

# تقديم

## بقلم

أ.د. مصطفى رجب

يحقق المتميزون من الطلاب كسبا أكثر من العملية التعليمية إذا تعلموا، وطبقوا قواعد ومبادئ الإدارة الذاتية، فتعلم الإدارة الذاتية مع المواد الأكاديمية لا يُعد الطلاب فقط لمواجهة التحديات الأكاديمية، والاجتماعية في الحياة الطلابية، ولكنه يُعدهم أيضا، وعلى المدى الطويل لتحقيق إنجازاتهم الشخصية والمهنية.

والإدارة الذاتية تساعد الطلاب على تجنب بعض الأخطار التي تتسبب عن الرسوب العلمي، كذلك تجنب العوامل المصاحبة لضعف الأداء الأكاديمي والتي تظهر في عدم قدرة الطلاب على الإدارة الذاتية في الجوانب (الوجدانية - السلوكية - المعرفة). وتشمل المشكلات الوجدانية (القلق، الخوف من كلام العامة، الضجر - boredom، الإحباط frustration - والضغط stress) ويتمثل الجانب السلوكي في عجز الطلاب عن إدارة سلوكهم مثل (التدخين، المشاركة في القاعات الدراسية، عادات النوم والاستذكار، متابعة الجداول الدراسية). والجانب المعرفي المتمثل في عجز الطلاب عن إدارة العمليات المعرفية *cognitive processes* الأساسية للتحصيل وتقليل الصراعات مثل (صنع القرار، التخطيط، وربط استراتيجيات إدارة الوقت بالقيم والأهداف التربوية والشخصية).

ومن المعروف أن الطلاب الناجحين يسلكون ويفكرون ويشعرون بطريقة تميزهم عن أقرانهم الأقل نجاحا، والعديد من الطلاب وخاصة الطلاب الموهوبين

أكاديميا ليس لديهم فهم أساسي عن معنى الإدارة الذاتية بالرغم من أنهم يديرون داتهم بطريقة أفضل من أقرانهم الأقل نجاحاً وفي الحقيقة كل فرد يستخدم بعضاً من الإدارة الذاتية في بعض الأوقات ولا أحد يدير ذاته في كل الجوانب في كل الأوقات أي أننا جميعاً نستخدم الإدارة الذاتية بدرجة ما، فالإدارة الذاتية هي عمليات متقدمة من التعلم الذاتي والتعلم مدى الحياة *Lifelong Learning* الذي يعمق بالتدريب علي المدى البعيد.

وهذا الكتاب يتناول هذه الآليات الجديدة في التفكير والسلوك التعليمي بأسلوب علمي رصين وضعت فيه المؤلفة د. رباب الششتاوي كل مهاراتها وخبراتها كعالة متميزة وخبيرة معروفة في التنمية البشرية ليستفيد منه المعلمون والمدرسون والطلاب وخبراء التنمية البشرية بوجه عام وهو من الكتب التي يندرج وجود أمثالها - بهذا العمق وهذه السلاسة - في المكتبة التربوية العربية.

نُال الله أن يجعله علماً يُنتفع به إنه سميع مجيب

المؤلف

أ.د. مصطفى رجب

المعيد الأسبق لكلية التربية - جامعة سوهاج

## المقدمة

ويتشكل منظور الإدارة الذاتية بواسطة رؤى متعددة للنظريات النفسية والإدارية. وينزع الاتجاه السلوكي إلى تحديد دور إدارة الذات في تغيير السلوك الملاحظ بينما يرجع الآخرون الإدارة الذاتية إلى سيطرة علم النفس المعرفي وأكدوا على التغير المعرفي كدافع للتغيير والسلوك.

ويري كثيرون أن الإدارة الذاتية المكون الأساسي للكفاءة الوجدانية *Emotional Competence* وأساس مهارات الإنتاج والقيادة. ويرى برجر *Berger* أنها مكون أساسي للذكاء الوجداني والكفاءة الوجدانية.

واهتمت نظريات الإدارة الذاتية بكل معتقداتها بالعوامل النفسية مثل الاختيار والالتزام *commitment* والتعمد *intentionality*. ولهذا فإن لدينا مدخلين لتحديد هذه العوامل وهما المدخل البيئي والمدخل الشخصي.

### الأصول النظرية للإدارة الذاتية :

الاقتراح الرئيسي للمدرسة السلوكية والذي تزعمه سكينر *Skinner (1974)* يرى أن البيئة هي المؤثر الأول في السلوك الإنساني. وهي التي تعوق ظهور العوامل الوراثية أو تعمل على ظهورها في السلوك الإنساني .

والإنسانيون مثل كارل روجرز *Carl Rogers* عارضوا بشدة دور البيئة في تأييد المزاج الداخلي *Internal Dispositions* ويرون أن الدافع *Motive* والرغبة *Desire* والتوقعات *Expectations* عوامل رئيسية مؤثرة في السلوك الإنساني. ووضع آخرون نموذجاً عقلياً للسلوك الإنساني يفترض أن الأفراد عند تعمدهم للسلوك يعون وعياً تاماً بالقيم والمشاعر المناسبة.

وتُعد أرنولد لازارس (1976) *Arnold Lazarus* من أول الذين قدموا تقييماً تجريبياً وشكل المدخل التكاملي. وقد ركز أرنولد علي سبعة نماذج للأداء الإنساني وهم: السلوكي *Behavior* الوجداني *Affect*، والحسي *Sensory* واللغوي المجازي *Imagery*، والمعرفي *Cognitive*، والبيولوجي *Biological*، والبين شخصي *Interpersonal*.

ومنح لازارس المعالجين النفسيين الفرصة لتعليم مرضاهم كيفية إدارة ذاتهم مما ساعدهم في نفس الوقت علي فهم أكثر جعل هذا المدخل أكثر استخداماً في برامج التدريب الإدارية.

وتقوم هذه الدراسة علي الأصول النظرية لنموذج الإدارة الذاتية خلال مئة عام وهذه الأبحاث التي أشارت إلي المناطق الأساسية للأداء الإنساني وهي الجانب الوجداني والسلوكي والمعرفي والتي يمكن اعتبارها أدوات عمليات التغيير الذاتي *self-change*. وتقتصر أيضاً هذه الدراسة استراتيجيات تغيير الذات أكثر تشابهاً بنتائج مرغوب فيها *Produce desirable results* وبخاصة عندما تتعلق بإجراءات معينة (وجدانية أو سلوكية أو معرفية). والتي بنيت علي دراسات مؤثرة في التدريب علي الفاعلية الذاتية *Self efficacy* باندورا (1977) *Banadura* موضع التحكم *Locus of control* روتر (1954) *Rotter*، والدكاء الوجداني سلفوي وماير (1990) *Salovey and Mayer* وجولمان (1995) *Goleman*، والذين أشاروا إلي أهمية تدريس الإدارة الذاتية للطلاب وأكدوا أن تعلم الطلاب لاستراتيجيات ومهارات التغيير الذاتي بقودهم لأن يكونوا أكثر نجاحاً.

ويرى كل من ليف كورت (1982) *Lefcourt*، وواطسون وثراب *Watson and Thrapp* 2002 أن أساس الإدارة الذاتية: الفاعلية الذاتية المرتفعة وموضع التحكم الداخلي؛ وذلك لأن الأفراد الذين يتوقعون النجاح (فاعلية ذاتية عالية)

ويدركون مخرجاتهم سواء كانت إيجابية أو سلبية كنتيجة لأفعالهم (موضع التحكم داخلي *Internal locus of control*) يميلون لامتلاك مهارات ذاتية أقوى من أولئك الذين يتوقعون الفشل (معالية ذاتية منخفضة) ولا يرون علاقة بين تصرفاتهم وأحداث حياتهم (موضع التحكم خارجي *External locus of control*). وسوف تبحث الدراسة الحالية اثر القدرة علي إدارة الذات والفاعلية الذاتية قبل وبعد المشاركة في البرنامج، أيضاً يقارن هذا الجزء بين الطلاب الذين تعرضوا لبرنامج لهذه العوامل والذين لم يتعرضوا للبرنامج في ثلاث مناطق تطبيقية للإدارة الذاتية وهي:

١. إدارة الوجدان *Management of affect*.

٢. المهارات التنظيمية *Organizational skills*.

٣. التوكيدية *Assertiveness*.

علي ضوء المدخل التكاملي للإدارة الذاتية.

الدكتورة  
رباب الشتاوي