الذات يتنوع تبعاً للمواقف و الأوقات. كما أن تقدير المرء لذاته يمكن أن يتنوع يومياً من خلال التجارب و المشاعر السارة و غير السارة.
* تقدير الذات متعدد الأبعاد؛ بمعنى أن مشاعر الكفاءة الذاتية و قيمة الذات تنبع من الكفاءات المتنوعة التي يظهرها الناس في أبعاد أو جوانب مختلفة. و هناك على الأقل ثلاثة أبعاد مميزة لتقدير الذات و هي : المظهر المادي (التقدير المادي للذات)، و أداء المهام (تقدير الذات فيما يتعلق بأدائها)، و العلاقات الاجتماعية (التقدير الاجتماعي للذات).
* يتجلى تقدير الذات في الطريقة التي نتصرف و نتحدث و نرتدي بها ملابسنا.

**السمات العامة لذوي التقدير المرتفع للذات**

الأشخاص الذين يتمتعون بتقدير عالٍ لذاتهم يكونون بوجهٍ عام واثقين بأنفسهم، و موجهين ذاتياً،   
و حاسمين، و متطلعين للتعبير عن آرائهم و أفكارهم، يحبون الناس و يحبهم الناس، كما أنهم يتكيفون بشكلٍ جيد معهم. كذلك فإنهم يتقبلون أنفسهم بغير شرطٍ أو قيد، و يتكيفون مع الإحباطات بشكلٍ جيد، و يكونون على استعداد لأن يتخذوا مغامرات محسوبة. و من المهم أن نشير إلى أن التقدير المرتفع للذات لا يتضمن الشعور بالمثالية و الكمال. فالأشخاص ذوو التقدير المرتفع للذات يدركون نقاط ضعفهم و يسعون باستمرار لتغيير ما يمكن تغييره من أجل التحسين من أنفسهم. و العجرفة بوجهٍ عام عرض من أعراض التقدير المتدني للذات، و ليست من سمات من يتمتعون بتقدير مرتفع لذاتهم كما يعتقد بعض الناس. يقول موريس روزينبرج في هذا الصدد: ”قلما تجد أشخاصاً لديهم تقدير مرتفع للذات يتسمون بالغطرسة أو احتقار الآخرين أو يظهرون أي شكل آخر من أشكال السلوك التي ترتبط بفكرة السمو و الاستعلاء“.

الأشخاص الذين لديهم تقدير منخفض لذاتهم يكونون بوجه عام خجولين، و متشائمين، و يرهبون من الإقدام على المغامرة، و يفتقرون إلى الحسم، و مترددين، و يشعرون بأنهم غير جديرين بالحب، و ليس لديهم قبول لذاتهم، و سيئين فيما يتعلق بالعلاقات مع الآخرين. و بسبب كراهية الذات، يتسم الأشخاص ذوو التقدير المنخفض للذات بالتهكم و السخرية في أغلب الأحيان،   
و يستاءون من ذوي الإنجازات العالية، و قد لا يرون أي جانب طيب في الآخرين.

**من بين مظاهر ضعف تقدير الذات ما يلي:**

بعض التصريحات الشفهية(مثل ”أنا غبي“، ”لست وسيما“، ”أنا فاشل“ )و المبالغة في التباهي بالذات، و الحساسية المفرطة للنقد السلبي، و الإحجام عن التعبير عن الأفكار، و المشقة في قبول المجاملات، و سهولة التأثر بالآخرين، و البحث الدائم عن استحسانهم، و الافتقار إلى التواصل البصري، و الاكتئاب المزمن، و تناول الكحوليات، و الاضطرابات الغذائية.

**تقدير الذات و الواقع**

التقدير الحقيقي أو الصحي للذات ينبغي أن يتأصل في الواقع. فلا يمكن أن ينال المرء تقديراً مرتفعاً لذاته عن طريق التصريحات الخاصة بتقدير الذات التي يثني فيها على نفسه (عامل الشعور بالرضا).

و كذلك لا يمكن أن يرفع المرء تقديره الحقيقي لذاته بأن يقول لها في كل يوم: ”أنا إنسان متميز“ أو بأن ينضم إلى جماعة معينة كي يحظى بشعور زائف بقيمة الذات.

إن التقدير الحقيقي للذات يمكن تقويته من خلال الثناء الواقعي و الصادق عليها، و من خلال الإنجازات المهمة و القيمة، و التغلب على العقبات، و تجاوز المحن، و التعافي بعد الفشل(عامل الأداء الجيد) و تبني ممارسات معينة مثل الاضطلاع بالمسئولية الذاتية و الاحتفاظ بالاستقامة و الأمانة التين تولدان لدى المرء الشعور بالكفاءة و قيمة الذات، و باختصار، التقدير الحقيقي للذات يقوم على أساس نظر المرء نظرة واقعية إليها، لا على أساس الوهم و الثناء غير المبرر .

و تقدير الذات الذي ليس له أساس واقعي يسميه ناثانيال براندن التقدير الزائف للذات؛ تظاهر بالثقة بالنفس و احترام الذات الذين لا نشعر بهما فعلياً. و كما يقول براندن: التقدير الزائف للذات وسيلة وقائية غير منطقية للذات كي يقلل من قلقها و توترها و كي يمنحها شعوراً كاذباً بالأمن؛ حتى تسكن حاجتنا إلى التقدير الحقيقي للذات و في نفس الوقت تبقى الأسباب الحقيقية وراء غيابه كامنة لا يبحث في حقيقة أمرها. و غالباً ما يبحث الناس عن التقدير الزائف للذات من خلال الشهرة أو المركز الاجتماعي أو الثراء المادي.

1. **رسالة شخصية واضحة ومثيرة**

ذوو الأداء الفائق يتسمون بالمبادرة ويكونون مسئولين مسئولية كاملة عن حياتهم الشخصية   
والمهنية. هم يحملون رسالة شخصية واضحة ومثيرة تحفزهم لاتخاذ إجراءات هادفة بالتزام تام.   
ويمكن تعريف الرسالة بأنها التصور الذهني لحالة مرغوبة و محتملة للأمور. و بيان الرسالة الشخصية لذوي الأداء الفائق يحدد هدفهم العام في الحياة و قيمهم الأساسية. و هذا البيان يكون أكثر دقة و تحديداً من خلال وضع أهداف واقعية و قابلة للتحقيق و ذات أطر زمنية.

لماذا تعد الرسالة أمراً مهماً للغاية بالنسبة لذوي الأداء الفائق؟ الإحساس الواضح بالرسالة يحفز ذوي الأداء الفائق لبذل قصارى جهدهم؛ و يساعد على توجيه الموارد و الطاقات في الاتجاه الصحيح؛ و يسهل صنع القرارات الشخصية؛ و الأهم من ذلك، يزودهم برغبة متقدة في التميز   
أو بهدف ذي معنى و أهمية في الحياة.

1. **خطة استراتيجية**

القادة ذوو الأداء الفائق يكون لديهم خطة استراتيجية تحدد الخطوات الإجرائية الضرورية لبلوغ رسالتهم و تحقيق أهدافهم. و عموماً فإن هذه الخطة تشمل السعي وراء المعرفة و المهارات؛   
و إقامة علاقات شخصية مع الناس الذين يمكن أن يساعدوهم في بلوغ أهدافهم؛

و المواعيد النهائية للخطوات الإجرائية المتنوعة. بل إن الكثيرين من ذوي الأداء الفائق يقلدون سلوكيات مثلهم الأعلى.

1. **الاستعداد الذهني**

ذوو الأداء الفائق يعدون أنفسهم ذهنياً لأي تحدٍ يواجهونه. إنهم يطبعون في أذهانهم صوراً مشرقة و مفصلة لإجراءاتهم الناجحة و أدائهم الفائق عن طريق خيالهم. فذوو الأداء الفائق يتخيلون أنفسهم و هم يؤدون بشكلٍ خالٍ من الأخطاء و يصبح هذا بمثابة نبوءة محققة. فمثلاً ، يعزي جاك نيكلاوس 50% من نجاحه كلاعب غولف إلى تخيله الذهني الذي يمارسه قبل أن يقوم بأي ضربة. و تخيل ذوي الأداء الفائق يكون مصحوباً بحديث إيجابي للذات و التأكيد على جدارتها. و باختصار، يصبح ذوو الأداء الفائق ما يفكرون فيه في أغلب الأوقات.

1. **التوجه بالإجراءات**

يحتاج المرء إلى اتخاذ إجراءات كي يحقق أهدافه. و ذوو الأداء الفائق يتمتعون بالشجاعة كي يتخذوا الإجراءات الضرورية و يقوموا بالأشياء الصحيحة دون أن يأمرهم بها أحد. هم يجعلون الأشياء تحدث من خلال القيام بها ؛ هم لا يسوفون. و كذلك فإنهم يتمتعون بالجرأة التي تكفي لأن يتخذوا مغامرات محسوبة في تعقبهم لأهدافهم. و يتجنب ذوو الأداء الفائق الوقوع في شرك الأنشطة من خلال التركيز على النتائج؛ فشعارهم هو افعلها الآن! هم دائماً يتجاوزون ما هو متوقع منهم و يعطون المزيد. و كما يقول توماس هنري هاكسلي: ”الغاية العظيمة في الحياة هي العمل و ليس المعرفة“.

و ذوو الأداء الفائق يكونون على دراية تامة بأنه ليست هناك طرق مختصرة للوصول إلى ذروة الأداء. هم على استعداد تام للقيام بكل ما هو مطلوب، أياً كان، كي يحققوا أهدافهم.

و ببساطة، ينمي ذوو الأداء الفائق عادة جوهرية لديهم؛ و هي القيام بالأشياء التي لا يرغب الناس العاديون في القيام بها.

1. **العلاقات الإنسانية المتميزة**

يتمتع ذوو الأداء الفائق بعلاقات إنسانية متميزة. و تشير الأبحاث إلى أن نسبة 85% من النجاح في مجال الأعمال يمكن إرجاعها إلى المهارات في إقامة العلاقات و تنميتها و نسبة 15% منه فقط إلى المعرفة الفنية. و المديرون ذوو الأداء الفائق يتسمون بالمهارة و الفعالية في تحفيز و دعم مرءوسيهم كي يؤدون الأداء الأمثل.

و ذوو الأداء الفائق يسعون إلى تحقيق المنفعة المتبادلة في كل علاقاتهم و تفاعلاتهم الإنسانية. فهم يخلقون علاقات ”فوز-فوز“ ؛ و يحسنون الإصغاء؛ و يتحدثون بإيجابية عن الآخرين؛ و يعاملون الجميع بلطف و احترام؛ و يحاولون دائماً تفهم وجهة نظر الطرف الآخر؛ و لا يتباهون أو يتفاخرون بأنفسهم؛ و يقدرون الآخرين.

1. **الشعور بالسكون و الطمأنينة الداخلية**

يشعر ذوو الأداء الفائق عموماً بالسكون و الطمأنينة الداخلية التي تمكنهم من التركيز بشكلٍ كامل على أهدافهم وعلى التميز مهما كلفهم ذلك. كما أن هذه السمة تمكنهم من الاحتفاظ برباطة جأشهم تحت ظروف من الممكن أن تسبب لهم ضغطاً و توتراً.

و شعورهم بالهدوء و السكينة الداخلية يعود في الأساس إلى تمتعهم بصحة بدنية و عقلية جيدة و التي تزودهم أيضاً بمزيد من الطاقة الضرورية للاحتفاظ بتميزهم في المنافسة.

و يحافظ ذوو الأداء الفائق على صحتهم البدنية من خلال التغذية الملائمة و الراحة المناسبة   
و التمرينات المنتظمة.

1. **الإدارة الفعالة للذات**

يقوم ذوو الأداء الفائق بكثير من الأشياء في وقت أقل. فهم يركزون جهودهم على الأنشطة التي تسهم بشكلٍ كبير في بلوغ أهدافهم. و يتدرب ذوو الأداء الفائق على مهارات إدارة الوقت بشكلٍ جيد مثل القيام بالأهم فالمهم؛ و أداء المهام الصعبة عندما يكونون في أفضل حالاتهم؛ و التخطيط في يومهم لغدهم؛ و تقويض المهام الروتينية؛ و رفض المتطلبات التي تريد أن تستنزف أوقاتهم الشخصية بلباقة؛ و تخصيص وقت هادئ لإنهاء أهم المهام؛ و اتخاذ الإجراءات الإيجابية ضد كل ما يضيع وقتهم.

1. **المثابرة**

هناك سمة أخرى مشتركة بين كافة الأشخاص ذوي الأداء الفائق و هي المثابرة أو الصبر. فالمثابرون ينجحون حيثما يفشل من يفوقهم ذكاءً و نبوغاً. هم يتمتعون بالقدرة على استرداد عافيتهم بعد تعرضهم للعقبات و الأزمات المؤقتة. و يعتبرون الفشل بمثابة تجربة تعلم و خطوة نحو النجاح. و ذوو الأداء الفائق يثابرون إلى أن يتحول الفشل إلى نجاح. و كما يقول نابليون بونابرت بإيجاز: ” النصر حليف أكثر الناس مثابرة“ .

1. **ضبط النفس**

ضبط النفس عنصر مهم في تحويل رسالة الفرد و أهدافه إلى واقع. و ذوو الأداء الفائق يقومون بالأشياء التي يعرض معظم الناس عن القيام بها.

هم يتسمون بقدرٍ عالٍ من الانضباط الذاتي و يكونون على استعداد لأن يقدموا تضحيات و يؤجلوا الحصول الفوري على ما يريدون من أجل أن يجنوا مكاسب و عوائد مستقبلية. وذوو الأداء الفائق يركزون اهتمامهم على بلوغ أهدافهم و لا يشتتون انتباههم بما هو أقل أهمية.

1. **المرونة**

سرعان ما يتكيف ذوو الأداء الفائق مع الحقائق و الظروف الجديدة. فهم منفتحون على الأفكار الجديدة؛ و يكونون على استعداد لأن يتعلموا من الآخرين الذين يعرفون أكثر منهم؛ كما أنهم يكونون قادرين على تصحيح مسارهم خلال تعقبهم لأهدافهم. هم يتكيفون بشكلٍ مستمر و يغيرون سلوكياتهم إلى أن تثمر النتائج المرجوة. و باختصار، ينظر ذوو الأداء الفائق إلى التغيير بإيجابية كوسيلة للتحسين.

1. **التحسين المستمر**

ذوو الأداء الفائق يتعلمون مدى الحياة و يؤيدون بإيمان عميق عملية التحسين المستمر: فهم يعلِّمون أنفسهم باستمرار و يبحثون عن المعارف الجديدة في مجالهم كي يحتفظوا بتميزهم في المنافسة. وكذلك فإنهم ينظرون إلى الأخطاء باعتبارها فرصاً للتعلم كما أنهم يتقبلون النقد البناء.

جوانب التحسين الشخصية

**السمات الشخصية**

و من أمثلتها المظهر الشخصي و المبادرة و إدارة الوقت بنجاح و ضبط النفس و تحسين مهارات التواصل .

**العلاقات الإنسانية**

و من أمثلتها حسن الإصغاء و التحدث بإيجابية عن الآخرين و إقامة علاقات ”فوزــ فوز“ و معاملة الجميع بلطف و احترام

**الأداء في العمل**

و من أمثلة ذلك الإلمام التام بالوظيفة و الوفاء بالمواعيد النهائية للأعمال و أداء المهام حسب أولوياتها و إنتاج عمل خالٍ من الأخطاء و مطابقة معايير الأداء بالنسبة لكل هدف، حدد الخطوات الإجرائية التي تحتاج إلى اتخاذها من أجل بلوغه. فمثلاً ما المعارف و المهارات المطلوبة كي تساعدك في بلوغ أهدافك؟ و ما الاتصالات و العلاقات الشخصية التي تحتاج لإقامتها؟ ضع أطراً زمنية لخطواتك الإجرائية. كذلك يمكن أن يكون من الضروري أن تعد قائمة بجميع العقبات المحتملة التي قد تعوق بلوغ أهدافك، و الطرق المختلفة للتغلب عليها.

**تجديد الذات و التحسين المستمر**

الجودة الشخصية هدف متحرك؛ أقصد عملية مستمرة لتحسين الذات.و في هذا السياق، يعد تجديد الذات أمراً مهماً في تقوية و دعم جهودك نحو التحسين المستمر للجودة الشخصية. و الأبعاد الأربعة الرئيسية لعملية تجديد الذات هي البعد الجسماني و البعد العقلي و البعد الاجتماعي و البعد الروحي.

و بالنسبة للبعد الجسماني، أنت في حاجة إلى الاحتفاظ بصحة جيدة من خلال التمرينات المنتظمة و التغذية السليمة و الراحة المناسبة. و بالنسبة للبعد العقلي، ينبغي أن تمارس التفكير المنطقي؛ و أن تنظر إلى المستقبل بثقة؛ و أن تكون منفتحاً على النقد البناء و الأفكار الجديدة؛ و أن تواصل التعلم مدى الحياة. و بالنسبة للبعد الاجتماعي، ينبغي أن تحتفظ أو تقيم علاقات اجتماعية طيبة مع الآخرين و تعمل على تنميتها، سواء في حياتك المهنية أو الشخصية. و بالنسبة للبعد الروحي، ينبغي أن تكون مؤمناً بالله و مؤمناً بنفسك. فالإيمان يمنحك الأمل و الثقة أثناء الأوقات الصعبة.

**قائمة مراجعة الجودة الشخصية**

قائمة مراجعة الجودة الشخصية وسيلة بسيطة و نظامية و ممتازة من أجل تعزيز الجودة الشخصية داخل و خارج العمل. لقد نشرها لأول مرة هاري في. روبرتس و برنارد إف. سيرجسكتر في كتابهما Quality is personal: A Foundation for Total Quality Management. و قائمة مراجعة الجودة الشخصية تناسب الموظفين الإداريين و غير الإداريين.

**أهمية قائمة مراجعة الجودة الشخصية**

* تسهل وضع معايير الجودة الشخصية.
* يمكن أن تؤدي إلى إنجازات في الجودة الشخصية.
* تدعم التحسين المستمر في مستوى الجودة الشخصية للمرء في موقع العمل و في حياته اليومية.
* تسهل من تبني العادات الجيدة كالانضباط و معاملة الناس بلطف و احترام.
* تساعد المرء على أن يخدم العملاء الداخليين و الخارجيين بصورة أفضل.
* تساعد على غرس الجودة فينا كأسلوب حياة.

**مقترحات لوضع و استخدام قائمة مراجعة الجودة الشخصية**

* حدد التغييرات المطلوبة الخاصة بالجودة الشخصية فيما يتعلق بالسمات الشخصية و مهارات العلاقات الإنسانية و الأداء في العمل. و من أمثلة ذلك إدارة الوقت بنجاح، و تحسين المظهر الشخصي، و إنتاج عمل خالٍ من الأخطاء، و الوفاء بالمواعيد النهائية، و الحديث بإيجابية عن الآخرين، و إعطاء نقد بناء سراً.
* ركز مبدئياً على الجوانب القليلة الحيوية التي ستسهم بشكل ملحوظ في تعزيز جودتك الشخصية و زيادة رضا العملاء.
* حدد معايير محددة و قابلة للتحقق و واقعية الأداء. و معايير الأداء هذه يمكن أن تقوم على أساس نتائج يمكن قياسها أو سلوكيات يمكن ملاحظتها.أنظر الشكل 6 للحصول على أمثلة لمعايير الأداء. تأكد من أن معظم معايير الأداء مرتبطة بالمتطلبات الأساسية للعملاء الداخليين و الخارجيين.
* كن ملتزماً بحضور المواعيد و الاجتماعات في الوقت المحدد.
* لتكن أحذيتك لامعة.
* قم بالرد على المكالمات الهاتفية بعد ثلاث رنات كحد أقصى.
* احترم كافة التزاماتك و عهودك.
* تمرن من 30-45 دقيقة، على الأقل ثلاث مرات اسبوعياً.
* ليكن عملك خالياً من الأخطاء في كافة الأوقات.
* اقرأ كتب تنمية الذات ساعتين على الأقل أسبوعياً.
* أعطِ نقداً بناءً سراً.
* التزم بالمواعيد النهائية لإنجاز المشروعات الأساسية.
* تجنب إبداء ملاحظات و تعليقات تهكمية.
* أعطِ تعريفاً عملياً لكل ”خطأ“ يتعلق بمعيار معين من معايير الأداء. فمثلاً، تأخرك و لو لثانية واحدة على موعد أو اجتماع ما يعد خللاً خاصاً بمعيار الأداء: حضور المواعيد و الاجتماعات في الوقت المحدد.
* قم بحساب أخطائك أو نوبات إخفاقك عن التوافق مع معايير الأداء اليومية و ذلك بوضع علامة بالقلم. فمثلاً تأخرك على اجتماع معين يعد خطأ. أنظر الشكل 7 لتجد مثالاً على قائمة مراجعة الجودة الشخصية.
* قم برصد و متابعة التقدم بصفة دورية.
* إذا تكرر نفس الخطأ، فاتخذ إجراءً تصحيحياً. افحص أسباب هذا التكرار و قرر الكيفية التي يمكن أن تتلافاه بها.
* كما يقترح هاري في. روبرتس و برنارد إف. سيرجستكر، يحين وقت إضافة بنود و فقرات جديدة إلى قائمة المراجعة الشخصية عندما

**استبيان يوضح مستوى الجودة الشخصية**

عزيزي المتدرب ..... اقرأ جميع العبارات التالية , وأجب ب(نعم) إذا كانت العبارة صحيحة

**الاسم )اختياري) ..........................................**

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| القيمة | الإجابة | القيمة | الإجابة |
| أحب ذاتي |  | **أشعر بالثقة في قدراتي** |  |
| أتسم بالمبادرة |  | **أحترم وعودي** |  |
| أهتم بمظهري |  | **أتمتع بصحة جيدة** |  |
| أدير وقتي بنجاح |  | **أتواصل بشكل جيد** |  |
| ألم بوظيفتي إلماماً جيداً |  | **أؤدي المهام المطلوبة في وقتها المحدد** |  |
| أقوم بالمهام حسب أولوياتها |  | **أجيد العمل ضمن فريق** |  |
| أتخذ قرارات سليمة |  | **أتعامل مع الناس باحترام** |  |
| أقدم نقداً بناءً بشكل سري |  | **أثني على الآخرين متى استحقوا ذلك** |  |
| أتحدث بشكل إيجابي عن الآخرين |  | **أقيم علاقات (فوز-فوز) بمعنى الكل يربح** |  |
| أحفظ أسرار وخصوصيات الآخرين |  | **أتجنب إبداء تعليقات تهكمية** |  |

**ملحوظة : إذا أجبت ب(نعم) على 16 إجابة فأكثر , فأنت تتمتع بمستوى عالِ من الجودة الشخصية .**

**الجودة الشخصية عند الرسول (صلى الله عليه وسلم)**

لقد كان رسول الله صلى الله عليه وسلم أحسن الناس خلقاً، وأجود الناس صدراً وأصدقهم لهجة، وألينهم عريكة، وأكرمهم عشرةً، لقد صدق ملك عمان حينما قال بعد أن التقى به: والله لقد دلني على هذا النبي الأمي، أنه لا يأمر بخير إلا كان أول آخذ به، ولا ينهى عن شيء إلا كان أول تارك له، وأنه يغلب فلا يبطر، ويُغلب فلا يضجر، ويفي بالعهد، وينجز الوعد   
لقد رأى أصحابه رأي العين، كل فضائله ومزاياه، رأوا طهره وعفافه، رأوا أمانته واستقامته، رأوا شجاعته وثباته، رأوا سمّوه وحنانه، رأوا عقله وبيانه، رأوا كماله كالشمس تتألق في رابعة النهار.

فالذين بهرتهم عظمته لمعذورون، وإن الذين افتدوه بأرواحهم لهم الرابحون، فأي إيمان، وأي عزم، وأي مضاء، وأي صدق، وأي طهر، وأي نقاء، وأي تواضع، وأي حب وأي وفاء.

ويقول كتاب السيرة من المسلمين يصفون شخصية النبي التعاملية أي يصفون جانباً من شخصيته: لقد كان صلى الله عليه وسلم جمّ التواضع، وافر الأدب، يبدأ الناس بالسلام، ينصرف بكله إلى محدثه صغيراً كان أو كبيراً، يكون آخر من يسحب يده إذا صافح وإذا تصدق وضع الصدقة بيده في يد المسكين، و إذا جلس جلس حيث ينتهي به المجلس، لم يرَ ماداً رجليه قط ، ولم يكن يأنف من عمل لقضاء حاجته أو حاجة صاحب أو جار، وكان يذهب إلى السوق و يحمل بضاعته ويقول: أنا أولى بحملها، وكان يجيب دعوة الحر والعبد والمسكين، ويقبل عذر المعتذر، وكان يرفو ثوبه، ويخسف نعله، ويخدم نفسه، ويعقل بعيره ويكنس داره، وكان في مهنة أهله، و كان يأكل مع الخادم، و يقضي حاجة الضعيف والبائس يمشي هوناً خافض الطرف متواصل الأحزان، دائم الفكر، لا ينطق من غير حاجة، طويل السكوت، إذا تكلم تكلم بجوامع الكلم، وكان دمثاً ليس بالجاحد، ولا المهين، يعظم النعم وإن دقت، ولا يذم منها شيئاً، ولا يذم مذاقاً ولا يمدحه، ولا تغضبه الدنيا ولا ما كان لها، ولا يغضب لنفسه ولا ينتصر لها، إذا غضب أعرض وأشاح، وإذا فرح غض بصره، وكان يؤلف ولا يفرق، يقرب ولا ينفر، يكرم كريم كل قوم ويوليه عليهم، يتفقد أصحابه، ويسأل الناس عما في الناس، يحسن الحسن و يصوبه، ويقبح القبيح ويوهنه، ولا يقصر عن حق ولا يجاوزه ولا يحسب جليسه أن أحداً أكرم عليه منه، من سأله حاجة لم يرده إلا بها، أو ما يسره من القول، كان دائم البشر، سهل الخلق، لين الجانب، ليس بفظ ولا غليظ، ولا صخاب ولا فحاش ولا عياب، ولا مزاح، يتغافل عما لا يشتهي، ولا يخيب فيه مؤمله، كان لا يذم أحداً ولا يعيره ولا يطلب عورته ولا يتكلم إلا فيما يرجى ثوابه، يضحك مما يضحك منه أصحابه، ويتعجب مما يتعجبون، ويصبر على الغريب وعلى جفوته في مسألته ومنطقه، ولا يقطع على أحد حديثه   
حتى يجوزه.

والحديث عن شمائله صلى الله عليه وسلم حديث يطول لا تتسع له المجلدات ولا خطب في سنوات ولكن الله جل في علاه لخصها بكلمات فقال :

**﴿ وَإِنَّكَ لَعَلى خُلُقٍ عَظِيمٍ ﴾**

**قصة تبرز الجودة الشخصية**

**تتطلب الجودة الشخصية ..الحكمة والتأمل كثير ا في المستقبل**

**إنها أسلوب تفكير منظم**

**تأمل المغزى من هذه القصة ......**

في يوم من الأيام أستدعى الملك وزرائه الثلاثة وطلب منهم أمر غريب, طلب من كل وزير أن يأخذ كيس ويذهب إلى بستان القصر وأن يملئ هذا الكيس للملك من مختلف طيبات الثمار والزروع, كما طلب منهم أن لا يستعينوا بأحد في هذه المهمة و أن لا يسندوها إلى أحد آخر, استغرب الوزراء من طلب الملك و أخذ كل واحد منهم كيسة وانطلق إلى البستان.

فأما الوزير الأول فقد حرص على أن يرضي الملك فجمع من كل الثمرات من أفضل وأجود المحصول وكان يتخير الطيب والجيد من الثمار حتى ملئ الكيس, أما الوزير الثاني فقد كان مقتنع بأن الملك لا يريد الثمار ولا يحتاجها لنفسه وأنة لن يتفحص الثمار فقام بجمع الثمار بكسل و إهمال فلم يتحرى الطيب من الفاسد حتى ملئ الكيس بالثمار كيف ما اتفق .

أما الوزير الثالث فلم يعتقد أن الملك يسوف يهتم بمحتوى الكيس أصلا فملئ الكيس بالحشائش والأعشاب وأوراق الأشجار .

وفي اليوم التالي أمر الملك أن يؤتى بالوزراء الثلاثة مع الأكياس التي جمعوها, فلما اجتمع الوزراء بالملك أمر الملك الجنود بأن يأخذوا الوزراء الثلاثة ويسجنوهم على حدة كل واحد منهم مع الكيس الذي معه لمدة ثلاثة أشهرفي سجن بعيد لا يصل أليهم فيه أحد كان, وأن يمنع عنهم الأكل والشراب.

فأما الوزير الأول فضل يأكل من طيبات الثمار التي جمعها حتى انقضت الأشهر الثلاثة.

وأما الوزير الثاني فقد عاش الشهور الثلاثة في ضيق وقلة حيلة معتمدا على ما صلح فقط من الثمار التي جمعها.

أما الوزير الثالث فقد مات جوع قبل أن ينقضي الشهر الأول .

وهكذا اسأل نفسك من أي نوع أنت فأنت الآن في بستان الدنيا لك حريةأن تجمع من الأعمال الطيبة أو الأعمال الخبيثة ولكن غدا عندما يأمر ملك الملوك أن تسجن في قبرك في ذلك السجن الضيق المظلم لوحدك , ماذا تعتقد سوف ينفعك غير طيبات الأعمال التي جمعتها في حياتك الدنيا.

أخي... أختي / لنقف الآن مع أنفسنا ونقرر ماذا سنفعل غداً في سجننا.

ورش العمل

التعبير عن العضو الواحد في الفريق

**التعبير عن العضو الواحد في الفريق**

**الهدف**

**يعتبر هذا النشاط من النشاطات التي يتم استخدامها لبناء ديناميكية بين أفراد المجموعة بأسلوب ديمقراطي ويهدف إلى:**

1. تبادل الآراء بشكل ديمقراطي.

2. خلق روح الحوار بين المجموعة.

3. الصراحة و الوضوح.

4. تقبل أراء الآخرين.

**المواد اللازمة**

ورقة وقلم، ساعة لضبط الوقت

**مدة النشاط**

30 دقيقة

**الإجراءات**

1- يتم تقسيم المجموعة إلى مجموعات صغيرة مكونة من اثنين.

2- يقوم المشاركين بالتعريف على أنفسهم.

3- يقوم كل مشارك بكتابة ملاحظاته عن شريكه.

4- يتم جمع المجموعة كلها كمجموعة واحدة.

5- يتم تبادل الأدوار بين المجموعة بحيث يقوم المشارك الأول بتقمص شخصية الثاني  
 و بالعكس

6- و يقوم الشخص بانتقاد أو الإفصاح عن رأيه في الشخصية التي تقمصها.

7- تقوم المجموعة بالحديث وإبداء رائيها في الشخصيات المختلفة للمشاركين و الحديث   
عن نقاط الضعف و القوة فيها.

مهارة الصندوق

**مهارة الصندوق**

**الهدف**

**يعتبر هذا النشاط من النشاطات التي تقوم بإعطاء فرصة للمشاركين بتطوير مهارات التعبير عن الرأي بأسلوب ديمقراطي ويهدف إلى:**

- التعبير عن الذات والرأي العام

- تقييم مجريات اللقاء

**المواد اللازمة**

ورق مقوى، أقلام، غرا، أوراق عادية، ساعة لضبط الوقت

**مدة النشاط**

30 دقيقة

**تفاصيل الفعالية**

1-يقوم الفريق بصناعة صندوق من الورق المقوى او أي مادة يختاروها.

2-يقوم المدرب بتوزيع قصصات من الورق و الأقلام على المشاركين.

3- يقوم كل مشارك بكتابة رأيه في عناصر التدريب على مقصوصات الورق كالمدرب مثلا،   
الفعاليات، مواد التدريب، مكان انعقاد اللقاء...

4- يقوم المشاركين بطوي مقصوصات الورق الخاصة بهم ووضعها في الصندوق

5- يتم تمرير الصندوق على المشاركين و يقوم كل مشارك باختيار ورقة.

6- يقوم كل مشارك بقراءة الورقة التي قام باختيارها من الصندوق.

7-تقوم المجموعة بمناقشة المواضيع و الآراء التي تم طرحها من قبل المشاركين على الورق.

**المؤمنمرآةأخيه**

**المؤمن مرآة أخيه**

**الهدف**

يهدف هذا التمرين الجماعي إلى زيادة وعي الفرد بذاته من خلال زاوية رؤية الآخرين له.

**المهارات**

* معرفة الذات
* تطوير الذات
* الاتصال
* المحاسبة

**الطريقة**

هذا التمرين يؤتي ثماره بشكل أفضل مع مجموعة من الأفراد( 8 فأكثر), بافتراض أنهم يعرفون بعضهم البعض بصورة معقولة, كأن يكونوا في مجموعة أو فريق واحد.

**تتلخص الطريقة بالتالي:**

1. اطلب من المشاركين الجلوس بشكل دائري, على طاولة اجتماع مثلا.
2. صور الورقة المرفقة وأعط كل واحد منهم نسخة منها.
3. اطلب منهم أن يكتب كل واحد منهم اسمه أسفل الصورة.
4. اجمع الورق مرة أخرى, وقم بترتيب الورق بشكل عشوائي لا يعكس ترتيب جلوس المشاركين.
5. وزع الورق مرة أخرى بشكل عشوائي بحيث يكون لدى كل واحد منهم ورقة أحد زملائه المشاركين. وبحيث لا يعرف كل منهم عند من ورقته.
6. يفضل أن توزع عليهم أقلاما موحدة (رصاص, أو ناشف) لتفادي كشف هوية الكاتب.
7. سيبدأ البعض بالمزاح بأن ورقة فلان لديه, لا بأس, المهم ألا تفلت منك الأمور.
8. الآن اطلب منهم أن يقوموا بكتابة صفة واحدة أو اثنتان بارزتان تعجبهم في شخصية صاحب الورقة, وأخرى لا تعجبهم فيه. اطلب منهم الجدية في ذلك. من الممكن عدم التقيد بتسلسل الخانات للتمويه عن صاحب الملاحظة.
9. إذا شعر أحدهم بأنه لايعرف صاحب الورقة بالدرجة التي تمكنه من الحكم عليه, اطلب منه ألا يكتب شيئا.
10. الأصل في التمرين هو أن نعطي الأمان للمشارك في كتابة ما يراه عن صاحب الورقة دون   
     أن يعرف الأخير من الذي كتب عنه هذه الملاحظة, وألا نحرج البعض في الإفصاح   
     بصدق عن آرائهم.
11. عندما ينتهي أي مشارك من الكتابة على الورقة التي لديه, عليه أن يمررها للشخص   
     الجالس على يمينه ثم يبدأ بورقة أخرى.
12. يجب ألا يقرأ أي مشارك ملاحظات المشاركين الآخرين عن صاحب الورقة التي بين يديه,   
     لأنها ملك لصاحب الورقة الذي قد لا يرغب أن يطلع عليها أحد, ولكي لا يتأثر رأيه هو   
     عن ذلك الشخص من خلال إطلاعه على آراء الآخرين.
13. اطلب من الشخص الذي تتراكم لديه الأوراق بالإسراع, وذكره بأن المهم هو الانطباع العام   
     عن ذلك الشخص فلا يأخذ وقتا طويلا في الكتابة.
14. عندما تصل لأحد المشاركين ورقة زميله الجالس على يمينه, فعليه تعبئتها, ولا يقوم بتسليمها له بل للشخص الجالس على يمينه ( تجاوز الزميل إلى الشخص الجالس عن يمينه).
15. إذا اكتملت الدائرة بعودة الورقة مرة أخرى إلى أي مشارك فعليه أن يقلبها ولا يمررها.
16. إذا تم تعبئة الأوراق جميعها, قم قم بإعادة جمع الأوراق وأعط لكل شخص منهم ورقته, وأطلب منه قراءتها وحده, لكن عليك التأكيد على التالي:

* ذكره بهدف التمرين وهو محاولة إدراك ذواتنا من خلال ما يراه الآخرون فينا.
* قد نتفق أو نختلف مع ملاحظات الآخرين عنا, ولكن يهمنا أن نعرف انطباعاتهم عنا.
* إذا تكررت ملاحظة ما من عدة أشخاص فقد يعني أنها جانب أصيل من شخصية ذلك الفرد تستحق التوقف عندها ومناقشتها مع الذات.

**المشاركون**

8-30 فرد تقريبا, لا يقل عن 8 أشخاص.

**الوقت**

25-45 دقيقة تقريبا

**المواد**

ورقة المؤمن مرآة أخيه (مرفقة)

**مناقشة**

إذا انتهوا من قراءة أوراقهم, اطرح عليهم الأسئلة التالية:

1. ما درجة اتفاقكم واختلافكم مع آراء الآخرين عنكم؟
2. هل وجدتم بعض الأمور التي أثارت استغرابكم؟ وما موقفكم تجاهها؟
3. ما الذي يجب أن تفعلوه لو تعارضت ملاحظة مع قناعاتكم بأنفسكم بأنها غير موجودة فيكم؟
4. ما الخطوات التي ستقومون بها بعد هذا التمرين؟
5. الدروس المستفادة من التمرين؟
6. أي ملاحظات أخرى؟

الورقة المرفقة

تمرين: المؤمن مرآة أخيه

الاسم: .........................................

|  |  |
| --- | --- |
| أشياء تعجبني فيك | أشياء لا تعجبني فيك |
| .........................................  .........................................  .........................................  ......................................... | .........................................  .........................................  .........................................  ......................................... |

**طرفواحدأمطرفان؟**

**طرف واحد أم طرفان؟**

**الهدف**

هل تستطيع أن تصف للآخرين الشكل الذي تراه أمامك على الورقة, بحيث يمكنهم رسمه بدقة دون أن ينظروا للورقة التي أمامك.

**المهارات**

* الاتصال.
* فهم الآخرين.
* القدرة على توصيل المعلومات بدقة للآخرين.
* مهارة الاستماع.

**الطريقة**

اقرأ السيناريو التالي على المشاركين حيث أنه يحتوي على التعليمات الأساسية.

"سيقوم زميلكم بوصف مجموعة من الأشكال الهندسية لكم, وذلك من خلال الورقة التي يراها أمامه, والمطلوب منكم هو أن تحاولوا رسم هذا الشكل بالدقة الممكنة, وسيتم مقارنة الرسم الأصلي مع رسمك لمعرفة مدى التطابق بين الرسمين."

1. سيتم اختيار أحد الأفراد لوصف الرسم.
2. الفرد الذي يقوم بالوصف يجب أن يعطي ظهره للآخرين لمنع أي اتصال غير لفظي.
3. سيمنح 7 دقائق للإنتهاء من مهمة الوصف.
4. يمنع أي سؤال من قبل الأفراد المشاركين(تواصل من جهة واحدة فقط one way communication).
5. لا يسمح للمشاركين رؤية الرسم الأصلي إلا بعد انهاء التمرين.
6. عند انتهاء الوقت المخصص, قم بعرض الرسم الأصلي على Over Head Projector باستخدام شفافية, وأطلب من المشاركين الحكم على مدى اختلاف أو تطابق الرسمين.

**المشاركون**

اللعبة فردية يمكن أن تتم بأي عدد من الأفراد.

**الوقت**

20 دقيقة.

**المواد**

* ورقة الرسم الهندسي 1 (مرفق)
* أقلام بعدد المشاركين
* ورقة لكل مشارك.
* ورقة شفافية تحمل صورة الرسم الأصلي مع OHP.

**مناقشة**

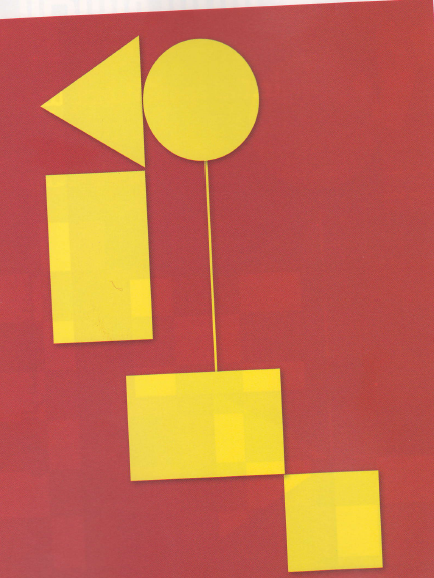
اطرح عليهم الأسئلة التالية:

1. هل كان الرسم أدق في المرة الأولى(اتصال من جهة واحدة فقط) أم الثانية(اتصال من جهتين)؟
2. ما سبب الاختلاف في الرسم بين رسمتك والرسم الأصلي؟
3. من فقد الاهتمام والقدرة على المتابعة, ولماذا؟
4. كيف يمكن تحسين الاتصال بين الطرفين؟
5. ما الدروس المستفادة من التمرين؟
6. أي ملاحظات أخرى؟

**ملحوظة**

تعاد اللعبة مرة اخرى بنفس قواعد اللعب السابقة ولكن باستخدام ورقة الرسم الهندسي 2 (مرفق), لكن يسمح هذه المرة للأفراد بالسؤال والاستفسار خلال التمرين (تواصل من جهتين Two-Way Communication).

**الورقة الهندسية الاولى**

****

**الورقة الهندسية الثانية**

****

نفايات نووية

**نفايات نووية**

**الهدف**

وجد الفريق نفسه أمام حاوية مملوءة بمواد نووية ضارة, وكان عليه أن ينقلها بسرعة لحاوية آمنة وإلا انفجرت وقتلت سكان القرية.

**المهارات**

التمرين مفيد في قياس التالي:

* حل المشكلات
* الإبداع
* تعاون أفراد الفريق.
* الاتصال بين الأفراد.
* القيادة.
* التخطيط.
* إدارة الوقت.

**الطريقة**

اقرأ السيناريو التالي على المشاركين حيث أنه يحتوي على التعليمات الأساسية.

"هناك حاوية تحتوي على نفايات(14 كرة) غاية في الخطورة. تسببت في تلوث منطقة دائرية محيطة بها قطرها 3 أمتار تقريبا ممتدة من الأرض إلى السماء.

وإذا لم تنقل نفايات العلبة الملوثة إلى حاوية أخرى آمنة(بجانبها) خلال 30 دقيقة تمهيدا للتخلص منها. فإنها سوف تنفجر وتقتل جميع السكان القاطنين في المدينة, ولا يوجد وقت كافي لديك لإخبار السلطات للتعامل مع هذه المشكلة وإخلاء المدينة. لذا فإن حياة السكان بين يديك.

هدفك يتلخص بإيجاد طريقة آمنة يتم من خلالها نقل النفايات من الحاوية الملوثة إلى الحاوية الآمنة باستخدام المواد المتوفرة لديك فقط. وهي:

* 5 حبال
* 3 شرائط مطاطية

كما يتلخص دورك في تقليل مخاطر سقوط النفايات( الكرات) أثناء عملية النقل ما أمكن. ويجب عليك التقيد بالتعليمات التالية حفاظا على سلامتك:

1. يجب ألا يدخل أي فرد من أفراد المجموعة المجال الجوي للمنطقة الدائرية المحظورة, حتى ولو بإدخال إصبعه وإلا تعرض للتلوث وسيتم نقله للمستشفى حالا(أي يعتبر خارج اللعبة).
2. لا يسمح لأي فرد التضحية بنفسه حفاظا على أرواح المجموعة.
3. لا يسمح باستخدام أي مواد للنقل غير التي تم تحديدها.
4. النفايات لن تنقل إشعاعاتها إلى الحاوية الآمنة غير أن الأرض ملوثة أيضا. لذا يجب ألا تلمس اي من هذه الأدوات الأرض وإلا تم عزلها(لن تستطيع استخدام أي حبل لامس الأرض الملوثة مثلا).
5. يمكن نقل الحاوية الآمنة خارج أو داخل المنطقة الدائرية الملوثة, ولكن لا يمكن نقل الحاوية الملوثة خارج الدائرة.
6. لديك 30 دقيقة فقط لإنجاز المهمة وإلا انفجرت الحاوية الملوثة وقتلت من في المدينة.

**المشاركون**

يفضل بين 10-15 فردا.

**الوقت**

45-60 دقيقة تقريبا.

**المواد**

* حاويتان قطر كل واحدة منها 20 سم.
* 14 كرة بلاستيكية.
* حبل طوله يسمح بعمل دائرة قطرها 3 أمتار.
* 5 حبال طول كل واحد منها متر ونصف.
* 3 شرائط مطاطية طول كل منها نصف متر.

**مناقشة**

اطرح عليهم الأسئلة التالية:

1. ماهو الجو العام السائد في المجموعة أثناء التمرين؟ (مثلا: التوتر, النزاع, الحماس, الفوضى, الخ).
2. كيف استطاع الفريق تنظيم نفسه؟
3. من أخذ دور القائد؟ وكيف أخذه؟
4. من كان صاحب الأفكار الجيدة في الفريق؟ وكيف استقبلت؟
5. من شعر بالإحباط بسبب عدم تبني فكرته؟
6. هل كان الفريق مهتما بالوقت؟
7. من من أفراد الفريق لم \*\*\*\*\*\*\*\* أو متفاعلا؟ ولماذا؟
8. كيف وصل الفريق لفكرة \*\*\*\*\*\*؟
9. هل المشكلة في الحل أم التطبيق؟
10. ما هي أصعب مرحلة أو لحظة أثناء التمرين؟
11. لو تم إعادة التمرين مرة أخرى هل ستقومون بالحل؟
12. ما الدروس المستفادة من التمرين؟
13. أي ملاحظات أخرى؟

متحفك الشخصي

**متحفك الشخصي**

**الهدف**

الهدف من هذا التمرين هو زيادة حساسيتك في فهم ذاتك.

**المهارات**

التمرين مفيد في التالي:

* معرفة الذات.
* تطوير الذات.
* المحاسبة.

**الطريقة**

تخيل أنك قررت بناء متحف شخصي لك يضم كل ماتود عرضه للناس من معروضات تخصك, من ذلك:

* أعمال قمت بها في حياتك.
* منتجات صنعتها.
* أفكار قمت بإبداعها.
* كتب أو أعمال طبعتها أو ستطبعها.
* أدوات استخدمتها.
* أشعار أو حكم لك أو لغيرك ولكنك أحببتها كثيرا.
* صور شخصية لك أو ذكريات عزيزة عليك.
* صور عائلتك الكريمة.
* صور أناس قابلتهم في حياتك وتشعر بالامتنان لهم, وآخرون تود لو لم ترهم قط.
* مشاريع مستقبلية تود إنجازها.
* هدايا أهديت لك من أعزاء عليك.
* وغير ذلك ...

هو متحفك الشخصي, لذا لك مطلق الحرية في وضع ما تشاء من مواد وأفكار فيه. والمطلوب منك أن تأخذ ورقة وقلم وتقوم برسم هندسي مبسط جدا (كروكي) للتقسيم الداخلي للمتحف, مثلا: جناح للصور الشخصية, وجناح لأهم إنجازاتك, وجناح صور أهم الشخصيات التي قابلتها في حياتك, وآخر لمشاريعك المستقبلية, وهكذا. كن مبدعا, وتذكر أنك كلما دخلت في التفاصيل كلما زادت فائدة المتحف.

بعد ذلك تخيل أنك تقوم بتحديد ماهية هذه المعروضات ووضعها في أماكنها, مثلا: ما هي الهدايا التي تعتز بها, والصور التي تود عرضها للناس, ثم تخيل أنك تضعها في مكانها المناسب داخل المتحف.

ماهي الكلمة أو الحكمة التي تعتز بها والتي ستضعها على مدخل متحفك؟

لحظة! هل الدخول بالمجان؟!

**المشاركون**

التمرين فردي بأي عدد من الأفراد.

**الوقت**

30 دقيقة تقريبا.

**المواد**

* ورقة وقلم.

**مناقشة**

اطرح عليهم الأسئلة التالية:

1. ماهو شعورك وأنت تقوم بالتمرين؟
2. ما الذي خرجت به من هذا التمرين؟
3. هل أنت راض عن نفسك بعد التمرين؟
4. ما الذي تود أن تعمله كي تكون أكثر رضا عن نفسك؟
5. هل وجدت معروضات كافية لديك؟
6. ما الدروس المستفادة من التمرين؟

بيت العنكبوت

**بيت العنكبوت**

**الهدف**

واجه الفريق عائقا أمامه لابد له من تجاوزه تمثل ببيت عنكبوت ضخم. يجب أن يكون المرور بين خيوط العنكبوت سلسا دون لمسه وإلا تنبه العنكبوت لوجودكم وبالتالي افتراسكم. فهل تقبلوا هذا التحدي؟

**المهارات**

التمرين مفيد في التالي:

* حل المشكلات
* الدقة والانضباط
* التخطيط
* تعاون أفراد الفريق
* القيادة

**الطريقة**

اقرأ السيناريو التالي على المشاركين حيث أنه يحتوي على التعليمات الأساسية.

أمامك مجسم لبيت عنكبوت ضخم, والمطلوب من المجموعة النفاذ من بين أضلاع البيت دون لمس أحد أضلاعه, لمس أحد الأضلاع ينبه العنكبوت لوجود فريسة, وتكرار اللمس ثلاث مرات لنفس الشخص يؤدي إلى عودة نصف الناجين ( الذين مروا من بين أضلاع خيوط العنكبوت) للمحاولة مرة أخرى, أو موته هو إن لم يكن هناك ناجون, كل فتحة يمكن الولوج منها مرة واحدة فقط ثم ستغلق. هل يمكنكم اختراق بيت العنكبوت والعبور بسلام؟

**المشاركون**

يفضل بين 7-12 فردا.

**الوقت**

30-45 دقيقة تقريبا.

**المواد**

* قائمين عموديين وآخر أفقي من أي مادة صلبة كالخشب أو الحديد, يفضل تركيبها على شكل مرمى كرة القدم, يفضل أن يكون حجمه 3\*3 متر, ويمكن تثبيته في الأرض بواسطة قاعدة ثابتة في الأرض.

ملحوظة: يمكن أن يستخدم مرمى كرة القدم لنفس الغرض.

* مجموعة من الحبال لا يقل عددها عن 10 وطول كل منها عن 4 متر تثبت بالمرمى على شكل بيت عنكبوت.

**مناقشة**

اطرح عليهم الأسئلة التالية:

1. كيف استطاع الفريق تنظيم نفسه؟
2. ما هي المهارات اللازمة للنجاح في هذا التمرين؟
3. من أخذ دور القائد؟ وكيف أخذه؟
4. هل كان الفريق مهتما بالوقت؟
5. هل المشكلة في الحل أم التطبيق؟
6. ماهي أصعب مرحلة أو لحظة أثناء التمرين؟
7. ما الدروس المستفادة من التمرين؟
8. أي ملاحظات أخرى؟

