

Second
Chance

القيادة

الجلستان الأولى والثانية

الجلسة 1 : ما هي القيادة؟

الجلسة 2 : التطور كقائدة

الجلسة 3: القيادة في الممارسة العملية


الجلسة 4 :الإرشاد

نظرة عامة

Second
Chance

القيادة

الجلسة 1: ما هي القيادة؟



لماذا نقدم دورة في "القيادة"؟


- التفكير فيما تعنيه "القيادة"
- التعرف على إمكاناتك القيادية لفهم قوة
- التنظيم مع النساء الأخريات لإحداث التغيير



هل يتعلق الأمر بالسلطة والكاريزما وكونك
متحدثة جيدة أمام الجمهور؟

أم أنه شيء أكثر خفية، له علاقة بإحداث
التغيير؟


ما هي القيادة؟



عندما نفكر في "القائد"، من الذي نفكر فيه
على الفور؟ رجل يلقي خطاباً أمام الآلاف من
الناس؟

أو المرأة التي تتمكن من إيصال أطفالها
إلى الحافلة المدرسية كل يوم؟

من هو القائد؟



سوف نفكر في القائد ببساطة باعتباره "عامل تغيير" وكيف يمكن أن ينطبق ذلك على حياتنا الخاصة، وكيف يمكننا أن نبنى بأنفسنا المهارات والسمات التي يحتاجها القادة - وهي أيضًا تلك المهارات والسمات اللازمة للنمو الشخصي:

معرفة الذات، ومهارات التواصل والاستماع، والمرونة، والقدرة على اتخاذ القرارات، وإدارة الوقت.

ما هي القيادة النسائية؟



Photo: UN Women/Joe Saade

- نحن كنساء لدينا مساهمة فريدة نقدمها بسبب الطريقة التي تم تنشئتنا بها اجتماعياً.
- تتعلم المرأة أن تتصرف بطريقة معينة وتكتسب صفات ومهارات معينة، لأن المجتمع يتوقع من المرأة أن تتصرف وتتواصل وترتدي وتفكر وتطمح بشكل مختلف عن الرجل.



Photo: UN Women/Joe Saade

أن تصبحي قائدة

- سنستمد الإلهام من أمثلة لنساء قياديات في نظر العامة ومن هن أقرب إلى المنزل.
- وسننظر في كيفية بناء قدرتنا على أن نكون عوامل للتغيير
- سننظر في كيفية التنظيم في مجموعات نسائية كوسيلة فعالة للقيام بذلك والاستفادة الفعالة من مهارتنا الفردية.



Photo: UN Women/Joe Saade

أن تصبحي قائدة

في الوحدة الأخيرة نلقي نظرة على الإرشاد كشكل من أشكال القيادة، وما ينطوي عليه ذلك والفوائد التي تعود على كل من المرشدة والمتلقية.

هيا بنا!

ماذا يعني أن تكوني قائدة؟ مجموعة الشرائح 2

الجلسة 1

ماذا يعني أن تكوني قائدة؟

- يتم تعريف القيادة بعدة طرق مختلفة. سنركز على القائد كعامل تغيير - شخص يؤثر على الآخرين لتحقيق شيء ما.
- يفكر الكثير منا في القادة من حيث السمات التقليدية مثل أن يكون القائد قائدًا ومنفتحًا وقويًا وحتى مهيمنًا جسديًا. وتميل هذه الصفات إلى الارتباط بالرجال أكثر من النساء.
- لكنك لا تحتاجين إلى الصفات الذكورية التقليدية للقيادة مثل أن تكوني قوية وأمرّة لتكوني قائدة.
- هناك طرق أخرى لجعل الأمور تحدث.

ماذا يعني أن تكوني قائدة؟

- إن أفكارنا عن القادة والقيادة مشوهة لأن الكثير من القادة الإقليميين والوطنيين والدوليين هم من الذكور.
- وهذا يعني أننا نربط القيادة تلقائيًا بنماذج السلوك الذكوري.



ماذا يعني أن تكوني قائدة؟

- هذه الصورة من اجتماع مجموعة العشرين في عام 2018 هي مثال مذهل بشكل خاص على عدم التوازن بين الرجال والنساء في المناصب القيادية الدولية.




G20



ARGENTINA 2018
BUENOS AIRES





ولكن إذا نظرنا إلى القادة من حولنا، في بيوتنا وعائلاتنا، فغالبًا ما نرى أسلوبًا قياديًا مختلفًا، أسلوبًا أكثر ارتباطًا بالنساء.

هذا الأسلوب القيادي أكثر خفاءً وأقل اعترافًا وأقل علانية.

لكنه لا يزال ينطوي على التنظيم في مجموعة لإنجاز الأمور. إنه لا يزال أسلوبًا قياديًا.



النساء كقائدات

- وبسبب الأدوار التي يسندها المجتمع إلى المرأة - كمقدمة للرعاية، وشخصية داعمة، ووسيطه - قد نكون أكثر ارتباطًا بالآخرين في أسرهم ومجتمعاتهم.
- قد نكون قادرين على تحديد الأولويات والاحتياجات التي تتطلب الاهتمام وقد نكون قادرين على فعل شيء حيالها.
- في العديد من السياقات، تميل النساء أيضًا إلى أن يكون أسلوب تواصلهن أقل عدوانية وأكثر استيعابًا.
- من المحتمل أن يكون لديك العديد من الأمثلة الجيدة للقيادة من حولك، والتي قد لا تتعرف عليها على هذا النحو - النساء اللاتي ينظمن الآخرين لإنجاز الأمور.

النساء كقائدات

- مهم! لا يوجد شيء فطري في المرأة يجعلها تظهر أسلوبًا قياديًا معينًا.
- فالأمر كله يتعلق بالطريقة التي نتربى وننشأ عليها اجتماعيًا.
- وبالطبع بعض القيادات النسائية تقود بطريقة متسلطة وديكتاتورية وعدوانية.
- ولكن من خلال الاعتماد على السمات التي يُنظر إليها تقليديًا على أنها أكثر أنوثة، مثل التعاطف ودعم بعضنا البعض والإصغاء اليقظ، يمكن للقيادة النسائية أن تغير حياة الناس وتضيف قيمة فريدة للمجتمع.



القيادة موضوع مثير للاهتمام مع أسئلة مثيرة للاهتمام للمناقشة:

- هل يولد القادة أم يمكن صناعتهم؟
- هل القيادة تتعلق فقط بالحصول على النتائج؟
- ما مدى أهمية التغييرات التي قد تحدث للأشخاص الذين يتم قيادتهم، بغض النظر عن النتائج؟

ثقافات مختلفة وأفكار مختلفة حول القيادة

أو بناء التحالفات والمفاوضين



يؤكد البعض على المساواة ويشككون في قيمة القيادة.



أو القادة الذين يمنحون الحكم الذاتي للآخرين ويفوضون السلطة



يرى البعض أن القادة يحتاجون إلى أن يكونوا أقوياء وذوي كاريزما أو مجازفين جريئين



بعض المجتمعات هي مجتمعات أمومية وليست أبوية، حيث تتولى النساء في المقام الأول مناصب الهيمنة والسلطة.



أو متواضعين



وأخيراً، بعض الأفكار التي تعلمها خلال هذه الدورة التدريبية حول القيادة:

- إن جوهر القيادة هو أن ترفعي يدك وتقولي سأشارك. سأتحمل المسؤولية.
- إنها القدرة على رؤية المشكلة والعمل على حلها وتنفيذها.
- بعض أفضل القادة يتسمون بالهدوء والرصانة.
- يمكنك إظهار مهاراتك القيادية وتطويرها بعدة طرق ومواقف مختلفة.
- لا تحتاجي إلى أن تكوني في موقع سلطة كبيرة.

أفكار حول القيادة مجموعة الشرائح 3

الجلسة 1

لماذا التعرف على الأفكار أو النظريات حول القيادة؟

• تساعدك الأفكار أو النظريات حول القيادة على فهم ما يحدث في موقف ما.

• فهي تساعدك على أن تكوني على دراية بكيفية تواصلك وكيفية تفاعل الآخرين معك.

• إن الخبرة العملية مفيدة في أن تصبحي قائدة أفضل ولكن من دون الأفكار أو المفاهيم يكون من الصعب فهم كيفية القيام بالأمر بشكل أفضل .

الصور: هيئة الأمم المتحدة للمرأة/بابلو سانهيوزا

ما أهمية التعرف على الأفكار أو النظريات حول القيادة؟

- تساعدك الأفكار على التفكير في طرق مختلفة
- لحشد الناس وإشراكهم في العمل معك.
- فهي تساعدك على التعامل مع الأشخاص الصعبين وفهم وجهة نظرهم وسبب إحتياجهم وعدم مشاركتهم.



الصور: هيئة الأمم المتحدة للمرأة/بابلو سانهيوزا

أفكار عامة حول القيادة

ما هي الأفكار العامة حول القيادة؟

تفترض نظرية "الرجل العظيم" للقيادة أن القادة يولدون ولا يُصنعون، وأن الخصائص القيادية ثابتة:

- "أنت لا تولدي بسمات القادة"
- "لا يمكنك تطويرها"
- "لا يمكنك أن تصبحي قائدة إذا لم تكن لديك سمات القيادة الفطرية."

تطورت هذه الفكرة إلى فكرة أن سمات القادة الناجحين يمكن اكتسابها أيضًا من خلال التدريب والممارسة. وليس بالضرورة أن تكون موروثية.

ما هي الأفكار العامة حول القيادة؟

ثم تطورت هذه الفكرة إلى النظرية السلوكية:

- القادة يُصنعون إلى حد كبير ولا يولدون
- ما يهم هو سلوك القائد وليس صفاته.

تركز النظريات السلوكية على ما يفعله القادة وكيف يفعلونه.

والافتراض هو أن هذه السلوكيات يمكن تعلمها وتطويرها، وبالتالي فإن أي شخص لديه القدرة على أن يصبح قائداً.

ما هي الأفكار العامة حول القيادة؟

وفي الآونة الأخيرة (من التسعينيات)، أدرك الناس أن البيئة التي يعمل فيها القائد مهمة، وأن القادة الجيدين يكتفون أسلوبهم استجابةً للمواقف المختلفة.

أفضل أسلوب قيادة يعتمد على الموقف. لا توجد "أفضل مجموعة" واحدة من السمات أو السلوكيات.

ما هي الأفكار العامة حول القيادة؟

نظرت النظريات التقليدية إلى القيادة على أنها عملية تأثير من أعلى إلى أسفل، مع وجود خط فاصل بين القائد والأتباع.

وقد ابتعدت نظريات القيادة الحديثة عن هذه الفكرة.

كان هذا رد فعل على التعقيد المتزايد للعالم الحديث - التغير التكنولوجي السريع والعولمة. وشملت هذه النظريات التحويلية والمعاملات.

ما هي الأفكار العامة حول القيادة؟

إذا أخذنا هذه الأنواع الثلاثة من النظريات معًا،
فإن القادة الجيدة

- تُظهر السمات الصحيحة مثل النزاهة والتعاطف
- تُظهر السلوكيات المناسبة
- تتكيف مع الموقف الذي يتواجد فيه..



Photo: UN Women/Christopher Herwig

ما هي الأفكار العامة حول القيادة؟


المواضيع الشائعة في القيادة هي:

- التحفيز، والتمكين، والتأثير
- تحقيق النتائج
- التخطيط، والتقييم، والتحليل.



Photo: UN Women/Christopher Herwig

أساليب القيادة



دعونا نلقي نظرة على خمسة أساليب قيادية
وخصائصها ونوع المواقف التي تعمل فيها بشكل
أفضل.

أساليب القيادة

ومن الجدير بالذكر أن جميع نظريات القيادة
هذه طورها رجال في أوروبا الغربية أو أمريكا
الشمالية.

قيادة استبدادية/قيادية

نتخذ القرارات بأنفسنا من دون استشارة الآخرين.
مناسب في الأزمات، عندما لا يكون لدى الناس أي
فكرة عما يجب القيام به وعندما يكون الوقت
محدوداً.

على سبيل المثال: إذا كان شخص ما في خطر،
فعليك أن تخبريه بسرعة وبحزم ووضوح بما يجب
أن يفعله.

قد نقول: "افعل ما أقوله لك".

أساليب القيادة

قيادة ديمقراطي

تتضمن مشاركة المجموعة بأكملها في اتخاذ القرارات. ويتطلب هذا النوع من القيادة التعاون والعمل الجماعي والتواصل الجيد. يحقق القائد الديمقراطي توافق الآراء من خلال إشراك الجميع في اتخاذ القرارات.

أساليب القيادة

على سبيل المثال: أنتِ في مجموعة نسائية محلية تحتاجين إلى اتخاذ قرار بشأن أي من القضايا العديدة التي يجب التركيز عليها. ستضمن القائدة الديمقراطية سماع جميع الأصوات ورضا الجميع عن القرار.

قد نسأل: "ما رأيك؟"

قيادة الرؤية المستقبلية

تعبئة الناس نحو رؤية ما. يحتاج هذا النوع من القيادة إلى الثقة بالنفس والتعاطف والإيمان بالرؤية. وهو يعمل بشكل أفضل عندما تتغير الظروف وتكون هناك حاجة إلى رؤية جديدة أو عندما يطرأ أمر ما يتطلب التوجيه.

أساليب القيادة

على سبيل المثال: يتوفر مبلغ صغير من التمويل في مجتمعك. المجموعة التي تقدم أفضل فكرة تفوز بها. لديك فكرة وتلهم مجموعتك المحلية لدعمها.

قد نقول: "تعالى معي".

قيادة انتسابية

تخلق الانسجام وتبني روابط عاطفية. يتطلب هذا النوع من القيادة التعاطف ومهارات التواصل الجيدة، وتركز على بناء العلاقات.

على سبيل المثال: قامت مجموعة من النساء اللواتي فررن من منازلهن بسبب النزاع بإنشاء مجموعة دعم في مخيم النازحين حيث يعشن الآن، ويجتمعن كل أسبوع لتبادل الخبرات ودعم بعضهن البعض والتعافي من الصدمة التي تعرضن لها. تنظم قائدات المجموعة مساحة آمنة للمجموعة للاجتماع وتسهيل المحادثات بتعاطف وتراحم.

أساليب القيادة

قد نقول: "نضع الناس أولاً".

التدريب

يطور الناس من أجل الناس. هذا النوع من القيادة جيد لمساعدة الآخرين على التطور ويتطلب التعاطف والوعي الذاتي.

أساليب القيادة

على سبيل المثال: التوجيه

قد نقول: "جرب هذا"



القيادة التبادلية والتحويلية

القيادة التبادلية والتحويلية

• تعمل القيادة التبادلية من خلال المكافآت والعقوبات.

○ يتم منح الناس مكافأة على فعل شيء ما بشكل جيد (مال/طعام مجاني) وعقاب إذا فشلوا في فعل شيء ما (يتم حجب المال/إشعارهم بالعار).

• تعتمد القيادة التبادلية على تنظيم فريقها والإشراف عليه للتأكد من تحقيق الهدف النهائي.

• وتسمى بالتبادلية لأنها تعتمد على المعاملات أو التبادلات بين أعضاء المجموعة والقائد:

○ يفعل عضو المجموعة شيئاً ما ويعطي القائد شيئاً في المقابل.

القيادة التبادلية والتحويلية

- تعمل القيادة التحويلية من خلال التحفيز والإلهام، من خلال رؤية مشتركة وشعور مشترك بالهدف.
- تتصرف القائدة التحويلية كقدوة يحتذى بها وتنظر إلى الآخرين على قدم المساواة، كل منهم بمهاراته وخبراته. وتحاول إبراز أفضل ما لديهم من خلال التدريب والتشجيع.
- ويُطلق عليها القيادة التحويلية لأن هذه القيادة تُحدث تحولاً في حياة الناس.

القيادة التحويلية

القادة التحويليون:

القيادة بالقدوة.

فهم قدوة يُحتذى بها ويُلهمون فريقهم للتحلي بنفس المعايير الأخلاقية والمعنوية العالية التي يتحلون بها. إنهم يعززون ثقافة المصداقية والتواصل المفتوح.



إلهام الأشخاص برؤية واضحة، وتوصيلها بكاريزما وإقناع وحماس معدي ومحفز، مما يمنح الفريق إحساسًا قويًا بالهدف.



دعم الأشخاص، وإظهار الاهتمام الشخصي بهم، وتوجيههم وإرشادهم وتطويرهم.



تشجيع الناس على استكشاف أفكار جديدة والتوصل إلى حلول خاصة بهم للمشاكل. يثقون في الأشخاص الآخرين لاتخاذ القرارات في أدوارهم.




القيادة التحويلية

هناك جوانب سلبية للقيادة التحويلية:

- يمكن للقيادة التحويلية أن يواجهوا صعوبة في التعامل مع التفاصيل، وقد ينصرفون وراء العاطفة والحماس. ويمكن أن تكون رؤيتهم مفاهيمية أكثر من اللازم وقد يغيب عنهم التوجيه العملي.
- قد يناسب هذا النهج بعض الأشخاص أكثر من غيرهم، وقد يعزل بعض الأشخاص الذين يحتاجون إلى دور واضح ومحدد المعالم.
- قد يكون لديهم توقعات عالية، مثل أن يعطي الناس قدراً كبيراً من الوقت للمشروع. وهذا يمكن أن يؤدي إلى تثبيط الحافز والإرهاق من الأشخاص الذين لديهم وقت محدود فقط.
- هناك أيضاً إمكانية إساءة الاستخدام. ماذا لو ألهم القائد الجميع باتباع رؤية خاطئة تماماً؟

القيادة التبادلية والتحويلية

هل يمكنك التفكير في أي شخص تعرفينه يتمتع ببعض سمات القائد التحويلي؟ كيف يظهرون أسلوبهم التحويلي؟



القيادة الاستراتيجية

القيادة الاستراتيجية تعني وجود
رؤية واضحة للمشروع أو
المجموعة والتأكد من أن عمل
الجميع يتماشى معها دائمًا.

القائدة الاستراتيجية هي القائدة القادرة على تكوين رؤية.

- تتطلع إلى المستقبل لصياغة رؤية تعمل على تحقيقها.
- فهي تفهم ما يجري في البيئة الأوسع نطاقاً وتكيّف رؤيتها وفقاً لذلك.



Photo: UN Women/Christopher Herwig



تشعر القائدة الاستراتيجية بالراحة مع التغيير.

لا يجعلها التغيير قلقه. وبدلاً من ذلك، فهي تتوقعه وهي واثقة من قدرتها على التعامل معه.

القائدة الاستراتيجية قادرة على تحديد الأهداف.

وبمجرد أن تكون لديها رؤية، تقوم بتحديد الأهداف ووضع خطة لتحقيقها.



Photo: UN Women

القائدة الاستراتيجية قادرة على التواصل.

- فهي لا تمتلك رؤية وخطة للمستقبل فحسب، بل إنها قادرة على توصيل أهدافها واستراتيجياتها.
- فهي قادرة على شرح "سبب" خطتها، مما يحفز الفريق.
- يمكنها شرح ما هو مطلوب من كل فرد لتحقيق ذلك.



تتمتع القائدة الاستراتيجية بالتأثير.

فهي تجيد مشاركة رؤيتها والفوائد التي ستحققها. فهي تقنع المشككين برؤيتها وتجعلهم ينضمون إليها.

القائدة الاستراتيجية تجيد التعاون.

فهي تعرف أنها تحتاج إلى معرفة وخبرة الأشخاص الآخرين والفرق الأخرى. وهي تبحث عن أرضية مشتركة وتتواصل بطريقة تفاعلية مع المتعاونين المحتملين.

القائدة الاستراتيجية تنجز الأمور.

إنها تنجز الأمور. تتخذ القرارات، ولا تتسرع في اتخاذها بل تدرس الخيارات بعناية. تلهم الآخرين للقيام بما عليهم القيام به. تحقق الاستفادة القصوى من الموارد أو الدعم المتاح لها.

القائدة الاستراتيجية تشجع وجهات النظر المختلفة.

تشكك في الافتراضات وتشجع وجهات النظر المختلفة. تتعلم من الأخطاء والإخفاقات.

القيادة والدافع

يمكن للقادة تحفيز الناس بطرق مختلفة:

التوجيه

الوضوح والتحديد بشأن التوقعات
والمهام والمواعيد النهائية.

الدعم

التركيز على احتياجات الناس
ورفاهيتهم لخلق بيئة عمل
إيجابية.

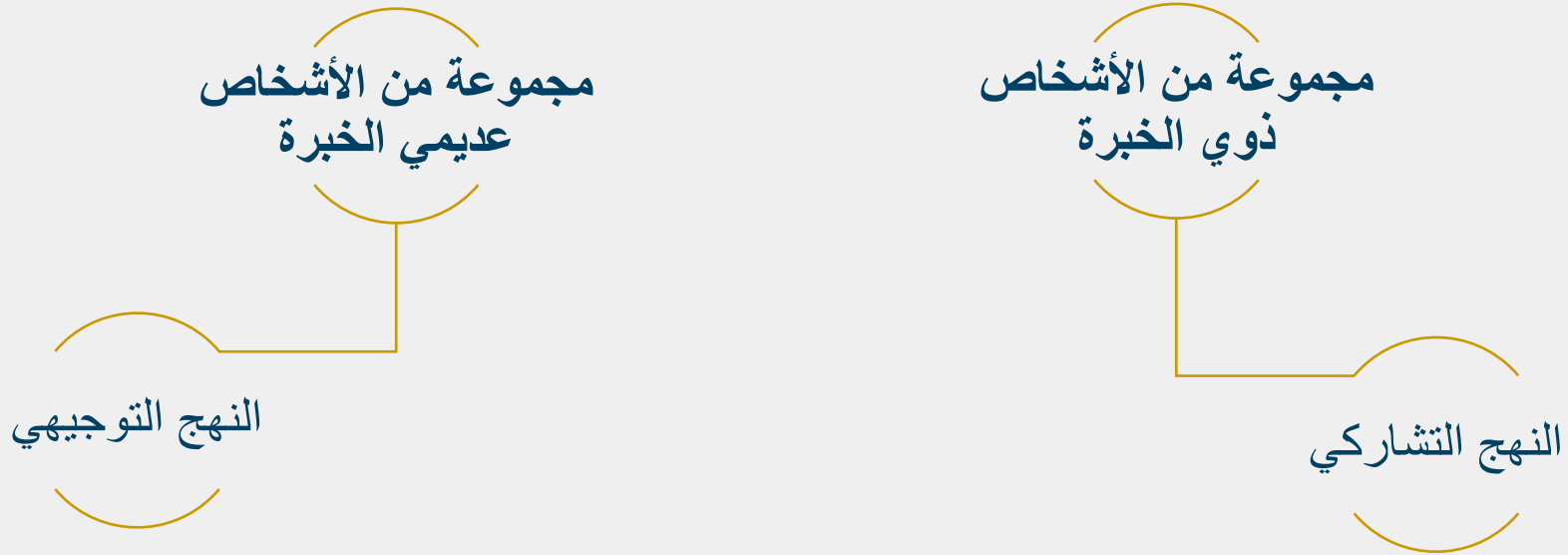
التشاركية

إشراك المتابعين في عملية صنع
القرار وتشجيع أفكارهم

التوجه نحو الإنجاز

وجود توقعات عالية ووضع
أهداف صعبة ولكن قابلة
للتحقيق في الوقت نفسه

يتطلب الأشخاص والمواقف المختلفة أساليب مختلفة:



حيثما أمكن، ستحاول القائدة الفعالة أن تكون جميع الأنواع الأربعة في آن واحد.

عند قيادة الآخرين وتحفيزهم، تحتاجين إلى تكييف سلوكك وأسلوبك وفقًا للموقف. ولا يتعلق الأمر بأن تكوني قائدة من نوع أو آخر. يجب أن تكوني قادرة على الاعتماد على أساليب مختلفة.

Second
Chance

الجلسة 2:
التطور كقائدة

النساء كقائدات مجموعة الشرائح 1

الجلسة 2





ما هي الأعراف الاجتماعية؟

• السلوك - كيف يُتوقع من الفتيات والنساء أن يتصرفن (غير فاعلة، مرضية، جميلة) مقارنة بالفتيان والرجال (نشيط، مزعجة، بطولية)

• التواصل - كيف تميل النساء اجتماعياً إلى احترام آراء الآخرين أكثر من احترامهن لآرائهن، وتجنب الاختلاف أو الجدل أو الهيمنة على المحادثة.

• أدوار المرأة والرجل - الأدوار التي يتوقع أن تلعبها المرأة في أسرتها ومجتمعها والأدوار التي تعتبر من اختصاص الرجل.

القيادة النسوية مجموعة الشرائح 2

الجلسة 2

TYPICAL

ما هي القيادة النسوية؟

إنها نوع من القيادة تقوم على القيم النسوية مثل:

- الوعي الذاتي
- التأكد من تضمين الجميع؛ تقاسم السلطة
- أن تكوني مسؤولة - تحمل المسؤولية عن أفعالك
- الرعاية الذاتية
- رعاية الآخرين



الصورة: هيئة الأمم المتحدة للمرأة/بابلو سانهويزا

ما هي القيادة النسوية؟

- تقليديا، يقود القادة من خلال السلطة والسيطرة، لكن القادة النسويين يقودون بالقدوة
- إنها تخلق بيئة لا يكون فيها الناس مدفوعين بالخوف من الفشل ولكن بالالتزام بهدف مشترك.
- وهي تعنى بالقضايا التي تؤثر على النساء والفتيات وحقوقهن.



الصورة: هيئة الأمم المتحدة للمرأة/بابلو سانهويزا

ما هي القيادة النسوية؟

تعمل القيادات النسوية على التأكد من حصول النساء والفتيات على نفس الفرص والحقوق التي يتمتع بها الرجال والفتيان.



الصورة: هيئة الأمم المتحدة للمرأة/بابلو سانهيوزا

القيادة النسوية مقابل القيادة التحويلية

- هناك العديد من أوجه التشابه بين القادة التحويلين والنسويين. لكن القيادات النسوية تدعو إلى المساواة بين الجنسين وحقوق المرأة.
- كما أنهن بظهورهن كقائدات في حد ذاتهن، يساعدن على إظهار أن الأعراف الاجتماعية التمييزية والقوالب النمطية الجنسانية يمكن التغلب عليها ولا تستند إلى القدرات الفعلية للمرأة. هؤلاء القادة هم نماذج يحتذى بها، ويقدمون مثالا يلهم النساء والفتيات للاعتقاد بأنهن يمكن أن يكن أيضا عوامل للتغيير، على الرغم من قيود العيش كأمراة في مجتمع أبوي.
- لذا، فإن القيادة النسوية تتجاوز القيادة التحويلية في العمل نحو هدف المساواة.

خصائص القيادات النسوية

تميل القيادات النسوية إلى:

الانتباه إلى السلطة

- من يحملها؟
- لماذا يستخدمون قوتهم؟
- من ليس لديه سلطة؟

التشكيك في التحيزات والتحيزات في المجتمع

- تحيزات الأسئلة تؤدي إلى عدم المساواة والتمييز والضرر
- لديهم الثقة بالنفس والوعي الذاتي لتحديد تحيزاتهم الخاصة.

الانخراط في التأمل الذاتي

- النمو والتحسين المستمر كأفراد وكقادة.

التواصل مع الآخرين بعناية واهتمام

- إنهم يدركون المزايا والامتيازات التي يتمتعون بها والتي لا يتمتع بها الآخرون ، وكيف يمكن أن يجعل ذلك الآخرين يشعرون.

البحث عن طرق لكل شخص يعملون معه لتزدهر

- العمل من أجل رؤية جماعية يلتزم بها الجميع.

خصائص القيادات النسوية

تميل القيادات النسوية إلى:

الاعتراف بالمساهمات
الفردية للجميع
وتقديرها.

- أن يكونوا على دراية
بجميع الأدوار أو
الأشخاص الذين
ينجزون الأمور -
وليس فقط زملائك
القادة

أن تكون قدوة للأقران

- التصرف بطرق
إيجابية ومحفزة
ومنشطة ومحفزة.

التمرن على الرعاية
الذاتية

- الاعتناء بصحتهم
الجسدية والعقلية
- إدراك أن رفايتهم
ضرورية لرفاهية
أقرانهم.

خلق ثقافة لا تخشى
الفشل

- ولكن من الممكن
التعلم من الأخطاء.

تمكين الآخرين

- تأكد من حصولهم
على الدعم والمهارات
والموارد المادية التي
يحتاجون إليها.



تولي القيادة النسوية اهتماما للأشخاص الذين ليسوا أصحاب السلطة الواضحين
والذين قد تكون مساهماتهم وإنجازاتهم مخفية.
تحاول القيادات النسوية ضمان سماع صوت الجميع وتقدير مساهمة الجميع.



ترتبط القيادات النسوية بالصفات التالية:

ثقة

الشجاعة

العزيمة

اللطف

الذكاء العاطفي

المعرفة

التعاطف

الدعم

الإلهام

انفتاح الذهن

التواضع

الفضولية

لماذا يُطلق عليها
اسم القيادة
النسوية؟

النسوية هي الاعتقاد بأن المرأة
يجب أن تتمتع بنفس الحقوق
والفرص والحريات التي يتمتع بها
الرجل.

وهي حركة تدافع عن حقوق المرأة
الاجتماعية والسياسية والقانونية
والاقتصادية - أي أن تكون مساوية
لحقوق الرجل.

المرأة النسوية هي كل من تؤمن بأن
المرأة يجب أن تتمتع بنفس
الحقوق والفرص التي يتمتع بها
الرجل.

ترتكز القيادة النسوية على النسوية
وتستفيد من جميع المعارف
والخبرات التي اكتسبتها المفكرات
والممارسات النسويات عبر
التاريخ.

تسلط النسوية المتعددة الجوانب الضوء على الطريقة التي يمكن أن تتداخل فيها أشكال مختلفة من عدم المساواة لتزيد من عدم المساواة والتمييز سوءًا.

يمكن أن يؤدي انتماء المرأة إلى عرق أو إثنية أو طبقة اجتماعية أو عمر معين إلى زيادة المساوئ التي تواجهها المرأة.

على سبيل المثال، لا تعاني النساء من السكان الأصليين من عدم المساواة بسبب كونهن نساء فحسب، بل يتعرضن لتمييز وإجحاف إضافي بسبب كونهن من السكان الأصليين.

القيادات النسائية وسوء المعاملة

- كقائدات، لا يتعين على النساء في كثير من الأحيان القيام بالعمل الشاق المتمثل في القيادة والتحفيز والتنظيم فحسب، بل يتعين عليهن أيضًا التعامل مع المضايقات والترهيب وانعدام الأمن.



الصور: أكنور كارنيو فوتوغرافيا. وهيئة الأمم المتحدة للمرأة/بريا ناريش وأنيكيت كولكار؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة CVA.



القيادات النسائية وسوء المعاملة

- قد يأتي من الجمهور أو الشركات الخاصة أو الحكومة أو حتى أفراد الأسرة. ويمكن أن تكون عبر الإنترنت أو خارجها.



الصور: أكنور كارنيو فوتوغرافيا. وهيئة الأمم المتحدة للمرأة/بريا ناريش وأنيكيت كولكار؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة CVA.

القيادات النسائية وسوء المعاملة

- غالبا ما يكون الأمر أسوأ بالنسبة للنساء من الرجال بسبب المعايير الجنسانية التي تنص على أنه لا ينبغي إشراك المرأة في صنع القرار السياسي أو الحملات أو النشاط - أن المرأة تنتمي إلى المنزل، في المجال الخاص، وليس لها مكان في الحياة العامة.



الصور: أكنور كارنيو فوتوغرافيا. وهيئة الأمم المتحدة للمرأة/بريا ناريش وأنيكيت كولكار؛ هيئة الأمم المتحدة للمرأة CVA.

أمثلة على القيادات النسوية مجموعة الشرائح 2

الجلسة 2

القيادات النسوية

• تقدم القيادات النسوية مساهمات كبيرة أو صغيرة لتحسين حياة الناس.

• يعمل البعض بهدوء وبدون دعاية ولكن البعض الآخر يعمل بشكل علني أكثر، ويصبحون قادة لحركات أو منظمات

يتم الإبلاغ عن عملها في وسائل الإعلام في جميع أنحاء العالم.

• قد يطلق بعض هؤلاء القادة على أنفسهم، أو يتم الاعتراف بهم، على أنهم "قادة نسويون".

• قد لا يطلق الآخرون على أنفسهم ذلك، لكن قيمهم ومواقفهم وسلوكهم ونتائجهم تظهر أنهم بالفعل هذا النوع

من القادة.

دعونا نرى بعض الأمثلة على القيادات النسوية في جميع أنحاء العالم.

أفريقيا

كانت وانغاري ماثاي كينية وأول امرأة تحصل على درجة الدكتوراه في شرق ووسط أفريقيا. كانت مؤسسة حركة الحزام الأخضر، وهي منظمة شعبية تمكن النساء من خلال زراعة الأشجار. ومنذ أن بدأت وانغاري الحركة في عام 1977، زرعت أكثر من 51 مليون شجرة وتم تدريب أكثر من 30,000 امرأة على الحراثة وتجهيز الأغذية وتربية النحل وغيرها من المهن التي تساعدن على كسب الدخل مع الحفاظ على أراضيهم ومواردهن.



أفكارها حول خلق فرص العمل من خلال استعادة
البيئة موجودة اليوم في السياسات في جميع أنحاء
العالم في الوظائف الخضراء والاقتصاد الأخضر
والتنمية المستدامة.

كانت شجاعة ولم تكن خائفة من تحدي السلطات
التي لن يجرؤ الآخرون على القيام بها. ودعت بقوة
إلى المشاركة الكاملة للمرأة في الحياة المدنية
والعامة.

حصلت على جائزة نوبل للسلام في عام 2004.



ولدت ليا ناموجيروا في عام 2004 وهي
ناشطة مناخية شابة من أوغندا.

قادت حملات زراعة الأشجار وبدأت
عريضة لحظر الأكياس البلاستيكية.

"هناك العديد من القضايا البيئية التي
تحدث في بلدي ولكني بالكاد أراها في وسائل
الإعلام أو ينقلها أي شخص ..."



"لاحظت أن البالغين لم يكونوا على استعداد لتقديم القيادة واخترت التطوع ... إذا لم يكن الكبار على استعداد لتولي القيادة، فسأقودهم أنا وزملائي الأطفال. لماذا يجب أن أشاهد الظلم البيئي يحدث أمام عيني؟

تقول: "أريد أن أربي جيلا يهتم بالبيئة". "على الأقل إذا لم يتمكن القادة من إحداث فرق، فيمكننا إحداث فرق. نحن، كأطفال، لسنا أصغر من أن نحدث فرقا إيجابيا".

الدكتورة علاء مرابط طبيبة ليبية كندية ومدافعة
عن حقوق المرأة.

وهي تعزز القيادة النسائية في حل النزاعات وبناء
السلام.

"أعرف كيف يبدو تحويل الأسرة والمجتمع والبلد
وأكثر من ذلك ، عندما ندعم المرأة ونستثمر فيها
وننهض بها. أنا أؤمن بشدة بقيادة المرأة ووكالتها
ومساواتها وسلطتها".



نصائحها للقيادة بالمبادئ النسوية هي:

تمكين احترام مدخلات الجميع والاستماع إليها

توجيه ودعم الناس لتنمية قيادتهم الخاصة

إظهار عدم التسامح مطلقا مع المضايقات أو

الإساءة


الصورة: هيئة الأمم المتحدة للمرأة/ريان براون

LAA MURABIT




إيميتال محمود هي بطلة العالم في البطولات الأربع الكبرى وشاعرة وناشطة في مجال قضية اللاجئين. (شاعر البطولات الأربع هو الشخص الذي يؤدي قصائده أمام جمهور، غالبا في منافسة ضد زملائه الشعراء.)

ولدت "إيمي" في الخرطوم بالسودان، وهاجرت إلى الولايات المتحدة الأمريكية وهي طفلة مع عائلتها. وهي تستخدم مواهبها لتسليط الضوء على تجارب ملايين اللاجئين في جميع أنحاء العالم.

A portrait of Zineb Fassihi, a Moroccan woman with dark, wavy hair and bangs, wearing a red top. She is looking slightly to the right of the camera with a gentle smile. The background is dark.

زينب فصيفي فنانة ومهندسة ميكانيكية
مغربية حائزة على جوائز.

تستخدم الفن والأدب ووسائل التواصل
الاجتماعي لإثارة محادثات حول حياة
النساء وأجسادهن، دون رقابة أو خجل.



فاسيكي هي مؤسسة مجموعة نسوية تدعم
الفنانات الشابات وحصلت على لقب قائد
الجيل القادم من مجلة تايم في عام 2019 عن
مشروعها "هشومة"، وهي رواية مصورة
تستكشف مواضيع الهويات الجندرية
والتوجهات الجنسية.

نصيحتها حول كيفية القيادة بالمبادئ النسوية
هي أن نتذكر أنه من أجل تحقيق السلام،
"أدواتنا هي الفن والأدب والسياسة والفلسفة
والحب".



مونيرا كاتونغول، من جنوب أفريقيا،
ناشطة نسوية منذ سن المراهقة.
"إن رؤية الفتيات الصغيرات يعانين وحتى
يموتن، دون داع على الإطلاق، يغذي
نشاطي".

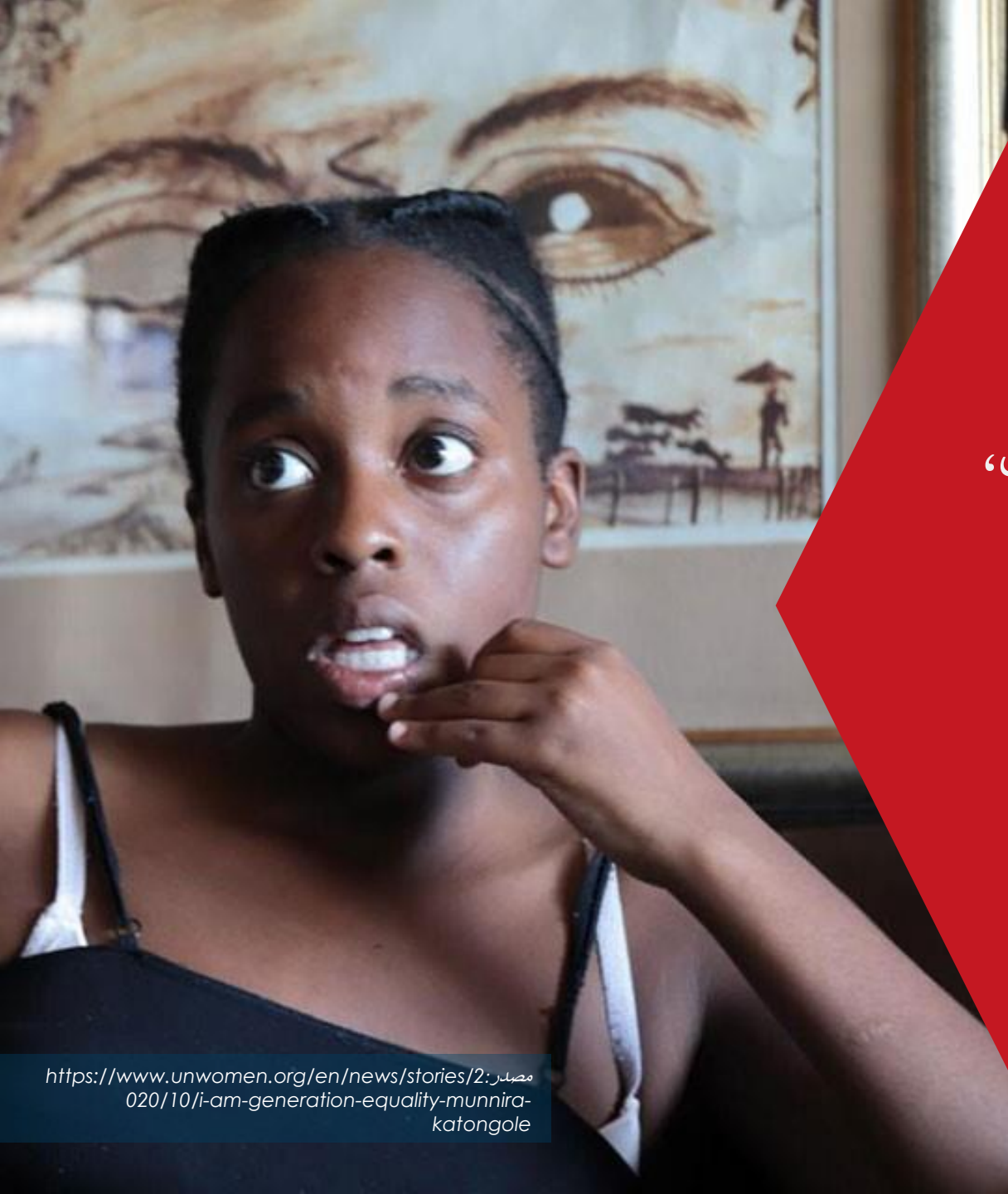
وهي تدعو إلى إدراج أصوات الفتيات
والشابات في قلب جميع عمليات صنع
القرار، لا سيما في حركات العدالة
الاجتماعية وتغير المناخ.



"لقد بني العالم كما نعرفه على ظهور النساء ذوات البشرة الملونة ولا يزال يتم تنشيطه من قبل الشابات ذوات البشرة الملونة. نحن لا نطلب أن يتم الاستماع إلينا، ولسنا مدينين بخدمات، وسنحصل على مقاعدنا المشروعة والمستحقة على الطاولة،" تقول منيرة.

"الشابات ذوات البشرة الملونة هن خبيرات واقعهن. نحن لسنا بحاجة إلى مساعدتكم. نحن بحاجة إلى تضامنكم المسؤول".

Source:
<https://www.unwomen.org/en/news/stories/2020/10/i-am-generation-equality-munnira-katongole>



وتدرك مونيرا، وهي عضو في لجنة سياسات الشباب المعنية بالمناخ التابعة لمعهد جنوب أفريقيا للشؤون الدولية، أن الشباب، وخاصة الشباب الأفريقي، يشكلون جزءا كبيرا من السكان، مما يعني أنه لا يمكن استبعادهم من إعدادات صنع السياسات.

وتقول: "يجب أن يكون هناك انتقال عميق وعادل، مستنير سياسيا بأصوات واحتياجات جميع الناس، ولا سيما المجتمعات الفقيرة والضعيفة".

"الشباب الآن. الشباب هم المستقبل".

الشرق الأوسط

ابتسام سعيد أحمد لاجئة سورية في الأربعين من عمرها ومدافعة عن حقوق المرأة والتعليم والإعاقة. في عام 2012، تم قصف منزلها في سوريا. فقدت إحدى يديها وكان عليها أن تتعلم المشي مرة أخرى.

هربت إلى الأردن وعلى الرغم من آلامها وإعاقتها، التحقت كمتطوعة في مركز الواحة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة في مخيم الزعتري للاجئين. تعمل بنشاط على تمكين النساء والشباب والأشخاص ذوي الإعاقة للدفاع عن هذا الحق ومتابعة تعليمهم.



"قصتي هي دليل حي على الصعوبات التي تواجهها النساء وذوي الاحتياجات الخاصة. وأريد أن أكون مصدر إلهام للآخرين في جهودهم للتغلب على عقباتهم الشخصية والمجتمعية.

"في عام 2012، أصابت قنبلة منزلي في درعا، وتغيرت حياتي تماما. كان علي أن أتعلم المشي عن جديد، وأن أتكيف مع وجود يد واحدة فقط، وكيف أعيش مرة أخرى.. لم تكن حركتي هي العائق الوحيد بالنسبة لي. كوني امرأة، وحيدة في المخيم، غير مدعومة، زاد من عزيمتي. لكنني أخذت كل يوم كما جاء، كل خطوة جديدة، وذكرت بالاستمرار في المثابرة.



"حصلت على وظيفة في مركز الواحة التابع لهيئة الأمم المتحدة للمرأة كمساعدة تدريس ومعلمة ومية سر أقران، مما وفر لي دعم مالي لدفع فواتيري الطبية.

"تمكين نفسك هو المفتاح لكسر أي حاجز أمامك. وفي تمكين نفسي، كان لدي الثقة لتمكين الآخرين."

Latin America

تعتبر مارتا فييرا دا سيلفا على نطاق واسع أفضل لاعبة كرة قدم في كل العصور. فازت بجائزة فيفا لأفضل لاعبة على مدى ست سنوات متتالية. وهي سفيرة النوايا الحسنة لهيئة الأمم المتحدة للمرأة للنساء والفتيات في مجال الرياضة.

"بدأت لعب كرة القدم عندما كان عمري 7 أو 8 سنوات. أنا من بلدة صغيرة جدًا وفي ذلك الوقت لم تكن هناك فتيات أخريات يلعبن كرة القدم في بلدي.

"قال الناس أن كرة القدم ليست للنساء وأن عائلتي لا يجب أن تسمح لي باللعب. قالوا إنني لن أنجح، وأنني لست جيدة بما فيه الكفاية."

"في طفولتي، لم أفهم حقًا لماذا كان الناس يعارضونني في اللعب في حين أنني كنت أجيد اللعب! قاومت ذلك بإظهار موهبتي على أرض الملعب.

"اليوم، أريد أن أستخدم قصتي لتمكين الفتيات في كل مكان، للعمل على تحقيق أهدافهن في أي مجال قد يكون - في الرياضة والحياة والعمل.



"كان مصدر إلهامي الأكبر هو والدي.

"لقد جئنا من عائلة متواضعة. انفصلت أمي عن والدي عندما كان عمري أقل من عام وقامت بتربية أربعة أطفال بمفردها.

"لقد عملت طوال اليوم، ولم يكن لديها سوى القليل من الوقت لتقضيه معنا، لكنها لم تستسلم أبداً.

"لقد وجدت قوتي منها للاستمرار."



"الرياضة غيرت حياتي تماما.

"الرياضة هي أداة لتمكين الفتيات، لأنها تمنحك الفرصة لفعل ما تريد وتعلم احترام الاختلافات بين الناس.

"رسالتي إلى الفتيات في كل مكان في هذا العالم: ثقي بنفسك وثقي بنفسك، لأنه إذا كنت لا تؤمن بنفسك، فلن يؤمن بها أي شخص آخر."



كانت بيرتا كاسيريس ناشطة بيئية هندوراسية
ومدافعة عن حقوق الإنسان للمرأة وزعيمة
للسكان الأصليين.

في عام 2016 اغتيلت في منزلها، عن عمر يناهز
44 عاماً، بعد سنوات عديدة من التهديدات
على حياتها.

قادت حركات دفاعاً عن البيئة ضد تطوير
مشاريع الطاقة الكهرومائية في هندوراس،
وحملات ضد قطع الأشجار غير القانوني
ووجود قواعد عسكرية أمريكية على أراضيهم،
ودعمت النسوية وحقوق المثليين والقضايا
الاجتماعية والأصلية الأوسع.



كانت والدتها أوسترا فلوريس نموذجاً يحتذى به في العمل الإنساني. كانت قابلة وساعدت في آلاف الولادات في ريف هندوراس.

كانت أيضاً ناشطة اجتماعية استقبلت واعتنت باللاجئين من السلفادور.

إنهم يخافون منا لأننا لسنا خائفين منهم".
"دعونا نستيقظ! لقد نفذ الوقت. يجب أن نهز ضميرنا متحررين من الرأسمالية الجشعة والعنصرية والنظام الأبوي الذي لن يضمن سوى تدميرنا الذاتي".

ميشيل باشيليت مدافعة عن حقوق الإنسان. كانت أول رئيسة لتشيلي وأول مديرة تنفيذية لهيئة الأمم المتحدة للمرأة عندما تأسست في عام 2010.

تقول:

"[نحن بحاجة إلى تغيير] الطريقة التي نتخذ بها القرارات ونشكل السياسات، من خلال الإدماج والمشاركة، لا سيما للمحرومين وأولئك الذين غالبا ما يكون صوتهم. وبعبارة أخرى، من خلال القيادة النسوية".

من بين جميع النساء اللواتي يعملن من أجل عالم
أفضل، تقول:

"إن رؤيتهن وقوتهن وشجاعتهن وتعاطفهن
وإنجازتهن هي مصادر هائلة للإلهام والأمل في
المستقبل."



عندما كانت فتاة، أخبرها كل من حولها كاثلي روزا، مدربة كرة القدم في البرازيل، أن كرة القدم مخصصة للأولاد. رفض الأولاد اللعب معها وسمحوا لها فقط بالمشاهدة.

دربت روزا نفسها، وشاهدت مقاطع الفيديو عبر الإنترنت، وخاصة مارتا فييرا دا سيلفا.

وهي تهدف إلى "أن تصبح مدربة وإنشاء فريق كرة قدم نسائي مع فتيات من الأحياء الفقيرة. هناك الكثير من الفتيات مع الكثير من المواهب. إنهن يحتجن فقط إلى التدريب المناسب".

جنوب آسيا

أنيتا كريم هي المرأة الوحيدة من بين أكثر من 300 مقاتل محترف في فنون القتال المختلطة في باكستان.

تقول أنيتا: "أفهم مدى أهمية الثقة والمعرفة بالدفاع عن النفس بالنسبة للفتيات.

"بدأت التدريب على فنون القتال المختلطة وأردت أن أصبح مثالا للفتيات الأخريات لتشجيعهن على الانضمام إلى رياضة مثل فنون القتال المختلطة التي تجعل الأفراد أصحابا ونشطين."



تنحدر "كريم" من عائلة من مقاتلي الفنون القتالية المختلطة وتتدرب في مركز تدريب للفنون القتالية المختلطة أسسه أشقاؤها في إسلام أباد. كانت أول مباراة احترافية لها في عام 2018. "

تقول كريم: "لطالما دعمتني عائلتي وشجعتني على ممارسة فنون القتال المختلطة وشجعتني على حماسي تجاه فنون القتال المختلطة، وهذا ما جعلني أحقق هذا الإنجاز.

"نتلقى رسالة من مجتمعنا مفادها أن النساء والفتيات لا يمكنهن التنقل بمفردهن أو يمكنهن العمل فقط في مناطق معينة. لقد تعلمنا أن نخاف، وهناك تصور بأن الفتيات ضعيفات، مما يجعله من الصعب علينا المضي قدما. عندما نخرج ونواجه المضايقات، نشعر بالخوف ولا نستطيع الرد.

"لقد علمتني الفنون القتالية المختلطة الثقة وجعلتني أيضا قوية بما يكفي للمنافسة على المستوى العالمي. لقد علمتني استراتيجيات لحماية في أي نوع من المواقف الصعبة".



نيدهي مايوريكا من الهند من عشاق الفضاء والمبتكرين. نشأت في بنغالور وهي فائزة ثلاث مرات في مسابقة ناسا أميس للاستيطان في الفضاء، وهي مسابقة تصميم عالمية للأطفال الذين تتراوح أعمارهم بين 11 و18 عاماً. ترغب نيدهي في خلق وعي حول العمل المناخي باستخدام نهج علمي.



"نحن بحاجة إلى تغيير الطريقة التي تنظر بها الفتيات الصغيرات إلى النساء. تحويل المحادثات عن المعايير المثالية للجمال والزواج ، بحيث تكبر الفتيات الصغيرات وهن يعرفن أن لديهن قيمة تتجاوز سماتهن الجسدية.

"نحن بحاجة إلى إعلانات تراعي الفوارق بين الجنسين، وأدبيات تصور شخصيات نسائية قوية، وأفلام وبرامج تلفزيونية ومسرحيات تظهر النساء في أدوار متنوعة".

القيادات النسوية المحلية مجموعة الشرائح 3

الجلسة 2





• العربية – اللاجئين السوريين في مخيم الزعتري للاجئين، الأردن
التشغيل حتى الدقيقة 6:33 : <https://youtu.be/w1xQTvaGKjE>

التأمل الذاتي والصفات القيادية مجموعة الشرائح 4

الجلسة 2

عند تطوير مهاراتك القيادية ، يجب أن تكون لديك الثقة للنظر إلى الوراء في المحادثات والأحداث واستكشاف كيفية تعاملك معها، من دون أن تضغطي على نفسك بشأن ذلك.

ماذا فعلت بشكل جيد؟

ما الذي كان بإمكانك فعله بشكل أفضل؟

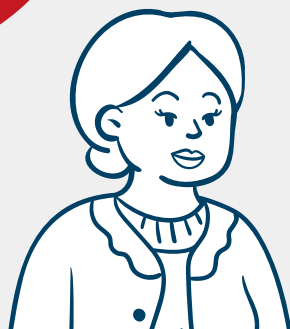
التأمل

التأمل أمر بالغ الأهمية. بالنسبة للقادة ذوي الخبرة والفعالية، فإن التأمل هو مجرد عادة ذهنية. يفعلون ذلك طوال الوقت، يراقبون أنفسهم باستمرار. قد يعيدون تشغيل المواقف، على سبيل المثال محادثة أو مناقشة أو عرض تقديمي.

كيف بدأ الأمر بالنسبة
للشخص الآخر؟

إذا شعرت أن بعض
الناس لم يخطرأوا في ما
قلته، فكيف يمكنني
جذب انتباههم في
المستقبل؟

ماذا قلت؟ كيف
بدأت؟ هل عبرت عن
الأفكار الصحيحة
بإيجاز؟



التأمل

التأمل أمر بالغ الأهمية. بالنسبة للقادة ذوي الخبرة والفعالية، فإن التأمل هو مجرد عادة ذهنية. يفعلون ذلك طوال الوقت، يراقبون أنفسهم باستمرار. قد يعيدون تشغيل المواقف، على سبيل المثال محادثة أو مناقشة أو عرض تقديمي.

ما هي المواقف التي يمكنك
استكشافها لتطوير مهاراتك
القيادية؟ حتى في المنزل، أو
أثناء التطوع، أو كمرشدة؟

أي نوع من القائدة أريد
أن أكون؟

التفكير في الأحداث السابقة

يعرف القادة الجيدون كيف يتعلمون من أخطائهم.
عندما يرتكبون خطأ ، قد يشعرون بالحرج والإحباط لكنهم يأخذون درسا من تلك التجربة.

ما هي المعلومات التي
يمكنني اكتسابها من هذا
الأمر حتى أتمكن من النمو
من خلاله؟

ما الذي يجب علي فعله
بشكل مختلف في المرة
القادمة؟ ما الذي يمكنني
فعله لتجنب الإحراج
والإحباط؟



التفكير في الأحداث السابقة

- إنه يشبه إلى حد ما طفل صغير يلمس النار. يخبرهم دماغهم، لا أريد أن أشعر بهذا مرة أخرى. ولذا سأتعلم هذا الدرس. لذلك تقومي بتدريب عقلك على القيام بالأشياء بشكل مختلف في المرة القادمة.
- ولكن من المهم أيضا أن تمضي قدما وألا تخجلي أو تشعري بالحرج إلى الأبد مما قلتيه أو فعلتيه.
- أنت تقبلين أنه لا يوجد أحد لديه دائما محادثات مثالية، فالجميع يرتكبون أخطاء عندما يحاولون تنظيم شيء ما. القائدة الجيدة تؤمن بنفسها. إنها ترى كل تجربة كمورد، وطريقة للنمو كشخص وكقائدة.

التعلم من أخطائك

- قد يكون من الصعب جدا مراجعة نفسك. لكن من المهم حقا القيام بذلك، وأن تشاركي في المراقبة المستمرة لنفسك بطريقة بسيطة، وأن تفكري حقا في المكان الذي قد لا تؤدي فيه أداء جيدا كقائدة؟ أو، أية أماكن يمكنك تحسينها؟
- قد تخبرك لغة جسد الآخرين أنهم غير منخرطين معك تماما. أو قد لا تبدو المحادثة صحيحة تماما. ربما هناك بعض التوقفات الطويلة إلى حد ما، أو أن الناس يترددون في التحدث. أو ربما يتفق الجميع على ما يجب القيام به، لكن بطريقة ما لا يتم إنجازه.
- تستمر القائدة الجيدة في مراقبة نفسها والأشخاص الذين تتحدث معهم. وتبقى حساسة لكيفية تفاعل الناس معها.

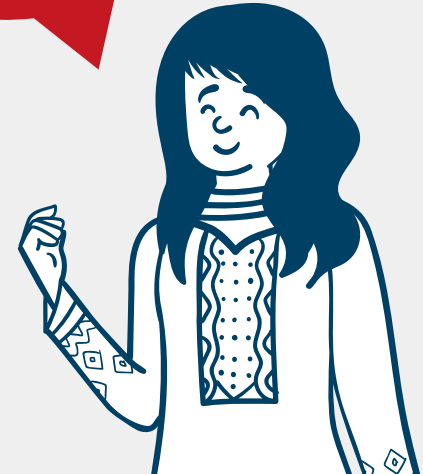
التعلم من أخطائك

- يقضي بعض القادة بضع دقائق في نهاية اليوم للتفكير بشكل نقدي في محادثات اليوم.

كيف أبلت؟ هل
أوصلت الفكرة
بالطريقة
الصحيحة؟

كيف كان بإمكانني منع هذا الرجل
من مقاطعتي؟
إلى أي مدى وصلنا فيما نحاول
تحقيقه؟

هل كان يجب أن
أخوض في مزيد
من التفاصيل؟



التعلم من أخطائك

يكتب بعض القادة أفكارهم في مذكرة تأملية.

هذا يمكن أن يكون مفيدا! يمكنك:

- تدوين الأسئلة والأفكار والاقتراسات والأهداف والمشاعر والدروس المستفادة.
- النظر إلى الوراء في محادثات أو أحداث محددة والتفكير في ما فعلته، وكيف شعرت، وما كان يمكنك القيام به بشكل مختلف
- ملاحظة الأشياء التي سارت على ما يرام - وهذا ما يسمى التعزيز الإيجابي ويمكن أن يعزز ثقتك بنفسك.
- كتابة إيجابيات وسلبيات الخيارات المختلفة إذا كنت بحاجة إلى اتخاذ قرار.

شكراً