

## منهج القيادة النسائية

التفكير وبناء المهارات لتمكين الذات من القيادة

نتاج تجميع والتعديل على المواد التدريبية الموجودة

يناير 2022



تم إعداد هذا الدليل بفضل الدعم السخي من شعب الولايات المتحدة الأمريكية، من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID). المحتويات مسؤولة منظمة خدمات الإغاثة الكاثوليكية (CRS) ولا تعكس بالضرورة وجهات نظر الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو حكومة الولايات المتحدة.

خدمات الإغاثة الكاثوليكية هي الوكالة الإنسانية الدولية الرسمية للمجتمع الكاثوليكي في الولايات المتحدة. ويتم إنجاز أعمال الإغاثة والتنمية لدينا من خلال برامج الاستجابة للطوارئ، والتغلب على فيروس نقص المناعة البشرية، والصحة، والزراعة، والتعليم، والتمويل الصغير وبناء السلام. تخفف خدمات الإغاثة الكاثوليكية من معاناة المحتاجين وتقدم لهم المساعدة في أكثر من 100 دولة، بغض النظر عن العرق أو الدين أو الجنسية.

صورة الغلاف مهداة من: سام فليبس (NIE201947896)

الرجاء استخدام الاقتباس التالي: Davis، 2021، V. منهج القيادة النسائية. خدمات الإغاثة الكاثوليكية، بالتيمور، ماريلاند، الولايات المتحدة الأمريكية

خدمات الإغاثة الكاثوليكية

West Lexington Street 228

Baltimore, MD 21201-3443 USA

حقوق الطبع والنشر © لعام 2022 محفوظة لمنظمة خدمات الإغاثة الكاثوليكية. جميع الحقوق محفوظة. -2005  
259947

هذه الوثيقة محمية بموجب حقوق الطبع والنشر ولا يمكن إعادة إنتاجها بالكامل أو جزئيًا دون الحصول على تصريح. يرجى التواصل مع [valerie.davis@crs.org](mailto:valerie.davis@crs.org) و [christina.gallagher@crs.org](mailto:christina.gallagher@crs.org) للحصول على تصريح. يجب أن يحتوي أي "استخدام عادل" بموجب قانون الحقوق الأمريكي على الإشارة المناسبة إلى منظمة خدمات الإغاثة الكاثوليكية.



## الشكر والتقدير

تم اختبار هذا التدريب وتكييفه مع مشروع GIRMA التابع لمنظمة USAID في النيجر. شكر خاص إلى أيساتا ديوري وهايو مامان أميرو اللذان سهلا المشروع التجريبي في منطقة زيندر في النيجر. شكرًا جليان إيلا أندريانامبينينا، وأبي جونسون، ودانييل أسسيون، الذين كرسوا وقتهم بسخاء لمراجعة هذا المنهج الذي ساعد في تعزيز التدريب وضمان زيادة المحتوى للفوائد إلى أقصى حد ممكن للقادة من النساء وللقادة المحتملين من النساء.

يستند هذا المنهج بسخاء على عدد من المناهج الحالية مع أخذ بعض النصوص الحرفية منها. تستند الجلسات من الثانية إلى السابعة إلى [دليل تدريب رواد الأعمال](#) المُمكنين التابع للتحالف العالمي لمواقف الطهي النظيفة. الكثير من الجلسات من الثانية إلى السادسة مأخوذة حرفيًا، ولكن تم إجراء المراجعات لاستيعاب الدروس المستفادة من تجربة الجلسات من خلال مشروع GIRMA في النيجر. تم تكييف النصوص والمحتوى والتمارين عند الضرورة للجمهور المستهدف من هذا التدريب لتعزيز المهارات القيادية للمرأة الأمية للمشاركة بفعالية بقيادة المنظمات / اللجان المجتمعية. المناهج المستخدمة مذكورة في الدليل، وهي تشمل:

- مؤسسة السلام. ND. [دليل المهارات الحياتية والقيادة](#). فيلق السلام OPATS؛ واشنطن العاصمة.
- جي سميث وإيه شنكار. 2015. [كتيب تدريب رواد الأعمال المتمكنين](#). التحالف العالمي لمواقف الطهي النظيفة.
- SNV, IFAD. 2014. [تعزيز القيادة النسائية في مجموعات وتعاونيات المزارعين: تمكين المرأة من أجل المشاركة واتخاذ القرار بشكل أفضل](#) - حزمة تدريبية.
- اليونيسف. 2020. وحدة تشكيل القيادة.
- إي جونز وسي ويلز. 2015. [تطوير مهارات القيادة والأعمال للعاملات غير الرسميات في التجارة العادلة](#) - مواد التدريب، الوحدة الثالثة. النساء في العمالة غير الرسمية - العولمة والتنظيم: كامبريدج، ماساتشوستس.

## مقدمة

### الغرض

الغرض من دليل الميسر هذا هو دعم موظفي خدمات الإغاثة الكاثوليكية للمشاركة مع القادة من النساء والقادة المحتملين من النساء لتعزيز ثقتهن بأنفسهن وبناء مهاراتهن القيادية للمشاركة بنشاط في الهياكل المجتمعية.

### أهداف التدريب

- امتلاك النساء للثقة بالنفس للمشاركة بفعالية في الهياكل واللجان المجتمعية
- امتلاك النساء المهارات القيادية للمشاركة بفعالية في الهياكل واللجان المجتمعية

### ماذا يوجد في هذا الدليل

يوفر هذا الدليل تمارين تشاركية تمكن النساء من النظر داخل أنفسهن لتحديد المعتقدات التي تؤثر على ثقتهن بأنفسهن وقدرتهن على القيادة. كما أنه يعمل مع المشاركات من النساء لفهم أنواع مختلفة من نماذج القيادة وتقوية المهارات التي ستساعدهن على قيادة المجموعات بفعالية.

### التيسير

يمكن تيسير هذه الدورة التدريبية من قبل العاملين المحليين في مجال النوع الاجتماعي و / القيادة في منظمة خدمات الإغاثة الكاثوليكية وخبراء النوع الاجتماعي / القيادة المحلية أو الكوادر الميدانية الذين تم تدريبهم على المناهج التدريبية ولديهم دراية بالحواجز والفرص المتعلقة بالنوع الاجتماعي في القيادة. تحتوي الدروس على عملية تنظيم تفاعلية لتعلم الكبار.

### الجمهور المستهدف

جمهور هذا التدريب هم من النساء والشابات والبالغات (18 سنة وما فوق) من

- قادة هيكل المجتمع المحلي - مثل الرئيس أو نائب الرئيس أو شخص لديه مسؤولية رئيسية في هيكل المجتمع،<sup>1</sup> أو
- القادة المحتملون في هيكل المجتمع المحلي.

تم تصميم هذا المنهج لتقوية المهارات القيادية للنساء الأميات في الغالب. يوصى بأقتصار الورشة التدريبية على 20 إلى 22 مشاركاً للسماح للجلسات التفاعلية بالتفاعل وللسماح للمشاركين بالمشاركة فيما بينهم بسهولة.

### اعتبارات النوع الاجتماعي

نظرًا لأن الجمهور المستهدف للتدريب يتكون من النساء والشابات والبالغات، فمن المهم فهم الاعتبارات الثقافية التي قد تدعم أو تحد من مشاركة الإناث في الهياكل المجتمعية - بما في ذلك هذا التدريب. يجب أن يوجه الاعتراف بالمعايير الثقافية تصميم المشروع والتنفيذ المبكر لمعالجة الحواجز الثقافية التي قد تمنع النساء من المشاركة الفعالة في هذا التدريب وقدرتهن على تطبيق المعرفة والمهارات المكتسبة خلال هذا التدريب. يجب على فريق المشروع تحديد ما هو ضمن مجال تأثير المشروع وما هو العامل الخارجي الذي يقع خارج نطاق تأثير المشروع.

### نموذج جدول الأعمال

فيما يلي قائمة بالجلسات التي يتكون منها هذا المنهج. المنهج مقسم إلى عنصرين رئيسيين. يركز الجزء الأول على التمكين الذاتي والجزء الثاني على بناء المهارات القيادية. يوصى بتقديم الدورة بأكملها لأن الشابات والبالغات غالبًا ما يواجهن مشكلات الثقة بالنفس التي تؤثر على قدرتهن على التعبير عن الصفات والمهارات القيادية. يمكن تقديم هذا المنهج باستخدام أطر زمنية مختلفة. الوقت المطلوب لجميع الجلسات حوالي ثلاثة أيام. إذا تم تقديم المنهج من خلال أحد موظفي منظمة خدمات الإغاثة الكاثوليكية أو خبير محلي، فمن

تتضمن الأمثلة مجتمع إدارة المياه، ومنظمة المنتجين الزراعيين، ولجان الصحة والتعليم.

المستحسن أن يتم تقديم التدريب على مدى أسبوع مع ما يقرب من 3 إلى 4 ساعات من التدريب كل يوم للسماح للمشاركين بالتفكير فيما تعلموه كل يوم وكذلك إدارة المسؤوليات الإنتاجية والإنجابية. إذا تم تسليم المنهج من خلال مؤسسة محلية أو ما يعرف بطرف خارجي من خلال اجتماعات المجموعة، يمكن عندئذٍ تمديد المحتوى على مدى فترة زمنية أطول. انظر الى جداول المقترحة المختلفة أدناه. كتكملة لجدول الأعمال، يقدم [الملحق ج](#) قائمة بأنشطة القيادة التي يمكن للميسر استخدامها حسب الحاجة.

### جدول الاعمال المقترح للتدريب لمدة 3 أيام

الوقت	الجزء أ: التمكين الذاتي
<b>اليوم الأول</b>	
8:30 – 9:30	1. مقدمة للتدريب على القيادة النسائية
9:30 – 10:45	2. وضع النوع الاجتماعي في منطقة زيندر
10:45 – 11:00	فترة راحة
11:00 – 2:00	3. فهم الذات الواحدة: شجرة الحياة
2:00 – 3:00	الغداء
3:00 – 4:15	4. فهم المعتقدات التي تحد من القدرات والتغلب عليها
4:15 – 5:15	5. مقدمة حول النوايا
5:15 – 5:30	الختام / التقييم اليومي
<b>اليوم الثاني</b>	
8:30 – 9:00	مقدمة
9:00 – 11:00	6. فهم معتقداتنا الأساسية
11:00 – 1:15	فترة راحة
1:15 – 2:00	7. تحديد نقاط القوة التي يمتلكها المرء وفهمها
<b>الجزء ب: مهارات القيادة</b>	
12:00 – 1:00	8. من أنا؟ قصة عاملات البناء
1:00 – 2:00	الغداء
2:00 – 5:00	9. من هو القائد؟ (فترة راحة مرنة)
5:00 – 5:15	الختام / التقييم اليومي

اليوم الثالث	
9:00 – 8:30	مقدمة
10:30 – 9:00	10. فهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات (SWOT) في قيادتنا
0:45 – 10:30	فترة راحة
2:30 – 10:45	11. بناء مهارات القيادة - التواصل
1:30 – 12:30	الغداء
2:30 – 1:30	12. بناء مهارات القيادة - خلق التماسك في المجموعة
4:00 - 2:30	13. بناء مهارات القيادة - صنع القرار
4:15 – 4:00	فترة راحة
5:00 – 4:15	14. بناء مهارات القيادة - قيادة التغيير
5:45 – 5:00	15. المعرفة - الممارسة - العمل

ترد جداول التسليم البديلة أدناه.

#### جدول تقديم الورشة لمدة 5 أيام

اليوم الأول: الجلسات من الأولى إلى الثالثة

اليوم الثاني: الجلسات من الرابعة إلى السابعة

اليوم الثالث: الجلسات من الثامنة إلى التاسعة

اليوم الرابع: الجلسات من العاشرة إلى الثانية عشرة

اليوم الخامس: الجلسات من الثالثة عشرة إلى الخامسة عشرة

جدول تسليم الوكيل الميداني أثناء اجتماعات المجتمع: جلسة واحدة لكل اجتماع

#### تعديل المنهاج لسياق آخر

يمكن استخدام هذا الدليل في مشاريع البرامج القطرية الأخرى، ولكن سيتعين تكييفه مع السياق المحلي ونقطة التركيز للمشروع. يرجى تعديل المحتوى والأمثلة والصور حسب الضرورة. تشير علامة النجمة \* إلى المحتوى الذي يجب تعديله كحد أدنى.

## الجلسة الأولى: مقدمة للتدريب على القيادة النسائية

### أهداف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- التعرف على الميسير (الميسرين) والزملاء من المشاركين
- فهم أهداف ورشة العمل ومحتواها وتوقيت جدول أعمال ورشة العمل
- مشاركة توقعات نتائج ورشة العمل

### إعداد المدرب

- تنقيح جدول الأعمال"
  - تحديد عدد ساعات التدريب في اليوم
  - بناءً على التحليل الميداني، حدد ما إذا كان سيتم تدريس كلا الجزأين من المنهج أم لا
- قم بإعداد اللوحات الورقية التالية
  - معايير ورشة العمل
  - توقعات المشاركين
  - الاسئلة الجانبية (في حال ورود اقتراحات او مواضيع اخرى)

### توقيت الجلسة: 60 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	دقيقتان
مقدمات المشاركين	20 دقيقة
مقدمة للميسر ودوره	5 دقائق
الاختبار المسبق	8 دقائق
لماذا هذا التدريب؟	5 دقائق
مراجعة أهداف التدريب وجدول أعماله	10 دقائق
الاتفاق على قواعد ورشة العمل	5 دقائق
ختم جلسة المقدمة	5 دقائق

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة أهداف الجلسة وسير الجلسة.

### الاختبار المسبق

لقياس المعرفة والمعتقدات الحالية للمشاركين حول القيادة النسائية، يجري المنظم الاختبار المسبق في الملحق ب. مع الوضع في الاعتبار انخفاض معدلات الإلمام بالقراءة والكتابة للمشاركين، يجري المنظم الاختبار المسبق شفهيًا على المجموعة ككل ويوثق استجابات المشاركين الإجمالية للاختبار المسبق باستخدام الملحق ب.

### مقدمات المشاركين (20 دقيقة)

**قل:** سنبدأ جلسة اليوم بالتعرف على بعضنا البعض قليلاً عن طريق القيام بلعبة تسمى "خلط المشاركين".

1. اطلب من المشاركين الرجوع إلى من يجاورونهم وتقديم أنفسهم. يجب على كل شخص أن يقول اسمه ومجمعه. إذا كان الشخص قائداً بالفعل، يجب عليه مشاركة المنظمة / اللجنة التي يشارك بها ومنصبه. إذا كان الشخص قائداً بالفعل، فعليه مشاركة شيء واحد يحبه في كونه قائداً. إذا لم يكن الشخص قائداً بالفعل، فعليه أن يشارك سبباً واحداً وراء رغبته في أن يصبح قائداً. امنح كل مشارك 3 دقائق لكل منهم (إجمالي 6 دقائق) لتقديم أنفسهم لبعضهم البعض.
2. اطلب من المشاركين تغيير المقاعد للجلوس بالقرب من شخص آخر لا يعرفونه وكرر التمرين الموضح في الرقم 1.
3. بعد النشاط أعلاه، اطلب من المشاركين تشكيل مجموعتين: مجموعة تضم النساء اللاتي يشغلن بالفعل مراكز قيادية داخل مجتمعاتهن، ومجموعة أخرى تضم القادة المحتملين من النساء. اطلب من القادة الحاليين مشاركة بعض الأسباب التي تجعلهن يحبون أن يكنّ قادة؛ واسأل القادة المحتملين من النساء عن سبب رغبتهن في أن يكنّ قادة.

**قل:** نحن جميعاً في أجزاء مختلفة من المسار لنصبح قادة. البعض منا قادة بالفعل - أولئك اللواتي شغلن مناصب قيادية لفترة طويلة وأولئك اللواتي لديهن خبرة أقل. لدينا أيضاً شابات هنا يرغبن في أن يصبحن قائدات. لدينا جميعاً ما نساهم به في مناقشتنا وبناء المهارات خلال هذه الدورة التدريبية.

### مقدمة المنظم ودوره في خلق جو من الراحة والثقة (5 دقائق)

*ملاحظة للميسر:* قد تكون مناقشة النوع الاجتماعي مفهوماً جديداً جداً على المشاركين. لهذا السبب، من المهم التحدث عن كيفية طرح ورشة العمل للقضايا الحساسة والمثيرة للجدل. دع المشاركات يعرفن أنهن قد لا يتفقن مع كل ما يقال، وأنه لا بأس بذلك. في هذه المرحلة، ناقش بإيجاز دورك وخبرتك في تعزيز المساواة بين الجنسين في عملك. أكد أنك ستسمح بأكبر قدر ممكن من المناقشة للسماح للمشاركات بمشاركة خبراتهن والدروس المستفادة وما إلى ذلك.

### لماذا هذا التدريب (5 دقائق) \*

**قل:** قيادة المرأة غير ممثلة بالشكل الكامل في جميع أنحاء العالم. تواجه النساء الأعراف والمواقف الثقافية والقوانين التمييزية التي تحد من مشاركتهن الفعالة وقيادتهن في المنظمات المجتمعية والحكومة. تواجه النساء فجوات حرجة في التعليم وتنمية المهارات والإرشاد والتي تحد من قدرتهن على إظهار إمكاناتهن الكاملة. تواجه الشابات حواجز أكبر. الاستثمار في قيادة المرأة ينطوي على التمكين الذاتي إلى جانب المهارات القيادية.

في النيجر، هناك مناصب قيادية سياسية وفنية واقتصادية. يشغل هذه المناصب في الغالب رجال متعلمون في المراكز الحضرية وشبه الحضرية أو القادة التقليديون الذكور في المناطق الريفية. عدد قليل فقط من النساء يشغلن مناصب قيادية سياسية واقتصادية.

كشف تحليل النوع الاجتماعي في مشروع GIRMA في النيجر أن الرجال هم من يتخذون قرارات بشأن حياة النساء والفتيات معظم الوقت - إن لم يكن طوال الوقت - وهو ما يعد سبباً جذرياً لتدني احترام النساء والفتيات لذاتهن وقلة الاهتمام بالمشاركة في منظمات تنمية المجتمع. على هذا النحو، تفقد النساء فرص شغل مناصب قيادية في المنظمات المجتمعية التي يشاركن فيها، مما يسمح للرجال بقيادة اتجاه التنمية

المحلية. يدعم هذا التدريب النساء في بناء ثقتهن بأنفسهن وتقوية مهاراتهن القيادية حتى يتمكن من اغتنام الفرص القيادية. إنه يرافق أنشطة مشروع GIRMA في النيجر والمستمرة والتي تخلق بيئة مواتية لك لتولي دور قيادي داخل منظمة مجتمعية.

### مراجعة أهداف التدريب وجدول أعماله (10 دقائق)

اشرح للمشاركات أن هذا التدريب سيستغرق 3 أيام. يركز الجزء الأول من التدريب على النظر داخليًا - داخل أنفسنا - وكيف يؤثر فهمنا الحالي لأنفسنا وثقتنا بأنفسنا وكيف نتحدث مع أنفسنا على تفكيرنا وقدراتنا على السعي نحو تحقيق أهدافنا. خلال الجزء الثاني من الدورة التدريبية، سنقضي وقتًا في التعرف على أساليب القيادة المختلفة وممارسة أنشطة تساعدنا على تقوية مهاراتنا القيادية.

الوقت	الجزء أ: التمكين الذاتي
<b>اليوم الأول</b>	
8:30 – 9:30	1. مقدمة للتدريب على القيادة النسائية
9:30 – 10:45	2. وضع النوع الاجتماعي في منطقة زيندر
10:45 – 11:00	فترة راحة
11:00 – 2:15	3. فهم الذات الواحدة: شجرة الحياة
2:15 – 3:00	الغداء
3:00 – 4:15	4. فهم المعتقدات التي تحد من القدرات والتغلب عليها
4:15 – 5:15	5. مقدمة حول النوايا
5:15 – 5:30	الختام / التقييم اليومي
<b>اليوم الثاني</b>	
8:30 – 9:00	مقدمة
9:00 – 11:00	6. فهم معتقداتنا الأساسية
11:00 – 11:15	فترة راحة
11:15 – 2:00	7. تحديد نقاط القوة التي يمتلكها المرء وفهمها
<b>الجزء ب: مهارات القيادة</b>	
12:00 – 1:00	8. من أنا؟ قصة عاملات البناء
1:00 – 2:00	الغداء
2:00 – 5:00	9. من هو القائد؟ (فترة راحة مرنة)
5:00 – 5:15	الختام / التقييم اليومي

اليوم الثالث	
9:00 – 8:30	مقدمة
10:30 – 9:00	10. فهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في قيادتنا.
0:45 – 10:30	فترة راحة
2:30 – 10:45	11. بناء مهارات القيادة - التواصل
1:30 – 12:30	الغداء
2:30 – 1:30	12. بناء مهارات القيادة - خلق التماسك في المجموعة
4:00 – 2:30	13. بناء مهارات القيادة - صنع القرار
4:15 – 4:00	فترة راحة
5:00 – 4:15	14. بناء مهارات القيادة - قيادة التغيير
5:45 – 5:00	15. المعرفة - الممارسة - العمل

#### الاتفاق على قواعد ورشة العمل (5 دقائق)

اطلب من المشاركات مشاركة القواعد التي يرغبن في اتباعها خلال فترة هذا التدريب - مثل وضع الهواتف المحمولة على الوضع الصامت، والاستماع بعناية، والمشاركة بشكل كامل، وما إلى ذلك.

#### إغلاق جلسة المقدمة (5 دقائق)

## الجلسة الثانية: النوع الاجتماعي في زيندر\*

### أهداف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- وصف الفرق بين الجنس والنوع الاجتماعي
- فهم وجود الفروق بين الأنواع الاجتماعية في ماجاريا ودونجاس، لا سيما فيما يتعلق بالقيادة النسائية في المنظمات / اللجان المجتمعية\*
- إدراك الحاجة إلى تمكين المرأة من القيادة والمشاركة بنشاط في المنظمات / اللجان المجتمعية

### إعداد المدرب

قبل البدء بالجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- أن يكون على دراية جيدة بوضع النوع الاجتماعي الحالي في زيندر، لا سيما فيما يتعلق بتنظيم المجتمع / قيادة اللجان والمشاركة\*
- إعداد اللوحات الورقية التالية:
  - الجنس
  - النوع الاجتماعي
- قص البيانات المتعلقة بالجنس مقابل النوع الاجتماعي في شكل شرائح

### توقيت الجلسة: 75 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
النوع الاجتماعي مقابل الجنس	25 دقيقة
مناقشة عامة	45 دقيقة
الرسالة الرئيسية	2.5 دقيقة

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### النشاط: تمرين النوع الاجتماعي مقابل الجنس (25 دقيقة)

1. ضع لوحتين ورقيتين متتاليتين على الحائط: الأولى مكتوب عليه "النوع الاجتماعي" والآخر مكتوب عليه "الجنس".
2. اختر اثنتين من المشاركات لقراءة البيانات التي تصف مصطلحي "النوع الاجتماعي" و"الجنس". سلمهما أوراقاً تحتوي كل ورقة منها على بيان واحد. إذا لم يكن هناك من يعرف القراءة والكتابة، يمكن للمنظم قراءة البيانات.

النوع الاجتماعي	الجنس
مجموعة الأدوار والمسؤوليات الراسخة اجتماعيًا	بناءً على الاختلافات البيولوجية
لم يولد مع	وُلد مع
تعلم	طبيعي
ثقافي	عالمي
يمكن أن يتغير ويتنوع من ثقافة إلى ثقافة ومن وقت لآخر	لا يتغير بسهولة
مثال: أثبتت قدرة المرأة على أداء الأدوار القيادية التقليدية التي يقوم بها الذكور مثلها مثل الرجل أو حتى أفضل	مثال: يمكن للنساء فقط الولادة بيولوجيًا

3. اطلب من المشاركات اللواتي تم تحديدهن قراءة البيانات لقراءتها واحدة تلو الأخرى (على سبيل المثال، وُلدوا مع) للمجموعة. اطلب من المجموعة أن تختار الفئة التي تنتمي إليها - النوع الاجتماعي أو الجنس - وضعها على اللوح القلاب الذي يعكس معنى البيان. قم بإجراء التصحيحات حسب الحاجة. استمر حتى تتم قراءة جميع البيانات ووضعها على اللوحة الورقية.
4. استخلص المعلومات مع المشاركات حول إجابتهن. قم بالتأكيد على أن النوع الاجتماعي يمثل العلاقات الاجتماعية بين الرجل والمرأة والتي تختلف من مجتمع إلى آخر وفي أوقات مختلفة، بينما يمثل الجنس الاختلافات البيولوجية بين الرجل والمرأة.
5. لتأكيد فهم النوع الاجتماعي والجنس، اقرأ البيانات التالية واطلب من المشاركات أن يقررن ما إذا كانت تعكس النوع الاجتماعي أم الجنس. ناقش حسب الحاجة.

النوع الاجتماعي أم الجنس	البيان
النوع الاجتماعي	الرجال يحرثون الأرض ويهيئونها؛ تهتم النساء بإزالة الأعشاب الضارة
الجنس	النساء يرضعن أطفالهن
النوع الاجتماعي	الرجال يزرعون المحاصيل النقدية؛ النساء يزرعن المحاصيل الغذائية
النوع الاجتماعي	يمتلك الرجال الأرض؛ النساء لا يملكنها

### مناقشة عامة (45 دقيقة)\*



**قل:** هل تعتقدن أن هناك اختلافات بين النساء والرجال في ماجاريا ودونجاس؟ إذا كانت الإجابة بنعم، فما هي هذه الاختلافات برأيك؟\* إذا لزم الأمر، فحث المشاركات على ذكر هذه الاختلافات، باستخدام النقاط أدناه لبدء المناقشة.

الاستجابات المتوقعة:

- انخفاض عدد الفتيات في المدارس الثانوية
- الرجال هم أصحاب القرار في الأسرة (أرباب الأسرة)
- انغماس النساء في أعمالهن المنزلية
- يجب أن تكون المرأة خاضعة
- يمكن للمرأة أن تتخذ قرارات بمفردها بشأن نشاطها المدر للدخل

**قل:** بناءً على ما رأيته في \_\_\_\_\_ (المنطقة المعنية)، هل تعتقدن أن الرجال والنساء ممثلون



بشكل مختلف في الهياكل المجتمعية لديكن؟ هل تعتقدن أن هناك اختلافاً فيمن يقود هذه المنظمات من حيث كونهن من الرجال والنساء؟ إذا كان الأمر كذلك، فاطلب منهن التوضيح. إذا لزم الأمر، فاطلب من المشاركات إعطاء أمثلة محددة في ماجاريا و / أو دونجاس و / أو زيندر و / أو النيجر.\*

الاستجابات المتوقعة بناءً على السياق المحلي لماجاريا ودونجاس: \*

- ليس لدى النساء الوقت للمشاركة
- لا توافق النساء على تحمل هذه المسؤولية و / أو الدور
- لا يتم إبلاغ النساء عن الاجتماعات
- تستغرق الأعمال المنزلية الكثير من الوقت
- لا تستفيد المرأة من الحضور
- الدين لا يسمح للمرأة بهذا
- عدد أقل من القيادات النسائية
- الرجال أكثر عرضة للتحدث مع المسؤولين الحكوميين
- الرجال هم قادة المنظمات واللجان المجتمعية

الاستجابات المحتملة الأخرى:

- دور الرجل (الاجتماعي / الثقافي) هو أن يكون صانع القرار والقائد
- يُنظر إلى الرجال على أنهم أكثر قدرة من النساء
- لا تصوت النساء للمرشحات من النساء

**قل:** ما كنتن تصفنه هي معايير النوع الاجتماعي التي يتم إنشاؤها وتعلمها اجتماعياً بمرور الوقت ولا تستند إلى القدرة البيولوجية للفرد. يمكن أن تتغير هذه المعايير بمرور الوقت مع زيادة تمثيل المرأة في المنظمات واللجان المجتمعية.



**قل:** لماذا تعتقدن أنه من المهم وجود قيادات نسائية في المنظمات واللجان المجتمعية؟ إذا كانت الردود محدودة، يمكنك تحفيز مناقشة عن طريق طرح السؤال، "هل لدى أي شخص مثال على قرار تم اتخاذه لم يكن في صالح المرأة؟"

الاستجابات المتوقعة:

- تشكل النساء ما يقرب من نصف السكان وبالتالي يجب تمثيلهن في الأماكن التي تتخذ فيها القرارات (العدالة)
- كل امرأة لديها وجهة نظر صحيحة ويجب أن تكون قادرة على مشاركتها

- تختلف تجارب النساء عن تجارب الرجال ويلزم تمثيلهن في المناقشات والنقاشات التي تؤدي إلى صنع السياسات داخل منظماتنا وشبكاتنا والتأثير على السياق الأوسع نطاقاً
- يمكن للمرأة أن تقدم حلولاً جديدة للقضايا التي يواجهها المجتمع
- تحتاج النساء والفتيات المراهقات إلى الاستفادة من القرارات والأنشطة المجتمعية

#### الرسالة الرئيسية (دقيقتان)

قد تنص الأعراف المتعلقة بالنوع الاجتماعي على أن الرجل هو الذي يتولى أدوار صنع القرار والقيادة، ولكن هذا ما يحدده المجتمع. يمكن أن تتغير هذه المعايير مع اكتساب النساء المزيد من الثقة والمهارات ويصبح المجتمع أكثر قبولاً.

## الجلسة الثالثة: فهم الذات - شجرة الحياة

### أهداف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- التفكير في حياتهن وأنفسهن للحصول على فهم أفضل لشعورهن بالذات وتطلعاتهن

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- اطبع نسخة واحدة من نشرة شجرة الحياة<sup>2</sup> (تمرين: [المساعد الوظيفي رقم 1](http://clipart.com/simple-tree-drawings.html)) للمنظم؛ استخدم صورة شجرة مناسبة للسياق؛ انتقل إلى الموقع <http://clipart.com/simple-tree-drawings.html> للحصول على أفكار
- ارسم شجرة على اللوح الورقي واستعد لملئها كمثال وثيق الصلة بالسياق المحلي
- اجمع الطباشير والسيورات والمحايات

### توقيت الجلسة: 195 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
النشاط: ارسم شجرة حياتك	90 دقيقة
نشاط الشريك: شارك شجرة حياتك	45 دقيقة
مناقشة عامة	55 دقيقة
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

<sup>2</sup> تستند هذه الجلسة إلى درس [كتيب تدريب رواد الأعمال المتمكنين](#). غالبية النص مقتبس حرفيًا، بينما تم تكيف البعض الآخر بناءً على المشروع التجريبي الذي تم عقده مع مشروع GIRMA في النيجر في عام 2021.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### نشاط: ارسم شجرة حياتك (90 دقيقة)

- قل:** للأشجار معنى عالمي في العديد من الثقافات، وهي تمثل الحياة. ومثل الشجرة، فإننا نستمر في النمو. ومثل الشجرة، يمكننا تحسين كيفية نمونا من خلال ضمان أننا ندعم أنفسنا بأفضل الطرق الممكنة. في حالة وجود شجرة أو نبات فعلي، نتأكد من أن التربة غنية بالمواد المغذية، وتحصل على كمية كافية من الماء ويمكنها الوصول إلى ضوء الشمس المنتظم. بالنسبة لأنفسنا، نحتاج إلى التأكد من أننا نعتني بجميع جوانب حياتنا وعقولنا وأجسادنا وأرواحنا. من خلال الاعتناء بأنفسنا كأفراد، يمكننا أن نستمر في أن نصبح أقوى وننمو بشكل أكثر جمالاً في العالم. الخطوة الأولى في الاعتناء بأنفسنا هي أن نفهم من نحن وأين نحن في حياتنا. بمجرد أن نبدأ في فهم أنفسنا بشكل أفضل، يمكننا التقدم في حياتنا.
- قل:** سيستخدم هذا التمرين صورة شجرة (تمرين: المساعد الوظيفي رقم 1\*) ويهدف إلى مساعدتك على التفكير في حياتك الخاصة حتى تتمكني من فهم كيف أصبحت المرأة التي أنت عليها اليوم بشكل أفضل وكيف يمكنك الاستمرار في النمو في المستقبل.  
وفر سيورة وطباشير لكل امرأة.
- قل:** سوف ترسمين شجرة الحياة الخاصة بك. يمكن أن تكون العناصر الموجودة فيها حقيقية أو مخترعة، اعتماداً على مدى راحتك بشأن المشاركة. سأشرح كل جزء من الشجرة وأعطي أمثلة ثم أطلب منك الرسم أو الكتابة على الشجرة الخاصة بك.  
قم بتقديم مكون واحد في كل مرة. كمنظم، سوف تسير معهن خلال العملية. ارسم صورة لشجرة على لوح ورقي. ارسم خطاً رأسياً عبر منتصف الشجرة من أعلى الجذع إلى الجذور. لا ترسم خطاً عبر مكونات الأغصان والأوراق والثمار.
- قل:** على جانب واحد من الشجرة المقسمة، ضع قائمة بكل الأشياء الموجودة في تاريخك من الجذور والحياة الحالية على الجذع والتي تساعدك على النجاح. قد تكون الأمثلة هي المكان الذي عشت فيه، والمنازل الذي نشأت فيه، وعائلتك، وأصدقائك، والموجهين، وتقاليدهم، والدين، واللغة، والحركات الاجتماعية، والأنشطة التي تقومين بها كل يوم، والأنشطة المدرة للدخل، والمسؤوليات المنزلية، والمسؤوليات المجتمعية، وماذا تأكلين، وكيف تعتنين بجسمك. من المهم أن تكوني على دراية بكل هذه الجوانب من الحياة اليومية حتى تتمكني من الاستمرار في تقوية نفسك كشخص.  
بمجرد الانتهاء، اطلب من المشاركون وضع طباشيرهم على الأرض حتى تعرف متى تنتقل إلى المكون التالي.
- قل:** على الجانب الآخر من الخط على الجذع والجذور، اسردي كل شيء من ماضيك على الجذور وفي الوقت الحاضر على الجذع، تلك الأشياء التي يمكن أن تعيقك أو تمنعك من تحقيق أحلامك أو براعمك التي سترسمينها على شجرتك. يمكن أن يشمل ذلك الأسرة، والمجتمع، والقوانين المحلية، والمعتقدات، ونقص التعليم، وما إلى ذلك. على سبيل المثال، عندما تكون المرأة متزوجة، فإنها مقيدة بشأن الأماكن التي يمكنها السفر إليها.  
بمجرد الانتهاء، اطلب من المشاركون وضع طباشيرهم على الأرض حتى تعرف متى تنتقل إلى المكون التالي.
- قل:** الآن سوف ترسمين الثمار على الشجرة. تمثل الثمار إنجازاتك وكل ما قمت به بالفعل. لست مضطرة للبحث عن الأشياء الكبيرة، ولكن عن الأشياء التي تشعرين أنك قمت بعمل جيد في حياتك بشأنها، مثل تربية الأطفال، أو إكمال مستوى معين من التعليم، أو أي إنجاز مهم آخر.  
بمجرد الانتهاء، اطلب من المشاركون وضع طباشيرهم على الأرض حتى تعرف متى تنتقل إلى المكون التالي.
- قل:** الآن سوف ترسمين براعم على الشجرة. تمثل البراعم آمالك وأحلامك للمستقبل، سواء كانت صغيرة أو كبيرة. هذه هي الأشياء التي تريد القيام بها أو تحقيقها، وسوف تتغير مع تحقيقها أو تصبح ثماراً. على سبيل المثال، هل تريدين أن تكوني رئيساً لمنظمة معينة أو أن تكوني عمدة للمجتمع.

### نشاط الشريك: شاركي شجرة حياتك (30 دقيقة)

ملاحظة للمنظم: الهدف من المشاركة تكوين نظرة إيجابية عن أنفسهن وبناء الأمل في المستقبل، بناءً على مهاراتهن وإنجازتهن وما تعلموه من حياتهن حتى الآن، على الرغم من أي صعوبات وخيبات أمل. يجب أن يشاركن شجرة الحياة الخاصة بهن مرتين على الأقل. نكر المشاركات أن مشاركتهن لقصصهن أمر

**تطوعي:** يجب عليهن فقط مشاركة ما يشعرن بالراحة عند إخبار الشخص الآخر. شدد أيضًا على أن "ما يقال في الغرفة سيبقى في الغرفة".

إذا شعر أحد المشاركين بالضيق أثناء سرد قصته، فاجعل أحد الميسرين يجتمع مع الفرد خلال هذه الجلسة. إذا كان العديد من الأشخاص مستائين مما يقوله شخص آخر، فاجعل الجميع يدخلن في دائرة ويمسكن بأيديهن أو يقفن بالقرب من بعضهم البعض. يجب أن تؤكد أننا جميعًا معًا في هذه الورشة. لدينا جميعًا الآلام والأفراح في حياتنا، ونشاركها هنا. يمكن تقديم إحالة للاستشارة أو دعم المتابعة، حسب الحاجة.

### المشاركة الأولى:

اطلب من المشاركين الانضمام إلى شخص آخر لمشاركة رسوماتهم مع بعضهم البعض. يجب أن تطلب من المشاركات وصف أشجارهن للأعضاء الآخرين في مجموعتهن، باستخدام التوجيهات المقدمة. ستقول كل توجيه مرتين: في المرة الأولى التي تقول فيها توجيهاً، يخبر شخص ما عن شجرته أو شجرتها. عندما ينتهي هذا الشخص، تقول نفس التوجيهات للشخص الثاني للبدء في القول. ذكر المشاركون أنه من المهم الاستماع بعناية إلى الشخص الآخر دون مقاطعة، حتى ينتهي هذا الشخص. امنح المشاركون وقتًا كافيًا لالنتهاء قبل الانتقال إلى الجزء التالي من الشجرة. أكد على أنهم أحرار في مشاركة أي أجزاء من شجرتهم يرغبون في مشاركتها، لكن ليس عليهم مشاركة كل شيء.

### التوجيهات

- قل: أخبر عن الأشياء الموجودة في تاريخك حول الجذور والحياة الحالية على الجذع التي تساعدك على النجاح مثل المكان الذي تعيش فيه، وعائلتك، وأصدقائك، والموجهين، والحركات الاجتماعية، والأنشطة المدرجة للدخل، والمسؤوليات المجتمعية.
- قل: تحدث عن ماضيك في الجذور وفي الوقت الحاضر على الجذع الذي يمكن أن يعيقك أو يمنعك من تحقيق أحلامك. يمكن أن يشمل ذلك الأسرة، والمجتمع، والقوانين المحلية، والمعتقدات، ونقص التعليم
- قل: ماذا عن الثمار والبراعم؟ تمثل الثمار إنجازاتك وكل ما قمت به بالفعل بينما تمثل البراعم آمالك وأحلامك للمستقبل

بعد المشاركة، اطلب بعض الملاحظات: كيف يشعر المشاركون؟ هل كان فعل هذا صعبًا أم سهلًا؟ احصل على بعض الردود قبل الانتقال. اشرح أننا سنعمل ذلك مرة أخرى مع شريك جديد، مع إعطاء حوالي 8 إلى 10 دقائق لكل مشارك، ولكن هذه المرة بدون توجيهات. شجع المشاركين على سرد قصصهم بعمق، بدءًا من الجذور مع العمل لأعلى.

### المشاركة الثانية

اطلب من المشاركين العثور على شريك جديد - مرة أخرى شخص لا يعرفونه جيدًا. يجب أن يتحدث أحد الشريكين أولاً، وأن يشارك قصته بنفس الطريقة التي فعلها من قبل، لكن على أن يتعمق أكثر فيما يشاركه، إذا شعر بالراحة تجاه ذلك. ذكر المشاركون أنه يجب عليهم الاستماع باهتمام كامل. بعد انتهاء كل شخص، يمكن للأخر طرح الأسئلة. بعد 8 إلى 10 دقائق، اطلب من الشريكين تبادل أماكنهم. في النهاية، اطلب من المجموعة بعض الملاحظات: كيف يشعر المشاركون؟ هل كانت هذه المشاركة أكثر صعوبة مقارنةً بالمشاركة الأولى، أم أنها كانت أسهل؟ احصل على بعض الردود قبل الانتقال

### اصنع غابة

بعد المشاركة الثانية، **اسأل:** ماذا يمكن أن يحدث إذا وقفت الشجرة بمفردها في حقل وفجأة حدثت عاصفة كبيرة؟ اقض بضع اللحظات في الحصول على معلومات حول ما يمكن أن يحدث. على سبيل المثال، يمكن أن تفقد الشجرة بضعة فروع. ويمكن أن تفقد كل أوراقها. كما يمكن أن تسقط أو تموت

بعد ذلك، اطلب من المشاركين وضع صور أشجارهم بجانب بعضهم البعض على نفس الجدار أو على الأرض.

**قل:** دعونا نصعد إلى الغابة وننظر إلى أشجار بعضنا البعض. ماذا ترون؟

شجع الإجابات المتنوعة. يمكنك أن تذكر أن الأشجار تبدو وكأنها أنواع مختلفة وأيضًا أن جذورها / هوياتها لا تظهر فوق الأرض. ومع ذلك، ما زالت تقف منتصبًا وطويلة بجانب بعضها البعض.

**قل:** عندما تتعلق أشجارنا ببعضها البعض، فإنها تشكل غابةً. انظروا كم أن غابتنا كبيرة وقوية. شاهدوا كيف تشكل أشجارنا وحدة واحدة — إنها مجتمع من الأشجار. نحن لسنا وحدنا. عندما تكون هناك مجموعة من الأشجار معًا، فإنها تحمي بعضها البعض. إذا كانت هناك عاصفة في الغابة، فقد تتضرر بعض الأشجار،

ولكن الغابة، بشكل عام، ستبقى على قيد الحياة. أشجارنا مختلفة تمامًا، لكنها متشابهة من نواح كثيرة. ويمكنها جميعها دعم بعضها البعض. هذا صحيح أيضًا بالنسبة للبشر. فنحن مختلفون، ولكننا متشابهون أيضًا. تشبه حياتنا جزءًا من الغابة عندما ندعم جميعًا بعضنا البعض وننمو معًا، وبحيث نكون متصلين بطرق تجعلنا أقوى.

### النشاط: مناقشة عامة (55 دقيقة)

قبل بدء هذه المناقشة، قم بإجراء نشاط التنفس

**قل:** هذا التمرين وسيلة لفهم الطريقة التي تكون عليها الأمور. لكن كل منا لديه فرصة للتغيير وبناء شجرة أقوى. من المهم الآن التفكير في التجارب وعادات الحياة التي ساعدت في تقوية حياتك والتجارب وعادات الحياة التي جعلت من الصعب عليك النمو.

اطرح الأسئلة التالية واسمح للمشاركين بالتفكير فيها واحدًا تلو الآخر. اسأل عن المتطوعين الذين يشعرون بالراحة بشأن مشاركة المعلومات مع المجموعة. لا تجبر أي شخص على المشاركة.

**قل:** ما نقاط القوة التي تدعمك "أنت" كشخص قوي؟



أسئلة سريعة:

- هل لديك نظام دعم قوي بين أفراد عائلتك أو أصدقائك أم أنك تبقى نفسك في عزلة؟
- هل تركز على تجارب الماضي التي تجعلك تشعر بأنك أقوى أم أنك تركز على الألم والتحديات التي واجهتها؟
- هل تهتم بنفسك وتأكل الأطعمة المغذية وتعتني بجسمك؟
- هل تفكر في الأشياء الإيجابية التي تريدها في حياتك، أم تقضي وقتك في الشعور بالأسف على نفسك أو الغضب من حياتك؟

**قل:** ما الذي يمكنك الامتتان بشأنه حيال كل الأشياء التي أنجزتها، وكيف يساعدك ذلك في تحقيق أهدافك المستقبلية؟



سؤال سريع:

- هل تتذكر صفاتك الحسنة، أم ترى فقط عيوبك وإخفاقاتك؟

**قل:** كيف يمكنك أن تنظر إلى آمالك وأحلامك المستقبلية؟ كيف تشعر الآن وأنت تتطلع إلى مستقبلك؟



### الرسائل الرئيسية (دقيقتان)

- هناك العديد من الطرق التي يمكنك من خلالها تحسين تجارب حياتك؛ وبناء شخصيتك "أنت" القوية تأتي من بين هذه الطرق.
- استخدم شجرتك كتنكير بصفاتك الإيجابية لتأكيد ثقتك بنفسك.

## الجلسة الرابعة: فهم المعتقدات المحدودة والتغلب عليها

### أهداف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- فهم ماهية المعتقد المحدود

تستند هذه الجلسة إلى درس كتيب تدريب رواد الأعمال المتمكنين. غالبية النص مستمدة بشكل حرفي.

- إعادة صياغة هذه المعتقدات
- ممارسة معتقدات جديدة

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- اجمع اللوحات الورقية وأقلام التحديد

### توقيت الجلسة: 75 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
تحديد المعتقدات التي تحد من القدرات	10 دقائق
شرح المعتقدات المشتركة التي تحد من القدرات	5 دقائق
الاعتراف بالمعتقدات الموجودة لدينا والتي تحد من القدرات	20 دقيقة
إعادة صياغة هذه المعتقدات	35 دقيقة
الرسالة الرئيسية	2.5 دقيقة

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### النشاط: تحديد المعتقدات التي تحد من القدرات (10 دقائق)

**قل:** آمالنا وأحلامنا - أي البراعم في أشجارنا - تتأثر بما نؤمن به. ففي الواقع، ما نفكر فيه كل يوم - أي جذع الشجرة الخاصة بنا - مرتبط بما نؤمن به. على سبيل المثال، إذا كنت أعتقد أنه يمكنني أن أكون قائداً ناجحاً، فأنا سأفكر في الطرق التي يمكنني من خلالها أن أصبح قائداً ناجحاً. تأتي هذه المعتقدات من تاريخنا وخبراتنا الحياتية وتتأثر بها. إذا رأيت قائدة ناجحة في مجتمعي، وشجعت على السعي نحو تحقيق الأنشطة المستقلة عندما كنت أصغر سناً، فقد أكون أكثر ميلاً للاعتقاد بإمكاناتي أن أكون قائدة ناجحة. إذا كنت أعتقد أنني أستطيع أن أكون قائدة ناجحة، فسوف أتابع الأنشطة التي يمكن أن تساعدني على أن أكون قائدة ناجحة، مثل المشاركة في تدريب مثل هذا التدريب! في كثير من الأحيان، عندما نفكر في أهدافنا، يمكن أن تتبادر إلى أذهاننا أفكار أخرى تجعلنا نشك في أنفسنا. ويشار إليها باسم المعتقدات التي تحد من القدرات.

فالمعتقدات التي تحد من القدرات هي تلك المعتقدات التي يؤمن بها الشخص وتجعله يشك فيما يمكنه القيام به أو أن يكون عليه. وهي يمكن أن تأتي من التوصل إلى استنتاج غير صحيح حول شيء ما في الحياة. على سبيل المثال، قد يكون لدى امرأة معتقدات تحد من القدرات بأنها ليست ذكية بما يكفي للنجاح في قيادة مجموعات المجتمع، وبالتالي تقرر عدم المحاولة. إذا كانت قد فشلت من قبل في قيادة مجموعة، فقد يكون لديها معتقدات تحد من القدرات بأنها ستفشل مرة أخرى، وقد تقرر عدم المحاولة مرة أخرى. ومع ذلك، فإن المعتقدات ببساطة عبارة عن طريقة تفكير اعتدنا عليها؛ وبالتالي، يمكننا تغييرها. تأتي المعتقدات التي تحد من القدرات أيضاً في شكل أعداء، وأفكار سلبية، ومخاوف، ومبررات، وخوف، وما إلى ذلك. من المهم أن تعرف ما تؤمن به وأن تفهم المعتقدات التي تفيدك أو تعيقك. ثم يمكنك البدء في تحويل هذه المعتقدات التي تحد من القدرات إلى معتقدات بناءة وداعمة.

**قل:** هل سبق لك أن تحدثت مع نفسك عن القيام بشيء ما؟ يرجى الإيماء برأسك بنعم أو هز رأسك بلا. بالنسبة لأولئك الذين أومنوا بروسهم للإشارة إلى نعم، هل أي شخص على استعداد لمشاركة الأعداء التي قدمها، وما الأفكار السلبية التي كانت لديك، وما المخاوف أو دواعي القلق التي أعاقتك، أو ما المبررات التي قدمتها لعدم قدرتك على فعل ذلك؟

بعد مشاركة عدد قليل من المشاركين للمعلومات، اذكر أن هذه معتقدات تحد من القدرات - وهي معتقدات تمنعنا من تحقيق أهداف جديدة وتنفيذ مهام جديدة وأن نصبح قادة.

### شرح المعتقدات المشتركة التي تحد من القدرات (5 دقائق)

**قل:** هناك العديد من أنواع المعتقدات التي تحد من القدرات، وسوف نستكشف اثنين منها الآن كتحضير لجلساتنا التالية: العجز وانعدام القيمة.

مع المعتقد الذي يحد من القدرات المتمثل في بالعجز، تعتقد أن هدفك لا يمكن تحقيقه لأنك تعتقد أنك لا تملك القدرة على تحقيقه. الأشياء التي قد تعتقدها بينك وبين نفسك والتي تدعم هذا المعتقد المحدود هي:

- لماذا يحصل معي هذا دائماً؟
  - أنا دائماً ما أفهم الأمور بشكل خاطئ
  - لا أمتلك المهارات اللازمة لأكون ناجحاً
- مع المعتقد الذي يحد من القدرات والمتمثل في انعدام القيمة، تعتقد أنك لا تستحق تحقيق هدفك لأنك لست جيداً بما يكفي. الأشياء التي قد تعتقدها بينك وبين نفسك والتي تدعم هذا المعتقد المحدود هي:
- لست واثقاً من قدراتي على أن أكون قائداً ناجحاً
  - عندما أتحدث، يشعر الناس بالملل
  - أنا بدون قيمة

## نشاط: الاعتراف بالمعتقدات التي تحد من القدرات لدينا (20 دقيقة)

**قل:** في البداية، قد يكون من الصعب إدراك المعتقدات التي تحد من القدرات، وقد نواجه صعوبة في إدراك أنها ليست حقائق! سنفكر في المعتقدات التي تحد من القدرات من خلال التفكير في السؤالين التاليين بهدوء؛ وبعد ذلك، سأطلب من بعضكم التطوع لمشاركة المعلومات مع الآخرين عندما تشعرون بالراحة حيال ذلك.

### ؟ قل: 1) ما الأفكار السلبية التي تخطر ببالك عندما تفكر في أهداف حياتك؟ 2) ما

الافتراضات غير الضرورية التي تضعها حول تحقيق أهدافك؟

يسجل المنظم الأمثلة على لوح ورقي.

أشرح للمجموعة أنه في كثير من الأحيان تخلق المعتقدات التي تحد من القدرات صورة غير دقيقة لما يحدث بالفعل في حياتنا. يمكن أن يؤدي هذا إلى تفكير خاطئ (غير دقيق) بأن أحداث الحياة غير قابلة للتغيير. في حين أن بعض أحداث الحياة خارجة عن سيطرتنا بالفعل، إلا أننا نمتلك قوة أكبر على أفكارنا وخبرتنا بشكل يتجاوز ما ندرسه في كثير من الأحيان. نحن بحاجة إلى التعرف على أنماط التفكير الخاطئة حتى نتمكن من إعادة صياغة معتقداتنا. من المربع الموجود على اليسار، حدد مثالين لأنماط التفكير الخاطئة لمساعدة المشاركين على معرفة كيفية القيام بالتمرين التالي.

### مناقشة عامة

حدد اثنين أو ثلاثة من المعتقدات التي تحد من القدرات التي تم تسجيلها على اللوح الورقي. اطلب من المشاركين تحديد نوع التفكير الخاطئ واقتراح طريقة أكثر دقة للتفكير في كل من المعتقدات التي تحد من القدرات.

بعد مناقشة هذه الأمثلة، اذكر أنه يشار إلى عملية مراجعة أفكارنا والتوصل إلى طريقة جديدة في التفكير تكون أكثر دعمًا لأهدافنا باسم "إعادة الصياغة".

### نشاط: إعادة صياغة هذه المعتقدات (35 دقيقة)

**قل:** خلال هذا التمرين، أطلب منك اختيار أحد المعتقدات التي تحد من القدرات التي حددتها لنفسك في التمرين السابق. سأطلب منك إعادة صياغة هذا المعتقد. لمساعدتك على المضي قدمًا في هذه العملية، اسأل نفسك أولاً:

■ لماذا لدي هذا المعتقد الذي يحد من القدرات؟

أمثلة على أنماط التفكير الخاطئة

### لوم الذات

- شخصية غير دقيقة: لأنني نسيت الحصول على كل المستلزمات الخاصة بي اليوم، فأنا شخص سيء.
- شخصية دقيقة: لقد نسيت المستلزمات الخاصة بي، لكن يمكنني أن أفهم سبب حدوث ذلك، ويمكنني تقليل حدوث ذلك في المستقبل.

### عدم القدرة على الإصلاح

- شخصية غير دقيقة: لأنني فاتني الموعد النهائي، فلن تكون هناك فرصة أخرى.
- شخصية دقيقة: حتى لو فاتتني هذه الفرصة، يمكنني الاستمرار في البحث عن فرصة أخرى.

### التعميم المفرط

- شخصية غير دقيقة: كان الشخص "س" لئيماً بالنسبة لي. لا أحد يحبني.
- شخصية دقيقة: الشخص "س" بمثابة الهدية لمساعدتي في تعلم أو فهم شيء ما. أولئك الذين يتحدوننا يمكن أن يكونوا أعظم معلمينا!

### التفكير بالأبيض والأسود

- شخصية غير دقيقة: حياتي لا قيمة لها بدون زوجي.
- شخصية دقيقة: في حين أن زوجي رجل جيد، إلا أنه لا يدرك قيمتي.

### التشخيص

- شخصية دقيقة: حماتي غاضبة لأنها تكرهني.
- شخصية غير دقيقة: قد تكون حماتي مزعجة لأسباب عديدة لست على دراية بها - مثل الحالة الصحية السيئة.

### المبالغة في رد الفعل

- شخصية غير دقيقة: لقد نسيت طلب المستلزمات لتجمع مجتمعنا من الموزع، والآن سيفشل التجمع.
- شخصية دقيقة: كوني نسيت طلب ذلك اليوم لا يعني أن الحدث المجتمعي سوف يفشل. سوف أطلبها غدًا.

■ هل هذا المعتقد الذي يحد من القدرات منطقي؟ ماذا لو لم أكن أو من بهذا المعتقد؟ ابدأ في البحث عن دليل على أن هذا المعتقد الذي يحد من القدرات ليس صحيحاً حقاً (على سبيل المثال، لدي بعض الصفات الجيدة، يمكنني تعلم أشياء جديدة، أنا شخص لطيف، وما إلى ذلك).

الآن، أريدك أن تعيد صياغة المعتقد الخاص بك. بعض الأسئلة التي يمكنك التفكير فيها هي:

- ماذا أريد أن يكون المعتقد؟
- كيف يمكنني إعادة صياغة هذا المعتقد ليكون إيجابياً؟
- هل هناك أشخاص آخرون أعرفهم يتبنون المعتقد المعاكس؟ كيف يفيدهم ذلك؟ هل يمكن أن يفيدني ذلك؟

في مجموعات صغيرة، اطلب من كل مشاركة مشاركة المعتقد الذي يحد من القدرات، ولماذا لديها هذا المعتقد، وما الدليل على أن هذا المعتقد غير صحيح، وكيف أعادت صياغته حتى يكون المعتقد إيجابياً.

أمثلة على المعتقدات المعاد صياغتها:

- هناك دائماً طريقة إذا كنت ملتزماً.
- لا توجد إخفاقات، فقط نتائج. طالما أنني أتعلم شيئاً، فأنا أنجح.
- أجد متعة كبيرة في الأشياء الصغيرة... ابتسامة... زهرة.
- أعطي نفسي للآخرين أكثر مما يتوقعه أي شخص.
- إذا كنت في حيرة من أمري، فأنا على وشك تعلم شيء ما.

### الرسالة الرئيسية (دقيقتان)

من المحتمل أن تكون لدينا جميعاً معتقدات تحد من القدرات، لكن يمكننا إعادة صياغتها بحيث لا تقيدنا.

## الجلسة الخامسة: مقدمة حول النوايا

### هدف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- إنشاء بيان النية

### توقيت الجلسة: 30 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
تقديم فكرة النية	7 دقائق
إنشاء بيان النية	18 دقيقة
الرسالة الرئيسية	2.5 دقيقة

<sup>5</sup> المرجع السابق.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### تقديم فكرة النية (7 دقائق)

**قل:** من المهم أن ندرك أنه يمكننا تغيير ما نؤمن به وما نفكر فيه. من خلال القيام بذلك، لدينا القدرة على تغيير الطريقة التي نتعامل بها مع بيئتنا. هناك نوع تفكير قوي للغاية، ألا وهو "النية". فالنية هي بيان يعبر عن عمل للوصول إلى الغرض أو الهدف المنشود. عندما تكون لديك النية، فإنك تخلق إرادة داخلية لتصبح على ماهية معينة أو لتفعل شيئاً معيناً. من هنا يأتي العمل. أنت مجبر على مواجهة المعتقدات التي تحد من القدرات عندما تخلق نية. بمجرد إنشاء هذه الفكرة وترغب في مشاركتها مع نفسك والآخرين، يمكن أن تنمو وتتوسع كجزء من حياتك، وتصبح مرساة للأفكار والسلوكيات الإيجابية المستقبلية.

### إنشاء بيان النية (18 دقيقة)

**قل:** عند إنشاء نية، ضع في اعتبارك ما يلي:

- يجب أن يصاحبها شعور إيجابي قوي / عاطفة إيجابية قوية.
- تعمل النية بشكل أفضل إذا قيلت بطريقة قصيرة وقوية.
- يمكن أن يكون للنية المقترنة بصورة لهدفك المنشود قوة أكبر.

مثال على النية هو "أنا أمارس الصبر وسأعمل بجد لتحقيق أهدافي". يمكن أن تكون الصورة عبارة عن النظر إلى نفسي كقائد مبتسم وناجح يستضيف اجتماعاً مثمراً.

نشاط الشريك: اطلب من المشاركين الدخول في شراكة مع شخص ما واستغرق 5 دقائق لوضع بيان النية. اطلب من عدة مجموعات المشاركة.

### الرسالة الرئيسية (دقيقتان)

عندما تقوم بإنشاء نية، غالباً ما نواجه المعتقدات التي تحد من القدرات (على الفور تقريباً).

## الجلسة السادسة: فهم معتقداتنا الأساسية

### أهداف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- التفكير في بعض المعتقدات الأساسية<sup>6</sup>
- صف كيف تؤثر هذه المعتقدات على تجاربهم الحياتية

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- قم بإعداد لوح ورقي لكل معتقد أساسي (انظر القائمة أدناه)
- طباعة **تمرين: المساعدة الوظيفية رقم 2** (نسختان من كل معتقد أساسي لكل مجموعة)
- اجمع اللوحات الورقية وأقلام التحديد

### توقيت الجلسة: 110 دقائق

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
شرح المعتقدات الأساسية	25 دقيقة
إعداد وتقديم عروض هزلية مدتها 5 دقائق عن المعتقدات الأساسية	80 دقيقة
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

<sup>6</sup> تستند هذه الجلسة إلى درس **كتيب تدريب رواد الأعمال المتمكنين**. النص المتعلق بالمعتقدات الأساسية هو نص مأخوذ بشكل حرفي ولكن تمت إعادة تهيئته وتوحيده. التمرين جديد.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### شرح المعتقدات الأساسية (25 دقيقة)

**قل:** الغرض من هذا النشاط هو التفكير في معتقداتنا الأساسية، وتحديد أي معتقدات تحد من القدرات مرتبطة بها، وإعادة صياغتها ووضع النوايا. يمكننا بعد ذلك المضي قدماً بمزيد من الثقة والوعي بأنفسنا. هناك ستة معتقدات أساسية تتعلق بنجاحنا ونموننا. سوف نتناول كل من هذه المعتقدات الأساسية.

ملاحظة للميسر: نذكر المشاركين أن هذه الأفكار تتعلق فقط بالمكان الذي يرون أنفسهم فيه الآن. هذا لا يعكس كيف يرون أنفسهم في المستقبل، ومع مرور الوقت، يمكن أن تتغير الأمور للأفضل.

**قل:** قبل تعريفك بالمعتقدات الأساسية الستة، سنقوم بتقسيم أنفسنا إلى ست مجموعات. سأخصص معتقداً أساسياً لكل مجموعة.

أثناء قيامك بتعيين معتقد أساسي لكل مجموعة، قدم شرحاً موجزاً لكل منها (انظر الأوصاف أدناه). سنتبنى كل مجموعة عرضاً هزلياً يؤدونه حول المعتقد الأساسي المخصص لهم. ستحصل كل مجموعة على نشرة (المساعد الوظيفي رقم 2) تحتوي على تعريف المعتقد الأساسي، وأمثلة للمعتقدات التي تحد من القدرات، وإعادة صياغة تلك المعتقدات وبيانات النية لمساعدتهم على اتخاذ قرار بشأن محتوى العرض الهزلي. إذا لزم الأمر، فسيوزع المنظمون كل مجموعة لدعمهم في مراجعة محتوى النشرة.

### المعتقد الأساسي: المسؤولية الذاتية

**قل:** قد تتطوي المسؤولية الذاتية على المعتقد بأن لدينا سيطرة على أفكارنا وأفعالنا، أو أن لدينا القدرة على اختيار استجابتنا لما نتعرض له في العالم.

على سبيل المثال، عندما تحدث مصيبة، ماذا يكون رأيك؟ هل نعتقد أن ذلك قد حدث بسبب سوء حظنا، أم بسبب إرادة الله، أم بسبب شيء فعله شخص آخر؟ إذا فكرنا في الأحداث بهذه الطريقة، فغالباً ما نرى أنفسنا ضحايا للعالم أو لأشخاص آخرين، أو كمشاركين سلبيين في حياتنا. إذا ركزنا على أنفسنا كضحايا، فقد يكون من الصعب أن نتغير لأننا قد نشعر باليأس، كما لو أننا لا نستطيع التأثير على مسار حياتنا. الآن، قم بالتحقق مما تشعر به عندما لا ترى نفسك ضحية لظروفك. على سبيل المثال، أصيب طفلك بالإسهال؛ قد يكون الرد المختلف "أنا مستاء من حدوث ذلك. الآن ما الذي يمكنني تعلمه من هذا الموقف وإيجاد طريقة للمضي قدماً؟"

### المعتقد الأساسي: احترام الذات

**قل:** احترام الذات يتعلق بكيفية تفكيرك في نفسك وما تعتقده حيال قيمتك الخاصة - أي استعدادك للإيمان بنفسك. على سبيل المثال، هل تعتقد أن لديك ما يلزم لتكون قائداً ناجحاً؟ هل تشعر أنك تستحق أن تعامل باحترام ورعاية وحب؟ من المهم أن تدرك قيمتك عندما تبدأ أي مسعى جديد. يمنحك هذا الثقة ويسمح لك بتجاوز الأوقات الصعبة.

### المعتقد الأساسي: الثقة في هدف أعلى

**قل:** الثقة في هدف أعلى يتعلق بالاستعداد للثقة في هدف أكبر من الذات - مثل الله (في سياق آخر يمكن أن يكون الله أو الكون أو الشعور بالروحانية أو مجرد وجود هدف في الحياة). \*الثقة بالله يمكن أن تساعدنا في المخاطرة والمضي قدماً في حياتنا. يمكن أن يساعدنا التعرف على الله في تقليل التوتر والتعامل بشكل أفضل مع تجاربنا.

### المعتقد الأساسي: الموقف الإيجابي

**قل:** الموقف الإيجابي يتعلق بالاستعداد للتركيز على الأشياء الجيدة في موقف ما - لإيجاد الفرص والحلول البناءة في أي شيء تقدمه الحياة. يتعلق الأمر بالاحتفاظ بالأفكار الإيجابية وعدم التراجع أو التشتت بسبب الأفكار السلبية. يتعلق الأمر باختيار - لحظة بلحظة - البحث عن الأفضل في الأشخاص والأفضل في الأشياء من حولك. من خلال تطوير عادات التفكير الإيجابي، قد تبدأ في ملاحظة فرص جديدة وتكون أكثر سعادة بشكل عام في المواقف التي تطرح نفسها. وهذا لا يعني أنك تفكر فقط في الأفكار الإيجابية أو أنك تتجاهل ما يحدث لأنه يبدو سلبياً. من أجل أن يكون لديك موقف إيجابي، من الأهمية بمكان أن تلقي نظرة صادقة على ما هو أمامك - سواء كان إيجابياً أو سلبياً.

□□□□□□□□

□

□□□□□□□□

■ المسؤولية الذاتية

■ احترام الذات

■ الثقة في هدف أعلى

■ الموقف الإيجابي

■ النمو المستمر

■ طوال الحياة

■ تمكين الذات

يدور هذا المعتقد حول محاولة إيجاد طريقة إيجابية من خلال موقف على الرغم من التحديات الموجودة.

المعتقد الأساسي: النمو المستمر طوال الحياة

**قل:** يرتبط النمو المستمر طوال الحياة بقبول فكرة أن كل شيء في الحياة يتغير دائماً. إذا أردنا أن نظل الأشياء على حالها دائماً، فقد لا نقبل التغيير بسهولة وسنقاتل ونقاوم الحياة. وهذا يمكن أن يؤدي إلى التوتر والتعاسة. من خلال إدراك أن التغيير يحدث دائماً والسماح لأنفسنا بقبول التغيير - وحتى التمكن من النمو انطلاقاً منه - يمكن أن يؤثر بشكل إيجابي على حياتنا. قد نكون أكثر انفتاحاً على الفرص، وقد نستفيد من تلك الفرص.

المعتقد الأساسي: اكتساب قوتنا<sup>7,8</sup>

**قل:** في كل علاقة، هناك ديناميكيات قوة. تختلف هذه الديناميكيات بناءً على العلاقة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت. قد نجد أن لدينا القليل جداً من القوة في العلاقة أو أنه لدى الشخص الآخر في العلاقة سلطة مسيطرة عليك. قد نجد أيضاً أن لدينا قوة أكبر عندما نفعل شيئاً مع الآخرين - كما هو الحال مع النساء الأخريات في مجموعة SILC. لدينا أيضاً قوة داخل أنفسنا، وقد تتقوى هذه الفكرة عندما نكسب المزيد من الدخل بأنفسنا، مع الاعتراف بأن لدينا القدرة وأنا جديرين بإحداث فرق لأنفسنا وللآخرين. تبدأ هذه العملية معنا اليوم من خلال فهم أنفسنا من خلال تمارين شجرة الحياة وإدراك المعتقدات التي تحد من القدرات. سنواصل تعزيز قوتنا في داخلنا من خلال هذا التدريب. سنجري عدداً من الأنشطة التي تدعم الثقة بالنفس بالإضافة إلى توفير المهارات العملية التي يحتاجها القادة الفعالون. يدعمنا هذا التدريب لاكتساب قوتنا بالإضافة إلى مشاركتنا في أنشطة المشروع الأخرى.

العروض التقديمية حول المعتقدات الأساسية (80 دقيقة)

تقوم كل مجموعة بعمل عرض تقديمي مدته 5 دقائق يعبر عن المعتقد الأساسي المخصص لها، وتعرض المعتقدات التي تحد من القدرات، وكيف أعاد الممثلون صياغتها وقاموا بإنشاء نية. ستقدم كل مجموعة بعد ذلك عرضاً هزلياً لبقية المشاركين. ذكر المشاركون أن المنشور (المساعد الوظيفي رقم 2) يصف معنى كل معتقد أساسي، ويقدم أمثلة على المعتقدات التي تحد من القدرات داخل المعتقد الأساسي، وأفكاراً لإعادة صياغته وإنشاء بيان النية.

بعد كل عرض هزلي، قم بتنظيم مناقشة. يمكنك أيضاً أن تسأل الجمهور:

**قل:** لماذا يعد هذا المعتقد الأساسي مهماً لحياتك؟



الرسائل الرئيسية (دقيقتان)

- هناك ستة معتقدات أساسية تتعلق بنجاحنا ونمونا: (1) المسؤولية الذاتية، و(2) احترام الذات، و(3) الثقة في هدف أعلى، و(4) الموقف الإيجابي، و(5) النمو المستمر طوال الحياة، و(6) تمكين الذات.
- يمكنك صياغة معتقداتك بحيث تشعر بأنك أقوى وأكثر إيجابية بشأن مستقبلك.

<sup>7</sup> وبالنظر إلى السياق المحلي، تم تنقيح هذا المعتقد الأساسي من امتلاك المرء لسلطة "الاكتساب السلطة" الخاصة به. تم تعديل النص وفقاً لذلك.

<sup>8</sup> عند شرح هذا المعتقد الأساسي، قد يكون من المفيد توضيح أنواع مختلفة من القوة. يتوفر مثال على الموقع [https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/TOPS\\_Nurturing\\_20Connections\\_English\\_FI.pdf](https://www.fsnnetwork.org/sites/default/files/TOPS_Nurturing_20Connections_English_FI.pdf). [NAL\\_P.pdf](https://www.nal.gov/pdfs/NAL_P.pdf)

## الجلسة السابعة. تحديد نقاط القوة التي يمتلكها المرء وفهمها

### أهداف التعلم

بنهاية هذه الجلسة لتحديد نقاط القوة لدى المرء وفهمها،<sup>9</sup> سيتمكن المشاركون مما يلي:

- التعرف على صفاتهم الإيجابية
- بناء التفاهم والتقدير للصفات المفضلة لدى المشاركين

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- قم بإعداد لوح ورقي باستخدام الأسئلة الثلاثة المدرجة ضمن "التأمل الذاتي"

### توقيت الجلسة: 30 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
التأمل الذاتي	5 دقائق
مشاركة مجموعة صغيرة	20 دقيقة
الرسالة الرئيسية	2.5 دقيقة

<sup>9</sup> تستند هذه الجلسة إلى درس **كتيب تدريب رواد الأعمال المتمكنين**. تمت مراجعة التمرين ليكون نشاطاً لمجموعة صغيرة.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### التأمل الذاتي (5 دقائق)

ملاحظة للميسر: إن جعل المشاركين يفكرون في الصفات الإيجابية لأنفسهم سوف يمنحهم المزيد من الثقة ويعزز فهمهم لأنفسهم أثناء ممارستهم للأفكار الذهنية الإيجابية.

قل:



1. ما الشيء الذي فعلته وأنت فخور جدًا به؟

2. ما أكثر أعمالك شجاعة؟

3. ما الصفات التي تحبها وتقدرها بأكثر شكل ممكن في نفسك؟

### مشاركة مجموعة صغيرة (20 دقيقة)

في مجموعات صغيرة، يصف كل شخص إجابته لأي من:

■ اذكر شيئًا واحدًا أفتخر به في حياتي.

■ ما أكثر أعمالك شجاعة؟ أو

■ ما الصفات التي تحبها وتقدرها بأكثر شكل ممكن في نفسك؟

بعد أن يشارك الجميع، عبّر عن التقدير للجميع على قوتهم ومرونتهم.

ملاحظة للميسر: استخدم طريقة مناسبة ثقافيًا ومعترف بها لتهنئة كل شخص على إنجازاته.

### الرسالة الرئيسية (دقيقتان)

يمنحنا التفكير في الصفات الإيجابية الخاصة بنا مزيدًا من الثقة ويعزز فهمنا لأنفسنا.

## الجلسة الثامنة: من أنا - قصة عاملات البناء

### هدف التعلم

بنهاية هذه الجلسة "من أنا"<sup>10</sup> سيتمكن المشاركون من:

- فهم قدرة الرؤية للقائد الجيد وترك إرث جيد

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- أحضر بصلة إلى الجلسة
- التجهيز للتمرين: المساعد الوظيفي رقم 3 لعكس السياق المحلي\*

### توقيت الجلسة: 30 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
الجلسة العامة: البصل	5 دقائق
النشاط: البنائون الثلاثة	20 دقيقة
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

<sup>10</sup> مقتبس من تعزيز القيادة النسائية في التعاونية SNV 2014.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### الجلسة العامة: البصلة (5 دقائق)

أثناء تقشير البصلة، يقول المنظم:

**قل:** تمامًا مثل البصل، يتكون كل فرد من طبقات. لفهم الذات بشكل أفضل، يجب على الشخص محاولة إزالة الطبقات واحدة تلو الأخرى حتى تصل إلى الجوهر الداخلي. فقط من خلال إزالة الطبقات، يمكننا تحليل أنفسنا الحقيقية، أي ذلك الشخص الحقيقي الذي نحن عليه. غالبًا ما نفشل في تحليل أنفسنا بالنظر إلى جميع أنشطتنا اليومية، لكننا نحتاج إلى قضاء بعض الوقت في تحليل أنفسنا من أجل تحقيق أحلامنا وتحقيق أهدافنا ولكي نصبح قادة جيدين.

### النشاط: البنائون الثلاثة (20 دقيقة)\*

استخدم **التمرين: المساعد الوظيفي رقم 311** لعرض الرسوم التوضيحية للبنائين الثلاثة. اعرض الرسوم التوضيحية وأنت تقرأ القصة التالية.<sup>12</sup>

**قل:** سنبدأ في تحليل أنفسنا من خلال هذا النشاط المسمى "البنائون الثلاثة".

في أحد الأيام، اقترب مسافر من المجتمع ووجد ثلاثة عمال بناء من السيدات مشغولات في بناء الطوب. فضوليًا، سأل عاملة البناء الأولى عما كانت تفعله. أجابت عاملة البناء الأولى، "أنا أبني لنفسي منزلًا". التفت المسافر إلى عاملة البناء الثانية وطرح نفس السؤال عليها. استمرت عاملة البناء الثانية في وضع الطوب بينما قالت، "أنا أضع الطوب لبناء منزل كبير للجميع ليروا أنني شخصية مهمة في المجتمع. أنا الأفضل فيما أفعله". الآن استدار المسافر إلى عاملة البناء الثالثة. لاحظ على الفور أن هذه العاملة بدت أنها الأكثر رضا بين الثلاثة ولديها بريق حالم يصدر من عينيها. عندما سئلت عما تفعله، أجابت عاملة البناء الثالثة، "أنا أقوم ببناء مدرسة".

**قل:** بأي عاملة بناء ترتبط، ولماذا؟ (استمع جيدًا إلى الردود).

**قل:** عاملات البناء الثلاثة يرمزن إلى قوة الرؤية لكل عاملة بناء. الردود المختلفة على السؤال ترمز إلى أفكارهم الداخلية وأحلامهم وتطلعاتهم.

1. "أنا أقوم ببناء منزل لنفسي"، تشير إلى أنها تعمل على تلبية احتياجاتها اليومية الأساسية.
2. "أنا أضع الطوب لبناء منزل كبير للجميع ليروا أنني شخصية مهمة في المجتمع. أنا الأفضل فيما أفعله"، يعني "أنا" تعمل لكي يتم تقديرها كشخص مهم في المجتمع بأكمله.
3. تشير عبارة "أنا أقوم ببناء مدرسة" إلى أنها تعمل لصالح المجتمع.

**قل:** لماذا نريد أن نجتهد لنكون مثل عاملة البناء الثالثة؟

قد لا نكون جميعًا مثل عاملة البناء الثالثة الآن، لكننا نريد مواصلة أفكارنا مع عاملة البناء الثالثة لأنها توفر العوامل الرئيسية لقائد جيد. هذه الشخصية:

- لديها القدرة على رؤية أهمية عملها، بما يتجاوز ما هو واضح
- كانت تعرف ما يجب القيام به، ولكن أيضًا لماذا كانت تقوم به
- تلتزم بهدف يتجاوز الذات من أجل تحقيق الصالح العام
- تكون مسؤولة أمام الآخرين وتحمل تلك المسؤولية

<sup>11</sup> يرجى تكيف القصة مع السياق المحلي. تستند هذه القصة إلى قصة النحات الموجودة عبر الرابط أدناه، ولكنها تتكيف مع السياق المحلي في النيجر، باستخدام البنائين.

<sup>12</sup> <https://www.linkedin.com/pulse/20140513182155-225201021-vision-the-stonecutter-s-12> /tale

■ ترى الصورة الأكبر وتتطلع إلى ما هو أبعد من تلبية الاحتياجات الفورية والتفكير في المستقبل؛ هناك كلمة أخرى تنطبق عليها وهي "القدرة على تصور الرؤية".

كقائد، تتمثل إحدى المسؤوليات الرئيسية في تحديد "الرؤية" الشاملة للمنظمة. يمتلك القادة العظماء القدرة على تبني فلسفة التفكير الاستباقي طويل المدى، والتعبير عن رؤية واضحة وعملية وتحويلية والتي تعالج بشكل مناسب السؤال، "إلى أين نتجه؟ إذا تم البدء بشكل صحيح، فإن "الرؤية" المحددة بدقة ستطلق شرارة وتغذي النار داخل أعضاء المنظمة لدفع المفهوم إلى الأمام كرؤية مشتركة. والقائد نموذج يحتذى به لتلك الرؤية.

#### الرسائل الرئيسية (دقيقتان)

- القائد الجيد لديه رؤية تعمل من أجل الصالح العام ويشعر بأنه مسؤول أمام الآخرين.
- القائد الجيد نموذج للرؤية التي تريد تحقيقها.

## الجلسة التاسعة: ما المقصود بالقائد؟

### أهداف التعلم

- فهم صفات القائد الجيد<sup>13</sup>
- فهم من يمكنه أن يكون قائداً
- فهم أساليب القيادة المختلفة ومزايا وعيوب كل أسلوب

### إعداد المدرب

قبل الجلسة، يجب على المدرب:

- تحديد اقتباسات إضافية عن القيادة\*، وطباعتها وقصها، ولصقها على الجدران أو الأشجار حول موقع التدريب
- طباعة العناصر التالية لكل مجموعة
  - الرسوم التوضيحية (تمرين: المساعد الوظيفي رقم 4)
  - اقتباسات مشهورة عن القيادة (التمرين: المساعد الوظيفي رقم 5) \*
- جمع الإمدادات التالية
  - ورقة من لوح ورقي
  - شريط لاصق أو دبائيس لتعليق اللوحات الورقية
  - أقلام تعليم / أقلام تلوين
- تحضير اللوح الورقي
  - أسئلة للمناقشة الجماعية الصغيرة: ما صفات القائد الجيد؟ ما صفات القائد السيئ؟ ما المهارات التي يحتاجها القادة؟

### توقيت الجلسة: 120 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
عد المجموعة	15 دقيقة
من يمكنه أن يكون قائداً	20 دقيقة
تحديد صفات القيادة الجيدة	50 دقيقة
أنواع القادة	30 دقيقة
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

<sup>13</sup> مقتبس من دليل المهارات الحياتية والقيادة الصادر عن مؤسسة السلام التابعة للوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، ووحدة اليونيسيف لتكوين القيادة النسوية، والنساء في العمالة غير الرسمية، وعولمة وتنظيم تنمية مهارات القيادة والأعمال للنساء العاملات غير الرسميات في مواد التدريب على التجارة العادلة، الوحدة الثالثة. بعض المحتويات مأخوذة حرفياً.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### النشاط: عد المجموعة (15 دقيقة)

سيختبر المشاركون ما يعنيه أن تكون قائدًا وتابعًا.

**قل:** الرجاء تشكيل دائرة تواجه بعضها البعض. أود أن ألعب لعبة أعتقد أنكم ستجدونها صعبة للغاية. سنقوم بالعد إلى 20 كمجموعة، مع تناوب أشخاص مختلفين على قول رقم معين. فيما يلي القواعد:

- يمكن لشخص واحد فقط التحدث في أي وقت؛ إذا تحدث أكثر من شخص واحد، يجب أن نبدأ من جديد.
- يمكنك قول أكبر عدد تريده من الأرقام طالما أنك لا تقول رقمين أو أكثر على التوالي. إذا قال نفس الشخص رقمين متتاليين، فعلينا البدء من جديد.
- يجب أن نتناوب بشكل عشوائي. لا يمكننا الالتفاف حول الدائرة أو إنشاء نظام أو وجود شخص يشير إلى من يجب أن يتحدث بعد ذلك.
- إذا كان علينا البدء من جديد، يجب على شخص ما أن يبدأ مرة أخرى بقول كلمة "واحد".

ملاحظة للميسر: قم بهذا النشاط مع المشاركين. درب المشاركين على تذكر القواعد. أفضل طريقة هي أن تقول ببساطة "واحد" لإعلام المجموعة بضرورة البدء من جديد. تقوم معظم المجموعات بمحاولات عديدة لإنهاء هذه اللعبة. إذا كانت مجموعتك تواجه الكثير من المشاكل، فاطلب منهم التوقف مؤقتًا وتقديم اقتراحات حول كيفية التحسن. قد يشمل ذلك جعل كل شخص يبطئ، ويغلق عينيه، ويستمع عن كثب، وما إلى ذلك. إذا كانت مجموعتك لا تزال تواجه مشكلة، يمكنك تقليل هدفها وجعلهم يعدون إلى 15 أو حتى 10 إذا لزم الأمر حتى يتمكنوا من تحقيق النجاح.

**قل:** ما الذي جعل هذه اللعبة صعبة؟ (الردود المحتملة: أراد الأشخاص العمل بسرعة كبيرة. لم يحدث تناوب بين الأشخاص. كان الأشخاص غير صبورين. كان بعض الأشخاص انتهازيين. كان بعض الأشخاص خجولين.)

**قل:** ما الذي ساعدنا على النجاح؟ (الردود المحتملة: تباطأ الأشخاص. اهتم الأشخاص بالمجموعة بنشاط أكبر. بعض الأشخاص لم يذكروا رقمًا على الإطلاق. بعض الأشخاص تركوا للأخرين دورًا.)

**قل:** ما علاقة هذه اللعبة بالقيادة؟ (الردود المحتملة: في بعض الأحيان، يكون هناك ارتباك حول هوية القائد أو ما يجب أن يفعله هذا الشخص. يمكن للأفراد القيادة من خلال تقديم مساهمة في الوقت المناسب تمامًا.)

**قل:** ماذا فعلنا لمساعدتنا في لعب اللعبة؟ (الردود المحتملة: التحلي بالجرأة. المخاطرة. الانتظار للسماح لشخص آخر بأخذ دور.)

في هذه اللعبة، حتى بدون قائد رسمي، تمكنا في النهاية من النجاح. هناك أيضًا مزايا في كونك تابعًا جيدًا. للفوز في اللعبة، كان علينا تضمين الجميع. حتى لو لم يتكلم شخص ما مطلقًا، فإنه قدم مساهمة مهمة من خلال ترك "مساحة" للأخرين ليقولوا رقمًا في الوقت المناسب تمامًا. سنتعلم اليوم المزيد عن القيادة والطرق التي يمكننا من خلالها أن نكون قادة، حتى لو لم يكن لدينا دور رسمي كقائد.

### النشاط: من يمكنه أن يكون قائدًا؟ (20 دقيقة)\*

قم بتشكيل مجموعات صغيرة وتزويد كل مجموعة بنسخ من التمرين: **المساعد الوظيفي رقم 4**. اطلب من المجموعات تصنيف أولئك الذين يمكنهم أن يكونوا قادة وأولئك الذين لا يمكنهم أن يكونوا قادة. اطلب من كل مجموعة مشاركة كيفية تصنيفهم لإحدى فئات الأشخاص ولماذا. ثم اسأل بقية المشاركين عما إذا كانوا يوافقون أو لا يوافقون على هذا التصنيف وإجراء حوار حول سبب موافقتهم أو عدم موافقتهم. الغرض الرئيسي من هذا التمرين هو أن يوافق المشاركون على أن الشخص - بغض النظر عن النوع الاجتماعي، والعمر، والعرق / الإثنية، والتعليم، وما إلى ذلك - يمكن أن يكون قائدًا طالما أنه يتمتع بصفات ومهارات قيادية.

## نشاط: تحديد صفات القيادة الجيدة (50 دقيقة)

احتفظ بالمشاركين في مجموعاتهم الصغيرة ولكن قم بدعوتهم للتفكير بأنفسهم، وليس مع مجموعتهم، حول معنى أن تكون قائداً جيداً.

### ما صفات القائد الجيد برأيك؟



اطلب من العديد من المشاركين مشاركة بعض الصفات التي يشعرون أنها تشكل قائداً جيداً

### نشاط اقتباسات القيادة\*

**قل:** هناك العديد من صفات القادة الجيدين وهناك العديد من الأمثلة على القادة العظماء. لقد نشرت في جميع أنحاء المنطقة قصاصات ورقية مع اقتباسات عن القيادة\* لزعيم مشهور. سأطلب من بعض المتطوعين المساعدة في قراءة الاقتباسات جنباً إلى جنب مع زملائي من المنظمين وأنا. استمع بعناية بينما نقرأ الاقتباسات بصوت عالٍ عن الصفات التي يظهرها القائد الجيد. بعد قراءة الاقتباسات، ستعمل في مجموعتك الصغيرة لتحديد صفات ومهارات القائد الجيد. سننظر بعد ذلك في صفات القائد السيئ بناءً على خبرتك الخاصة.

ملاحظة للميسر: استخدم الاقتباسات في **التمرين: المساعد الوظيفي رقم 5** كمورد؛ الرجاء تضمين الآخرين.

### أسئلة مناقشة المجموعة الصغيرة (اللوحة الورقية)

ترسم كل مجموعة صورة كبيرة للقائد على اللوح الورقي. تناقش المجموعة الصفات والمهارات التي تجعل القائد جيداً وتمثلها برموز أو صور أو كلمات على جسد القائد. ذكرهم بوضع العنوان **القائد الجيد** على اللوح الورقي.

الاستجابات المتوقعة **لصفات** القائد الجيد:

- أن تكون مسئولاً أمام الأعضاء
- التعلم وتبادل المعلومات
- أن تكون منفتحاً
- الالتزام بقواعد الدستور
- احترام المبادئ الديمقراطية
- القيادة بنزاهة - يجب أن يؤمن الناس بك
- القيادة بإيجابية - يشجع القادة الجيدين الناس ويكافئونهم، مما يجعلهم يرغبون في القيام بذلك بشكل صحيح
- الفهم واستخدام الحكمة
- التحلي بالشجاعة والطموح
- شغوف

الاستجابات المتوقعة **لمهارات** القائد الجيد:

- يتواصل بشكل جيد
- يتعاون مع الآخرين
- يستمع بنشاط إلى ما يقوله الآخرون
- يشجع العمل الجماعي
- يخاطر بشكل محسوب
- يحفز الناس ويلهمهم
- لديه القدرة على تفويض المهام
- الثقة بالنفس
- قادر على حل المشكلات
- البصيرة

ثم تقوم كل مجموعة بعد ذلك برسم صورة كبيرة أخرى لقائد آخر على اللوحة الورقية. تناقش المجموعة الصفات والمهارات التي تجعل القائد سيئاً وتمثلها برموز أو صور أو كلمات على جسد القائد. ذكّرهم بوضع العنوان القائد السيئ على اللوح الورقي.<sup>14</sup>

الردود المتوقعة على صفات القائد السيئ:<sup>15</sup>

- ضعف النزاهة
- غير قابل للتكيف
- رؤية محدودة للمستقبل
- غير مسؤول
- مهارات التواصل الضعيفة

### موجز

تعود المجموعات بعد ذلك معاً لمشاركة رسوماتهم. يمكن لكل مجموعة بناء أي شيء جديد أضافوه إلى الرسم. يسجل المنظم صفات القائد الجيد والقائد السيئ على اللوح الورقي (في أعلى اليسار العنوان القائد الجيد، وفي أعلى اليمين العنوان القائد السيئ).

### تأمل المشاركين

بعد المناقشة، اطلب من كل مشارك التفكير في جميع الصفات والمهارات التي حددتها المجموعة للقائد الجيد والصفات التي حددتها لقائد سيء. اطلب منهن تحديد:

- الصفات الإيجابية التي تعتقد أنها تمتلكها بالفعل
- الصفات الإيجابية التي تود تطويرها
- الصفات السلبية التي تود السيطرة عليها أو القضاء عليها

### النشاط: أنواع القادة - قائد الأكواب<sup>16</sup> (30 دقيقة)

#### أربعة أكواب

رص أربعة أكواب شفافة نصف مملوءة بالماء الصافي. اطلب من أربعة مشاركين المساعدة في ملء كل كأس.

- في الكوب الأول، يضيف المشارك الحصى
- في الكوب الثاني، يضيف المشارك الماء
- في الكوب الثالث، يضيف المشارك الطين
- في الكوب الرابع، يضيف المشارك السكر

دع كل مشارك يلاحظ التأثير على الماء في الكوب عند إضافة المكونات.

قل:

- أي من الأكواب الأربعة قد تحسن من حيث القيمة؟
- أي كوب تفضل اختياره بعد إضافة المكونات؟
- ما رأيك في الدرس المستفاد من هذا النشاط المتعلق بالقيادة؟

### موجز

قل: المكونات الأربعة ترمز إلى قادة مختلفين وتأثيرهم على المنظمات واللجان المجتمعية.

<sup>14</sup> من منهج الطبخ.

<sup>15</sup> <https://www.forbes.com/sites/forbescoachescouncil/2017/11/29/leadership-weaknesses-how-to-spot-the-qualities-of-a-bad-leader/#75d3a3487a56>

<sup>16</sup> تقوية القيادات النسائية في مجموعات وتعاونيات المزارعين في SNV.

- في الكوب الأول، كما لم يختلط الحصى بالماء، لا يختلط القائد بالمجموعة. إنها منعزلة تمامًا وتفعل كل شيء وفقًا لرغباتها وأفكارها. مثل هذا القائد يعد زعيمًا مهيمناً. الزعيم المهيم لا يستشير الأعضاء العاملين معه.
- في الكوب الثاني، يذوب الماء في الماء الموجود بالفعل في الكوب. الماء لا يحدث أي تغييرات جوهرية في الكوب. هؤلاء القادة لا يحدثون أي تغييرات في المجموعة. هم قادة بالاسم فقط.
- في الكوب الثالث، يصبح الماء موحلاً. ما كان صالحاً للشرب في البداية لم يعد صالحاً للشرب. تماما كما الطين، الذي يفسد الماء في الكوب، هذا القائد يفسد المجموعة. القائد يسبب الكثير من المشاكل والصراعات داخل المجموعة، هناك نقص في القواعد. مثل هذا القائد يعد قائداً فوضوياً - أي شخص لا يوفر النظام.
- في الكوب الرابع، يصبح الماء حلواً بإضافة السكر. تتغير قيمة الماء عندما يصبح حلواً. اختلط السكر بالماء في الكوب وعزز قيمته. مثلما أضاف السكر قيمة وحلى الماء، فإن هذا القائد يضيف قيمة للمجموعة عن طريق الاندماج بشكل ودي مما يؤدي إلى أداء أفضل للمجموعة.

### التأمل الذاتي

**قل:** أي نوع من القادة تود أن تكون؟

### الرسائل الرئيسية (دقيقتان)

- من المهم حقاً تحديد صفات القيادة الجيدة حتى تتمكن من تعلم استخدام هذه الصفات في مواقفنا الخاصة.
- من الجيد أيضاً التعرف على صفات القيادة السيئة حتى تتمكن من التعرف عليها إذا بدأت في الظهور عليك - ثم تصحيح ذاتك.

## الجلسة العاشرة: فهم نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات في قيادتنا

### أهداف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- تحليل نقاط القوة والضعف والتهديدات والفرص الفردية الخاصة بهم (SWOT)<sup>17</sup> المتعلقة بالقيادة
- استخدم قوتهم لمصلحتهم الخاصة وفكر في طرق ووسائل للتغلب على نقاط ضعفهم والتهديدات التي تحيق بهم

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- قم بإنشاء تحليل SWOT على اللوح الورقي
  - نقاط القوة
  - نقاط الضعف
  - الفرص
  - التهديدات
- اجمع أوراق اللوح الورقي وأقلام التحديد والشريط اللاصق

### توقيت الجلسة: 90 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
تحليل SWOT	65
مناقشة عامة	15
تعهد	5
الرسالة الرئيسية	2.5 دقيقة

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### النشاط: تحليل SWOT للقيادة (65 دقيقة)

**قل:** في نهاية الجلسة الماضية، بدأنا بالتفكير بشكل فردي حول الصفات القيادية الإيجابية التي تمتلكها بالفعل، والصفات التي تردن تقويتها والصفات السلبية التي تردن إدارتها بشكل أفضل. سنواصل هذا التقييم

<sup>17</sup> جلسة بناء على دليل "القيادة النسائية في مجموعات وتعاونيات المزارعين: تمكين المرأة من أجل مشاركة واتخاذ القرار بشكل أفضل".

الذاتي في سياق عائلتنا ومجتمعنا وجمعياتنا للنظر في نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات وكيف يؤثر ذلك على قدرتنا على القيادة.

اطلب من المشاركين تكوين أزواج (مجموعات من شخصين). سيقراً المنظم سؤالاً واحداً متعلقاً بـ SWOT لجميع الأزواج ثم يناقش الأزواج السؤال. سيطلب المنظم بعض المتطوعين لمشاركة إجاباتهم على السؤال. يلتقط المنظمون الردود على ورقة اللوح الورقي المناسبة الخاصة بتحليل SWOT. يجب استخدام نفس العملية لأسئلة SWOT الثلاثة المتبقية. أسئلة SWOT هي:

1. نقاط القوة: ما نقاط القوة لديك فيما يتعلق بصفات ومهارات القيادة؟
2. نقاط الضعف: ما نقاط الضعف لديك فيما يتعلق بصفات ومهارات القيادة؟
3. الفرص: ما الأشياء أو الأشخاص الذين يمكنهم دعمك لتصبح قائداً؟
4. التهديدات: ما الأشياء أو الأشخاص الذين قد يمنعونك من أن تصبح قائداً؟

الردود المحتملة على SWOT:



نشاط: مناقشة عامة (15 دقيقة)

**قل:** نرى من تحليل SWOT أن لدينا نقاط قوة للبناء عليها ونقاط ضعف يجب معالجتها وفرص استكشاف وتهديدات للتغلب عليها. دعونا نركز على بعض التهديدات وكيف يمكننا التغلب عليها معاً.

كيف يمكن التغلب على التهديدات التي حددناها؟ كيف نشجع النساء على تولي المزيد من المناصب القيادية؟



يطلب المنظم الخطوات الملموسة التي يمكن للمجموعات اتخاذها لتشجيع المزيد من النساء على تولي مناصب قيادية. يستخلص المنظم بعد ذلك بعض الأمثلة المقدمة.

#### النشاط: تعهدي (5 دقائق)

بعد اكتشاف نقاط القوة والضعف والتهديدات والفرص الخاصة، اطلب من المشاركين بشكل فردي / في أزواج التفكير في التعهد الذي سيتبعونه بعد انتهاء التدريب. قد يكون التعهد من نقاط الضعف التي تمكنوا من تحديدها والتي يمكن تحويلها إلى نقاط قوة أو فرصة يمكنهم استكشافها.

#### الرسالة الرئيسية (دقيقتان)

يساعدنا التقييم الذاتي على فهم نقاط قوتنا للاستفادة منها، ونقاط ضعفنا التي يجب معالجتها، وفرصنا التي يمكن أن تدعمنا لتكون قادة جيدين، وتهديداتنا التي نحتاج إلى التغلب عليها.

## الجلسة الحادية عشرة: بناء مهارات القيادة - التواصل

### أهداف التعلم

- في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:
- فهم طبيعة التواصل وأهمية التواصل ثنائي الاتجاه
- التعرف على مصادر حواجز التواصل
- توظيف بعض المهارات لتحسين الاستماع النشط
- أظهر استخدام التواصل الحازم

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- اطبع العناصر التالية
  - نسخة واحدة من التمرين: المساعد الوظيفي رقم 6
  - نسخة واحدة من مقال صحفي قصير (فقرتين إلى 3 فقرات)\*
- جمع الإمدادات التالية
  - ورقة لكل مشارك
  - طباشير / أقلام رصاص / أقلام حبر لكل مشارك

### توقيت الجلسة: 90 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
الرسم من خلال السمع	20 دقيقة
مقالة جريدة	10 دقائق
المتكلم / المستمع	30 دقيقة
التواصل الحازم	25 دقيقة
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### النشاط: الرسم من خلال السمع<sup>18</sup> (20 دقيقة)

1. اطلب متطوعاً بارعاً جداً في التواصل. يجوز للمجموعة ترشيح عضو.
2. أعط الرسم التخطيطي (تمرين: **المساعد الوظيفي رقم 6**) للمتطوع. اجعل المتطوع يمسك الرسم التخطيطي بحيث لا يتمكن أي مشارك آخر من رؤيته. لا ينبغي أن يرى المشاركون الآخرون الرسم التخطيطي حتى نهاية الجلسة.
3. أخبر المتطوع والمشارك أن المتطوع يمكنه استخدام الاتصال اللفظي فقط - لا توجد إيماءات أو إشارات يدوية، أو ما إلى ذلك. علاوةً على ذلك، لا يُسمح بأي أسئلة من المشاركين. باختصار، لا يُسمح إلا بالاتصال أحادي الاتجاه.
4. يجب على المتطوع، من خلال التواصل اللفظي، أن يطلب من المشاركين الآخرين رسم نفس الرسم التخطيطي الذي يحمله.
5. سيستمع المشاركون إلى المتطوع، وسيحاول كل مشارك رسم الرسم التخطيطي.
6. عند الانتهاء من التمرين، أظهر الرسم التخطيطي للمشاركين، واسأل المشاركين عما إذا كانت رسوماتهم مشابهة له بأي طريقة.
7. قم بإنشاء مناقشة باستخدام الأسئلة التالية:

**قل:** لماذا لم تتمكن من رسم نفس الرسم التخطيطي؟

**قل:** كيف كان بالإمكان جعله أسهل؟

يكرر المنظم أن التواصل لا يكون فعالاً في الحالات التالية:

- إذا كان في اتجاه واحد فقط
- لا توجد ملاحظات؛ من المهم جداً للقادة تشجيع الأعضاء على إبداء الملاحظات من خلال طرح الأسئلة بطريقة غير مهددة
- فشل المتصل في فهم حاجة المتلقي وحالته

**قل:** تحدثنا عن كيف يمكن للقائد أن يحد من الاتصالات. كيف يمكن لمن يستمعون أيضاً أن يحدوا من الاتصالات؟

الاستجابات المتوقعة:

- المقاطعة
- القفز إلى الاستنتاجات
- إنهاء جمل الآخرين نيابة عنهم
- عدم التركيز
- عدم الاستماع بعناية
- عدم الاستجابة لما قاله الآخرون
- عدم طرح الأسئلة وإبداء الرأي

<sup>18</sup> تعزيز القيادة النسائية في التعاونيات - SNV.

**قل:** ماذا يمكن أن يمنع الاتصالات الجيدة؟



- التعبير: اختيار الكلمات ولغة الجسد ونبرة الصوت ومستوى الصوت
- الموقف: التوقعات والشخصية والحالة والسلطة
- العلاقة: الرسائل التاريخية والماضية
- الإعداد: التوقيت والحالة المادية

**النشاط: مقال صحفي<sup>19</sup> (10 دقائق)\***

1. قص قصة من صحيفة محلية تتكون من فقرتين أو ثلاث فقرات تقريبًا.
2. بدون مقدمة على الإطلاق، اقرأ بصوت عالي الفقرتين أو الثلاث فقرات كلها. عند الانتهاء، ستري غرفة مملوءة بالوجوه التي تشعر بالملل أو عدم المبالاة.
3. اعرض جائزة (عنصر من عناصر منظمة الإغاثة الكاثوليكية) ستمنحها للفائز.

**قل:** لدي بعض الأسئلة لكم بناءً على القصة التي سمعتموها للتو، ومن يجب عنها جميعًا بشكل صحيح يفوز بهذه الجائزة.

4. باستخدام معلومات من المقالة، اقرأ من 8 إلى 10 أسئلة أعددتها مسبقًا (الأسماء والتواريخ والأماكن وما إلى ذلك). في جميع الحالات، لن يتمكن شخص واحد من الإجابة عن جميع الأسئلة بشكل صحيح.

**قل:** لماذا لم نستمع جيدًا؟



**قل:** لماذا الاستماع النشط مهم؟



الاستجابات المتوقعة:

- يساعد الاستماع الفعال القادة على أن يكونوا قادرين على فهم احتياجات ومخاوف أعضاء المجموعة والاستجابة لها بشكل أفضل
- يشجع الاستماع الفعال أعضاء المجموعة على التحدث والتعبير عن مشاعرهم
- الاستماع النشط كعضو في مجموعة يساعد الشخص على معرفة وقت التحدث لدعم موقفه ولجمع المعلومات لإعادتها إلى الآخرين

**قل:** ماذا يمكننا أن نفعل لصقل مهارات الاستماع لدينا؟



الاستجابات المتوقعة:<sup>20</sup>

- انتبه
- لا تجهز الدحض عقليًا
- ضع الأفكار المشتتة جانبيًا
- تجنب تشتيت انتباهك بفعل البيئة (محادثات جانبية، ضوضاء)
- أظهر أنك تستمع
- قم بإعطاء الإقرارات اللفظية وغير اللفظية (الإيماءات، قول التعبيرات القصيرة مثل آه)
- تأكد من أن وضعية جسمك تعبر عن الانفتاح والاهتمام

<sup>19</sup> وحدة SNV.

<sup>20</sup> <https://www.mindtools.com/CommSkill/ActiveListening.htm>

- ا طرح أسئلة للتوضيح
- قَدِّم تعليقات من خلال إعادة صياغة ما يُقال ("ما أسمعُه هو...") و"يبدو أنك تقول...")
- تأجيل الحكم
- دع المتحدث ينهي ما يقوله قبل إعطاء رأيك
- لا تقاطع مستخدمًا الحجج المضادة

### النشاط: المتحدث / المستمع (30 دقيقة)

اطلب من المشاركين التجمع في أزواج (من شخصين). عَيِّن شخصًا واحدًا ليكون المتحدث وشخصًا ليكون المستمع. سوف يتبادلون الأدوار لاحقًا.

1. يروي المتحدث قصة لمدة 3 إلى 4 دقائق. يمارس المستمع مهارات الاستماع النشط بينما يروي المتحدث القصة. بعد سماع القصة، يلخص المستمع النقاط الثلاثة أو الأربعة الرئيسية التي سمعها من المتحدث.
2. دقيقة واحدة لمراجعة مدى قرب المستمع مما قاله المتحدث بالفعل.
3. دقيقة واحدة لمراجعة مدى حسن سلوكهم في الاستماع الفعال.
4. قم بتبديل الأدوار وكرر العملية.

**قل:** كيف كان شعورك عند ممارسة الاستماع الفعال؟



**قل:** لماذا تنفيذ الاستماع النشط مهم بالنسبة للقائد؟ (القائد الجيد لا يستمع بنشاط فحسب، بل يتواصل بشكل فعال أيضًا).



**قل:** ماذا يعني التواصل الفعال؟



الاستجابات المتوقعة:<sup>21</sup>

- يتحدث بوضوح وبشكل مباشر
- يستخدم كلمات يسهل فهمها
- يتقبل مدخلات الآخرين ويستجيب لها

### النشاط: اتصال حازم (25 دقيقة)\*

اطلب من المشاركين تشكيل أربع مجموعات. سيتم منح كل مجموعة سيناريو مختلف\* وتحتاج المجموعة إلى تمثيل أدوار السيناريو والاستجابة له.

- **قل:** تمثيل الأدوار 1 - يستمر عضو ذكر من لجنتك في مقاطعة الاجتماع الذي تتأهسه. ماذا تفعل؟
- **قل:** لعب الأدوار 2 - لا يتفق بعض أعضاء المنظمة / اللجنة المجتمعية مع وجهة نظرك. مع العلم أنه أفضل قرار لصالح المجموعة بأكملها، كيف تقنع هؤلاء الأعضاء القلائل الذين لا يوافقون؟
- **قل:** لعب الأدوار 3 - هناك امرأة في اللجنة، لكنها تخشى التحدث. ماذا يمكنها أن تفعل وماذا يمكن للآخرين أن يفعلوا لدعمها؟
- **قل:** تمثيل الأدوار 4 - تشارك امرأة في اللجنة أفكارها وآرائها، لكن الرجال في اللجنة لا يأخذون نصيحتها بعين الاعتبار. ماذا يمكنها أن تفعل وماذا يمكن للآخرين أن يفعلوا لدعمها؟

ماذا تعلمت من ممارسة تمثيل الأدوار هذه؟



<sup>21</sup> تعزيز القيادة النسائية في التعاونيات من (2014) SNV.

### الرسائل الرئيسية (دقيقتان)

- يساعد التواصل ثنائي الاتجاه والاستماع النشط القادة على فهم احتياجات أعضائهم بشكل أفضل وحل المشكلات بشكل أكثر فعالية.
- قد يكون من الضروري في بعض الأحيان أن تكون متحدثًا حازمًا لمعالجة أوجه عدم المساواة التي قد يواجهها أعضاء المجموعة.

## الجلسة الثانية عشرة. بناء مهارات القيادة - خلق التماسك في المجموعة

### أهداف التعلم

بحلول نهاية الجلسة، يجب أن يكون المشاركون قادرين على ما يلي:

- اشرح أهمية تماسك المجموعة
- تقدير كيف سيؤثر الإجراءات التي يتخذها كل عضو / عدم اتخاذ العضو لأي إجراءات على الآخرين

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- قم بإنشاء لوحة ورقية توضح تماسك المجموعة
- اجمع كرة من الخيوط أو الغزل
- جهز أو ابحث عن كوب أو صندوق به تصميمات مختلفة على جميع جوانبه

### توقيت الجلسة: 75 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
الشبكة البشرية	25 دقيقة
التصورات: ماذا ترى؟	25 دقيقة
مناقشة المجموعة	10 دقائق
مناقشة عامة	10 دقائق
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### النشاط: الشبكة البشرية<sup>22</sup> (25 دقيقة)

1. اطلب من المشاركين الوقوف في دائرة.
2. أخبرهم أننا سننسخ شبكة بشرية تمامًا مثل شبكة العنكبوت.
3. خذ الخيط واطلب من واحدة من المشاركات أن تحمل أحد طرفي الخيط بينما ترمي الخيط إلى أي مشاركة أخرى. قبل إلقاء الخيط على الشخص المختار، يجب أن تقول المشاركة شيئًا واحدًا تحبه في ذلك الشخص.
4. يجب على الشخص الذي يتم رمي الخيط له أن يمسك الخيط بالمثل ويختار شخصًا آخر في المجموعة يرمي الخيط إليه. يجب تكرار العملية حتى يتم تضمين جميع المشاركين في الشبكة.
5. اطلب من المشاركات إمساك الخيط برفق (سيؤدي إمساك الخيط برفق إلى شعور الجميع بالسحب). ثم اطلب من إحدى المشاركات سحب الخيط. اسأل عما إذا كانت جميع المشاركات الأخريات قد شعرن بالسحب (كلهن شعرن بالسحب). كرر ذلك عدة مرات مع مشاركين مختلفين مما يؤدي إلى نفس النتيجة.

### قل: ما الدروس التي يمكن تعلمها من هذه اللعبة؟

الاستجابات المتوقعة:

- كل عضو مهم
- معًا يمكننا إنشاء شبكة جميلة، ولكن إذا ترك أحد الأعضاء الخيط، فستكون الشبكة قبيحة وغير مكتملة
- إذا سحب أحد الخيط، فسيشعر الآخرون بالسحب
- ما يفعله عضو واحد سيؤثر على الآخرين سلبيًا أو إيجابيًا

اقطع الشبكة في أماكن قليلة باستخدام مقص. سوف تنهار الشبكة. عندما لا يشارك عضو واحد أو عدد قليل من الأعضاء، تنهار الشبكة أو تصبح قبيحة. اشرح التشابه مع مجموعة عندما لا يشارك عضو واحد أو عدد قليل، لا تعمل المجموعة بشكل صحيح.

### النشاط: التصورات - ماذا ترى؟ (25 دقيقة)<sup>23</sup>

1. اطلب من المشاركين تشكيل دائرة.
2. ضع كوبًا / صندوقًا في وسط الدائرة به تصميمات مختلفة على كل جانب.
3. اطلب من المشاركين وصف ما يرونه.

### قل: لماذا توجد وجهات نظر مختلفة حول العنصر الموجود في منتصف الدائرة؟

### قل: لماذا من المهم فهم أن هناك وجهات نظر مختلفة لتعزيز التماسك الاجتماعي؟

<sup>22</sup> بناءً على جلسة في وحدة تعزيز القيادة النسائية في التعاونيات. النص في الغالب مقتبس حرفيًا.

<sup>23</sup> استنادًا إلى مقطع الفيديو "نشاط بناء الفريق: تصورات مختلفة، نفس الكوب!"

<https://www.youtube.com/watch?v=jH1S-LvF7EA>

## مناقشة مجموعة صغيرة (10 دقائق)

**قل:** كيف يمكن لأفعال القائد أن تؤثر على المجموعة بطرق سلبية وإيجابية؟



**قل:** ما الأشياء التي يمكن للقائد القيام بها لضمان وجود ديناميكيات مجموعة جيدة وتماسك اجتماعي؟



## العرض العام (10 دقائق)

اسمح لكل مجموعة صغيرة بتقديم قائمتها لجميع الأعضاء وقم بتسجيل مدخلاتهم على اللوح الورقي. الاستجابات المتوقعة:

- الثقة المتبادلة
- التواصل الفعال والمنفتح
- تواجـد المصلحة المشتركة للأعضاء
- إمكانية محاسبة أصحاب المناصب
- صنع القرار التشاركي
- استفادة الأعضاء
- التقييم والتخطيط السليم
- الشفافية
- القيادة القوية ولكن التشاركية
- تقسيم واضح للأدوار والمسؤوليات

## الرسائل الرئيسية (دقيقتان)

- كل عضو في المجموعة مهم، وبالتالي يمكن أن يكون للعلاقة بين الأعضاء تأثير إيجابي أو سلبي على نجاحاتهم الفردية والجماعية.
- تعتبر تصرفات القائد حاسمة في ضمان ديناميكيات المجموعة الصحية.

## الجلسة الثالثة عشرة: بناء مهارات القيادة - صنع القرار

### هدف التعلم

- بحلول نهاية الجلسة، يجب أن يكون المشاركون قادرين على ما يلي:
- فهم عملية صنع القرار التشاركي<sup>24</sup> في المنظمات / اللجان المجتمعية

### إعداد المدرب

- قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:
- تكييف التمرين: المساعد الوظيفي رقم 7 لعكس السياق المحلي؛ طباعة نسخة واحدة لكل مجموعة

### توقيت الجلسة: 85 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
الأسر وإطلاق السراح	60 دقيقة
الجلسة العامة	20 دقيقة
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

<sup>24</sup> بناءً على دليل تعزيز القيادة النسائية في التعاونيات. تم تكييف المحتوى ليعكس السياق المحلي.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### النشاط: الأسر وإطلاق السراح (60 دقيقة)\*

في إحدى القرى، تم القبض على الأشخاص العشرة المذكورين أدناه. سيتم إرسال الأشخاص الذين تم أسرهم إلى منطقة لن يعودوا منها أبداً. ومع ذلك، ناشدت القرية عدم طرد الأشخاص العشرة. وافق من أسر الأشخاص على إطلاق سراح 5 من أصل 10 أشخاص. قدم طاقم الشخصيات باستخدام **التمرين: المساعد**

### الوظيفي رقم 7.

1. طبيب
  2. راعي المزارع
  3. إمام
  4. معلم في مدرسة
  5. طفل ذكر
  6. جدة
  7. زعيم محلي
  8. شخص معاق
  9. امرأة حامل
  10. بنت
- اطلب من المشاركين إعداد قائمة ذهنية بشكل فردي بالأشخاص الخمسة الذين سيتم إطلاق سراحهم. اطلب من المشاركين عدم مشاركة قائمتهم مع بعضهم البعض.
  - قسّم المشاركين إلى مجموعات أصغر من أربعة إلى خمسة أشخاص. اطلب من المجموعة تعيين قائد ومراقب في مجموعتهم.
  - اطلب من المشاركين أن يقرروا في مجموعتهم الأصغر قائمة بخمسة أشخاص سيتم إطلاق سراحهم.
  - سيقوم القائد بتسهيل مناقشة المجموعة بينما سيراقب المراقب عملية صنع القرار. قم بإرشاد المشاركين وفقاً لذلك.
  - دع المجموعات تقدم قائمتها مع التبريرات.
  - بعد تقديم العروض، اسأل كيف وصلت المجموعات إلى قوائمها النهائية. دعهم يشرحون بالتفصيل عملية وضع اللمسات الأخيرة على القوائم.
  - اسأل المراقب عن عملية صنع القرار. اطلب إجابات عن الأسئلة التالية:
    - هل عبر جميع الأعضاء عن آرائهم؟
    - هل تأكدت القائدة من أن كل عضو لديها الفرصة للتعبير عن آرائها؟
    - كيف تم التعامل مع بعض الاختلافات في وجهات النظر من قبل القائد وأعضاء المجموعة؟
    - هل كان جميع الأعضاء مرتاحين للقرار النهائي؟
    - كيف تأكد القائد من أن القرار مقبول للجميع؟

### مناقشة عامة (20 دقيقة)

**قل:** ما الشروط اللازمة لصنع القرار التشاركي الناجح؟



الاستجابات المتوقعة:

- **الفهم المتبادل:** لكي تتوصل المجموعة إلى اتفاق، يجب على كل عضو فهم الأسباب الكامنة وراء وجهات نظر واحتياجات وأهداف كل منهم. فهذا يعزز التفاهم بين الأعضاء.
- **المشاركة الكاملة:** يجب تشجيع كل عضو (رجال ونساء، شباب وكبار) على المشاركة بنشاط. سيشجع هذا الناس على التعبير عن آرائهم ويساعد في توضيح القضايا والمشاكل. كما أنه سيثري المناقشات ويساعد في التوصل إلى حلول مناسبة ومشتركة.
- **الحل المشترك:** يتم التوصل إلى حل مشترك عند أخذ آراء كل عضو ووجهات نظره بعين الاعتبار. مثل هذا الحل سيكون ملكاً لجميع الأعضاء.
- **المسؤولية المشتركة:** صنع القرار التشاركي سيعزز مسؤولية جميع المعنيين. سوف يدرك الناس أنهم ملزمون بتنفيذ وتحمل واجباتهم بشأن تنفيذ القرار.

**قل:** ما الخطوات التي يمكنك اتخاذها لدعم صنع القرار التشاركي؟



الاستجابات المتوقعة:

- استجوب الأعضاء الفرديين بالتناوب
- ابحث عن طرق لإشراك الأعضاء الأكثر صمماً
- إذا كان هناك العديد من الأعضاء، فقم بعقد اجتماعات أصغر قبل عقد اجتماع كبير
- ابحث عن الأسباب وراء آراء الجميع

**الرسالة الرئيسية (دقيقتان)**

قد يستغرق النهج التشاركي في صنع القرار مزيداً من الوقت ولكنه يمكن أن يساعد في تعزيز فهم أكبر بين الأعضاء، والوصول إلى قرارات مناسبة لجميع الأعضاء، وخلق الملكية والمسؤولية الذاتية في القرار النهائي الذي يتم اتخاذه.

## الجلسة الرابعة عشرة: بناء مهارات القيادة - قيادة التغيير

### أهداف التعلم

في نهاية هذه الجلسة، سيتمكن المشاركون مما يلي:

- فهم أن التغيير ليس سهلاً على الجميع
- ممارسة بعض تقنيات الإقناع

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- اطبع نسخًا كافية من **التمرين: المساعد الوظيفي رقم 8**
- جمع الإمدادات التالية
  - الشمع المصنوع منه الشمعة
  - شيء لإذابة الشمع المصنوع منه الشمعة
  - قالب الشمعة
  - ولاعة أعواد الثقاب
  - الشمعة

### توقيت الجلسة: 35 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
طي ذراعيك	10 دقائق
صنع الشموع	20 دقيقة
الرسائل الرئيسية	2.5 دقيقة

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### نشاط: طي ذراعيك (10 دقائق)

1. اطلب من المشاركين طي أذرعهم. 25 تعريف "الطي" لهذا النشاط هو ثني أذرعهم معاً، كما لو كانوا يشعرون بالملل أو ينتظرون شيئاً ما.
2. اطلب الآن من المشاركين "طي أذرعهم في الاتجاه الآخر"، عكس ما فعلوه للتو.

**قل:** كيف شعرت عندما طلب منك طي ذراعيك في الاتجاه الآخر؟ هل حدث ذلك بشكل طبيعي، أم كان عليك التوقف والتفكير في الأمر؟ هل كان ذلك غير مريح؟ لماذا قد يقاوم الناس؟

في هذه المجموعة، سمعنا أن بعض الأشخاص شعروا بتأثير ضئيل من التغيير بينما عانى آخرون حقاً. هذا أمر شائع مع التغيير. سيقفز بعض الأشخاص على متن المركب مباشرة بينما يستغرق الآخرون وقتاً أطول للاستيعاب. كقائد، تحتاج إلى فهم أعضاء مجموعتك حتى تتمكن من قيادة التغييرات بفاعلية والتي تشمل وتدعم أعضاء المجموعة الذين قد يكونون أكثر مقاومة.

### النشاط: صنع الشموع<sup>26</sup> (20 دقيقة)

إذا كانت الموارد متاحة لصناعة شمعة في قالب بالفعل، فمن المستحسن شراء المستلزمات والتحدث عن العملية أثناء صنع شمعة. لديك أيضاً شمعة لإشعالها لأن الشمعة الجديدة ستستغرق وقتاً لتتصلب. استخدم

**التمرين: المساعد الوظيفي رقم 8** لمناقشة هذا النشاط.

**قل:** ما الخطوات التي نتخذها لصنع شمعة؟

### الرسائل الرئيسية (دقيقتان)

- مثلما نصهر الشمع لصنع الشموع، فإننا نعمل مع لجاننا ومجتمعنا لإذابة مقاومة التغيير.
- تمامًا كما تضع الشمع المذاب في قالب لتشكيله، يمكن للقائد أن يساعد في تشكيل الأشخاص لإجراء تغيير من خلال الارتباط باحتياجاتهم واهتماماتهم.
- مثلما نترك القالب يتماسك، نحتاج إلى تقوية إيمان الناس من خلال الثقة.
- مثلما تشعل شمعة، فأنت بحاجة إلى إظهار الشغف والصدق والثقة لتحفيز الآخرين على التغيير.

<sup>25</sup>استناداً إلى كتيب تدريب رواد الأعمال المُمكنين. النص في الغالب مقتبس حرفياً.

<sup>26</sup>المرجع السابق.

## الجلسة الخامسة عشرة: المعرفة والممارسة والعمل

### أهداف التعلم

بنهاية هذه الجلسة من المعرفة والممارسة والعمل،<sup>27</sup> سيتمكن المشاركون مما يلي:

- الالتزام بعملين يطبقان ما تعلموه
- تحديد آلية لدعم بعضنا البعض بعد التدريب
- تقييم مدى تحقيق توقعات ورشة العمل

### إعداد المدرب

قبل تشغيل الجلسة، يجب على المدرب ما يلي:

- قم بإعداد اللوحات الورقية التالية
  - الالتزامات
  - آليات الدعم
- جمع الإمدادات التالية
  - ورقة من لوح ورقي
  - أقلام تعليم
- نسخ التمرين: **الملحق أ** لاستخدامه في مرحلة التقييم
- قم بعمل نسخة واحدة من **التمرين: الملحق ب** للمنظم.

### توقيت الجلسة: 80 دقيقة

النشاط	تخصيص الوقت المقترح
تقديم الجلسة	2.5 دقيقة
المستقبل لي	30 دقيقة
النجمة اللامعة	20 دقيقة
الاختبار اللاحق	10 دقائق
تقييم ورشة العمل	10 دقائق
الإغلاق	5 دقائق

<sup>27</sup> بناءً على الوحدة: تعزيز القيادة النسائية في التعاونيات.

## الخطوات

### مقدمة الجلسة (دقيقتان)

مراجعة الغرض من الجلسة وأهداف التعلم

### نشاط: المستقبل لي (20 دقيقة)

1. اطلب من المشاركين أن يقترحوا بشخص آخر سيتمكنون من البقاء على اتصال معه في المستقبل (أي، اللقاء شخصيًا، وإرسال الرسائل النصية، وإجراء المكالمات الهاتفية، وما إلى ذلك).
2. سيتاح لكل زوج 5 دقائق للمناقشة وتحديد التزام / هدف واحد على الأقل لكل زوج لتطبيق ما تم تعلمه لتصبح قائدًا أقوى. يجب أن تضع هدفًا اجتماعيًا يتعلق بفرصة القيادة. يمكنها أيضًا التوصل إلى أهداف اقتصادية تتعلق بالأنشطة المدرة للدخل والتي تطبق هذه المهارات. يقرر الزوج ما هو مطلوب لتحقيق هذه الالتزامات وكيف سيتابعان مع بعضهما البعض لتقديم الدعم في تحقيق التزامهما.
3. يشارك كل شخص مع جميع الأعضاء التزامه وكيف سيتابع الشخص مع الشخص الآخر في المجموعة. يسجل المنظم اسم المشارك والالتزام الذي تم التعهد به باستخدام **التمرين: الملحق أ**.
4. **تمرين: يمكن استخدام الملحق "أ"** بواسطة المنظم، في ورشة عمل ما بعد التدريب، أو عن طريق نقاط اتصال النوع الاجتماعي للمتابعة مع المشاركين بشأن إنجاز التزاماتهم.

### النشاط: النجمة اللامعة (20 دقيقة)

اطلب من كل مشارك في الفريق أن يذكر "لحظة نجمية" رآها في مشارك آخر. يشار إلى "لحظة النجوم" على أنها موهبة أو هدية أو مساهمة قدمها أحد المشاركين تجاه المجموعة أثناء التدريب. تأكد من حصول كل عضو في الفريق على لحظة نجمية. قد يقترح المدرب بعض النجوم اللامعة التي لاحظها أثناء التدريب.<sup>28</sup>

### الاختبار اللاحق (10 دقائق)

قم بإدارة الاختبار اللاحق في التمرين: الملحق ب. على غرار الاختبار المسبق، يدير المنظم الاختبار اللاحق لفظيًا ويوثق الاستجابات العامة والخارجية

### تقييم ورشة العمل (10 دقائق)

إدارة تقييم ورشة العمل التدريبية. بالنظر إلى مستويات معرفة القراءة والكتابة، سيتم إجراء مناقشة شفوية. اسأل المشاركين هذين السؤالين:

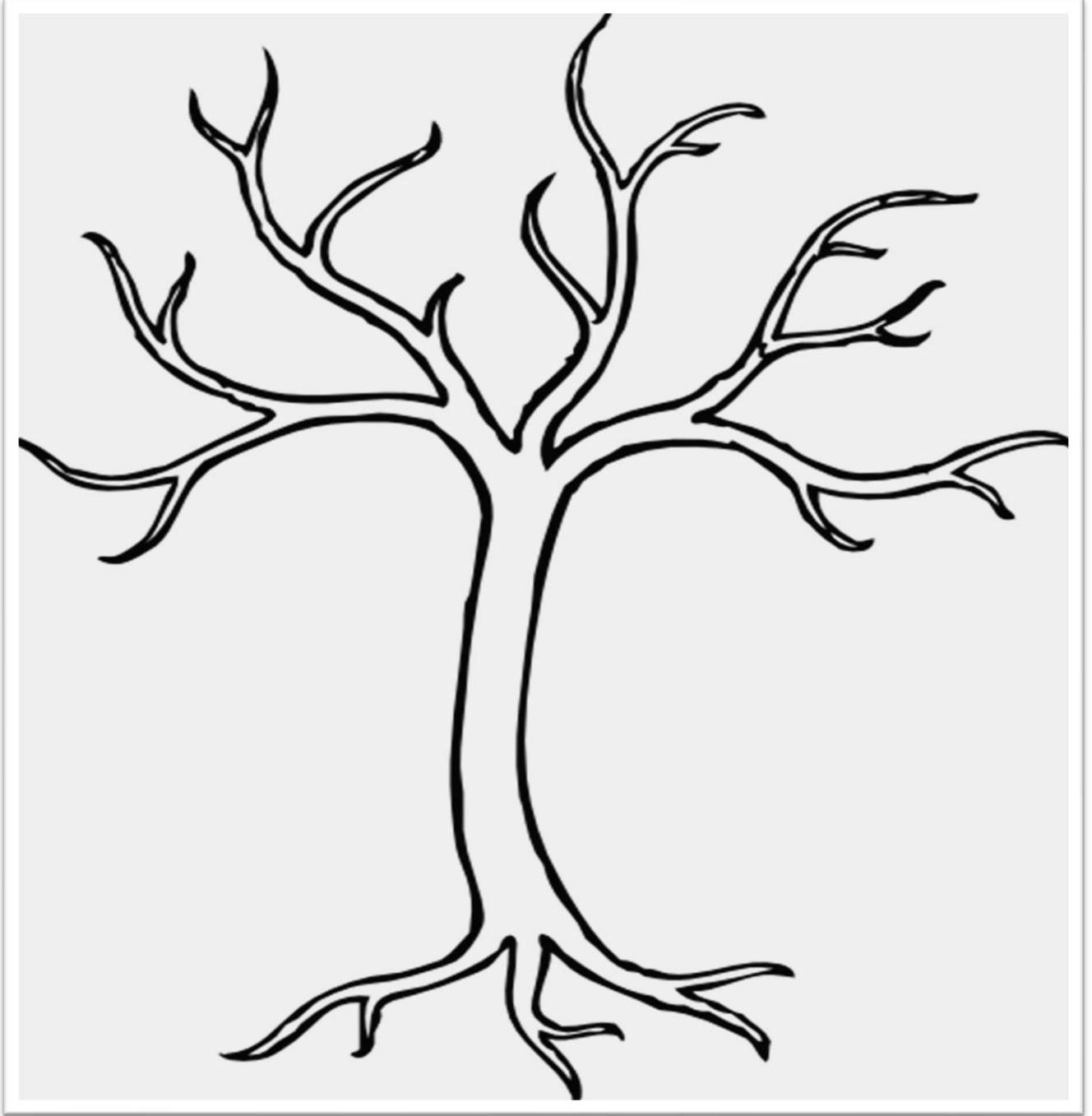
1. ما الذي أعجبك / تقدره في الدورة التدريبية؟
2. كيف يمكن تحسين الدورة التدريبية؟

### الإغلاق (5 دقائق)

- اشكر المشاركين على مشاركتهم النشطة.
- قدر مساهمات أولئك الذين يدعمون منظمة التدريب.

<sup>28</sup> <http://trainersadvice.com/8-ideas-to-close-your-training-session>

تمرين: المحلق رقم 1 — شجرة الحياة \*





الصورة مهداة من: جيك ليل

## تمرين: المحلق رقم 2 - وصف لكل معتقد أساسي

### المعتقد الأساسي: المسؤولية الذاتية

قد تنطوي المسؤولية الذاتية على الاعتقاد بأن لدينا سيطرة على أفكارنا وأفعالنا، وأن لدينا القدرة على اختيار استجابتنا لما نتعرض له في العالم.

أمثلة للمعتقدات التي تحد من القدرات وإعادة صياغتها: المسؤولية الذاتية

بيان النية	إعادة صياغة المعتقدات التي تحد من القدرات	المعتقدات التي تحد من القدرات
أنا على استعداد للسيطرة على حياتي لدي القدرة على تغيير حياتي	يمكنني اختيار طريقة الرد في المستقبل	ما حدث خارج عن إرادتي
أنا أتحمل المسؤولية عن حياتي	يمكنني السيطرة على أفكاري وأفعالي	قدرتي أن تحدث أشياء سيئة في حياتي
سوف أتعلم من كل تجارب حياتي	يمكنني التعلم من التجارب الصعبة لجعل حياتي أفضل	لا أعرف كيف أتعامل مع الأشياء الصعبة

## المعتقد الأساسي: احترام الذات

احترام الذات يتعلق بكيفية تفكيرك في نفسك وما تعتقده حيال قيمتك الخاصة، أي استعدادك للإيمان بنفسك. على سبيل المثال، هل تعتقد أن لديك ما يلزم لتكون قائدًا ناجحًا؟ هل تشعر أنك تستحق أن تعامل باحترام ورعاية وحب؟

أمثلة على المعتقدات التي تحد من القدرات وإعادة صياغتها: تقدير الذات

بيان النية	إعادة صياغة المعتقدات التي تحد من القدرات	المعتقدات التي تحد من القدرات
سوف أقدر الصفات الحميدة المتعددة لديّ	أنا أقبل نفسي كما أنا	أنا لا أقبل نفسي
سوف أذكر نفسي كل يوم بأنني أستحق حياة كريمة	أنا أستحق الازدهار مثل الآخرين	أنا لا أستحق الازدهار
أدرك أنني شخص ذكي	أنا قادر على القيام بالعديد من الأشياء المختلفة	أنا لست ذكيًا بما فيه الكفاية

## المعتقد الأساسي: الثقة في هدف أعلى

الثقة في هدف أسمى هي أن تكون على استعداد للثقة في هدف أكبر من الذات (بالنسبة لبعض الناس، قد يعني هذا الله أو الكون أو الشعور بالروحانية أو مجرد وجود هدف في الحياة). يمكن أن تساعدنا الثقة في هدف أعلى بينما نتحمل المخاطر ونتقدم في حياتنا. يمكن أن يساعدنا إدراك الإيمان بشيء أكبر من أنفسنا على تقليل التوتر والتعامل بشكل أفضل مع تجاربنا. يمكن أن يساعدنا هذا على الاعتقاد بأنه سيكون هناك طريق للمضي قدماً بغض النظر عن الظروف.

أمثلة على المعتقدات التي تحد من القدرات وإعادة صياغتها: الثقة في هدف أعلى

بيانات النية	إعادة صياغة المعتقدات التي تحد من القدرات	المعتقدات التي تحد من القدرات
أدرك أنني جزء من العالم والأرض	أشعر بأنني مدعوم بشيء أكبر مني	أنا وحيد
أدرك أنني محبوب من الله / الرب / الخالق / الطاقة الروحية	أنا أو من بالناس	أنا لا أعرف كيف أثق
أدرك أن لدي هدفاً	أنا على ثقة من أنني لدي هدفاً في حياتي ويمكنني تجاوز هذا الوقت الصعب	إذا وثقت، فسوف أتأذى

## المعتقد الأساسي: الموقف الإيجابي

الموقف الإيجابي يتعلق بالاستعداد للتركيز على الأشياء الجيدة في موقف ما - لإيجاد الفرص والحلول البناءة في أي شيء تقدمه الحياة. يتعلق الأمر بالاحتفاظ بالأفكار الإيجابية وعدم التراجع أو التشتت بسبب الأفكار السلبية. يتعلق الأمر باختبار - لحظة بلحظة - البحث عن الأفضل في الأشخاص والأفضل في الأشياء من حولك. من خلال تطوير عادات التفكير الإيجابي، قد تبدأ في ملاحظة فرص جديدة وتكون أكثر سعادة بشكل عام في المواقف التي تطرح نفسها. وهذا لا يعني أنك تفكر فقط في الأفكار الإيجابية أو أنك تتجاهل ما يحدث لأنه يبدو سلبيًا. من أجل أن يكون لديك موقف إيجابي، من الأهمية بمكان أن تلقي نظرة صادقة على ما هو أمامك - سواء كان إيجابيًا أو سلبيًا. يدور هذا المعتقد حول محاولة إيجاد طريقة إيجابية من خلال موقف على الرغم من التحديات الموجودة.

### أمثلة على المعتقدات التي تحد من القدرات وإعادة صياغتها: الموقف الإيجابي

بيان النية	إعادة صياغة المعتقدات التي تحد من القدرات	المعتقدات التي تحد من القدرات
سوف أمارس دائمًا البحث عن الخير	حياتي من صنع يدي	الحياة صعبة
سوف أجد طريقي وأستطيع تغيير أي موقف	سأجد طريقي	العالم فاسد
سوف أتعلم من كل تحدي	أرى فرصًا في التحديات التي أواجهها ويمكنني التعلم منها	لا يمكن أن يتم ذلك

## المعتقد الأساسي: النمو المستمر طوال الحياة

يرتبط النمو المستمر طوال الحياة بقبول فكرة أن كل شيء في الحياة يتغير دائمًا. إذا أردنا أن نظل الأشياء على حالها دائمًا، فقد لا نقبل التغيير بسهولة وسنقاتل ونقاوم الحياة. وهذا يمكن أن يؤدي إلى التوتر والتعاسة. من خلال إدراك أن التغيير يحدث دائمًا والسماح لأنفسنا بقبول التغيير - وحتى التمكن من النمو انطلاقًا منه - يمكن أن يؤثر التغيير بشكل إيجابي على حياتنا. قد نكون أكثر انفتاحًا على الفرص، وقد نستفيد من تلك الفرص.

### أمثلة للمعتقدات التي تحد من القدرات وإعادة صياغتها: النمو المستمر طوال الحياة

بيان النية	إعادة صياغة المعتقدات التي تحد من القدرات	المعتقدات التي تحد من القدرات
أنا أقبل أن الأمور ستتغير في حياتي سأقبل التغيير في حياتي	مع التغيير تأتي فرصة أكبر	التغيير مؤلم وصعب
أتعلم من كل تجربة أمر بها	لدي فرصة التعلم مع تغير الأشياء	لا أعرف ماذا أفعل عندما يكون هناك الكثير من التغيير

## المعتقد الأساسي: اكتساب قوتنا

في كل علاقة، هناك ديناميكيات قوة. تختلف هذه الديناميكيات بناءً على العلاقة ويمكن أن تتغير بمرور الوقت. قد نجد أن لدينا القليل جدًا من القوة في العلاقة أو أنه لدى الشخص الآخر في العلاقة سلطة مهيمنة. قد نجد أيضًا أن لدينا قوة أكبر عندما نفعل شيئًا مع الآخرين - كما هو الحال مع النساء الأخريات في مجموعة SILC. لدينا أيضًا قوة داخل أنفسنا، وقد تتقوى هذه الفكرة عندما نكسب المزيد من الدخل بأنفسنا، مع الاعتراف بأن لدينا القدرة وأنا جديرين بإحداث فرق لأنفسنا وللآخرين.

### أمثلة للمعتقدات التي تحد من القدرات وإعادة صياغتها: النمو المستمر طوال الحياة

بيان النية	إعادة صياغة المعتقدات التي تحد من القدرات	المعتقدات التي تحد من القدرات
أتعلم من كل تجربة أمر بها	قوتي تأتي من الداخل	قال لي الجميع إنني ضعيف
أنا أقبل أن الأمور ستتغير في حياتي سأقبل التغيير في حياتي	هناك قرارات يمكنني اتخاذها بمفردي	كل الآخرين يقولون لي ماذا أفعل

## تمرين: المحلق رقم 3 - البنائون الثلاثة\*

### العاملة الأولى في مجال البناء



في أحد الأيام، اقترب مسافر من المجتمع ووجد ثلاثة عمال بناء من السيدات مشغولات في بناء الطوب. فضوليًا، سأل عاملة البناء الأولى عما كانت تفعله. أجابت عاملة البناء الأولى، "أنا أبني لنفسي منزلًا".

### العاملة الثانية في مجال البناء



استمرت عاملة البناء الثانية في وضع الطوب بينما قالت، "أنا أضع الطوب لبناء منزل كبير للجميع ليروا أنني شخصية مهمة في المجتمع. أنا الأفضل فيما أفعله".

### العاملة الثالثة في مجال البناء



نظرت العاملة الثالثة إلى الأعلى وفي عيناها بريق بصري وقالت، "أنا أقوم ببناء مدرسة".

## تمرين: الملحق رقم 4 - رسوم توضيحية لأشخاص مختلفين يمكن أن يكونوا قادة\*

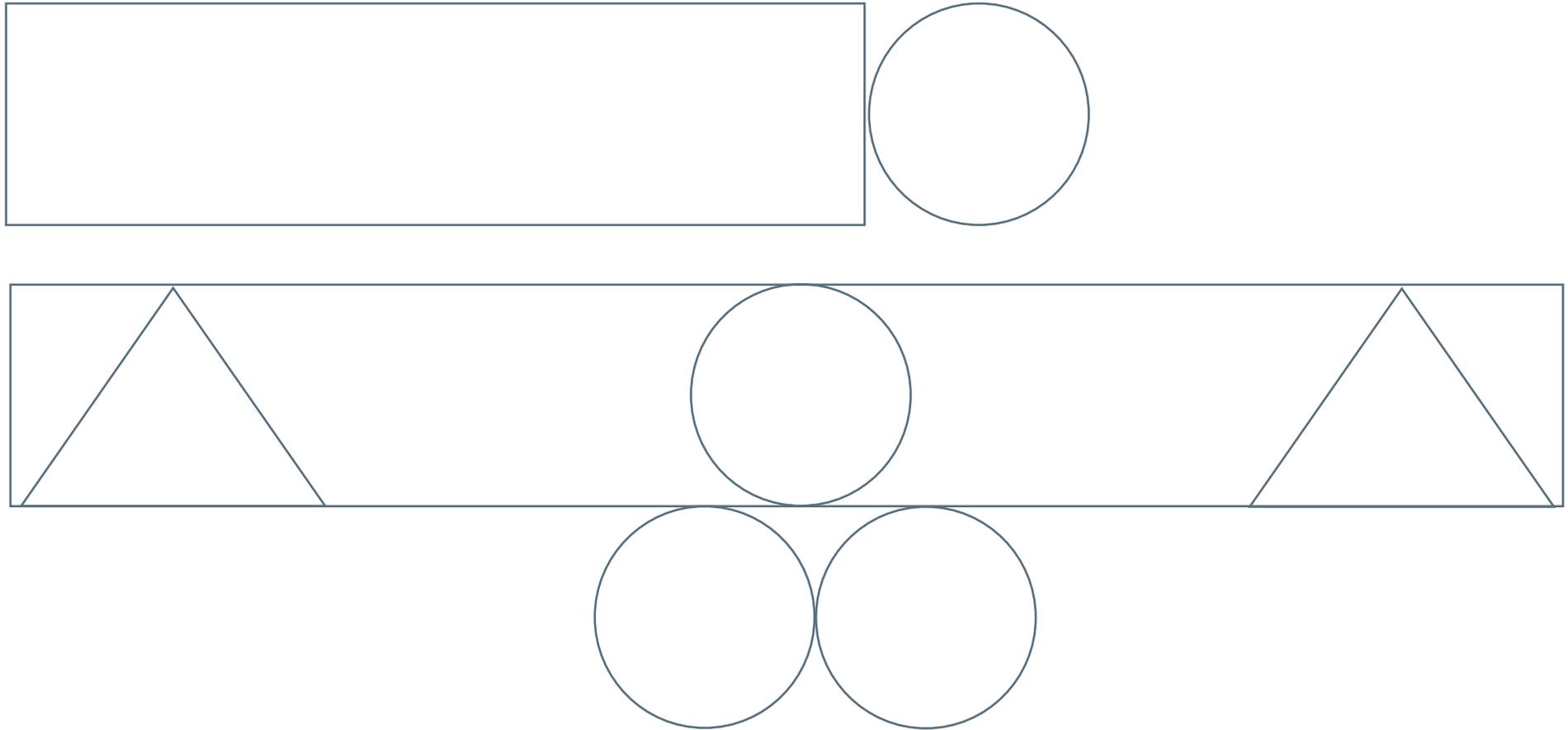
الصور مهداة من: ديفيد أودوير/ الصندوق العالمي (NIG201838979)؛ لين هارتيل (NIG2008016586)؛ كارولين أغالهير (NIG2017061201)؛ فرانسوا تيرين (NIG2014091338)؛ هادجارا لوالي بالا (NIG2021064397)



## تمرين: المحلق رقم 5 - اقتباسات عن القيادة\*

- "يصبح القادة عظماء ليس بسبب قوتهم ولكن بسبب قدرتهم على تمكين الآخرين." - جون ماكسويل
- "إذا كنت ترغب في تنمية إفريقيا، يجب عليك تطوير قيادة المرأة الإفريقية." - السيدة. سوهينيا با من السنغال
- "كن أنت التغيير الذي تريد أن تراه في العالم." - مهاتما غاندي
- لا يخبرك القادة العظماء بما يجب أن تفعله... فهم يوضحون لك كيف تقوم بعمله." - العديد من النساء والرجال
- "إذا كانت أفعالك تلهم الآخرين ليحلموا أكثر، ويتعلموا أكثر، ويفعلوا أكثر، ويصبحوا أكبر... فأنت قائد." — جون كوينسي أدامز
- "القيادة فن جعل شخص آخر يفعل شيئاً تريده لأنه يريد أن يفعل ذلك." - دوايت دي أيزنهاور
- "من الأفضل أن تقود من الخلف وأن تضع الآخرين في المقدمة، خاصةً عندما تحتفل بالنصر عندما تحدث أشياء لطيفة." - نيلسون مانديلا
- "أعتقد أن القيادة في وقت من الأوقات كانت تعني العضلات؛ ولكنها اليوم تعني التأقلم مع البشر." - مهاتما غاندي
- "لا يمكنك أن تكون قائداً وتطلب من الآخرين أن يتبعوك، إلا إذا كنت تعرف كيف تتبع الآخرين أنت أيضاً." - سام رايبورن
- "القيادة يجب أن تولد من فهم احتياجات أولئك الذين يتأثرون بها." - ماريان أندرسون
- "القيادة والتعلم لا غنى عنهما لبعضهما البعض." - جون فيتزجيرالد كينيدي
- "بالنسبة لنا في [Pueblo] Jemez، نحن قادة بين أنداد... في مرحلة ما يتم استدعاؤك وإعطاؤك مسؤوليات معينة كقائد. يحترم الناس ذلك. ولكن، عندما ينتهي وقتك، تصبح بين أنداد مرة أخرى." - بيني شندو
- "لا شيء أقوى من التأثير الصامت لمثال جيد." - جيمس كينت
- "التعاون مع الآخرين. الإدراك والخبرة والمثابرة. تعرف على متى يمكن أن تقود ومتى يمكن أن تتبع الآخرين." - دنج مينج داو
- "القائد معلم ينجح دون أن يُنسب إليه الفضل. ونظرًا لعدم نسب الفضل إليه، فإنه يتلقى كل الفضل والشكر." — لاو تزو
- "إذا كان الشخص يعمل لديك، فأنت تعمل من أجله." - مثل ياباني

تمرين: المحلق رقم 6 - مخطط الاتصالات



## تمرين: المحلق رقم 7 - طاقم الشخصيات\*

راعي المزارع



NIG2009044687؛ الصورة مهداة من: لين هارتيل

طبيب



NIE2010045101؛ الصورة مهداة من: كارين كاسموسكي

معلم في مدرسة



NIG201838707؛ الصورة مهداة من: مايكل ستولمان

إمام



USA2014097560؛ الصورة مهداة من: ريتشارد رينهارد

جدة



NIE201836674؛ الصورة مهداة من: مايكل ستولمان

طفل ذكر



NIE2010045055؛ الصورة مهداة من: كارين كاسموسكي

شخص معاق



CON2020062093؛ الصورة مهداة من: جاستن ماکانجارا

زعيم محلي



NIE201518956؛ الصورة مهداة من: ديفيد سنايدر

امراة حامل



ETH2014087251؛ الصورة مهداة من: سارة إيه فاجاردو

بنت



NIE201947766؛ الصورة مهداة من: سام فيليس

## تمرين: المحلق رقم 8 - التغلب على مقاومة التغيير

كيف تصنع الشمعة؟

→ الإذابة

→ الوضع في القلب

→ التصلب

→ الإشعال

الإذابة	الوضع في القلب	التصلب	الإشعال
التغلب على المقاومة	الرأي	المعتقد	العمل
<ul style="list-style-type: none"> <li>■ كن صادقاً / أميناً وأظهر ذلك</li> <li>■ ابحث عن أرضية مشتركة</li> <li>■ قدّر ما يفعلونه</li> <li>■ قدّم إيجابيات وسلبيات واقعية</li> <li>■ اطلب منهم أن يعبروا عن قضيتك</li> <li>■ حاول تذويب المقاومة قبل الاجتماعات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ اهتم باحتياجات الآخرين</li> <li>■ تحدث إلى الدماغ والقلب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ اكسب الثقة بأنك مؤهل</li> <li>■ كن احترافياً وأظهر احترافيتك</li> <li>■ تحدث إلى الدماغ والقلب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>■ لتحفيز الآخرين لدعم قضيتك، يجب أن تكون أنت متحفزاً</li> <li>■ أظهر اقتناعك من خلال تواصلك الإيجابي والعاطفي والثقة</li> </ul>

هل ينجح دائماً؟

→ بالطبع لا!

→ يأتي بعض الأشخاص بعقول مغلقة (لقد اتخذوا القرار بالفعل)

→ يأتي بعض الناس بعقول مشغولة (لا يستمعون إليك حقاً)

→ بعض الناس لن يتفقوا معك

## تمرين: الملحق أ - تدريب النساء على القيادة وخطة احترام الذات

الاسم قبل الزواج

اللقب

المصدر

الهيكل

لا	هدف 6 أشهر	الأمر الاقتصادية / الاجتماعية	الإجراء الواجب اتخاذه	الفترة الزمنية	الموقع
1					
2					
3					

حُرر في .....، الموافق ..... / .....



## التمرين: الملحق "ب" - الاختبار المسبق / اللاحق

تدريب القيادة النسائية  
أجب بنعم عن طريق رفع يديك عاليًا أو لا عن طريق طي ذراعيك.

تعليق	نعم	لا
1. من المهم تمكين المرأة من المشاركة في المنظمات المجتمعية		
2. في XXXXXX، يمكن لكل من النساء والرجال أن يكونوا قادة للمنظمات المجتمعية		
3. أحيانًا، أفكر في ماضي وحاضري ومستقبلي		
4. غالبًا ما أشعر بعدم القدرة على تنفيذ مشاريعي		
5. أعتقد أحيانًا أنه ليس لدي أي قيمة أو مهارات لتنفيذ مشاريعي		
6. أنا واثق من قدراتي على تحقيق أهدافي		
7. أعتقد أنني لست ما يلزم لأكون قائدًا جيدًا		
8. يمكنني تحديد ثلاث صفات على الأقل لدي وأقدرها بأكثر قدر ممكن		
9. آخذ الوقت الكافي لتحليل نفسي من أجل تحقيق أحلامي، وتحقيق أهدافي في أن أصبح قائدًا جيدًا		
10. يمكن للمرأة أو الرجل أن يصبح قائدًا إذا كان يمتلك صفات ومهارات قيادية		
اختيار من متعدد	نعم	لا
القائد الجيد يعمل:		
أ. لكسب لقمة العيش اليومية		
ب. لبناء سمعته		
ج. لصالح المجتمع		
يجب على القائد الجيد أن:		
أ. يتحلى بالتواضع		
ب. كسب وتبادل المعلومات		
ج. تشجيع العمل الجماعي		
د. يكون أنانيًا		
هـ. التعاون مع الآخرين		
و. يكون مغلقًا		
القائد السيئ:		
أ. لا ينخرط في المجموعة		
ب. لا يجري أي تغييرات في المجموعة		
ج. لا يوفر النظام للمجموعة		
د. يؤدي إلى أداء أفضل في المجموعة		

## تمرين: الملحق ج - ألعاب القيادة

(ضع في اعتبارك قيود كوفيد-19)

### مرر الحلقة

بالنسبة لهذه اللعبة، يقف الجميع في دائرة كبيرة. يتم وضع طوق حول ذراع أحد الأشخاص، ثم يمسك الجميع بأيديهم.

الهدف من هذه اللعبة هو تمرير الطوق عبر جميع الأشخاص دون ترك الأيدي.

مهارة (مهارات) القيادة التي يتم تعلمها: العمل الجماعي وحل المشكلات والتواصل.

### السحب<sup>29</sup>

لهذا النشاط، قم بإقارن الأشخاص في مجموعات من فردين. يجلس كل زوج على الأرض وباطن القدمين ملتصقين ويمسكان بأيدي بعضهما البعض. يجب أن يقف كلا اللاعبين في نفس الوقت.

مهارات (مهارات) القيادة التي يتم تعلمها: العمل الجماعي وحل المشكلات والتعاون والثقة.

### أطول برج تم بناؤه

كل فريق يتكون من أربعة أشخاص. يجب عليهم بناء أطول برج باستخدام الورق والغراء والمقص ومشابك الورق. يتم ربط اليد اليمنى لأحد أعضاء الفريق مع اليد اليسرى لعضو آخر. يكون أعضاء الفريق الآخرون معصوبي الأعين. أولئك الذين ليسوا معصوبي الأعين تكون لديهم يد واحدة حرة لقص الورق، وما إلى ذلك. يجب عليهم أيضًا إعطاء التوجيهات للاعبين معصوبي الأعين لبناء أطول برج.

المهارة (المهارات) القيادية التي يتم تعلمها: بناء الفريق، والتواصل، والعمل مع القيود والتعاون.

### لعبة البقاء على قيد الحياة

قم بتقسيم الفريق إلى مجموعات. يجب على كل مجموعة اختبار خمسة عناصر لكل مجموعة سيأخذونها معهم للبقاء على قيد الحياة في جزيرة مهجورة أو على قمة جبل. يجب على كل فريق العمل معًا والاتفاق على العناصر. يوضح هذا النشاط أولوية كل شخص وما إذا كان سيستسلم أم لا يتزحزح عن القرار.

تنمية المهارة (المهارات) القيادية: حل المشكلات، والتعامل مع القيود، والتخطيط، والمجازفة، وصنع القرار، والتواصل، والتعاون.

### تغيير الشكل<sup>30</sup>

ستحتاج إلى حبل، وربطه من كلا الطرفين في شكل حلقة. يجب أن يكون كبيرًا بما يكفي ليحمله الجميع بكتلا يديه بينما يقفون معًا في دائرة. الآن، اطلب من المجموعة أن تصنع شكلاً - مثل دائرة، أو مربع، أو مثلث، أو ما إلى ذلك. ثم تحاول المجموعة وضع الحبل على الأرض بهذا الشكل.

كرر هذا مع زيادة التعقيد، واطلب منهم عمل أشكال أكثر صعوبة، مثل الحصان، والدجاج، وما إلى ذلك. لكن هذه المرة، يجب أن يتواصلوا بطريقة غير لفظية، فقط بإيماءات اليد. أثناء المتابعة، قم بإزالة حتى إيماءات اليد للتواصل. عند الانتهاء، ناقش التجربة واشرح أهمية التواصل.

<sup>29</sup> المصدر: تطوير القيادة: اكتشف إمكاناتك القيادية. متاح على <http://www.personalized-leadership.com>.

<sup>30</sup> <https://www.projectmanager.com/blog/the-9-best-leadership-games>

### كل شيء مُعد<sup>31</sup>

يُطلب من المشاركين بناء "قارب" باستخدام قطع من الخشب أو الحصى أو أي مواد أخرى متاحة، وبعد ذلك يجب على الجميع الوقوف على "القارب" في الحال. عند إزالة أجزاء من "القارب"، يجب على الفريق السعي لشغل المساحة المتضائلة باستمرار قدر الإمكان. يساعد هذا النشاط على تشجيع التواصل وحل المشكلات والتفكير النقدي.

### المنافسة في حقل الألغام<sup>32</sup>

أولاً، قم بتغطية عين شخص واحد في المجموعة. ثم قم بإعداد مسار عقبات أو حقل ألغام حوله. بعد ذلك، قم بإنشاء مجموعة محدودة من الكلمات التي يمكن أن تقال للمساعدة في توجيه الشخص معصوب العينين خلال حقل الألغام (على سبيل المثال، أربع كلمات فقط: يسار، يمين، للأمام، للخلف). الهدف من لعبة القيادة هذه هو توجيه الشخص معصوب العينين خلال حقل الألغام دون وقوع حوادث.

---

<https://www.stepshift.co.nz/blog/developing-team-performance-with-senior-leadership-teams/strategic-planning-with-an-independent-facilitator/leadership-training-activities.html>

<https://www.projectmanager.com/blog/the-9-best-leadership-games><sup>32</sup>