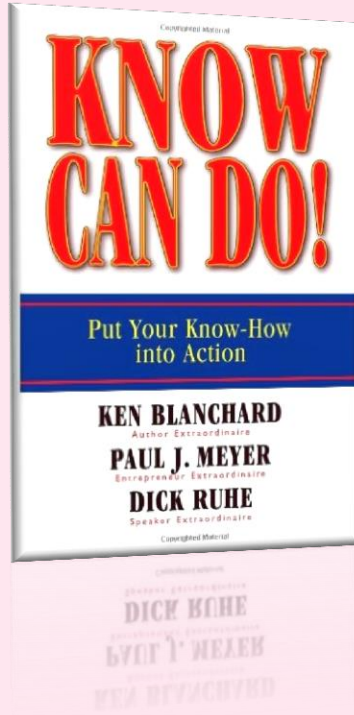
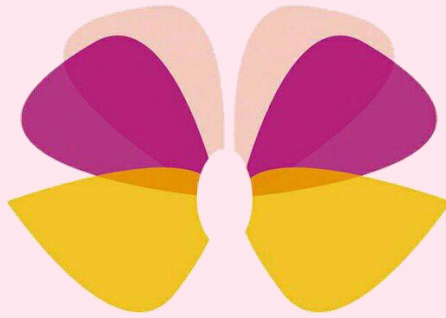


سلسلة تلخيصات استروكافيه



تلخيص كتاب طبق ما تعرفه



استروكافيه  
ESTROCAFÉ  
telegram.me/EstroCafe

بإشراف أستاذة

خلود الغفري

إعداد وتقديم فريق عمل التلخيصات

<http://telegram.me/estrocafe>

## مقدمة فريق التلخيص التابع لمجموعة استروكافيه

نحن الاستروقارئات نقوم بتلخيص الكتب وناقشها في المجموعة الخاصة بنا على التليجرام (استروكافيه) والتابعة لمدونة استروجينات تحت إشراف الأستاذة خلود الغفري، مؤسسة المدونة.

**روابط مهمة:**

مدونة استروجينات:

<http://Www.estrogenat.com>

قناة استروجينات على التليجرام:

<http://telegram.me/estrogenat>

قناة استروكافيه:

<http://telegram.me/estrocafe>

قناة الاستشارات الخاصة بأستاذة خلود الغفري:

[http://telegram.me/khulood elghafri](http://telegram.me/khulood_elghafri)



### الفصل الأول: المشكلة

ذات يوم، وجد كاتب معروف - باع ملايين من كتبه - تحديًا مع قرائه الذين أحبوا واقتنوا العديد من كتبه التي تعتني بالإدارة والتحفيز.

كان يؤمن الكاتب بأن التعليم الحقيقي هو ما يقوم على تغيير سلوك الفرد.

إلا أنه كلما طرح سؤال على قرائه عن مدى التغيير الذي وجده في سلوكهم من خلال قراءتهم لكتبه..

وجد أن معظم الناس .. بالرغم من حبهم لكتبه والمعلومات التي يقدمها، إلا أنهم كانوا يجدون صعوبة في الرد على سؤاله !!!

وكانوا غالبًا ما يتحاشون التحدث عن الموضوع.

فعلم الكاتب أن هناك حلقة مفقودة بين ما يتعلمه الناس - من خلال الكتب والصوتيات والفيديو والمحاضرات- وبين ما يقومون بتطبيقه.

ولذلك كان يحرص كثيرًا على أن يقوم الناس في محاضراته على تطبيق ثلاث مفاهيم:

1. تدوين الملاحظات.
2. إعادة قراءة ما قاموا بتدوينه، وكتابته على جهاز الحاسب الآلي.
3. مشاركة ما تعلموه مع الآخرين بعد أسبوع من تعلم المادة الجديدة.

إلا أن التحدي كان ما زال قائمًا، فعزم الكاتب على أن يبحث عن إجابة لإكمال هذه الحلقة.. فوجد ذات ليلة مقالًا عن رجل أعمال ثري.. يدعى ( فيل موري) والذي حقق أرباحًا كثيرةً وغير حياة كثير ممن التحقوا ببرامجه.. أثار هذا الموضوع حماسة وحيرة الكاتب معًا.. فقام وتواصل مع رجل الأعمال الثري ( فيل موري) للتعرف على سر تغيير حياة كل هؤلاء الناس الذين قاموا بالالتحاق ببرامجه.

## الفصل الثاني: الرابط المفقود

ظل الكاتب يتساءل عن الرابط المفقود بين المعرفة والتطبيق!!!

فالناس يستمتعون بالكتب، والأشرطة، والأقراص، والمحاضرات لكن في نفس الوقت لا يطبق الكثير منهم المعرفة التي يمتلكونها.

وذلك يعود إلى ثلاثة أسباب:

1. كمية المعلومات الهائلة: فالمعرفة تأتي بسهولة. لكن ذلك لا يعني أنها تصحب التغيير في التصرفات معها.. (فالتعلم ممتع أكثر من التطبيق).
  2. الترشيح السلبي: ومعناه أن البشر عندما يتعلمون أي شيء إيجابي..ولو حتى عن أنفسهم يحتقرونه، ويقللون من شأنه، فبدون الإيجابية والتصرف المرن خاصة تجاه التعليم لا يمكن إغلاق الفجوة بين المعرفة والتطبيق.
  3. عدم المتابعة والإستمرار: تغيير العادات أو التصرفات يحتاج إلى جهد مركز، بالإضافة إلى أن كثير من الناس لا يعرفون كيف يغيروا من عاداتهم وتصرفاتهم السيئة .
- \* وتوصل الكاتب إلى أن الرابط المفقود بين ما يعلمه الناس ويعرفونه، وبين ما يفعلونه .. هو التكرار.

### الفصل الثالث: قوة التكرار

إن مفتاح التغلب على الأسباب الثلاث، التي تمنع الناس من أن يفعلوا ما يعرفونه هو التكرار.

نعم إنه

التكرار..

التكرار ..

التكرار..

عندما تؤكد على التكرار هكذا أقصد هنا، ما أسميه التكرار المصاحب لزمن...وهي عبارة عن تقنية تعليم، تنص على أنك لا تتعلم شيئاً من مرة واحدة، أو جلسة واحدة..بل من تكرار استقبالك للمعلومات خلال فترات محددة ومتتابة.. حتى تتشرب فيك وفي ذهنك.

هناك مسميات أخرى للتكرار المصاحب لفترة من الزمن ..

**مثل:**

التصرف المشروط ..

والتقوية الداخلية..

وممكن أن نسميه، أم جميع المهارات، وأم التغيير القوي المستمر....هذا لأن عبارة واحدة قد تؤثر بشكل صغير جداً .. أو لا تؤثر على شخص ما..لذلك يجب أن تتكرر مرات ومرات عدة...ليس مباشرة ، بل بعد فترة من الوقت، حتى يسمح بوجود نتيجة أو أثر على الأقل.

فالمعلنين مثلاً ( أصحاب الإعلانات)، يستخدمون هذه الطريقة بشكل مستمر ويطلقون على هذا التكرار اسم (انطباعات).

بلا شك إن من الصعب جداً تغيير المعتقدات أو إقناع شخص من إجتماع أو لقاء واحد، فالرسالة المهمة حتى تأتي بنتيجة مرجوة، يجب أن تتكرر مرة بعد أخرى.

• **السبب الأول:**

الكمية الهائلة من المعلومات..

## تلخيص كتاب طبق ما تعرفه

إن الكمية الهائلة من المعلومات والمعرفة تقود إلى بعض المشكلات الحقيقية، إنها تجعلنا خارج السيطرة،

فعند قراءة كم هائل من المعلومات أو الكتب أو حضور محاضرات، تكمن المشكلة عندما ندخل أنفسنا في المعرفة الجديدة طوال الوقت دون التوقف لمحاولة دمج أو تطبيق مانعرفه في تصرفاتنا وأفعالنا وإذا استمرينا بهذه الطريقة ستصبح فوضى في عقولنا... ذلك هو السبب وراء أن الكثير من الناس يغرقون في بحر المعلومات.

الحل يكمن في محاكاة طريقة عيش الأسماك في البحر.. بدون أن تغرق، فلديهم نظام تحكم ومراقبة داخلي يجعلهم يأخذون فقط ما يحتاجون من الماء.. لا شيء أكثر من ذلك، بمعنى آخر يجب علينا أن نقرر ماذا نحتاج أن نتعلم لكي يساعدنا في تحسين الأداء؟؟

ومن ثم نركز عليه بحماس شديد، لذلك حتى نتقن شيء معين، يجب علينا أن نمضغه ونهضمه ببطء حتى يصبح جزء لا يتجزأ منا.

عقلي وعقلك بإستمرار يعمل شيء واحد من إثنين.. إما يتعلم شيء جديد أو ينسى !

إذا لم نهتم بشيء، قريباً ننساه، أما عندما نركز على شيء، مع التكرار المصاحب للزمن نتذكره!

**فمثلاً ..**

عند حضور نفس المحاضرة عدة مرات مع مذكرة وقلم..سيكون أفضل من الحضور مرة واحدة، إنها إحدى الطرق للهروب من عملية النسيان ونفس الأمر ينطبق على الكتب.

للتفوق حقاً في مجال معين وإتقانه، يجب علينا أن نغرس أنفسنا في كمية مركزة من المعلومات على أن نتعرض لكم هائل منها!

وأخيراً..

الناس يجب عليهم أن يتعلموا كمية قليلة من المعلومات بشكل كبير... عن أن يتعلموا كمية كبيرة من المعلومات بشكل قليل.

### الفصل الرابع: تعلم القليل بكميات كبيرة

هناك صعوبة كبيرة في إغلاق الفجوة بين المعرفة والتطبيق.. فعندما يتعلم الناس أشياء كثيرة في أوقات قصيرة، فلن يتم تطبيقها؛ لأن البحث عن أفكار جديدة يتم تعلمها سيأخذ من وقت تطبيق الأفكار القديمة التي تم تعلمها في السابق...

لكن عندما نكرر أفكار قديمة تعلمناها سيكون لدينا الوقت الكافي لتطبيقها..

فعندما يدرّب الموظفون ليتقنوا عملهم ويبدعوا فيه من خلال تعليمهم لأشياء قليلة.. سيبدأ جهدهم مرة تلو الأخرى لتعلم القليل بكميات كبيرة وتكرار التعليم وبذلك سيزيد رضا العملاء مع إبداع الموظفين.. فبدل أن يقرأ الموظف كتاب في الشهر سيقراً الموظفون مجموعة كتب باستمرار.. ويطبق كل واحد منهم ما يناسبه بطرق مختلفة كل عام.. حتى يصل الموظف للتصرف بشكل تلقائي..

**أسباب وجود فجوة بين ما يتعلمه الناس وما يفعلونه هو:**

#### • السبب الأول

أننا نحتفظ بنسبة بسيطة مما نقرأ أو نسمع لمرة واحدة.. لذلك علينا تعلم القليل بكميات كبيرة.. وليس الكثير بكمية قليلة..

#### • السبب الثاني:

الترشيح السلبي للناس غالباً ما يكونوا سلبيين؛ أن عقولهم مغلقة.. بسبب اعتمادهم على الحكم على المواقف كما أن رؤاهم مقادة بالخوف "لقد كنت محظوظاً!

إن الكثير من الناس محبطين لدرجة أنهم لا يستطيعون سماع التغذية الإسترجاعية الإيجابية عندما تأتي إليهم.

إنهم يرمونها، وهذا محزن، لكن الكثير من الناس لا يستطيعوا أن يتخطوا الظروف السلبية التي يمرون بها وينجزون نسبة قليلة جداً مما يستطيعون، لأنهم يرضون بالقليل جداً بفترة قصيرة جداً، لأنهم يرضون بالقليل جداً وكل شيء يمر عليهم يرشح بتفكيرهم السلبي وعقولهم المغلقة!

ما يحدث هو أن نسبة صغيرة جداً من المعلومات التي نتلقاها تجد فرصة لتذكراها، ناهيك عن السماح لها للدخول في العقل اللاواعي، أن تُقبل، وبعد ذلك تطبق فعلياً.

## تلخيص كتاب طبق ما تعرفه

إننا عندما نقرأ كتاباً، نسمع شريطاً، نشاهد فيديو، أو نحضر محاضرة، نسمع و نقرأ بعقلنا الحالي، والذي بكثير من الحالات مركز على القلق، التردد، التفكير السلبي، الحكم المسبق... الخ. مع العلم أن كل ما يقوله الناس، و الصوت الذي يحدث حولنا كله متاح لنا 100 % أن نسمعه.

والكتب والمحاضرات التي نختار أن نقرأها متاحة 100 % أن تدخل عقولنا من خلال القراءة!

لكن مع التفكير السلبي المغلق، تقابل المعلومات التي نسمعها أو نقرأها الإزدحام العقلي في العقل اللاواعي – المكان الذي نستطيع أن نقبل المعلومات، نصدقها، نفهمها، و نستخدمها – و فقط 10 % منها تستطيع المرور.

إنه مثل جمع 10 حارات في حارة واحدة!

المهارة هي فقط التي قد تُحدث، حَرْفياً، ثورة في حياتنا.



### الفصل الخامس: الإنصات بعقلية إيجابية

- نجد أن الحل الأمثل للإحتفاظ بكمية أكبر مما تتعلم هو الإنصات بعقل متفتح وإيجابي..

ويكون الإنصات كالتالي:

\* بدون أحكام أو تصورات مسبقة.

\* بموقف متحمس وإيجابي لتعلم الجديد.

\* مع توقع إيجابي .

\* بتدوين الملاحظات.

\* بوجود رغبة لسماع كل ما بإمكانه اختراق مخيلتك.

\* مع تصور لإستخدام المعلومات التي أتيت.

- حيث أن فهمك للموضوع يعني أن نرى روابط لأمر أخرى قد اكتسبتها.

فالناس المنفتحين للمعلومات الجديدة، بغض النظر عن مصدرها..

يبحثون دومًا عن طرق لتطبيقها بعيدًا عن تصور مدرسيهم أو مدربيهم،

لأن لهم إمكانية التفكير التي تفوق تفكير الناس العاديين ..

وتؤثر على الأداء كله والنتائج، فنجد أن ذوي قابلية التفكير يفعلون المستحيل بانتظام عظيم وله أكبر الأثر على حياتهم وأعمالهم ( من يسجلون الأرقام القياسية ومن يكسرونها ).

- فالعقليات الإيجابية لديهم قابلية التفكير القوية هذه ..ومن خلالها يستطيعون إنجاز أشياء عظيمة، وصناعة التاريخ أيضًا.

- هناك مقولة بأن " من المثير للإهتمام أن عرض الأشياء ستة مرات هو سر التكرار المصاحب للزمن " ..

فنجد أن نسبة 62% من كل الأفكار تقبل فقط إذا كانت مكررة.

فالناس عندما يتعرضون لفكرة جديدة لأول مرة يرفضونها لأنها تتعارض مع قناعاتهم السابقة (الرفض)،  
والمرة الثانية، لأنهم لا يستطيعون تقبلها (المقاومة)، وفي المرة الثالثة يقبلون جزءًا منها (القبول الجزئي)،  
وفي الرابعة يتعرضون للفكرة الجديدة لشعورهم بأنها تمثل تفكيرهم (القبول التام)، وفي الخامسة

## تلخيص كتاب طبق ما تعرفه

يهضمونها جزئياً عن طريق تطبيقها بأنفسهم (الفهم الجزئي) ، وفي المرة السادسة والأخيرة يهضمونها كلياً عن طريق الشعور بامتلاكها وتميرها للآخرين ( الفهم الكلي ).

- هذه الخطوات الستة يمكن اختصارها إذا كان لديك خبرات إيجابية مع العقلية الإيجابية ..فيمكنك المرور عليها بطريقة أتوماتيكية وأفكار الإبداعية ستأتيك بشكل آلي ..وقد تتحول بشكل واضح إلى شخص معكوس المخاوف والذعر ..

( وهو الشخص الذي يفكر أن العالم تأمر لفعل الجيد ..والجيد فقط له ) وهو الحد الأعلى للعقلية الإيجابية .

### الفصل السادس: استخدام الضوء الأخضر في التفكير

وهي إحدى طرق علاج التفكير السلبي، الناقد، (الترشيح السلبي) وتحويله إلى تفكير إيجابي، مبدع .. وهو أسلوب أو تدريب يطبق ببساطة بالخطوات الآتية :

- يطلب من الشخص المراد تطبيق التمرين عليه بالصمت، والإنصات أثناء عرض أي فكرة جديدة، و إبداعية ؛ بحيث يسمح لصاحب الفكرة أن يطرحها دون مقاطعة، أو مقاومة، أو إحباط ..
- ثم يسمح لهذا الشخص (المرشح السلبي) بالنقاش، و قول اعتراضه، وطرح السليبيات، والعقبات، والمشاكل ، و هذا ما يطلق عليه مجازاً (بالتفكير بالضوء الأصفر) .. لكن الضوء الأصفر، يجب أن لا يسبق الضوء الأخضر، بل يأتي بعده؛ حتى لا يحد القدرة من الابداع ، أو يسبب لمقترح الفكرة بالإحباط ..

#### \*مميزات هذه الطريقة:

- تجعل الشخص المتدرب عليها أكثر تركيزاً على الإيجابيات.
- يمنح الشخص وقتاً أطول؛ ليتطور لطرق تفكير جديدة ، ولترتيب المعلومات ..
- تزيد من مصداقية الشخص لدى الآخرين؛ بحيث يصبح لنقده قيمة أكثر عند الآخرين؛ فهو لم يعد الشخص المحبط، الذي فقط يقول: (كلا .. لن نستطيع فعل هذا )
- إن الأشخاص الإيجابيين، والذين يركزون جهودهم دائماً في إيجاد حلول بديلة، ويستخدمون تقنيات العصر الحديث، يتمكنون من التغلب على الأزمات أكثر من غيرهم بالتأكيد ..
- نعود الآن للأسباب التي تجعل الناس لا يستفيدون مما يتعلمونه بشكل جيد ..

#### السبب الثالث (عدم المتابعة):

وهي النقطة الأصعب بين الكل .. لكي نستفيد مما نتعلمه بشكل جيد؛ يجب أن تكون لدينا " خطة متابعة " ، لكي نتجنب العودة لعاداتنا القديمة ..

" نحن نحتاج لنظام , ولدعم , ولمسؤولية "

هذه النقاط الثلاث هي سر نجاح نظام المتابعة "

## تلخيص كتاب طبق ما تعرفه

إن التطبيق المباشر ، والسريع لما نتعلمه مهم جدًا جدًا، وكلما طبقنا معارفنا عمليًا بشكل أسرع، كلما كانت النتيجة أفضل.

ولكن "ليس التطبيق فقط هو المهم؛ بل التطبيق بشكل صحيح" ..

"طبق أسرع ، بشكل جيد ، وبشكل مكثف "

من المهم أيضًا أن نجد حافزًا قويًا يشجعنا على التعلم، والتطبيق، والإستفادة؛

بمعنى أنك يجب أن تكون راغبًا للشيء من داخلك ..

إن كنت تعمل في مجال التدريب، أو التعليم، أو كنت والدًا أو والدة، ولديك رغبة حقيقية في متابعة ما يتعلمه شخص ما، فاحرص أن تكون لطيفًا، وأن تستخدم أسلوب التشجيع، وتمييز الإيجابيات، وليس فقط تتبع الأخطاء، لأن أي خطة متابعة تفتقد للدعم، وكلمات الثناء، والتشجيع ستجعل الآخرين إما أن يستسلموا، أو أن يصبحوا تابعين لك، ويبحثون فقط عن كلمة تدل على رضاك عن أدائهم، ويفقدون تركيزهم على هدفهم الحقيقي، ناهيك عن كونهم يتعملون نفس أسلوبك، ويستخدمونه مع غيرهم ..

## الفصل السابع: إبراز الإيجابية لمساعدة الناس علي الفور

لتتعلم حقاً كيف تؤدي عملاً ما يجب عليك أن تتعلم وتندرب على يد خبير.  
الهدف من التدريب هو الحصول على ما وراء النظريات والمعرفة، وهو تطبيق ما تعلمناه  
أفضل نظام للمتابعة هو:

أخبرني، أرني، دعني، راقبني ، شجع تطوري، وجهني.  
مسؤولية المدير هي أن يتأكد أن كل شخص لديه معلم ومُدرّب عندما يحتاج لذلك.  
إن إدارة البشر تحتاج الكثير من الجهد والوقت  
إن أصعب وأدق الفترات هي عندما يبدأ الشخص في التدريب أو محاولة فعل شيء جديد  
هناك ثلاث أمور أو مفاتيح أساسية من أجل نظام متابعة فعّال وهي:  
نظام، دعم، مسؤولية.

## الفصل الثامن: تزويد المزيد من النظام، الدعم، المسؤولية

- ✓ لإغلاق الفجوة بين المعرفة والتطبيق يجب أن يكون هناك خطة متابعة.
- ✓ السبب الثالث لم لا يطبق الناس ما يعرفونه هو الإخفاق في المتابعة.
- ✓ أمثلة على نظم المتابعة:
- إجتماع المديرين مرة كل إسبوعين مع كل موظف بشكل شخصي، مما يجعل التقارير مباشرة فيركز الموظف على أهدافه، ويعطي كل موظف الدعم الذي يحتاجه.
- المدربين الخارجيين: بعد كل برنامج تدريبي ولمدة 6 أسابيع، نضع مدرب خاص عن طريق الهاتف لكل مشارك، يقدم له الدعم ويكون إهتمامه فقط المساعدة في إغلاق الفجوة بين المعرفة والتطبيق

### السبب الثالث لم لا يطبق الناس ما يعرفونه - الإخفاق في المتابعة

- الأشخاص الناجحين يتوقون للمعرفة و لديهم خطة متابعة للتعلم.
- تطبيق ما تعلمناه لا يمكن أن يترك للصدفة. ذلك لأن خطة متابعة تعطي نظام، دعم، و مسؤولية، يجب أن توضع لمساعدتنا على التصرف حسب نوايانا الطيبة.
- تتابع: أخبرني، أرني، دعني، شاهدي، امدح تطوري أو وجهني، عبارة عن خطة متابعة سهلة و قوية تساعد الفائزين المحتملين على الفوز.
- ابراز الشيء الإيجابي يساعد المتعلمين أن يصبحوا تواقين بشدة للتعلم و التطور، حيث أن مدح تطور و نمو الأداء مهم جداً قبل التوجيه أو التصحيح. و بعد فترة يجب أن يصبح المتعلمين قادرين على مدح و توجيه أنفسهم.
- الاجتماع الشخصي بين الموظف و مديره المباشر و الاستعانة بمدرب خارجي عن طريق الهاتف عبارة عن طرق فعالة لإغلاق فجوة المعرفة - التطبيق.

## تلخيص كتاب طبق ما تعرفه

✓ التكرار، التكرار، التكرار يؤدي إلى الالتزام.

✓ نظام المتابعة مبني على:

← الكم الهائل من المعلومات.

← التخلص من الترشيح السلبي.

"لقد فهمت الآن. عدد قليل من الناس سيتغيروا من قراءة كتاب، الاستماع لشريط، مشاهدة فيديو، او حضور محاضرة لمرة واحدة. يجب أن ترفع أكتافك وتكون متعلم مرگز. ثم بعد ذلك يجب عليك أن ترشح المعلومات الجديدة عن طريق عقلية إيجابية. و في النهاية يجب أن تكون لديك خطة لتطبيق المعلومات الجديدة التي تعلمتها و بطريقة صحيحة"

**هناك خيط ذهبي يركض في حياة كل شخص منجز - إنجاز كبير، إنه الخيط الذهبي للتركيز، مصنوع من الإصرار! بطريقة أو بأخرى، كل شخص صاحب إنجاز فائق و غير طبيعي لديه القدرة على التركيز على هدف معين بطريقة ليزرية، مع إصرار لتحقيق هذا الهدف"**

## الخاتمة

كيف أطبق ما أعرفه؟!؟

ثلاثة حلول

التكرار + التركيز

كرر ، كرر

لماذا لا أطبق ما أعرفه؟!؟

ثلاثة أسباب

كم هائل من المعلومات.

لأن المعرفة أسهل من التطبيق

[تعلم القليل  
= كميات كبيرة  
ركز على القليل]

تغيير طريقة التعلم



تفكير إيجابي

التفكير السلبي

تغيير المشاعر السلبية المرتبطة  
بموقف معين تجاه الأشياء

عمليات الترشيح السلبي.



## تغيير الانطباع

الإخفاق في نظام المتابعة ← خطة متابعة تزودك

بنظام 'دعم ومسؤولية'

النظام المساعد أساسه العلاقات  
يعني = مدرب ، مجموعة داعمة ، صديق

تغيير السلوك