

# حقيبة إدارة تطوير الذات

## ❖ الهدف العام:

تهدف هذه الحقيبة إلى تطوير مهارات المتدربين الخاصة بالإدارة الفعالة لذواتهم من خلال إكسابهم مهارات التخطيط الشخصي وتنمية الشعور بتقدير الذات لديهم ، ورفع مستوى كفاءتهم، وفاعليتهم في استخدام أدوات الإدارة الذاتية الفعالة التي تمكنهم بإذن الله من تحقيق رؤيتهم ورسالتهم وأهدافهم في الحياة

## ❖ الأهداف الخاصة:

بنهاية التدريب يكون المتدرب قادراً على أن:

### 1. يعطى المتدرب مفهوماً للذات

2. يعطى المتدرب مفهوماً لإدارة الذات .
3. يذكر المتدرب مبادئ إدارة الذات.
4. يتعرف المتدرب على أسس إدارة الذات .
5. يشخص المتدرب معوقات تطبيق مبادئ إدارة الذات.
6. يذكر المتدرب مكونات إدارة الذات.
7. يتعرف المتدرب على إجراءات إدارة الذات .
8. يكتسب المتدرب مهارات إدارة الذات.
9. يميز المتدرب بين علامات نقص الثقة بالذات .
10. يصنف المتدرب الدلائل الجسدية على هبوط الثقة بالذات.
11. يتعرف المتدرب على الآثار الناتجة عن نقص الثقة بالذات.
12. يعدد المتدرب عوامل الثقة بالذات .
13. يدرك المتدرب مراحل إدارة الذات
14. يتعرف المتدرب على مقومات إدارة الذات بفعالية .
15. يستنتج المتدرب الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.
16. يستنتج المتدرب فوائد فعالية إدارة الذات .
17. يتعرف المتدرب على مفهوم تطوير الذات .
18. يدرك المتدرب مراحل إدارة تطوير الذات .

## ❖ مجال الحقيبة:

مهارات تطوير الذات + الاتصال

## ❖ عدد الساعات:

(6) ساعات بواقع 6 جلسات تدريبية . زمن الجلسة 50 دقيقة يعقبها راحة 10 دقائق .

## ❖ ارشادات للمتدرب:

1. تفاعل وشارك في جميع الأنشطة.
2. احترم أفكار المدرب والزملاء.
3. أقد أفكار المدرب والزملاء بأدب إن كانت هناك ضرورة.
4. احرص على استثمار الوقت التدريبي.
5. تقبل الأدوار التي تسند إليك في المجموعة.
6. حفز وشجع زملاء المجموعة نحو المشاركة في الأنشطة.
7. احرص على تكوين علاقات طيبة مع المدربين والزملاء أثناء البرنامج التدريبي.
8. احرص على ما اكتسبته من معارف ومعلومات ومهارات وطبقه في الميدان العملي.
9. كن إيجابياً في التفاعل مع الآخرين وقلل من التذمر.
10. ساعد علي نجاح البرنامج التدريبي مع المدرب والزملاء.
11. دعم المواقف الإيجابية من المدرب والزملاء .

#### ❖ محتوى الحقيقية:

1. مفهوم إدارة الذات
2. مبادئ إدارة الذات
3. أسس إدارة الذات .
4. معوقات تطبيق مبادئ إدارة الذات.
5. مكونات إدارة الذات.
6. إجراءات إدارة الذات .
7. مهارات إدارة الذات.
8. علامات نقص الثقة بالذات .
9. الدلائل الجسدية على هبوط الثقة بالذات.
10. الآثار الناتجة عن نقص الثقة بالذات.
11. عوامل بناء الثقة بالذات .
12. مراحل إدارة الذات
13. مقومات إدارة الذات بفعالية.
14. الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.
15. فوائد فعالية إدارة الذات.
16. مقومات إدارة الذات بفعالية.
17. الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.

18. فوائد فعالية إدارة الذات.

❖ **الجلسة الأولى : إدارة الذات من حيث المفهوم والمبادئ :**

1. مفهوم إدارة الذات

2. مبادئ إدارة الذات

3. أسس إدارة الذات

❖ **الجلسة الثانية: مكونات وإجراءات ومهارات إدارة الذات:**

1. مكونات إدارة الذات.

2. إجراءات إدارة الذات .

3. مهارات إدارة الذات.

❖ **الجلسة الثالثة : نقص الثقة بالذات : العلامات والآثار:**

1. علامات نقص الثقة بالذات .

2. الدلائل الجسدية على هبوط الثقة بالذات.

3. الآثار الناتجة عن نقص الثقة بالذات.

❖ **الجلسة الرابعة : عوامل بناء الثقة بالذات ومراحل إدارتها:**

1. عوامل بناء الثقة بالذات .

2. مراحل إدارة الذات

❖ **الجلسة الخامسة : فعالية إدارة الذات:**

1. مقومات إدارة الذات بفعالية.

2. الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.

3. فوائد فعالية إدارة الذات.

❖ **الجلسة السادسة: تطوير الذات من حيث المفهوم والمراحل:**

1. مقومات إدارة الذات بفعالية.

2. الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.

3. فوائد فعالية إدارة الذات.

# إدارة تطوير الذات

الجلسة الأولى : إدارة الذات من حيث المفهوم والمبادئ والأسس

▪ أهداف الجلسة:

1. أن يعطى المتدرب مفهوماً لإدارة الذات .
2. أن يذكر المتدرب مبادئ إدارة الذات.
3. أن يعدد المتدرب أسس إدارة الذات

▪ محتوى الجلسة:

1. مفهوم الذات
2. مفهوم إدارة الذات
3. مبادئ وأسس إدارة الذات
4. معوقات تطبيق إدارة الذات

## إدارة الذات من حيث المفهوم والمبادئ والأسس

مقدمة:



تطوير وارتقاء الإنسان يتم تلقائياً منذ ولادته، فتقوم الأسرة والمدرسة والجامعة والمجتمع بتطوير الإنسان وتربيته وتنشئته على الأخلاقيات، وتعيده لئلا يطور ذاته، ولكن تدخل الإنسان في تطوير ذاته هو من أهم وأجل الأعمال التي يقوم بها ، وقد أكد أفلاطون في فلسفته أن تربية الإنسان لذاته لها وقعها في النفس أكثر بكثير من تربية الآخرين له؛ ولذا فهو يؤيد أن يطور الإنسان ذاته ويكسبها سلوكيات إيجابية ونبذها للسلوكيات السلبية. من هذا المنطلق يتضح أهمية تطوير الذات ،وقد تسابق علماء الإدارة وعلماء الأخلاق وعلماء النفس في البحث عن السبل التي تؤدي إلى تطوير الذات، إذ إن تطوير الذات مهم سواء على المستوى الفردي أو المجتمع، ولا شك أن الله سبحانه أودع في ذات الإنسان مهارات وقدرات يجعلها تساهم في تطوير الإنسان لذاته.

### 1. مفهوم الذات:

يعرف مفهوم الذات بأنه: "مجموعة الأفكار والمشاعر والمعتقدات التي يكونها الفرد عن نفسه أو الكيفية التي يدرك بها الفرد نفسه". ويفهم من هذا التعريف أن مفهوم الذات هو إدراكات الفرد عن نفسه وعن تفكيره، وخصائصه الجسمية والعقلية والشخصية ، واتجاهاته نحو نفسه، واستشعاره لكيفية إدراك الآخرين له وبما يفضل أن يكون عليه. وأن درجة الاتفاق بينهما تقرر نوع السلوك و توقعات الآخرين عن الأفراد . أما عدم الوفاق بينهما ينتج عنه عدم التوافق في التوقعات ومن ثم القلق النفسي. لا بد لكل شخص أن ينظر لنفسه نظرة إيجابية وبالتالي يجعل الآخرين يتقبلونه، وبعض الأحيان ينتج بعض النتائج السلبية عند المحافظة على مفهوم الذات مثال : ( إخفاء عيوبه + تقمص شخصية أخرى غير شخصيته )

### 2. مفهوم إدارة الذات :

يعد مفهوم إدارة الذات من المفاهيم التي لاقى اهتماماً كبيراً من قبل العديد من الباحثين، وبالتالي فقد تعددت التعريفات الخاصة بهذا المفهوم والتي منها أن إدارة الذات هي الطرق والوسائل التي تعين المرء على الاستفادة القصوى من وقته في تحقيق أهدافه . وإيجاد التوازن في حياته ما بين الواجبات والرغبات والأهداف

وتم تعريف إدارة الذات أيضاً بأنها " قدرة الإنسان الشخصية على التعامل مع نفسه بما يتعامل به مع الآخرين ، ومعرفة بقدراته ومهاراته واستغلالها بفعالية، وبناء شخصيته من خلال السيطرة التامة على عواطفه ومشاعره الذاتية ، والقدرة على ضبط النفس والشهوات بمختلف أنواعها ومستوياتها المادية والمعنوية "

### 3. مبادئ وأسس إدارة الذات:

هناك عدة مبادئ وأسس يمكن من خلالها الوصول لإدارة ذات فاعلة ومنها:

أ. تحديد الأدوار:

أي يحدد المرء أدواره في الحياة وأدوار كل فرد معه حتى يستثمر وقته وطاقته على أساس منظم

ب. اختيار الأهداف:

تحديد الأهداف يساعد على تحقيق نتائج مهمة في حياة المرء ويجب تجزئة الأهداف الكبرى إلى أهداف جزئية واقعية وعمل خطط لتنفيذها.

ج. الجدولة:

يقصد به تنظيم جدول المهام اليومية أو الأسبوعية لمعرفة ما تم تنفيذه وما لم يتم.

د. التكيف اليومي:

ويقصد به وضع أولويات الأنشطة والاستجابة للأحداث والعلاقات والخبرات غير المتوقعة بطريقة مقبولة

هـ. فهم المنظور :

ويقصد به قدرة المرء على التحكم والسيطرة على حياته . والتحكم قد يكون داخلياً أو خارجياً.

و. فهم الغرض :

ويقصد به التركيز على الأهداف وفق القيم الشخصية.

ز. فهم الشخصية :

ويركز على جانبين لها أثر كبير على الشخصية وهما الثقة بالنفس والتقبل ( التغذية الراجعة).

ح. فهم الإنتاجية :

وهناك معوقات للإنتاجية أهمها الأداء المتقطع والفوضى وزحام الأعمال والاتصالات غير المثمرة

والتأجيل وعدم القدرة على اتخاذ القرار .

ومن معوقات تطبيق مبادئ إدارة الذات ما يلي:

أ. صعوبات تحقيق الرغبات و الطموحات الشخصية التي حددها الفرد.

ب. تأثير الآخرين على تطلعات الفرد وتعامله مع ذاته.

ج. عدم تحديد الأهداف بدقة ووضوح وبالتالي التخبط في أداء المهام.

د. خلط الأولويات وتنفيذ الأعمال على حسب ما هو عاجل وغير مهم ، وليس على حسب ما مهم وليس عاجل.

هـ. التوقف عن المطالعة وعدم متابعة ما استجد من معارف وعلوم في شتى الميادين.

و. القيام بنصف المهام المخطط لها سلفاً ، وهذا عنوان عدم الإتقان.

## الجلسة الثانية: مكونات وإجراءات ومهارات إدارة الذات

### ■ أهداف الجلسة:

1. أن يدرك المتدرب مكونات إدارة الذات .
2. أن يتعرف المتدرب على إجراءات إدارة الذات .
3. أن يكتسب المتدرب مهارات إدارة الذات.

### ■ محتوى الجلسة:

1. مكونات إدارة الذات.
2. إجراءات إدارة الذات .
3. مهارات إدارة الذات.

## مكونات وإجراءات ومهارات إدارة الذات

### 1. مكونات إدارة الذات:

وفيما يلي عرضاً لذلك:

#### أ. قيمة الوقت:

إن إدارة الوقت والتحكم فيه أمر ضروري بوصفه عصب الحياة، والعمود الفقري لأي نشاط مثمر، بل قوة دافعة لمستقبل أفضل ونجاح متميز، ومن ثم تزداد الجودة ويرتفع مستوى الحياة، وإذا لم تتم إدارته فلم يتم إدارة أي شئ آخر مما يؤثر على الفرد والمجتمع بعدم الرضا عن الحياة، وضعف الدافعية، وزيادة الضغوط وهذا بدوره يعوق العمل والإنجاز، لأن قيمة الوقت ترتبط بالفعل، لذلك نجد الأدباء والحكماء يحثون على أهمية الوقت.

#### ب. التخطيط الذاتي:

### ■ مفهوم التخطيط الذاتي:

هو عملية وضع أهدافك المستقبلية و تحليل وضعك الحالي و وضع الوسائل و المدى الزمني المناسب لتحقيق تلك الأهداف.

### ■ أنواع التخطيط الذاتي:

- ✓ التخطيط قصير المدى: من ساعة الى 6 شهور.
- ✓ التخطيط متوسط المدى: من 6 شهور الى 5 سنوات.
- ✓ التخطيط طويل المدى: من 5 سنوات الى 25 سنة.

### ■ خطوات التخطيط الذاتي:

- ✓ وضع أهدافك بوضوح.
- ✓ تحليل وضعك الحالي.

✓ تحديد الوسائل و برامج العمل و المدى الزمني.

✓ التقييم المستمر للأهداف.

■ أهداف التخطيط الذاتي:

✓ وضع هدف محدد و السعي لتحقيقه.

✓ وسيع الرؤية للمستقبل.

✓ إدارة فعالة للذات.

✓ الاستغلال الأمثل لمهاراتك.

✓ تنظيم التفكير.

## 2. إجراءات إدارة الذات:

تعرف إجراءات إدارة الذات بأنها مجموعة من الإجراءات المستخدمة أثناء التدريب على إدارة الذات،

وتتضمن ما يلي :

### أ. الإجراء الأول: مراقبة الذات:

تعنى مراقبة الذات تسجيل لفرد لسلوكه الخاص لكي يؤثر في تغيير هذا السلوك، وتتضمن مراقبة الذات في البداية الإقرار بالحاجة إلى تغيير سلوك معين، ثم قياس هذا السلوك، ومن ثم فإن الفرد يحتفظ بسجل حول تواتر السلوك المستهدف .

وينحصر الهدف من مراقبة الذات في تعليم الفرد أن يصبح أكثر وعياً بسلوكه، وأن يراقب سلوكه الشخصي خلال فترات زمنية قصيرة تقل تدريجياً، حتى يصل في المرحلة النهائية ليراقب سلوكه بنفسه بدون حث. وتتضمن مكونات إجراءات مراقبة الذات مكونين رئيسيين هما:

■ ملاحظة الذات: ويمكن القول أن ملاحظة الذات تعد من المهارات الأولى التي يجب تعلمها للوصول إلى مراقبة الذات ومن ثم إدارة الذات، وتعرف ملاحظة الذات على أنها ملاحظة المرء لسلوكه الشخصي أو ملاحظة المرء لنفسه .

■ التقارير الذاتية: وهي أي رأى أو تقرير يعطيه الفرد عن نفسه وسواء كان ذلك في صورة إجابة عن أي تساؤلات متعلقة به، أم كان شبه تاريخ يكتبه أو يحكيه عن قصة حياته.

### ب. الإجراء الثاني: التعليقات والتغذية الراجعة:

من الملاحظ أن ابسط الصور لهذا الإجراء هي التعليقات التي يتلقاها الفرد على السلوك الذي يصدر منه، سواء كانت هذه التعليقات عبارة عن مدح أو ذم أو توجيه أو لفت نظر لأحد الأخطاء سواء من الآخرين أو من نفسه أحياناً.

### ج. الإجراء الثالث: تقويم الذات:

يعنى تقويم الفرد لذاته أن يحدد ما إذا كان ملتزماً أو غير ملتزم بالسلوك المستهدف الذي يصل به إلى الأهداف التي تم وضعها.

#### د. الإجراء الرابع: تعزيز الذات :

إن جوهر عملية التعزيز هو إشباع الحاجة، فوجود حاجة معينة لدى الكائن الحي تجعله يتصرف تصرفاً معيناً يهدف إلى إشباعها، فإذا حدث وترتب على هذا السلوك تعزيز (إشباع لحاجاته) فإن السلوك يثبت ويدعم، كلما تكرر السلوك معزراً، تحول السلوك إلى عادة ثابتة.

#### هـ. الإجراء الخامس: تلقين الذات:

يعد تلقين الذات هو أحد إجراءات إدارة الذات التي تتضمن قيام الطلاب بعمل بيانات أو تعبيرات أو تعليمات واضحة لأنفسهم بهدف توجيه سلوكهم الشخصي. من ناحية أخرى يتضمن تعليم الفرد أن يوجه سلوكه الشخصي بصورة لفظية.

يتضح من خلال ما سبق أن إجراءات إدارة الذات ما هي إلا عمليات منظمة تستهدف تدريب الفرد على أن يتمثل لقواعد السلوك المستهدف التدريب عليه عن طريق تعلمه وأن يسلك بنظام معين في الإتيان بالسلوك، وهذا يحتاج من الفرد ملاحظة واعية ومثابرة حتى يتحقق الهدف المطلوب.

### 3. مهارات إدارة الذات :



تعرف مهارات إدارة الذات بأنها " عبارة عن مجموعة من الطرق الفعالة لتنظيم حياة الفرد مما يؤدي إلى حدوث نتائج إيجابية على المدى البعيد أو اتخاذ قرارات متعلقة بسلوكيات محددة يريدون ضبطها أو تغييرها، ومن ثم تحقيق الأهداف من خلال بعض المهارات وهي:

#### أ. مهارة تقدير الذات

يعد تقدير الذات مكوناً فسيولوجياً، تلعب اللغة وعمليات التواصل دوراً كبيراً في تحديده، وهو من المكونات المحتملة لاستحقاقية الذات وتضمنيات إدارة الذات التي يسعى الأفراد إليها من خلال البحث عن فرص يحققون فيها النجاح ويتجنبون الفشل.

ويعد تقدير الذات من الأبعاد المهمة في حياة الفرد التي يعبر فيها عن اعتزازه بنفسه وثقته بها، والذي ينعكس بدوره على أفعاله وسلوكياته في كثير من المواقف والظروف التي يتعرض لها

#### ب. مهارة إدارة الغضب:

تعرف إدارة الغضب على أنها التحكم في الانفعالات السلبية وكسب الوقت للتحكم فيها وتحويلها إلى انفعالات إيجابية بواسطة تحمل الانفعالات العاصفة التي تأتي بها الحياة وذلك بتقبلها وليس قمعها لأن كل الانفعالات والعواطف والمشاعر لها قيمتها وأهميتها في الحياة.

ويستند الإطار النظري لإدارة الذات إلي النموذج المعرفي لعلاج الغضب وهو نموذج يهدف إلى تعديل البناء المعرفي وخفض الغضب، وذلك في ضوء إدارة الذات باستخدام بعض استراتيجياتها مثل:

1. المراقبة الذاتية
2. الأساليب الخاصة بالاسترخاء
3. استخدام تقنيات التهدئة، ويتم تزويد الفرد آنذاك بمعلومات حول انفعال الغضب وزيادة الدافعية لتغيير استجابة الغضب من خلال التفكير في النتائج المترتبة على السلوك، وتطوير حل المشكلات الاجتماعية .



## الجلسة الثالثة : نقص الثقة بالذات : العلامات والآثار:

### ■ أهداف الجلسة:

1. أن يميز المتدرب بين علامات نقص الثقة بالذات .
2. أن يصنف المتدرب الدلائل الجسدية على هبوط الثقة بالذات.
3. أن يتعرف المتدرب على الآثار الناتجة عن نقص الثقة بالذات.

### ■ محتوى الجلسة:

1. مفهوم الثقة بالنفس.
2. علامات نقص الثقة بالذات
3. الدلائل الجسدية على هبوط الثقة بالذات.
4. الآثار الناتجة عن نقص الثقة بالذات.

## نقص الثقة بالذات : العلامات والآثار

**1. مفهوم الثقة بالنفس:** إن الثقة بالنفس هي طريق النجاح في الحياة ، وأن الوقوع تحت وطأة الشعور بالسلبية والتردد وعدم الاطمئنان للإمكانات هو بداية الفشل ، وكثيراً من الطاقات أهدرت وضاعت بسبب عدم إدراك صاحبها لما يتمتعون به من إمكانات أنعم الله بها عليهم، لو استغلوها لاستطاعوا أن يفعلوا الكثير ، والناس لا تحترم ولا تنقاد إلى من لا يثق بنفسه وبما عنده من مبادئ وقيم وحق ، كما أن الهزيمة النفسية هي بداية الفشل ، بل هي سهم مسموم .إن أصابت الإنسان أردته قتيلاً

**فما هي الثقة بالنفس؟ هناك تعاريف مختلفة لمفهوم الثقة بالنفس لعل أبرزها: " الاعتقاد في النفس والركون إليها والإيمان بها"**



أو " إيمان الإنسان بأهدافه وقراراته وبقدراته وإمكاناته ، أي الإيمان بذاته"

الثقة بالنفس لا تعني الغرور أو الغطرسة ، وإنما هي نوع من الاطمئنان المدروس إلى إمكانياته تحقيق

النجاح والحصول على ما يريده الإنسان

## 2. علامات لنقص الثقة بالذات:

في أغلب الأحيان لا يعيش الأشخاص الذين يعانون من انعدام الثقة بالذات حياتهم كاملة، بل يشعرون بالأسف على أنفسهم وغالبا ما يعزلون أنفسهم عن الآخرين. في حين أنه من الضروري أن يتقربوا من الآخرين للحصول على الحب والدعم.

وجدير بالذكر أن الشخص الذي يعاني من عدم ثقته بذاته بالرغم من أنه لا يعرف السبب إلا انه يشعر بعدم ثقته بالذات شديده. كلما جلس بين اغراب شعر ان هناك شيئا يتقصه، ترى هل لأنه ليس غنيا؟ او هل لأنه غير وسيم؟ ترى ما السبب؟ بالنسبة له فإن السبب غير مهم تماما ، فالنتيجة واحده في كل الاحوال و هي انه يشعر بعدم ثقته بالنفس.

والعلامات التالية كلها من علامات نقص الثقة بالنفس والتي من الممكن أن تجعل بعض الناس يعتقد أنك غير واثق من نفسك اذا لاحظها. أعرف هذه العلامات و تجنب أن تقع فيها  
أ. تبرير أفعالك للأغراب :

افترض انك كنت جالس على منضده في مكان عام مع أغراب ، ثم فجأة سكبت كوب العصير على ملايسك، ماذا ستفعل في هذه الحالة؟ بعض الناس يبدأ على الفور في تبرير ما حدث لمن حوله حتى وإن كانوا غير معنيين عن طريق تعليقات مثل "لقد كانت على الحافه" او "انا لا استطيع التركيز اليوم تماما بسبب قلته نومي البارحة"... الخ .

الأشخاص الواثقون من أنفسهم لا يبررون أفعالهم إلا للأشخاص المعنيين لأنهم يعلمون أن أي إنسان طبيعي من الممكن ان يخطيء.

### ب. الرد بعصبية على النقد:

من المؤكد أنك أنك رأيت شخصا يثور و يفقد أعصابه لمجرد أنه سمع كلمة نقد بسيطة، الشخص الواثق من نفسه يتقبل النقد و يفكر فيه أولا ثم يرد عليه ، أما فقد الاعصاب فهي من علامات نقص الثقة بالنفس.

### ج. التعويض:

ما فعله صديقك هو أنه حاول التعويض عن شعوره بالحزن حتى يبدو و كأنه في قمه سعادته. فكل شخص يحاول أن يبدو وكأنه خارق للطبيعة في الغالب يكون يحاول إخفاء عيب ما فيه أو التعويض عن نقص الثقة بالنفس.

#### د. لغة الجسد :

عدم الشعور بالثقة بالنفس ربما يجعلك تأخذ الوضع الدفاعي بكثرة (تربيع يديك ، ووضع قدم امام الاخرى.. عند شعورك بثقه بالنفس فإنك على الأغلب لن تأخذ الوضع الدفاعي. طبعا الأمر ليس بهذه السهولة لأنه يوجد عوامل أخرى كثيرة تحكم لغة جسدك.

#### هـ. المثالية العمياء :

الشخص مدعى المثالية يعتقد أنه يعيش في عالم مثالي، فهو يفترض أن الجميع بدون استثناء يجب أن يحبوه، وأنه يجب أن ينجح في كل شيء من أول مره ، أو يحصل على الدرجة النهائية في كل اختبار. إن المثالية في حد ذاتها ليست شيء سيء، ولكن محاوله ان تكون شخص مثالي في عالم غير مثالي لن يؤدي بك إلا إلى نقص الثقة بالنفس. فمثلا ان افترضت ان الجميع يجب ان يحبوك ثم اكتشف أن شخصاً واحداً فقط يكرهك فستفقد ثقتك في نفسك. وبالتالي حاول أن تكون مثاليا و لكن لا تحزن إن فشلت في شيء أو إذا كرهك شخص ما فذلك شيء طبيعي .

#### 3. الدلائل الجسدية على هبوط الثقة بالذات :

- أ. الوضع.
- ب. الميل إلى الانحناء أو الانسحاب داخل نفسك.
- ج. عدم النظر إلى الناس في عيونهم.
- د. الزمجرة.
- هـ. أحاسيس التوتر والعصبية.
- و. الكسل والخمول.

#### 4. الآثار الناتجة على نقص الثقة بالذات:

يلعب مفهوم الذات والثقة بالنفس دورا كبيرا في تحقيق الصحة النفسية، غير أن هناك آثار مترتبة على نقص الثقة بالذات يمكن تحديدها على النحو التالي :

##### 1. التفكير:

- أ. لا يستطيع.
- ب. هذا صعب للغاية.
- ج. لا أعرف.

- د. ربما لا أستطيع التعامل مع هذا الأمر.
- هـ. لن أكون حسنا بما يكفي في هذا الأمر، ربما غيري أفضل فيه.
- و. ببساطة لا أستطيع تقرير ماذا أفعل.

## 2. الشعور:

- أ. الخوف والقلق خصوصا من المصاعب القادمة.
- ب. الإحباط والغضب من نفسك.
- ج. الخوف من المجهول أو من المواقف الجديدة.
- د. الحقن - أن الأمر يبدو سهلا للغاية بالنسبة للآخرين!
- هـ. افتقاد التشجيع والشعور بالهبوط المعنوي.

## 3. السلوك:

- أ. السلبية أكثر من الحيوية، الإبقاء على نفسك في المؤخرة.
- ب. وجود الصعوبة في تقديم الاقتراحات أو في وضع نفسك في المقدمة.
- ج. التسويف، لكونك من الذين يبدأون ببطء!
- د. تجنب الأخذ بشيء جديد أو عمل تغييرات في حياتك.
- هـ. البحث عن المساعدة والتضحية حتى عندما تكون ملما بالإجابة.
- و. التردد والحاجة المتكررة للتشجيع.
- ز. اتخاذك للمقعد "الخلفي".
- ح. طلب الاطمئنان.

## الجلسة الرابعة : عوامل بناء الثقة بالذات ومراحل إدارتها

### ■ أهداف الجلسة:

1. أن يعدد المتدرب عوامل الثقة بالذات .
2. أن يدرك المتدرب مراحل إدارة الذات .

### ■ محتوى الجلسة:

3. عوامل بناء الثقة بالذات .
4. مراحل إدارة الذات

## عوامل بناء الثقة بالذات ومراحل إدارتها

### 1. عوامل بناء الثقة بالذات:

تأتي الثقة بأداء الأعمال ، فقبل أن تتركب الدراجة أو أن تقود السيارة عليك أن تعرف كيف يتم ذلك، إن الثقة تأتي بالممارسة التي تجعل الأمر أسهل عند إدراك وقبول فكرة أنه يمكنك بالفعل أداء هذه الأشياء ومن عوامل بناء الثقة بالذات ما يلي :

#### أ. حَسَنَ علاقتك بالآخرين:

إن سعادتنا واحترام أنفسنا وقدرتنا على النجاح إنما تتأثر تأثيراً بالغاً بعلاقتنا، ولكي تحسن علاقتك بالآخرين فعليك بما يلي:

- العمل على تغيير نفسك، وليس عليك تغيير الآخرين.
- توقع أن التغييرات تستلزم وقتاً.
- أقبل الآخرين على ما هم عليه.
- **والمفاتيح الثلاثة للعلاقة الجيدة هي:**
- كن عادلاً مع نفسك ومع الآخرين.
- تفهم الأصوات القادمة من الماضي.
- تفهم أن العلاقات عبارة عن أنظمة.

#### ب. الإصرار على الحق:

إن الإصرار على الحق هي مهارة تعتمد على فكرة احتياجك ومطالبك ومشاعرك ليست أكثر أو أقل أهمية من تلك التي تخص الآخرين، وإنما تتساوى معها في الأهمية، ولذا يجب عليك أن تطالب بما لك منه حقوق بطرق مناسبة وبأمانة ووضوح، ومعرفة كيفية إتمام ذلك يساعد على أن يضمن أنك لن تخرج من المواقف وأن تشعر بعدم الارتياح، أو أن تترك الآخرين وهم يشعرون بعدم

## الارتياح.

وهناك حقوق الإصرار على الحق منها:

- أن أقول "لا أعرف" .
  - أن أقول "لا" .
  - أن يكون لي رأيا، وأن أعبر عنه.
  - أن يكون لي شعور، وأن أعبر عنه.
  - أن أصنع قراراتي، وأتعامل مع نتائجها.
  - أن أغير رأيي.
  - أن أختار كيف أفضي أوقاتي.
- من ناحية أخرى فإن اكتساب مهارات الإصرار على الحق تؤدي إلى أنواع هامة للتوازن من أهمها :
- التوازن بين العدوانية والسلبية:

تعكس العدوانية والسلبية اتجاهين متطرفين، ولا يمكن لأيهما إقامة علاقات طيبة، أما الإصرار على الحق فيقدم طريقة أفضل، وذلك لأنها تساعد الناس على التعريف بوجهة نظرهم في الوقت الذي يتعرفون فيه ويقبلون وجهات نظر الآخرين ، ومن المهم معرفة الفرق بين السلبية والعدوانية والأنماط الثلاث التالية توضح الاختلافات الرئيسية:

### ✓ حالة خالد:

كان خالد شخصاً سلبياً، لقد حاول إرضاء الآخرين مع تجنب الدخول معهم في صراعات ووجد من الصعب أن يتخذ القرارات وكان ينتقد ويلوم نفسه على الدوام. ولم يقبل المجاملات أبداً ، ومال إلى أن يلقي الذنب والإحباط على الآخرين الذين رأوا فيه الاندفاع بعض الشيء. كان محبوباً إلا أنهم لم يكونوا يحترمونه كثيراً ؛ ذلك لأن الآخرين كانوا يعلمون أنه يمكن دفعه إلى أي اتجاه وبدا أنه صابر لا يحترم نفسه هو الآخر. لقد كان يقوم بما يريده الآخرون منه، وكان يضع مصلحته كآخر شيء يفكر فيه، وكان يخفض عينيه عندما يتحدث إلى الآخرين ، وكانت هناك نغمة توصل في صوته وكانت محادثته تذخر بكلمات مثل وهل يضايقك ذلك أن... ربما تستطيع أن ... وآسف معذرة.

### ✓ حالة ممدوح:

أما "ممدوح" فقد كان شخصاً عدوانياً ويحب التنافس إلى أقصى حد. كان على استعداد دائماً لمواجهة الآخرين عن طريق الاشتباك مع أفكارهم وتصرفاتهم وخصائصهم، كان دائماً يسبب الحرج لهم ومن ثم مالوا إلى تجنبه.

**القليلون** فقط أحبوه لعدوانيته الشديدة، دائم النزال للفوز ولتقليل ما يقدمه الآخرين كما لو أنه يستحق الثناء لنفسه، وأحاديثه تراها مرصعة بمثل هذه الكلمات "أفضل شيء لك أن..." "هذا شيء غبي..." "نفس الشيء بالضبط..." "أم شيء آخر...".

✓ **حالة رانيا:**

ورانيا كانت من النوع المصر على الحق كانت تقول بوضوح ما تود قوله، وكانت تقدم مطالبها التي تريدها بينما تنصت للآخرين وهي تتعرف على مطالبهم أيضا. وكانت قادرة على التعبير عن مشاعرها بقوة عندما تريد ذلك، كما أنها كانت تستطيع التعامل بهدوء.

#### ▪ **التوازن بين نفسك والآخرين:**

عندما أتى الأمر إلى حقك في أن يكون لك شعورك ولك آرائك، فإنك تتمتع بنفس الأهمية التي يتمتع بها الآخرون والسليبيون في العادة يقيمون أنفسهم على أنها أقل من الآخرين. أما العدوانيين فيقللون من قيمة الآخرين " ويجعلون آرائهم فوق آراء الآخرين ويعاملونهم كما لو أنهم لا يعنون شيئا.

#### 2. **مراحل إدارة الذات:**

##### أ. **المرحلة الأولى : أن تكشف ( من تريد أن تكون ) :**

حيث تتشكل آمالنا وأحلامنا ورغباتنا من خلال ما نملكه من قيم ومفاهيم تشكلت من خلال مراحل العمر والعمل والدوافع ونماذج الأدوار وكثير من العوامل الأخرى ، فالذات المثالية تقع في إطار تحقيق توقعاتنا وآمالنا الشخصية .

##### ب. **المرحلة الثانية : التغيير التدريجي لنتائج إدارة الذات :**

ان التغيير الذي تحدثه إدارة الذات لابد ان يتم بصورة تدريجية ، كي يعطيك المحيطون بك الفرصة للحصول على تغذية راجعة أو معلومات حول الكيفية التي يرون بها التغيير الذي يحدث داخلك أو من حولك ، كما ان البيئة من حولنا تمدنا بتفسير لعلاقاتنا وسياقنا الشخصى مع الآخرين ومع أنفسنا ، كما تساعدنا على فهم المحيطات حولنا .

**وتوجد أربعة جوانب رئيسة لإدارة الذات فى هذه المرحلة ينبغى على الفرد أن يدركها جيداً، ويعمل وفقاً لفهمه الصحيح لها، إذا أنها تعد مؤشرات للبدء والانطلاق نحو إشباع الدوافع والرغبات الوجدانية وهذه الجوانب الأربعة هي :**

- **ارتبط بعواطفك واخلق أحلامك**
- **أعرف نفسك**
- **قم بتحديد مواضيع القوة والضعف فى كل من ذاتك المثالية والحقيقية .**
- **قم بتركيز انتباهك على خصائص كل ذات منها دون ان تطغى إحداها على الأخرى .**

ولا يتم ذلك إلا فى ضوء التحلى بالموضوعية والحيادية التامة ، كما أن المصادر التى تساعد الفرد على التبصر بذاته المثالية ذات صبغة شخصية أكثر من تلك التى تساعده على التبصير بذاته الحقيقية، كما ان تحدثك عن مستقبل لا يتناسب مع قدراتك وإمكاناتك يعد عائقاً كبيراً أمام نجاح إدارة الذات ولذا يجب ان تتم المكاشفات فى ظل محيطات آمنة نفسياً .

### ج. المرحلة الثالثة : إعداد جدول أعمال يركز على المستقبل المرغوب :

حيث ان الأفراد الذين يضعون جدولاً للخطوات التى يسيرون عليها لتنمية وزيادة تعلمهم الذاتى هم أشخاص يمشون بخطى ثابتة على طريق النجاح ، حيث أن الآخرين لا يستطيعون أن يخبروك بالضبط بالطريق الذى ينبغى أن تتغير وفقاً له، فأنت لا تتعلم إلا ما تريد فعلاً أن تتعلمه .

### د. المرحلة الرابعة : اختيار وممارسة التغيرات المنشودة :

فالتحرك وفقاً للخطة والأهداف الموضوعية يتطلب نشاطات عديدة ، غالباً ما تتم فى سياق اختبار السلوك الجديد ، ومن هنا يجب على الفرد أن يحافظ على استمرارية عملية التغيير الذاتى .

### هـ. المرحلة الخامسة : تكوين علاقات مع الآخرين :

فما يكونه الفرد من علاقات مع الآخرين ما هو إلا انعكاس لتفاعله مع البيئة التى ينتمى إليها ، وبذلك يكتسب هويته التى تقوده نحو السلوك الملائم وتمده بتغذية راجعة حول هذا السلوك ، ومما يجب أخذه فى الاعتبار أن هذه العلاقات تتم فى إطار يفسر تقدمنا نحو الوصول للتغيرات المطلوبة ؛ نتيجة لاكتساب خبرات تعليمية جديدة ، كما تسهم فى وضع مدخلات للنموذج تتسم بالوضوح والتميز .

### الجلسة الخامسة : فعالية إدارة الذات

#### ▪ أهداف الجلسة:

1. أن يتعرف المتدرب على مقومات إدارة الذات بفعالية .
2. أن يستنتج المتدرب الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.
3. أن يحدد المتدرب فوائد فعالية إدارة الذات .

#### ▪ محتوى الجلسة:

4. مقومات إدارة الذات بفعالية.
5. الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.
6. فوائد فعالية إدارة الذات.

## فعالية إدارة الذات

### 1. مقومات إدارة الذات بفعالية :

هناك العديد من المقومات الأساسية التي يجب أن تكون موجودة عند الأخذ بإدارة الذات ، وهي مقومات يمكن تحديدها في ثلاثة أمور رئيسية هي : المعرفة ، والمعلومات ، المهارات ، والصفات ،ويمكن تحديد هذه الأمور الرئيسية في تفصيلات كثيرة ومتنوعة يمكن تمثيلها في العناصر التالية:

#### أ. الاهتمام بالصحة العامة:

الصحة العامة في ديننا لا يقصد بها خلو الإنسان من الأمراض الجسمية فقط، بل ينظر إليها نظرة شاملة تغطي الجوانب الروحية والعقلية والجسمية لدى الإنسان ، فالإنسان مركب من هذه الجوانب الثلاثة وأي خلل فيها أو في جانب منها يؤثر على الصحة العامة ، فالواجب المحافظة على صحة الروح من الشبهات والجفاف الإيماني والكفر والنفاق والعصيان ، وحفظ العقل من الخرافات والأساطير والأهواء ، وحفظ الجسد من الأمراض والأوبئة.

#### ب. الصفات الشخصية:

تتمثل مجموعة الصفات الشخصية المميزة للشخص الفرد - إذا ما استغلت بشكل إيجابي وتم تنميتها وتطويرها باستمرار في زيادة فعاليتها ، وتتمثل هذه الصفات - في مستوى الذكاء وسرعة الخاطرة والدقة في إنجاز العمل الصبر والتأني في معالجة الأمور والمرونة في التأقلم مع المتغيرات ، عدم التردد ، قوة الشخصية ، الإطلاع العام ، والرغبة في التطوير وغيرها من الصفات.

#### ج. المعارف والمعلومات الأولية:

تتمثل هذه المعارف والمعلومات الأولية في خطط وأهداف المؤسسة بشكل عام ، وتحديد معرفة الأهداف الشخصية للفرد التي على أساسها يتم تحديد الأساليب المناسبة لتحقيقها ، كما تتطلب معرفة الفرد للأقسام المنظمة وكيفية ارتباطها وتكاملها معاً ، ومعرفة المهام والاختصاصات وحدود السلطة والارتباطات التنظيمية لكل المرؤوسين وغير ذلك.

#### د. مهارات اتخاذ القرار وحل المشكلات:

إن عملية اتخاذ القرار تعني اختيار الفرد للبدائل الأفضل من بين البدائل التي تحل المشكلة وتحقق الهدف بعد تحليل تلك المشكلة أو الموقف وجمع المعلومات ودراستها بعمق وتفكير ، ومن ثم اختيار أفضل الحلول المقترحة لحل تلك المشكلة ، والذي يحدث أثراً إيجابياً يحقق النتائج المرغوبة .

وتمر عملية اتخاذ القرار بمراحل وخطوات متعددة هي :

- التعرف على المشكلة ومسبباتها.
- تحديد الأولويات لمواجهة المشكلة ومن سيتخذ القرار.

- اختيار الطريقة المناسبة لاتخاذ القرار وحسن التعامل مع صور التعارض في اتخاذ القرار.
- تشخيص طرق تأثير القرار بالعلاقات بين الأفراد ومدى تأثير القرار بطريقة اتخاذه
- الاتصال بين المدرسة والمجتمع بشأن المشكلة.
- إشراك الطلاب والمعلمين والإداريين في اتخاذ القرار.
- التعرف على المدى الزمني وتحديد الوقت المناسب لاتخاذ القرار.
- تحديد من سيتحمل النتائج المترتبة على القرار.
- متابعة تنفيذ وتحديد مدى فاعلية القرار المتخذ.
- كسب تأييد المتأثرين بالقرار.

كما يرى البعض أن إدارة الذات تركز على تنمية هذه المهارات الاجتماعية بمختلف الوسائل الذاتية والتدريبية والتعليمية بهدف زيادة القدرة على إيصال المعلومات بوضوح تام وتنمية القدرة على

## 2. الأساليب المحققة لإدارة الذات الفعالة:

هناك عدة أساليب لتحقيق الذات منها :

### أ. الأساليب الفردية:

ومن أهم هذه الأساليب الفردية ما يلي:

#### ▪ التقويم الذاتي:

حيث يسهم أسلوب التقويم الذاتي للفرد في تطوير ذاته وتحسين مستوى أدائه وزيادة الخبرة المكتسبة ،ويتم عادة التقييم في ضوء تحليل تفصيلي لمهام الفرد ومجالات عمله ، وكل أنواع التقويم تهدف إلى الوقوف على مدى نجاح الفرد في تحقيق أهداف مشروعه ، المنبثقة من أهداف التنمية الشاملة في المجتمع .

#### ▪ التعلم الذاتي :

ويدعو هذا الأسلوب الشخص الفرد إلى عدم التوقف عند حد معين من المعرفة بل يطالبه بمتابعة المتغيرات والمستجدات في كافة المجالات المرتبطة بمشروعه ، وخاصة في العلوم الإدارية .وتستمد هذه المعارف من حضور الندوات والمؤتمرات العلمية أو المتخصصة في الجامعات أو المعاهد ، أو من خلال القراءة والاطلاع على الكتب والمجلات التي توسع مدارك الفرد وتثري ثقافته

#### ▪ حب التميز:

ويقصد به مدى رغبة الفرد وحرصه على إظهار مستوى تقدمه بالشكل المناسب مقارنة بأقرانه الرواد في المجالات الأخرى ، ومعلوم أن المنافسة الشريفة تحفز الفرد على الأداء وبذل الجهود لتحقيق أهداف مشروعه واهداف المجتمع من وراءها.

#### ب. الأساليب الجماعية:

وذااماً ما اركز الأساليب الجماعية على مختلف الوسائل اأربيبية الجماعية التي يفترض أن يخطط وينظم لها بشكل جيد ، ومن هذه الأساليب اأربيب الحسائية والمحاكاة والامائل ، وعضوية اللجان واجامعات الهياا المأناة ، وغيرها من الأساليب واساهم الأساليب الجماعية في اأفعال دور مجموعاا العمل نظراً لمشاركة الجميع في حل المشكلاا واماا القرارات وواسيع المعلوماا وزياءة الخبراا ، مما له الأاا في اأسين مساوى أداء الفرد الإااري ، من خلال الاأناام والااصال الأفعال ومقارناا الننااا التي يصل إليها الفرد بمفرده بالننااا التي يصل إليها المشاركون معه .

### 3. فوااا اأربيب إاارة اأاا:

أ. اأقق إاارة اأاا المأناة مباءها من قبل الفرد العااا من الفوااا والامراا التي يمكن اأااها في النقاا الأالية :

ب. الاااااا من الطاقاا والإمكانياا والمهاراا الكامناا لابه ، والتي اأااا بكفااء وفاعلية إذا ما اسأااها في رفع الكفااء والأداء العالبي.

ج. اأقق الرضا النفسي بالإنجااا المأناة على الصعااا الشأناي والعملبي.

د. النجاا في إااااا توازن بين ماااااا العمل واماااااا الأسرة والمأناا ، وكذلك النوازن بين ه. اأ العمل والرااا.

و. إاااااا الفرد مهاراا الأأناا الإبااعي والقااا على حل المشكلاا بالأسلوب العلمبي

ز. اأناااا الأاا بالنفس وفن الأنااا مع الشأنايا المأنااا والقاااا على الاااااا مع الأااااا في المأناا الأااااا.

ح. اسأااااا الوقت من خلال الاااااااا بالاأناااaاااaااaااaاااaاااaااaااaااaااaااaااaااaااaاااaااااااااااااااااااااااااااااااaاااااااااااااااااااااااااااااا

ط. اأناااااا العااا من مهاراا مائل القاااا على الأأناااا ومهاراااaااaاااaااااااااااااااااااااااااااااااااااااaاااااااااااااااااااااااااااااا

## الجلسة السادسة: تطوير الذات من حيث المفهوم والمراحل

### ■ أهداف الجلسة:

1. أن يتعرف المتدرب على مفهوم تطوير الذات .
2. أن يدرك المتدرب مراحل إدارة تطوير الذات .

### ■ محتوى الجلسة:

1. مقومات إدارة الذات بفعالية.
2. الأساليب المحققة لإدارة الذات بفعالية.
3. فوائد فعالية إدارة الذات.

## تطوير الذات من حيث المفهوم والمراحل

### 1. مفهوم تطوير الذات :

ويمكن تعريف تطوير الذات بأنه انتقال الفرد في حالة ذاتية، قد تكون ذهنية، أو وجدانية، أو سلوكية إلى حالة أخرى أكثر إيجابية من الأولى، بغرض تحسين ذاته وتنمية موارده وقدراته، وتوجيهها نحو الأحسن والأفضل.

**والمقصود** بالحالة الذاتية هنا: كل ما يراه الشخص ويتصوره في مخيلته، وما يحدث به نفسه وما يحس به من شعور، وما ينعكس من ذلك كله على حركاته وتصرفاته .

**ومن منظور علم النفس والبرمجة اللغوية العصبية**، هناك ثلاثة مركبات للذات الإنسانية، وبمعني آخر هناك ثلاثة مستويات للحالة الذاتية التي يمر بها الفرد في أي لحظة من حياته خلال تطويره لذاته. **وهذه المستويات الثلاثة هي:** مستوى التفكير الداخلي، ومستوى الشعور الداخلي، ومستوى السلوك الخارجي .

**والحقيقة الذاتية الإنسانية** الملفتة للنظر هنا أنه إذا ما قام الفرد بإجراء تغيير أو تطوير ما في إحدى هذه المستويات الثلاثة فإنه يتبعه مباشرة تغيير وتطوير في المستويين الآخرين، فإذا ما غير الفرد أو طور من طريقة تفكيره مثلا، تغيرت وتطورت حالته الشعورية، وتبع ذلك تغير وتطور في سلوكه الخارجي. وعندما يحدث تغيير أو تطوير في الحالة الشعورية يتبعه مباشرة تغيير وتطوير في كل من مستوى التفكير الداخلي ومستوى السلوك الخارجي، وكذلك الأمر عندما يحدث تطوير في السلوك الخارجي، يتبعه مباشرة تغيير وتطوير في مستوى التفكير الداخلي ومستوى الشعور الداخلي.

### 2. مراحل التفاعل مع إدارة تطوير الذات :

**يمكن النظر** إلى قضية تطوير الذات من زاويتين متقابلتين: إحداها تتضمن حالة الخوف أو الخطر الذي قد يستشعره الفرد من فكرة تطوير ذاته. وفي الزاوية المقابلة: حاجة الفرد إلى هذا التطوير الذاتي لتحقيق متطلبات معينة يملئها عليه الواقع المحيط به. لذلك، وفي حالات كثيرة، نجد أن الفرد المقبل على عملية تطوير الذات يعاني شكلا من أشكال الصراع العاطفي والفكري، يسمى علميا: صراع الإقدام والإحجام. وهذا النوع من الصراع يشير إلى وجود تعارض قوتين إحداها دافعة والأخرى مانعة... إنه تعارض موصول بين دافعين لا يمكن إرضاءهما في وقت واحد.

**وكلما** ازداد إدراك الفرد لحاجته الماسة إلى تطوير ذاته، تبدأ الطاقة النفسية والعصبية للفرد تتحول من الإحجام إلى الإقدام، ويتمثل ذلك في تبدد حالة الخوف بشكل تدريجي، وتخلي الفرد عن أساليب حياتية قديمة غير مجدية والشروع في تبني أطروحات جديدة أفضل لحياته. وبصفة عامة، **فإن غالبية الناس خلال مواجهتهم أو تفاعلهم مع عملية تطوير الذات يمرون بالمراحل التالية:**

#### أ. المرحلة الأولى: مرحلة الرفض:

يشكل الرفض أول استجابة تصدر من شريحة كبيرة من الأفراد -لاسيما في المجتمعات

المحافظة والمغلقة- إذ ما طلب منهم إجراء عملية تغيير وتطوير في جانب من جوانب حياتهم الخاصة أو العامة.

ويعود هذا الرفض -بداية- إما لقناعة الفرد الراض بقيمة وأهمية السلوك القديم المطلوب منه تغييره وتطويره، أو لجهله بفاعلية السلوك الجديد المطلوب اكتسابه وتبنيه، أو لخوفه من مخاطر الإقدام على اكتساب السلوك الجديد.

وفي الغالب فإن الجهل والخوف، كلاهما أو أحدهما يشكل المحرك الأساسي لعملية الرفض لدى شريحة كبيرة من الأفراد.

ويمكن إجمال أهم الأسباب التي تجعل مجموعة من الأفراد يواجهون - في البداية على الأقل- عملية تطوير الذات بالرفض في النقاط التالية:

- اعتقاد الفرد أن تطويره لذاته قد يمس كرامته واحترامه لنفسه
- الاعتقاد بأن هذا التغيير والتطوير الذاتي قد يؤدي إلي فقدان الفرد لجانب مهم من مركزه الاجتماعي أو الاقتصادي.
- شعور الفرد الراض لتطوير ذاته بالعجز وضعف الحيلة إزاء متطلبات برامج تطوير الذات
- اعتقاد الفرد أنه ليس له من الأهمية أو من القوة أو المكانة ما يؤهله للمشاركة في أي برنامج من برامج تطوير الذات.
- يحدث الرفض في حالات كثيرة: عندما يسعى دعاة برامج تطوير الذات إلى ممارسة سياسة التطبيق الجبري أو الإلزامي لهذه البرامج على الفرد من الخارج، دون تحريك القناعة الذاتية الداخلية لديه.
- ومما يجب التأكيد عليه هو أن الرغبة في "تطوير الذات" تتطلق من قرار ذاتي ينبع من داخل الفرد، ولا يمكن فرضه عليه من الخارج. ويلاحظ أنه في حالات كثيرة تزداد عملية الرفض حدة، عندما يهدد الفرد بالعقاب إن لم يطور ذاته، أو قد يتعرض فعلا لعقوبة من نوع ما لعدم مشاركته في برامج تطوير الذات والسؤال المهم الذي يطرح نفسه الآن: كيف نتعامل بإيجابية مع عملية الرفض؟
- إن أفضل طريقة للتعامل مع عملية الرفض تتجلي في تطبيق منهجية التدرج المرتكزة على أسلوب الرفق واللين، والمدعمة بدعاية صادقة وإعلام تربيوي هادف، بعيدا عن الأغراض والمآرب الشخصية، وإذا لم يتحقق ذلك فإن النتيجة المتوقعة غالبا هي أن يتحول الرفض إلي عملية مقاومة!

#### ب. المرحلة الثانية: مرحلة المقاومة:

عندما تخفق الجهود في التغلب على جبهة الرفض، هنا تظهر المقاومة كمرحلة متقدمة من الرفض، تجعل الأمور تتجه نحو الأسوأ في معاداة مشروع برامج تطوير الذات والعمل على إحباطه. ولعل السبب الأكبر الذي يدفع البعض إلى مقاومة مشاريع التطوير الذاتي الإيجابي هو: اعتقادهم الخاطئ بأنه يشكل خطرا أو تهديدا موجها إليهم بالتحديد.

### ج. المرحلة الثالثة: مرحلة التردد:

عندما يجتاز الفرد عتبة الرفض، ويتخلى عن أساليب ودواعي المقاومة، يبدأ يتأرجح بين التفكير في مجازاة أنصار مشروع التطوير الذاتي من ناحية، والحفاظ علي موقفه من عملية التطوير من ناحية أخرى، وهذه الحالة النفسية المتأرجحة التي يمر بها الفرد تشكل نوعا من التردد وعدم الوضوح في موقف الفرد من عملية تطوير الذات.

وفي هذه المرحلة تكون الغلبة عادة فيها متجهة نحو زيادة الإدراك واتساع البصيرة بقيمة وأهمية تطوير الذات على حساب تحجيم عاطفة الرفض والعناد والمكابرة. وهذا الموقف يمهد للتفكير بصورة أكثر إيجابية في تقبل فكرة تطوير الذات.

### د. المرحلة الرابعة: مرحلة التقبل:

في هذه المرحلة تنتاب الفرد حالة استرخاء فكري وعاطفي تجاه قضية تطوير ذاته، ويبدأ يعترف بالتغيير كحقيقة واقعة، ولا ينكر على الآخرين حقهم في تطوير ذاتهم. ولكنه قد لا يزكي التغيير والتطوير صراحة، أو يثني عليه بشكل واضح، أو يعرب جهارا عن رضاه وموافقته عليه.

والتطور الإيجابي الذي يحدث في هذه المرحلة: أن الفرد ( الراض أو المقاوم سابقا) يتوقف تقريبا عن توجيه أي نقد لعملية تطوير الذات، أو لمن يناصرون أو يمارسون تطوير ذاتهم، بل ربما يبدأ يتقرب منهم أكثر فأكثر ليزداد معرفة وإدراكا بما عاد على هؤلاء من فوائد من جراء أخذهم بمتطلبات تطوير الذات. وهنا يكون الفرد مهينا فكريا وشعوريا وسلوكيا لقبول عملية تطوير ذاته.

### هـ. المرحلة الخامسة: مرحلة القبول

إن المدى الذاتي الإيجابي الذي يصل إليه قبول الفرد لعملية تطوير ذاته، أبعد من ذلك الذي يصل إليه التقبل. حيث أن القبول مرحلة أكثر إدراكا وتسامحا واستحسانا واستعدادا لعملية التطوير.

**فالتقبل** يشكل موقفا سلبيا في معظمه عند المقارنة بالقبول. وفي سبيل التفريق بينهما يقول أحد علماء النفس "إننا نتقبل الآخرين على علاتهم وأخطائهم وقصورهم، ومع ذلك قد لا نمنحهم صداقتنا.

أما القبول فيعني شيئا أكثر إيجابية. إنه يصل في مداه إلي ما هو أبعد من مجرد التسامح عن أخطاء الآخرين، إنه يصل إلي محاولتنا إيجاد أشياء إيجابية يمكن لنا أن نحبا فيهاهم".

**باختصار** فإن التقبل يعني التسامح وعدم الرفض أو المقاومة، بينما القبول يفيد الرضا والتركيز على الجوانب الإيجابية التي تتضمنها عملية تطوير الذات، وتجاهل الأمور السلبية، إن كانت هناك سلبيات. والقبول يعني توفر الاستعداد النفسي والفكري الكافي للانضمام إلى ركب دعاة برامج تطوير الذات ومشاركتهم في مشروع التطوير، ولا شك أن هذا الاستعداد يشكل مقدمة أساسية للمرحلة التالية.

### و. المرحلة السادسة: مرحلة المبادرة والانخراط في برامج تطوير الذات:

**عندما** يستشعر الفرد حالة من الرضا والقبول تجاه مشروع التطوير الذاتي، فإنه يبادر في عملية تعلم من نوع جديد، يمارس من خلالها الأنماط الجديدة من السلوك التي تتطلبها عملية التطوير. ولن يصل الفرد إلي هذه المرحلة إلا بعد أن تتوفر لديه ثلاثة شروط مهمة هي:

▪ **توفر القدرة على تطوير الذات:**

**ويقصد** بالقدرة هنا: وصول الفرد إلى درجة من النمو العقلي والوجداني والجسمي الذي يمكنه من استيعاب عملية تطوير الذات، وإدراك أهدافها وفوائدها، وأداء متطلباتها، والالتزام بشروطها.

▪ **توفر الدافعية والرغبة لتطوير الذات:**

**تشكل** الدافعية المفتاح الأول نحو الانخراط في برامج تطوير الذات. فلا تطوير حقيقي للذات بدون رغبة وقديما قيل: "فاقد الشيء لا يعطيه" والدافع الحقيقي لتطوير الذات، لا يأتي من الخارج، وإنما ينبع من داخل الإنسان .

▪ **الممارسة والتدريب:**

**لكي** يطور الفرد ذاته، عليه أن يمارس فعلا السلوك الجديد المراد تعلمه. ومن خلال هذه الممارسة تتم عملية اكتساب التطوير الذاتي المطلوب والممارسة في جوهرها هي "تكرار أسلوب النشاط مع توجيه معزز.

**ز. المرحلة السابعة: مرحلة الالتزام والتبني لبرامج التطوير الذاتي:**

عندما ينسجم الفرد ويتفاعل كلية مع عملية تطوير الذات، ويصبح التطوير الذاتي الجديد جزءا لا يتجزأ من حياته الحالية، هنا يبدأ في مرحلة الالتزام أو التبني، حيث يتمسك بقوة بقضية تطوير الذات، ويجعلها جزء من رسالته في الحياة، وقد يدافع عنها بكل ما أوتي من طاقة، بل وربما يصل به الأمر إلى مقاومة من يقاومون مشروع تطوير الذات.

**المراجع:**

1. حسنين ، أحمد (2012). فاعلية برنامج تدريبي باستخدام إجراءات إدارة الذات لتعديل بعض السلوكيات غير التوافقية لدي عينة من الأطفال المعاقين عقلياً " القابلين للتعلم". مجلة الإرشاد النفسي . مصر . ع 33 . 291-356 .
2. شحاتة ، إيهاب (2012). مفهوم إدارة الذات. مجلة القراءة والمعرفة .مصر . ع 129.
3. أحمد ، محمود ؛ و حامد ، فؤاد؛ و نبيل آية ، (2012) مهارات إدارة الذات وعلاقتها بالتوافق المهني للمعلم . مجلة بحوث التربية النوعية . مصر . ع 24 . 187-212

4. شاهين، محمد (2010) تنمية مهارات إدارة الوقت وإدارة الذاتي في ظل ضغوط العمل .أعمال ندوات ( تنمية المهارات الإبداعية لقادة المنظمات العامة والخاصة ) . المنظمة العربية للتنمية الإدارية . مصر . 130-95
5. عبد الله جابر ، عيسى.(2009) إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتيا لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت . مجلة بحوث التربية النوعية . مصر . ع 14 . 455-424.
6. شحاتة، إيهاب سيد محمود (2010). العلاقة بين إدارة الذات وضغوط الدراسة لدى عينة من طلاب المرحلة الثانوية الأزهرية. المؤتمر السنوي الخامس عشر ( الإرشاد الأسري وتنمية المجتمع نحو آفاق إرشادية رحبة ) .مصر . مج 1 . 489-465 .
7. علي ، محمد (2009) تطوير الذات من منظور التربية الإسلامية دراسة تحليلية. التربية ( جامعة الأزهر ) . مصر . ع 143 . ج 2 . 224 - 187 .
8. أحمد محمد جاد المولى، استخدام إجراءات إدارة الذات مع بعض فئات ذوى الاحتياجات الخاصة، مجلة كلية التربية ، جامعة عين شمس، العدد 33، الجزء الأول، 2009 .
9. أسامة مصطفى صالح ، إدارة النفس، مجلة الإدارة، تصدر عن اتحاد جمعيات التنمية الإدارية ، العدد الأول، يوليو 2011 .
10. زياد بركات ، سيكولوجية التخطيط للحياة وإدارة الذات وأثر ذلك على دافعية الإنجاز عند عينة من مدرسي جامعة القدس المفتوحة ، مجلة اتحاد الجامعات العربية ، الاردن ، ع 52، 2009 .
11. عيسى عبد الله جابر ، إدارة الذات وعلاقته بالتعلم الموجه ذاتياً لدى معلمي المدرسة المتوسطة بالكويت ، مجلة بحوث التربية النوعية ، جامعة المنصورة ، العدد الرابع عشر، مايو 2009 .
12. رجوة الهزلى (2010) . إدارة الذات وعلاقتها بالإبداع الإداري لدى مديرات ومساعدات مدارس المرحلة الثانوية بمدينة مكة المكرمة من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير. كلية التربية . جامعة أم القرى