**إدارة التغيير الشخصي**

**إدارة التغيير الشخصي**

**محتويات الدورة :**

**- المستقبل هنا :**

**\* التغيير في كل مكان**

**\* أثرالتغيير**

**\* الاستجابة للتغيير**

**\* العناية بالجسم**

**- أسس التغيير :**

**\* أساليب الاستفادة من المستجدات والمتغيرات**

**\* تأسيس الأمان في مكان العمل**

**\* وضع قواعد الأمن الخاصة بنا**

**\* صعوبة التغيير**

**\* إعداد استجابة قوية**

**- الانتقال خلال التحول الشخصي :**

**\* أسلوب التحرك أثناء عملية التغييرالشخصي**

**\* التغيير خلال دورة حياتك**

**\* مراحل عملية التغيير**

**\* إيقاع التغييرالمستمر**

**\* متى يصدم الناس بالمشاكل**

**\* تفهم المقاومة**

**\* تخطي الفرصة : الرؤية**

**- زيادة القوة الشخصية :**

**\* الإدارة الذاتية**

**\* إيجاد مناخ إيجابي داخلي**

**\* احترام ذاتك : لست أنت من يقع عليه اللوم**

**\* واجه المستقبل**

**\* التعامل مع التوقعات القديمة**

**\* تنمية مواقف مواجهةا لاحتمالات**

**\* الإيحاء الذاتي**

**\* الأفكار المشجعة**

**\* تغييرالأفكار**

**\* كيف يمكنك تغيير الأفكار**

**- الشروع في العمل :**

**\* تطويرالقوة الشخصية**

**\* مفهوم الشروع في العمل**

**\* تقدير القوة الشخصية**

**\* تحمل المخاطر**

**- تحقيق التأثير و كسب المساندة :**

**\* صورة المساندة**

**\* أهمية المساندة**

**\* أنماط المساندة**

**\* طلب المساندة**

**\* وسائل زيادة المساندة**

**\* إنشاء شبكة العلاقات**

**\* السعي وراء المعلومات**

**\* الحصول على المساندة في مكان العمل**

**إدارة التغيير الفعال**

**"إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم" الرعد آية 11**

**مقدمة** :

**- عندما كنت شابًا ، لم يكن لخيالي حدود وحلمت بتغيير العالم .**

**- معتقدمي في العمر واكتسابي لبعض الحكمة أدركت أنني لن أغير العالم .**

**- قررت أن أضيق نظرتي وأغير بلدي فقط .**

**- لكن هذا أيضًا بدا شيئًا مستحيلاً.**

**- ومع دخولي في خريف العمر،فكرت في محاولة أخيرة .**

**- أن أغير عائلتي فقط،أقرب الناس إلي.**

**- لكن، يا للأسف، لم يقبلوا بشيء من هذا.**

**- وها أنا الآن أستلقي على فراش الموت، وقد أدركت ( للمرة الأولى ) أنني لو حاولت تغيير نفسي أولاً فلربما كنت قدوة تتأثر بها عائلتي، ولربما استطعت بدعمهم وتشجيعهم أن أحسن بلدي،ومن يعلم فربما كنت استطعت أن أغير العالم .**

**- نحن نحتاج التغير ( أحد النظريات التي تفسر انقراض الديناصورات هي عدم تغيرها وتكيفها مع محيطها ). وبعض الاضطراب والشك مطلوب ،كما أخبرن االقرآن عن شك سيدنا إبراهيم.**

**قواعد أساسية للتغير:**

**1- الرغبة الصادقة في التغيير**

**2- التغير يبدأ من النفس (إن الله لا يغير مابقوم حتى يغيروا مابأنفسهم ).**

**3- ليس المهم مايحدث لك المهم كيف تتعامل مع ماحدث لك (هيلنكيلر)**

**4- أنت المسؤول عن التغير**

**5- العزيمة سر النجاح ( لذلك كان أفضل البشر هم أولو العزم من الرسل : نوح وإبراهيم وموسى وعيسى ومحمد عليهم الصلوة و السلام ).**

**استراتيجيات التغيير**

**أولاً : اتخذ القرار:**

**( ابدأ من النهاية وتخيل إذا مت ماذا تحب أن يقول عنك الناس ) المشكلة هي في عدم اتخاذ القرارات ، لذلك أحيانا تجد في بعض المعاملات الحكومية أكثر
من 30 توقيع لماذا لأنهم يريدون التنصل من المسؤولية.**

**- غير عاداتك : ما نفعله دائما هو مايغير حياتنا وليس ما نفعله أحيانًا ،
إذا أردت التحكم بحياتك فتحكم بأفعالك المستمرة، والعادات كما يقول العلماء تأخذ 21 -30 يوم تقريبا لتستقر وتصبح عادة ، مثل الكتابة والمشي وقيادة السيارة (بالمنقل العادي) ، تذكر كم وقعت حتى تمشي، وكم كان خطك سيئا قبل أن تحسن الكتابة ، وكم انطفأت السيارة عندما بدأت بتعلم قيادتها، ولذلك كان شهر رمضان الكريم أشبه بكورس تدريبي لتغيير العادات ابتداء بعادات الأكل والنوم والعبادة ... الخ، مما يجب أن يستمر لما بعد رمضان.**

**- إذا لم تتخذ قرارا بتسيير حياتك بطريقتك فستسير كما اختارها لك آخرون
(قاعدة 10-90.)**

**- إذا فشلت بالتخطيط فقد خططت للفشل.**

**الطرق العملية لاتخاذ القرار :**

**1- حدد ماذا تريد وليس مالا تريد مثلا : لاتقل لا أريد أن أكذب
ولكن قل أريد أن أكونصادقا .**

**2- اعمل لتنفيذ القرار ( والعمل هو الفرق بين الناجح والفاشل) .**

**3- غير اجراءاتك حتى تصل لمبتغاك ( إذا عملت ما تعودت عمله فستحصل على ما تعودت الحصول عليه).**

**4- التكرار (أم المهارات ).**

**5- اتخاذ قرار خاطئ ليس مشكلة ، أخطاؤنا تصوب قراراتنا ، كل مجتهد مأجور
( تغلب على الخوف) ، لا توجد أخطاء في الحياة فقط تجارب.**

**مجتمعاتنا لا تربي على اتخاذ القرارت نهى عن كل صغيرة وكبيرة ،**

 **المدرسة تقتل الإبداع وفي العمل طريقة الرئيس والمرؤوس .**

**ثانيًا : خطط لحياتك**

**( التخطيط سمة العقلاء والناجحين) لاتتركها للظروف.**

**1-     خطط لأهدافك بالإيجاب ( أريد أن أكون عالمًا)**

**2- ادرس أثر الهدف ( هل هذا ماتريد ؟) ، وإذا حصلت على هذا الهدف الآن
فهل سأقبله؟.**

**3- خطط على المدى البعيد ، في كتاب First thing first ، لستيفن كوفي يقول: عادة ما نحصل على أكثر مما نريد في الخطط طويلة المدى وأقل مما نريد في قصيرة المدى .**

**التزم بالمتابعة ، اكتب مثلا في أعلى الصفحة 2020م
 واكتب في كل مجال ما تريد الوصول إليه :**

**- الإيماني : حفظ القرآن كاملاً ، حفظ 2000 حديث.**

**- المادي : راتب شهري 10 آلاف ريال، محل لبيع ....**

**- الفكري : قراءة 200 كتاب .**

**4- ضع تفاصيل الخطة في كل خانة**

**5- تخيل النتائج بالألوان على شاشة كبيرة لها أصوات  وتتحرك مشاعرك**

**ثالثًا: برمج نظام اعتقادك وفق ماتريد**

**(الاعتقاد : النظام الأقوى في التغيير). كل عمل وراءه اعتقاد
( ليس ديني بالضرورة مع أنه الأقوى ).**

**ولأهمية الاعتقاد يمكننا ملاحظة تركيز الخطاب النبوي في المرحلة المكية على
الاعتقاد ل13 سنة قبل الهجرة إلى المدينة وبناء الدولة.**

**أشكال الاعتقاد:**

**1- الاعتقاد الخاص بالذات:**

**وهو أقوى أنواع الاعتقاد، وكمثال على ذلك بطل الملاكمة الأمريكي محمد علي كلاي الذي كان يردد دائمًا: " أنا أعظم ملاكم،أنا أعظم ملاكم" وقد سئل في لقاء تلفزيوني عما يمكن أن يصنع بطلاً عظيمًا فكان جوابه " لكيتكونبطلاًيجبأولاأنتؤمنوتعتقدأنكالأحسن".**

**2- الاعتقاد فيما تعنيه الأشياء:**

**مثلا البعض يعتقد أن معنى النجاح في الحياة هو جمع مليونر يال،أو الحصول على شهادة دكتوراه أو الشهرة .**

**3- الاعتقاد في الأسباب :**

**وهذا يتناول الدافع الذي يقف وراء أي موقف نتخذه ومن الأمثلة على ذلك :**

**- التدخين يسبب لي الاسترخاء .**

**- أنا عصبي لأني تربت على هذه الطريقة.**

**4- الاعتقاد عن الماضي :**

**إن اعتقادك عن تجربة معينة مررت بها في الماضي سواء كانت إيجابية أو سلبية ستؤثر على حاضرك ومستقبلك.**

**5- الاعتقاد بالمستقبل :**

**مثل الشباب والفتيات الذي يتخرجون من الجامعات ويعتقدون أن معظم الخريجين لا يجدون فرصًا للعمل، والحقيقة أنه توجد فرص ولوكانت قليلة فكلما عليك هو المحاولة وإذا لم تجد فحاول مرة ثانية وثالثة حتى تجد، وليس صحيحًا أنك ستصبح في أعلى سلم الوظائف من البداية ولكن عليك أن تقبل بالمرتبة الأقل منها ثم تتدرج حتى تصل لما تطمح إليه وقصصا لناجحين زاخرة بهذه الأمثلة .**

**في مثال التدخين يكون الاعتقاد عن المستقبل "أنني لا أستطيع أن أتخيل نفسي بدون سجاير وسأظل أدخن طوال عمري ولكن ما أن يصاب هذا المدخن بمرض خطير حتى يصبح اعتقاده للمستقبل " أنني لن أعود للتدخين مرة أخرى".**

**أمثلة على الاعتقادات :**

**- أمثلة سلبية: العمل يتعبني،لا أتحكم بأعصابي،سأفشل،لا أخطط، لا أحفظ .**

**- أمثلة إيجابية : العمل يحفزني ،المتوكل منصور ،الشدائد تبني الرجال، إن الله لايضيع أجر من أحسن عملاً،في الحركة البركة، المشكلات مفتاح التغيير ،أعظم الكرامة لزوم الاستقامة، الدنيا كلها متاع وخير متاع الدنيا المرأة الصالحة، المؤمن مثلا لنحلة ما أخذت منها من شيء ينفعك ،نعما لما ل الصالح للعبد الصالح، مثلأ متي مثل المطر لا يدرىأ وله خير من آخره.**

**- قناعات اجتماعية سلبية: الإعلام هابط، الجنسية الفلانية سيئة، الخير
يخص والشر يعم، العالم يحتضر.**

**- قناعات اجتماعية ايجابية: المجتمع كالبستان فيه الشوك لكن غالبه أخضر، نوايا الشعوب بريئة ،الدنيا خضرة حلوة، المال والبنون زينة الحيوة الدنيا، والاعتقاد كالطاولة له أرجل أركان لدعم والتدليل على الاعتقاد ،بينما الفكرة ليس لها أدلة، القناعة إذا رسخت فقد أصبحت غير قابلة للسؤال، وهي تملك القوة لتحطيمنا أو تحسيننا وأقوى الاعتقاد اليقين.**

**س : كيف أغير اعتقاد أو قناعة؟**

**1- استشعر مضرة الاعتقاد القديم ومنفعة الاعتقاد الجديد، كل عملي قيسه الإنسان بالمنفعة و المضرة.**

**2- اخلق شكا.**

**3- نفذ اعتقادك الجديد بالتكرار ،علما أن العقل يخلق اعتقاد
عند التكرار 6-20 مرة حسب الحالة.**

**4- اتخذ قدوة ممن مشى في الطريق وجنى النتائج الإيجابية، فاعتقد باعتقاداته وتحرك حركته وهيئ بيئة محيطة كبيئته.**

**رابعًا : تحكم في تصرفاتك.**

**( ما ينتج عن القرار والخطة و الاعتقاد).**

**-       مصادر التلقي لدى الإنسان 6 : البصر والسمع واللمس والشم
 والتذوق والحس .**

**- ووفقا لمصادر التلقي نكون خرائط عن الأشياء ( الإدارك الحسي)
ووفقًا لها نتصرف:-**

**1-  لفظية 2- غير لفظية**

**أ- نبرة الصوت ولها 38% من التأثير**

**ب- الحركات التعبيرية 55% من التأثير:**

**1- التواصل بالعين**

**2- الأيدي**

**3- الإيماءات الجسدية.**

**- انتبه لخرائطك فالناجحون العقلاء لا يعممون كي  لاتتكون لديهم خرائط.**

**- الخرائط ليست الحدود ، سوف تتحول لسلوك.**

**معلومة-  مصادر تلقي - الإدارك - مصادر التعبير.**

**1- انتبه للمعلومات فليس كلها صحيحة ( من تنوعت مشاربه كان في النقل أفضل).**

**2- نمي حواسك (احكمها) .........**

**3- اضبط الإدراك :**

**أ. التفكير( الرئيس على الاثنين)**

**ب. الذاكرة (الماضي) ،الخيال (المستقبل).**

**اشغل تفكيرك بالمفيد وإلا شغلك بالمضر،تحكم بتفكيرك تنقاد لك الحياة .**

**4- تعلم فن التعبير.**

**نظريات في التغيير**

**أ‌. التحكم بالتصرفات : طريقة إعادة الأطار.**

**1- تغيير إطار المعنى (Meaning Reframing)**

**ويشمل تغيير المعنى السلبي والإيجابي ويكون التطبيق فيه فوريًا.**

**كيف أستفيدمن هذا الحدث ؟ وراء كل حدث رسالة إيجابية**

**(ولما رأى المؤمنون الأحزاب قالوا هذا ماوعدنا الله ورسوله وصدق الله ورسوله وما زادهم إلا إيمانًا وتسليمًا ).**

**مثال : جاء رجل إلى د. باندلر مؤسس علم ال NLP يشتكي له تصرف زوجته وهيدقتها الشديدة في الشراء ،بحيث إذا أرادت أن تشتري شيئًا فإنها تطلع على جميع البضائع المشابهة ثم تشتري ماتريد مما يستغرق ساعات ،فأجابه باندلره لتعني أن زوجتك قد اختارتك زوجًا لها من بين جميع الرجال الذين رأتهم!**

**2- الخطوات الست لإعادة الأطر ( 6 Steps Reframing)
ويتم التطبيق فيه تدريجيًا :**

**أ- حدد المشكلة ( أنا غضوب) .**

**ب- تأكد أنها مشكلة .**

**جـ- حدد الدوافع الإيجابية ( أنا أغضب لآخذ حقي )**

**د- ضع بدائل دوافع إيجابية ( الجانب المبدع الذي
يضع الحلول فقط، لايحلل ) .**

**5- نفذ الحلول.**

**6- اختبر التصرف الجديد ( بالخيال و الواقع ).**

**ب. دراسة البروفيسور Prosciللتغير في أي أمر أجريت
على أكثر من900 منظمة في 59 دولة.**

**المرحلة الأولى : ماقبل البحث و التحري (الاسقاطات) عندما أكون في مشكلة
أو أحتاج للتغير ولكني ألوم الناس ولا أعترف أصلا بوجود المشكلة .**

**المرحلة الثانية: البحث والتحري ( الاعتراف بالحاجة للتغير) .**

**المرحلةالثالثة :الإعداد( السؤال والاستشارة و الاستخارة ثم التخطيط ).**

**المرحلةالرابعة :التنفيذ (التطبيق و النتائج)**

**بعض الناس يطلب التغيير والحل على أنها حبة تتناول أو ينتظر معجزة لتحدث، مع أنه على حاله ل10 سنوات، من لا ينفذ لا يتوقع النتائج، من جدوجد ومن زرع حصد ومن سار على الدرب وصل، وصحيح أن الناجحين محظوظون ولكن الحظ هو التقاء الاستعداد الجيد مع الفرصة الجيدة ( التي تأتي دائما) .**

**- مرحلة التنفيذ هي مرحلة النتائج، إن مع العسر يسرا والنصر مع الصبر،
 والرسول وجه الصحابي الذي سأله رفقته في الجنة بأن قال : أعني على نفسك
بكثرة السجود. لا نتائج بدون عمل .**

**تعرف أنك في هذه المرحلة إذا كان عندك خطة وإستراتيجية واضحة للتنفيذ، التغيير الحقيقي لا يمكن أن يكون بأقل 3-6 أشهر ، حتى يحدث تغيير في وضعه المادي
أو الأسري أو الاجتماعي ( على قدر الإعداد والبحث تزيد المدة أو تنقص ).**

**بعض الطرق المعينة :**

**1- تنمية الإدراك والوعي ( بدقة الملاحظة)**

**2- التحرر الاجتماعي ( إيجاد بيئة معينة والتخلص من البيئة المضرة ،مثل مصاحبة غير المدخنين.**

**3- إنشاء كثافة حسية ( للعقل الباطن الذي يتحكم في 90-95% من
وظائف الجسد، مثل الخوف من الظلمة.**

**4- الخيال( من يتخيل النجاح يحصل عليه ).**

**5- مكافأة الذات (لا تنتظر التقدير والمكافأة من غيرك لأن فاقد الشيء لا يعطيه، فشجع نفسك بنفسك إذا امتنعت مثلا عن التدخين ل3 أيام كافئ نفسك
بعشاء فاخر)،إذاحققت نتائج ولو بسيطة فأنت على وشك الدخول في المرحلة الخامسة.**

**المرحلة الخامسة : ( الوقاية)**

**فكثير من الناس بعد نجاحهم بالتغيير يعودون لما كانوا عليه عند التعرض لضغوط معينة مادية أو معنوية، وقد عاينت بنفسي من أقلع عن التدخين لفترة طويلة ثم عادإليها بعد وفاة أحد أقربائه.**

**وهذه المرحلة أيضا تأخذ من 3- 6 أشهر فإذا تعديتها انتقلت للمرحلة الأخيرة.**

**المرحلة السادسة : ( القضاء على المشكلة) لا عودة إليها، ولكن بعض المشاكل لا تصل فيها إلى هذه المرحلة مثل الإدمان على المخدرات فهو يصل للمرحلة الخامسة و يستمر لبقية العمر .**

**س : اكتشف في أي مرحلة أنت ؟**

**1- أنت في مشكلة وتحتاج لتغير وأنت لا ترى أن هناك مشكلة وأن السبب الآخرون وليس أنا ( أنت في المرحلة الأولى ).**

**2- أنت في مشكلة وتقر بضرورة فعل كل شيء ولكن لا تدري من أين تبدأ
( المرحلة الثانية ).**

**3- أنت تعد خطة تفصيلية للبدء في حل المشكلة ( المرحلة الثالثة ).**

**4- أنت تطبق المخطط الذي رسمته للتخلص من المشكلة ( المرحلةالرابعة ).**

**5- أنت انتهيت من المشكلة ومضى عليها أكثر من 6 أشهر
( المرحلة الخامسة ).**

**6- وصلت لوضع جديد ( المرحلة السادسة).**

**ج. معادلة Beckhard & Harris للتغير:**

**D×V×F> R**

**1- ( عدم الرضا والاستياء ). . D=Dissatisfaction**

**عدم الرضا عن الوضع الحالي المراد تغييره.**

**2- (الرؤية) . . V= Vision**

**رؤية الفرص والصورة النهائية للوضع المطلوب.**

**3- (الخطوات الأولى ). .F= First steps**

**الإقدام على الخطوات الأولية للوصول إلى الرؤية المنشودة.**

**- إذا كانت أحد هذه الأمور الثلاثة = صفر، فستكون المقاومة للتغير أكبر وبالتالي ستكون محصلة التغير= صفر**

**4- ( مقاومة التغيير). .R= Resistance**

**د. آلية (Kurt Lewin) للتغيير :**

**1- الإذابة (Unfreezing) ويتم فيها تحديد معوقات التغيير وتهيئة النفس للتغير.**

**2-التغيير (Changing) ويتم فيها تطبيق الخطة للتغير.**

**3- التثبيت (Refreezing) اتباع جدول منظم للتغير للمحافظة على دوام النتائج.**

**كلمة أخيرة**

**"إن الله لا يغير ما بقوم حتى يغيروا ما بأنفسهم "**

**لا تنسى، إذا أردت حقا أن تغير من واقعك نحوالأفضل فاعمل بما علمت , والتزم بما خططت له , واصبر فإن النصر مع الصبر , واستعن بالله دائما وأخلص نيتك له فهو مسبب الأسباب ومجيب الدعاء وهوعلى كل شيء قدير.**

**المستقبل هنا**

**1- التغيير في كل مكان :**

**بدأت موجات التغيير تتقارب ،ولمتعد هنا كفترة للاستقرار لأخذ الراحة واسترداد النفس، ومن هذا المنطلق علينا أن نتعلم كيفية التعامل مع هذه المتغيرات ونطوعها لخدمتنا.**

**لاشك أنك تعرضت للتغيير، سواء كان من قريب أو من بعيد؛ في منزلك أو عملك أو ربما في ذاتك، فأنت تتعرض للتغيير شئت أم أبيت، وليست المشكلة في حدوث التغييرات إنما المشكلة تكمن في كيفية الاستجابة والتعامل مع هذه التغيرات، وهذا مايعرف بمهارات التفوق في التعامل مع التغيير.**

**2- أثر التغيير :**

**يختلف الأفراد في درجة تأثير المتغيرات عليهم، بيد أن الذين يتعرضون لتغيرات في حياتهم غالباً مايصابون ببعض الأمراض والظروف السيئة، بينما نجد آخرين قد أتقنوا مهارات إدارة التغيير ؛فأصبح لديهم القدرة على الحد من تأثير الضغوط والأزمات عليهم، بل وأصبحت لديهم قدرات للتعامل البنَّاء مع التغيير.**

**3- الاستجابة للتغيير:**

**يؤدي التغيير إلى اضطراب وضغط في حياة الفرد، وربما أدى إلى حدوث أزمات، ولا يقتصر الاضطراب الناتج عن هذا التغيير إلى التأثير السلبي على الذهن فحسب، بل ينتقل إلى الجسد ويسبب له المرض ،وربما ينتقل هذا الاضطراب إلى المشاعر فيدمرها .**

**4- العنايةبالجسم :**

**تتطلب عملية التغيير طاقة جسمية، وهو أمر يعتمد على مدى العناية بالجسم؛ فالتغيير عندما يتطلب ساعات عمل أطول يستلزم هذا الأمر عناية فائقة بالغذاء وساعات الراحة والنوم الكافين إضافة إلى ممارسة الرياضة بشكل منتظم لتجديد طاقة جسمك.**

**أسس التغيير**

**ليس من المهم أن يكون لديك مهارات إتقان التعامل مع التغيير، ولكن الأهم أن يكون لديك الرغبة في إحداث التغيير والاستفادة من مستجدات التغيير في الحياة .**

**1- أساليب الاستفادةمن المستجدات و المتغيرات:**

**أ- دراسة وتطوير مهارات فنية وإنسانية جديدة**

**ب- السعي نحو من يعملون الأمور أو من يتعلمون**

**جـ- ادفع بنفسك وراء أساليب التنفيذ نفسها**

**د- تعلم أن تتصرف دون أن يكون لديك معلومات كافية**

**2- تأسيس الأمان في مكان العمل:**

**عند حدوث التغيير في مقر عمل لم توضع فيه قواعد الأمان؛ فإن ذلك يسبب الفوضى والتخبط نتيجة للتغيرات التي أحدثها التغيير. قديماً كان التركيز في مقر العمل على الأمان الوظيفي ،أما اليوم فأصبح بالإمكان بناء الأمن الوظيفي والشخصي من خلال الارتباط بفاعلية التغيير.**

**3- وضع قواعد الأمن الخاصة بنا:**

**أ- اجتياز حدود العمل : وذلك بالتعلم والاستماع إلى قنوات مختلفة في
مقر العمل.**

**ب- لا تحصر اهتمامك في حدود العمل : ابحث عما يجب عمله ،
ولا تحصرنفسك في نطاق العمل.**

**جـ- كن متعدد المهارات : استمرفي التعلم والتحدي واستمتع بهما،
ولا تخلدإلى الراحة و التكاسل.**

**د- كن مرناً : لاتقف أمام الأحداث مكتوف اليدين ؛بلغيّر طريقتك
في التفكير والحلول.**

**4- صعوبة التغيير:**

**لكي تكون مسيطراًعلى صعوبة التغيير يتطلب ذلك عدة أمور وهي:**

**أ- السيطرة على العواطف الداخلية للتغيير ومواقفك تجاه هذا التغيير.**

**ب- تقديم الاقتراحات والتحدث مع الآخرين حول التغيير.**

**جـ- تجميع المعلومات وطلب المساعدة والمساندة ممن حولك.**

**د- ممارسة العناية الجسيمة.**

**5- إعداد استجابة قوية:**

**إن الاستعداد الدائم للتلاؤم مع المتغيرات والإعداد الذهني والجسمي مهم لمواجهة المتغيرات بل والاستفادة من هذه المتغيرات؛ لذا نجد أن المدراء الأقوياء يمتلكون صفات ومميزات تجعلهم يصمدون أمام هذه المتغيرات... هذه الصفات جعلتهم مدراء فاعلين للتغيير ومنها:**

**أ- الالتزام بواجبات الوظيفة.**

**ب- يرون التغييرعلى أنه فرصة.**

**جـ- يركزون على الأمور التي يسيطرون عليها.**

**د- يطلبون المساعدة والمساندة من زملائهم ويشعرون بالارتباط بهم.**

**الانتقال خلال التحول الشخصي**

**1- أسلوب التحرك أثناء عملية التغيير الشخصي:**

**أ- الاستفادة من تجارب الماضي :**

**إن الماضي حافل بالنجاحات التي استطعنا فيها إدارة التغيرات بنجاح، فتشكلت لدينا الخبرة في إدارة التغيير، هذا الأمر سوف يضيء المستقبل أمامك للتعامل مع التغيير وإدارته بنجاح .**

**ب- المزيد من التغيرات في واقع الحياة :**

**إنواقع الحياة المعاصر تتلاطم فيها أمواج التغيير، قد قلَّ عنصر الاستقرار مما يتطلب منا التعلم واستيعاب الجديد،وكيفية التعامل معه بطريقة ذكية.**

**2- التغيير خلال دورة حياتك:**

**تكون الاستجابة للتغيير في مراحل العمر المبكرة أكثر من مراحل العمر المتأخرة.
- المعايير الشخصية :**

**لدينا جميعاً معايير شخصية تختلف من شخص لآخر؛ وتنبع هذه المعايير من خلال تجاربنا الخاصة ورؤيتنا الشخصية للأمور.**

**3- مراحل عملية التغيير:**

**انطريق التغييرنادراً مايكون سهلاً، ولكنه ليس صعباًعلى من
أدرك كيفية التعامل مع التغيير بدايةً بإدراك الحاجة للتغيير، بعد ذلك تمر
عملية التغيير بمراحل هي :**

**أ- مرحلة الرفض : نواجه عملية التغيير بداية بالرفض وذلك لنحمي أنفسنا من الوقوع في دائرة الارتباك.**

**ب- مرحلة المقاومة : تبدو هذه المرحلة بالصراع والمقاومة وتبدأ بخطوات عملية مثل الشكوى ولوم الآخرين مع الاستعداد الداخلي للانتقال للمرحلة التالية.**

**جـ- مرحلة الاستكشاف: بعد الانتهاء من مرحلة المقاومة والصراع يتم التحول إلى مرحلة أكثر إيجابية وهي استكشاف المرحلة المستقبلية وتحسس الطريقة الصحيحة.**

**د- مرحلة الالتزام: بعد اكتشاف الأساليب الجديدة الملائمة للتعامل
مع التغيير تأتي مرحلة الالتزام بالعمل الجديد وهذا يؤدي إلى القدرة على التكيف مع التغيير.**

**4- إيقاع التغيير المستمر:**

**طالما أنك على قيد الحياة فسوف تعايش التغيير شئت أم أبيت،
وقد تمر بمراحل تغيرات سواء متتابعة أو متداخلة ،المهم أنك تدرك أن عملية التغيير ليس لها نهاية.**

**5- متى يصدم الناس بالمشاكل:**

**يصدم الناس بالمشاكل لسببين:**

**أ- الاستمرارفي التمسك بالتغييردون التحرك من خلاله.**

**ب- الانطلاق السريع في التغيير دون إكمال مراحله المتبعة.**

**6- تفهم المقاومة:**

**تبدو المقاومة مرحلة طبعية وجبلية بيد أن الناس لايقاومون التغيير بعينه وإنما يقاومون خسائرالتغيير، أما أسباب مقاومة الناس للتغيير فتعود إلى :**

1. **عدم وضوح توقعات التغيير والتهدد الوظيفي لهم.**
2. **الشعور بعدم سيطرتهم على الأمور.**
3. **الخوف من الظهور بمظهرالضعيف الذي لا يعرف.**
4. **عدم توافر المعلومات اللازمة لفهم عملية التغيير.**

**7- تخطي الفرصة: الرؤية:**

**يعتبر هذا الأسلوب ناجح لتجاوز عملية التغيير، وهو يتطلب استخدام عقلك في تخيل النتيجة التي ترغبها من جراء التغيير .**

**إن هذا التخيل يهيئ الناحية الذهنية مما يزيد من دافعيتها نحو تحقيق نتائج التغيير ،لذا انتبه لما تتخيله أو تتوقعه أوتتمناه فقد يحدث بالفعل.**

**زيادة القوة الشخصية**

**1- الإدارة الذاتية:**

**عند حدوث عملية التغيير فإن أهم جانب يحتاج إلى تغيير هو تغيير نفسك لكي تسيطر على أفعالك ومشاعرك وأفكارك،فإن السيطرةعلى النفس لا حدود لها. إن التركيز على الأمور التي لاتستطيع أداءها يولد لديك الشعور بالضجر والإحباط، لذا ركز على الأمورالتي تستطيع أداءها لكي يتولد لديك النواحي الإيجابية وسياسة الإنجاز.**

**2- إيجادمناخ إيجابي داخلي:**

**إن بداية المحافظة على الطاقة الكامنة لديك وعدم تبددها تبدأ من رؤيتك الشخصية لذاتك في قدرتك على تنفيذ التغيير.**

**3- احترام ذاتك: لست أنت من يقع عليه اللوم:**

**أهم مصدر لإحداث التغيير هو أنت، فانتبه للطريقة التي تعامل بها نفسك. إنمعاملة النفس بشكل إيجابي يزيد من احترام النفس وتقدير الذات ،لذا كافئ نفسك على الإنجازات ولا تنتظرالتقدير والثناء من الآخرين.**

**4- واجه المستقبل :**

**كن واعياً بالمستقبل والحاضر والماضي، مستعداً دائماً لبذل ما في الوسع لمواجهة المستقبل، فقد يكون التغيير ليس من صالحك عندما يكون سلبياً، وقد يكون إيجابياً وفي صالحك فاحذر من التشاؤم وافترض الأمور بشكل إيجابي.**

**والآن حدد جوانب القوة والضعف والمهارات وما هي الأمور التي يجب
تعلمها لكي تتقدم.**

**5- التعامل مع التوقعات القديمة:**

**الكثير من الناس يهدرون طاقتهم على التحسر لضياع الأساليب القديمة، والبعض يقارن الأساليب القديمة بالجديدة حتى ولو كان الأسلوب القديم سلبياً، فهذا نوع من الحماقة، لذا اقبل الأساليب الجديدة وعاملها بمبدأ " المتهم بريء
حتى تثبت إدانته".**

**6- تنمية مواقف مواجهة الاحتمالات:**

**لاشك أن توقعاتك تابعة لنمط تفكيرك ومعتقداتك واتجاهاتك، وهذا له دور كبير في نجاحك في إدارة عملية التغيير** .

**7- الإيحاء الذاتي:**

**إن التفكير السلبي يؤدي إلى استخدام أساليب غير فاعلة، لأنما تفكر به هو ما سيحدث لك، ولاشك أن لهذا الأثر الهدام أثناء عملية التغيير** .

**8- الأفكار المشجعة:**

**هي الأفكار التي تساعد على النظر إلى المستقبل بطريقة إيجابية .**

**9- تغيير الأفكار:**

**إن التلفظ بالأفكار السلبية يؤثر في تفكيرك بشكل سلبي، لذا غير هذه الألفاظ بألفاظ إيجابية حتى تتغيرالأفكاربشكل إيجابي.**

**10- كيف يمكنك تغيير الأفكار:**

**1- تحمل المسؤولية: انظر إلى ما تستطيع أن تفعله وليس ما هو مستحيل.**

**2- التجريب: جرب هذه الأفكار واسأل عن براهين نجاحها.**

**3- تأكيد الأفكار الإيجابية: اختيار الأفكار الإيجابية الجديدة.**

**4- التدريب على الخيال الإيجابي: حقق نتائجك بعقلك قبل أن تحققها بأفعالك.**

**5- إعادة النظر في الأمور: انظر إلى الأمور بصور مغايرة لاقتناص الفرص وتجاوز العقبات.**

**6- التحول من الأفكار المثبطة إلى الأفكار المشجعة: اختر إحدى الأفكار المثبطة وقم بتحويلها إلى أفكار مشجعة ترى من الممكن تحقيقها**

**الشروع في العمل**

**1- تطوير القوة الشخصية:**

**من الركائز المهمة لإدارة التغيير هو تعزيز قدرتك الشخصية لمواجهة المستقبل، ويتم ذلك بالتطلع إلى أصحاب الخبرات والإمكانات والسمات : القادرين على إدارة التغيير والتأسي بهم.**

**2- مفهوم الشروع في العمل:**

**يقاوم الأقوياء من الناس الاخفاقات والاحباطات التي تصيبهم أثناء أداء أعمالهم بعدم اليأس؛ وذلك بالتحول من جانب إلى آخر لاكتشاف مصادر جديدة للطاقة
وهذا يصب أثره في إدارة التغيير بفاعلية.**

**3- تقدير القوة الشخصية:**

**1- التفوق: البدء في الأعمال التي تجريها**

**2- المحاولات المستمرة : التأثيرعلى أمورخارج قدرتك**

**3- التخلي عن الأمر: عدم البدء في أي نشاط يمكن أن تقوم به
والشعور بالعجز**

**4- عدم التفكير في الأمر : وهوعدم التأثير من الأنشطة التي لا تستطيع القيام بها دون أن يشعرك بالذنب.**

|  |  |  |
| --- | --- | --- |
| **لا يمكن أن يفعل** | **يمكن أن يفعل** |   |
|  التخلي عن الأمر | التفوق | محاولات مستمرة |
| عدم الشروع في العمل | الشروع في العمل | عدم التفكير في الأمر |

**4- تحمل المخاطر:**

**عند القيام بالأعمال بصورة ضعيفة فإننا بذلك عرضة لمواجهة المخاطر، ونرى أن الناجحين هم الذين يتحملون المخاطر بصفة مستمرة ،لذا يرى مدراء إدارة التغيير أن إدارة التغيير هي التعامل مع المواقف التي تنطوي على نتائج غير مؤكدة والحلال أفضل في هذه الحالة أن يكون لديك خيارات متاحة لكل موقف.**

**تحقيق التأثير وكسب المساندة**

**1- صورةالمساندة:**

**قد يزداد الضغط علينا أثناء عملية التغيير، وعند ذلك نحتاج إلى تنفيس لحدة هذا الضغط باللجوء إلى أصحاب الخبرات والأسرة لتقديم يد العون والمساندة لنا، والذي سيكون له دور بارز في اجتياز كل مرحلة التغيير بنجاح.**

**2- أهمية المساندة:**

**ليس القائد هو الذي يعمل بمفرده، إنما هو الذي يقود فريق العمل لتحقيق الإنجازات ويمكن أن تكون صور المساندة على النحو التالي :**

**أ- تقديم المعلومات ذات العلاقة بالموضوع.**

**ب- المساندة العاطفية.**

**3- أنماط المساندة:**

**إن المساندة بمثابة امتصاص الضغوط الناتجة من أثر التغيير،أما أنماطها فهي:**

**أ- الأسرة والأصدقاء المقربون جداً.**

**ب- الأقرباء والأصدقاء.**

**جـ- شبكة وزملاءالعمل.**

**د- المستشارون والمهنيون المتخصصون.**

**4- طلب المساندة:**

**البعض يرى أن طلب المساندة هو نوع من الضعف، بل يتخوف منه آخرون، وحجتهم أن ذلك يشعرهم بضعف الثقة في أنفسهم ،ولكن هناك أمرًا مهمًّا؛ فإن كانوا يعتبرون طلب المساندة نوعًا من الفشل؛ فإن عدم تحقيق الإنجاز والأهداف هو فشل أكبر، والناجح هو الذي يعمل مع الآخرين، أما المنعزل وإن نجح فهو نجاح محدود وفردي.**

**5- وسائل زيادة المساندة:**

**أ- اطرح الأسئلة لكي تحصل على أغلى سلاح منعا لم التغيير،
ألا وهو المعلومات.**

**ب- قم بإجراء جلسات العصف الذهني مع الآخرين، وهذا يتم في مرحلة الاستكشاف مع الآخرين لاستنتاج أفكار جديدة ووضع خطة جماعية.**

**جـ- أفصح عن أفكارك؛ وذلك بالتحدث عن خططك للآخرين وأخذ آرائهم لتوسعة مجال أفكارك فقد تحصل على أفكار إبداعية.**

**6- إنشاء شبكةالعلاقات:**

**يعتمد إنشاء شبكة العلاقات على بناء العلاقات الشخصية كالنوادي والجمعيات فليس كل المعلومات موجودة بالكتب، بل إن الكثير من المعلومات تحصل عليها من خلال شبكة العلاقات.**

**7- السعي وراء المعلومات:**

**عند حدوث التغيير تكثر الإشاعات والأقاويل ،والواجب عليك أنت عمل على تهدئة الإشاعات والسعي وراء المعلومات الموثوقة المصدر.**

**8- الحصول على المساندة في مكان العمل:**

**يملك الكثير الأفكار الإبداعية في مكان العمل، ولكن الذي يحدث أنهم لا يفصحون عن هذه الأفكار لسبب أو لآخر، ولكن هنا يجب عليك عندما تمتلك أفكارًا إبداعية أن تطرحها على الآخرين حتى تحصل منهم على المساندة لكي تنمو أفكارك وتصل إلى ميدان التطبيق.**

**إذاً كن واثقاً من نفسك ومستعداً لدخول عملية التغيير وإدارته بشكل إيجابي.**