



## الوقت .. ومروره السريع



### سحر العلي

عندما تتذكر يوم كنت جالساً في حصة مملّة يمرّ الوقت فيها بمنتهى البطء وتشعر إن الدقيقة تمر كساعة .. وأيضاً يمكنك أن تتذكر عندما ذهبت في رحله ممتعه مع الأصدقاء قضيت معهم 8 ساعات ولكنك لم تشعر بالوقت .. لقد أنقضى بسرعة البرق هناك من يجري العمليات الحسابية المعقدة بمنتهى السرعة وهناك من يستطيع القراءة بسرعة .. البرق فهؤلاء لديهم خبرة تحريف الوقت فتمر المعلومات إلى عقولهم بسرعة البرق ولقد تم إثبات ذلك علمياً بواسطة أينشتاين الذي أثبت إن الوقت نسبي من فرد لآخر فهناك الكثير من الناس من خاضوا تجربة عرض شريط حياتهم بالكامل كثرط سينمائي أثناء تعرضهم لحادث يهدد حياتهم .. ولقد اكتشف الباحثون أن دقيقة واحدة فقط في الحلم تبدو كما لو أنها ساعة بالنسبة للشخص الحالم.

من الناحية العلمية، لا توجد حقيقة ثابتة متعلقة بمسألة مرور الوقت بسرعة أو ببطء. فعلى الرغم من أن الدقيقة ثابتة ولم يتغير زمنها فهي ما تزال 60 ثانية، ورغم ثبات الساعة بكونها 60 دقيقة؛ إلا أن هناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير مرور الوقت على نحو أسرع أو أبطء أحياناً.

درس الكثير من العلماء هذه القضية التي ما تزال عالقة، ومن أبرز هؤلاء كان ويليام جيمس الذي يعتبر الأب الروحي لعلم النفس الأمريكي، وكان ذلك في نهاية القرن التاسع عشر. تشرح نظريته لماذا يبدو الوقت أطول عندما تكون متجهاً إلى مكان لم يسبق لك الذهاب إليه من قبل، لكن طريق العودة يستغرق وقتاً أقصر ولا تشعر بطول الوقت رغم أن الزمن الذي استغرقته ذهاباً ومماثل

لذلك الذي استغرقته إياباً.

كما درس ويليام فريدمان، أستاذ علم النفس الفخري في كلية أوبيرلين، الكثير من مظاهر كيفية شعورنا بالوقت بما في ذلك النظرية التي تقترح أننا نشعر بمرور الوقت سريعاً كلما تقدمنا في العمر.

ويفسر فريدمان ذلك بقوله أن الطفل البالغ من العمر 5 أعوام لم يعيش سوى 1825 يوماً مما يعني أن اليوم أطول كونه يمثل نسبة عالية من عمره، فيما يختلف الوضع بالنسبة لرجل يبلغ من العمر 50 عاماً إذ عاش الكثير من الأيام والبالغ عددها 18250 يوماً، مما يعني أن اليوم يشكل نسبة ضئيلة جداً من عمره المديد.

في المقابل، يدعي الكثير من الناس أن الزمن أصبح حقاً يمضي بسرعة في الأونة الأخيرة دون تقديم أي

تفسير علمي أو نفسي لذلك. لكن لعل السبب يكمن في توفر الكثير من وسائل الرفاهية لدينا في الحياة الحديثة، والعديد من وسائل إضاعة الوقت. إلا أن ذلك لا يفسر سبب مرور الوقت بسرعة بالنسبة لمن لا يستخدم هذه الوسائل على الإطلاق.

فتقول الكاتبة باسمه أبو شعبان عند انخفاض درجة حرارة الجسم نقدر الوقت بأقل من حقيقته، وكلما زاد نشاط الجزء الأيمن من المخ، وهو المسؤول عن الفنون والابتكارات، يتكون عند الشخص إحساس بسرعة الزمن، فالمرء يشعر بسرعة مرور الوقت عندما يرسم أو يبتكر.

الإحساس بالوقت يختلف عما تسجله الساعة، فلدى كل منا الساعة البيولوجية الداخلية التي تعكس الإيقاع

الداخلي، فإذا كان الإيقاع الداخلي للشخص بطيئاً يمر الوقت أسرع، وإذا كان الإيقاع الداخلي سريعاً يحدث العكس، 25 في المئة فقط من الأشخاص لهم القدرة على تقدير الوقت بصورة سليمة بنسبة إضافة أو نقص لا تزيد على عشرة في المئة، بينما في المئة يقدر الوقت بنسبة إضافة أو نقص تتراوح بين 50 إلى 25 في المئة.

عند انخفاض درجة حرارة الجسم يكون تقديرك للوقت أقل من حقيقته، الأشخاص الانطوائيون يشعرون ببطء مرور الوقت والعكس بالنسبة للانطوائيين، والأشخاص الأكثر سمنة لهم القدرة على تقدير الوقت أكثر من معتدلي الوزن.

وفي جامعة «مينيسوتا» (بلين شنايدر، وجوس) الأمريكية، توصل باحثان إلى اكتشاف يوضح بأن أعصاب العقل تستطيع وضع تصور للوقت ولقياسه وتفسير الشعور بسرعه وببطئه.

ووفقاً لما نشرته (الديلي ميل) البريطانية، فقد بدأ الباحثان تجاربهما عن طريق وضع قردين في أحد الغرف أمام شاشة تظهر بها نقطتان وتختفيان خلال ثانية، ودربت القرود لمتابعة هذه النقاط بأعينها، ولاحظ الباحثان أن القردين باتا قادرين على التنبؤ بظهور النقطة وأصبحت أعينهما تتنقل من نقطة إلى أخرى خلال ثانية واحدة فقط بعد أن تقلصت أنشطة الأعصاب في المخ.

وقد اعتبر العلماء أن هذا التقلص في النشاط هو السبب في معرفة القردين للوقت بالتحديد، وأن ذلك قد يسمح للإنسان بالتحكم بالوقت من خلال أعصاب المخ، كما أنه يوضح الأسباب وراء الشعور بأن الوقت يمر سريعاً أو بطيئاً أحياناً، فالأعصاب هي التي تضع التصور للوقت.

تقدم السن يشعر الإنسان بسرعة مرور الوقت؛ كلما تقدم الإنسان في العمر، كلما زاد شعوره بسرعة مرور الوقت، فهل هذا حقيقي وما هي الأسباب في رأي علماء النفس؟

ذكر موقع ( Deutsche Welle ) إن بعض علماء النفس من جامعة لودفيج ماكسيميليان في ميونخ يحاولون التحقق من هذا الأمر، حيث قاموا باستطلاع مع أشخاص تتراوح أعمارهم بين 14 و94 عاماً وسألوهم عن تقييمهم عن مدى سرعة مرور السنوات العشرة الأخيرة من عمرهم.

وأوضحت الدراسات أن هذه المقولة صحيحة بشكل عام، وأن الأشخاص الأكبر سنّاً شعروا بمرور الوقت سريعاً مقارنة بالشباب، لكنهم في الوقت نفسه لاحظوا أن هناك نتائج متباينة جداً.

وأرجح بعض العلماء يرجعون هذا الأمر إلى عملية حسابية يبتكرها عقل الإنسان بشكل أوتوماتيكي معتمداً على الفترة التي عاشها من حياته، فالعام الواحد يمثل ثلث الحياة بالنسبة لطفل في الثالثة من عمره، على عكس كهل في الثمانين، فالسنة الواحدة تشكل جزءاً واحداً من

ثمانين جزء بالنسبة له، ما يعني أن إدراك عقل الإنسان لمرور الزمن مسألة تتناسب بشكل طردي مع عمره.

وأشير إلى أنه على رغم أن العملية الحسابية منطقية إلا أن هناك اختلاف في آراء الباحثين، إذ يرى بعض الباحثين أن الأشخاص الذين يتقاعدون وأعمارهم 65 سنة يشعرون أيضاً بأن الوقت يمر ببطء، لانشغالهم باكتشاف حياتهم الجديدة بدون عمل، ما يعني ابتعادهم عن روتين الحياة اليومية. ويشير علماء النفس إلى دور الذاكرة في سرعة مرور الوقت، إذ يرون أن كثرة التذكر تجعل الوقت يمر ببطء.

وقد أصدرت الباحثة البريطانية كلاوديا هاموند كتابها (دوران الوقت) وتوصلت إلى أن هناك عدة عوامل تؤثر في شعور الإنسان بالوقت ومدى إحساسه بسرعة أو بطء مرور الساعة.

ومن تلك العوامل السن والحالة الصحية، وكذلك المشاعر الخاصة والحالة النفسية، وهي كلها أشياء تؤثر على مخ الإنسان وتجعله يشعر بالوقت بشكل مختلف في مواقف مختلف وفي فترات النهار أيضاً.

وخلص البحث إلى أن الوقت يمر أسرع ولا يشعر به الإنسان كلما كان سعيداً وفي حالة استرخاء وهدوء نفسي، وإذا كان لا يشعر بالخوف أو القلق.

بينما يحدث العكس ويمر الوقت بطيئاً عندما تتغير الحالة النفسية ويصبح الإنسان في حالة اكتئاب أو غضب أو يملكه الخوف سواء لأسباب معروفة أو غير معروفة.

والمثير أن سرعة الوقت تتغير أيضاً وفقاً لطباع الإنسان وخصاله وأسلوب تعامله مع المواقف المختلفة، فالأشخاص الذين يتمتعون بروح الدعابة والمرح ويحاولون الاستمتاع بأوقاتهم ويميلون إلى الفكاهة لا يشعرون عادة بالوقت ودائماً ما تمر عليهم الساعة بشرة أكبر مرتين من الأشخاص الآخرين الذين يعيشون في أجواء الكآبة، والضيق ويشعرون بالقلق من التعامل مع الآخرين.

وقد أثار هذا الكتاب اهتمام الكثيرين سواء من الباحثين أو المواطنين العاديين الذين كانوا يحاولون دائماً الوصول إلى حل شفرة الوقت، ومعرفة الأسباب التي تجعل الوقت يمر بسرعة أو ببطء، ولا يستطيعون إنهاء جميع أعمالهم المطلوبة منهم في الأوقات المحددة لعدم قدرتهم على التحكم بالوقت.

ووضع الكتاب العديد من الحلول التي يمكن اللجوء إليها لتعزيز الاستفادة بالوقت، أبرزها التخلص من الخوف والقلق دائماً، والعمل على الوصول إلى الراحة والاسترخاء أثناء التعامل مع المشكلات والقضايا الهامة، حتى لا نشعر بالوقت ولا يتسبب القلق في زيادة الضغوط النفسية والشعور بمرور الوقت سريعاً وعدم القدرة على الإنجاز في الوقت المحدد.



## نجوم عربية

أحمد صالح الصمغاني

تقول بعض النظريات الفلكية إن بعض تلك النجوم التي نراها في السماء خدمت منذ ملايين السنين!

بعض النظر عن مدى صحة تلك النظرية وسذاجتها إلا أنها قادتنا إلى نجوم لمعت في تراثنا و أراها الثرى ولازال ضوءها يصلنا فقل أن نجد من يسير على خطى همم عقول عربية سابقة يفتخر المسلمون بإنجازاتهم حيث إنهم تمكنوا من السيطرة على علم معين أو موهبة فذة إضافة إلى الوقت القياسي الذي استطاعوا أن يحققوا أحلامهم ويقودوا العالم وهم بسن الشباب الذي عُقدت له الحلق في رياض المساجد عبر قرون ولم يكتف بذلك بل تجاوزت إلى قاعات الجامعات وفصول المدرس في وقتنا الراهن ، ومن ابرز هذه النجوم على سبيل المثال لا الحصر عمرو بن عثمان بن قنبر الحارثي ، يُكنى أبو بشر الملقب سيويبه إمام النحاة وأول من بسط علم النحو ولد في سنة 148 هـ .توفي سنة 180 هـ أي أنه لم يتجاوز سن 32 عام. وفي القرن السابع يلعب نجم آخر ولد في قرية نوى في حوران بسوريا في عام 631 هـ من أبوين صالحين أنه الإمام النووي ولما بلغ العاشرة من عمره بدأ في حفظ القرآن وقراءة الفقه على بعض أهل العلم في سن مبكر وتوفي في عام 676هـ، من أبرز مؤلفاته منسك النساء والأربعين النووية ورياض الصالحين وشرح صحيح مسلم وستان العارفين والأذكار مع العلم أنه لم يتجاوز سن 45عام، بالإضافة إلى ابن المقفع الكاتب والمترجم الشهير في العصر الأموي والعباسي مات وعمره 36 سنة فقط .. ورغم ذلك استطاع تأليف وترجمة عدد من الكتب الكبيرة والتي لا تزال متداولة، مثل كتابه الشهير كليله ودمنة و الأدب الكبير والأدب الصغير وغير ذلك من الكتب ، وأبوفراس الحمداني الذي مات وعمره 37 سنة ومع ذلك كان من أشهر وأفضل شعراء العصر العباسي ، ولا يمكن أن ننسى ( الروميات ) وهي مجموعة القصائد التي كتبها في الأسر عندما كان في زنزانة أحد سجون الروم ، وترجم جزء من شعره إلى اللغة الألمانية ، وهو صاحب القصيدة الشهيرة، (أراك عصي

الدمع...).

عندما يسطر لنا التاريخ هذه النماذج التي رسمت لنا طريقاً واضحاً للنجاح بالإضافة إلى العقبات التي واجهتهم من صعوبة عيش وندرة العلم والعلماء وانتشار الجهل في ذلك الوقت، نحن نملك نفس الوقت الذي كان لديهم بل إن العلم وثورة الثقافة في وقتنا الحاضر أكبر وأوسع ، لاسيما أن في السابق كانت المعلومة تأتي من بغداد إلى جزيرة العرب في بضعة أسابيع، بينما الآن تتوفر المعلومة والدروس العلمية بضغطة زر في شاشة الهاتف المحمول، لاسيما أن الفرصة متوفرة الآن يطلب العلم بشتى أنواعه ومختلف التخصصات والهوايات ويسعر مجاني لكن ينقصنا همم وعقول تلك النجوم التي ظل بريق ضوءها يشع وهي أكلة.

aalsmany@hotmail.com  
@alsmany



## المنهج الدراسي اللاصفي

### المنهج الدراسي التقليدي (1)



عبد الله بن محمد اليوسف

المنهج بالمفهوم التقليدي يركز على المعلومات والحقائق والمفاهيم وقد أدى هذا التركيز إلى إهمال معظم جوانب العملية التربوية لذلك فقد وجهت له الانتقادات التالية:

أولاً بالنسبة للتلميذ:

• إهمال النمو الشامل للتلميذ:

لم يهتم المنهج التقليدي بالنمو الشامل للتلميذ أي بنموه في كافة الجوانب وإنما اهتم فقط بالجانب المعرفي المتمثل في المعلومات وأهمل بقية الجوانب الأخرى مثل الجانب العقلي والجانب الجسمي والجانب الديني والجانب الاجتماعي والجانب النفسي والجانب الفني.

والمناهج التقليدي قد تعرض للجوانب الأخرى ولكن بطرق غير موفقة ولم يعطها القدر الكافي من الرعاية والاهتمام.

بل عالجها بطرق قاصرة وغير صحيحة وغير كافية.

• إهمال حاجات وميول ومشكلات التلاميذ:

لقد أدى اهتمام كل مدرس بصادته الدراسية إلى عدم الاهتمام بحاجات التلاميذ ومشكلات وميولهم. فهذا الإهمال له آثار سيئة إذ أنه قد يؤدي إلى الانحراف وال فشل الدراسي. كما أنه قد يؤدي إلى عدم إقبالهم على الدراسة وتعثرهم فيها.

• إهمال توجيه السلوك:

اعتقد واضعو المناهج أن المعلومات التي يكتسبها التلاميذ تؤدي إلى تعديل سلوكهم، فالمعرفة وحدها ليست كافية لتوجيه السلوك الإنساني نحو ما يجب أن يفعله الفرد. بل لا بد من إتاحة الفرصة للممارسة والتدريب على السلوك المرغوب فيه بالترغيب والتكرار والتشجيع والتحفيز.

• عدم مراعاة الفروق الفردية بين التلاميذ:

المنهج يركز على معلومات عامة يكتسبها جميع التلاميذ والكتب الدراسية تخاطبهم جميعاً بأسلوب واحد، والمفروض أن يهتم المنهج بالفروق الفردية بين التلاميذ وأن يؤخذ هذا المبدأ في الاعتبار عند تأليف الكتب الدراسية وعند القيام بعملية التدريس وعند استعمال الوسائل التعليمية وعند ممارسة الأنشطة.

• إهمال تكوين العادات والاتجاهات الإيجابية لدى التلاميذ:

يوجد مجموعة من الاتجاهات التي يجب على المدرسة أن

تعمل على إكسابها للتلاميذ مثل الاتجاه نحو الدقة، نحو النظافة، نحو النظام، نحو الأمانة، نحو احترام الآخرين، نحو القراءة والإطلاع، نحو حب الوطن، نحو احترام القوانين، واكتساب التلميذ لهذه العادات أمر ضروري وهام وعدم اكتساب العادة المطلوبة في الوقت المناسب يؤثر على سلوك التلميذ تأثيراً خطيراً فيما بعد. فإذا لم يكتسب التلميذ عادة النظافة من صغره فمن الصعب أن يكتسبها فيما بعد. ومثل هذه الاتجاهات هامة بالنسبة للفرد والمجتمع وتقدير المنهج في أداء هذه الرسالة يجعله عاجزاً عن تحقيق الأهداف التربوية المنشودة بطريقة فعالة.

• تعويد التلاميذ على السلبية وعدم الاعتماد على النفس: المدرس يشرح المعلومات ويبسطها ويربط فيما بينها والتلميذ عليه فقط أن يستمع ويستوعب ما يقوله المدرس ويتضمنه الكتاب، ومن هنا نشأ التلميذ معتمد في كل شيء على الكتاب والمدرس ومن هنا بدأت السلبية وعدم الاعتماد على النفس.

ثانياً: بالنسبة للمواد الدراسية:

• تضخم المقررات الدراسية:

نتيجة للزيادة المستمرة في المعرفة بشتى جوانبها ونتيجة لاهتمام كل مدرس بالكاد التي يدرسها فقط اهتم مؤلفو المواد الدراسية إلى إدخال الإضافات المستمرة عليها حتى تضخمت وأصبحت تمثل عبئاً ثقيلاً على المدرس والتلميذ فاهتم الأول بالشرح والتلخيص واهتم الثاني بالحفظ والترديد، وضاعت الأهداف التربوية المنشودة في زحام المعلومات المتزايدة ودوامه الإضافات المستمرة.

• عدم ترابط المواد:

أدى اهتمام كل مدرس بالمادة التي يقوم بتدريسها إلى خلق حاجز قوي بين المواد الدراسية وبالتالي لم يعد بينها ترابط أو تكامل. ومعنى ذلك أن المعرفة التي تقدمها المدرسة للتلاميذ تصبح مفككة وهذا هو عكس ما يجب أن يكون.

• إهمال الجانب العملي:

يركز المنهج التقليدي على المعلومات لذلك لجأ المدرسون في الطريقة اللغوية لشرح وتفسير وتبسيط هذه المعلومات، نظراً لأن ذلك يوفر لهم الوقت لإتمام المقررات الدراسية وقد أدى هذا الوضع إلى إهمال الدراسات العملية بالرغم من أهميتها التربوية البالغة في إشباع الميول واكتساب المهارات. كما أنها تفرس في نفوس التلاميذ حب العمل واحترامه وتقديره كما أنها تمني لديهم القدرة على التفكير العلمي، حيث أنها تتطلب القيام بعمل أو تجربة ورصد النتائج وتحليلها وربطها واستخلاص القانون العام منها

الأمير (خالد الفيصل) حقيبة وزارة التربية والتعليم، حيث يحدوهم الأمل بأن ينقل سموه التعليم في بلادنا إلى مستوى (العالم الأول)، ليُعالج - بإذن الله- القصور والترهل الذي أصاب المخرجات بالكثير من العجز، ولعل تطبيق بعض الأساليب والبرامج التعليمية التي لم يكن الكثير من المعلمين مؤهلين لتطبيقها والتعامل معها دليلاً واضحاً على ذلك، وفي مقدمتها (التقويم الشامل) الذي أدى بأغلب أبنائنا أن يتخرجوا في المرحلة الابتدائية وهم لا يكدون يجيدون كتابة أسمائهم بشكل صحيح.

- ولاشك أن وجود الأمير (خالد الفيصل) على رأس هرم وزارة التربية والتعليم بما عُرف عن سموه من (ديناميكية) ويُعدّ نظر ورؤية حكيمة سيحقق نقلة كبيرة للتعليم العام من جميع الجوانب، وفي مقدمتها الطالب والمعلم والبنى التحتية وهذا ما يتطلع إليه الجميع.

- ولكي نُحقق النقطة الكبيرة في التعليم لا بد من إصلاح البيئة المدرسية، بأن نجعلها بيئة جاذبة للطالب، بتوفير وسائل الأنشطة التي يمكن أن يجد فيها ما يشبع ميوله مثل صالات الألعاب الرياضية والفنون التشكيلية والمسرح، كذلك من المهم إعادة النظر في المناهج المدرسية، وأن تكون مراعية لمتطلبات المستقبل والتنمية، وأن تكون شاملة لجوانب تربوية مصاغة بأسلوب علمي وتربوي مُحبب، إضافة إلى أهمية استبدال الكتاب المدرسي بجهاز (آيباد) على أن يُسجّل عليه المناهج بأسلوب يتناسب مع أهداف التعليم، إلى جانب أن يكون هناك تقييم حقيقي ومستمر للمعلمين؛ لأن بعضهم غير مؤهل لتدريس المادة، وهذا ما ينعكس على مستوى الطالب العلمي، كذلك مازال البعض يعتمد (التلقين) و(الحفظ)، وهذه طرق عقيمة لم تعد مناسبة لهذا الجيل الذي يعيش طفرة التقنية.

□ إصلاح البيئة

- وقال د. طلعت عطار - حقوقي-: إنه يوجد عدة نقاط من أجل علاج وتصحيح مسار التعليم العام في بلادنا، وفي مقدمة ذلك أن إصلاح البيئة المدرسية، بأن نجعلها بيئة جاذبة للطالب ومحبية له وليست طاردة أو مملة، وذلك بالاهتمام بتوفير وسائل الأنشطة التي يمكن أن يجد فيها الطالب ما يشبع ميوله مثل صالات الألعاب الرياضية والفنون التشكيلية والمسرح وغيرها من الوسائل التي تحفز الطالب على إبراز مواهبه وقدراته الخاصة، كذلك يجب أن لا تكون المدرسة مجرد فصول «أسمنتية» وحصصا تلقينية جامدة تدفع الطالب إلى الملل، مضيفاً أنه من المهم إعادة النظر في المناهج المدرسية، وأن تكون مراعية لمتطلبات المستقبل والتنمية ومفيدة للطالب في حياته المستقبلية، وأن تكون شاملة لجوانب تربوية مصاغة بأسلوب علمي وتربوي محبب، بحيث تبني الطالب تربوياً بشكل يتماشى مع تعاليم ديننا الإسلامي دون غلو، وبصورة تفرس في الطالب الأخلاق الحميدة والخصال الطيبة التي تحميه من مزالق السوء وتجعله فرداً صالحاً لمجتمعه ووطنه وأسرته ونفسه و متمسكاً بتعاليم دينه السمحة، مُشدداً على أهمية أن تكون المناهج مرتبطة بالواقع، وأن نستفيد من تجارب

الدول المتطورة في وضع المناهج، ونأخذ منها ما يفيد طلابنا وينمي مواهبهم. -وأشار إلى ضرورة أن يكون هناك تقييم حقيقي ومستمر؛ لأن بعض المعلمين مع الأسف غير مؤهل لتدريس المادة التي يكلف بها، بل هو غير (فاهم) للمنهج -حسب قوله-، وهذا ينعكس على مستوى الطالب العلمي وفهمه للمحتوى في المقرر، ذاكراً أن بعض المعلمين مازالوا يعيشون بعقلية تعليم «الكتاتيب» القديمة، التي تعتمد على التلقين والحفظ وهذه طرق تعليمية عقيمة لم تعد مناسبة لهذا الجيل الذي يعيش طفرة التقنية التي تجاوزت كل التوقعات.

□ خطوات تطويرية

- وأوضح د. علي عدنان عسقي -أستاذ جامعي- أن علاج مشكلة عانى منها التعليم لأكثر من ثلاثين عاماً لا يمكن أن يتحقق بين عشية وضحاها، والمسؤولية التي يتولاها صاحب السمو الملكي الأمير خالد الفيصل كبيرة وجسيمة، لكنني على ثقة أن سموه سيضع الأمور في مسارها الصحيح؛ لأن التعليم هو البنية الحقيقية لتقدم أي بلد، وأي مجتمع، سواء فكرياً أو اقتصادياً أو سياسياً أو علمياً، ولا يمكن أن تهض أمة وتعليمها هابط، مضيفاً أن وضع التعليم في مساره الصحيح سيؤتي ثماراً يانعة، مبيناً أن الخطوات التطويرية للتعليم العام تحتاج الكثير من الجهد والعمل، ذاكراً أن خادم الحرمين الشريفين الملك عبد الله بن عبد العزيز -حفظه الله- لم يدعم التعليم ب (80) مليار إلا إدراكاً منه بما يعانیه التعليم، والذي لازال حتى اليوم يعتمد على مناهج تحاكي القرون الوسطى، ولا تتسجم مع تطورات الدولة والأجيال التي ستتولى النهوض بالوطن.

□ تكديس الفصول

-وقال حسن با عبد الله - مرشد طلابي متقاعد-: إن الجميع متفائل بتولي صاحب السمو الملكي الأمير خالد الفيصل وزارة التربية والتعليم لما عُرف عن سموه من أمانة ونزاهة وديناميكية ويُعدّ نظر وسيكون لسموه دور كبير في تطور التعليم العام في البلد من خلال الخطوات التي بدأ سموه في اتخاذها، مضيفاً أن من أكبر المشاكل التي يعاني منها التعليم في مدارسنا هو تكديس الفصول بالطالب، حتى ربما تجاوز عدد الطلاب في الفصل الخمسين طالباً، وهذا يعيق أي عملية تعليمية، ويحرم الطلاب من الحصول على نصيبهم من الاهتمام من المعلمين، وبالتالي ضعف مستوياتهم في المواد العلمية، مُشدداً على أهمية أن لا يزيد عدد الطلاب في غرفة الفصل بالمدرسة على (15 - 20) طالباً، مبيناً أن أكبر نقطة سوداء في تعليمنا هو وجود مدارس مستأجرة لم تكن مهياً لتكون في يوم من الأيام أماكن للعلم والتربية، وهذه يجب أن تختفي نهائياً من خارطة تعليمنا؛ لأنها تدفع الطلاب إلى الكآبة الكراهية للمدرسة، من خلال تكديس الطلاب في غرفها الضيقة وممراتها الكثيئة.

- وأضاف: من المهم أن تحظى الأنشطة اللاصفية بكل أشكالها من رياضية واجتماعية وثقافية وفنية باهتمام كبير في المدارس؛ لأن هذه الأنشطة هي التي تصقل مواهب

الطلاب وتكتشفها وتبرزها، وكذلك تُحبب فيهم البيئة المدرسية، وتوجه طاقاتهم نحو أعمال مفيدة وخلاقة بدلاً أن توجه نحو أمور مضرّة بهم، أو تتحول إلى مجرد خناقات ومعارك ومشاجرات بين الطلاب في الفصول وساحات المدرسة، أو عند الانصراف منها، وهي أمور كثير ما عنينا منها كمرشدين طلابيين في المدارس، نتيجة عدم وجود أنشطة تهذب طاقة الطلاب وتقربهم من بعضهم، وتخلق فيهم روح الإبداع والعمل الجماعي، من خلال أنشطة مسرحية أو رياضية أو اجتماعية.

أجهزة آيباد

- وأوضح د. ضياء العثماني -أستاذ جامعي في قسم التعدين بكلية الهندسة بجامعة الملك عبد العزيز- أن صاحب السمو الملكي الأمير خالد الفيصل وزير التربية والتعليم له الكثير من المبادرات التي تهدف إلى تحقيق نقلة كبيرة في التعليم، متمنياً استبدال الكتاب المدرسي بجهاز (آيباد) أو (كمبيوتر) مع كل طالب، على أن يُسجّل عليه المناهج التعليمية بأسلوب يتناسب مع أهداف التعليم، ويتماشى مع تفكير الطلاب وجيل هذا الزمن، الذي أصبح يتعامل مع أجهزة (الكمبيوتر) و(الانترنت) ولم يعد للكتاب المطبوع وجود في اهتماماته، مؤكداً أن الكتاب المطبوع يُكلف خزينة الدولة مبالغ كبيرة، ويحتاج إلى مستودعات لتخزينه، وبعد ذلك توزيعه على المدارس، وربما نتيجة بعض المشاكل الطباعية يتأخر وصول الكتب إلى الطلاب، وفي النهاية مصيرها التلف أو تميزيقها من قبل الطلاب الذين كانوا يحملونها طوال العام في حقائبهم على ظهورهم، وهم ربما لم يستوعبوا (10%) مما كان فيها من معلومات.

-وأشار إلى أن استبدال الكتاب المطبوع بأجهزة الكمبيوتر يحدث نقلة كبيرة في تعليمنا بشرط أن لا نسبح بالمستغلين والجشعين أن يجيروا هذه النقطة لمصالحهم الخاصة، مُطالباً أن تهتم مدارسنا بوجود ورش صناعية ومهنية مصغرة داخلها يتدرب الطالب من خلالها على تعلم النجارة والكهرباء وغيرها من المهن التي يمكن من خلالها أن نفرس في طلابنا حب المهن والتوجه للصناعة والإنتاج منذ نعومة أظفارهم، لنخلق جيلاً صناعياً يساهم في تطور الوطن ومواكبة التوجه الصناعي في بلادنا.





## (2) التحفيز



د. موسى جاب الله فايد

التحفيز كما يعرفه د. دينيس واتلي (هو حالة نفسية تكوّنها رغبة المرء في داخله).

### وللتحفيز أربع خطوات متتابعة:

- 1- تكوين الرغبة لتحقيق هدف (مثل الرغبة لإظهار نتائج الأعمال والميزانية مباشرة من برنامج الحسابات دون الاعتماد على برنامج إكسل).
- 2- إعمال الخيال (تكوين تصوّر في الخيال عن شكل نتائج الأعمال والميزانية مثلاً).
- 3- حديث النفس (ويكون بين المرء وذاته، فيعلن لنفسه عزمه على المضي قدماً دون إبطاء لتحقيق هدفه).
- 4- إحداث الفعل (فتخطو في ثقة متسلحاً بالعلم والخبرة والرغبة في تحقيق هدفك).

### وللتحفيز نوعان:

أ- تحفيز داخلي (وهو نابع من داخلك)، فتتذكر دائماً المواقف التي نجحت فيها، ويدفعك نجاحك السابق ويحفزك لتحقيق نجاحات تالية، والتحفيز الداخلي هو الركن الأهم لتحقيق الهدف؛ حيث نجد في الحياة كثيراً من المثبطات والمحبطات التي تثبيك عن تحقيق هدفك، فتذكر أنك قوي بإيمانك وعلمك، والمؤمن القوي خير وأحب إلى الله من المؤمن الضعيف.

ب- تحفيز خارجي (أنت محاط بمجتمع تتأثر به فإن كلمة الشكر أو الثناء أو الدعاء لك، أو استلامك راتبك في ميعاد استحقاقه أو قبله، أو حصولك على مكافأة سنوية أو استثنائية، أو إرسالك إلى دورة تدريبية، أو دعوتك لحضور حفل عام، كل هذه محفزات خارجية تجعلك تتوق لتحقيق هدفك دائماً، ولكن انتبه فإن هذا النوع من التحفيز يخبو بريقة بعد فترة قصيرة، ويبقى الركن الأهم وهو التحفيز الداخلي.

### لماذا يجب أن تحفز مرؤوسيك؟

دعنا أولاً نعرّف بحقيقة وهي أن موظفيك هم أحد أهم ثرواتك، فكما أن الثروة من آلات ومعدات ومال لها أهمية في تحقيق الهدف، فإن الثروة البشرية المتمثلة في

موظفيك أهم من هذه الثروة؛ إذ بدونهم لا نحقق هدفاً، ولذلك وجب تحفيزهم لخمس أسباب هي:

- 1- تحقيق الانتماء (إن الموظف الذي يشعر بالانتماء لشركتك ويعدها جزءاً منه ويعيد نفسه جزءاً منها هو موظف لا يجب التفريط فيه بأي شكل من الأشكال. والانتماء لا يتكوّن عند الموظف إلا إذا شعر بالتحفيز؛ سواء أكان تحفيزاً مادياً أم تحفيزاً نفسياً، فلا تغفل على الأقل ذكر اسم كل من قدّم عملاً يحقق هدفك).
- 2- تحقيق حيوية الحالة العامة (إن الحالة النفسية والجسدية للموظف تتأثر بكيفية تعامل رئيسه معه، فكما استمر في تحفيزه تحسنت حالته النفسية والجسدية، وزاد نشاطه، وانتعشت حيويته).
- 3- تحقيق الشعور بالمسؤولية (إن تحفيز الموظف ينمي عنده الشعور بالمسؤولية تجاه العمل لتحقيق الأهداف المرجوة، ويُشعره بأنه جزء من تحقيق هذه الأهداف).
- 4- تحقيق أداء عالي الجودة (إن تحفيز الموظفين لا ينعكس أثره فقط على الأداء العملي للموظف، بل ينعكس أيضاً على السلوك والعلاقات الشخصية والاجتماعية فيما بين الموظفين، وكذلك بينهم وبين العملاء، فتجد أن الموظفين يتعاملون كعائلة واحدة، فيعملون بروح الفريق لتحقيق أهداف الشركة).

5- تحقيق الالتزام بالمواعيد (إن الموظف الذي تم تحفيزه قلماً يتغيّب عن عمله أو يتأخر عنه؛ لأنه يجد في عمله تحقّقاً لذاته، فيحافظ على مواعيده، وقد يعمل لساعات أكثر من المطلوب منه دون أن يطلب تعويضاً، أو قد يساهم في تحسين أداء موظف غيره ولا ينتظر مكافأة، وقد لا يعلم بذلك أحد غير زميله، أو قد يعمل ساعات في وقت غير وقت العمل المعتاد؛ حتى لا يشغل أو يعوق أيّ مؤخر من سرعة البرنامج الذي يعمل عليه).

### كيف يتم التحفيز؟ وما هي طرق التحفيز؟

#### طرق التحفيز هي:

- 1- الارتقاء في السلم الوظيفي:

عند تحقيقه يحصل على درجة أعلى، وبالتالي يزيد راتبه ومكانته.

#### 2- المكافأة

العائد المادي له أثر كبير في ترجمة الشعور بالرضى من ناحية الإدارة، وبالتحديد من ناحية الموظف.

#### 3- الإطراء

الحاجة إلى الإطراء والمديح حاجة بشرية عميقة، وهي إحدى أبرع الطرق للتحفيز، فلا تترك مناسبة أمام الجميع حتى تمدح المتميز في إنهاء عمل ما، ويجب أن يكون الشكر بدون تعميم لكل الأعمال، بل يجب تحديد العمل الذي استحق عليه الشكر؛ ليكون حافزاً لإنهاء أعمال أخرى فيحصل على الثناء نفسه.

#### 4- إقامة دورات بشكل دوري

إن دورات رفع الكفاءة والتنمية الذاتية تعطي شعوراً للموظف بحرص الإدارة على رفع كفاءته وتمييزها، وذلك يحفزه ويجعله أكثر استعداداً للعطاء.

#### 5- إعطاء مساحة من الحرية

لا تجعل الموظف يشعر بعدم أهميته، ولا تمسك المفاتيح كلها بيدك، بل أشعر موظفك بتقّتك به، وأخبره بما يجب أن يعمل، وارك له الحرية في كيفية إنهاء هذا العمل.

#### 6- المشاركة في صياغة أهداف الشركة

الشخص الذي شارك في صياغة هدف ولو بإبداء رأي أو بإيماءة رأس يكون أكثر تفاعلاً وحماساً لتنفيذ هذا الهدف.

#### 7- المشاركة في صنع القرار

هناك بعض القرارات التي يمكن صنعها وخصوصاً قرارات تطوير العمل وخدمة العملاء وحل مشكلاتهم، وعندما يتقدم الموظف أحد هذه القرارات يكون ذلك أكثر تحفيزاً له وقوة لتحمل المسؤوليات، وبهذا يشعر بالثقة والإيجابية لتحقيق الأهداف.

#### 8- عقد اجتماعات الإنجاز

وهي اجتماعات دورية يعقدها الرئيس مع المرؤوسين، فيتلو عليهم ما تم إنجازه من أعمال، ويقف برهة أمام

كل هدف تم تحقيقه وينظر إليه بسعادة وفخر؛ فإن متعة الإنجاز ونشوة الفوز تحفز لتحقيق فوز آخر.

#### 9- التفويض الفعال

يجب الانتباه إلى أن التفويض لا ينفي المسؤولية؛ فالشخص الموفّض إن فشل كان مردّ ذلك إليك، ولهذا يجب أن تفوّض شخصاً عالي الكفاءة تثق في أدائه. والتفويض يعطي للشخص الموفّض مساحة كبيرة لتحمل المسؤولية، ويكون حافزاً قوياً له ليشعر بأهميته.

#### 10- تحقيق الأحلام العلمية

إن مساعدة الموظفين في تحقيق شهادة علمية أو دراسات عليا أو دورة علمية يحفزهم؛ لأنك تُشعرهم بأنك تفكر معهم في مستقبلهم.

#### 11- اعتبار وقتهم مهماً أيضاً

يجب على القائد والمدير أن يحترم وقت مرؤوسيه؛ فليس وقته وحده هو المهم، ولكن احترامه وقت المرؤوس يُشعر هذا المرؤوس بأهمية عمله، فيجب على المدير ألا يقول لمرؤوسه مثلاً: اترك ما في يدك وتعال فوراً، ولكن يقول له: أريدك بعد الانتهاء مما في يدك.

#### 12- عدم نسيان المسات الإنسانية

إن موظفيك بشر لهم أحاسيس ومشاعر مثلك تماماً، فتعرّف لمشكلاتهم الشخصية وحاول حلّها إن استطعت، ولا تنس أن الهدايا في المناسبات الشخصية تقوي تحفيز الموظف، وتزيد من انتمائه، كما أن العزاء في حالات الوفاة لمسة إنسانية تُشعر الموظف بأنك معه تحسّ به وتقدر مشاعره.

#### 13- صنع التحديات

إن وضع نسبة مبيعات معينة ومحاولة الوصول إليها، أو وضع نسبة أداء معينة ومحاولة بلوغها، أو محاولة تخطي أزمة طارئة، كل ذلك يشدح الهمم، ويقوي الحافز للوصول إلى الهدف، وتحدي كل الصعوبات التي قد تطرأ أثناء العمل.

#### 14- الإخبار بمنحنيات الطريق

قد تتعرض الشركة لظروف تُجبرها على تغيير الخطة أو التعديل فيها، فلا بد للموظف أن يكون على دراية بالجديد؛ حتى يكون مطمئناً لما يحدث حوله، وحتى لا ينزعج بوصول معلومة مغلوبة من طرف خارجي، أو قد تمرّ الشركة بحالة عسر مالي لمدة شهر أو شهرين، ويعلم ذلك من يمدّ قائمة التدفقات النقدية للشركة، فمعرفة الموظف بما يحدث في هذه الفترة مهم جداً لاستقراره النفسي، واستمرار الحافز للعمل لديه.

#### 15- الانتباه للتصرفات الشخصية

إن سلوكك الشخصي بتصرفاتك مع الموظفين قد يفيد وحده في تحقيق الحافز لديهم، وإن لم تتوفر النفاط السابقة.

فكيف تتكلم وتسمع؟ وكيف تتقد وتقبل وجهة النظر

الأخرى؟ كيف تُصدّر القرارات وكيف تقيّم النتائج؟ كيف تتعامل مع الموظفين من قريب ومن بعيد؟ كل هذه التصرفات تحدد درجة التحفيز لدى موظفيك. وإليك بعض النصائح:

#### نصائح التصرفات الشخصية

- أ- اصطحب ابتسامتك الدافئة - لا البلاستيكية - دائماً.
- ب- أنصت واستمع وتفهّم وجهات النظر.
- ج- احفظ أسماء موظفيك، ونادهم بما يحبونه - الكنية مثلاً - كأبي يوسف.
- د- كن شجاعاً وتحمل مسؤولية الخطأ، ولا تبحث عن شماعه تعلق عليها أخطاءك.

هـ- كن حازماً بغير قسوة، ليئماً بغير ضعف.

و- لا تظلم أحداً، ولا ترفع شخصاً على حساب آخر - (كن عادلاً تكن محبوباً).

إذا كانت هذه طرق التحفيز فما هي طرق الإحباط؟

الإحباط عكس التحفيز، وله طرق هي:

- 1- عدم الاحترام: إن التكبر وإساءة الأسلوب مع الموظف يقتل الحافز لديه.
- 2- عدم التقدير والغبن: قلة الراتب، وغياب المكافآت، وعدم التقدير للموظفين يجعلهم يهربون منك ولا يخلصون لك.
- 3- الوعود الوهمية: إن كنت كثير الوعود قليل الوفاء فأنت تنزع من مرؤوسيك الثقة بك، وتقتل فيهم مشاعر التحفيز.

4- عدم الاستقرار: المقصود به أن تتغير من سياستك دائماً فتسبب الاضطراب النفسي لمرؤوسيك بعد شعورهم بالاستقرار، وتقتل فيهم الحافز والحماس.

5- عدم العدل: إن التفرقة في التعامل مع الموظفين حسب هوى النفس، وعدم جعل الجميع سواسية في الحقوق والواجبات، يعدّ سبباً لكثرة الكلام والشائعات، كما أن عدم اتباع أسلوب علمي لتقييم الموظفين، والاعتماد على الذاكرة فقط لتقييمهم، من المؤكد أنه سيوقعك في الظلم وعدم العدل، ولهذا أثر كبير على تضارب التحفيز؛ حيث تجد من حصل على أكثر من حقه سعيداً يشعر بالحافز القوي لديه، بينما من وقع عليه الظلم يكون حزيناً يفكر في ترك عاجلاً غير آجل.

6- الأوامر المتضاربة: إن تضارب أهداف الشركة أو تعارضها يُشعر الموظف بعدم الانضباط، فينتزع عامل التحفيز لديه.

7- الدكتاتورية: لو كان المدير معتدلاً برأيه فقط، ولا يستمع لأي رأي يخالفه حتى لو بدا صحيحاً، فإنه بهذا يقتل الحافز لدى الموظف، ولا يجد لديه دافع المبادرة إلى حل أي مشكلة يتأكد من القدرة على حلها.

8- الروتين: حينما يعلن المدير أن الأمور يجب أن تسير

بالتريقة التي وضعها، وأن التجديد غير محبب، فإن الموظف يبعد عن الإبداع ويظل محبطاً.

9 - طبيعة الشخصية في التعامل: هل سيفك أم قلبك هو الأوضح لدى الموظفين؟ هل أنت هشّ بشّ أم أن صوتك يعلو في الكبيرة والصغيرة؟ هل همك الإصلاح ومعالجة المشكلات أم أن قائمة العقوبات لديك جاهزة للتنفيذ عند وقوع الخطأ؟ إن طبيعتك الشخصية في التعامل لها أثر كبير في التحفيز أو الإحباط، فكما يستطيع المدير التفنن في التحفيز، يمكنه أيضاً أن يتفنن في الإحباط.

إذا واجهت طريقة أو أكثر من طرق الإحباط فكيف تحفز نفسك؟

#### طرق تحفيز النفس

1- ضع أهدافاً مثيرة: إن الهدف المثير له أثر كبير في إشعال الحماس والتحفيز داخل النفس، ومثال ذلك القائد محمد الفاتح الذي علّم وهو طفل صغير أن من فتح القسطنطينية مبشّر بالجنة، فوضع ذلك هدفاً أمامه أشعل حماسه، فكان له ما أراد، وفتح القسطنطينية، والداعية الدكتور خالد الجبير أراد وهو طفل صغير أن يكون جراح قلب، فأشعل ذلك الهدف حماسه وصار جراحاً شهيراً للقلب.

2- نمّ نفسك: مع تقدم جميع العلوم وتطورها أصبح لزاماً عليك أن تمي قدراتك بالتثقيف المستمر، وقد يكون ذلك بمتابعة مجلة متخصصة، أو سماع عدة أشرطة، أو قراءة أبحاث أو كتبيدية، أو الالتحاق بدورة ما، وكلما نمت من نفسك ازداد حماسك، وقوي تحفيزك، وزادت تقنك بنفسك.

3- استرخ قليلاً: نعم، لا تنس نصيبك من الدنيا، فالحياة المليئة بالعمل فقط حياة كثيية، فلا بد من أخذ قسط من الراحة لممارسة هواية شخصية مثل رحلات الخلوية للشّي في آخر الأسبوع، أو ذهابك لأداء العمرة، أو قضاءك فترة من الزمن ولو بصفة سنوية بين الأهل والأصدقاء، كل ذلك من شأنه أن يزودك بالراحة النفسية التي تحفزك لمزيد من العمل، وتعيد لذهنك نشاطه وحيويته.

4- التقي بالعابرة: إن لقاءك مع أصحاب التفكير الإيجابي والنابهيين الأذكيا غير المنافسين لك يفتح لك أفاقاً جديدة، ويلهمك العديد من الأفكار التي تشط الحافز لديك لتنفيذها.

5- دون إنجازاتك: إن كتابتك لإنجازاتك في دفتر أو في ملف وورد على الحاسب يجعلك تعيد قراءته فتشحن همتك؛ لأنك تتذكر أنك نجحت سابقاً، وأنت قادر على النجاح والتميز مرة ثانية، وثالثة.... وهكذا.

6- الأوامر المتضاربة: إن تضارب أهداف الشركة أو تعارضها يُشعر الموظف بعدم الانضباط، فينتزع عامل التحفيز لديه.

7- الدكتاتورية: لو كان المدير معتدلاً برأيه فقط، ولا يستمع لأي رأي يخالفه حتى لو بدا صحيحاً، فإنه بهذا يقتل الحافز لدى الموظف، ولا يجد لديه دافع المبادرة إلى حل أي مشكلة يتأكد من القدرة على حلها.

8- الروتين: حينما يعلن المدير أن الأمور يجب أن تسير

بالتريقة التي وضعها، وأن التجديد غير محبب، فإن الموظف يبعد عن الإبداع ويظل محبطاً.

9 - طبيعة الشخصية في التعامل: هل سيفك أم قلبك هو الأوضح لدى الموظفين؟ هل أنت هشّ بشّ أم أن صوتك يعلو في الكبيرة والصغيرة؟ هل همك الإصلاح ومعالجة المشكلات أم أن قائمة العقوبات لديك جاهزة للتنفيذ عند وقوع الخطأ؟ إن طبيعتك الشخصية في التعامل لها أثر كبير في التحفيز أو الإحباط، فكما يستطيع المدير التفنن في التحفيز، يمكنه أيضاً أن يتفنن في الإحباط.

إذا واجهت طريقة أو أكثر من طرق الإحباط فكيف تحفز نفسك؟

طرق تحفيز النفس

1- ضع أهدافاً مثيرة: إن الهدف المثير له أثر كبير في إشعال الحماس والتحفيز داخل النفس، ومثال ذلك القائد محمد الفاتح الذي علّم وهو طفل صغير أن من فتح القسطنطينية مبشّر بالجنة، فوضع ذلك هدفاً أمامه أشعل حماسه، فكان له ما أراد، وفتح القسطنطينية، والداعية الدكتور خالد الجبير أراد وهو طفل صغير أن يكون جراح قلب، فأشعل ذلك الهدف حماسه وصار جراحاً شهيراً للقلب.

2- نمّ نفسك: مع تقدم جميع العلوم وتطورها أصبح لزاماً عليك أن تمي قدراتك بالتثقيف المستمر، وقد يكون ذلك بمتابعة مجلة متخصصة، أو سماع عدة أشرطة، أو قراءة أبحاث أو كتبيدية، أو الالتحاق بدورة ما، وكلما نمت من نفسك ازداد حماسك، وقوي تحفيزك، وزادت تقنك بنفسك.

3- استرخ قليلاً: نعم، لا تنس نصيبك من الدنيا، فالحياة المليئة بالعمل فقط حياة كثيية، فلا بد من أخذ قسط من الراحة لممارسة هواية شخصية مثل رحلات الخلوية للشّي في آخر الأسبوع، أو ذهابك لأداء العمرة، أو قضاءك فترة من الزمن ولو بصفة سنوية بين الأهل والأصدقاء، كل ذلك من شأنه أن يزودك بالراحة النفسية التي تحفزك لمزيد من العمل، وتعيد لذهنك نشاطه وحيويته.

4- التقي بالعابرة: إن لقاءك مع أصحاب التفكير الإيجابي والنابهيين الأذكيا غير المنافسين لك يفتح لك أفاقاً جديدة، ويلهمك العديد من الأفكار التي تشط الحافز لديك لتنفيذها.

5- دون إنجازاتك: إن كتابتك لإنجازاتك في دفتر أو في ملف وورد على الحاسب يجعلك تعيد قراءته فتشحن همتك؛ لأنك تتذكر أنك نجحت سابقاً، وأنت قادر على النجاح والتميز مرة ثانية، وثالثة.... وهكذا.