

مقدمة منتدى شارك الشبابي

سلسلة "فليكن منكم التغيير"

يهدف منتدى شارك الشبابي من خلال مشاريعه وبرامجه ومنشوراته، لتعزيز مشاركة الشباب في جميع المجالات والقضايا التي تهم الشباب ومجتمعهم المحلي، من خلال منهجية عمل تدمج بين الخبرات النظرية، وتطبيقاتها العملية، وصولاً لتمكين الشباب من تخطيط حياتهم، وخياراتهم، واتخاذ قراراتهم بنجاحة.

سبق لمنتدى شارك إعداد مجموعة من الأدلة الإرشادية (سلسلة التميز والنجاح) التي تتناول العديد من القضايا النظرية والمهاراتية التي تفيد قطاعات واسعة من الشباب. تتناول هذه المجموعة من الكتب بعض الأفكار والممارسات حول: الاتصال، والقيادات الشابة، والتخطيط، ومقابلة العمل، والسيرة الذاتية، وإنشاء المشاريع الصغيرة، والتي تقدم لمحات حول المعارف الأساسية حول كل من المواضيع المذكورة، إضافة لبعض الأفكار الممتعة والمفيدة.

ستزودك هذه السلسلة ببعض الأفكار الجديرة بالممارسة، التي ننصحكم بإتباعها. فهذه الكتب تم تصميمها خصيصاً لكم كشباب، إذ يمكن استخدامها كأفراد أو مجموعة من الأصدقاء، لذلك ننصحكم باستثمار بعضاً من الوقت في قراءتها، وتطبيق ما فيها، وسوف ترون كيف ستعود بالنفع والفائدة عليكم،

قبل البدء بأي خطوة، عليك أن تفكر بشيئين: طموحك، و"اغتنام الفرصة السانحة".

ما هو طموحك؟

الطموح أكثر من مجرد هدف أني، فالطموح يعبر عن موقف وسلوك حياتي طويل الأمد. يساعدك الطموح على السير قدماً وتحقيق أهدافك واحداً تلو الآخر. لكن عليك أولاً أن تتلمس ما بداخلك من طموح، وعليه، يجب أن تفكر بما تحب أن تفعله، وما يدفعك ويحثك، كذلك فكر بما تحتاجه عائلتك، وما يواجهه مجتمعك من مشكلات، قد يصل طموحك لحل مشكلة كبيرة يواجهها مجتمعك، باختصار، فكر بشيء أو حد كبير وضعب، يستغرق حقيقه عشر سنوات على الأقل.

لتبدأ، (يمكنك تجريب التمرين التالي):

اكتب رسالة أو موضوعاً تفكر فيه ويشغلك، عبر فيها بصراحة عن آمالك وأحلامك، وخلق بحرية كاملة في الكتابة عن كل ما يجول بخاطرك، خاصة الصورة التي تحب أن ترى نفسك فيها مستقبلاً. حدث نفسك عن طموحك، وما ستفعله خلال العشر سنوات القادمة، فكر بإمعان، وليكن حلمك كبيراً.

-فكر بغيرك- لا تقف عند حد ذاتك، وأكتب آمال وأحلام عائلتك، ومجتمعك، أكتب ما تحلم أن تحققه لكل من تحب، لعائلتك، وأصدقائك، وزملائك، ومدرستك، وجامعتك، ومؤسستك.

وعندما تنتهي من كتابة رسالتك، أعطها للشخص ما تثق به، اطلب منه عدم فتحها وأن يرجعها لك بعد عشر سنوات، تخيل شعورك بعد عشر سنوات إذا ما فتحت الرسالة، ووجدت أنك حققت جميع أحلامك.

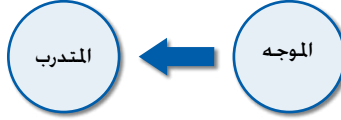
"اغتنم الفرصة السانحة"

هذه عبارة لاتينية تعني اغتنم الفرصة اليوم، واعمل الآن، ولا تدع الفرصة تمر. يوجد دائماً ألف سبب للانتظار، وألف عامل للكبح والعرقلة، ولكن إذا شئت تحقيق طموحك، عليك أن تبدأ اليوم، ماذا تنتظر إذن؟ فطريق الألف ميل تبدأ بخطوة، بادر بهذه الخطوة، ستجد الطريق أسهل مما تتخيل وأنت واقف في مكانك.

مقدمة

التوجيه والتدريب والنصح والتمهيد - كلها عبارات نستخدمها لوصف نهجنا في العمل مع الآخرين بشكل شخصي ومباشر لمساعدتهم على تحقيق أهدافهم بأفضل ما لديهم من قدرة. سيتم استخدام مصطلح "التوجيه" لتلخيص هذا النهج ومصطلح "الموجه" للإشارة إلى الشخص الذي يستخدمه. سيتغير الدور اعتماداً على النشاط. فستكونون أحياناً في دور المدرب. وستؤدون في أحيان أخرى دور المرشد. ويمكن أن يقتصر دوركم على تقديم الدعم والإسناد للشخص الذي تعملون معه.

سنستخدم في هذا الدليل مصطلح «الموجه» للإشارة إلى الشخص الذي يتولى القيادة ويقدم النصح والمساعدة والتدريب. وسنستخدم مصطلح «المتدرب» للإشارة إلى الشخص الذي يتلقى التوجيه والنصح والتدريب والإسناد. وينبغي أن لا تفسروا ذلك على أن الموجه هو مدرب أو مرشد. بل ما تقصده ببساطة أن المتدرب يتعلم من الموجه بأشكال مختلفة.



المواضيع

- 1 الإصفاء النشط
- 2 تحديد المشكلات
- 3 حل المشكلات
- 4 التأثير
- 5 إثارة الدافعية
- 6 المتابعة
- 7 أساليب بناء المهارات

كيفية استعمال هذه الأدلة

هذه الأدلة معدة للتعليم الذاتي. يعني ذلك أنكم تستطيعون استعمالها لتعلم المواضيع والمهارات التي تحتويها بدون معلم أو ميسر. قد يكون الأمر أصعب قليلاً ولكن الإمكانية تكون متاحة أمامكم للتعليم بقدر أكبر بكثير. إذا كنتم لا تعتقدون أن بإمكانكم التعلم بهذا الشكل. فاسألوا أنفسكم كيف تعلمتم النطق.

الهيكلية

يتكون كل دليل من العناصر التالية:

| كيف | ماذا | لماذا |
|--|--|--|
| كيف يمكنكم تعلم هذه المهارة وما الأدوات المتوفرة لذلك؟ | ما هي بالضبط وما الذي تعنيه المصطلحات؟ | لماذا من المهم لكم أن تتعلموا هذه المهارة أو الفكرة؟ |

عندما تشاهدون الرموز التالية. عليكم أن تتوقفوا عن القراءة وتنفذوا المهمة المطلوبة:



نقاش جماعي



تمرين جماعي

بالنسبة للتمارين والناقشات الجماعية. سيلزم اشتراك 3-4 شركاء في التعلم معاً.

جهزوا أنفسكم

اختراروا موقفكم

يجب أن ترغبوا بالتعلم قبل أن تنطلقوا. بإمكانكم الاختيار. فاختراروا أن تتعلموا.

جدوا لكم شركاء في التعلم

بالنسبة للتمارين والناقشات الجماعية. سيلزم اشتراك 3-4 شركاء في التعلم معاً. جدوا مجموعة صغيرة من الأصدقاء الذين تثقون بهم واعملوا على الأدلة معاً.

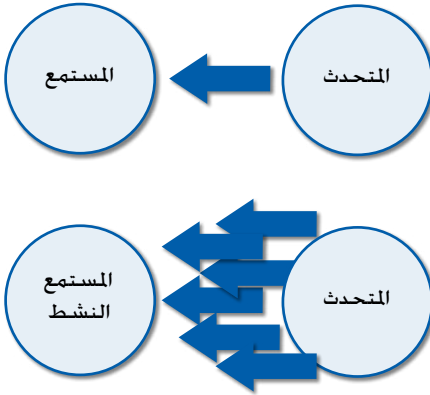
حددوا الأهداف

من المبادئ الأساسية في التعليم الذاتي أن تضعوا أهدافاً لأنفسكم. بعد أن تكونوا قد أجزتم أحد الأدلة. حددوا هدفاً للتعليم وتمرنوا على هذه المهارة (استخدموا الجدول في نهاية هذا الكتيب). تأكدوا أن تدونوا الهدف وتخبروا الآخرين عنه حتى تشعروا بأنكم خاضعين للمسائلة.

الإصغاء النشط

ما هو الإصغاء النشط؟

الإصغاء يعد جانباً من جوانب الاتصال. لا شك أن كل واحد منا يعرف شخصاً لا يصغي عندما يكون في محادثة مع آخرين. إن الإصغاء النشط هو عملية واعية نقوم فيها بالإصغاء ونطبق وسائل وأساليب لتحسين قدرتنا على الإصغاء. وينبغي أن يساعد ذلك المتحدث على الشعور بالراحة فيقدم لنا المزيد من المعلومات. كما أنه يساعدنا على الحصول على فهم أكبر للمشكلة ومسبباتها.



كيف يمكننا أن نكتسبوا ثقة شخص ما؟

الاحترام. الاحترام عبارة عن شعور إيجابي تجاه قدرات الشخص الآخر أو عمله. ويقال في الأمثال السائرة أن «الاحترام يكتسب ولا يفرض». ولكي نكتسبوا الاحترام، يجب أن تثبتوه من خلال أفعالكم ومشاعرهم الإيجابية. فينبغي أن يكون المرء نزيهاً ومنصفاً. كما يجب أن يكون متفهماً وصبوراً. وهذه جميعها صفات أساسية بالنسبة للموجه والمرشد الجيد في أي حال من الأحوال.

ما أهمية ذلك؟

سيساعدكم الإصغاء

النشط على ما يلي:

- فهم المشكلة.
- الاستجابة لاحتياجات المتدرب.
- اكتساب احترام المتدرب.
- ضمان حصولكم على كافة المعلومات المناسبة حتى تقدموا التوجيه والإرشاد.
- بناء علاقة قوية مع المتدرب.

هل يمكن أن يتسبب

الإصغاء النشط بحدوث

مشكلات؟

يمكن أن يذهب المرء بعيداً جداً في استخدام أساليب الإصغاء النشط. وإذا بدأ وازحاً تماماً ما الذي يفعله. فيمكن أن يتحول إلى عامل مشتت للانتباه. هل يمكنكم التفكير في وقت ما أحسستم فيه أنكم فقدتم تركيزكم بسبب ما كان يفعله شخص يصغي إليكم ولم تعودوا قادرين على التركيز على حديثكم؟ ناقشوا الوسائل التي تساعد على تجنب حدوث ذلك.

بناء خاصيتي الاحترام والإصغاء

فكروا في موضوع يعينكم ويعني شركاءكم في التعلم. مثل: مكان جيبونه (القدس مثلاً). أو تخصصكم الجامعي (التجارة مثلاً). أو أسرتكم.

أثناء مناقشة الموضوع. طبقوا الأساليب التالية. لا ينبغي أن تقوموا بدور الشخص المتحدث.

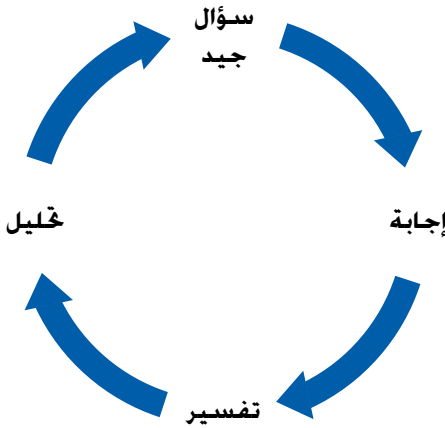
مهارات الاتصال
تأكدوا من أن تكونوا قد قرأتم
واستوعبتم كل المهارات
والنصائح الواردة في كتيب
مهارات الاتصال.

| الأسلوب | التمرين | نصائح |
|-------------------------|--|--|
| 1 الوضوح | فكروا في ثلاثة أسئلة تساعدكم على استيضاح ما يقولون. مثلاً. "هل يمكن أن تحدثني بالمزيد؟" أو "هل يمكنك أن تعطيني مثالاً؟" | حاولوا أن تكونوا إيجابيين وجنبوا الأسئلة التي تنطوي على تهديد. تأكدوا أيضاً من أن لا تضع أسئلتكم الاستيضاحية خدياً أمام الشخص المتحدث. |
| 2 التلخيص | لخصوا جملة طويلة. وافحصوا مدى صحتها مع الشخص المتحدث. | التوقيت يعني كل شيء: انتظروا إلى أن ينهي الشخص المتحدث كلامه. يجب أن يكون تلخيصكم قصيراً وصحيحاً. |
| 3 التعاطف | اطلبوا من شركائكم في التعلم أن يتحدثوا عن أمر حزين أو سعيد أو مثير. اعكسوا هذه المشاعر أثناء حديثهم. | يجب أن يكون تعاطفكم صادقاً! يتطلب التعاطف أن تكونوا منهمكين في المحادثة بشكل سليم. استخدموا الكلمات ولغة الجسد وتعبيرات الوجه. |
| 4 الحزم | عبروا عن رأيكم في الموضوع الذي يجري نقاشه. اتفقوا أو اختلفوا حول نقطة ما. ادعموا حجة ما أو فندوها. | اختراروا كلماتكم بعناية: جنبوا اللغة السلبية. واعرفوا متى يجب أن تستمروا ومتى يجب أن تستخلصوا نقطة من النقاش. اجعلوا المحادثة بناة. |
| 5 البناء على الحقائق | جربوا النقيض. استمروا في سرد الأكاذيب. ما الذي سيحدث للنقاش؟ | النقاش المبني على الحقائق محبذ. ولكنه لا يكون ممكناً دائماً إذا لم تكن الحقائق متاحة أو كانت محل خلاف. |
| 6 النشاط | شجعوا الشخص المتحدث على الاستمرار: واظبوا على هز رؤوسكم. ابتسموا. تفاعلوا مع ما يقال. عبروا عن الاتفاق مع ما تتفقون معه. اطرحوا أسئلة قصيرة. | هذا الأمر صعب. حاولوا أن تكونوا صادقين. إن الإصغاء بنشاط مهم من أجل الحصول على معلومات وتفاصيل أكثر. |
| 7 الإفادة المرجعة | بينوا موقفكم من النقاط التي تطرح. حاولوا القول للمتحدث بأنكم تعارضون بشدة. | اطلعوا على دليل الإفادة المرجعة في هذا الكتيب. |

تحديد المشكلات

ما الذي يعنيه تحديد المشكلات؟

حتى تتمكنوا من تحديد المشكلات. عليكم أن تكونوا قادرين على طرح الأسئلة المناسبة وتفسير الإجابات. كما يلزم أن تتمكنوا من التفكير بسرعة وطرح أسئلة متابعة استقصائية. وهذه ليست بالمهارات السهلة. كثيراً ما تكون الأسئلة مركبة أو تجعلكم تشعرون بعدم الراحة بعض الشيء. وعلى الأرجح أن تواجهوا بعض المقاومة من جانب المتدرب. إن أسهل طريقة لتحديد المشكلات تكمن في بناء علاقة ممتازة مع المتدرب بحيث يخبركم عن المشكلات دون أن تسألوه عنها.



ما نوع المشكلات التي تبحثون عنها؟

يركز هذا الدليل على التوجيه والإرشاد الشخصي بخصوص أنشطة الأعمال. إذا كنتم تقدمون التوجيه في حقل آخر. فيمكن أن تجدوا مشكلات مختلفة أكثر صلة بذلك الحقل. في نطاق أنشطة الأعمال الصغيرة. سيلزمكم أن تبحثوا عن قضايا في المجالات التالية:

- الشؤون المالية
- التخطيط
- العمليات
- التسويق
- العاملون

ما أهمية ذلك؟

القدرة على تحديد المشكلات

تساعدكم على:

- البدء بتحديد الحلول.
- الحصول على صورة كاملة عن الوضع.
- اكتشاف قضايا ومشكلات كامنة أكثر من تلك التي يطرحها المتدرب بانفتاح.
- التأكد من أنكم تكتشفون المشكلة قبل أن تصبح مستعصية على الحل.

ناقشوا مشكلات قمتم

بتحديدها من خلال طرح

الأسئلة!

لا شك أنه سبق لكم من قبل أن حددتم مشكلة ما بمجرد طرح أسئلة على شخص. فكروا في مشكلات كانت تواجه أخوة أو أخوات لكم وقمتم بمساعدتهم على حلها. أو فكروا في مشكلات في محيط العمل. ما الأسئلة التي قمتم بطرحها وبأي قدر من السهولة أمكنكم تحديد المشكلة؟

تمرين طرح الأسئلة

اعملوا في مجموعات ثنائية، بحيث يقوم شخص بدور المتدرب والآخر بدور الوجهه.

على المتدرب أن يختلق مشكلة في العمل أو يمكن أن يفكر في مشكلة ما مربها. ثم عليه أن يتصور مشكلة يمكن أن يواجهها نشاطه العملي في كل من المجالات المحددة على الصفحة المقابلة.

وعلى الوجه أن يحاول تحديد المشكلة ومسبباتها. قبل البدء بذلك، ألقوا نظرة على النصائح. إن إحدى أهم النصائح أن خزروا المشكلة مسبقاً. يمكنكم القيام بذلك من خلال مراقبة العمل أو المتدرب. عندئذ سيكون طرح الأسئلة وسيلة لكي تتأكدوا من صحة شكوككم.

1. يجب أن يكون بقدرتكم معرفة أن ثمة مشكلة ما من خلال تصرف المتدرب.
2. تناولوا كل جانب من جوانب عمله على حدة.
3. اطرحوا بعض الأسئلة العامة إلى أن حصلوا على فكرة عن ماهية المشكلة.
4. اطرحوا المزيد من الأسئلة الاستقصائية لتحديد مسببات المشكلة.

تفسير الإجابات

فيما تقومون بطرح الأسئلة، ستحتاجون لأن تقوموا بتفسير الإجابات في الوقت ذاته. إن مهارات التفكير الناقد والإبداع أساسية لتفسير الإجابات. وسيكون عليكم أن تعملوا على حل المشكلة في ذهنكم أثناء حدث المتدرب عنها. ولكن يجب أن تتذكروا أن تنتظروا إلى أن حصلوا على كافة المعلومات قبل أن تنتقلوا إلى مرحلة حل المشكلة.

ناقشوا أوضاعاً كان عليكم فيها أن خدودوا مشكلة ما. يمكن أن تستخدموا أوضاعاً من الأسرة أو العمل. ما نوع الأسئلة التي قمتم بطرحها؟ كيف تمكنتم من تحديد المشكلة في نهاية الأمر؟

استوضحوا: "ما الذي تعنيه بقولك ..."

لا نتقوا مطلقاً بوضع مثالي

فكروا بالعواقب التي يمكن أن تؤثر على الجوانب الأخرى للعمل

استفيدوا من خبراتكم من سيناريوهات أخرى

استخدموا أسئلة مفتوحة (ماذا، أين، لماذا، كيف، متى)

احزروا الإجابات مسبقاً

اطرحوا السؤال ذاته ولكن بطريقة أخرى

استخدموا عبارات مثل: "وماذا أيضاً؟" "ما الذي حصل بعد ذلك؟" "ما الذي سبب ذلك؟"

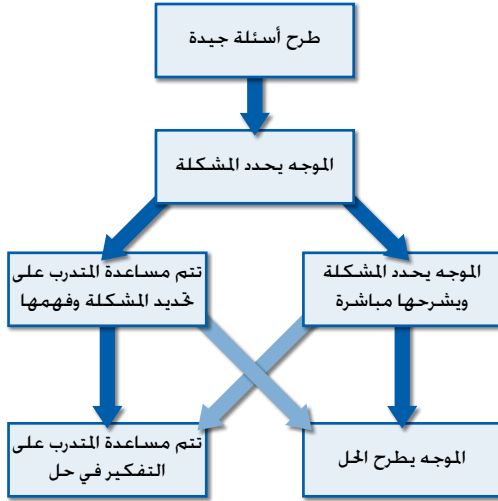
جنبوا مناقشة عواقب المشكلة

الزموا الصمت لإعطاء المتدرب فرصة للتفكير

حل المشكلات

ما هو حل المشكلات؟

هناك نوعان من حل المشكلات. بإمكانكم أن تقولوا للشخص الآخر: «هذه هي المشكلة، وهذا هو الحل». ويمكنكم، بدلاً من ذلك، أن تستخدموا الأسئلة والاقتراحات لمساعدة الشخص الآخر على تحديد مشكلته بنفسه. وهناك مجال لتطبيق كلا الأسلوبين. في العادة، من المهم في أوضاع التوجيه والإرشاد الشخصي أن يتعلم المدرب كيف يحل مشكلاته بنفسه في المستقبل. لذا فإن الأسلوب الثاني هو الأفضل. إلا أن الأسلوب الأول يكون أكثر فاعلية في الأوضاع الطارئة أو عندما لا يتوفر الكثير من الوقت.



ما هو أفضل الحلول؟

من البديهي أن الخط المستقيم هو أقصر مسافة بين نقطتين. وعلى النحو ذاته، فإن أفضل الحلول هي تلك الأسرع والأسهل - أي المستقيمة والمباشرة. تجنبوا التعقيدات والأساليب الملتوية.

ما أهمية ذلك؟

- المهارات الجيدة في حل المشكلات تساعدكم على:**
- دعم المتدرب بشكل فعال.
 - مساعدة المتدرب على تعلم كيف يحل المشكلات بنفسه.
 - البدء في التحول إلى موجه ناجح.
 - معالجة المشكلات التي تواجهونها بفاعلية أكبر.
 - معالجة المشكلات بسرعة أكبر.

ما الذي سيحدث إن لم ينجح الحل الذي توصلتم إليه؟

كل شخص يمر في أوضاع لا يكون الحل الذي يطرحه فيها ناجحاً. فما الذي فعلتموه في أوضاع كهذه؟

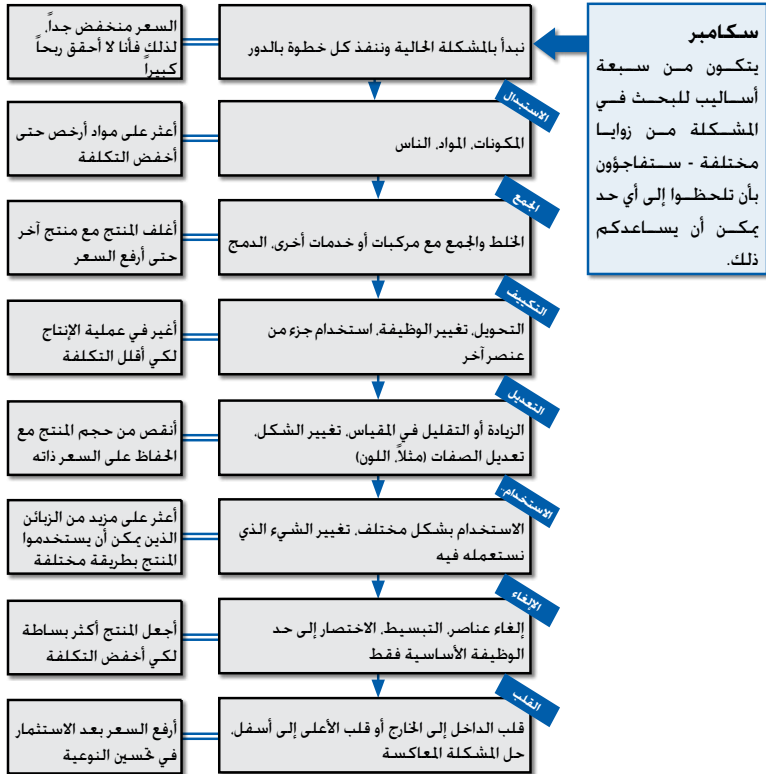
إن أفضل ما يمكنكم فعله في مثل هذا الوضع أن تتخذوا موقفاً إيجابياً. فلا مفر من أن تخفق بعض حلولكم أحياناً. كما أن المتدرب يمكن أن يخفق مرة بعد أخرى. وحتى تصلوا إلى النجاح. يتوجب عليكم أن تستمروا في المحاولة وأن خافظوا على التوجه الإيجابي.

التوصل إلى حل جيد

حتى إذا استخدمتم الأسلوب الثاني لكي يتمكن المتدرب من التوصل إلى الحل. فيظل عليكم أن تتوصلوا إلى الحل أولاً. ستساعدكم الوسيلة أدناه على التفكير في حلول مبتكرة، وستساعدكم في ذلك خبراتكم السابقة أيضاً. بعدئذ يكون عليكم أن تساعدوا المتدرب على التوصل إلى الاستنتاج ذاته.

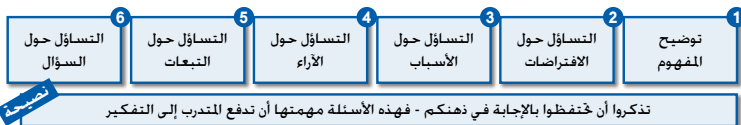
1. خلّوا بروج الابتكار

يجب أن تتحلوا بروج الابتكار لكي تتوصلوا إلى حل جيد. والابتكار هو في الأساس أن تفكروا بشكل مختلف. تتوفر وسائل أخرى في هذا الخصوص في الدليل الخاص بالقيادة.



2. ساعدوا المتدرب على التوصل إلى الحل

يمكنكم أن تستخدموا أسلوب سكامبر أعلاه. مروا بالمتدرب عبر كل خطوة باستخدام أسلوب الأسئلة. إن أفضل أسئلة التوجيه والإرشاد الشخصي تركز على 6 أساليب:



ما هو التأثير؟

أحد تعريفات التأثير هو إحداث أثر بدون جهد مباشر أو ظاهر. وهذا هو أفضل نوع من التأثير. حينما يتبنى الناس أفكاركم واقتراحاتكم حتى دون أن يدركوا ذلك. نذكروا أن أهم عامل يقف من وراء القدرة على التأثير في الآخرين هو الألفة والعلاقة القوية مع المتدرب.

كيف يمكن التأثير في الآخرين؟

للتأثير في الآخرين بفاعلية. أول ما يلزمكم هو تقديم الإجابة الصحيحة والثقة بأنفسكم. وللتوصل إلى الإجابة الصحيحة. يلزم أن تطرحوا السؤال الصحيح وتوصلوا إلى المشكلة وتحلوا بروح الابتكار. كل هذه الأمور تم طرحها في الموضوعين الثاني والثالث أعلاه. وبالتالي تبقى الثقة بأنفسكم. كتب ديل كارنيجي كتاباً مشهوراً بعنوان «كيف تكسبون الأصدقاء وتؤثرون في الناس» في سنة 1936. ولا تزال نصائحه مناسبة حتى اليوم:

ما أهمية ذلك؟

التمكن من التأثير في الناس سيمنحكم القدرة على:

- إقناع الآخرين بأنكم على حق.
- ضمان أن يتبنى المتدرب ما تقدمون له من نصح.
- الادخار في الوقت.
- زيادة ثقتكم بأنفسكم.

التأثير الأخلاقي!

يلك الأشخاص المخادعون قدرات مدهشة على التأثير. فقد يقنعونكم بأن تمنحهم كل ما لديكم من مال دون أن يعطوكم شيئاً في المقابل! ولكنهم ليسوا أخلاقيين. إن عليكم أثناء العمل على تحسين مهارتكم في التأثير أن تذكروا أن لا تستخدموا هذه المهارات إلا في محاولة تحسين وضع الشخص الآخر. وعليكم أن تذكروا أيضاً أنكم قد لا تكونون على حق أحياناً! ناقشوا بعض الأوقات التي تم فيها التأثير عليكم. كيف كان شعوركم؟

2

أظهروا الاحترام لأراء الشخص الآخر. لا تقولوا أبداً: «أنت على خطأ».

1

الوسيلة الوحيدة لأن تكونوا الأفضل في مجادلة ما هي أن تتجنبوها.

4

عندما تكونون على خطأ. أقرروا بذلك بسرعة وبشكل صريح.

3

ابدؤوا بطريقة ودية.

6

دعوا الشخص الآخر ببادر إلى الحديث.

5

ابدؤوا أولاً بالسئلة التي سيحبب عليها الشخص الآخر بنعم.

8

حاولوا بصدق أن تروا الأمور من وجهة نظر الشخص الآخر.

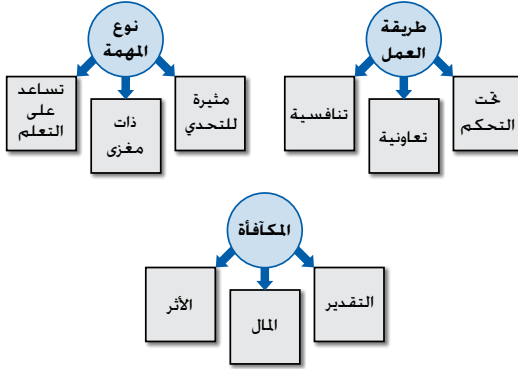
7

اجعلوا الشخص الآخر يعتقد أن الفكرة فكرته

إثارة الدافعية

ما هي الدافعية؟

الدافعية هي السبب الذي يجعلنا نفعل شيئاً ما. فالشخص الذي لديه دافعية تكون لديه أسباب قوية للقيام بعمل ما. وتنتج الدافعية لدى الناس عن طبيعة المهمة التي يؤدونها. والمكافآت أو الأهداف. والطريقة التي يعملون بها. تجري مناقشة هذه العوامل بمزيد من التفصيل في كتيب القيادة.



كيف تثيرون الدافعية لدى الآخرين؟

أبسط وسيلة لإثارة الدافعية لدى الآخرين هي أن تمنحهم ما يريدون. فإذا كان شخص ما يبحث عن الاعتراف وواظبتم دائماً على القول له: «أحسنت»، فسيعمل بمزيد من الاجتهاد! إذا فأهم جانب في إثارة الدافعية لدى شخص آخر هو معرفة العوامل التي تثير لديه الدافعية بأكبر قدر.

يمكنكم أن تفعلوا ذلك باستخدام الأسئلة الاستقصائية عن خلفية الشخص وآرائه، مثل:

1. فكروا بآخر مرة كنتم تشعرون فيها بالحماسة - ما الذي كنتم تفعلونه؟
2. ما الذي يمكن أن تفعلوه بمبلغ مليون دولار؟
3. ما هي الوظيفة المفضلة لديكم؟ لماذا؟

ما أهمية ذلك؟

معرفة كيف تثيرون الدافعية لدى الآخرين ستكفل لكم:

- ضمان أن يتم تنفيذ أفكارهم.
- دفع الآخرين للعمل بمزيد من الاجتهاد.
- مساعدة الآخرين على تحقيق أهدافهم.
- مساعدة الآخرين على تجنب التفكير السلبي.
- امتلاك الدافعية بأنفسكم.

ما الذي يثير الدافعية لدى الرواد المبادرين في أنشطة الأعمال الصغيرة؟

يمكن أن يأتي الرواد الذين يبادرون إلى إنشاء أنشطة أعمال صغيرة من مختلف الفئات. ومنهم العديديون الذين يرغبون بجني المال من أجل البقاء. ولكن الناجحين منهم تكون لديهم دائماً أهداف أخرى. فإذا كان الأمن المالي هو العامل الوحيد المثير للدافعية، ستبدأ المشكلات عندما ينفذ القرض أو المنحة. ناقشوا عوامل الدافعية الأخرى التي يمكن أن تتوفر لدى الرواد القائمين على أنشطة أعمال صغيرة.

المتابعة

ما هي المتابعة؟

هل سبق لكم أن حضرتم تدريباً؟ كم من المادة التدريبية استوعبتم؟ لنقل بسخاء 80%. كم من المادة تتذكرون؟ ربما 50%؟ كم من المادة تستخدمون بالفعل؟ ربما 10%؟ ولكن يمكن أن نقول بثقة أن المدرب لم يدرج سوى 10% من المعرفة التي لديه عن الموضوع بسبب ضيق الوقت. لذا كيف يمكنكم التأكد من أن المتدربين لا يتذكرون المعرفة فحسب. بل ويستخدمونها أيضاً؟ إن المتابعة هي عملية التذكير والتكرار ومساعدة المتدربين على تغيير تركيزهم حتى يتمكنوا من استخدام المعرفة والمهارات الجديدة التي حصلوا عليها في التدريب.



ما هي الأساليب المتاحة؟

يمكنكم أن تستخدموا النهج الموضح أعلاه لمساعدتكم على:

التذكير: اسألوا المتدرب ما الذي يتذكره ثم عبثوا الثغرات.

التكرار: مروا من جديد على المادة التي غطاها التدريب.

تغيير التركيز: تعرفوا على ما الذي يفعله المتدرب وحاولوا تغيير أسلوبه إن لزم.

ما أهمية ذلك؟

تعلم كيفية المتابعة

الفعالة سيساعدكم على:

- التأكد من أن لا يصبح التوجيه والدعم الذي تقدمونه للمتدربين في طي النسيان.
- مساعدة المتدربين على استيعاب المزيد من المعرفة والمهارات.
- ضمان استدامة العمل الذي تقومون به مع المتدربين.
- مساعدة المتدربين على التعلم بفاعلية أكبر.

ناقشوا أحدث تدريب

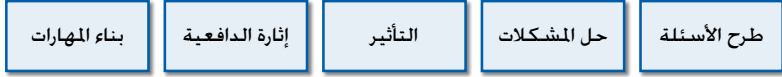
شاركتم فيه.

ما حجم المعلومات التي تستطيعون تذكرها؟ كم نسبة الذي تستخدمونه من المعرفة والمهارات المكتسبة في التدريب؟

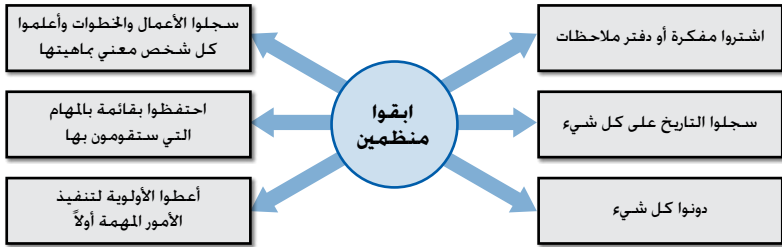
كيف ستأكدون من أن تحتفظوا بالمعرفة والمهارات التي يزودكم بها هذا الكتيب؟ الطريقة الوحيدة لتعلم شيء ما على النحو السليم هي أن تمارسوها. والأفضل من ذلك أن تعلموها للآخرين!

كيف تتقنون المتابعة؟

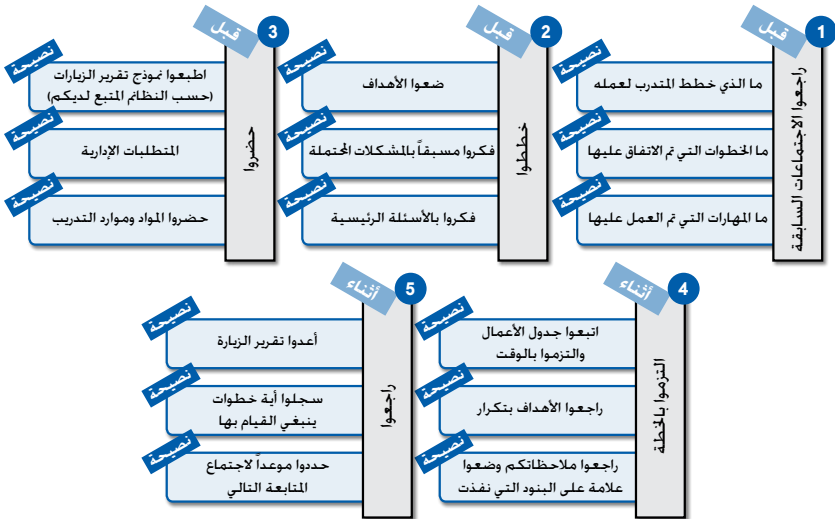
المتابعة أهم عمل يقوم به الموجه والمرشد ويجب أن تشغل القسم الأعظم من وقتكم. وستحتاج منكم إلى استخدام جميع المهارات الواردة في ها الكتيب:



تنظيم وقت المتابعة:



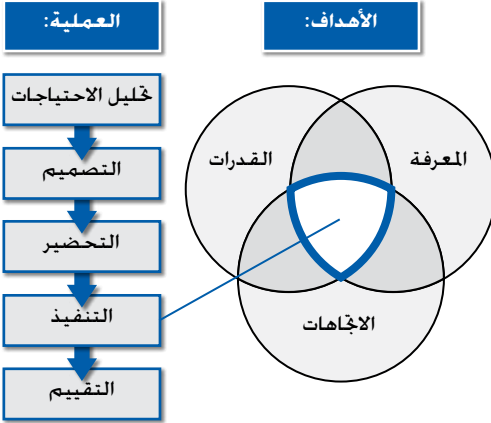
إدارة وقت المتابعة:



أساليب بناء المهارات

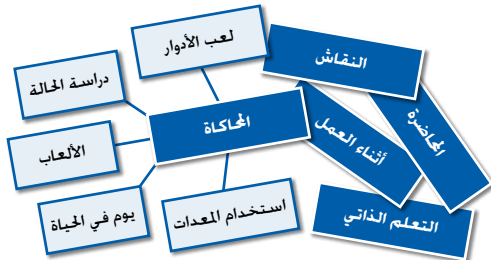
ما هو بناء المهارات؟

إن أحد الجوانب الجوهرية في عملكم كموجهين أو مرشدين يتمثل في «تزويد» المتدرب بالمهارات. إن إعطاء مهارة لشخص ما ليس مثل إعطائه هدية! فقد يحتاج تعلم المهارات وإتقانها إلى سنوات ويتطلب التعلم الجيد خبرة عملية. يجب أن يتم تخطيط التدريب في خمس مراحل (انظر أدناه). ويجب أن يهدف التدريب إلى تطوير المعرفة بالمهارة والقدرة على استخدامها وبناء الجاهات إيجابية نحوها.



ما الوسائل المتاحة؟

يجب اختيار الأسلوب الأمثل أثناء مرحلة التصميم. هناك العديد من الأساليب ولكنها عموماً تنحصر في: المحاضرة، والنقاش، والتعلم الذاتي، والمحاكاة، والتدريب أثناء العمل.



ما أهمية ذلك؟

معرفة وسائل متعددة لبناء المهارات ستجعلكم قادرين على:

- تمرير المهارات إلى المتدربين بفاعلية.
- الاختيار من بين الأساليب المختلفة اعتماداً على احتياجات المتدرب.
- استخدام أساليب متعددة للتركيز على مهارة معينة.
- التأكد من أن المتدرب يحصل على معرفة شاملة بشأن المهارة.

نظري أم عملي؟

يمكن أن يكون التدريب نظرياً أو عملياً ولكن الأفضل أن يجمع الجانبين معاً. يستخدم التدريب النظري الكلمات والرسوم التوضيحية والقواعد والتوقعات. أما التدريب العملي فيركز على استخدام المهارة لاكتساب الخبرة حول كيفية تطبيق هذه المهارة في أوضاع الحياة الواقعية.

إن التدريب العملي أكثر أهمية بالنسبة للرواد القائمين على أنشطة أعمال صغيرة، وخاصة عندما لا يكونون متفوقين في التعليم النظامي.

استخدام وسائل بناء المهارات

أهم وسيلة يجب التركيز عليها هي التدريب أثناء تأدية العمل:

