# أنشطة التآلف وكسر الجمود

يلجأ المدربون في بداية التدريب، أو كلما وجدوا حاجة إلى ذلك، إلى توظيف مجموعة من الأنشطة يدعوها بعض الباحثين أنشطة التآلف أو أنشطة كسر الجمود (Icebreakers).

February 2024 22 الكاتب: **د. محمد العامري** المشاهدات: 7,561




## مفهوم أنشطة التآلف وكسر الجمود وأهدافها

يلجأ المدربون في بداية التدريب, أو كلما وجدوا حاجة إلى ذلك, إلى توظيف مجموعة من الأنشطة يدعوها بعض الباحثين أنشطة التآلف أو أنشطة كسر الجمود (Icebreakers) لتحقيق واحد أو أكثر من الأهداف الآتية:

- كسر الحواجز بين المتدربين الذين لا يعرفون بعضهم بعضاً وتسهيل تعارفهم من حيث الاسم ومكان العمل ونوعه والاهتمامات.
- تحقيق التقارب بين المتدربين وتآلفهم في مجموعة واحدة.
- إشاعة الراحة النفسية والطمأنينة بين المتدربين تمهيداً لتسهيل تفاعلهم وتشاركهم في كافة أوجه العملية التدريبية.
- إتاحة الفرصة لاستكشاف قدرات المتدربين ومهاراتهم.
- تهيئة المتدربين للتفاعل وتشجيعهم على الاندماج والمشاركة النشطة.
- تنشيط المتدربين في أثناء التدريب في حالة مللهم من طول التدريب, مثلًا.

## عوامل اختيار أنشطة التآلف وكسر الجمود

تختلف أنشطة التآلف وكسر الجمود التي يمكن اختيارها وتنفيذها من برنامج تدريبي لآخر, ويتم اختيار هذه الأنشطة في ضوء

مجموعة من العوامل أهمها:

- وجود متعة في النشاط, فالنشاط الممتع للمتدربين ينشطهم ويقبلون عليه.
- خبرة المدرب ودرايته بالأشكال المختلفة لهذا النوع من الأنشطة.
- مدى تقبل المتدربين لشكل النشاط وتوافقه مع ثقافة المجتمع المحلي وجنس المشاركين وخلفيتهم الاجتماعية والأكاديمية وخصائصهم الثقافية والنفسية.
- مكان التدريب وحجم المجموعة, حيث يتم اختيار النشاط الملائم لمكان التدريب ولعدد المتدربين.
- درجة معرفة أعضاء المجموعة ببعضهم, فلا يعقل, مثلًا, أن ينفذ نشاط للتعارف بين متدربين يعرفون بعضهم جيداً.
- طول/مدة النشاط, فلا يعقل أن يتم اختيار نشاط طويل لكسر الجمود أو لتسهيل التآلف.
- ارتباط نشاط كسر الجليد بأهداف التدريب وموضوعه, إذ يؤدي غياب هذه العلاقة إلى جعل النشاط يبدو وكأنه مضيع للوقت.

ويقترح على المدرب أن يبدأ أحياناً بنشاط كسر الجمود بنفسه لتشجيع المتدربين على الانخراط به, وعليه الحذر من بعض الأنشطة التي قد تستفز المتدربين أو تثير تحفظهم مثل الأنشطة التي تستلزم الاختلاط في مجتمعات محافظة.

### تصنيف أنشطة التآلف وكسر الجمود

يمكن تصنيف هذه الأنشطة إلى الفئات الثلاث الآتية كما يلي:

- أنشطة التآلف والتعارف.
- أنشطة استكشاف القدرات والمهارات.
- أنشطة ديناميكية الجماعة.

### أنشطة التآلف والتعارف

تنفذ هذه الأنشطة للمتدربين الذين لا يعرفون بعضهم بعضاً لتشجيعهم على الانفتاح من خلال تقديم المتدرب لنفسه بطريقة إيجابية ومبدعة. حيث يقدم كل متدرب نفسه من حيث الاسم ونوع العمل والاهتمامات. ومن المهم أن يوازن المدرب بين عمق عملية التعارف ومدة البرنامج التدريبي. فمثلًا, إذا كانت مدة البرنامج أسبوعاً فإن التعريف الموسع بالمشاركين يبدو معقولًا, أما إذا كانت ورشة العمل لمدة يوم واحد فإن التعريف بهم يكون سريعاً ولفترة قصيرة جداً.

ومن الأمثلة على هذه الفئة من الأنشطة, التي يستطيع المدرب الاختيار منها, ما يأتي:

أ. نشاط "تحدث ما دام عود الثقاب مشتعلًا"

يشعل المتدرب عود ثقاب, ثم يبدأ بالتحدث عن اسمه ونوع عمله واهتماماته وطموحاته ويستمر بالحديث ما دام عود الثقاب مشتعلًا بغض النظر عن فترة اشتعاله, وبعد أن ينطفئ العود يبدأ متدرب آخر العملية نفسها.

ب- نشاط "تحدث عندما تصلك الكرة"

يحمل المدرب كرة صغيرة ويتحدث عن اسمه وعمله واهتماماته, ثم يقذف الكرة عشوائياً نحو أحد المشاركين الذي يلتقطها ثم يتحدث عن نفسه كما فعل المدرب, ثم يلقي هذا المشارك الكرة إلى مشارك آخر ليقوم بالعملية نفسها, وهكذا حتى يقدم جميع المشاركين أنفسهم.

ج. نشاط "أحرف اسمي"

يطلب المدرب من كل متدرب كتابة اسمه الأول على شكل حروف منفصلة, ثم يستخدم كل حرف في بداية كلمة أو جملة تعبر عن صفة إيجابية يتميز بها أو بفضلها. كما في المثال الآتي:

لنفرض أن الاسم الأول لأحد المتدربين كان أحمد.

د. نشاط "شيء أحبه ... وشيء أكرهه"

يبادر المدرب بهذا النشاط حيث يقدم نفسه كما يريد أن يعرفه الآخرون, ثم يذكر شيئاً واحداً يحبه وشيئاً آخر يكرهه, ولا توجد قيود على ذلك, ثم ينتقل الدور من مشارك إلى آخر حتى يتمكن جميع المشاركين من تقديم أنفسهم.

ويمكن أن يتم هذا النشاط بتخصيص 5 دقائق لمجموعات ثنائية يقوم كل عضو فيها بالتعرف على شريكه من خلال الإجابة عن

الأسئلة الآتية:

- ما هو أكثر شيء أحبه في حياتي أو عملي؟
- ما هو أقل شيء أحبه في حياتي أو عملي؟
- ما هو الشيء الأكثر تحفيزاً لي؟

هـ. نشاط "تعرف على الشخصية"

يضع المدرب ورقة تحمل اسم شخصية مشهورة أمام أحد المشاركين دون أن يعرف ماذا كتب عليها, وعلى المشارك التعرف على هذه الشخصية من خلال طرح أسئلة على زملائه تكون إجابتها (نعم) أو (لا) فقط, وينتهي النشاط عندما يكتشف المشارك الشخصية.

و. نشاط "أنا أستطيع"

يفيد هذا النشاط في تنمية ثقة المتدربين بأنفسهم من خلال تعبيرهم عن قدراتهم أمام زملائهم, حيث يطلب من كل متدرب كتابة ما يلي:

- ثلاثة أمور يستطيع عملها.
- ثلاثة أمور يقدره الناس عليها.
- ثلاثة أمور مسؤول عنها في عمله.

ز. نشاط "أنا أمثل وأنت تتعرف"

يقوم كل متدرب باختيار ورقة من تلك الموجودة في حوض زجاجي أو صندوق من الكرتون, والمكتوب عليها أشياء مختلفة مثل أسماء شخصيات مشهورة, أنواع من المهن, أمثال شعبية وغير ذلك, ويقوم كل متدرب بتمثيل ما وجد على الورقة التي اختارها بشكل صامت, أما بقية المشاركين فيكون دورهم التعرف على ما هو مكتوب على الورقة.

ح. نشاط "خط الحياة"

يرسم المتدرب خطاً يمثل حياته, ثم يحدد عليه 5-6 محطات تعبر عن الأحداث الهامة التي وقعت في حياته, ويعبر عن ذلك من خلال الرسم أو الكلمات أو القصص. ويمكنه أن يرسم الخط الزمني بأي ترتيب يختاره, ويستطيع أن يجعله يمتد ليشمل المستقبل بما فيه من أحلام وطموحات.

### أنشطة استكشاف القدرات والمهارات

تهدف هذه الأنشطة إلى استكشاف قدرات المتدربين ومهاراتهم في مجالات معينة, ومن الأمثلة عليها ما يأتي:

أ. نشاط "قصة نكتبها معاً"

يطرح المدرب جملة تعد بداية لقصة, ويطلب من أحد المتدربين اقتراح الجملة الآتية في القصة وكتابتها, ثم ينتقل الدور إلى مشارك آخر, وهكذا حتى يعطي كل مشارك جملة, ويستمر النشاط حتى تتكون قصة ذات معنى, أو حتى يعلن المدرب الاكتفاء بما وصلت إليه القصة.

ب. نشاط "تحدث لدقيقة فقط"

يناسب هذا النشاط المجموعات الصغيرة, ويحتاج في كل جولة مدتها دقيقة واحدة إلى ثلاثة أشخاص أحدهما يطرح موضوعاً عشوائياً, والثاني يبدأ الحديث حول هذا الموضوع دون تحضير مسبق, والثالث يتولى عملية التوقيت, وتتكرر الجولات بحيث يتبادل فيها المتدربون الأدوار حتى يشارك الجميع بأحد الأدوار الثلاثة.

### أنشطة ديناميكية المجموعة

تهدف هذه الأنشطة إلى تحقيق مزيد من التآلف والتفاعل بين المتدربين كمجموعة كبيرة وكمجموعات صغيرة, ومن الأمثلة على هذه الأنشطة:

أ. نشاط "من يصل أولًا؟"

يوزع المدرب المشاركين إلى مجموعات صغيرة, تختار كل مجموعة واحداً منها, وتضع رباطاً على عينيه وتجعله يقف صامتاً ومستمعاً في الوسط, وتقوم المجموعة بإرشاده وتوجيهه بعبارات ليصل إلى شيء معين يضعه المدرب في الغرفة ويلتقطه, وتفوز المجموعة التي يتمكن عضوها من التقاط الشيء قبل غيرها من المجموعات.

ب. نشاط "استمع دون تعليق"
يتوزع المتدربون إلى مجموعات صغيرة مكونة من 3 أعضاء, يختار كل منهم أحد الأدوار الآتية: متحدث, ومستمع, ومراقب, يبدأ المتحدث بالحديث عن موضوع يختاره هو أو المدرب, ويكتفي المستمع بالاستماع دون تعليق وكذلك المراقب الذي يمكنه تسجيل ملاحظات, ويستمر الحديث لمدة دقيقتين, بعد ذلك يتوقف المتحدث ويتحول إلى مستمع, ويقوم المستمع بإعادة ما سمعه, أما المراقب فيكون دوره في هذه الحالة تزويد زميليه بتغذية راجعة.

ج. نشاط "ابحث عن النصف الثاني من المثل"
يعرض المدرب مجموعة من الأمثال الشائعة مقسومة إلى نصفين, النصف الأول مكتوب على بطاقة, والنصف الثاني على بطاقة أخرى, يوزع جميع البطاقات بشكل عشوائي على المشاركين بحيث يحمل كل مشارك بطاقة عليها نصف عبارة المثل ويبدأ بالبحث عن النصف الآخر الملائم لنصفه بحيث يكتمل المثل.

### أمور يجدر الانتباه إليها في أنشطة التآلف وكسر الجمود:

قد يرى بعض المتدربين أن هذه الأنشطة سخيفة ويعتبرونها مضيعة للوقت أو مملة, خاصة الذين اعتادوا على الجو الرسمي الجامد في التدريب, وقد يقاومها بعضهم ويرفضون المشاركة فيها .. وفي هذه الحالات ينبغي على المدرب أن يكون مرناً, فقد يحتاج إلى إدخال تعديلات على النشاط أو وقفه, تؤدي مشاركته فيه إلى تقليل هذه المقاومة. وعلى المدرب أن يختار النشاط بعناية في ضوء خصائص المتدربين وثقافتهم, وأن يبصر المتدربين بأهدافه وعلاقته بالتدريب, وأهميته وأن يفكر مسبقاً كيف يتغلب على المقاومة المتوقعة لبعض المتدربين أو ترددهم في المشاركة.

### تقويم أنشطة التآلف وكسر الجمود

للتأكد من تحقيق هذه الأنشطة لأهدافها من جهة, ولإدخال المزيد من التحسين عليها وتطويرها من جهة أخرى, لابد من تقويمها. وأقترح الاستعانة بالأداة الآتية في عملية التقويم:

| عنصر التقويم | جيد | متوسط | ضعيف |
|---|---|---|---|
| ملاءمة النشاط للفئة المستهدفة من حيث الثقافة والجنس. | | | |
| تفاعل المتدربين مع النشاط وتجاوبهم معه. | | | |
| وضوح النشاط للمتدربين. | | | |
| استمتاع المتدربين بالنشاط | | | |
| استثمار الوقت المخصص للنشاط. | | | |