

الفصل السادس

أسلوب الألعاب التدريبية

ويشتمل على النقاط التالية:

- مقدمة ✍
- مميزات الألعاب التدريبية ✍
- عيوب الألعاب التدريبية ✍
- اعتبارات لإنجاح أسلوب الألعاب التدريبية ✍
- أمثلة على ألعاب تدريبية ✍

الفصل السادس

أسلوب الألعاب التدريبية

مقدمة

يقصد بالألعاب التدريبية أية لعبة مسلية، أو طريفة، أو مثيرة، لها علاقة بموضوع البرنامج التدريبي، يستخدمها المدرب لغرس مفهوم أو اتجاه أو قيمة أو مهارة معينة لدى المتدربين. بمعنى أن هذه الألعاب التدريبية ليس هدفها فقط المرح أو التسلية أو ملء الفراغات، أو إضاعة وقت البرنامج التدريبي، بل لتحقيق أهداف التدريب بشكل جذاب وطريف وجماعي وأحيانا حركي.

مميزات الألعاب التدريبية:



كأي وسيلة من الوسائل التدريبية - كما سبق الإشارة - فإن الألعاب التدريبية كوسيلة تدريبية فإنها لها مميزات وعيوب. هذا ويمكن تحديد بعض مميزات هذا الأسلوب كالتالي:

- 1- لها أثر كبير في غرس المفاهيم وصقل المهارات.
- 2- محبة إلى قلوب المشاركين.
- 3- تساعد على زيادة الاهتمام والانتباه من قبل المتدربين.
- 4- تزيد الفضول وحب الاستطلاع لدى المتدربين.
- 5- سهولة توصيل المفهوم أو المهارة من خلال اللعبة.
- 6- تزيد من قوة الاسترجاع والتذكر لدى المتدربين.
- 7- أسلوب تدريبي ترفيهي غير ممل.
- 8- تحفز على التفاعل والمشاركة بين المتدربين.

وبكلمات أخرى حدد حسن الراسني (2014) مميزات الألعاب التعليمية والتدريبية في الآتي:

- 1- تلبية بعض الحاجات الفسيولوجية لدى المتعلمين أو المتدربين.
- 2- مخاطب أكثر من حاسة لدى المتعلمين أو المتدربين.
- 3- تحقق المتعة والتسلية.
- 4- تنمي القدرة على الاتصال والتفاعل مع الآخرين.
- 5- تساهم في تحقيق أهداف المنهج التعليمي أو التدريبي.
- 6- تثير العقل على التفكير.

عيوب الألعاب التدريبية:

فإذا كان هناك مميزات للألعاب التدريبية، فإنها في المقابل لها مجموعة من العيوب، حددها عبد الرحمن تيشوري (2015) في التالي:

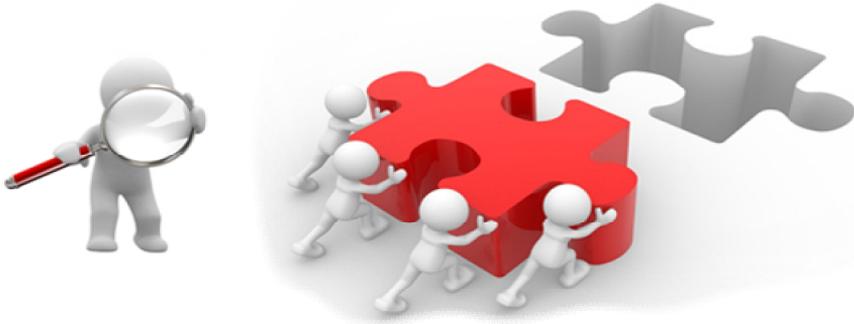
- 1- تستهلك الكثير من الوقت.
- 2- تطويرها قد يكون مكلفاً.
- 3- تحكّم أقل من قبل المدرب على العملية.
- 4- عامل المنافسة قد يقلل من التركيز على الهدف التدريبي.
- 5- يمكن التعامل معها على أنها ألعاب فقط.

وبكلمات أخرى يرى حسن الراسني (2014) أن من عيوب استخدام الألعاب التعليمية والتدريبية:

- 1- صعوبة استخدام الألعاب التعليمية أو التدريبية.
- 2- صعوبة فهم تعليمات اللعبة.
- 3- صعوبة تنفيذ اللعبة مع الأعداد الكبيرة.
- 4- ارتفاع تكاليف الألعاب.
- 5- عدم وضوح المفاهيم التي تتضمنها الألعاب.
- 6- تتطلب مهارة عالية لدى المعلم أو المدرب في السيطرة على المتعلمين أو المتدربين.

اعتبارات لإنجاح أسلوب الألعاب التدريبية :

هناك اعتبارات عديدة يجب وضعها في الحسبان لدى المدرب الماهر عند استخدام أسلوب الألعاب التدريبية وتحقيق النجاح في هذا الشأن، من هذه الاعتبارات نذكر:



- 1- يفضل أن يكون المدرب متمكناً من اللعبة التدريبية، ومن فكرتها، وموضوعها، وأهدافها، وخطواتها ومدتها...
- 2- يُفضل أن تكون اللعبة من إعداد المدرب نفسه، وأن يكون قد جربها أو طبقها من قبل.
- 3- أن تكون اللعبة لها علاقة مباشرة بفكرة أو موضوع البرنامج.

- 4- اشرح للمتدربين العلاقة بين اللعبة التدريبية وبين المفهوم أو المهارة التي تود غرسها.
- 5- احذر أن تتحول اللعبة التدريبية إلى مجرد لعبة هزلية لا هدف لها، ولا منفعة مرجوة من ورائها.
- 6- على المدرب أن يكتب ملاحظاته، وعرضها على المتدربين بعد الانتهاء من اللعبة وليس أثناءها.
- 7- على المدرب منع المتدربين الآخرين التعليق على ما يحدث أثناء ممارسة اللعبة، ولكن الترحيب بأي تعليقات إيجابية أو سلبية بعد الانتهاء من اللعبة.

أمثلة على ألعاب تدريبية:

المثال الأول: ممارسة بعض التمارين الرياضية داخل القاعة التدريبية أو خارجها



يمكن للمدرب أن يطلب من المتدربين ممارسة بعض التمارين الرياضية البسيطة في بداية اليوم التدريبي، أو خلال فترة الراحة في منتصف اليوم التدريبي، سواء كان ذلك داخل القاعة التدريبية أو خارجها، على أن يتم اختيار التمارين الرياضية المناسبة لعمر المتدربين وملابسهم، وجنس أو نوع المتدربين، ومساحة القاعة التدريبية. والهدف بالطبع هو تنشيط الدورة الدموية لدى المتدربين، وتجديد النشاط، وزيادة الانتباه لديهم، والتغلب على الرتابة أو الروتين المعتاد في البرنامج التدريبي.

كذلك من الممكن أن يطلب المدرب من المتدربين ممارسة أي نوع من الرياضة قبل حضورهم البرنامج التدريبي، ثم يطلب من كل متدرب أو أكثر الحديث عن النتيجة الإيجابية لممارسة الرياضة، وللتأثير الإيجابي الذي وجدته على البرنامج التدريبي نتيجة ممارسته للرياضة قبل مجيئه البرنامج.

لقد أكد باحثون أميركيون أن التمرينات الرياضية ترفع القدرات العقلية من خلال تجديد المخ في منطقة لها صلة بالذاكرة.

واكتشف الباحثون من خلال التجارب التي أجروها على الفئران أن خلايا جديدة تكونت في المخ في منطقة يطلق عليها اسم التليف المسنن، وهي جزء من قرن آمون المعروف بتأثره بضعف الذاكرة مع تقدم العمر، والذي يبدأ في سن (30) عامًا بالنسبة لأغلب البشر.

وقد استخدم الباحثون في تجاربهم التصوير بالرنين المغناطيسي لتوثيق العملية لدى الفئران، كما استعانوا به لدراسة المخ البشرى قبل التمرينات الرياضية وبعدها، فوجدوا أنماطاً مماثلة بين المجموعتين، الأمر الذي يشير إلى نمو خلايا جديدة في مخ الذين يمارسون التمرينات الرياضية.

كذلك أثبتت البحوث والدراسات أن ممارسة الرياضة المناسبة له دور في الشعور بالسعادة، والاستمتاع بالحياة، وتجديد النشاط، والحد من الغضب، وتخفيف حدة التوتر، والتنفيس عن المشاعر السلبية نتيجة الإرهاق في العمل وصعوبات التعامل مع الآخرين.

والجدول التالي يوضح النتائج الإيجابية للألعاب المختلفة على جوانب: القدرة على التحمل والمرونة، والقوة، وتكوين العلاقات مع الآخرين (العلاقات الاجتماعية):

جدول رقم (1-6): النتائج الإيجابية للألعاب المختلفة

العلاقات مع الآخرين	القوة	المرونة	القدرة على التحمل	الرياضة
***	***	***	***	كرة السلة
***	***	***	***	كرة القدم
**	***	***	***	السباحة
**	***	***	***	التنس
*	***	**	****	الدراجات
*	**	*	**	المشي
*	**	**	****	الجري
**	**	**	**	الجولف

مفتاح الجدول:

تأثير ممتاز = **** تأثير جيد = *** تأثير مفيد = ** تأثير متدن = *

المثال الثاني: لعبة الدراما الخلاقة أو التمثيل التلقائي



الدراما Drama أو الفن "المسرحي" هو نوع من النصوص الأدبية التي تؤدي تمثيلاً في المسرح أو السينما أو المرناة (التلفزيون) أو الإذاعة. أخذت الكلمة من اللغة الإغريقية القديمة "δρμα" وتعني العمل.

وتأتي أيضًا بمعنى التناقض، حيث إنها كلمة مشتقة من عدة أسماء لكتاب وفلاسفة مشهورين، حيث يجتمع في هذا النوع من التمثيل خليط من الضحك والجد والواقع والخوف والحزن.

تهتم القصص الدرامية غالبًا بالتفاعل الإنساني، وكثيرًا ما يصاحبها الغناء والموسيقى، ويدخل فن الأوبرا ضمن هذا التعريف. وتنقسم الدراما في المفهوم الإغريقي إلى ثلاثة أجزاء، الملهة (الكوميديا) وهو الأداء التمثيلي الذي يؤدي للضحك ممثلًا بالقناع الأبيض الضاحك، والمأساة (التراجيديا) عكس الملهة (الكوميديا) وهو الأداء التمثيلي الذي يؤدي إلى الحزن ويمثله القناع الأسود الباكي. أما الجزء الثالث فهو نوع خاص من الدراما يقع بين الاثنين، حيث يعتمد قصص الأساطير ويعرف باسم التراجيكوميدي ويتناول شخوصها الأسطورية ببعض السخرية، وحديثًا يمكن إدراج بعض أنواع الكوميديا السوداء تحت هذا المسمى.

والدراما تشكل فرصة مناسبة للمتدربين من التعبير عن مشاعرهم وحاجتهم والكشف عن الانفعالات، كما تساعد بعض الحالات على إقامة علاقات مع الآخرين وتحقيق الألفة مع المدرب والمتدربين.

ولزيد من التفاصيل يشير عبد الحليم محمود السيد إلى أن الدراما الخلاقة تتمثل في تنمية قدرات الشخص على تذوق الخبرات التي تمر به، والتعبير عن هذه الخبرات وعن مشاعره وحاجاته، وتحويل الخبرات التي تمر به في مواقف اللعب والأكل والشرب والنزهة والعمل إلى تمثيلها إلى تمثيلات ارتجالية يقوم بها في أثناء اللعب مع أفراد جماعته الصغيرة في الحضانة والمدرسة على سبيل المثال، دون التقيد بنص معين أو أسلوب محدد للتعبير، ودون محاولة توجيه الخطاب إلى جمهور معين، ودون أي محاولة لإكراه التلاميذ الصغار على التعبير بصورة معينة، لما يؤدي إليه هذا الافتعال من فقدان التلقائية في التعبير. والهدف من التمثيل التلقائي هو تنمية روح الإبداع والخلق لدى التلاميذ.

ويحدد تورانس Torrance خطوات هذا الأسلوب في الآتي:

- 1- تحديد المشكلة: وهنا يوضح المدرب أو المعلم للأعضاء أنهم بصدد التمثيل لمسرحية لا نص لها. وعليه أن يثير أيضاً عددًا من الأسئلة التي تؤدي إلى تحديد المشكلة.
- 2- وصف الموقف المتصارع: وفيه يعبر الأعضاء عن المشكلة بأسلوب موضوعي مفهوم.
- 3- توزيع الأدوار: ويتم ذلك اختياريًا ويجب على المدرب أو المعلم إثارة اهتمام المشاهدين إلى إمكانية ظهور أدوار جديدة بل ويشجعهم على ممارستها.
- 4- إثارة اهتمام وحماس: الممثلين والمشاهدين مع التنبيه إلى وضع حلول جديدة للمشكلة.
- 5- تمثيل الموقف: مع ملاحظة المدرب أو المعلم لمواقف الصراع التي قد تظهر بين أعضاء الجماعة حول حل المشكلة دون التدخل لحسم هذا الصراع، وعند توقف التمثيل يثير المدرب أو المعلم الأعضاء بأسئلة مثل: ماذا حدث الآن؟ وماذا يمكن أن يحدث فيما بعد؟ وهكذا من الأسئلة المساعدة على استمرار الموقف.
- 6- توقف التمثيل: وقد يحدث هذا عند أي من الأمور التالية:
 - عجز الأعضاء عن الاستمرار في التمثيل.
 - الوصول إلى حل.
 - خروج الأعضاء عن الأدوار المناسبة.
 - توجيه المدرب أو المعلم لأعضاء الجماعة إلى استخدام أسلوب آخر وموضوع آخر.
- 7- مناقشة وتحليل وتقييم الموقف: ويتم ذلك وفقًا للمحركات الموضوعية التي تعين على أحد أمرين، إما لتقييم الحلول المقترحة، وإما إعادة صياغة المشكلة.
- 8- وضع الخطط بعد التوصل إلى الحل وذلك لتنفيذه، ونعني بذلك وضع الأفكار موضع التنفيذ.

وعلى المدرب أن يراعي عدة نقاط مهمة عند تطبيق هذه اللعبة، هي كالتالي:

- 1- اختيار موضوع الدراما بعناية، بحيث يكون مناسبًا للبرنامج التدريبي وللمتدربين، ولنوعية المنظمات أو الجهات التي يعملون بها.

- 2- شرح الهدف من الدراما.
- 3- شرح الدور التي سيقوم بها كل متدرب بالتفصيل.
- 4- عدم التدخل في التمثيل تحت أي ظروف بعد أن يبدأ.
- 5- تحديد مدة العرض، وليكن نصف ساعة.
- 6- تصوير الدراما بكاميرا الفيديو أو بالتليفون المحمول (الجوال).
- 7- إعادة عرض التصوير لفتح النقاش والحوار حول موضوع الدراما.
- 8- تقييم كل الأنشطة السابقة بشكل موضوعي لاستخراج الدروس المستفادة.

المثال الثالث: استخدام الموسيقى



يمكن أن يتفق المدرب مع مركز التدريب، أو مع الفندق الذي يعقد به البرنامج التدريبي، تشغيل موسيقي مناسبة (لا هادئة ولا صاخبة) وبدرجة صوت مناسبة (ليست عالية أو منخفضة) وأن لا يكون لها دور سلبي على عملية الاستماع للمدرب وللمتدربين أو تشتيت انتباههم...

والهدف الرئيسي من ذلك هو لما للموسيقي من فوائد يمكن أن تساهم في إنجاح البرنامج التدريبي، وتحقيق أهدافه بكفاءة وفاعلية أكثر.

وبالفعل بدأت منذ سبعينيات القرن العشرين العديد من الشركات والمصانع في تشغيل موسيقي مناسبة تذاق من خلال إذاعة مركزية خاصة بهذه الشركات أو المصانع، وذلك بهدف تحميس العاملين للعمل ولزيادة إنتاجية هؤلاء العاملين...

الموسيقي تفتح نافذة روحية وتخلق بيئة هادئة للتعلم والتعليم والتدريب. هذا ولقد أوضحت سالي مباشر أن الموسيقي تخاطب الروح والنفس. ولها فوائد كثيرة، فهي تساعد

على الاسترخاء، وترفع الروح المعنوية، بل وتساهم في الشفاء من عديد من الأمراض، وتفتح أبواباً للإلهام وتضيء أعماق الإنسان بطاقات من النور.

فمن المعروف أن الموسيقى الصاخبة تزيد من سرعة النبض، والنغمات الهادئة الناعمة تساعد على النوم. كما أثبتت الموسيقى فائدتها في العلاج والشفاء من بعض الأمراض.. فالموسيقى الهادئة تساعد على إنتاج أحماض المعدة، وتؤثر بالإيجاب على علاج قرحات المعدة ومشكلات الهضم، والمشكلات النفسية والأمراض العصبية والاكنتاب، ومتاعب الجسم التي يكون أصلها متاعب نفسية؛ مثل ضيق التنفس، ومتاعب الجلد، واضطرابات الدورة الدموية.

إن الموسيقى الهادئة تماثل تقنيات الاسترخاء التخيلي الأخرى، فهي تعمل على الجهاز العصبي الذاتي، فتقلل التوتر الداخلي والعقلي وتخفف من الإحساس بالألم وتحفز الشعور بالراحة والهدوء والحيوية.

أما الجديد في استخدام الموسيقى هو اكتشاف فعاليتها وفائدتها في تنشيط عضلات من يستمع لها، كما أنها تساعد في إسراع عملية التعلم والاستيعاب.

المثال الرابع: استخدام مسرح العرائس



من منطلق مفهوم الإدارة بالحب والمرح Management by Love and Fun، فإن المدرب يمكن الاستفادة من فكرة مسرح العرائس، وليكن تقديم عرض الأراجوز الذي يعرفه ويحبه كل الناس، ويستطيع المدرب أن يصنعه ويحركه ويغني معه، لأنه كلما اشترك المدرب في توصيل المعلومة فإن هذا يعطيه امتصاص لهذه المعلومة وفهمها وهضمها، لأن المدرب

وخاصة ضعيف المستوى يتعلم بالحواس، وكلما طُلب من المدرب إشراك عدد أكبر من حواسه تتم العملية التعليمية والتدريبية بطريقة أسرع وأسهل.

ومشاركة المدرب في تشكيل العروسة من خامات متنوعة فيستخدم القماش والمقص والورق، فيشكل الرأس من الكرتون أو القماش، ويركب الأيدي من قطع الكرتون، ويقوم المدرب بخياطة هذه الأجزاء أو يلصقها بمادة لاصقة، وذلك تحت الإشراف الفني من قِبَل المدرب، وجميعها خبرات تساعد على النمو المعرفي والحركي، وذلك بمعرفة المدرب لأسماء العديد من الخامات والأدوات وطرق استعمالها.

كذلك المشاركة في تصنيع وتحريك العرائس القفازية، والتي تستخدم في تمثيل شخصيات القصص لتجسيد المفاهيم وتبسيط المعلومات للمتدرب وخاصة ذوي المستوى الضعيف، والتي يمكن من خلالها تعديل بعض الأنماط السلوكية السلبية إلى سلوك مرغوب فيه. هذا ويجب مراعاة تصميم العرائس من الخامات المحببة ومن الشخصيات المحببة، مع مراعاة ثقافة المجتمع الذي يُعقد به البرنامج.

المثال الخامس: تمثيل الأدوار



يقوم المدرب في مجال الألعاب التدريبية بالاستفادة من الأساليب التدريبية الأخرى مثل: تمثيل الأدوار ودراسة الحالات العملية والبريد الوارد والوقائع الحرجة... فعلى سبيل المثال يقوم المدرب بعرض مشكلة مرتبطة بعمل المتدربين والخلفية العلمية لها وخصائصها... ثم يعطي

المدرب لمجموعة المتدربين مثلاً عملياً، على أن يقوموا هم بتنفيذه، وهذه الطريقة ما هي إلا محاولة لتقليد الواقع، وذلك بأخذ مشكلة من هذا الواقع وتدريب المتدربين على مواجهتها، وتناسب هذه الطريقة حالات معينة، مثل تدريب المتدربين على كيفية مواجهة

العملاء، والموظفين، ومن أشهر نماذج تمثيل الأدوار التدريب على إدارة المقابلات الشخصية، والتدريب على خدمة العملاء، والتدريب على البيع، والتدريب على حل مشكلات الجماهير والعلاقات العامة.

ومن خلال تمثيل الأدوار فإن فوائد عديدة تتحقق، نذكر منها: حصول المتدربين على الثقة في النفس، والتنفيس عن ما بداخلهم، وفهم الأمور بشكل أفضل، والتدريب على الإلقاء والتعبير، وتحفيز المتدربين على إجراء مناقشة حيوية حول موضوع يهمهم، والتخلي عن إصدار أحكام متسرعة عن الآخرين وعن تصرفاتهم...

المثال السادس: دراسة الحالات

لقد تم تطوير أسلوب دراسة الحالات في الأصل من قبل كرسنوفر لانغديل أحد أساتذة القانون في جامعة هارفرد الأمريكية، وكانت جامعة هارفرد رائدة في تبني هذا الأسلوب في العشرينيات من القرن الماضي. وهدف دراسة الحالات إلى محاكاة الحياة العملية الواقعية.

لهذا يقدم إلى المتدرب تقرير مكتوب، يصف مشكلة إدارية تصور ما يواجه الإداريين عادة في الحياة التنظيمية اليومية، سواء أكانت هذه المشكلة متعلقة بالنواحي السلوكية وتصرفات العاملين وعلاقاتهم بعضهم ببعض، أم بتطبيق اللوائح والقوانين، التي كثيرا ما يكشف الواقع العلمي عن ثغرات فيها، أو نواحي قصور تتطلب تعديلا لنظام معين، أو مجالات عمل تتطلب توفير قدر من التنسيق بينها. ثم يطلب من كل متدرب، على حدة، دراسة الحالة وتحليلها، وتحديد المشكلة التي تتضمنها وأبعادها والعوامل التي أدت لحدوثها، وتقديم توصيات لحلها، في ضوء المعلومات الواردة في الحالة. ويعتمد أسلوب الحالة على المشاركة الجماعية.

لذا يتم تقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة لمناقشة الحالة (من 3 إلى 5 متدربين). وبعد أن يقوم المتدرب بدراسة الحالة بمفرده، يناقش الحالة مع أعضاء مجموعته، حتى تتوصل المجموعة إلى حل مشترك. ثم بعد ذلك تنضم جميع المجموعات الصغيرة بعضها

إلى بعض لتكون مجموعة واحدة، وتناقش البدائل المطروحة لمعالجة الحالة. وبالرغم من أنه يتم توجيه المجموعة في الغالب عن طريق المدرب، إلا أن الجلسة التدريبية في العادة تكون غير رسمية، ويكون هناك تأكيد على أن الهدف من دراسة الحالة ليس التوصل إلى حل لها، بقدر ما هو تنمية المهارات التحليلية للأفراد. فهذا الأسلوب يؤكد على أنه لا توجد طريقة واحدة صحيحة لحل المشكلات الإدارية.

ويساعد هذا الأسلوب على تطوير المهارات الإدارية الأساسية للمتدربين من خلال التعلم النشط، وتطبيق المعرفة النظرية التي يمتلكونها على مشكلات واقعية، وتنمية القدرة التحليلية والتفكير المنطقي والمنظم. وإدراك أن هناك منظورات وحلول مختلفة للحالة نفسها، كلها قد تكون صحيحة. بالإضافة إلى تنمية القدرة لديهم على تحليل افتراضاتهم وتفسيراتهم ونقدها.

ويساعد التفاعل الجماعي في هذا الأسلوب التدريبي على تطوير مهارات المتدربين المتصلة بحل المشكلات، واتخاذ القرارات عن طريق المجموعات. وكذلك على توفير التغذية، فمن خلال المشاركة الجماعية يكون بإمكان أعضاء المجموعة الحصول على رد فعل مباشر لأفكارهم وعن مدى ملائمة تحليلهم والقرارات التي اتخذوها، كما تتاح الفرصة لهم لملاحظة كيف يطور الآخرون حلولهم، وتزويدهم بتغذية عكسية مناسبة. والعيب الرئيسي لهذا الأسلوب يكمن في أنه يحتاج إلى توفير مجموعة من الخبراء لإعداد الحالات، علاوة على أن مثل هذه الحالات تستغرق كثيرا من الجهد. إلا أن المزايا التي يحققها هذا الأسلوب قد تبرر الجهد المطلوب في إعداد الحالات.

باختصار في محاولة لإبراز الواقع في عملية التدريب، يتم تعريف الدارسين لحالات من واقع العمل، ويقوم المتدربون بتناول أبعادها من حيث المشكلات، وأسبابها، وحلولها البديلة، وتقييم للبدائل المختلفة. وتشير البحوث إلى أن الاستفادة محدودة من دراسة الحالات؛ حيث إنها لا تناسب بعض المتدربين، كما أن البعض يتقاعس في تحضيرها بصورة سالفة للمحاضرة، وعلى هذا لا يجب الاعتماد عليها بصورة أساسية، وإنما بصورة مكاملة.

والآتي مثال على حالة دراسية يمكن الاستفادة منها:

حالة واقعية: هرم الإبداع والتغيير

في ولاية ميتشيجان الأمريكية بناء ضخيم يمثل رمزا للإبداع والتغيير، قامت ببنائه شركة ستيل كيس Steelcase إحدى الشركات الأمريكية العاملة في مجال تصنيع أثاث المكاتب، والتي تبلغ مبيعاتها السنوية 1.6 بليون دولار. في هذا الوقت، كانت شركة هيرمان ميلر Herman Miller، هي أقوى الشركات المنافسة لشركة ستيل كيس، حيث كانت تمثل مصدر تهديد تنافسي دائم، فقد حققت نجاحا باهرا في مجال صناعة أثاث المكاتب اعتمادا على الألواح المتحركة، والنماذج الابتكارية الحديثة، التي تلبي احتياجات العملاء. لذلك كانت شركة هيرمان ميلر هي الشركة القائدة، وشركة ستيل كيس هي الشركة التابعة.

بدأت شركة ستيل كيس في التفكير في كيفية التميز والتفوق، فقامت بالاستعانة بعدد من الشركات الصغيرة المتخصصة في ابتكار التصميمات الجديدة، فاستطاعت بذلك إنشاء خط متكامل لإنتاج المكاتب الخشبية، وأصبح لها حق إنتاج الأثاث الذي يصممه كبار المصممين مثل فرانك لويدرايت Frank Lloyd Wright ولاكوربوزيه Le Corbusier. كما قامت أيضًا بإعادة بناء مقرها الرئيسي وأعدت تنظيم عملياتها.

لقد صممت الشركة مقرها في شكل هرمي يبلغ ارتفاعه 128 قدمًا، وكلفته ما يقرب من 111 مليون دولارا أمريكيا، بما يعكس الرؤية الجديدة للشركة وحرصها على الابتكار والمظهر العام وأيضا الجودة. في الماضي، كان المصممون والمهندسون وفريق التسويق يعملون في مقر منفصل، والآن تم تجميعهم في مكان واحد لتيسير التفاعل بينهم، والمساعدة على تبادل الأفكار وابتكار المنتجات الجديدة (الإبداع الإداري).

وعموما، فإن التقارب المادي بمفرده لن يؤدي إلى التعاون والإبداع، لذلك، كانت الفكرة الأساسية التي ركزت الإدارة على تحقيقها هي الاهتمام بالعمل بداية من أقل مستوى إلى أعلى المستويات الإدارية، والتركيز أيضًا على استغلال كل جزء من المبنى الاستخدام الأمثل، حيث غمرت الإضاءة كل مكان فيه، وتم بناء أماكن يمكن فيها العمل وتناول الغذاء، وأماكن لتناول الشاي والقهوة مزودة بلوحات وأقلام لتسجيل الأفكار، وأماكن

يستطيع فيها العاملون الانفراد بأنفسهم والتفكير بعيدا عن الضوضاء.

لقد كان المبنى الجديد مصدر إلهام للعاملين، فقد قدمت الشركة العديد من خطوط الإنتاج الجديدة (الإبداع في المنتج). لقد ركزت الشركة على تطوير مستوى الجودة، وتمكنت بذلك من تخفيض التكلفة بتكوين فرق العمل الموجه ذاتيا، والاستثمار في مصانعها ومعداتنا، وإعادة بناء عملياتها (الإبداع في العمليات)، كما قامت أيضًا ببناء بندولا بارتفاع 71 قدما، يتبع في حركته حركة الشمس كرمز للالتزام بالتغير المستمر، هذا بالإضافة إلى إنتاج ونشر شريط فيديو عن الشركة وتوجهاتها الابتكارية (الإبداع في التسويق).

يقوم المدرب بوضع مجموعة من الأسئلة على الحالة الدراسية، ويطلب من المتدربين الإجابة عنها.

المثال السابع: البريد الوارد



في محاولة أخرى لإبراز الواقع، وللحكم بصورة واقعية على المدرب، يتم إعطاؤه ملفًا به مجموعة من الخطابات والمذكرات الداخلية، التي تشابه تلك التي ترد في البريد اليومي، وعلى الدارس أن يحدد أنسب تصرف

يراه في كل بند من بنود البريد الوارد، ويلاحظ أن هناك حدودًا لفاعلية هذا الأسلوب، ومنها أن الأشخاص والمنظمات المذكورة في التمرين وهمية، كما أن العلاقات بينهم غير حقيقية؛ مما يجعل الحكم على بنود البريد الوارد، عملية صعبة.

المثال الثامن: الوقائع الحرجة

لتجنب عدم واقعية بعض الأساليب السابقة، يقوم المدرب بتشجيع المتدربين على ذكر بعض الأمثلة (وقائع) ذات الأهمية البالغة والتأثير الكبير والحرجة، والخاصة بموضوع التدريب. (مثل: قلة الفائدة من التدريب، المشكلات المترتبة لوجود المتدرب في البرنامج

التدريبي...) وتحليل الوقائع الحرجة بصورة علمية دقيقة، يساعد المتدربين على ربط المحتوى التدريبي بالوقائع والممارسة الميدانية. وعلى المدرب أن ينتقي الوقت المناسب أثناء عرضه للموضوع؛ لكي يعرض إحدى الوقائع الحرجة بالفعل، أو لكي يسأل المتدربين ويشجعهم على إثارة إحدى هذه الوقائع.

المثال التاسع: لعبة كيف تتصرف عندما تواجه مشكلة



يعطي المدرب المتدربين بعض المشكلات الشائعة، ويطلب من كل واحد فيهم أن يحل هذه المشكلات خلال 5 دقائق، وذلك من خلال كتابة الحلول سريعاً على لوحة كبيرة معلقة على الحائط، ثم يتم مناقشة هذه الحلول والاستفادة منها وتحديد الأنسب منها.

ومن أمثلة هذه المشكلات، نذكر:

- 1- ضاع مفتاح السيارة وبطارية التليفون المحمول (الجوال) انتهت، والساعة كانت الواحدة ليلاً.
- 2- في الصباح الباكر اكتشفت بأن عيد ميلاد زوجتك اليوم، وأنت لم تشتري لها هدية، واليوم أجازته في المحلات، وأنت تريد أن تقدم لها هدية عندما تستيقظ من النوم كعادة السنوات الماضية.
- 3- معك 5 آلاف جنية ومطلوب منك صرفها في أكثر من بند وذلك خلال يوم واحد، والمطلوب من كل متدرب كتابة أوجه الإنفاق لهذا المبلغ، وما هو المنطق الذي انطلق منه في تحديد أوجه الإنفاق هذه، ومقدار المبالغ المحددة أمام كل بند منها.

المثال العاشر: لعبة قارئ الأفكار

المدرب يشرح فكرة اللعبة للمتدربين، ويتم تحديد موضوع عام وليكن حل مشكلة البطالة أو مشكلة زيادة المخزون لدى الشركة أو مشكلة نقص جودة المنتج، أو مشكلة غضب أحد العملاء من المنتج الذي اشتراه أو من الخدمة التي تم تقديمها له... ثم يقوم



المدرّب بأن يخرج أحد المتدربين برغبته خارج الغرفة (القاعة التدريبية) مع ضمان أنه لا يستطيع أن يسمع زملاؤه المتدربين أو حتى مشاهدتهم، ثم يقوم كل متدرب بكتابة فكرته حول الموضوع الذي تم اختياره على ورقة خاصة به. ثم يطلب من المتدرب دخول الغرفة، ويتم سؤاله عن ماذا كتب زملاؤه المتدربين في الأوراق التي أمامهم، ويحاول قراءة أفكارهم... مدة هذه اللعبة نصف ساعة.

المثال الحادي عشر: لعبة المقارنة



يطلب المدرّب من المتدربين أن يعقدوا مقارنات بين أشياء عديدة، نذكر منها على

سبيل المثال:

- 1- عقد مقارنة بين نوعين من الطائرات.
- 2- عقد مقارنة بين نوعين من السيارات.
- 3- عقد مقارنة بين نوعين من سياسات التأمين على السيارات.
- 4- عقد مقارنة بين نوعين من العقود.

- 5- عقد مقارنة بين نوعين من العروض المقدمة للرحلات والإجازات
6- عقد مقارنة بين صورتين لمعرفة الاختلافات فيما بينهما

وعلى المدرب أن يوفر الأشياء السابقة أو المعلومات المطلوبة لإنجاح اللعبة. ومدة اللعبة نصف ساعة.

المثال الثاني عشر: لعبة العصف الذهني

لقد اخترع أليكس أوزبورن Alex Osborne عام 1938 أسلوب العصف الذهني أو الحذق الذهني، أو جلسات التفكير، أو استمطار الأفكار، أو استحداث الأفكار، Brainstorming كأحد الأساليب الابتكارية في حل المشكلات. ويوضح كلمستد Clmsted عام 1978 هذا الأسلوب بأنه طريقة تعتمد على تبادل التنبيه بالأفكار بين أعضاء جماعة صغيرة يتراوح عددهم من 6 إلى 12 عضواً، يكون لهم قائد يعمل كميسر أو مسهل A Leader or Facilitator وسكرتير يقوم بتسجيل الأفكار. والمفروض أن تبدأ جلسة العصف الذهني بعدم وضوح وتنتهي بوضوح تام وبأفكار جديدة.

ويعد العصف الذهني وسيلة للحصول على أكبر عدد من الأفكار من مجموعة من الأفراد وفي وقت قصير، وذلك من خلال عرض المشكلة عليهم ومطالبهم بأن يدلوا بأكبر عدد من الأفكار من أجل حلها. ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على أربعة شروط رئيسية هي:

- 1- تأجيل تقييم الأفكار: إذ يتم إرجاء التقييم أو النقد لأية فكرة إلى ما بعد جلسة توليد الأفكار.
- 2- عدم وضع قيود على التفكير: فالفرد يجب أن يفكر بحرية، وأن يندفع بخياله وأحلامه، ويترك لعقله الباطن حرية التعبير... فوضع القيود يقلل من الانطلاق في التفكير.
- 3- كمية الأفكار هي المهمة وليس نوع الأفكار: فكلما زاد عدد الأفكار كلما كان ذلك أفضل لتوفير أفكار أصيلة.
- 4- استشارة المتدربين المشاركين لطرح أكبر كمية من الأفكار وتشجيع الجميع على ذلك.

5- البناء على أفكار الآخرين وتطويرها: فمن الممكن للفرد استعمال أفكار الآخرين، كأساس لاكتشاف أفكار جديدة مبنية عليها.

وطبقا لهذا الأسلوب يختار المدرب المشكلة المطلوب دراستها في اجتماع افتراضي، ويجب أن تكون مشكلة راهنة وذات أهمية لتبرير اشتراك المتدربين، ومن جانب آخر يجب أن يكون المدرب متفتح الذهن وأن يقود المتدربين بقوة وحماس وقدرة، وأن يُظهر اهتمامه بالاشتراك في تقديم الأفكار والتمتع بأفكار الآخرين.

ويطلب المدرب من أحد المشتركين أن يكون مساعداً له في كتابة الأفكار، وتعليق الأوراق المكتوبة على الحائط أمام الجميع. وعند انتهاء الاجتماع يشكر المدرب المشاركين على مساهمتهم.

المثال الثالث عشر: لعبة القائمة المعدة مسبقاً Pre- Prepared List

عرض أليكس أسبورن OsbornAlex هذا الأسلوب كطريقة مبسطة لتوليد الأفكار، وهو أسلوب يقوم أساساً على ما يشبه القائمة المعدة مسبقاً، والتي تتضمن مجموعة من البنود، ويمثل كل بند منها نوعاً معيناً من التغيير أو التعديل للشيء محل التفكير، وتأخذ هذه البنود طابع الأسئلة المحفزة على التفكير في إجابات لها، أو النظر في إمكانية تطبيقها علمياً.

وبعبارة أخرى يتعين على المدرب الذي يستخدم هذا الأسلوب أن يسأل نفسه عدداً من الأسئلة حول المنتج مثلاً الذي يرغب في تعديله أو تحسينه، وهذه الأسئلة مثل:

- هل يمكن استخدام المنتج في أغراض أخرى وما هي؟
- هل يمكن تعديل بعض مواصفاته؟ وما هي؟
- هل يمكن تطويع المنتج حتى يناسب مجالاً جديداً؟
- هل يمكن إضافة عنصر جديد للمنتج الحالي؟
- هل يمكن تصغير حجم المنتج الحالي؟
- هل يمكن إنقاص شيء من المنتج الحالي؟

- هل يمكن إحلال عنصر بعنصر آخر في المنتج؟
 - هل يمكن عكس أجزاء المنتج وقلبها رأساً على عقب؟
 - هل يمكن إعادة ترتيب أجزاء المنتج؟
 - هل يمكن ضم أجزاء في المنتج إلى بعضها ودمجها لعمل تكوينات جديدة من المنتج؟
- ويطرح دونالد ويز Donald Weiss قائمة تشتمل على عدد من التساؤلات التي يمكن للمدرب الاستعانة بها عند التفكير في تطوير المنظمة أو المنظمات التي يعمل بها المتدربين:

- هل نستطيع أن ننجز أعمالنا بطريقة جديدة؟
- هل نستطيع استبدال ما نقوم به بأشياء أخرى؟
- هل نستطيع أن نفترض أو نطبق ما يفعله الآخرون؟
- هل يمكننا إعطاء الأساليب القديمة لونهاً جديداً؟
- هل نحتاج فقط المزيد من نفس الأشياء؟
- هل يمكننا إعادة تنظيم ما نقوم به بالفعل؟
- هل نستطيع القيام بكل ما هو عكسي؟
- هل يمكننا جمع وربط كل الأساليب أو الوظائف معاً؟
- هل نحتاج فقط القليل من نفس الأشياء؟

المثال الرابع عشر: لعبة التحليل المورفولوجي Morphological Analysis

يستهدف هذا الأسلوب تنمية مهارات المتدربين في إنتاج مجموعة كبيرة من "التوافيق والتباديل" الممكنة للعناصر، التي تدخل في الشيء محل الدراسة أو الاهتمام. ويقوم هذا الأسلوب على تحليل أي مشكلة إلى أبعادها الهامة، ثم يتم بعد ذلك تحليل كل بعد من هذه الأبعاد إلى متغيراته الجزئية، بحيث يمكن بعد ذلك إنتاج مجموعة من التكوينات الفكرية من خلال تكوين أو دمج هذه العناصر الجزئية بعضها مع بعض بطريقة جديدة.

ومن ثمَّ يمكن التوصل إلى حلول كثيرة بهذه الطريقة. بيد أن غالبية هذه الحلول قد تكون غير عملية، بل تكون مستحيلة التحقيق، ولذلك تكون آخر خطوة في هذا

الأسلوب هي تقييم الحلول واختيار الحل القابل للتنفيذ والذي يعتبر في نفس الوقت أكثر الحلول جودة وأصالة.

وتوضح البنود التالية مثلاً لاستخدام التحليل المورفولوجي، في محاولة افتراضية لتطوير منتج ما، وقد اعتبرت السمات التالية أبعاداً مهمة في هذا المنتج:

- 1- اللون: أبيض أو أسود أو رمادي أو لبني أو بني وهكذا...
- 2- مصدر الطاقة: كهرباء أو غاز أو طاقة شمسية أو بالبطارية...
- 3- الأبعاد: الحجم والطول والعرض والعمق والارتفاع...
- 4- الشكل: مستطيل أو مربع أو دائري أو بيضاوي...
- 5- مادة المنتج: حديد أو خشب أو ألومنيوم أو بلاستيك أو زجاج...
- 6- الباب: يفتح من جهة اليمين أو من جهة اليسار...
- 7- الأدراج: تكون أعلى أو أسفل...

المثال الخامس عشر: لعبة التآلف بين الأشتات

Synecitics هي كلمة يونانية تعني الربط بين العناصر المختلفة، والتي لا تبدو بينها صلة ما أو رابطة معينة. وهذه الطريقة متشابهة مع طريقة العصف الذهني من حيث اشتراك الأعضاء في توليد وإنتاج الأفكار الجديدة، وخلق المناخ الحر، غير أن طريقة تآلف الأشتات لها طابع خاص بها، وهو استعمالها للكنايات والاستعارات والتماثلات والمجاز التي قد تكون شخصية، مباشرة، رمزية، خيالية.

وتقوم هذه الطريقة على جعل الغريب مألوفاً وجعل المألوف غريباً. ففي البداية يتم التعرف على الجديد، أي على المشكلة التي ينبغي أن تتخذ طابعاً مألوفاً عبر تحليلها والوقوف على الأجزاء التي تشملها، ومن ثمَّ تحديدها تحديداً دقيقاً. وهناك من جهة أخرى مشكلات قد تكون بسيطة أو مألوفة، وعند ذلك ينبغي إدخال الآلية العكسية، أي أن تصبح المشكلة غريبة وغير عادية، ومن ثمَّ يتم النظر فيها من زوايا مختلفة بحيث يتم الوصول إلى حل سهل وإبداعي.

وهناك ثلاث نقاط يمكن عن طريقها تيسير هذا الأسلوب هي:

- أ - التناظر المباشر Direct Analogy، أي اكتشاف مدى التشابه بين شيء ما وأشياء أخرى مألوفة بالنسبة لك مثل النظم البيولوجية.
- ب- التناظر الشخصي Personal Analogy، أي التظاهر بأنك أنت المشكلة ذاتها لاكتشاف كيف ستفكر في الحل.
- ج- التناظر الرمزي Symbolic Analogy، أي وضع تعبيرات مختصرة للمشكلة، ثم استخدام التناظر في العصف الذهني.

المثال السادس عشر: لعبت أسلوب المجموعة الاسمية Nominal Group Technique

لقد تم استخدام هذا الأسلوب في البداية بواسطة علماء النفس الاجتماعي منذ ما يقرب من ثلاثة عقود مضت. ويمكن الاستفادة من هذا الأسلوب بواسطة المدرب، من خلال تنظيم عقد اجتماع أو ورشة عمل لكل المتدربين لبحث مشكلة مرتبطة بواقع عمل هؤلاء المتدربين. ويمر تطبيق هذا الأسلوب بالخطوات الآتية:

يقوم كل متدرب بتسجيل أفكاره تجاه المشكلة المطروحة كتابة وفي صمت.

- 1- يقوم كل متدرب بدوره بعرض فكرة واحدة على المتدربين، ويتم تأجيل المناقشة إلى أن ينتهي كل المتدربين من عرض أفكارهم.
- 2- يأخذ المتدربون بعد ذلك في مناقشة الأفكار المطروحة، وذلك بغرض استجلاء نقاط غامضة فيها أو تفسيرها وتهذيبها وتطويرها.
- 3- يقوم كل متدرب منفردًا بترتيب الأفكار، ثم يتم التصويت من جانب باقي المتدربون على أولوية الأفكار، ويتحدد قرار جماعة المتدربين على أساس الفكرة التي تحصل على أعلى درجة أو المرتبة الأولى من المجتمعين.

المثال السابع عشر: لعبة مركب الإنقاذ

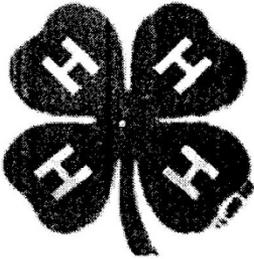


يطلب المدرب من المتدربين أن يحددوا من يركب مركب الإنقاذ للمسافرين التي وقعت طائرتهم في المحيط، علماً بأن المسافرين في وسط المياه، والمسافرون منهم: الأطفال والنساء والمعاقين والمسنين والمرضى والشباب والمضيفات والمضيفين والطياريين... ومركب الإنقاذ طاقته 4 أشخاص فقط. ثم يتم مناقشة اختيارات المتدربين ومنطقهم في ذلك. مدة اللعبة نصف ساعة.

المثال الثامن عشر: لعبة الاحتكار Monopoly Game

يشرح هذا الأسلوب هاربر Harper فيقول إنها لعبة للأطفال تستخدم فيها أوراق كأوراق اللعب المعتادة، وتنطوي قواعد اللعبة على مكافآت شخصية للمحاولات الناجحة. وبالنسبة للكبار تكون اللعبة بأن تتقدم فرق اللعب حول نسخة كبيرة من "لوحة اللعب"، وأثناء تقدمهم يمكنهم اتخاذ قرارات تؤثر على أدائهم التالي، وتتأثر بالصدفة وبما تفعله الفرق الأخرى وما تتخذه من قرارات. ولكل فريق مساحة محاطة بالزجاج يرون منها لوحة اللعب التي تتحرك حولها نماذج العربات التي تمثل حركة وتقدم كل مجموعة، ويتخذ كل فريق قراراته بسرية داخل حجرته الخاصة ويمكنه بعد ذلك أن يراقب أثر قراراته على تقدم الفريق.

المثال التاسع عشر: لعبة نموذج الـ H4



تهتم دول الغرب المتقدمة بشكل رئيسي وواضح بالنشاط المدرسي في المجال المدرسي، وبالأنشطة الطلابية اللاصفية، وبرامج رعاية الشباب في الجامعات والمعاهد العليا. وفي معظم هذه الدول ترفع وتطبق شعار الـ H4.

ويشير الشعار إلى Head- Heart- Hand – Health أي أن المؤسسة التعليمية (مثل: المدرسة والجامعة....) عليها أن تهتم بشكل رئيسي وواضح ومتوازن لكل من: العقل والقلب واليد والصحة.

ويتم الاهتمام بالقلب من خلال إكساب التلميذ/ الطالب على سبيل المثال: بالمعرفة والمعلومات، والنظريات، والمنطق، والمنهج العلمي والحقائق....، وأيضاً من خلال حصص الدين والتربية القومية وجماعات النشاط المدرسي، وبرامج رعاية الشباب (مثل: جماعات الشعر والرسم والنحت والقصة والإذاعة والمسرح...).

ويتم الاهتمام باليد من خلال تنمية المهارات اليدوية وتعليم وتدريب التلميذ/ الطالب على إحدى الحرف أو المهن (مثل: النجارة والزراعة والدهان والتصوير والتفصيل وتعليم إحدى اللغات والتدريب على الحاسب الآلي....).

ويتم الاهتمام بصحة التلميذ/ الطالب من خلال على سبيل المثال: الكشف الدوري والاكتشاف المبكر السريع، وتوفير العلاج والدواء والتأمين الصحي لكل تلميذ وطالب، أيضاً من خلال تقديم الوجبة الغذائية المناسبة والمتوازنة للتلاميذ وللطلاب مجاناً أو برسوم رمزية، والاهتمام بنظافة أماكن تقديم السندوتشات.

هذا ويمكن الاستفادة من هذا النموذج في مهنة التدريب، من خلال أن تحرص المراكز التدريبية وإدارات التدريب بالشركات والمنظمات بتطبيق النموذج بعناصره الأربعة. ويقترح هنا على سبيل المثال بأن يقوم المدرب برسم الوردة المكونة من أربع ورقات ويكتب عليها عناصر النموذج ويطلب من المتدربين أن يحاولوا تطبيق هذه العناصر أثناء البرنامج التدريبي، سواء داخل القاعة التدريبية أو خارجها وفي المنزل أيضاً. أيضاً يمكن للمدرب أن يطلب من المتدربين تقييم البرنامج التدريبي في ضوء هذا النموذج، وأن يطلب منهم اقتراح الأمور التي يمكن القيام بها لتطبيق وتحقيق عناصر هذا النموذج.



المثال العشرون: لعبة القاموس

يطلب المدرب من المتدربين أن يبحثوا في قواميس اللغة العربية واللغة الإنجليزية معني بعض المفاهيم والمصطلحات، سواء في قواميس ورقية أو إلكترونية في شبكة المعلومات الدولية (الإنترنت)، ويقوم كل متدرب بعرض النتائج التي تم التوصل إليها، ومناقشة ما تم التوصل إليه بواسطة كل المتدربين، وما هي الدروس المستفادة.

فعلى سبيل المثال لو كان البرنامج عن العلاقات العامة، فإن المدرب يطلب المفاهيم والمصطلحات التالية على سبيل المثال: العلاقات العامة، والجمهور، والإعلام، والإعلان والرأي العام، والدعاية... ولو كان البرنامج عن التسويق، فإن المدرب يطلب المفاهيم والمصطلحات التالية: التسويق، والتسويق التجاري، والتسويق الاجتماعي، والمزيج التسويقي...

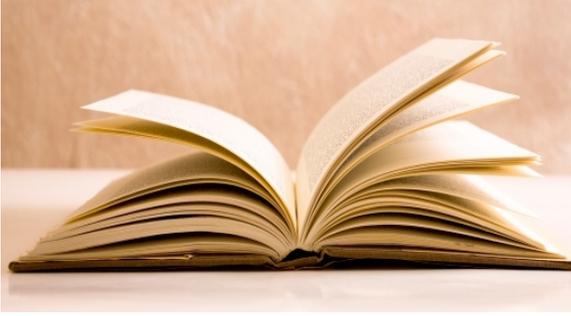
المثال الحادي العشرون: لعبة الكتابة باليد الأخرى



يطلب المدرب من المتدربين أن يكتبوا بعض الكلمات على السبورة أمام جميع المتدربين بواسطة اليد الأخرى التي لا يكتبون بها (اليسرى وذلك في حالة الكتابة باليد اليمنى) كنوع

من المرح لشكل الكتابة، وفي نفس الوقت كنوع من فتح فرصة للتفكير لدى المتدربين أن لديهم فرصة في الاستفادة من بعض الإمكانيات لديهم...

المثال الثاني والعشرون : القصة المخترعة



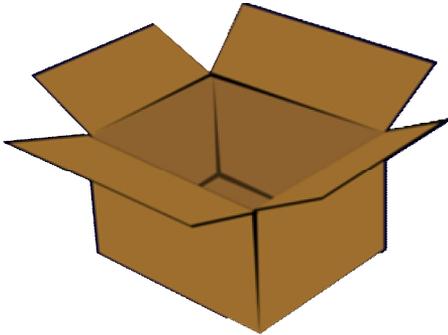
القصة Story بصفة عامة هي مجموعة من الأحداث التي يرويها كاتب القصة، وهي تتناول حدثاً واحداً أو مجموعة من الحوادث تدور حول موضوع معين، بهدف توصيل هدف أو فكرة معينة.

وتتضمن القصة عدداً من الشخصيات تتباين تصرفاتهم في القصة، منهم من له نصيب كبير في القصة، ومنهم من له نصيب صغير.

وفي لعبة القصة المخترعة يطرح المدرب موضوع قصة منبثقة من موضوع البرنامج التدريبي، ويُطلب من أحد المتدربين وضع بداية للقصة، ثم يتولى كل متدرب بشكل تلقائي وسريع نوعاً ما وبدون تفكير عميق استكمال القصة بجملتين أو بجملتين، بحيث يشارك كل المتدربين في استكمال القصة ووضع نهاية لها. ثم يتم مناقشة القصة بشكل جماعي في حوار متبادل بين المدرب والمتدربين لاستنباط العظة من القصة والدروس المستفادة.

المثال الثالث والعشرون : لعبة الصندوق

الهدف:



يعتبر هذا النشاط من النشاطات التي تقوم بإعطاء فرصة للمشاركين بتطوير مهارات التعبير عن الرأي بأسلوب ديمقراطي ويهدف إلى التعبير عن الذات والرأي العام وتقييم مجريات اللقاء.

المواد اللازمة:

ورق مقوى، أقلام، غراء، أوراق عادية، ساعة لضبط الوقت.

مدة النشاط: 30 دقيقة

تفاصيل اللعبة:

- 1- يقوم الفريق بصناعة صندوق من الورق المقوى أو أي مادة يختارونها.
- 2- يقوم المدرب بتوزيع قصاصات من الورق والأقلام على المشاركين.
- 3- يقوم كل مشارك بكتابة رأيه في عناصر التدريب على مقصوصات الورق كالمدرّب مثلاً، الفعاليات، مواد التدريب، مكان انعقاد اللقاء...
- 4- يقوم المشاركون بطوي مقصوصات الورق الخاصة بهم ووضعها في الصندوق
- 5- يتم تمرير الصندوق على المشاركين ويقوم كل مشارك باختيار ورقة.
- 6- يقوم كل مشارك بقراءة الورقة التي قام باختيارها من الصندوق.
- 7- تقوم المجموعة بمناقشة المواضيع والآراء التي تم طرحها من قبل المشاركين على الورق (جهاد نصّار وسعيد عثمان درواشه: 2008).

المثال الرابع والعشرون: لعبة من هو المواطن الصالح؟

الهدف:

هذه الفعالية تعمق مفهوم المواطنة لدى المشاركين من خلال عرض بعض المواصفات

لمفهوم المواطن الصالح وعكسه وتهدف إلى:

- 1- إعطاء المشاركين فرصة للتعبير عن الذات.
- 2- خلق اتصال جماعي يهدف إلى تقارب وجهات النظر.
- 3- تعميق روح المواطنة عن طريق تخيل صفات الأشخاص الصالحين في المجتمع.

المواد اللازمة:

لغافة ورق، بعض الأقلام وورقة بيضاء كبيرة.

مدة النشاط: 20 دقيقة

الإجراءات:

- 1- اطلب من أحد المشاركين أن يجلس على الورقة البيضاء الكبيرة.
- 2- اطلب من أحد المشاركين أن يرسم خطأً دائرياً حول الشخص الجالس على الورقة البيضاء.
- 3- اطلب من الشخص الجالس الانسحاب من اللعبة.
- 4- اطلب من كل مشترك كتابة مواصفات المواطن الصالح ووضعها داخل الدائرة.
- 5- اطلب من كل المشتركين كتابة مواصفات المواطن غير الصالح ووضعها خارج إطار الدائرة.
- 6- ناقش مع المجموعة الآراء المعروضة خارج الدائرة وداخلها، وقيّم هذه الآراء (جهاد نصّار وسعيد عثمان درواشه: 2008).

المثال الخامس والعشرون: لعبة تذكر الأسماء

الهدف:

تعتبر هذه اللعبة من النشاطات التي تستخدم للتعارف وكسر الحواجز بين المجموعة وتهدف إلى:

- 1- أن يتعرف المشاركون على أسماء بعضهم البعض.
- 2- التسلية والمرح بين أفراد المجموعة.
- 3- إزالة الخجل من بين المشاركين.

المواد اللازمة: ساعة لضبط الوقت

مدة النشاط: 15 دقيقة

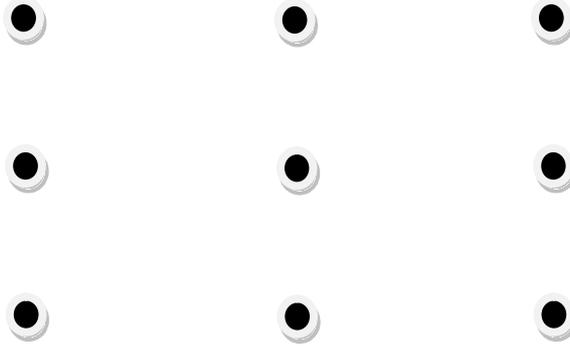
الإجراءات:

- 1- يقوم كل مشارك في المجموعة بذكر اسمه الأول.

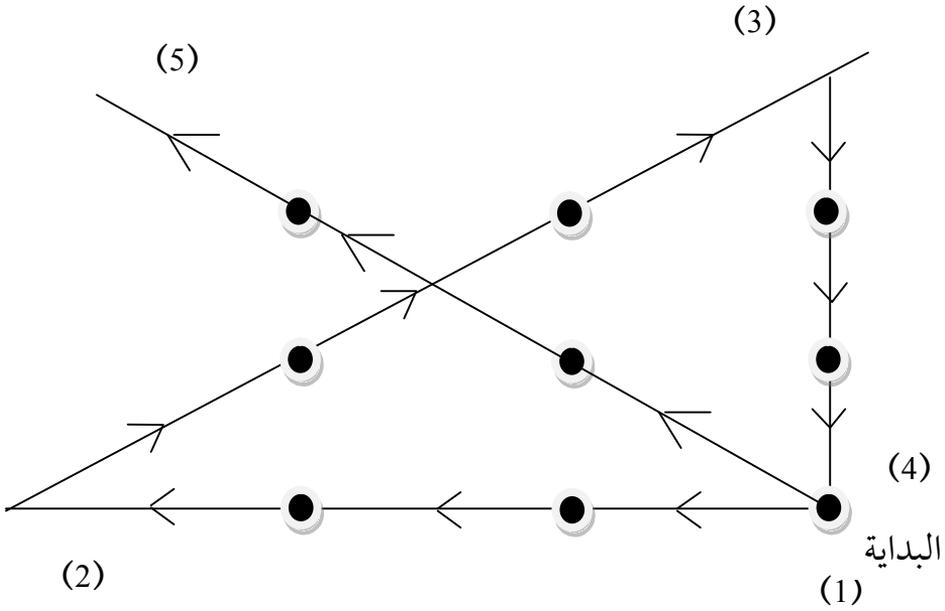
- 2- يقوم الشخص الثاني بذكر اسمه واسم المشارك الأول.
- 3- بعدها يذكر المشارك الثالث اسمه واسم الأول والثاني.
- 4- تستمر الفعالية حتى ينتهي ذكر جميع أسماء الأفراد في المجموعة (جهاد نصّار وسعيد عثمان درواشه: 2008).

المثال السادس والعشرون: لعبة توصيل النقاط

إذا عرضت عليك مشكلات أو تعرضت لها، فإنها فرصة جيدة للتفكير الخلاق في بدائل جديدة غير مألوفة للحلول، دع فكرك ينطلق خارج الحدود المعتادة والمألوفة، والتي تعودت التفكير في حدودها، فعلى سبيل المثال لو فرض أن أمامك مشكلة، تتبلور في تسعة عناصر، يراد ربط هذه العناصر التسعة بواسطة أربعة خطوط مستقيمة بدون المرور على الخط مرتين، أو رفع القلم من على الورقة، ويمكن تصويرها في الشكل التالي:



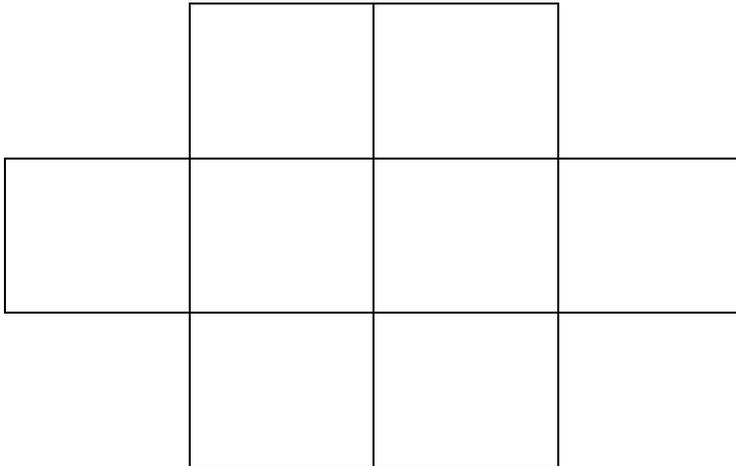
إن محاولتك التقليدية بالنظر في الحدود التسعة الموضحة لتحقيق الهدف وحل المشكلة مصيره الفشل الأكيد، وإن إعادة التفكير بعدة محاولات بالنظر في الحدود السابقة لن تجدي... حاول أن تخرج خارج هذه النقاط التسعة لتصل إلى الحل كما هو موضح في الشكل التالي:



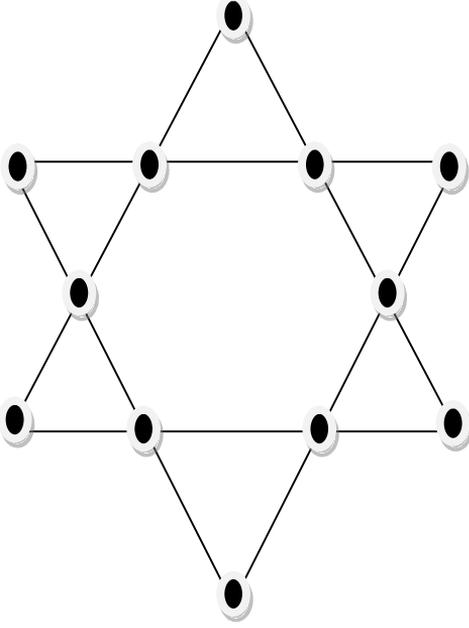
(انظر: أسامة محمود فريد: 2007).

المثال السابع والعشرون: لعبة لتنمية مرونة الفكر

سعيًا لتنمية مرونة الفكر وأصالته، هل يمكنك نشر الأرقام من 1 إلى 8 في الشكل التالي:



بحيث لا يكون أي رقم بجواره (سواء في الصف أو العمود أو القطر) الرقم الذي قبله أو بعده في التسلسل (انظر: أسامة محمود فريد: 2007).

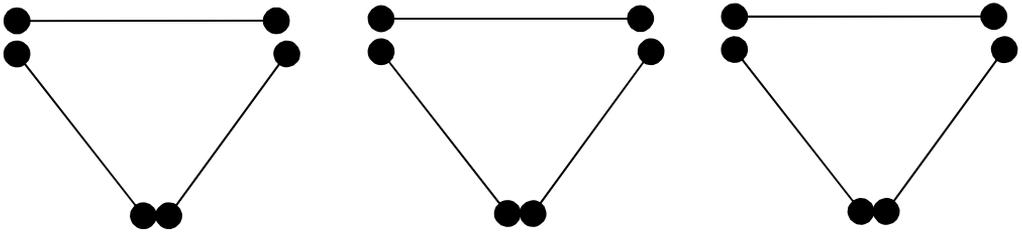


المثال الثامن والعشرون: لعبة عيدان الكبريت

لتنمية مهارة الطلاقة الفكرية افترض أن أمامك 18 عودا من الكبريت مؤلفة في شكل يعطي 8 مثلثات كما يلي:
هل يمكنك تحريك عودين فقط من مكانها ووضعها في مكان آخر، بحيث يصبح عدد المثلثات 6 مثلثات فقط؟
(انظر: أسامة محمود فريد: 2007).

المثال التاسع والعشرون: لعبة عيدان الكبريت

لتنمية مهارة الطلاقة الفكرية، افترض أن أمامك 9 أعواد كبريت مرصوفة كما يلي بحيث تعطي ثلاثة مثلثات.



(انظر: أسامة محمود فريد: 2007).

المثال الثلاثون: لعبة مهارة الذكاء وسرعة البديهة

لزيادة مهارة الذكاء وسرعة البديهة أجب عما يلي:

أولاً: يقع مسجد شمال مكتب البريد بكيло متر، ويقع البنك شرق المسجد بكيло متر، وتقع المحطة جنوب البنك بكيло متر، فما هو موقع مكتب البريد بالنسبة للمحطة.

ثانياً: في أي اتجاه يتصاعد دخان المترو؟ هل في اتجاه سيره؟ أم في عكس اتجاه سيره؟

ثالثاً: إذا استغرقت في النوم الساعة الثامنة مساءً، وضبطت المنبه على الساعة التاسعة والثلاث صباح اليوم التالي، احسب بعد كم دقيقة تستيقظ؟ (انظر: أسامة محمود فريد: 2007).

المثال الحادي الثلاثون: لعبة مهارة الذكاء وسرعة البديهة

لزيادة مهارة الذكاء وسرعة البديهة أجب عما يلي:

أولاً: هل تفضل أن تأخذ:

واحد كيلو جرام من أنصاف الجنيهات الذهبية أم نصف كيلو جرام من الجنيهات الذهبية الكاملة.

ملحوظة: الجنيه الكامل - نصفين من الجنيهات تماما.

ثانياً: ما هو الشيء الذي إذا ذكرته تلاشى من الوجود؟

ثالثاً: المسافة بين مدينتي الكويت والأحمدي 23 كيلو متراً، فإذا قطعتها مرتين ذهاباً وإياباً فكم تكون المسافة بين البلدين؟ (انظر: أسامة محمود فريد: 2007).

المثال الثاني والثلاثون: لعبة اختبار معلوماتك

- 1- من أول من رمى بسهم في سبيل الله؟
- 2- ما أقل بحار العالم ملوحة؟
- 3- ما المدينة التي تسمى بالتفاحة الكبيرة؟
- 4- ما أضخم طائر على سطح الأرض؟
- 5- كم عدد أرجل العنكبوت؟

- 6- ما هي أطول عظام الإنسان؟
- 7- ما هي أقصر عظام الإنسان؟
- 8- من القرآن الكريم: حيوان أماته الله ثم أحياه.
- 9- حيوان قام بقتله إنسان.
- 10- طائر يتكلم.
- 11- طائر دفن أخيه.
- 12- حيوان اتهم بعمل لم يقم به.
- 13- حيوان نام بجوار أصحابه.
- 14- حيوان أبطل السحر.
- 15- حيوان سجن نبي بأمر الله.
- 16- حيوان رفض أمر صاحبه خوفاً من الله.
- 17- حيوان تم وصفه بدقة في القرآن.

المثال الثالث والثلاثون: لعبة الرياضيات

$$\text{اجمع: } 15 + 20 + 72 + 63 =$$

$$\text{اطرح: } 672 - 296 =$$

$$\text{اقسم: } 350 \div 24 =$$

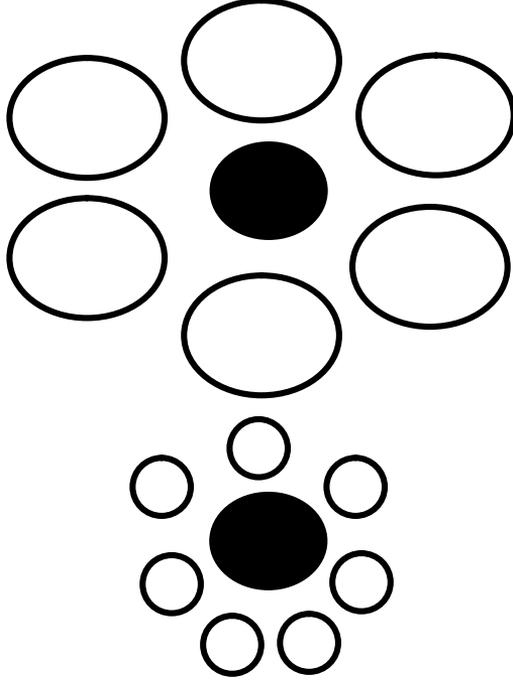
$$\text{اضرب: } 65 \times 238 =$$

المثال الرابع والثلاثون: لعبة الاستخدامات

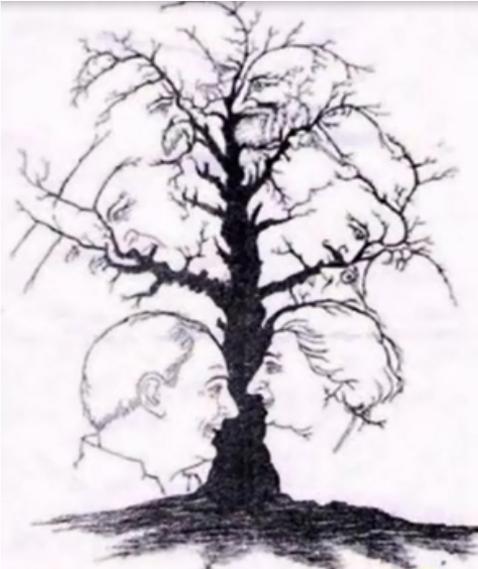
اذكر أكبر عدد من الاستخدامات غير المألوفة لمشبك الأوراق (كلبس الأوراق

.(Paper Clips)

المثال الخامس والثلاثون: لعبة الملاحظة:
أي من الدائرتين السوداويين أكبر من الأخرى؟



ما الذي تراه في الصور التالية؟



المثال السادس والثلاثون: لعبة الاستدلال / الاستنتاج

- 1- ما هو الرقم الذي يجيء بعد هذه الأرقام؟ 64-81-100-121-144
 49 36 19 17
- 2- ولد عمره 4 سنوات، وأخته عمرها ثلاثة أمثال عمره، عندما يبلغ الولد 12 عامًا، فما هو عمر أخته عند هذا الوقت؟
 16 سنة 20 سنة 24 سنة 28 سنة
- 3- افترض أن العبارات التالية صحيحة:
 كل من لديه شعر بني من الرجال ذو مزاج سيئ، وفتحي لديه شعر بني، وبالتالي يمكن أن نقوم إن فتحي ذو مزاج سيئ.
 العبارة صحيحة العبارة غير صحيحة لا يمكن التحديد
- 4- سيارة سافرت 28 ميل في 30 دقيقة، كم ميل يمكن أن تسافر هذه السيارة خلال ساعة؟
 28 36 56 58

مفتاح الإجابة:

- اختبر معلوماتك
- 1- سعد بن أبي وقاص
 - 2- بحر الشمال
 - 3- نيويورك
 - 4- النعامة الأفريقية
 - 5- ثمانية أرجل
 - 6- عظمة الفخذ
 - 7- عظمة الركاب داخل الأذن الوسطى
 - 8- الحمار
 - 9- ناقة صالح
 - 10- هدهد سليمان
 - 11- غراب قابيل
 - 12- ذئب يوسف
 - 13- كلب أهل الكهف
 - 14- ثعبان موسى
 - 15- حوت يونس
 - 16- فيل أبرهة
 - 17- بقرة بني إسرائيل

الرياضيات

$$\begin{array}{ll} \text{الجمع} = 170 & \text{الطرح} = 376 \\ \text{القسمة} = 14.58 & \text{الضرب} = 15470 \end{array}$$

الاستخدامات

كلما ذكرت عددًا كبيرًا من الاستخدامات (أكثر من 10 استخدامات) كلما دل ذلك على درجة ذكاء أعلى.

الملاحظة

- الدائرتان السوداوان متساويتان.
- يتضح من الصورة سيدة عجوز وفتاة صغيرة.
- عدد الصور الموجودة في الصورة هو 13، قارن إجابتك بهذا العدد، فكلما توصلت إلى عدد صور قريب من 13 فأنت شخص قوى الملاحظة.

الاستدلال / الاستنتاج

- | | |
|-------|------------------|
| 20 -2 | 49 -1 |
| 56 -4 | 3- العبارة صحيحة |