

الفصل الثالث

يتضمن هذا الفصل عرضاً للناتج التي أمكن التوصل إليها مع مناقشتها في ضوء الإطار النظري والدراسات المرتبطة.

• بؤرة التحكم :

الفرض الأول :

• تنتقل معتقدات الطلاب حول مصادر مشاعرهم من التوجيه الخارجي إلى التوجيه الداخلي بعد الاشتراك في برنامج الإدارة الذاتية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض قامت الباحثة بجمع درجات استجابات التلميذات على المفردات من (١ : ٥) من مقياس الإدارة الذاتية، وهو ما يمثل المقياس الفرعي "لموضع بؤرة التحكم" للاختبارين القبلي والبعدي، وباستخدام اختبار "ت" t-Test لتحليل درجات الاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية لمعرفة إذا ما كانت هناك فروق دالة إحصائية لبؤرة التحكم قبل وبعد الاشتراك في البرنامج ووضحت النتائج بالجدول التالي:

جدول (١٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للمقياس

القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس بؤرة التحكم (ن=٥٢)

التقدير	حجم التأثير	مربع إيتا	قيمة ت	المقياس البعدي		المقياس القبلي	
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
كبير	٣.٢٨	٠.٩٢	٢٣.٦٨**	٢.٤٤	١٧.٧٧	١.٥٩	١٠.٦٠

قيمة "ت" الجدولية عند درجات حرية (٥١)، ومستوى دلالة (٠.٠١) - ٢.٦٧٥

يتضح من جدول (١٩) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١). مما يدل على وجود فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس "بؤرة التحكم". وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع اينما. وقد بلغت (٠.٩٢). وهي تدل على أن ٩٢.٠٪ من التباين بين درجات القياس القبلي والبعدي ترجع إلى البرنامج المستخدم. وقد بلغ حجم تأثير البرنامج بمقياس كودين (٢.٢٨) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير. وللتأكد من أن التحسن يرجع إلى اشتراك المجموعة التجريبية ببرنامج الإدارة الذاتية تم تحليل بيانات استجابات المجموعة الضابطة على المفردات من ١٥ لقياس المقياس باستخدام اختبار "ت" لبيانات للاختبارين القبلي والبعدي

جدول (٢٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس

القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على مقياس بؤرة التحكم (ن=٦٠)

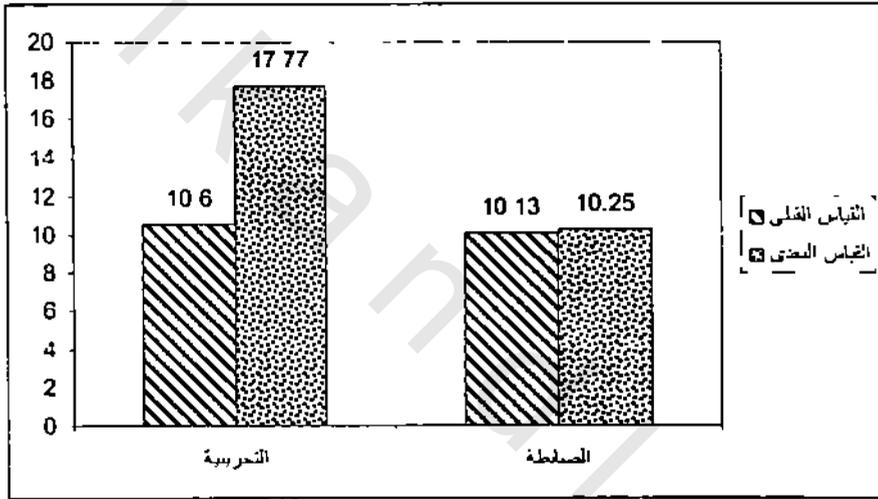
	حجم التأثير	مربع اينما	قيمة ت	القياس البعدي		القياس القبلي	
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
ضعيف حدا	٠.٠١	٠.٠٠٠	٠.٥٢	٢.٢٤	١٠.٢٥	١.٤٣	١٠.١٣

قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (٥١) ومستوى دلالة (٠.٠٥) - (٠.٠١)

يتضح من جدول (٢٠) أن قيم "ب" المحسوبة للمجموعة الضابطة بين القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس بؤرة التحكم أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يدل على عدم وجود فروق دالة إحصائياً بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة على مقياس بؤرة التحكم.

وبمقارنة قيم مربع إيتا وحجم التأثير في الجدولين السابقين، يتضح أن انتقال معتقدات تلاميذ المجموعة التجريبية حول مصادر مشاعرهم من التوجيه الخارجي إلى التوجيه الداخلي انتقالاً نسبياً يرجع إلى اشتراكهم في برنامج الإدارة الذاتية؛ مما يثبت صحة الفرض الأول.

والشكل التالي يوضح الفروق بين المجموعة الضابطة والتجريبية في كل من القياس القبلي والقياس المعدي على مقياس بؤرة التحكم.



شكل رقم (٢)

الفروق في درجات القياس القبلي والقياس المعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس بؤرة التحكم
الفرض الثاني

• توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس بؤرة التحكم لصالح المجموعة التجريبية.

ولتقدير الاختلاف بين المجموعتين التجريبية والضابطة استخدم مجموع درجات المفردات من ١ إلى ٥ من مقياس الإدارة الذاتية وهو الجزء الخاص بموضع بؤرة التحكم ووضحت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٢١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة

الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس بؤرة التحكم

مربع إيتا	قيمة ت	المجموعة التجريبية (ن=٥٢)		المجموعة الضابطة (ن=٦٠)	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
٠.٧٢	١٦.٦٣**	٢.٤٤	١٧.٧٧	٢.٣٤	١٠.٢٥

قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (١١٠)، ومتوى دلالة (٠.٠١) = ٢.٦٢١ يتصح من جدول (٢١) أن قيم "ت" المحسوبة أكثر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا لبؤرة التحكم (٠.٧٢)، وهى تعنى أن (٧٢ /) من التباين بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (١٨.٠ /) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يؤكد صحة الفرض السابق.

٥ الرغبة في إدارة الذات:

الفرض الثالث:

٥ يريد رغبة التلميذات في إدارة الذات بصفة عامة بعد الاشتراك في برنامج الإدارة الذاتية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض؛ تم جمع درجات كل تلميذة على المفردات من ١٧:٦ علي تساؤلات "أنا أحب أن أفعل" للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية وحلت البيانات باستخدام اختبار "ت" للقياسات المترابطة، وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس "الرغبة في إدارة الذات" (ن=٥٢)

	حجم التأثير	مربع إيتا	قيمة "ت"	القياس البعدي		القياس القبلي	
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
كبير	٤.٤٨	٠.٩٥	٢٢.٣١**	٥.٩٣	٥٨.٠٠	٤.٢٥	٣٤.٢٣

قيمة "ت" الجدولية عند درجات حرية (٥١) ومستوى دلالة (٠.٠١) -٢.٦٧٥ يتضح من جدول (٢٢) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين درجات القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس الرغبة في إدارة الذات، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت (٠.٩٥)، وهي تعني أن ٩٥.٠٪ من التباين في درجات القياسين إنما يرجع إلى البرنامج المستخدم، كما تم حساب حجم التأثير وبلغ (٤.٤٨) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير وللتأكد من أن التحسن يرجع إلي اشتراك المجموعة التجريبية ببرنامج الإدارة الذاتية تم تحليل بيانات استجابات المجموعة الضابطة على المفردات من ١٧:٦ "أنا أحب أن أفعل" باستخدام اختبارات لبيانات للاختبارين القبلي والبعدي.

جدول (٢٣)

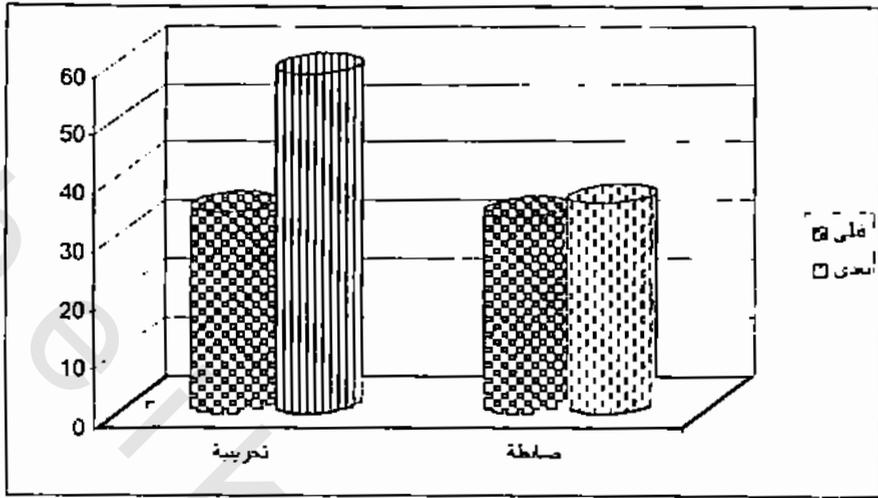
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على مقياس الرغبة في إدارة الذات

	حجم التأثير	مربع إيتا	قيمة ت	القياس البعدي		القياس القبلي	
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
متوسط	٠.٥٥	٠.٢٣	١١.٤٤**	٢.٤٤	٣٥.٦٥	٥.٣٣	٢٣.٢١

قيمة "ت" الجدولية عند درجات حرية (٥١)، ومستوى دلالة (٠.٠١) = ٢.٦٧٥

يتضح من جدول (٢٣) أن قيم "ت" المحسوبة للمجموعة الضابطة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين درجات القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس الرغبة في إدارة الذات. وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، و (٠.٢٣)، و حجم التأثير (٠.٥٥) وهذا يعني إن حجم التأثير متوسط؛ ربما يرجع هذا لعوامل أخرى غير برنامج الإدارة الذاتية، والفرق بين حجم التأثير الكبير المجموعة التحريية و حجم التأثير المتوسط للمجموعة الضابطة يرجع لاشتراك المجموعة التحريية ببرنامج الإدارة الذاتية مما يحقق صحة الفرض السابق

والشكل التالي يوضح الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على مقياس الرغبة في إدارة الذات



شكل رقم (٣) الفروق فى درجات القياس القبلى والقياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الرغبة فى إدارة الذات.

الفرض الرابع:

- توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الرغبة فى إدارة الذات بصفة عامة لصالح المجموعة التجريبية. ولتقدير الاختلاف بين المجموعتين التجريبية والضابطة استخدم مجموع درجات استجابات التلميذات على المفردات من ٦ إلى ١٧ من مقياس الإدارة الذاتية وهو الجزء الخاص بالرغبة فى الإدارة الذاتية. ووضحت النتائج بالجدول التالي.

جدول (٢٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على المقياس الفرعي "الرغبة في الإدارة الذاتية"

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن-٥٢)		ضابطة (ن-٦٠)	
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي
٠.٨٣	**٢٢.٩٣	٥.٩٣	٥٨.٠٠	٤.٣٥	٢٥.٦٥

قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (١١٠)، ومستوى دلالة (٠.٠١) - ٢٦٢١

يتضح من جدول (٢٤) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يعنى وحود فروق دالة إحصائياً بين درجات المجموعة التجريبية والضابطة على المقياس الفرعي "الرغبة في الإدارة الذاتية" وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت (٠.٨٣)، وهي تعنى أن (٨٣ /) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (٠.١٧ /) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يوضح صحة الفرض الرابع:

الفرض الخامس:

ه توجد فروق دالة إحصائياً بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة على مقياس الرغبة في إدارة الذات في المجالات الثلاث التطبيقية للإدارة الذاتية وهما التوكيدية والمهارات التنظيمية وإدارة الوجدان لصالح المجموعة التجريبية

وللتحقق من صحة هذا الفرض تضمنت الخطوات الآتية:

أولاً: التوكيدية

لتقدير عامل التوكيدية تم جمع درجات المفردات (١٥، ١٤، ١١، ١٣) للمقياس الفرعي "أنا أحب أن افعل" لكل تلميذة بالمجموعتين التجريبية والضابطة بالاختبار البعدي. وتم استخدام اختبار "ت" لتحليل البيانات وسجلت النتائج بالجدول التالي

جدول (٢٥)

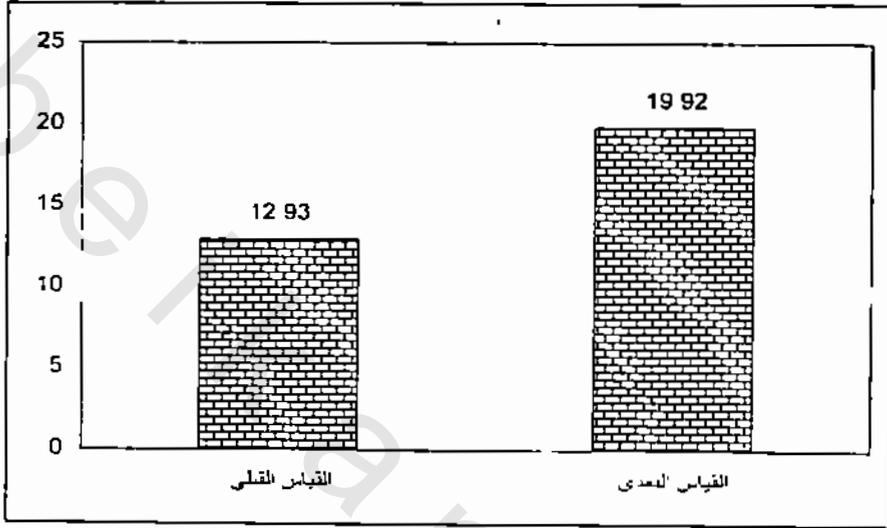
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل التوكيدية في القياس البعدي على المقياس الضريعي "الرغبة في الإدارة الذاتية" "التوكيدية"

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن-٥٢)		ضابطة (ن-٦٠)		التوكيدية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٦٠	١٢.٩٢**	٣.٠١	١٩.٧٩	٢.٦٠	١٢.٩٢	

قيمة ت الجدولية عند درجات حرية (١١٠)، ومستوى دلالة (٠.٠١) - ٢.٦٢١

يتضح من جدول (٢٥) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت (٠.٦٠)، وهي تعنى أن (٦٠٪) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج، وأن (٤٠٪) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى؛ مما يشير إلى صحة الفرض السابق.

والشكل التالي يوضح الفروق بين القياس القبلي والقياس البعدي على
لعامل التوكيدية على المقياس الفرعي الرغبة في إدارة الذات.



شكل رقم (٤) . الفروق في متوسط درجات القياس القبلي والبعدي لعامل التوكيدية
على المقياس الفرعي الرغبة في إدارة الذات

ثانيا : المهارات التنظيمية :

لتقدير عامل المهارات التنظيمية تم جمع درجات المفردات (٦.٧.٩،
١٦.١٧) للمقياس الفرعي "أنا أحب أن افعل" لكل تلميذة بالمجموعتين التجريبية
والضابطة للاختبار البعدي وتم استخدام اختبار "ت" لتحليل البيانات وسحلت
النتائج بالجدول التالي :

جدول (٢٦)

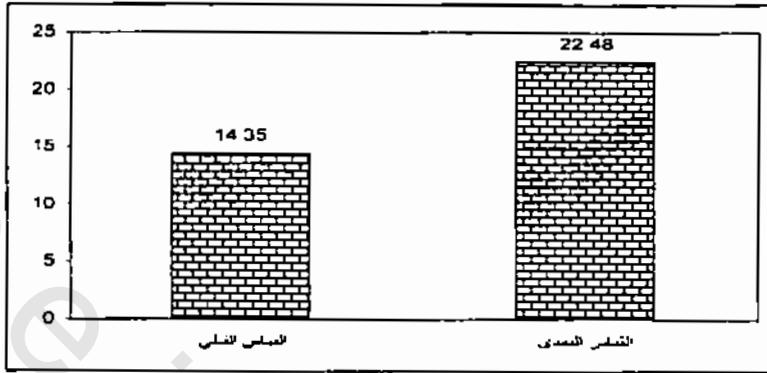
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل المهارات التنظيمية في القياس البعدي على المقياس

الفرعي "الرغبة في الإدارة الدائية" "المهارات التنظيمية"

مربع إيتا	قيمة "ت"	تجريبية (ن-٥٢)		ضابطة (ن-٦٠)		المهارات التنظيمية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٥٥	١١.٥٣**	٤.١٠	٢٢.٤٨	٣.٣٦	١٤.٣٥	

يتضح من جدول (٢٦) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١). مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية في درجات المجموعة الضابطة والتجريبية على المقياس الفرعي "الرغبة في الإدارة الدائية" في القياس البعدي، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت (٠.٥٥)، وهي تعنى أن (٥٥/١٠٠) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تترك المجموعة الضابطة ذلك البرنامج، و(٤٥/١٠٠) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السادس:

والشكل التالي يبين الفروق بين متوسط درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على المقياس الفرعي "الرغبة في الإدارة الدائية" المهارات التنظيمية.



شكل رقم (٥٠) الفروق في متوسط درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية على المقياس الفرعي "الرغبة في الإدارة الذاتية" المهارات التنظيمية"

ثالثاً: إدارة الوجدان :

لتقدير عامل إدارة الوجدان تم جمع درجات المفردتين (٨، ١٠) للمقياس الفرعي "أنا أحب أن أعمل" لكل تلميذة بالمجموعتين التحريية والضابطة بالاختبار السعدي. وحلت النتائج باستخدام اختبار "ت" وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٢٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات افراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل إدارة الوجدان في القياس البعدي على مقياس الضرعى "الرغبة في الإدارة الذاتية" "إدارة الوجدان"

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		إدارة الوجدان
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٥١	١٠.٨٠**	٢.٦٤	١٠.٨٣	٢.٠٥	٦.٠٣	

يتضح من جدول (٢٧) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١). وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا لعامل المهارات التنظيمية (٠.٥١)، وهي تعنى أن (٥١٪) من التباين بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ يرجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج و(٤٩٪) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.

○ القدرة على إدارة الذات الفرض السابع

○ تتحسن قدرة تلميذات المجموعة التحريبية بصفة عامة في إدارة الذات. وللتحقق من صحة هذا الفرض تم جمع درجات كل تلميذة على المفردات من ١٧:٦ علي تساؤلات "أنا أفعل" للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية. وحللت البيانات باستخدام اختبار "ت"، ووضعت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٢٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس "القدرة على إدارة الذات"

التعبير	حجم التأثير	مربع إيتا	قيمة ت	القياس البعدي		القياس القبلي		التجريبية
				الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
كبير	٣.٤٥	٠.٩٢	٢٤.١٩**	٧.١٦	٥٩.١٠	٤.٩٧	٣٣.١٥	القدرة على إدارة الذات

يتضح من جدول (٢٨) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين درجات القياس القبلي والقياس البعدي على مقياس القدرة على إدارة الذات للمجموعة التجريبية. وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا وبلغت (٠.٩٢)، وحجم التأثير (٣.٤٥) مما يعني أن حجم التأثير كبير وللتأكد من أن التحسن يرجع إلي اشتراك المجموعة التجريبية ببرنامج الإدارة الذاتية تم تحليل بيانات استجابات المجموعة الضابطة على المفردات من ١٧٦ "أنا أفعل" باستخدام اختبار "ت" لبيانات للاختبارين القبلي والبعدي وسجلت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٢٩)

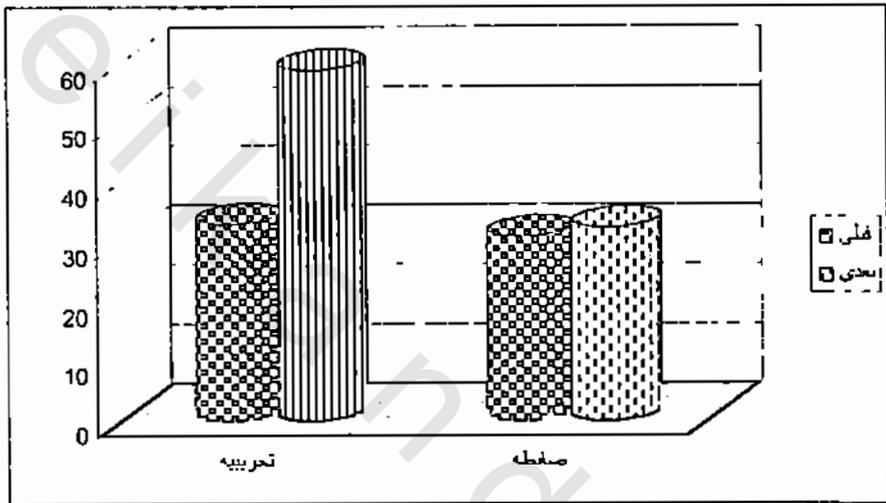
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على مقياس القدرة على إدارة الذات

الضابطة	القياس القبلي		القياس البعدي		قيمة "ت"	مربع إيتا	حجم التأثير
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
القدرة على إدارة الذات	٣٦.٠٢	٤.٣٤	٣٢.٤٧	٤.٢٨	١٩.٣*	٠.١٥	٠.٤١ قليل

يتضح من جدول (٢٩) أن قيم "ت" المحسوبة للمجموعة الضابطة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١). مما يدل على وجود فروق دالة إحصائية بين درجات القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة الضابطة على مقياس القدرة على إدارة الذات. وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، (٠.١٥)، وحجم التأثير (٠.٤١)، وهذا يعني أن حجم التأثير ضعيف (أقل من ٠.٥)؛ والفرق في بين حجم التأثير الكبير للمجموعة التجريبية وحجم التأثير القليل للمجموعة

الضابطة ؛ يرجع لاشتراك المجموعة التجريبية ببرنامج الإدارة الذاتية مما يؤكد صحة الفرض السابق.

والشكل التالي يوضح الفروق بين متوسط درجات القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية والضابطة على مقياس القدرة على إدارة الذات



شكل رقم (٦) متوسط درجات القياس القبلي والبعدي لكل من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس القدرة على إدارة الذات

الفرض السابع:

• توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المجموعتين التجريبية والضابطة في الرغبة في إدارة الذات بصفة عامة لصالح المجموعة التجريبية.

ولتقدير الاختلاف بين المجموعتين التجريبية والضابطة استخدم مجموع درجات استجابات التلميذات على المفردات من ٦ إلى ١٧ "أنا أفعل" من مقياس الإدارة الذاتية، وهو الجزء الخاص بالقدرة على الإدارة الذاتية ووضحت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٣٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس الفرعي "القدرة على الإدارة الذاتية"

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٨٤	**٢٤.٢٦	٧.١٦	٥٩.١٠	٤.٢٨	٣٢.٤٧	القدرة على إدارة الذات

يتضح من جدول (٣٠) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت قيمة مربع إيتا لبؤرة التحكم بلغت (٠.٨٤)، وهي تعنى أن (٨٤/١) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (١٦/٠) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يؤكد صحة الفرض السابق.

الفرض الثامن :

• توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التجريبية والضابطة في القدرة على إدارة الذات في المجالات الثلاث التطبيقية للإدارة الذاتية وهما التوكيدية والمهارات التنظيمية وإدارة الوحدات لصالح المجموعة التجريبية.

وأثبت صحة هذا الفرض تضمنت الخطوات الآتية:
أولاً: التوكيدية:

لتقدير عامل التوكيدية تم جمع درجات المفردات (١٥، ١١، ١٢، ١٤) للمقياس الفرعي "أنا افعل" لكل تلميذة بالمجموعتين التجريبية والضابطة بالاختبار البعدي. وتم تحليل البيانات باستخدام اختبار "ت" وسجلت النتائج بالجدول التالي.

جدول (٣١)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل التوكيدية في القياس البعدي بالمقياس الضريعي "القدرة على الإدارة الذاتية"

مربع ايتا	قيمة ت*	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		التوكيدية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٥٦	**١١.٧٩	٣.٩١	١٩.٢٩	٢.٧٨	١١ ١٢	

يتضح من جدول (٣٠) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقيمة مربع إيتا لعامل التوكيدية بلغت (٠.٥٦)، وهي تعنى أن (٥٦٪) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (٤٤٪) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.
ثانياً: المهارات التنظيمية:

لتقدير عامل المهارات التنظيمية تم جمع درجات المفردات (٩، ١٦، ١٧، ٦، ٧) للمقياس الفرعي "أنا افعل" لكل تلميذة بالمجموعتين التجريبية والضابطة للاختبار البعدي. ثم تم استخدام اختبار "ت" لتحليل البيانات وسجلت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٣٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات افراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل المهارات التنظيمية في القياس البعدي الخاص بالمقياس الفرعي "القدرة على الإدارة الذاتية"

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		المهارات التنظيمية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٧٣	٢٨.١١**	٤.٢٩	٢٤.٩٦	٢.٩٤	١٣.٠٨	

يتضح من جدول (٣٢) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا لعامل المهارات التنظيمية بلغت (٠.٧٣)، وهي تعنى أن (٧٣٪) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلقى المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (٢٧٪) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة العرض السابق.

ثالثاً: إدارة الوجدان :

لتقدير عامل إدارة الوجدان تم جمع درجات المعردين ٨.١٠ للمقياس الفرعي "أنا أحب أن افعل لكل تلميذة بالمجموعتين التجريبية والضابطة بالاحتمار البعدي وحلت النتائج باستخدام اختبار "ت" وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٣٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل إدارة الوجدان في القياس البعدي على المقياس الفرعي "القدرة على الإدارة الذاتية"

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		إدارة الوجدان
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٥٨	**١٢.٤٣	٢.٢٧	١٠.٤٤	١.٩٥	٥.٤٨	

يتضح من جدول (٣٣) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا لعامل المهارات التنظيمية بلغت (٠.٥٨)، وهي تعنى أن (٥٨ /) من التباين بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية ؛ يرجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (٤٢ /) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق

○ الرغبة والقدرة علي ادارة الذات:
الفرض التاسع:

○ تتحسن قدرة تلميذات المجموعة التجريبية بصفة عامة في الرغبة في إدارة الذات والقدرة علي إدارة الذات معا.

وللتحقق من صحة هذا الفرد تم جمع درجات كل تلميذة على المفردات من ١٧.٦ علي تساؤلات "أنا أفعل" بالإضافة إلى درجات استجابات التلميذات علي تساؤلات "أنا أحب أن افعل" لنفس المفردات للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية وحلت البيانات باستخدام احتبارات وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٣٤)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الرغبة في إدارة الذات والقدرة على إدارة الذات

التجريبية	القياس القبلي		قيمة ت	مربع إيتا	حجم التأثير
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الرغبة والقدرة على إدارة الذات	٦٧.٣٨	٦.٣٧	١١٧.١	١٠.٢٣	٤.٩١

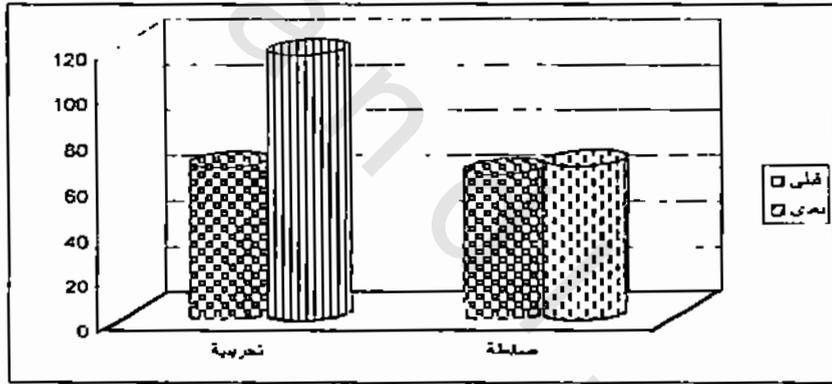
يتضح من جدول (٣٤) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١). وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت قيمة مربع إيتا للرغبة في إدارة الذات للمجموعة التجريبية (٠.٩٦). وحجم التأثير (٤.٩١) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير وللتأكد من أن التحسن يرجع إلي اشتراك المجموعة التجريبية ببرنامح الإدارة الذاتية تم تحليل بيانات استجابات المجموعة الضاممة على المفردات من ١٧ ٦ "أنا أفعل" بالإضافة إلى درجات استجابات التلميذات علي تساؤلات "أنا أحب أن أفعل" لنفس المفردات باستخدام اختبار "ت" لبيانات للاختبارين القبلي والبعدي وسجلت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٣٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة الضاممة على مقياسي "الرغبة في إدارة الذات" و "القدرة على إدارة الذات" معاً

الضاممة	القياس القبلي		قيمة ت	مربع إيتا	حجم التأثير
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الرغبة في والقدرة على إدارة الذات	٦٤.٢٨	٦.٩٥	٦٨.١٢	٣.٢١	٠.٤٥

يتضح من جدول (٣٥) أن قيم "ت" المحسوبة للمجموعة الضابطة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) أو (٠.٠٥). وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا للترغبة في إدارة الذات للمجموعة الضابطة (٠.١٥)، وحجم التأثير (٠.٤٥) وهذا يعني إن حجم التأثير قليل. والفرق في بين حجم التأثير الكبير المجموعة التجريبية وحجم التأثير القليل للمجموعة الضابطة يرجع لاشترك المجموعة التجريبية ببرنامج الإدارة الذاتية مما يؤكد صحة الفرض السابق. والشكل التالي يوضح الفروق بين متوسط درجات القياس القبلي والقياس البعدي للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الرغبة والقدرة على إدارة الذات.



شكل رقم (٨)، الفروق بين درجات المجموعة الضابطة والتجريبية في القياسين القبلي والبعدي على مقياس الرغبة في القدرة على إدارة الذات
الفرض العاشر:

توجد فروق دالة إحصائية بين درجات المجموعة التجريبية ودرجات المجموعة الضابطة في القدرة على إدارة الذات والرغبة في إدارة الذات بصفة عامة لصالح المجموعة التجريبية

تم جمع درجات كل تلميذه عن معرديات المقياسين " انا افعل " و " انا احب
أن أفعل " من ٦ إلى ١٧ للاختبار العددي وتم تحليل البيانات باستخدام اختبار
"ت" وسجلت النتائج بالجدول التالي.

جدول (٣٦)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد
المجموعة الضابطة والتجريبية في القياس البعدي على مقياس
الفرعي "القدرة على الإدارة الذاتية" والرغبة في إدارة الذات"

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		رتبة وقدرة على إدارة الذات
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٨٩	٢٠.٥٧	١٠.٢٣	١١١.١٠	٦.٥٥	٦٨.١٢	

يتضح من جدول (٣٦) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية
عند مستوى دلالة (٠.٠١). وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقيمة مربع
إيتا لعامل المهارات التنظيمية بلغت (٠.٨٩)، وهي تعنى أن (٨٩٪) من التماين
بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التحريبية؛ يرجع إلى تلقى المجموعة
التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (١١٪) من
الاحتلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.

الفرض الحادي عشر

توجد فروق دالة إحصائية بين المجموعتين التحريبية والضابطة في القدرة على
إدارة الذات في المجالات الثلاث التطبيقية للإدارة الذاتية، وهما التوكيدية
والمهارات التنظيمية وإدارة الوجدان لصالح المجموعة التحريبية.

وأثبت صحة هذا الفرض تضمنت الخطوات الآتية:
أولاً: التوكيدية

لتقدير عامل التوكيدية تم جمع درجات المفردات ١١، ١٣، ١٤، ١٥ للمقاييس الفرعيين "أنا أفعل" و"أنا أحب أن أفعل" بالاختبار البعدي لكل تلميذة بالمجموعتين التجريبية والضابطة ثم تم استخدام اختبار "ت" لتحليل البيانات، وسجلت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٣٧)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل التوكيدية في القياس البعدي على مقياسين الفرعيين "القدرة على الإدارة الذاتية" والرغبة في إدارة الذات

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		التوكيدية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٧٢	١٦.٩٢**	٤.٨٣	٢٩.٠٨	٤.٢٠	٢٤.٦٥	

يتضح من جدول (٣٧) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت قيمة مربع إيتا لعامل التوكيدية بلغت (٠.٧٢)، وهي تعنى أن (٧٢٪) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (١٨٪) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.
ثانياً: المهارات التنظيمية:

لتقدير عامل المهارات التنظيمية تم جمع درجات المفردات ١٧، ١٦، ٩، ٧، ٦ للمقاييس الفرعيين "أنا أفعل" و"أنا أحب أن أفعل" بالاختبار البعدي لكل

تلميذة بالمجموعتين التجريبية والضابطة، وتم استخدام اختبار "ت" لتحليل البيانات وسجلت النتائج بالجدول التالي

جدول (٣٨)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل المهارات التنظيمية في القياس البعدي على مقياسين الضرعيين "القدرة على الإدارة الذاتية" والرغبة في إدارة الذات

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		المهارات التنظيمية
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٨٠	٢٠.٨٣**	٥.٨٢	٤٧.٤٤	٤.٣٢	٢٧.٤٣	

ينضح من جدول (٣٨) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا لعامل المهارات التنظيمية (٠.٨٠)، وهي تعنى أن (٨٠٪) من التباين في درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ ترجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (٢٠٪) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.

ثالثا: إدارة الوجدان :

لتقدير عامل إدارة الوجدان تم جمع درجات المفردتين ١٠.٨ للمقياسين الفرعيين "أنا افعل" و"أنا أحب أن افعل" بالاختبار البعدي لكل تلميذة بالمجموعتين التجريبية والضابطة، وحلت النتائج باستخدام اختبار "ت" وهذا ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٣٩)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل إدارة الوجدان في القياس البعدي على مقياسين الفرعيين "القدرة على الإدارة الذاتية" والرغبة في إدارة الذات

مربع إيتا	قيمة ت*	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		إدارة الوجدان
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٦٨	١٥.١٥**	٣.٧٢	٢١.٢٧	٣.٠٩	١١.٥٢	

يتضح من جدول (٣٩) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١). وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت قيمة مربع إيتا لعامل المهارات التنظيمية بلغت (٠.٦٨)، وهي تعنى أن (٦٨/١) من التباين بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ يرجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم تتلقى المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (٣٢/١) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.

٥ الفاعلية الذاتية

الفرض الثاني عشر:

٥ تتحسن الفاعلية الذاتية لطلاب الدراسة:

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم جمع درجات كل تلميذة مقياس الفاعلية الذاتية للاختبارين القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية، وحللت البيانات باستخدام اختبار "ت" وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٤٠)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس

القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية على مقياس الفاعلية الذاتية

التجريبية	القياس القبلي		القياس البعدي		قيمة ت	مربع إيتا	حجم التأثير
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الفاعلية الذاتية	٦٦.٣٣	٨.١٥	١٠١.٤٦	١٣.٦٥	١٦.١٣**	٠.٨٥	٢.٣٢ كبير

يتضح من جدول (٤٠) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا للرغبة في إدارة الذات للمجموعة التجريبية (٠.٨٥). ويعنى أن ٨٥٪ من التباين في الدرجات بين القياس القبلي والقياس البعدي يرجع إلى البرنامج وحجم التأثير (٢.٣٢) وهذا يعنى أن حجم التأثير كبير.

وللتأكد من أن التحسن يرجع إلي اشتراك المجموعة التحريبية ببرنامج الإدارة الذاتية تم تحليل بيانات استجابات المجموعة الضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية باستخدام اختبار "ت" لبيانات للاختبارين القبلي والبعدي، وسجلت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٤١)

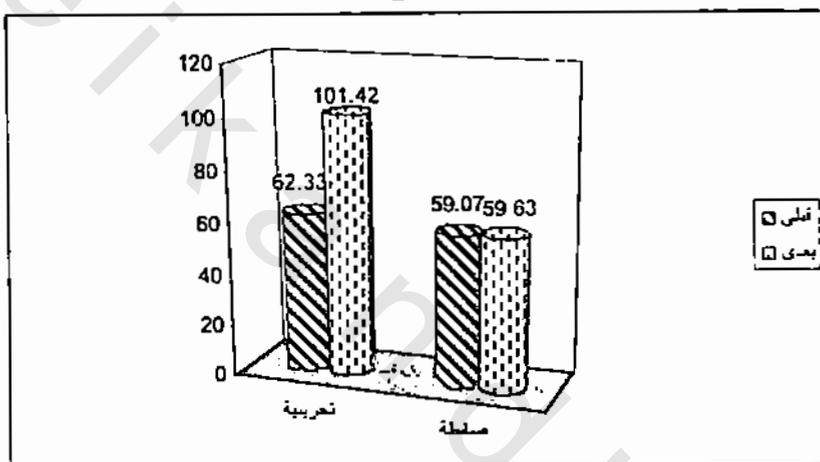
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس

القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية

الناطقة	القياس القبلي		القياس البعدي		قيمة ت
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	
الفاعلية الذاتية	٥٩.٠٧	١٠.١٣	٥٩.٦٣	١٠.١٥	١.٧٥

يتضح من جدول (٤١) أن قيم "ت" المحسوبة للمجموعة الضابطة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠٥) وهذا يدل على عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط الدرجات فى القياس القبلى والقياس البعدى للمجموعة الضابطة.

والشكل التالى يوضح الفروق بين القياس القبلى والقياس البعدى لكل من المجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية.



شكل (٩)، الفروق بين القياس القبلى والقياس البعدى لكل من المجموعة التجريبية

والمجموعة الضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية

الفرض الثالث عشر

• توجد فروق دالة إحصائية بين تلاميذ المجموعة التجريبية والضابطة في الفاعلية الذاتية لصالح المجموعة التجريبية.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم جمع درجات كل تلميذة على احتسار الفاعلية الذاتية بعد تطبيق البرنامج للمجموعتين التجريبية والمجموعة الضابطة وحلت البيانات باستخدام اختبار "ت" وسجلت النتائج بالجدول التالى:

جدول (٤٢)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات أفراد المجموعة الضابطة والتجريبية لعامل إدارة الوجدان في القياس البعدي على مقياس الفاعلية الذاتية

مربع إيتا	قيمة ت*	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		الغايلة الدابطة
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٧٦	١٨.٥٣**	١٣ ٦٥	١٠١ ٤٢	١٠.١٥	٥٩ ٦٣	

يتضح من جدول (٤٢) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقامت الناحنة بحساب قيم مربع إيتا، وبلغت قيمة مربع إيتا لعامل المهارات التنبؤية (٠.٧٦)، وهي تعنى أن (٧٦٪) من التباين بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التحريبية؛ يرجع إلى تلقى المجموعة التحريبية للبرنامج بينما لم تلق المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (٢٤٪) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.

٥ الأداء الأكاديمي

الفرض الرابع عشر

٥ يتحسن الأداء الأكاديمي لطلاب الدراسة.

وللتحقق من صحة هذا الفرض تم جمع درجات كل بلمبذة على اختبارات الفصل الدراسي الأول قبل الاشتراك بالبرنامج واختبارات الفصل الدراسي الثاني بعد الاشتراك بالبرنامج للمجموعة التحريبية، وحللت البيانات باستخدام اختبار "ت" وهو ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٤٣)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة التجريبية للأداء الأكاديمي"

التجريبية	القياس القبلي		قيمة ت	مربع إيتا	حجم التأثير
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الأداء الأكاديمي	٥١.٠٦	٧.٤٢	٨٣.٨٧	٨.٢٦	٢٢.٨٢**

يتضح من جدول (٤٣) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١). وقد قامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت قيمة مربع إيتا للفرقة في إدارة الذات للمجموعة التجريبية (٠.٩١)، وحجم التأثير (٣.١٦) وهذا يعني أن حجم التأثير كبير وللتأكد من أن التحسن يرجع إلى اشتراك المجموعة التجريبية ببرنامج الإدارة الذاتية تم تحليل بيانات استجابات المجموعة الضابطة على اختبارات الفصل الدراسي الأول واختبارات الفصل الدراسي الثاني باستخدام اختبار "ت" لبيانات للاختبارين القبلي والبعدي وسجلت النتائج بالجدول التالي:

جدول (٤٤)

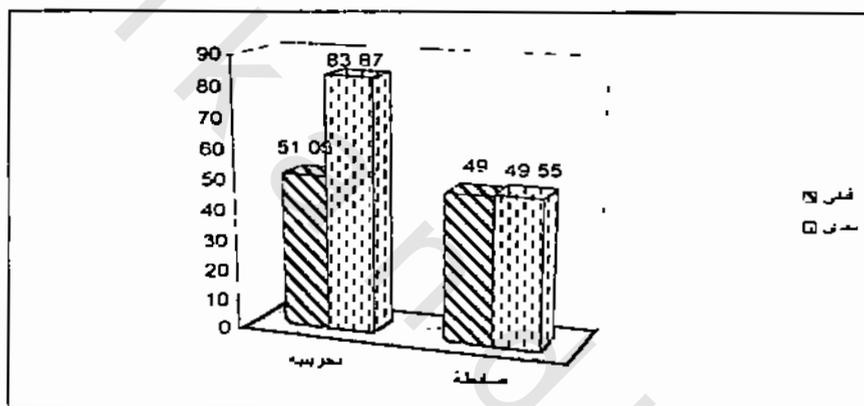
المتوسط الحسابي والانحراف المعياري واختبار "ت" للقياس القبلي والبعدي للمجموعة الضابطة على مقياس الرغبة في إدارة الذات والقدرة على إدارة الذات معا

الضابطة	القياس القبلي		قيمة ت	مربع إيتا	حجم التأثير
	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري			
الأداء الأكاديمي	٤٩.٠٠	٦.٠٤	٤٩.٥٥	٥.١٩	٣.٧٣**

يتضح من جدول (٤٤) أن قيم "ت" المحسوبة للمجموعة الضابطة أقل من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١) أو (٠.٠٥)، وقد قامت الباحثة

بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت قيمة مربع إيتا للدرجة في إدارة الذات للمجموعة الضابطة بلغت (٠.١٩)، وحجم التأثير (٠.٤٨) وهذا يعني إن حجم التأثير قليل والفرق في بين حجم التأثير الكبير المجموعة التجريبية وحجم التأثير القليل للمجموعة الضابطة يرجع لاشتراك المجموعة التجريبية ببرنامج الإدارة الذاتية مما يؤكد صحة الفرض السابق.

والشكل التالي يوضح الفروق في متوسط درجات القياس القبلي والقياس البعدى للمجموعة التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية.



شكل (٨) الفروق في متوسط درجات القياس القبلي والقياس البعدى للمجموعة

التجريبية والمجموعة الضابطة على مقياس الفاعلية الذاتية

الفرض الخامس عشر:

• توجد فروق دالة احصائيا بين المجموعتين التجريبية والضابطة في الأداء

الأكاديمي لصالح المجموعة التجريبية.

جدول (٤٥)

المتوسط الحسابي والانحراف المعياري وقيم "ت" لاستجابات افراد

المجموعة الضابطة والتجريبية للأداء الأكاديمي

مربع إيتا	قيمة ت	تجريبية (ن=٥٢)		ضابطة (ن=٦٠)		الأداء الأكاديمي
		الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	
٠.٨٦	٢٥.٦٤**	٨.٢١	٨٣.٨٧	٥.٨٩	٤٩.٥٥	

يتضح من جدول (٤٥) أن قيم "ت" المحسوبة أكبر من القيمة الجدولية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، وقامت الباحثة بحساب قيم مربع إيتا، وقد بلغت قيمة مربع إيتا لعامل المهارات التنظيمية (٠.٨٦)، وهي تعنى أن (٨٦/١) من التباين بين درجات المجموعة الضابطة والمجموعة التجريبية؛ يرجع إلى تلقى المجموعة التجريبية للبرنامج بينما لم ت تلقَ المجموعة الضابطة ذلك البرنامج وأن (١٤/١) من الاختلافات ترجع إلى عوامل أخرى مما يشير إلى صحة الفرض السابق.

التعليق على نتائج الدراسة:

٥. بؤرة التحكم

انتقلت بصفة عامة رؤية التلاميذ لمصادر مشاعرهم وسلوكياتهم من التوجيه الخارجي إلى التوجيه الداخلي بنهاية الفصل الدراسي الذي طبق فيه البرنامج؛ مما يدل على أن البرنامج ساعد على تأكيد التلاميذ على العوامل الداخلية (التفكير) كموجة لمشاعرهم وسلوكياتهم أكثر من تأكيدهم على العوامل الخارجية (البيئة)، وبمعنى آخر كان تلاميذ المجموعة التجريبية أقل انقيادا لمشاعرهم وسلوكهم من تلاميذ المجموعة الضابطة.

• الرغبة في إدارة الذات

أظهرت النتائج تأثير برنامج الإدارة الذاتية على رغبة المجموعة التجريبية في إدارة الذات بصفة عامة حيث إنها ارتفعت بنهاية الفصل الدراسي الذي درس فيه البرنامج بصورة أكبر من تلاميذ المجموعة الضابطة حيث كان التحسن كبير للمجموعة التجريبية ومتوسط للمجموعة الضابطة. وربما التحسن المتوسط للمجموعة الضابطة يرجع إلى عوامل أخرى غير الاشتراك بالبرنامج كما تحسنت الرغبة في إدارة الذات في المناطق التطبيقية الثلاثة المهارات التوكيدية والمهارات التنظيمية وإدارة الوجدان للمجموعة التجريبية بعد الاشتراك بالبرنامج عن المجموعة الضابطة

• القدرة على إدارة الذات

تحسنت قدرة المجموعة التجريبية على إدارة الذات بعد تلقي برنامج الدراسة وكذلك تحسنت قدرتهم على إدارة الذات في المناطق التطبيقية الثلاثة (التوكيدية والمهارات التنظيمية وإدارة الوجدان) وكان أعلاهم المهارات التنظيمية نظرا لأن التوكيدية وإدارة الوجدان بحاجة إلى وقت أطول للتعلم

• الرغبة في إدارة الذات والقدرة على إدارة الذات

تحسنت لدرجة كبيرة كل من القدرة والرغبة في عزارة الذات للمجموعة التجريبية بعد اشتراكهم بالبرنامج وهذا ما وضحه التأثير الكبير في التحسن للمجموعة التجريبية، والقليل للمجموعة الضابطة وكذلك توحد فروق دالة في المناطق الثلاثة التطبيقية بين المجموعتين التجريبية والضابطة لصالح التجريبية وكان أعلاهم المهارات التنظيمية وأقلهم إدارة الوجدان وربما لو كانت مدة البرنامج أطول لتحسنت بدرجة أكبر التوكيدية وإدارة الوجدان.

◦ الفاعلية الذاتية

تحسنت بدرجة كبيرة الفاعلية الذاتية للتلاميذ بعد الاشتراك بالبرنامج وبما أن الفاعلية الذاتية مرتبطة بمعتقدات الفرد حول قدرته على تحقيق أهدافه فإنه من الطبيعي تحسن الفاعلية الذاتية عندما تتحسن إدراك الفرد للقدرة على إدارة الذات .

◦ الأداء الأكاديمي

وطهر التأثير الكبير في التحسن الأداء الأكاديمي للتلاميذ نتيجة زيادة القدرة على إدارة الذات لتلاميذ الدراسة بصفة عامة وتحسنها في المجالات التطبيقية الثلاثة مما قادهم إلى الانجاز الأكاديمي الأعلى من أولئك الذين لم يشتركوا بالبرنامج، مما يدل على أهمية الإدارة الذاتية للتلاميذ لتحقيق الإنجاز الأكاديمي.

التوصيات:

- يجب أن تدرس الإدارة الذاتية للتلاميذ من المرحلة الابتدائية بالتدرج حتى الجامعة.
- عقد دورات تدريبية للمعلمين عن المنهج التكاملي للإدارة الذاتية حتى يتمكنوا من التعامل مع طلابهم وتحقيق أهدافهم
- أن تدرس الإدارة الذاتية كمنهج في كليات التربية حتى يتمكن المعلمون الجدد من غرسها في نفوس طلابهم وأن يقوم المعلم بدور الموجه والمرشد للطلاب

البحوث المقترحة :

يقترح البحث الحالي عدة بحوث على ضوء نتائجه وذلك لتابعة المتابعة

الجهود البحثية في هذا المجال:

- إجراء دراسة مماثلة على المراحل التعليمية المختلفة .
- إجراء دراسات تتضمن برامج تدريبية مماثلة لطلاب الجامعة.
- إجراء دراسة تتناول برنامجا تدريبيا لتدريب المعلمين على المدخل التكاملي للإدارة الذاتية وأثر ذلك على أدائهم داخل وخارج الفصل الدراسي.
- إجراء دراسة عن تأثير المدخل التكاملي للإدارة الذاتية على الحوانب المختلفة للسلوك.

برنامج الإدارة الذاتية

الإطار الخارجي لبرنامج الإدارة الذاتية: النظرية والتطبيق

إطار البرنامج:

١. وصف البرنامج.
٢. غاية البرنامج.
٣. أهداف البرنامج والمخرجات.
٤. نموذج التكامل للإدارة الذاتية.
 ١. معني وتعريف كل من (الوجدان والسلوك والمكونات المعرفية).
 ٢. تفاعلات (الوجدان والسلوك والمكونات المعرفية).
 - الأوامر السريعة المتتابعة *Firing Order*
 - النمذجة المعرفية *Cognitive Modality*
 ١. التركيز المعرفي *Cognitive Focus*
 - أ- التفكير الإيجابي والتفكير السلبي
 - ١) التفكير السلبي غير المناسب
 - ٢) التشوهات الفكرية
 - ٣) المعرفة كبداية لتفاعلات (الوجدان - السلوك - المعرفة) للتفكير الإيجابي والسلبي.
 - ٤) اللغة غير المعقولة *Irrational Language*
 - ٥) نموذج داي *Logical Model :DIE*

٢. التفكير السلبي *Negative Thinking* وكيفية التخلص منه.

أ- الضغوط النفسية *Stress* والتفكير السلبي.

ب- أدوات القضاء علي التفكير السلبي.

(١) الوعي بالتفكير

(٢) التفكير العقلاني.

(٣) التفكير الإيجابي.

٣ التفكير الناقد

أ- استراتيجيات التفكير الناقد.

٤. أساليب التغيير

أ- أساليب تغيير الدحان

(١) تغيير العواطف باستخدام نموذج داي *The Die Model*

(٢) الاسترخاء.

ب- أساليب تغيير السلوك *Methods For Changing Behavior*

• تعديل سلوك (الطريقة المطولة) *Behavior Modification*

ب- طرق التغيير المعرفي *Methods For Changing Cognition*

• وقف إلتفكير *Thought Stopping*

٥ الدافعية

أ- مكونات (الوحدان - السلوك - المعرفة) للدافعية

ب- الدوافع الإيجابية والسلبية *Positive And Negative Motivation*

ت- المشكلات الدافعية والحل

• مستوى الطاقة *Energy Level*

• القيم الشخصية *Personal Values*

١. القيم الشخصية والدوافع السلبية *Personal Values And Negative*

Motivation

٢. القيم الشخصية والدوافع الإيجابية *Personal Values And Positive*

Motivation

• تغيير القيم *Change Of Values*

٦. الدافعية الأكاديمية *Academic Motivation*

أ- تحديد مكونات (الوجدان - السلوك - المعرفة) للدافعية الأكاديمية.

ب- التقييم والحفاظ على الدافعية الأكاديمية

٧. النجاح الأكاديمي

أ- المكونات (الوجدانية - السلوكية - المعرفية) للنجاح الأكاديمي

ب- المعرفة والدافعية للتعلم *Cognition And Motivation For Learning*

ت- العادات والتقنيات الدراسية *Study Habits And Techniques*

• تقنيات الاستذكار *Study Techniques*

١. احد الملاحظات *Note Taking*

٢. الاستماع

ب- مفهوم الذات *Self-Estecm*

• المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) لمفهوم الذات

• تدني مفهوم الذات

• ارتفاع مفهوم الذات

• الوجدان ومفهوم الذات *Affect And Self-Esteem*

ت- تأكيد الذات *Assertiveness*

• تأكيد الذات من حيث المبدأ والممارسة

ه المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) لتأكيد الذات

ث- السلبية

ه المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) للسلبية

ج- العدوان *Aggression* :

ه المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) للعدوان.

٨. إدارة الوقت

أ- إدارة الوقت والوجدان *Time Management And Affect*

ب- إدارة الوقت والسلوك *Time Management And Behavior*

ت- إدارة الوقت والمعرفة *Time Management And Cognition*

٩. التسويف (المماطلة) *Procrastination*

أ- التعريف

ب- خصائص المماطلين

ت- فوائد للتغلب على المماطلة

ث- أسباب التسويف البسيطة وعلاجها

ج- أسباب التسويف المعقدة وعلاجها

ح- الأعمال الداخلية للمماطلة والعلاج

ح- بعض الخطوات التي قد تساعدك للتخلص من المماطلة

د- أقوال عامة تدفعنا للتسويف.

وصف البرنامج

من خلال إطار النظريات النفسية والأنحاث والتدريبات يدرس البرنامج

للطلاب نموذج عملي للإدارة الذاتية يجعلهم قادرين علي النجاح الدراسي

والشخصي في المجال الدراسي وغيره من المجالات الأخرى، ومواضيعه شائعة لأي مقررات نفسية تمهيدية مقدمة في نموذج الإدارة الذاتية متضمنة مكونات الوجدان والسلوك والمظاهر المعرفية للوظائف الإنسانية . بالإضافة إلى أنه يعرض للطلاب معلومات في علم النفس وتدريب مهارات الإدارة الذاتية والبرنامج يعرض الطلاب للقضايا القيمة وطرق البحث في علم النفس المعاصر.

غاية البرنامج

من خلال فهم وتطبيق مبادئ التدريس، سيكتسب التلميذ أصول التوجيه الذاتي Self-Directed والدوافع ذاتية Self-Motivated للتعلم الأكاديمي والشخصي والمهني .

أهداف البرنامج ومخرجاته

١٣. أن يكون التلميذ قادراً تفهم ومناقشة بناء ووظيفة برنامج الإدارة الذاتية.
١٤. أن يكون التلميذ قادراً تفهم ومناقشة علاقة برنامج الإدارة الذاتية والمعايير الأربعة وهي (المحتوي، القيم، طرق التدريس، المهارات).
١٥. أن يكون التلميذ قادراً علي تعريف الوجدان والسلوك والسمات المعرفية لأي شخص أو للمجال الأكاديمي التي يرغب في تحسينها أو يناقش علاقتهم ببعضهم البعض بالإضافة إلى تحليل المشكلات الشخصية والأكاديمية عبر الثلاث مكونات (الوجدان والسلوك والمعرفة).
١٦. أن يكون التلميذ قادراً علي تحديد الأساليب المختلفة للمعالجات الفكرية المشوهة *Distorted- Thinking Processes* عندما يقوم بها، ويستطيع تغييرها عند حدوثها.

١٧. أن يصبح الطلاب قادرين علي تعريف المعتقدات الغير فعالة وإدراك تأثير هذه المعتقدات علي الوجدان والسلوك وتغيرها وفقاً لذلك.
١٨. أن يصبح التلميذ قادر علي تعريف المكونات الأساسية للدوافع الذاتية وتحليل المشكلات الدافعية طبقاً لمفاهيم (الوجدان والسلوك والمكونات المعرفية) ويطبق هذا التحليل في التوصل إلى حل للمشاكل الدافعية ولا سيما في المجال الدراسي.
١٩. أن يصبح التلميذ ماهراً في استخدام تقنيات واستراتيجيات إدارة (الوجدان والسلوك والمعرفة) عند الأداء الشخصي والأكاديمي.
٢٠. أن يكون التلميذ قادراً على الدراسة والتعلم والتحصيل الأكاديمي عن طريق دمج المكونات الثلاثة (العاطفة والسلوك والمعرفة).
٢١. أن يكون التلميذ قادراً على التعرف على إنجازات الماضي وتطبيق المعرفة والمهارات التي تنطوي عليها هذه الانجازات لتحقيق الانجازات الحالية والمستقبلية مما يؤدي إلى واقعية مفهوم الذات *Realistic Self-Esteem* وتحسين الإدارة الذاتية.
٢٢. أن يكون التلميذ قادراً على العمل بطريقة توكيدية ضد السلبية والعدوانية في الحياة الدراسية والشخصية ويتضح هذا التوكيد عن طريق سلوك الطلاب واندائهم لأرائهم في الفصل وسيتم التأكد من ذلك بواسطة المقابلات الشخصية وأشرطة الفيديو والعروض التقديمية
٢٣. أن يكون التلميذ قادراً علي تحديد كيفية قضاءه لوقته وعلي تحديد أهدافه وأولوياته وأن يصنع قادراً علي أن يعد وينفذ برنامجاً لإدارة الوقت.
٢٤. أن يصنع التلميذ قادراً علي وصف التغيرات التي تحدث لأدائه في الفصل الدراسي كنتيجة للمشاركة في البرنامج وكيفية استخدام مكونات

(الوجدان والسلوك والمعرفة) للإدارة الذاتية في المستقبل الدراسي
والشخصي.

النموذج التكاملي للإدارة الذاتية:

معني وتعريف كل من (الوجدان والسلوك والمكونات المعرفية)

الوجدان *Affect* :

مصطلح عام يستخدم بالتبادل كثيراً أو قليلاً مع مصطلحات أخرى مثل
العاطفة *Emotion*، والعطف *Emotionality*، الشعور *Feeling*، المزاج *Mood*.
الخ. (Reber, 1995, P. 15)

ونظراً لأن ويريدعو إلى تعريف فضفاض؛ ينبغي التمييز بين الوجدان
والمزاج والعاطفة.
والمزاج *Mood*

يتخلل ويسانده الحالة الوجدانية ويستخدم في التعبير عن العواطف
Emotion التي تتطلب إظهار المشاعر والحالة المزاجية للآخرين .
(Reber, 1995, P 668)

العاطفة *Emotion*

يري زيمباردو ١٩٨٥ أن مجموعة التغيرات العاطفية المعقدة تشمل الإثارة
الفسولوجية *Physiological Arousal*، والمشاعر *Feelings*، والعمليات المعرفية
Cognitive Processes، وردود الأفعال السلوكية *Behavioral Reactions* والتي
تتأني كنتيجة لإستجابة وهم وإدراك الفرد للمواقف ذات الأهمية الشخصية
(Zimbardo, 1985)

ويتفق معه هيلمان (1994) Hillman في أن العواطف معقدة ولا يوجد
تعريف موحد لها في علم النفس ويرى أن التعريف دائماً يتفق مع اتجاهات

المدرسة التي طرحت التعريف. حتى أن منحة علم النفس أخفقت في توحيد نظرية العواطف عندما تتجاوز الوصف العام وشككت في احتمالية وضع نظرية موحدة. (Hillman, 1994, P9)

المعرفة Cognition:

فعل أو عملية للمعرفة Knowing وتتضمن الانتباه Attention ، والإدراك Perception ، والذاكرة Memory ، والمنطق Reasoning ، الحكم Judgment ، التخيل Imagining ، التفكير Thinking ، والكلام Speech وفي الواقع يأتي المصطلح في حد ذاته من كتابات افلاطون وأرسطو ومحاولات شرح الطريقة التي تعمل بها المعرفة قديمة قدم الفلسفة دانها ومع ظهور علم النفس كيدان منفصل عن الفلسفة تمت دراسة المعرفة من أكثر من وجهه (Gerald Schueler, 1997). ويعرف كل من الوجدان والسلوك والمعرفة في البرامج بالتعاريف الآنية:

المعرفة *Cognition* : تعرف بمجموعة المعتقدات والأفكار التي تساهم في إنجاز الأهداف الأكاديمية.

الوجدان *Affect* : تعرف بالمشاعر والأحاسيس المتعلمة والتي تحفظ لنا الدافع الأكاديمي.

السلوك *Behavior* : مجموعة الأشياء التي نفعها ونقولها والتي تساهم في تفكيرنا ومشاعرنا عند محاولة تحقيق الأهداف الأكاديمية.

التفاعل بين المكونات الثلاثة (المعرفة والسلوك والوجدان)

Abcs Interactions

الأوامر السريعة المتتابعة *Firing Orders*

بالرغم من أننا نناقش تلك المكونات بوصفها عناصر منفصلة من الأداء البشري إلا أنها جوانب مترابطة في الشخصية ولكننا لجأنا إلى شرحها منفصلة

ليمكننا فهمها والتمييز بين هذه المكونات هي الخطوة الأولى لفهم ترابطها وتمثل العلاقات المترابطة أو التفاعل بين المكونات الثلاثة (الوجدان والسلوك والمعرفة) مجتمعة أساساً لكل من مفهوم الذات والعلاقات الإجتماعية والدافعية وجميع مجالات التنمية الشخصية والأكاديمية.

ويشار إلى تأثير كل من هذه المكونات علي الأخر كعلاقة السبب والنتيجة وبهذا فالسلوك والوجدان والتفكير يؤثرون علي بعضهم البعض فعلي سبيل المثال السائق الذي يعتقد أن سائقوا السيارات الأخرى لا يجب أن يتجاوزوا الباب الخلفي لسيارته (جانب معرفي) فإنه ربما يصنع منزعجا جداً عندما تقترب السيارات الأخرى منه (جانب وجداني) وقد يضغط علي الفرامل (جانب سلوكي) ليوقف تقدمهم . ومن الواضح أن هذا التفاعل يمكن أن يستمر بأن ينظر السائق إلى المرأة (سلوك) ويرى إذا ما كانت السيارة الأخرى ما زالت تتبعه، ويتوقف تتابع التفاعل بين المكونات الثلاثة علي كيفية شعور السائق وكيفية تصرفه وتفكيره كإستجابة لهذا الوضع . وحين جميعا صادفنا كثيراً من الحالات المماثلة التي أنتهت بمواجهات عنيفة بين السائقين الذين لم يتمكنوا من إدارة مكوباتهم الوجدانية والسلوكية والمعرفية .

ومفودح الوجدان والسلوك والمعرفة يبدأ بالتفاعل بين هذه المكونات التي يكون متابة اشارة البدء (رناد إطلاق النار) لمجموعة من الأوامر السريعة المتتابعة للمكونات الثلاثة (الوجدان والسلوك والمعرفة) والتي تتأتى دائماً- إشارة البدء لهذه الأوامر (إطلاق الرناد) - من جانب الفرد وليس من جانب بيئته .

ويكشف المثال السابق لغضب السائق الأوامر المتتابعة السريعة الغاضبة للمكونات الثلاثة فالمعرفة (يجب ألا يتجاوز السائقون الآخرون) تدفع وجدانه إلى التوتر والغضب وهذا بدوره يدفع سلوك السائق للضغط علي الفرامل.

ومكون المعرفة (المعتقدات والأفكار) هو الذي فجرا لتفاعل بين المكونات الثلاثة فبالرغم من أن أفعال الشخص الآخر قد يكون لها ما يبررها فقد تكون رد فعل مثلا إلا أن معتقدات السائق كانت بمنابة الزناد .

والشخص وحده هو القادر علي إعطاء إشارة البدء (سحب الزناد) فمعتقداته وأفكاره (المكون المعرفي) تؤثر علي مشاعره (مكون الوجدان) الذي بدوره يؤثر علي أفعاله (مكون السلوك) ، وفي بعض الأحيان قد يكون السلوك هو موجه التفكير (معرفة) وهذه المعرفة توجه الشعور تجاه معين (وحدان) الذي يشحذ المشاعر القوية ويجعل الفرد يتصرف بطريقة ما (مكون السلوك) وربما تؤدي المشاعر القوية (مكون الوجدان) إلى بداية الأفكار (مكون المعرفة) التي بدورها تقود الفرد إلى تصرفات معينة (سلوك) .

وفي أحوال أخري فعل شيء ما (سلوك) ربما يطلق الأحاسيس (وجدان) التي تؤثر على التفكير (مكون معرفي) وتوضح الأمثلة الآتية هذه الأوامر المتتابعة *Firing Orders*

١. عندما يرن الهاتف تفكر مي " لا بد أن تكون صديقتي " (مكون معرفي) ، وتشعر بالسعادة (مكون وجداني) ، وتذهب للرد علي الهاتف (مكون سلوكي) .
٢. عندما يستيقظ أحمد من نومه وهو حزين (مكون وجداني) يفكر في كل ما هو حطأ في حياته (مكون معرفي) ويطل في غرفته طيلة اليوم (مكون سلوكي)
٣. عندما تشرب حنان زجاجة مشروبات وتشعر سابتلاع شيء ما (مكون سلوكي) تشعر بالغثيان (مكون وحداني) وتقرر مغادرة المكان (مكون معرفي) .

في المثال الأول يكون تتابع الأوامر (معرفة – وجدان – سلوك) وفي الثاني (وجدان – معرفة – سلوك) وفي الثالث (سلوك – وجدان – معرفة) على التوالي. ولوصف تتابع الأوامر في كل مثال لابد أن نعرف المكون الذي يبدأ أو يكون بمثابة إطلاق زناد التفاعل بين المكونات الثلاثة وتتابعت المكونات الثلاثة في الطهور في أعقابه، فبداية الأمر المتتابع في المثال الأول معرفي الاعتقاد في " لابد أن تكون صديقتي " وفي المثال الثاني وجداني (الشعور بالحزن) ، وفي الثالث سلوكي (شرب المشروب).

وبالرغم من أن نظام الأوامر السريعة المتتابعة ممكن أن يكون أكثر تعقيداً من هذه الأمثلة البسيطة إلا أنها توضح لنا أنه لتحديد المكون الذي يبدأ والذي يكون بمثابة إطلاق زناد التفاعل بين المكونات الثلاثة فمن بحاجة إلى أن نسأل أنفسنا سؤاليين:

- أي مكون (معرفي أو وجداني أو سلوكي) بدأ التفاعل بين المكونات الثلاثة؟
 - ما ترتيب تتابع المكونات (المعرفية – الوجدانية – السلوكية) بعد ذلك ؟
- إذا كنا نرغب في التغيير فإن معرفة المكون المسئول عن إعطاء إشارة البدء لبداية التفاعل بين المكونات الثلاثة؛ ترشدنا إلى المكون المطلوب معالجته.
- وفهم الكيفية التي تتفاعل به هذه المكونات مع بعضها البعض تمكننا من وقف وقطع هذا التفاعل، وبتطبيق هذه المعرفة يمكننا من السيطرة على تفاعلات (الوجدان – السلوك – المعرفة) والتي تعد مهارة أساسية للإدارة الذاتية.

التطبيق:

إتباع النقاط التالية لجوانب (الوجدان - السلوك - المعرفة) تساعدك على تحقيق أهدافك الأكاديمية مع تذكر أن تحاول أن تركز أولاً على المعرفة والسلوك حيث إنهما أقرب للسيطرة.

المعرفة:

- أعلم أن فوائد التعلم أكثر مما يتكلف من وقت أو جهد.
- تحدث إلى نفسك *Self-Talk*.
- تحيل النجاح وتذكر إنجازات الماضي.
- لتحقيق أهدافك، خذ بالأسباب.

الوجدان:

- القاط التالية تجعلك في حالة وجدانية ملائمة لتحقيق أهدافك الدراسية:
- كن واثقاً من أنه إذا تكونت لديك معرفة إيجابية فبالإكيد سبنتج عنها مشاعر إيجابية
 - توقع نتائج ملائمة غير مبالغ فيها.
 - اجعل استراحاتك أثناء المذاكرة إيجابية .
 - مارس الاسترخاء يوميا.
 - تجنب الإرهاق البصري الناتج من استخدام الكمبيوتر لفترات طويلة.
 - اقض جزءاً من وقت اليوم الدراسي في النشاطات الممتعة لك.
 - استخدم المكافآت العينية.

السلوك:

عندما تسيطر عليك الأفكار والمشاعر الملائمة تكون قد دهعت نفسك لتصبح قريباً جداً من أهدافك الدراسية مع الحرص على اتباع السلوكيات التالية:

- تناول غداء غنياً بالبروتين.
- احرص على أن يكون زيك مريحاً.
- اجلس في الصف الأمامي.
- اسأل أسئلة في الفصل.
- ارتبط بمجموعة دراسية.
- اقرأ الصحف.
- شاهد التلفزيون.
- شاهد البرامج التعليمية.
- احضر الأحداث الثقافية.
- تحدث إلى معلمك.

النمذجة المعرفية Cognitive Modality

التركيز المعرفي Cognitive Focus

بالرغم من اختلاف العلماء حول الشكل الرئيسي للداء البشري إلا أن معظمهم يتفقون على أهمية كل من الوجدان، والسلوك، والمعرفة في وصف وإدارة الذات، وفي خطر مبالغ فيه لتسيب المواقف أنحاز الأنسابيون *Humanists* للوجدان (Rogers, 1961) والسلوكيون *Behaviorists* للسلوك (Skinner, 1974) والمعرفيون *Cognitivists* للمعرفة (Beck, 1976)

حتى قام مجموعة من العلماء بربط هذه المكونات معاً وعرفوها باسم السلوكيون المعرفيون (Meichenbaum, 1977) *Cognitive Behaviorists* أو علماء نفس السلوكيات والمشاعر الرشيدة *Rational Emotive Behavioral Psychologist* (Ellis, 1969) وانحازوا لواحدة من المكونات الثلاثة وهي عادة المعرفة.

ونحن نرى أن المكونات الثلاثة جميعها على نفس القدر من الأهمية في تنمية وتطوير الأداء البشري من جميع الجوانب. ومع ذلك، فإننا نركز على جانب المعرفة للأسباب التالية:

1. على مر السنين يعتبر معظم الطلاب المعرفة أهم جانب في حياتهم .
 2. يميل كل من الطلبة والمعلمين إلى التركيز على اكتساب المعرفة ، والتنمية الفكرية ، والتفكير الناقد. وهذا الانتماء يتجلى في حقيقة أن درجات الطلاب تقدر على ما يعرفونه؟ وعلى كيف يفكرون؟ ، أكثر من (سلوكهم) أو شعورهم .
 3. الإنسان يتمبر عن غيره من الكائنات بقدرته المعرفية ، لذلك تلعب المعرفة دوراً أكثر حسماً من الوجدان أو السلوك في تحديد مستوى أدائه .
- وفي حين أن كل موضوع في هذا البرنامج يعتبر ضمن سياق كل من النماذج الثلاثة لكل من (الوجدان - السلوك - المعرفة) ، إلا أن المكون المعرفي يتلقى أكبر قدر من الانتماء للأسباب المذكورة أعلاه . ولما له من تأثير عميق على الإدارة الذاتية .

التفكير الإيجابي والتفكير السلبي

لقد سمعنا جميعاً عن قوة التفكير الإيجابي (Peale, 1952) ، وكلنا يعلم أننا نكون أكثر سعادة ، ويكون علاقات أفضل ، وربما نعيش مدة أطول إذا فكرنا

بطرق أكثر إيجابية، ونعلم أيضاً أن التفكير السلبي يمكن أن يولد السخط واليأس ،
ويدمر العلاقات ، ويسبب الأمراض النفسية والجسدية. (Chopra, 1994)
ومن العصور القديمة إلى يومنا هذا يتفق الفلاسفة وعلماء النفس في أننا
إذا كنا نملك المشاعر الجيدة والتصرف المناسب ، فنحن على الأرجح نفكر بشكل
إيجابي ، والعكس صحيح إذا تملكنا المشاعر السيئة والتصرفات غير الاثقة . فنحن
على الأرجح نفكر بطريقة سلبية..
ومن الواضح أن المعرفة الإيجابية قادرة على إنتاج الوجدان الإيجابي والسلوك
الإيجابي ، والمعرفة السلبية تنتج السلوك الوجدان السلبيين.
ومع ذلك ، فإن الآثار المترتبة على هذه العلاقة السببية للإدارة الذاتية
ليست واضحة تماماً لكثير من الناس، وحتى إذا تفهمها القليل منهم فإنه يتم
تجاهلها في أغلب الأحيان .

التفكير الإيجابي Positive Thinking

التفكير الإيجابي (المعرفة الإيجابية) يعي التركيز على نقاط قوتنا وكل ما
هو جيد بالنسبة لنا ، وكذلك على ما هو جيد للآخرين وللعالم من حولنا.
فعندما نفكر في أنفسنا بإيجابيه نعتقد أننا نملك القدرة على النجاح .
ويتكون لدينا شعور عام بالراحة ونقترب من أهدافنا، وتعمل الأفكار والصير
الإيجابية عن قدرتنا على زيادة إمكاناتنا وفرصنا في النجاح ، والتفكير بشكل
إيجابي في نظرتنا للحياة لا يعني أن نكون غير واقعيين . كما أنه لا يعني أننا نغافس
عن حدودنا وحدود الآخرين ، أو جوانب المجتمع السلبية .. ولكنه يعني أن نكون
باقدين ومفتوحين الأعين على المشاكل المحتملة وتوقع النكسات عندما نتابع
تحقيق أهدافنا حتى يمكننا تفادي المشاكل ، أو التصدي لها على نحو أفضل عند
حدوثها. لذلك يجب أن يكون التفكير الإيجابي واقعياً ليكون مفيداً .

التفكير السلبي Negative Thinking

التفكير السلبي (المعرفة السلبية) ويعني التركيز على المعوقات ونقاط الضعف لدينا، ومشكلاتنا، وكل ما هو سيئ في الناس والعالم من حولنا. وهو ينمي الاتجاه المتشائم الذي يمكن أن يضعف قدراتنا تماماً. ولذلك ليس غريباً أن نحده متصمناً في كثير من أبحاث الكآبة والموت . والهزيمة والفشل ،والناس الذين يفكرون بطريقة سلبية في أنفسهم لا يتقون في قدرتهم على الإنجاز- تلك القدرات التي غالباً ما تكون ضعيفة - ويؤمنون أن النصر إلى الأبد خارج متناول أيديهم وأن الهزيمة باتت وشيكة في أغلب الأحيان ويعانون من نتائج الإجهاد الزائد والسلوكيات التي تهزم نفسها بنفسها .

التفكير السلبي غير الملائم

"تذكر أن السعادة لا تعتمد على من أنت أو ما لديك، بل تعتمد فقط على تفكيرك. ونظرتك للحياة"

المؤلف ديل كارنيج (1888-1955) Dale Carnegie

من أجل أن نشعر ونتصرف بطرق تؤدي إلى إنجاز أهدافنا ، نحن بحاجة إلى زيادة الإيجابية ونقص السلبية في التفكير . ونظراً لأننا جميعاً قادرون على السيطرة على أفكارنا لمادا عدد قليل منا هو القادر على أن يفعل ذلك؟ ولماذا نركز على الأفكار السلبية بينما الإيجابية يمكن أن تدفعنا إلى تحقيق المريد ؟ في حين أن الإجابات عن هذين السؤالين معقدة ، إلا أن التفسير الجزئي هو أننا غير واعين بتفكيرنا السلبي وأثارة علينا. فممرور الوقت ، يمكن أن يصبح التفكير السلبي عادة متأصلة . وأن يحدث كاستجابة تلقائية لأي حدث؛ حيث أن اخطر نتائج التركيب على التفكير السلبي هو نقوية وتنمية التفكير السلبي . فمن خلال التركيز على

السلبية تقوي عمليات التفكير الغير عقلاني وتطوير المعتقدات الغير منطقية التي هي مكونات التفكير السلبي الغير ملائم. مع مرور الوقت يقوى أكثر وأكثر ونعاني صعوبة في التفكير بوضوح وإيجاد المبررات المنطقية. ونتيجة لذلك يقوى التفكير السلبي الغير مناسب . مما يؤثر على وجداننا وتصرفاتنا

وبناء عليه يكون التعرف على التفكير السلبي الغير ملائم ودحض أخطائه هما شرطان أساسيان للتفكير بصورة أكثر إيجابية. لذلك ، إذا كنا غير راضيين عن مكوناتنا (الوجدانية - السلوكية - المعرفية) ، فنحن بحاجة إلى الحذر من التفكير السلبي ، وخاصة من التفكير السلبي الغير المناسب .

كيف يكون التفكير السلبي غير ملائم؟؟

التشوهات Distortions

احد أنواع التفكير السلبي غير المناسب تتعلق بكيفية التفكير أو في الطريقة التي فسرنا بها الواقع والتي نصل بها إلى الاستنتاجات . فعندما يكون تفكيرنا عملية غير منطقيه أو مشوهه ، تكون تفسيراتنا غير صحيحة والعواطف التي تليها سوف تكون غير مناسبة وفي غير محلها، وربما تنتج العواطف غير السارة عن التفسير القائم على الأسس الواقعية والتفكير المنطقي، ولكنها على الأقل ستكون مناسبة وفي محلها.

التفسير التالي لأحد الأحداث في أحد الفصول الدراسية يوضح كيف يمكننا أن نشوه الحقيقة ونحيط أنفسنا نتيجة لذلك . دخل معلم اللغة الانجليزية بوحه عابس مسرعاً إلى الفصل ودفع الباب وراءه بعنف وألقى بأوراق الاختبار على المكتب، ثم أمسك بكشف الدرجات وكتب على السبورة بخط كبير درجات الاختبار.

يجلس التلميذ أحمد في الصف الثاني ، ويشاهد هذا المشهد ويعتقد أن الأستاذ يبدي سخطه إزاء ضعف نتائج الاختبار .
وتوصل إلى أنه (معرفة) ما هي إلا دقائق معدودة وسيبدأ الأستاذ بتوبيخ الفصل .

التفكير في إمكانية الإستماع إلى الأخبار السيئة بمجرد أن لمح عبارة نتائج الاختبار على السبورة، جعل أحمد عصبي المزاج (وجدان) ، ومتوتر (وجدان) .
وخائف (وجدان) . تطلع الأستاذ في وجه أحمد للحظة . أخفض أحمد رأسه (سلوك) ليختبئ خلف التلميذ الذي أمامه . وفكر (معرق) " لماذا يحدق في هكذا ؟؟
إنه بلا شك تذكر إجاباتي الغيبة عن الأسئلة "

وفحأة صاح الأستاذ " بالنسبة لنتائج الاختبار... " ثم أخفض صورته وأخبرهم أنه مسرور من إجاباتهم ويعتذر عن تأخره في المجئ للحصة لأنه في أثناء مجيئه للمدرسة علق سيارته في ازدحام المرور لأكثر من ساعة مما اضطره للإسراع فسحبت رخصة سيارته .

نظر أحمد على كلمة (نتائج الاختبار) المكتوبة على السبورة (سلوك) وتنفس الصعداء وهداً وأبتسم .

• في حالات كهذه . معظمتنا لا يدرك الأمر إلا بعد أن نكون قد هدأنا وذلك لأننا نشوه أو نسي تفسير الأحداث وشعر بالخوف والتوتر الذي لا داعي له .

• خطأ أحمد كان في تفكيره واستنتاجه أن عبوس الأستاذ له علاقة بنتيجة الاختبار . ونتيجة لهذا التفسير شعر بالضيق .

هذا النوع من التفكير المشوه يعرف بالتخصيص أو الطابع الشخصي Personalization وهو الميل إلى نسب الأحداث الخارجية إلى أنفسنا .

- أحمد فكر أيضاً أنه يعلم لماذا كان الأستاذ عابساً.
محاولة تفسير ما يفكر به شخص آخر هو نوع آخر من التفكير المشوه
تعرف بقراءة العقل. *Mind Reading*.
- وإضافة إلى ذلك ، يعتقد أحمد أن الأستاذ يميزه ويحكم على إجاباته بأنها
غنية هذا السلسلة من الأفكار يمكن أن تتصاعد بسرعة إلى استنتاج أنه
سوف يتغيب عن حصص اللغة الإنجليزية ، أو ربما يتسرب من المدرسة.
هذا النوع من التفكير المشوه يسمى الفجع. *Catastrophizing* لأنه يبالغ
في نتائج الأحداث بسهولة ويؤدي إلى الدعر لأنه يوحي أن المستقبل متجه إلى
كارثة .
- وفي بعض الأحيان قد يكون التخصيص أو قراءة العقل، أو التفكير المهجع
هو التفسير الصحيح ولكن إن لم يكن كذلك فسنعرض أنفسنا لخسارة فادحة.
المعرفة كنداية لاتفعلات (الوحدان- السلوك - المعرفة) للتفكير الإيجابي
والسليبي: تأتي الحالة القوية من المشاعر الإيجابية والسلبية وتنتج السلوكيات من
المعرفة الإيجابية والسلبية؛ أي أن المعرفة الداخلية فضلاً عن العوامل الخارجية هي
المسئولة عن وحداننا وسلوكياتنا .
- وأصدقاء نفس الفكرة أعلاه ذكرها شكسبير على لسان هاملت في مسرحيته
الشهيرة هاملت عندما يقول . "ليس هناك ما هو جيد أو سيء لكن التفكير يجعله
ذلك ."
- فما يحتارد من تفكير أو اعتقاد عن الأحداث، ليست الأحداث نفسها، التي
تجعلنا سعداء أو تعساء .
- ولكن، وكما سنرى، فإن معظم الناس لا يتحدثون كما لو كان هذا
هو الوضع .

اللغة غير المحقول Irrational Language لضمّ (الوجدان السلوك - المعرفتي) إذا كان لنا أن نصفي بتمعن إلى اللغة المستخدمة لوصف مصدر مشاعرنا وسلوكياتنا ، نجد أن الناس يتكلمون كما لو أن المشاعر والسلوك ليست ناتجة عن طريق الأفكار الداخلية ، ولكن من قبل الأحداث الخارجية .

مثل هذه التعليقات مألوفة لمعظنا :

- يوم السبت يشعرني بالضيق .
- يوم الخميس يشعرني بالارتياح
- الأيام الممطرة تشعرني بالاكئاب .
- صديقتي تجعلني سعيدة .
- الأستاذ يضايقني .
- الاحتبارات تجعلني عصي .
- الخطابة توترني .
- الرياضيات تجهديني

هذه التعليقات تعنى أن الناس والأحداث الخارجية تسبب وتتحكم في العواطف والأحاسيس (الإيجابية أو السلبية) ، وربما السلوك ولكن ، عندما نفكر بشكل حاسم إزاء الوضع ، ندرك أن يوما من أيام الأسبوع ، الطقس ، والصديقة أو المادة الدراسية لا تستطيع السيطرة على الإستحانة العاطفية لدينا أو السلوك . فيوم الخميس لا يمكن أن يتسبب فعلا في مشاعرنا والسلوك لأن الخميس لا يوجد إلا بوصفه مفهوم عقلي يصنف قيامنا بأفعال معينة خلال فترة زمنية محددة .

وبالمثل ، أيام المطر فجميعنا لا يستطيع أن ينكر أننا في بعض الأيام الممطرة كنا في غاية السعادة ولذلك هدد العبارة ببساطة ليست صحيحة .

لغة أعمالنا اليومية عادة تتجاهل تأثير أفكارنا على مشاعرنا وسلوكياتنا بإصدار تعليقات مثل "هذا المكان يجعلني عصيباً" أو "زميلي في الفصل يدفعني للجنون". "أننا نتجاهل مسؤوليتنا عن ردود أفعالنا على الأحداث والأشخاص الآخرين. وبالرغم من أننا قد لا نرى ضرورة لتصحيح الأخطاء في لغتنا. والبحث وجدت أن كلامنا لا يعكس فقط تفكيرنا ولكنه يؤثر أيضاً عليه.

فالكلام الغير منطقي يمكن أن يعزز ويديم عادات التفكير الغير منطقية. وهذا بدوره يمكن أن يكون له اثر سلبي على مشاعرنا وتصرفاتنا .

• وكما رأينا ، الكلام والتفكير غير المنطقي وغير المناسب يمكن أن ينتج عنه الوجدان السلبي ويمكنهما معا أن يكون لهما تأثير كبير على الدوافع ، ومفهوم الذات ، وغيرها من المجالات الهامة من حياتنا.

وإذا أردنا أن نكون أكثر دقة حول كيفية مشاعرنا والسلوك الخاصة بنا النابعة من التفكير، فإننا ينبغي أن نقول عبارات مثل :

- أشعر بالضيق صباح يوم السبت عند التفكير في الأسبوع المقبل . وبعد ذلك أتجنب الجميع .
- أنا أسعد يوم الخميس قبل عطلة نهاية الأسبوع لأنني أقضيها مع الأصدقاء .
- عندما أراها تمطر ، اسمح لأفكاري أن تحيطني . وعندما أحبط ، اذهب إلى الفراش والنوم .
- أسعد عندما أكون مع صديقتي لأننا نلنو معا ونتخيل الأوقات الطيبة القادمة
- أصبح منزعجاً عندما أفكر في طريقة تدريس معلمي. ولذا فإنني أهرب كثيرا من حصصه.
- عندما أفكر في الفشل، أصبح عصيباً ومهزوزاً لذا فأنتي أكره الاختبارات .

• أشعر بالضغط والإجهاد عندما ألقى كلمة للفصل وأفكر كم أن كلماتي مملة وبالتالي أنهي كلمتي بسرعة.

• عندما أتذكر الصعوبات التي مرت بي مع الجبر والهندسة ، أكره الرياضيات وأهرب من الحصة.

كل هذه التصريحات، والتي يستخدمها القليلون منا بصورة عارضة في محادثاتهم، تعكس العلاقات السببية بين الحالات (الوجدان - السلوك - المعرفة).

وبالإضافة إلى إظهار تأثير المعرفة على الوجدان والسلوك ، تنطوي على شيء أحر منهم جداً أن إدارة أفكارنا تمكننا من إدارة وجداننا وسلوكنا.

النموذج المنطقي نموذج داي The Die Model

• داي هو الأحرف الأولى من البيانات Data ، تفسير Interpretation ،

والاستجابة الوجدانية Emotional Response

• وتشير البيانات إلى أي شخص ، طرف ، أو حدث .

• التفسير يشير إلى الأفكار أو المعتقدات (معرفة) عن البيانات .

الاستجابة الوجدانية. يشير إلى العواطف (وجدان) الناحمة عن تفسيرنا

للبيانات .

فالتفسير العقلاني المستند على التفكير المنطقي ينتج عواطف ومشاعر

مناسبة بينما التفسير الغير عقلاني الذي يستند على التفكير الغير منطقي

(تشوهات المعتقدات المختلة والمعيبة) ينتج عواطف ومشاعر غير ملائمة .

وسنرى لاحقاً كيف أن هذا النموذج يمكن أن يستخدم لتغيير تشوهات

المعتقدات المختلة والمعيبة .

المثال التالي للطالب الذي يرى صديقه مع زميله الدائم التحرش به يوجز

المكونات الأساسية للنموذج داي .

البيانات Data :

ما هي الحقائق الموضوعية؟

مثال:

في الليلة الماضية، رأيت صديقي مع زميلي الذي يبغضني ويتعمد مضايقتي

في فناء المدرسة

التفسير Interpretation

ما هي الأفكار أو المعتقدات الذاتية إزاء البيانات؟ .

• صديقي يغشني.

• صديقي ليس عادلاً.

الإستجابة الوجدانية *Emotional Response* :

ما هي المشاعر التي تنتج عن التفسير؟.

مثال: الغضب ، القلق والإكتئاب.

علما بأن: تفسير التلميذ جعله يشعر بالضيق الشديد.

وبالطبع إذا كان التفسير مختلفا فإن من شأنه أن يؤدي إلى استجابة

وجدانية مختلفة.

على سبيل المثال ، فإن التفسير أن مجرد حديث صديقه مع الزميل الذي

يبغضه لا يتضمن أي مصلحة لهذا الصديق لن تؤدي إلى مثل هذه الاستجابة

العاطفية الغير مناسبة . ومشاعره تجاه صديقه لن تكون سلبية.

ويرى نموذج داي أنه إذا كان التلميذ يريد تغيير مشاعره ، إما أن يغير

الحدث (البيانات) ، أو يغير أفكاره (التفسير) . أو كليهما.

ومن الواضح أنه لا يمكن أن يغير حقيقة أن صديقه كان يتحدث إلى الزميل الذي يبغضه . وقال أنه من الصعب على قدم المساواة أن يمنعه من التحدث إلى زملاء آخرين في المستقبل .

ومع ذلك ، إذا لم تكن أفكاره مشوهه في المقام الأول ، فإنه لن يشعر بالضيق؛ لأنه إذا كان لا يعتقد إنه صديقه غشاش لوجوده مع الزميل الذي يبغضه لن يصبح غاضبا ومكتئبا إزاء ما شاهده .

وقد تبدو ترتيب التفسيرات والاستجابات العاطفية في الواقع مختلفة عن المعروضة أعلاه ، لأن العواطف تأتي مسرعة بحيث تبدو كما لو أن العاطفة تسبق التفسير .

وعندما نشعر بالضيق (غاضبه ، حريصة ، حزينة ، الخ) ، ونحن ميل إلى ربط المشاعر مع العيانات (الحدث أو الحالة).

يكشف المثال إلى أن تفسيرنا (الحديث الذاتي Self-Talk ، والأفكار ، أو المعتقدات) يتسبب فعلا في الاستجابات الوجدانية هذه النقطة البسيطة ، التي لها آثار عميقة بالنسبة لنا جميعا.

وعادة من الصعب جداً السيطرة على الناس الآخرين والأحداث الخارجية ولكن عندما تكون غير راضيين عن استجاباتنا للموقف بوسعنا أن نختار وجهه نظر مختلفة .

وحيث إننا ننتج أفكارنا حول الأحداث ، يمكننا السيطرة على الاستجابة الوجدانية الناتجة بنقد أفكارنا وتعديل تفسيراتنا

إذا كانت تفسيراتنا مشوهه ، يمكننا دحضها ومناطرتها بالمنطق ليحل محل هذه المعرفة تفسير عقلائي (أنظر نموذج داي).

ومن المهم أن ندرك أن البيانات مثل التفسيرات يمكننا التحكم بها في نموذج داي عندما تكون من سلوكياتنا على سبيل المثال إذا كنا نشعر بالإحباط (الاستجابة الوجدانية) لتغييرنا عن الدراسة، ونفسر ذلك بأننا لا نتحمل المسؤولية ولا يمكن الاعتماد علينا (تفسير) فإنه يمكننا أن نحل هذا الموقف بتعديل سلوكنا (بيانات) والذهاب إلى المدرسة. ولذلك، عندما تنتج استجابة عاطفية غير مرغوب فيها عن تفسير سلوكياتنا، لدينا خيار تغيير التفسير (تفسير) أو السلوك (بيانات). (أنظر سبيل لتغيير السلوك).

ولا ينبغي لنا أن نستنتج من داي نموذجاً أنه ليست هناك فائدة في السعي إلى تغيير الحدث الخارجي.

المهاتما غاندي لم يتمكن فقط من تغيير تفسيراته عن المجتمع، ولكنه حاول أيضاً تغيير المجتمع (بيانات).

ويركز نموذج داي الاهتمام الأكبر على التفسيرات لأن تفكيرنا دائماً تحت سيطرتنا، في حين أن سيطرتنا على الأحداث الخارجية قد تكون محدودة للغاية. وهذا لا يعني أننا ببساطة نصبح كل شيء بالصيغة الإيجابية لنجعل أنفسنا نشعر بالأفضل. ولكنه يعني أن نتمكن من إنقاذ أنفسنا من الكثير من الاضطراب العاطفي من خلال دراسة التفسيرات والفرضيات، والتصورات التي تثير لدينا الاستجابات الوجدانية.

التفكير السلبي وكيفية التخلص منه:

عرفنا مما سبق أن:

الطريقة السلبية للتفكير تتولد نتيجة للضغوط النفسية التي نتعرض لها نتيجة لتعلمنا الشخصية إلى المواقف وقد تكون هذه النظرة صحيحة في بعض الأوقات وخاطئة في البعض الآخر، مما يجعلنا نقسو على أنفسنا بدون مبرر، أو أن نقفز بغيرتنا إلى استنتاجات خاطئة عن الدوافع البشرية

ونحن نفكر سلبيًا أيضًا عندما نخشى المستقبل أو ننظر نظرة دونية إلى أنفسنا أو عند نقد أنفسنا عند الخطأ أو الشك في قدراتنا أو توقع الفشل ويدمر التفكير السلبي الثقة ويضعف الأداء ويشل المهارات العقلية.

ولسوء الحظ يميل التفكير السلبي إلى الانتشار السريع في الوعي Consciousness ثم ينشر أضراره التي من الصعب ملاحظتها والتي يمكن أن تكون غير صحيحة وخاطئة تمامًا.

ورغم صعوبة التخلص من التفكير السلبي إلا أنه من خلال أدوات مثل الوعي Awareness، التفكير العقلاني Rational Thinking والتفكير الإيجابي Positive Thinking يمكننا تغيير الطريقة السلبية للتفكير

الضغوط النفسية Stress والتفكير السلبي.

التعريف الأكثر شيوعًا للضغوط النفسية أنه ما يحدث عندما يعتقد الشخص أن مطالبه تتجاوز ما تستطيع الموارد الاجتماعية والشخصية الفردية تقديمه له.

وعندما يشعر الناس بالضغط فإنهم يعانون من نقطتين أساسيتين
الأولي: أنهم يشعرون بالتهديد من جراء الوضع ، والثانية: يعتقدون أن قدراتهم
ومواردهم ليست كافية لمواجهة هذا التهديد.

الإدراك Perception هو لمفتاح التكنيكي لتلك المواقف فهناك الكثير من
المواقف لا تستحق الإجهاد أو الضغط النفسي علي الإطلاق ولكن إدراكنا وتفسيرنا
لها هو الذي يجعلنا نشعر بالضغط والإجهاد.

ومن الواضح تماما أننا نكون على حق في بعض الأحيان فيما نقوله
لأنفسنا عن الخطر الذي قد يهددنا جسديا أو اجتماعيا أو مهنيا وهنا فإن الضغط
والمشاعر جزء من نظام الإنذار المبكر الذي ينبهنا إلى الخطر الناجم عن هذه
الأوضاع.

ومع ذلك فنحن في كثير من الأحيان نفكر بطريقة قاسية جداً وغير عادلة
مع أنفسنا وأصدقائنا أو زملائنا في العمل وهذه الطريقة السلبية في التفكير
(التفكير السلبي) لا تجعلنا فقط نخسر أنفسنا أو المحيطين بنا ولكنها تسبب أيضاً
الإجهاد النفسي والحزن الشديد والاكتئاب بالإضافة إلى ضعف الثقة بالنفس
Self-Confidence.

أدوات القضاء علي التفكير السلبي:

الوعي بالفكر Thought Awareness

هو العملية التي يتم من خلالها مراقبتك لأفكارك ووعيك وإدراكك لما يدور
برأسك.

وأحد مداخل الوعي التفكيرية هو ملاحظة التدفق الشعوري "Stream Of
Consciousness" فعندما تفكر في شئ ما تحاول إنجازه فلا تحاول قمع أي أفكار

أو نوقف الضغوط النفسية بدلاً من ذلك دع الأفكار تأخذ مجراها وحاول أن ترصدها وعند حدوثها اكتبها في ورقة أو في سجل لليوميات ثم دعها تمر بعد ذلك.

مدخل آخر أكثر عمومية للوعي التفكيرية يأتي من سجل الضغوط ففي نهاية المدة عندما تحلل سجل اليوميات عليك أن تكون قادراً علي رؤية الأفكار الأكثر صرراً وشيوعاً وضعها في أولوياتك وحاول التصدي لها باستخدام الأساليب التي سنعرض لها وها هي بعض الأفكار النمطية السلبية التي قد تمر بك إذا طلب منك القيام بأحد المهام مثل شرح درس لزملائك أو إجراء عرض رياضي.

١. الخوف من كيفية أدائك (مشاعر عدم الكفاية)، أو من المشكلات التي قد تواجهها عند الأداء.

٢. الخوف من الناس وخاصة الناس الهامة بالنسبة لك مثل مدرستك.

٣. الآثار السلبية الناجمة عن ضعف الأداء.

٤. النقد الذاتي Self-Criticism علي أدائك الغير الجيد.

وتذكر دائماً أن وعيك بتلك الأفكار هو الخطوة الأولى للتخلص منها لأنك ببساطة لا تستطيع أن تتخلص من الأفكار التي تحلها.

هـ الآن تحيل أداءك لمهمة ما وحاول الآن أن تكتب في ورقة العمل بعض الأفكار السلبية التي تمر بك عند طلب أداء هذه المهمة.

التفكير العقلاني Rational Thinking

الخطوة التالية في التعامل مع التفكير السلبي هو تحدي الأفكار السلبية التي حددت لك باستخدام تكتيك الوعي بالتفكير انظر إلى كل فكرة سجلتها واسأل نفسك عن ما إذا كانت هذه الفكرة معقولة؟ وما الدليل علي عدم عقلانية هذه الفكرة؟ وهل زملاؤك وأقرباؤك ومدرستك متفقون أو مختلفون معك؟

و الأمثلة الآتية تقدم لدينا الدليل علي عدم عقلانية بعض الأفكار
السلبية السابقة:

- الخوف من كيفية أدائك (مشاعر عدم كفاية *Feelings Of Inadequacy* هل دريت نفسك بشكل معقول؟ هل عندك الخبرة والأدوات اللازمة للشرح أو العرض؟ هل خططت .وحضرت ودريت نفسك بما فيه الكفاية؟ إذا قد فعلت كل ما باستطاعتك ليكون أدائك جيدا
- القلق من مشكلات الأداء أثناء التدريب: إذا كان تدريبك أقل من الممتاز حينئذ ذكر نفسك أن التمرين هدفه تحديد النقاط التي تحتاج إلى تحسين وأن هذه المشكلات ممكن التخلص منها قبل الأداء
- المشاكل الخارجية التي قد تواجهك ولا تستطيع السيطرة عليها. مثل انقطاع التيار الكهربائي أو توتر الحاضرين بسبب اختبار آخر... الخ هل تعرف المشاكل التي ممكن أن تحدث وهل اتخذت خطوات للحد من احتمالات وقوعها أو أثرها؟ وماذا ستفعل إذا حدثت؟ وماذا ستطلب من الآخرين أن يفعلوا؟
- القلق من رد فعل الناس الآخرين . إذا كنت قد حضرت بشكل جيد . وفعلت أفضل ما باستطاعتك . فإنك ينبغي أن تكون راضيا .وإذا كان أدائك معقولا فحكم الناس سيكون جيدا وعادلا" أما إذا كانت آراء الناس غير عادلة . فأفضل شيء نفعله هو تجاهل تعليقاتهم والارتفاع فوقهم.

نصيحة:

لا تقع في خطأ تعميم حدث واحد أو حادثة واحدة فإذا ارتكبت احد الأخطاء في عمل ما فإن هذا لا يعني أنك طالب سي. وبالمثل تأكد أنك تنظر بقلق الآن للحوادث التي تسبب لك ضغطا نفسيا فقط لأنها نضعك في وضع جديد ومسئوليات جديدة وهذا يعني أنها لن تكون دائما هكذا في المستقبل .

- والآن حاول أن تكتب الأسباب العقلانية ضد كل فكرة سلبية كنتها في ورقة العمل.

نصيحة:

إذا كنت تجد صعوبة في النظر إلى الأفكار السلبية الخاصة بك بطريقة موضوعية تخيل أنك صديقك المقرب أو والدك أو والدتك أو مدرسك . وأنظر إلى قائمة الأفكار السلبية التي كنتها وتخيل الأفكار السلبية التي كان سيكتها لك الشخص الآخر وكيف ستتعلب عليها.

عندما تتحدى الأفكار السلبية بعقلانية يجب أن تكون قادراً علي أن تحدد سرعة ما إذا كانت هذه الأفكار حاطئة أو جوهرية وما هي النقط الجوهرية بها وكيف يمكنك اتخاذ الإجراءات المناسبة . ومع ذلك ، تأكد بأن الأفكار السلبية مهمة لتحقيق أهدافك ، وهي لا تعكس فقط بقصا في الخبرة ، والتي يمر بها كل فرد مرحلة ما.

التفكير الإيجابي *Positive Thinking* :

الآن أنت تشعر بأنك أكثر إيجابية . وخففت بعض من الأفكار السلبية الخاصة بك عن طريق التخطيط للإعداد والحالات الطارئة والخطوة الأخيرة هي

التحضير العقلاني للأفكار الإيجابية لمواجهة أي آثار سلبية متبقية ومن المفيد أيضاً إلقاء نظرة على الوضع ونرى ما إذا كان هناك أي فرص مفيدة ممكن استغلالها. وبناء الأفكار الإيجابية يساعدك علي بناء الثقة بالنفس وإزالة الأضرار التي قد يسببها التفكير السلبي للثقة بالنفس.

نصيحة

لتكون أفكارك الإيجابية أكثر قوة وتأثيراً اجعلها محددة، غير عنها في المضارع واحرص على أن تكون ذات محتوى عاطفي قوي.

ومن أمثلة الأفكار الإيجابية :

مشاكل أثناء التدريب : تعلمت أثناء التدريب أن أقدم أداء جيد. سأقدم شيئاً جيداً وسوف استمتع بأدائي لهذه المهمة.

القلق من الأداء: " لقد أعددت نفسي جيداً وتمرنْتُ عليها تماماً. " أنا في وضع جيد لتقديم أداء ممتاز."

المشاكل الخارجية التي قد تواجهك ولا تستطيع السيطرة عليها: " لقد فكرت في كل شيء من شأنه أن يحدث بشكل معقول وخططت كيف يمكنني أن أتعامل مع جميع الحالات الطارئة. " وأنا في وضع جيد جداً للتعامل بمرونة مع أي حدث."

القلق من رد فعل الناس الآخرين : "حكم الناس سيكون جيداً وعادلاً". "سأسمو علي أي نقد غير عادل بطريقة ناضجة "

• والأز حاول أن تكتب الأفكار الإيجابية في ورقة العمل الخاصة بك بحيث يمكنك استخدامها عند الحاجة إليها .

ولتكوين الأفكار الإيجابية هو أن ننظر إلى الفرص التي يمكن أن تقدمها الموقف لنا والأمثلة المذكورة سابقا تساعدنا في التخلص من الحالات المسببة للتفكير السلبي وتتيح لنا فرص لاكتساب مهارات جديدة للتعامل مع التحديات الصعبة . وفتح آفاقا جديدة من فرص التقدم التعليمي والوظيفي وتؤكد أن تحديد هذه الفرص والتركيز عليها هي جزء من التفكير الإيجابي الخاص بك.

نصيحة

التفكير الإيجابي ينبغي أن يستخدم مع الحس السليم فأولا نحدد بعقلانية الأهداف الواقعية التي يمكن تحقيقها بالعمل الشاق ثم نستخدم التفكير الإيجابي لتعزيز هذه الأهداف.

ملخص :

هذه مجموعة من الأدوات تساعدك على إدارة ومكافحة الضغوط النفسية المتولدة عن التفكير السلبي .

الوعي بالتفكير يساعدك على تفهم التفكير السلبي ، والذكريات غير السارة وحالات سوء الفهم التي قد تضر بأدائك وثقتك بنفسك . التفكير العقلاني هو أسلوب يساعدك على تحدي هذه الأفكار السلبية وأن نتعلم منها وندحض الأفكار الغير صحيحة .

يستخدم التفكير الإيجابي لخلق التأكيدات والأفكار الإيجابية التي يمكنك استخدامها لمكافحة الأفكار السلبية هذه التأكيدات والأفكار الإيجابية تبنى الثقة بالنفس وتحيد الأفكار السلبية كما أنها تستخدم لإيجاد الفرص التي قد تكون حاضرة دائما إلى حد ما في المواقف الصعبة .

التفكير الناقد Critical Thinking

التفكير الناقد هو أحد مجالات التفكير في علم النفس، وينطوي التفكير الناقد على التفكير بشكل تأملي وإنتاجي، ثم تقييم التدرج.. اليقظة والانتباه تعتبر واحدة من الخصائص الجوهرية للمفكرين الناقدين. الشخص اليقظ المنكر متطلع للمعلومات الجديدة . ويدرك أكثر من منظور واحد. الطلاب علم النفس الذين يستخدمون التفكير الناقد يكثر من استخدام الأسئلة كأدوات تساعد على كسب نوعية المعلومات التي من شأنها أن تعينهم على إصدار الأحكام والقرارات الجيدة (John W. Santrock, 2005)

وبالنظر إلى تصنيف بلوم للمجال المعرفي ، نجد أن التفكير الناقد يحرك الطلاب من مستويات (التذكر ، والفهم ، والتطبيق) ليوصلهم نحو مستويات (التحليل ، والتركيب ، والتقييم)، وتطور هذه المستويات العليا من مهارات التفكير أمر أساسي للنجاح الدراسي والتوظيف في عالمنا المعاصر.

استراتيجيات التفكير الناقد

استخدام مهارات التفكير الناقد ليست هبة بل أنها يمكن تحقيقها من قبل جميع الطلاب بما في ذلك الطلاب ذوي الاحتياجات الخاصة. فعندما يشعر الأطفال بالأمان النفسي في مجتمع تعلمهم ، يجربون أشياء جديدة ، ويعبرون عن أفكارهم . ويدافعون عن آرائهم. وهي كلها عناصر أساسية لتعزيز التفكير الناقد. والتفاعل اللفظي عنصر آخر من عناصر التفكير الناقد يحتاج طلاب فرصا واسعة لممارسته. ويمكن أن ينمي المعلمون التعبير اللفظي لطلابهم من خلال حل المشكلات، والتعلم التعاوني، وصنع القرار الجماعي. (Lombardi, 1994, 28). ويمكنهم كذلك توفير بيئة غنية بأنشطة التفكير الناقد

بأن يقدم المعلمون نموذجاً جيداً لمهارات الاستماع، واحترام آراء الآخرين، والقدرة على الاعتراف بالأخطاء الشخصية.

يمكن تدريس التفكير الناقد من خلال مساعدة الطلاب على فهم التفكير الناقد. وقدّم بير Beyer أربع خطوات عملية يمكن للمعلم استخدامها لتسهيل تعلم المستويات العليا من التفكير، وهذه الخطوات الأربع هي

١. عرض المهارة وإعطاء المهارة إسماً نصنيف، وتحليل، وتقييم، الخ .
 ٢. شرح المهارة .
 ٣. نموذج المهارة باستخدام "الحديث النفسي الذاتي" *Modeling The Skill* :
Using "Self Talk";
 ٤. وتطبيق المهارات حتى تعمم (Lombardi, 1994, 29).
- وهناك إستراتيجيتان أخريان يمكن للمعلمين الدخول إلى تعزيز من أجل تحقيق مستويات عليا من التفكير وهما الاستجابات الدقيقة والرسوم البيانية المنظمة.
- **الاستجابات الدقيقة**: التفكير وإثارة الأسئلة التي تتطلب أكثر من إجابة يزيد من التفاعل اللفظي وينمي المفردات اللغوية، وكذلك مطالبة الطلاب بتوضيح الأحوية يحفز التفكير الناقد.
 - **الرسوم البيانية المنظمة**: الرسم البياني المنظم يسمح للطلاب بتكوين نموذج بصري لبناء المعلومات، ويمكن أن يكون مصمماً من أجل إنتاج مستويات التفكير العليا - فالمقارنة والرسوم البيانية المتباينة، والمخططات والترتيب، وترتيب المعلومات وفقاً للأهمية. وأيضاً الرسوم

البيانية المنظمة التي تمكن الطلاب من التركيز على الأفكار بدلاً من القواعد النحوية. تمكن الطلاب من رفع مستويات التفكير.

بناء فريق العمل *Team Building* :

يعرف بارك Burk فريق العمل بأنه "فريق لديه على الأقل هدف واحد مشترك لجميع أعضائه ويتطلب إنجاز هذا الهدف التكافل التعاوني لكل أعضاء الفريق". (Smith, 1999, 161).

ويعتبر هذا أيضاً تعريفاً للأداء الجيد للفصول الدراسية، فبناء فريق النشاط يأتي في المقام الأول للفصول الدراسية التي تركز على الطفل كمحور للتعليم؛ حيث أن بناء الفريق يسمح للطلاب بإظهار المهارات ليست المهارات الأكاديمية فقط بل جميع أنواع المهارات، ويقوم جسور اجتماعية واقتصادية وثقافية، ويسد الفجوات بين الجنسين؛ ويسمح بتحديد الأهداف للأفراد وللمجموعات، ويثري التفاعل اللفظي وغير اللفظي ويقوى مهارات الإنصال، ويعزز الوعي بالذات وبالآخرين.

يتيح بناء الفريق الفرص لتطوير المجموعات كوحدة. وتتراوح المهام بين مهمة واحدة بسيطة، إلى الأنشطة المعقدة التي تتطلب مستويات متعددة المهام. ويتبع بناء النشاط التتابع التالي حتى يتيح لجميع أفراد الفريق الفرصة للمشاركة بارتياح:

- الشكل الأساسي لقواعد الأمن والسلامة
- سيناريو النشاط
- الوقت اللازم لوضع خطة عمل
- تنفيذ خطة العمل
- استخلاص المعلومات من النشاط.

• المشاركة في النشاط على أساس اختيار التحدي .

ومن خلال المشاركة في بناء الفريق في أنشطه الفصول الدراسية ، يعزز مفهوم الذات لدى الطلاب ويقوي اتجاهاتهم نحو المدرسة وتصبح محتمعات القاعات الدراسية أكثر تماسكاً وتخفض المشكلات السلوكية، ويعمم الطلبة السلوكيات اللاتي تعلموها في الفصل ويتم تنشيطها لاحقاً في أنشطه بناء الفريق في المستقبل ومن النواتج الإيجابية لبناء الفريق أيضاً زيادة الثقة بين أعضاء الفريق وتدعيم أعضاء الفريق بعضهم البعض في المواقف الاجتماعية، وبالرغم من أن إقبال الطلاب على بناء الفريق ممتاز في حد ذاته إلا أنه في كثير من الأحيان يحتاج لكافة لتحفيز الطلاب وتوليد التحدي للعنل بحد في إبحار المهام المطلوبة.

تطبيق :

هذه وحدة منيح مصممة لتدريب الطلاب على التفكير الناقد. مع ضرورة أن يرصد المعلمون سلوكيات الطلاب عن قرب والأنشطة في هذه الوحدة مكتفة أحيانا ويهدف إلى إشراك الطلاب معرفياً ووجدانياً وحسدياً كلما أمكن ذلك، وينبغي أن تلغى هذه الوحدة جميع التعليمات الأكاديمية الأخرى. نظام السلوك في الفصل سيعزز بيئة التعلم الإناحية ويتيح السماح التدريجي بتجاوز الوقت الدراسي . حططت الدروس بواقع زمني (٨٠ دقيقة لكل منها كوحدة واحدة). وتنتقل معلم الدروس بصورة طبيعية بين الأنشطة ويمكن تعديلها لتنسجم مع الجدول الزمني التقليدي.

درس (١): تنظيم الفوضى .

الهدف: أن تصبح الطلاب قادرة على تقييم قدرتهم على العمل كفريق واحد.
الوسائل التعليمية: ساعة، ورق كرتون، أقلام وضع علامات، ورق أبيض، أقلام
رصاص.

طريقة السير في الدرس :

يكتب المعلم على السبورة قائمة بالمهام المطلوب استكمالها، و يعيد ترتيب
الصفوف لعمل الطلاب وفق المناطق التالية:

منطقة للقراءة الحرة، منطقة لعمل الفريق عملياً (أداء عملي)، منطقة
الرسم، منطقة الوقت المستقطع ، ومنطقة للاسترخاء. منطقة تندية للطلاب
بالوقت المحدد.

(الوقت المسموح به يجب أن يكون أقصر من الوقت الفعلي لإنجاز هذه
المهمة.) - يشرح المعلم طرق التقييم سيتم منح جميع الطلاب ١٠ نقاط عند
الانتهاء من المهمة في الوقت المحدد. البدء بحساب الوقت مع الإشارة يبدأ الطلاب.
في هذا الوقت ، دور المعلم هو مراقبة المجموعات من بعيد لمنع السلوكيات الخطرة
جسدياً أو عاطفياً. عند انتهاء الوقت يقيم المعلم مدى تقدم الطلاب ويمنحهم نقاط
وفقاً لتقدمهم. يطلب من الطلاب استخدام قطعة من الورق والقلم الرصاص
ويكتبون لمدة دقيقتين آراءهم حول النشاط والتنظيم الجديد للفصل. يجمع المعلم
هذه التأمّلات ويناقشها مع الفصل لمدة دقيقتين. ثم يعلق المعلم ورقة كرتون بها
الأسئلة التالية ويراعي أن يكشف سؤال واحد في كل مرة ، ويكتب الطلاب الرد
ويناقش ردودهم.

- ماذا حدث أثناء النشاط؟
- ما السلوكيات الشائعة خلال النشاط؟
- ما لم يستطع الفريق إنجازة؟
- كيف يمكن لك أن تؤدي النشاط بطريقة أفضل كمجموعات وكأفراد؟

التقييم: مشاركة الطلاب وكتابة التفكير الذاتي Self-Reflection

درس (٢): بناء الفريق (أ)

الهدف: أن يصنع الطلاب قادرين على بناء فريق النشاط

المواد : أطواق هبلا هوب . وكرة . ساعة . صافرة

طريقة السير في الدرس :

يشرح المدرس قواعد السلامة ومفهوم " اختبار التحدي." تنتقل المجموعة إلى فناء المدرسة. تلقى الأطواق بشكل "تشبائي" في مربع أو دائرة على الأرض مع ترك حوالي ٥ أقدام بين كل طويق وآخر. يطلب من الطلاب أن يقفوا داخل الأطواق التي يختارونها. بمجرد أن تأخذ جميع الطلاب مواقعها ، يلقي عليهم المعلم التعليمات الآتية :

١. لا بد أن تمر الكرة من فريق إلى فريق بضربها باليد .
٢. يجب أن يكون لكل عضو في المجموعة قدم واحد على الأقل في الطوق في جميع الأوقات .
٣. لا يجوز لأحد أن يحتفظ بالكرة .
٤. مسموح لعرد واحد فقط بضرب الكرة لكل فريق.

النشاط:

بمجرد أن تصدر التعليمات والجميع يتفهم وضع الكرة في اللعب. يبدأ المعلم بحساب الزمن (من ٢ إلى ٣ دقائق لكل حولة) وبعد عدد مرات ضرب الكرة لكل المجموعة. وبعد الجولة الأولى، يسأل المجموعة الأسئلة الآتية.

هل يمكن أن يفعل ذلك بشكل أفضل؟ كيف: لماذا؟ نعتقد أن هذا من شأنه أن يساعدك؟ وعندما يتمكن الطلاب من تقديم تعديل واحد تبدأ الجولة الثانية. ويستمر في إجراء تعديلات وجولات جديدة حتى تتم جميع التعديلات وبعد الحولة الأخيرة يطلب من الطلاب الجلوس في شكل دائرة والاسترخاء ومناقشة الأسئلة التالية:

- ما هي التعديلات التي قدمت؟
- هل ساعدتكم في النشاط؟ لماذا نعم أولاً؟
- كيف كنت تشعر خلال هذا النشاط؟
- هل عملتم كفريق واحد؟ كيف عرفت؟
- هل يمكنك التفكير في أي تعديلات أخرى يمكنكم تجربتها؟
- كيف تقارن هذا الترتيب بترتيب الفصل الدراسي؟

التقييم: مشاركة الطلاب في النشاط.

درس (٣) (العصف الذهني): نظام العدالة

الهدف: أن يصبح الطلاب قادرين على إعداد قائمة، مجموعة، قواعد متصلة بنظام العدالة.

الوسيلة التعليمية: وأقلام وضع العلامات، وأقلام الرصاص، ورق كرتون، وجهاز العرض فوق الرأسى - الشفافيات.

الإجراءات: استعراض الدروس (١ & ٢) ، قسم الطلاب إلى مجموعات طبقاً لاختيارهم من (٥-٧) .اطلب منهم أن يسجلوا كل الأفكار الخاصة تعريف نظام العدالة فيما بينهم بحيث يعين كل فريق طالب يقوم بتسجيل الأفكار كما هي بدون أي تعديل، ثم يقوموا بشطب الأفكار المكررة، أو إعادة صياغة الأفكار التي بحاجة لإعادة صياغة. ثم يكتبوا الأفكار النهائية على ورقة كرتون. (إذا كان مصطلح نظام العدالة متقدماً استخدم مصطلح "القواعد وعواقبها") اجمع جميع أوراق الكرتون المسجل عليها الأفكار من المجموعات ثبتها على السبورة ناقش أوجه التشابه والاختلاف اسأل الطلاب أسباب اختيار الأفكار واسع للحصول على توضيحات بحسب الحاجة. اصنع قائمة بحصيلة الأنشطة اكتبها على شعافية ثم عرضها لهم.

التقييم: نشاط ومشاركة الطلاب

الواجب المنزلي: مع أفراد أسرتك اصنع قائمة بالقواعد التي يجب اتباعها في البيت.

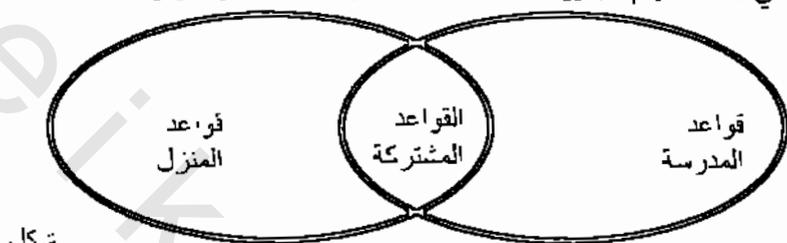
درس (٤) : مقارنة بين نظم العدالة

الهدف: أن يصح الطلاب قادرين على مقارنة نظم العدالة التي يواجهونها في المدرسة وفي البيت.

الوسيلة التعليمية: جدول المدرسة، قائمة القواعد، وأقلام الرصاص، ورق كرتون، أقلام العلامات، أوراق بيضاء
طريقة السير في الدرس :

يقسم الطلاب إلى نفس مجموعات الدرس السابق . يعرض كل طالب في المجموعة ورقة الواجب المنزلي الخاصة بقواعد المنزل ثم ينقحوا الأفكار فيما بينهم

ويكتبوها على ورقة كرتون، تقوم كل مجموعة فيما بينها بالبحث عن فكرة فريدة بين كل الأفكار التي كتبوها، يجمع المعلم أوراق الكرتون ويسأل كل مجموعة عن سبب اختيارهم للفكرة ثم يقوم بعمل شفافية لقواعد البيت ويطلب من المجموعات عمل مقارنة بالرسم البياني (أشكال من) بين قواعد البيت والمدرسة للبحث عن أوجه التشابه والاختلاف ثم يعرض المعلم المقاربات مقارنة الرسم البياني (شكل رقم ١) ويطلب من الطلاب إكماله بصورة فردية.



شكل
(١)

التقييم: مقارنة الرسم البياني والمشاركة

الدرس (٥): بناء الفريق (ب)

الهدف : أن يعمل الطلاب كفريق واحد لإنجاز المهمة

الوسيلة التعليمية: حبل

طريقة السير في الدرس :

يربط الحبل بين عمودين على ارتفاع منخفض ، ويطلب من الطلاب العبور من أحد الجانبين إلى الجانب الآخر مع مراعاة أن تتحرك المجموعة من أحد الجانبين إلى الجانب الآخر دون أن يمس الفريق الحبل . يجب أن يتحرك الفريق ككتلة واحدة (نلمس بعضنا البعض في جميع الأوقات). إذا خالف الفريق هاذين الشرطين يجب أن يبدأ من جديد. عندما يتم إنجاز المهمة ، استجوب النشاط.

التقييم: مشاركة الطلاب.

درس (٦): تصميم قائمة بقواعد العدالة

الهدف : أن تبتكر أسرة الفصل نظام للعدالة يستخدم في الفصول الدراسية.

الوسائل التعليمية: ورقة كرتون، أقلام العلامات، أقلام الرصاص، ورق أبيض، ساعة.

طريقة السير في الدرس :

يسأل المعلم الطلاب عن أهم القواعد التي يحب اتباعها بالفصل وعدد هذه القواعد ثم يقسم المعلم الفصل إلى مجموعات من ٤ أو ٥ أفراد ويطلب من كل منهم باستخدام أسلوب العصف الذهني تصميم قائمة بالقواعد التي يحب اتباعها بالفصل يجمع القوائم ويناقشها ثم يقوم المعلم مع الطلاب بحذف أو إضافة ما يحتاج إليه من قواعد بحيث تغطي المجالات الرئيسية. عند الانتهاء يتم إنشاء قائمة يوقع عليها جميع الطلاب ، ثم تصاع مرة أخرى على ورقة كرتون كبيرة الحجم ، ومرة أخرى يوقع عليها جميع المشاركين. يقدم الطلاب هذه القائمة في أول مجلس آباء مع توفير نسخة لكل أسرة. انظر نموذج (١)

التقييم: مدى التزام الفصل بنظام العدالة الموضوع.

درس (٧): إعادة تنظيم الفوضى

الوسائل التعليمية: ورق كرتون - أقلام وضع علامات.

طريقة السير في الدرس :

يطلب المعلم من الطلاب ترتيب الفصل لعمل الطلاب وفق المناطق التالية

منطقة للقراءة الحرة، منطقة لعمل الفريق (أداء عملي)، منطقة الرسم، منطقة الوقت المستقطع، ومنطقة للاسترخاء. منطقة تفتيد الطلاب بالوقت المحدد..يعمل المعلم مع الطلاب كواحد منهم ويتبع تعليماتهم يستمر العمل حتى تستكمل المهام ثم يستخلص المعلم المعلومات عن طريقة إجابة نفس الأسئلة السابقة في درس منظم الفوضى ويقارن أداء الطلاب في النشاطين.

قوانين أداء النشاط:

أنا----- سألتزم بجميع القواعد المذكورة أدناه

-----/التوقيع

-----/التاريخ

قواعد الأنشطة

١. سأسمع جميع التوجيهات والتعليمات التي تعطى لي وفي حالة عدم فهم إحداها سأطلب توضيحها بهدوء.
٢. سأتصرف بطريقة آمنة مع نفسي ومع الآخرين.
٣. سأحترم آراء الآخرين وأفكارهم وشخصياتهم.
٤. سأتعامل مع الآخرين بطريقة مهذبة
٥. سأصغي باحترام إلى معلمي وزملائي

(نموذج ١)

أساليب التغيير

أساليب تغيير الوجدان Methods For Changing Affect

الجميع يفكرون في تغيير العالم، ولكن لا أحد يفكر في -تغيير نفسه-
ليوتولستوي (١٨٢٨ - ١٩١٠) الروائي الروسي والمصلح الاجتماعي.

أوضحنا فيما سبق أن الوجدان يتألف من **عواطف وأحاسيس** وأن أغلب الردود العاطفية تتضمن بعض الأحاسيس المادية أساليب تغيير الوجدان المقدمة في هذا الفصل يمكن أن تساعدنا على إدارة العواطف والأحاسيس إن كانت تمثل مشكلة بالنسبة لنا أو تساعدنا على استخدامها لنحيا حياة أفضل .

تفسير العواطف باستخدام نموذج داي THE DIE MODEL
توضح نموذج داي DIE Model كيف يمكن أن تكون تفسيراتنا (المعرفة) مسؤولة عن الاستجابة العاطفية لدينا (الوجدان) ، كما أنه يوضح أيضاً كيف أن تفسيرات القائمة على الأفكار المشوهة والمعتقدات المختلة (المعيبة) يمكن أن تؤدي إلى مشاعر سلبية غير ملائمة في حين أن الجزء الأول من داي يستخدم لتحديد الأفكار التي تطلق المشاعر المحبطة ، والجزئين الثاني والثالث من نموذج داي (مقتبسة من ايليس ، ١٩٦٩) (Ellis, 1969) ويستخدم لإدارة هذه العواطف السلبية .

المنال التالي يبين كيف يمكن تطبيق نموذج داي لمعالجة إحدى المشكلات .
الجزء الأول البيانات وتفسيرها ، والإستحانة العاطفية . ويستخدم الجزء الأول لنموذج داي Model DIE لتحديد الأفكار والعواطف المشتركة .
البيانات (الحقائق):

• ما هي الحقائق الموضوعية؟ اكتب كل ما حدث. ركز على أربعة أشياء (من، وماذا، وأين، ومتى).

مثال:

• في الليلة الماضية، رأيت صديقي مع زميل لي في فناء المدرسة كنا قد تشاحنا معنا وأخبرني صديقي أنه قاطعه تضامناً معي.

التفسير (الأفكار أو المعتقدات):

ما هي الأفكار أو المعتقدات الذاتية إزاء البيانات؟ كن شاملاً بقدر الإمكان في وصف أفكارك ومعتقداتك.

مثال:

- صديقي يغشني.
- كل ما بيني وبين صديقي قد انتهى.
- صديقي ليس عادلاً.

الاستجابة العاطفية (الوجدان)

ما العواطف الناتجة من هذا التفسير؟

مثال:

- الغضب ، القلق والاكئاب.
- الجزء الثاني : المناظرة *Disputation* . الاستبدال *Exchange* والتدريب *Practice* |

الجزء الثاني من نموذج داي يوضح كيفية الاستبدال السلبي للاستجابة العاطفية بأخرى إيجابية من خلال تغير التفكير المناسب لها.

المناظرة : *Disputation*

نحن نجادل ونناظر الأفكار المشوهة أو المعتقدات المعيبة التي تشكل جزءاً من تفسيرنا عن طريق تحديدها وتحديدها. واليك كيف يتم ذلك :
أحترافكاراً مشوهة أو المعتقدات الغير فعالة لمناظرتها. دونهم في ورقة .

مثال:

لقد رأيت صديقي مع عدوي إذا:

- صديقي يغشني.

- كل ما يبني وبين صديقي قد انتهى.
- صديقي لبس عادلاً.

والآن كيف يمكننا إثبات أن هذه الأفكار أو الاعتقادات خاطئة ، زائفة ، أو مضللة؟

هل هي محددة ودقيقة ؟ هل هناك أي دليل على أنها كاذبة؟ هل هي كافية لإصدار حكم؟ هل هي متوازنة؟ هل يوجد أي دليل على كونها صحيحة؟ كيف تكون المعتقدات معيبة أو مختلة أو غير فعالة؟

مثال:

لقد رأيت صديقي مع زميلي (محددة) ، ولكنني يمكن أن أكون خاطئاً فيما يتعلق بالغش (غير دقيقة) وأني قفرت إلى استنتاج دون أن استند إلى حقائق (حكمي) ودون الاستماع لصديقي (غير متوازنة) ولا يوجد دليل على أن أنه يغشي ولا شيء يدفعني للاعتقاد بذلك (معتقدات مختلة).

الاستبدال، والتدريب :

نحن نستبدل الأفكار المشوهة والمعتقدات المختلة للتفكير المنطقي بجعلها محددة ودقيقة، ومتوازنة

مثال:

ليس عندي دليل على أن صديقي يقف ضدي مع هذا الرمييل. ومن المحتمل أنه كان يستمع إليه للإصلاح بيننا، وبما سبق قفرت إلى استنتاجات، وعندما سألت صديقي تبين لي خطأها أنه كان مخلصاً دائماً معي في الماضي. ونحن عملياً نغير الأفكار والمعتقدات عن طريق تكرارها بإصرار في أذهاننا (وخصوصاً عندما تكون البيانات في الوقت الحاضر) ووفقاً من خلال التدريب

على المناظرات والاستبدال ستحل الأفكار المنطقية والمعتقدات الفعالة محل التفسيرات والعواطف السلبية .

ومع التدريب ، تصبح العمليات المعرمة تلقائية وتصبح العواطف السلبية أقل شيوعاً.

الجزء الثالث :التصدي *Coping* . إعادة التشكيل *Reframing*

الجزء الثالث من نموذج داي يعلمنا كيفية التعامل مع الجوانب السلبية للتفكير الواقعي من خلال التصدي وإعادة التشكيل وتحديد وتغيير التشوهات والمعتقدات المختلفة يمكننا من مواجهة الأفكار الداتية التي لا أساس لها في الواقع أو ضاره بشكل ما.

ولكن ، ليست كل التفسيرات السلبية خاطئة ، وبالتالي ، كلها لا تؤدي بالضرورة إلى التشوهات المعرفية . وبعد التقييم المنطقي للوضع، قد نجد لدينا تفسيراً سلبياً صحيحاً مما يساعدنا على التصدي وإعادة التشكيل للتعامل مع هذا الواقع السليبي.

التصدي هو التركيز على مواردنا الشخصية واستخدامها في التكيف مع الأوضاع السلبية وفائدة التعامل مع هذا الوضع أنه إذا كان لا يمكننا الاستبدال على الأقل في المستقبل القريب، فإنه يمكننا أن نحدد أسوأ ما يمكن أن يحدث وكيف نتكيف معه.

أمثلة:

لقد رأيت صديقي مع هذا الزميل الذي يتعمد مضايقتي ما الذي يمكن أن يكون أسوأ من ذلك؟

◦ ربما يريد صديقي أن يقطع العلاقة بيننا أو أنه يتأمر ضدي.

سأتحدث مع صديقي عن هذا الأمر بهدوء وحرز. ثم نقرر ما إذا كانت
علاقتنا ستستمر أم ستتوقف عند هذا الحد؟

لقد مررت بتجارب أسوأ في حياتي ونجوت منها.

لقد مررت بعلاقات فاسدة في الماضي وتجاوزتها ولازلت أقف على قدمي.

إعادة التشكيل *Reframing*

• هو التركيز على الجوانب الإيجابية من البيانات السلبية.

نحن نقوم بإعادة التشكيل عن طريق تحديد بعض الأشياء الجيدة التي يمكن

أن تنجم عن سلبية الواقع الذي نواجهه .

أمثلة:

• إذا أراد أن يقف مع شخص ما، فإن ذلك يعني أنني حرري أن افعل الشيء

نفسه بل أنني قد أقابل صديقا أفضل منه

• هذا سيتيح لي فرصة أن أفعل بعض الأشياء التي أجلتها بسبب الوقت

الذي قضيته معه.

• من الأفضل أن أكون اكتشفت هذا الآن قبل أن أستثمر الكثير في علاقتي

معه.

التغلب على عملية التفكير السلبي يقلل من الاستحابة العاطفية السلبية لما

مما يقوي لدينا الاعتقاد أن توسعنا التعامل مع الموقف دون أن نعاني من الإرهاق

النفسي الشديد، ونفكر كيف يمكننا أن نستفيد من التجربة في الوقت الذي ننتج

فيه عملية إعادة التشكيل الأفكار التي قد ينتج عنها مشاعر إيجابية من شأنها أن

تدفعنا إلى التصرف بحال الموقف بطريقة نسجم مع أهدافنا .

وفي هذا الوقت ذاته قد تتداخل الأفكار المشوهة والمعتقدات المختلة مع عملية التصدي وإعادة التشكيل ولذا نحن بحاجة إلى مناظرة هذ التشوهات بدلاً من السماح لها بإحباط جهودنا المبذولة لإدارة مشاعرنا. وتطبيق نموذج داي يؤدي إلى تغيير التفكير السلبي والعواطف المعيبة فيخطو بنا خطوات واسعة نحو النجاح.

وهذه أسباب قدمها بعض الطلاب لتعلم النموذج :

- ساعدني النموذج علي التحكم في عواطفي عندما تندو الأمور سيئة
- وحدثت نفسي أستخدمه في أوقات قليلة عند التعامل مع الأمور سيئة أو عندما يحدث أي شئ سلبي .
- ساعدني النموذج على معرفة الأفكار والمشاعر السلبية، والسلوكيات الرديئة والسيطرة عليها قبل أن يفلت الأمر من يدي .
- أنا أستخدم النموذج في الحالات التي لا أستطيع التعامل معها.
- أنه يدفعني لاختراق المشكلة والتعامل معها، بطريقة صحية .
- في احدى المرات كنت أنوي التشاجر مع صديقي وكنت أفكر في عدم التعامل معه مرة أخرى، حينئذ توقفت وسألت نفسي إن كان هذا التصرف سيحل المشكلة وأدركت أنني ادفع الأمور نحو الأسوأ فقررت أن أعود ونعالج كل شئ سويا وإلى حد ما فعلت كل هذا ، عن طريق استحضار النموذج في خاطري.
- أنا استخدم النموذج لحل المشكلات الخاصة بالدافعية.
- هذا النموذج ساعدني على التعامل مع الأفكار المشوهة بطريقة أكثر عقلانية.
- إنه يدفعني إلى استبدال أفكار المشوهة بأخرى إيجابية موثوق بها

الاسترخاء البسيط SIMPLE RELAXATION

كيف تعرف انك متوتر؟

من الغريب أننا نكون عادة متوترين، تقريبا دون أن ندرك هذا، لأننا اعتدنا تدريجيا التوتر حتى أصبح وكأنه حالة "طبيعية".

وهذه بعض الدلائل التي تساعدك في التعرف على انك تعاني من التوتر

بشكل ما :

- توتر العضلات.
- تسارع ضربات القلب .
- الشعور الطفيف بالدوران أو الإغماء .
- استمرار التعب أو الإجهاد .
- الأوجاع والآلام.
- صعوبة النوم أو صرير الأسنان في الليل.
- نستيقظ متعباً.
- فقدان الشهية أو عدم الأكل .
- الصداع ، وتعب المعدة .
- عدم القدرة على التفكير بشكل صحيح، أو التركيز في العمل أو العمل بشكل فعال.
- الإحساس بالاندفاع والضغط ، وضيق الوقت.

إذا لم تكن هذه المشاكل لأسباب طبية فأنت تعاني من التوتر بدرجة ما.

وفي حين أن بعض التوتر يمكن أن يساعد على المدى القصير بأن يكون إندار

أو عن طريق التحفيز للحصول على شيء ما ، ولكن على المدى الطويل يمكن يسبب

مشاكل صحية ، وعموماً، فإنه كلما كنت أكثر استرخاءً كان عقلك أفضل وأكثر قدرة على التكيف.

طرق الاسترخاء :

هناك الكثير من الطرق لتتعلم الاسترخاء ؛ ليس هناك ما "يصلح" للجميع - ولكن هناك أكثر من سبيل لإيجاد طريقة مناسبة لك ومن طرق الاسترخاء: الاسترخاء الجسدي للمجموع العضلي، التنفس العميق، استجابة الاسترخاء، الاسترخاء العقلي، التأمل، اليوغا، والصلاة، وجميعها طرق ممكنة للتعلم، ولأن أحسادنا ليست منفصلة عن عقولنا أو عواطفنا فمن الممكن استخدام أي منهم لصالح الاثنين الآخرين.

تقنيات الاسترخاء الجسدي:

تقنيات الاسترخاء الجسدي تتمتع بنفس فعالية تقنيات الاسترخاء العقلي في خفض الإجهاد، وهذه ثلاث تقنيات للاسترخاء الجسدي وهي مفيدة حيث أنها يمكن أن تساعدك على خفض التوتر العضلي وخاصة إذا كنت في حاجة إلى التفكير بوضوح وبدقة حتى وأنت تحت الضغط النفسي.

وهذه التقنيات الثلاثة هي الاسترخاء التدريجي العضلات، والتنفس العميق، واستجابة الاسترخاء.

الاسترخاء التدريجي العضلات:

وهي طريقة بسيطة ومفيدة في مواقف الحياة اليومية، ولا تهدف إلى الاسترخاء العميق أو تتطلب الاستلقاء لمدة نصف ساعة! بل إنها تهدف إلى خفض مستويات التوتر التي لا داعي لها، بحيث يمكنك مواصلة نشاطك الحالي مع الأنشطة الأكثر فعالية. ويمكن أن تتم في أي مكان. وأنت جالس في محاضرة أو امتحان، أو أثناء المشي في الشارع، أو عند النوم في السرير.

كيف تعمل

من المسلم به أنه عندما يصل الناس إلى بداية التوتوث ثم يقومون بزيادة توتر العضلات يليه مباشرة إرخاء المجموعات العضلية، وينتهي بهم الأمر إلى استرخاء أكثر مما كانوا عليه عند البداية. هذه الحقيقة نتيجة طبيعية لعملية نستخدمها جميعاً عند التثاؤب.

والسبب الرئيسي في هذه الطريقة يرجع إلى:

الخ ه الطريقة تجعل العضلات تعطى إشارات إلى اللاشعور والجهاز العصبي التلقائي أن "كل شيء على ما يرام". "ليست هناك حاجة إلى استمرار التوتوث، وإن الجهاز العصبي التلقائي سبقوم بالعمل الحقيقي الخاص به من حيث نساطو معدل ضربات قلبك، وقف إمرار أدرينالين للدخول إلى مجرى الدم. الخ .

أي إننا نقوم بتمارين مضله بسيطة، تعمل مثل كل أساليب الاسترخاء، ولا تستغرق وقتاً للممارسة وهي مفيدة في حالات الإجهاد في الحياة الواقعية.

الطريقة :

لكل منطقة من مناطق الجسم الوصف الخاص بها، وتعتمد الطريقة على إشعار العضلة بالتوتوث ثم الاسترخاء. وإن يتكرر كل تمرين ثلاث مرات يومياً وكما حصلت على نتيجة أفضل حاول أن تقلل قوة التوتوث التي نسق الاسترخاء.

• الأيدي :

الأيدي أول جزء من أجزاء جسمنا يظهر عليه التوتوث، عندما نتوتوث الأيدي فإن القنضة تميل إلى الانقباض، أو إلى الإحكام على شيء ما، مثل ذراع كرسي، أو تشك إلى بعضها البعض.

وبدلاً من ذلك اتبع الخطوات الآتية:

- حاول أن يمتد التوتر إلى أيديك حتى تصبح أصابعك المستقيمة ومدّها بأقصى استطاعتك.
- احتفظ بهذا الموقف للحظة واشعر بالتوتر يسري عبر راحة اليد وظهر يديك.
- ثم اسمح ليديك بالاسترخاء والقها بجوارك ببطء .
- قاوم رغبة يدك بالتمسك بشيء ؛ فقط دعهم يستريحون بجانبك.
- عندما تسترخي الأيدي، تنحني الأصابع برفق، لا مغلقة ولا مستقيمة، أي تصبح "مرنة" غير متيبسة.
- الأكتاف
- عندما نشعر بالتوتر ترتفع أكتافنا وتتحذب.
- بدلاً من ذلك، اسحب الأكتاف إلى أسفل ؛ اشعر التوتر من زراعك وحتى العنق.
- احتفظ بذلك الموقف لحظة.. (ثم دعهم يستريحون وعد إلى الوضع الطبيعي) أي لا متحذب).
- الرأس والرقبة
- عضلات الرقبة يمكنها فقط الاسترخاء عندما لا تحمل وزن رأسك ؛ أي إذا كنت مستلقياً بشكل مريح وتكون رأسك في حط مستقيم مع العمود الفقري الخاص بك ، وإذا وقفت أو جلست اجعل رأسك متوازنة وتطلع إلى الأمام مباشرة لا تنظر براوية ولا تتطلع إلى أعلى أو أسفل.
- الناس الذين يعملون في المكاتب أو على الكمبيوتر تميل إلى إنفاق الكثير من الوقت في النظر إلى أسفل، أما في القراءة، الكتابة أو الطباعة، أو البحث من خلال المجهر

وبدلاً من ذلك ، حاول أن توجه النظر لأعلى . واشعر التوتر في عنقك ثم رأسك
ثم السماح لرأسك بالعودة إلى الأمام مباشرة . في وضع متوازن.

◦ الوجه

وهناك العديد من العضلات في منطقة الوجه نستخدمها، بالطبع،
للحديث، والأكل، وتعبيرات الوجه... والوجه هو واحد مجالات إظهار التوتر. مع
سائر المجموعات العضلية الأخرى. وأنه من الممكن أن يظل متوتراً حتى بعد
استرخاء بقية العضلات.. وهذه طريقة بديلة . حاول استخدامها.

اسمح لجميع التعبيرات أن تذهب من وجهك . اسمح للجبهة أن تصنع
ناعمة ، أرخ الفك والأسنان مع الاحتفاظ بالشفاه مغلقة . وتطلع بعينيك إلى الأمام
مباشرة إلى المسافة . مع عدم التحديق.

وربما يساعدك في فعل هذا أن ترسم تعبيرات هذه الكلمات على وجهك
"لاشيء" ، "الفراغ" ، "الاسترخاء" .

◦ التنفس

عندما تتوتر، يميل تنفسك إلى أن يصبح أسرع وأقل، اسمح لنفسك أن يأتي
من أسفل بطنك (وهذا لا يعني استنشاق الكثير من الهواء). وهذا سيساعدك على
أن نطاء معدل تنفسك (ولكن لا تكتم نفسك)، اسمح لأنفاسك أن تكون رقيقة،
وسهلة وعادية.. وبمجرد أن تصبح مريحة ، يمكنك أن تجعلها أبطأ قليلاً.

ملحوظة مهمة يحد بعض الناس إن التفكير في تنفسهم يأتي بنتائج عكسية حيث
أنه يريد من قلقهم إذا كنت تحد هذه المقولة تنطلق عليك يمكنك إهمال هذا الجزء.

التنفس العميق *Deep Breathing*

التنفس العميق طريقة بسيطة جداً؛ ولكنها طريقة فعالة للاسترخاء،
وأساسها هو أن "اتخاذ عشرة أنفاس عميقة" كافية لتهدئة شخص ما، وهي تعمل

جيداً جنباً إلى جنب مع تقنيات أخرى مثل الاسترخاء التدريجي العضلات، تأمل
الصور لخفض الإجهاد.

لاستخدام هذا الأسلوب، اتخذ عدد من الأنفاس العميقة مع الاسترخاء
الجسدي مع كل نفس. هذا كل ما في الأمر!

استجابة الاسترخاء *The Relaxation Response*:

أنشأ بينسون و Benson هذه التقنيات التي لها تأثير حقيقي على خفض
الإجهاد وتباطؤ ضربات القلب والتنفس، وانخفاض استهلاك الأكسجين وزيادة
مقاومة الجلد.

ويمكنك القيام به بنفسك عن طريق اتباع هذه الخطوات:

١. اجلس بهدوء وبشكل مريح.
 ٢. أغمض عينيك.
 ٣. بداية طريق التخفيف من عضلات القدمين حتى جميع أجزاء جسدك
باستخدام الاسترخاء العضلي.
 ٤. ركز اهتمامك على تنفسك.
 ٥. تنفس بعمق ثم اسمح للهواء بالخروج عد أنفاسك الخارجة (الزفير)،
(وهذا يشغل عقلك، ويساعدك على الاسترخاء الفكري).
 ٦. افعل ذلك لمدة عشر أو عشرين دقيقة.
- ويمكنك بدلا من عد الأنفاس في الخطوة (٥) أن تنظر لأحد الصور .

Relaxation Imagery

الاسترخاء العقلي:

ورغم أن طريقة الاسترخاء الجسدي الموصوف أعلاه لا تهدف للاسترخاء
العميق، ومع ذلك قد تساعدك على الاسترخاء العقلي أيضا. فمن غير الممكن أن

تكون مسترخيا جسديا ومتوترا عقليا ، أو العكس بالعكس. ومع ذلك ، إليك بعض الاقتراحات التي قد تساعد على مزيد من الاسترخاء العقلي.

• استرخاء الأفكار

باستبدال الأفكار المجهدة بأخرى لطيفة ومرحة.

وأحد هذه الطرق أن تحول عقلك بعيداً عن أفكار وحالات الإجهاد إلى التفكير في شيء سار لك كشكل من أشكال "أحلام اليقظة".

تخيل مكانا ما، حقيقيا أو خياليا، تريد أن تكون فيه حيث يمكنك الاسترخاء وضع كل ما يشغل عقلك من العالم لفترة قصيرة، تدريجياً ابدأ بتخيل تفاصيل هذا المكان، والمشاهد والأصوات والروائح. تخيل أنك تحت الريح تعيد شحن طاقتك. ثم عد تدريجياً إلى العالم الحالي الخاص بك، ولكن اسمع لمشاعر الحياة والطاقة الجديد بالعودة معك، بحيث يمكنك استخدامها في الظروف الحالية الخاصة بك.

واهم ما في هذه الطريقة هو العودة بالطاقة لاستخدامها في تجنب الصعوبات الراهنة.

• التفكير في شيء مجهد أثناء ممارسة الاسترخاء الجسدي

اتخذ مزيداً من الطريقة المذكورة أعلاه أثناء الاسترخاء الجسدي. تخيل نفسك في موقف توتر، وبعد ذلك التركيز مرة أخرى على الاسترخاء.

كرر هذه الخطوة عدة مرات حتى تشعر بالاسترخاء أثناء تفكيرك في الموقف.

وهذه الطريقة يمكنك عقليا "تكرارها" لمواجهة الأحداث المجهدة القادمة، التي تشعر بالقلق تجاهها مثل اجتياز الامتحان ، مقابلة ، قبل مواجهتها في الواقع.

على سبيل المثال، من أجل الاستعداد للامتحان المقبل، جرب أولاً الاسترخاء جسدياً، ثم تخيل نفسك تقوم بالاحتبار. عندما يمكنك أن تفعل هذا ولا تزال في

وضع الاسترخاء ، ابدأ في التفكير يوم الامتحان بينما تمارس الاسترخاء، ثم فكر في الذهاب إلى الامتحان ، وتخيل نفسك في نهاية المطاف تقوم بالامتحان ، في الوقت الذي لا تزال جميع أعضائك في حالة استرخاء حتى تقوم بالعمل بشكل جيد.

• التوقف عن التفكير تماما

صعب جدا أن تهدأ جميع الأفكار وتترك العقل فارغا ، ولكن حاول أن تذهب الأفكار في جولة في عقلك وأنت تحاول النوم ، وجرب هذه المحاولات:

أولا استخدام تقنيات الاسترخاء الجسدية الموصوفة أعلاه ومع عينيك المغلقة بلطف ، انظر إلى الأمام مباشرة "التحديق في الفضاء" كما لو نظرنا إلى بعيد ، لبقعة غير متحركة. احتفظ بالنظر في هذه البقعة السوداء البعيدة إذا لم تتوقف الأفكار. وحاول التركيز على تنفسك وبلطف اعمل على تباطؤه.

أو تخيل أفكارك كالصور على شاشة سوداء، والتي يمكنك أن "تحوها" باستخدام ممحاة مطاطية.

الاسترخاء والنوم :

الاسترخاء ليس كالنوم. كثير من الناس ينامون من دون أن يكونوا في حالة استرخاء ، وعلى الرغم من الاسترخاء يمكن أن يؤدي بالفرد إلى التأوُّب أو الشعور بالنعاس ، بدون الحاجة إلى النوم.

تعلم الاسترخاء يمكن أن يساعد بالتأكيد للحصول على مزيد من النوم بسهولة. وبعد ذلك إلى النوم بشكل مريح أكثر. استخدام تمارين الاسترخاء الجسدي التي وصفت سابقا قبل النوم بعض الاقتراحات الأخرى التي يمكن أن تساعدك على النوم هي:

- لا تستعمل السرير كمكان للعمل خلال النهار
- توقف عن العمل بعض الوقت قبل الذهاب للنوم

- ضع كتب العمل.... الخ بعيدا عن انظار السرير الخاص بك.
- اتنع نظاما روتينيا قبل الذهاب الى الفراش.
- اجعل سريرك مريحا قدر الإمكان.
- تشاءب! التناؤب "المصطنع" جيد كالتناوب الحقيقي فهو يعمل على مساعدتك لإبطاء تنفسك، وعلى الإفراج عن السائل بين الجفون مما سيمكنهم من البقاء مغلقين طوال الليل بعد أن تشاءب، وإبقاء عينيك برفق مغلقة.

بناء الاسترخاء في الحياة اليومية

لكي تخضع هذه الطرق للاستخدام الحقيقي، فأنت تحتاج إلى إدماجهم في حياتك اليومية، بحيث أنه عندما يأتي شيء مجهود للغاية تستخدمهم على الفور، وأنت بالفعل مارست مهارات الاسترخاء ويمكنك أن تستخدمها بصورة جيدة تماماً في خضم صعوبة الدراسة. وبالطبع يوم الامتحان، أو المواجهة الشخصية أو العرض الشفهي ليس هو يوم بدء ممارسة الاسترخاء ولكن ينبغي أن تمارسه قبل ذلك.

ومع مرور الوقت، يمكنك أن تدرك بسهولة أكثر علامات التوتر في جسدك. كما أنك تصح أكثر انتباهها لعلامات الإنذار المبكر في جسدك، ويمكنك البدء للاسترخاء قبل أن يصبح التوتر مشكلة كبرى.

يمكنك أن تصبح متمكنا لدرجة أنك لا تكون بحاجة إلى توتر العضلات قبل الاسترخاء، فمرحلة التوتر ليست ضرورية فعلا، ولكن عرضناها باعتبارها طريقة أسهل للمبتدئين. ويمرور الوقت يمكنك ببساطة أن تسترخي وفقا لإرادتك.

والجرعة الزائدة من هذه التمارين ليست ضارة أو تسبب الإدمان، لأنك ببساطة تستفيد من عملية طبيعية، وحاول ممارسة هذه التدريبات عندما تكون

أمورك جيدة، وتدريبياً يمكنك استخدامها بسهولة عند الأحداث المجهدة، في جميع جوانب حياتك ومن ثم ستكون قدرتك جيدة على تعطيل توترك عندما تنشأ الأحداث المجهدة.

طرق التعامل مع الضغوط

عندما يتعرض الفرد للآزمات أو النكبات يستجيب سلوكياً وجسدياً ونفسياً

بردود أفعال طبيعية تعد جزءاً من التعامل مع الكارثة وهذه الردود هي:

◦ رد الفعل الجسدي:

التعب - عدم القدرة على النوم أو النوم لفترات طويلة جداً - الإرهاق - تغير الشهية - مشاكل الهضم - البكاء - الحاجة إلى الراحة.

◦ رد الفعل السلوكي:

النشاط الزائد - ضعف التركيز - عدم القدرة على الاتصال - رؤية الحادث ككوابيس بالليل - تكرار الأحلام - عدم القدرة على التذكر - الشعور بأنه لا ينبغي البكاء - ردود الفعل المروعة بمجرد الاستيقاظ أو النوم - الرغبة في الوحدة - الرغبة في الجلوس فقط أو التحديق.

◦ رد الفعل النفسي:

الشعور بالخوف أو بالذنب أو العجز - الانفجار بالبكاء خاصة عند لوم الآخرين - الإحباط - البيروقراطية مع أي فرد يريد المساعدة - العنف الغريب - الغضب - الاكتئاب - الإحساس بان لا احد يمكنه الفهم أو المساعدة - لوم الفرد لنفسه.

وهذه ردود أفعال طبيعية بالرغم من كونها مؤلمة قد تكون جزء من الشفاء ولا يوجد الكثير ليقدمه شخص ما لك حتى لا تعبر بهذه المشاعر ولكنها ستقل إذا تبعت الخطوات التالية:

- خلال ال ٢٤-٤٨ الأولى قم بحمزة من التدريبات العنيفة مع الاسترخاء هذا سيخفف ردود الأفعال البدنية .
- اسغل نفسك: لا تجلس وأنت لا تفعل شيئاً.
- لا تقل لنفسك أنك فقدت عقلك تحدث تحدث سيخفف من الألم.
- تحدث إلى شخص ما مهتم بك كل مرة تحدث على شخص وتستقبل تعاطفه يخفف الألم وحاول ألا تخفف الألم باستخدام المهدئات.
- اتصل بالآخرين فهم حقيقة يهتمون بك . أقضي وقتك معهم . لا تعزل نفسك. سل الآخرين عندما يفعلونه مع تذكر أنهم ربما قد يروون قصتك للغرباء.
- اوجد شيئاً ما يشعرك بالكافأة أو الانتعاش وعندما تشعر بالسوء تحدث إلى صديق ممكن أن تنكي معه واخبره بغضبك وبمشاعرك.
- معتقداتك الروحية وتدبيرك يساعدك في تخلي الكارثة ستكون قادرا على مساعدة نفسك والآخرين إذا طهرت مشاعرك وتقبلت الاهتمام من الآخرين.
- ونحن جميعا نتمنى أن نكون شجعاء وأقوياء عند مواجهة أي حدث وتطلع جميعا أن يوحد لدينا الاحتمال والمجهود لمساندة الآخرين إذا كنت حقيقة مهتما بالناس اندمج معهم شاركهم مشاعرهم.

أساليب تغيير السلوك Methods For Changing Behavior

- إذا كنت تفعل دائما ما يجب أن تفعله . فستحصل دائما على ما يجب أن تحصل عليه" (محول)

العديد من التغييرات في السلوك تنطوي أولاً على تغير الوجدان والمعرفة وهي حين أن هذا المنهج غالباً ما ينجح، وهناك الكثير من السبل المباشرة لتغيير السلوك.

وفيما يلي بعضاً منها:

تعديل سلوك (الطريقة المطولمة): BEHAVIOR MODIFICATION:

كثيراً ما يتأثر السلوك بالظروف السابقة له (التي حدثت قبل وقوعه) والظروف التالية له (Whaley & Malott, 1997). الظروف التي حدثت قبل السلوك تسمى سوابق Antecedents؛ الشروط التي تليه تسمى العواقب . Consequences إذا كان القصد من ذلك هو زيادة السلوك المرغوب فيه أو النقصان غير مرغوب فيه، عن طريق تغيير السوابق وعواقب سلوك معين. نستطيع تغيير هذا السلوك بإتباع سلسلة من الخطوات المعروفة تعديل سلوك . (Watson & Tharp, 1996)

تعديل سلوك: Behavior Modification:

هو الاستفادة من سوابق وعواقب أي سلوك لتغييره.

خطوات تعديل السلوك: الطريقة المطولة:

1. تحديد السلوك المطلوب تغييره والوضع المنشود الذي تريد الوصول إليه
مثلاً : أريد وقف التدخين في عطلات نهاية الأسبوع عند الخروج مع أصدقائي.
2. حدد الشروط التي تحدث قبل السلوك الغير مرغوب (السوابق) والتي تحدث بعده (عواقب) ثم قم بتسجيل هذه الشروط.
والأسئلة التالية تساعدك على اكتشاف سوابق السلوك :

□ من يكون متواجد معك؟

□ متى يحدث هذا السلوك؟

• أين يحدث السلوك؟

• ماذا يحدث عندما يحدث السلوك؟

مثال.

من سامي وعادل

متى: ليلة الجمعة.

أين: حجرة سامي

ماذا: استمتاع الجميع، والحديث عن الرياضة والمدرسة لاكتشاف توابع

السلوك احتفظ بسجل لما يحدث بعد السلوك علما أن أي شيء يحدث هو تعزيز

للسلوك .

مثال:

• اشعر أنني شخص بالغ وراشد

• أصدقائي يهتمون بي.

• أتحدث كثيرا وبسهولة.

• اشعر بالراحة والاسترخاء.

٣. سجل تتابع ومدة السلوك

مثال.

أنا أدخن على الأقل ليلة واحدة في نهاية الأسبوع.

أبدأ في التدخين الساعة ٧ وأدخن ما يقرب من ٦ سجائر حتى أعود إلى

منزلي الساعة ٩ مساءً

٤. تحليل البيانات التي تم جمعها في الخطوة رقم (٢) لترى ما إذا كان هناك نمط

للسلوك

هذا المعروف باسم التحليل الوظيفي للسلوك من حيث السوابق والعواقب

مثال

تحليل المعطيات التي جمعت حول التدخين وتكشف لي أن أذخ في معظم الأحيان مع اثنين (سامي وعادل) ليلة الجمعة . في حجرة سامي ، وعند ما نناقش الأمور الرياضة والمدرسية

عواقب التدخين هو ما يحدث خلال الجراء المكر من ليلة الجمعة عندما أشعر أنني شخص بالغ وراشد وأشعر بالراحة والاسترخاء أتحدث كثيرا وبسهولة. أشعر باهتمام أصدقائي. ونسرع بفتح النوافذ وتشغيل الراوح للتخلص من الدخان. تحديد الشروط (السوابق والعواقب) هي ما يؤثر في السلوك.

مثال:

أعتقد أن تواجدي مع الأصدقاء ليلة الجمعة في بيت سامي، نتحدث عن الرياضة بعد أسبوع دراسي صعب في المدرسة، يزيد من فرص تدخيني. والبدء في التدخين مبكراً وربما يؤدي إلى تناولي المزيد من السجائر. للحصول على الاسترخاء ، نتكلم كثيرا .
٥ . يقرر ما السوابق والعواقب المراد تعديلها من أجل تغيير السلوك .

أمثلة لتغيير السوابق :

أخلط للخروج مع أصدقاء آخرين بدلاً من التدخين مع سامي وعادل ليلة الجمعة . أو سأذهب للسينما مع سامي وعادل بدلاً من الجلوس في حجرة سامي أولن أحد معي نقودا لشراء السجائر بل سأخذ ما يكفي فقط للطريق عند الذهاب لسامي.

أمثلة لتغيير العواقب :

سأطلب من أصدقائي أن يخبروني إذا كنت قد دخنت كثيرا أو تحدثت كثيراً أو عندما يبدأ الدخان بالانتشار في الغرفة، أو أذخ سبجارة وأنتظر حتى نتخلص من آثار الدخان وهكذا

6. تقديم مكافآت عند تحقيق أي تحسن لتغيير السوابق أو العواقب
مثال :

أجمع الأموال المتوفرة من ثمن السجائر وأشتري بها تذكرة للسينما أو
بنطلون جينز جديد.

7. وضع نظام للعقوبات كلما حدث السلوك غير المرغوب فيه.
أمثلة:

بعد كل مرة أذخنها فيها سأمنع نفسي من مشاهدة برنامجي
التليفزيوني المفضل لمدة أسبوع.

سأعطي سامي مبلغ خمسة حذيات وأطلب منه التبرع بها إذا رأني
أذخنها.

8. ملاحظة مدى تغير السلوك عن طريق تسجيله

9. تعديل الخطة إذا لم يكن هناك أي تحسن بعد أسبوعين.

وهذا يمكن أن يشمل ترتيب أنواع جديدة من السوابق لجعل
السلوك المرغوب فيه أكثر احتمالاً، أو ربما تعديل العواقب.

ملحوظة قد تفلح العقوبات القوية أو الغرامات في تحقيق تحسن

في حين أن المثال المذكور أعلاه يركز على تقليل السلوك غير

مرغوب فيه. إلا أن نفس المبادئ تنطبق على زيادة السلوك المرغوب فيه.

على سبيل المثال، لزيادة سلوك الاستذكار، سيكون من المفيد تقديم ما يلزم

من السوابق (ربما المداكرة مع أصدقاء، في المكتبة، عمل بحوث للمواد خلال

ساعات المساء الأولى) وعواقب السلوك (ربما عرض تلفزيوني، حدث الاجتماعي،

أو وجبة سريعة)

طرق التغيير المعرفي *Methods For Changing Cognition*

"لا يكفي أن يكون لديك عقلاً ذكياً ولكن الأهم أن تستخدمه بطريقة ذكية"

رينيه ديكارت (١٥٩٦-١٦٥٠) *Rene Descartes*

الفيلسوف وعالم الرياضيات الفرنسي

وفي حين أن قد سبق واقترحنا بعض الأساليب لتغيير التفكير في الفصول السابقة، إلا أن هذه طريقة إضافية المنصوص عليها في هذا الفصل .

وقف التفكير *THOUGHT STOPPING*

يعد نموذج داي الذي عرضه سابقاً وسيلة فعالة لفرز الأفكار المشوذة وتغيير المعتقدات المختلفة والمعيبة. ولكن في بعض الأحيان تدخل الأفكار السلبية إلى أذهاننا بسرعة بحيث يبدو أنها لديها إرادة خاصة بها على سبيل المثال، فإننا قد نكون سعداء جداً حتى نسمع كلمة تذكرنا بموقف سخيف مررنا حينئذ نجد أنفسنا نشعر بالضيق والحزن. يمكننا تغيير العرفة على هذه البقعة قبل أن يظهر آثارها على مشاعرنا وسلوكنا باستخدام أسلوب وقف التفكير.

وقف التفكير هو طريقة تستخدم عموماً للحد من التفكير السلبي . ولكن يمكن استخدامها من أجل القضاء على أي أفكار تعوق قيامنا بعمل ما. وهو يعمل من خلال مقاطعة ووقف التفكير بقوة هائلة وعلى نحو مفاجئ.

الطريقة *The On-The-Spot Method*

يمكن وقف الأفكار السلبية قبل أن يكون لها تأثير كبير وتعد هذه الطريقة نوعاً من الحل السريع والأكثر فعالية وهي مفيدة جداً في حالة اقتران الوجدان السلبي بالأفكار السلبية .. بإجراء بسيط جداً وهو:

- بمجرد أن تبدأ الأفكار السلبية بالتوارد إلى الذهن أوقفها فجأة وذلك بالاسترخاء لبضع ثوان، والتحول إلى التفكير المناسب.
- إذا فعلت ذلك بشكل سليم، ستختفي الأفكار السلبية، على الأقل بشكل مؤقت. وإذا سمحنا للأفكار السلبية بالاستمرار لفترة طويلة، فسوف تزداد قوة وكثافة، وتصبح أكثر صعوبة لوقفها. فيجب أن تحير نفسك على وقف الأفكار السلبية بمجرد تواردها لعقلك وتستبدلها بأخرى إيجابية في أقرب وقت قبل أن تستهلك عقلياً وحسدياً.

وكلما تأخرت في وقف تلك الأفكار السلبية كلما كانت هذه الطريقة أقل فاعلية ويتحول الأمر إلى معاناة قبل أن تتمكن من وقف الأفكار السلبية تماماً. ويوضح المثال التالي هذه الطريقة:

منى ستبدأ الامتحانات النهائية للغة الإنكليزية، فكرت منى "سيكون حيد جداً إذا حصلت على درجة متوسطة في هذا الاختبار"، وعندما قرأت منى ورقة الأسئلة وحدث أنها تتذكر السؤال الخاص بموضوع القراءة بشكل مبهم وتتذكر بدلاً منه موضوع أحر وبدأت تفكر "لا أستطيع الإجابة عن هذا السؤال وسأخسر ٢٥ درجة" وبدأت أفكار عن عدم نجاحها في الامتحان تتسارع إلى عقليها ثم بدأت تشعر بالدعر.

نجاهة قالت لنفسها بصورة مفاحنة: "منى، بوقفي"
 "أوقفي هذا العبت وأجيب على هذا السؤال!" وهدأت واسترحت لمدة دقيقة
 كما أنها بدأت إعادة التركيز على السؤال، ونسلت الأفكار مرة أخرى: "لا أستطيع أن أأخذ نفسي". مرة أخرى، صاحت لنفسها: "أوقفي هذه الأفكار، فقط أجيب على هذا السؤال بأفضل ما يمكنك".

وأخذت نفساً عميقاً، ووضعت القلم على الورقة، وبدأت تكتب في مسودة ما يمكن أن تتذكره من هذا الموضوع

استخدمت منى أسلوب وقف التفكير لتبعد الأفكار السلبية عن عقلها بما يكفي للسماح للأفكار الإيجابية أن تتوالى وتتجنب الذعر بمقاطعة الأفكار غير المرغوب فيها في كل مرة فور وقوعها، بذلك أضعفت الأفكار التي منعتها من تذكر موضوع القراءة.

وبالاسترخاء وبالتفكير المناسب للمهمة التي بين يديها، فقدت الأفكار السلبية تدريجياً وتفاصيل موضوع القراءة المبهمة بدأت تتضح في ذهنها .

وهذا الأسلوب لا يكون فعال إلا عندما يتوقف التفكير السلبي في كل مرة يحدث فيها، وعندئذ يحل محله تفكير أكثر إيجابية أو التفكير المناسب، كما فعلت منى ذلك في المثال بقولها " فقط اجيبي على هذا السؤال بأفضل ما يمكنك." وبالطبع إذا لم تكن منى قد قرأت الموضوع مطلقاً فلن يساعدها أسلوب وقف التفكير كثيراً. ولكن وقف التفكير كان مفيداً هنا لأنه كان يمنعها من التفكير بوضوح.

في حين أن وقف التفكير يستخدم أساساً للأفكار السلبية، إلا أنه في بعض الأحيان تعوق الأفكار والصور السارة خططنا.

"أحب أن أحصل على قطعة شيكولاتة" أو "أحب أن أترك الاستدكار قليلاً وأذهب للعب" يمكن اعتبار هاتين الفكرتين من الأفكار السارة.

ومع ذلك، وإنا كنا قد خططنا للعب أقل من الدراسة، فإن هذه الأفكار يمكن أن تقودنا بعيداً عن هدفنا.

في مثل هذه المواقف بدلاً من مقاطعة الأفكار السلبية، يجب أن نقاطع الأفكار السارة وإعادة تركيز الاهتمام على الأفكار التي تتصل بهدفنا.

الداشعية :

مكونات (الوجدان - السلوك - المعرفة) للدافعية :

إلى هذه النقطة يفهم معظم الطلاب المبادئ الأساسية للإدارة الذاتية والدور الهام الذي تقوم به عملية المعرفة .

ولكن لابد أن ترتبط مع الدافعية الذاتية لتحقيق الفائدة العملية.

لذا سنجرى تشكيل الروابط العامة . ثم نوضح ارتباطها بالدافعية الأكاديمية .

تعريف (الوجدان - السلوك - المعرفة) للدافعية :

تأتي كلمة الدافعية من الكلمة اللاتينية *Movere*، الأمر الذي يعني "إلى التحرك". "نعند اتخاذ قرار بتفضيل طريق على الآخر يعني أننا حريصون على التحرك في اتجاه الطريق المختار . ومن هذا المنظور ، فإن الدافعية تعني التحرك في اتجاه اختياراتنا .

ويبحث علماء النفس أمثال أبراهام ماسلو (1970) *Maslow* وسكينر *Skinner* (١٩٧٤) ا بعمق في موضوعة الدافعية.

• بينما يؤكد *Maslow* على أننا ندفع داخليا من خلال الاحتياحات الشخصية التي لم يتم الوفاء بها . يؤكد سكينر *Skinner* على الدوافع الخارجية من خلال الثواب والعقاب. ونحاول كل نظرية أن نتتصحتها من خلال التحقق من العوامل الأساسية التي تدفع الناس . إلا أن الخبرة العملية تشير إلى صحة كل منهما.

• ففي بعض الأحيان . تدفعنا أنفسنا في اتجاه معين . وتارة أخرى نشعر وكأننا قد دفعنا ؛ ولذا السبب . تعرف الدافعية بأنها تلك القوى التي تدفعنا داخليا أو خارجيا للقيام بسلوك ما مع تحديد اتجاه هذا السلوك.

ونحن لا ندفع خارجياً من خلال الثواب والعقاب إلا بعد أن تكون لدينا الرغبة الداخلية، فنحن لا نتحرك إلا عندما نشعر (وجدان) أننا نريد أن نتحرك ثم نقرر (معرفة) بعد ذلك أن نتحرك.

• لذلك الدافعية حالة داخلية بين (الوجدان والمعرفة) تلقن السلوك (سلوك) وتحدد الاتجاه .

أي أنها حالة داخلية للتفاعل بين الوجدان والمعرفة. يمكن أن تمثل رمزياً بالمعادلة: السلوك = الوجدان X المعرفة

ويقدم كلا من الوجدان والمعرفة مساهمات متميزة لدفع السلوك. ومع ذلك - كما سنرى - من الممكن أن يؤثر السلوك على المشاعر والأفكار، وبالتالي يؤثر بصورة غير مباشرة على الدافعية.

وقبل الحديث عن دور الوجدان والمعرفة، فمن الضروري أولاً أن نميز بين الدوافع الإيجابية والسلبية .

الدوافع الإيجابية والسلبية *Positive And Negative Motivation*

• تكون الدوافع إيجابية عندما تتحرك نحو شيء ما لأنه يربطنا به وجدان إيجابي ومعرفة إيجابية .

فعلى سبيل المثال، قد نفكر في الذهاب إلى حفلة مع شخص ما لأنه يشغل تفكيرنا بدرجة عالية وتربطنا به مشاعر قوية .

وتكون الدوافع سلبية عندما نبتعد عن شيء ما لأنه يربطنا به وجدان سلبي ومعرفة سلبية.

فبالمثل قد نضطر للخروج مع شخص ما فقط لأننا لا نريد البقاء في المنزل والتفكير في صديق قديم أو حتى لا نشعر بالوحدة. الحوافز السلبية لا يمكن فهمها

إلا من خلال علاقتها مع أشياء أخرى تلك "الأشياء الأخرى" محاول الهروب عنها أو تجنبها. فدافع التطعيم ضد الأنفلونزا هو تجنب أنفلونزا... تحديد ما نبتعد عنه مفيد جداً لعلم أفعالنا.

وغالبا تنتج أعمالنا عن مجموعة من الحوافز الإيجابية والسلبية على سبيل المثال، بعض الطلاب الذين يحضرون للمدرسة بالدافع الرغبة في الابتعاد عن المنزل كما هو مواصلة التعلم، ومقابلة زملاء.

وفي لحظة معينة، قد يسيطر نوع واحد من الدوافع، ولكن لا يمكننا تحديد أي نوع من الدوافع الرئيسية بالنسبة لنا إلا هي طريق فهم العوامل الداخلية للسلوك. هذا التمييز بين الدوافع الإيجابية والسلبية مهم في إدارة الدافعية لأنه يوضح لنا ما جعلنا نتحرك .

وعندما يطلق مصطلح الإيجابية والسلبية على الدافع، لا يعني أنه جيد أو سيئ، على خطأ أم على صواب، أخلاقي أو غير أخلاقي. ولكنه بصف اتجاه الحركة، لا قيمة الدافع.

ومن جهة أخرى الدوافع الإيجابية لا تؤدي بالضرورة إلى نتائج إيجابية، فالتلميذ قد يكون إيجابي الدافع إلى استخدام المحدرات لأنه يشعر بالإثارة حول الحصول عليها ويعتقد أنها ستزيد تركيزا كاحداث الفراشة للهب .

وكذلك قد يحضر أحد الطلاب حصة الدراسات لاعتقاده أنها غير مفيدة حوها من الغياب، ولكن بشكل غير متوقع يتعلم أشياء مفيدة للغاية، كالتعلم الذي يأكل السناج على مصصر الحافر السلي لا يؤدي بالضرورة إلى نتائج سلبية .

ومن هذه الأمثلة، يمكن أن يؤدي الدافع الإيجابي إلى صرر شخصي منلما يمكن أن يؤدي الدافع السلي إلى منافع شخصية .

المشكلات الدافعية والحل :

نحن دائما ندفع بدرجة ما في اتجاه ما ، طالما كنا على قيد الحياة فوجود مشكلات للدافعية لا يعني أننا بدون دوافع .

• ولكنه قد يعني أننا غير راضين عن مستوى الدافع لدينا، أو القيم المتضمنة في الدافع، أو اتجاه الدوافع .

• مستوى الطاقة *Energy Level*

في بعض الأحيان نمثلك النشاط للحركة في اتجاه معين..وفي أحيان أخرى يبدو مستوى طاقتنا منخفضا،عندما نشعر "بالنشاط الشديد". يكون نتيجة الدافعية العالية ، وهو أمر يرتبط بشدة مع المشاعر والمعتقدات القوية وعندما نشعر بالكسل يكون نتيجة الدافعية المنخفضة ، والتي ترتبط بدورها مع المشاعر والمعتقدات الضعيفة أو المتناقضة.

• وغالباً ما يحدث هذان النوعان من الدوافع معاً ، فانخفاض الدافعية للحركة في اتجاه ما (الاستذكار على سبيل المثال) كثيراً ما بصحبها ارتفاع الدافعية للحركة في الاتجاه الآخر (اللعب مثلاً) .

وإذا كنا نحن غير راضين عن مستوى الدافعية (مرتفعة كانت أو منخفضة) ، فمعرفة ما نحتاج لتغييره في الوجدان أو المعرفة قد تساعد في معالجة هذه المشكلة .

• إذا كان مستوى طاقتنا منخفضا بسبب التعب أو المرض حينئذ ستكرن الراحة أو زيارة الطبيب هي الحل .

وقد يلجأ بعض الناس لمعالجة هذه المشكلة عن طريق استخدام العقاقير المنشطة مثل الكافيين ، والكوكايين وفي حين أن هذه العقاقير تؤدي لتنشيط الفرد في المدى القصير،ولكن يمكن أن تكون أثارها مدمرة للغاية على المدى الطويل .

فتحقيق مستوى عال من دافعية عن طريق سوء استعمال المواد المخدرة هو حل قصير الأجل.

القيم الشخصية *Personal Values*

قد نكون غير راضين عن بعض أعمالنا اليومية أو القيم التي تعكسها .. وربما لا نحب أن نشعر بدافع إلى النوم الكثير . أو إنفاق الأموال على أشياء لسنا في حاجة إليها . أو أن نتعلق مع نفس الاصدقاء . . وقد نفضل أن يكون الدافع إلى العمل أكثر ، وأن ننفق اموال أقل . وأن نكون صداقات جديدة .

- وفي ظل هذه الظروف . نحن بحاجة إلى تعلم كيفية تغيير القيم التي تساهم في تكوين الدافعية .

القيم الشخصية والدوافع السلبية

Personal Values And Negative Motivation

يمكن أن نستنتج أننا نقدر نشاطا ما ونقدر الغاية التي يتوجه إليها عندما ستمري اداءه لفترة طويلة . وهذا قد يكون صحيحا في الواقع ، ولكن عندما نفكر في أفعالنا ، يمكن أن نجد أننا لا نعطي قيمة عالية للنشاط ، ولا نتمتع به كثيراً ، ولا بدري لماذا نستمر في القيام به؟؟!!

فعلى سبيل المثال . قد نستمر في زيارة أفراد لا نستمتع معهم أو مشاهدة التلفزيون كثيراً على الرغم من أننا لا نرى قيمة تذكري هذه الأنشطة وبحي القليل من المتعة عند ممارستها وتفسر لنا الدوافع السلبية لماذا نستمر في القيام بأشياء لا نشعر بقيمتها؟

فنحن قد لا نجد قيمة لنشاط ما ، ولكن على الأرجح تكمن قيمته في أن القيام به يساعدنا على الهرب أو تجنب أشياء أخرى.

وقد تكون الزيارة غير قيمة بالنسبة لنا ولكنها تجنبنا الشعور بالوحدة في المنزل. وكذلك قد لا نجد قيمة في مشاهدة التليفزيون ولكنه أفضل من حل أسئلة الجبر مثلا.

وفي هذه الحالات ، يكون للدوافع السلبية "قيمة عملية." وهكذا ، فهم القيمة العملية للدافع السلبي يمكن أن تساعدنا على توضيح قيمنا (معرفة) التي تهيئ المجال لإدارة دوافعنا .

القيم الشخصية والدوافع الإيجابية

Personal Values And Positive Motivation

من الممكن أن نكون غير راضين عن قيمة أعمالنا بالرغم من دوافعنا الإيجابية تجاهها، فربما نستمتع في القيام بنشاط ما، ونراه ذو قيمة، ونتقنه تماما ، ولكن لا نملك مستوى عالي من الدافعية له.

وعدم رضائنا قد ينبع من شكنا بأن هناك أنشطة وأهدافا أقيم في حاجة لوقتنا. وإذا كنا نعرف شيئا عن تلك الأنشطة والأهداف قد نكون أكثر حماسا لها عن هذه الأنشطة التي لا تؤمن بها والحل لهذه المشكلة يكمن في أن نعلم أن القيمة الداقية لأي نشاط هي أنه يعطي معنى وهدف للحياة لذا فإنه إذا كان النشاط الذي نقوم به يكسب حياتنا معنى وهدف فإنه يجدر بنا القيام به بحماس .

تغير القيم *Change Of Values*

في مجرى حياتنا ، نعاني جميعا من انعدام أو فقدان الدافع نحو الهدف الذي كان يوما ما ذو قيمة عالية لنا، وهذا يمكن أن يحدث مع أي شيء ، خاصة إذا ارتبط مع الأفكار والمشاعر السلبية.

على سبيل المثال ، قد نكون على درجة عالية من الحماس للذهاب للمدرسة ، ولكن إذا شعرنا بالملل وعدم الاهتمام ، قد يتحول الدافع من السلبية إلى

الإيجابية. ثم أننا نستمر في الذهاب لا لأننا نشعر بقيمتها في حد ذاتها، ولكن لأن قيمتها تكمن في أنها تبقينا بعيداً عن نقد الأهل أو تهديداتهم أو تحقق احترام الذات.. الخ.

وإذا كنا نرغب في تجربة كل مزايا إيجابية الدافع، ونحن بحاجة إلى إشعال الحواس والاهتمام من خلال إيجاد القيمة في ما نقوم به .

الدافعية الأكاديمية *Academic Motivation*

عناصر (المعرفة والوجدان والسلوك) والتي تتمثل في السبب والشغف والتحرك نحو الهدف والتي تشكل الدافع كما نوقشت فيما سبق وسنتناول الآن الجانب التطبيقي للدافعية متمثلاً في الدافعية الأكاديمية نظراً لأنه يمثل أهمية كبيرة لجميع الطلاب.

الدافع للذهاب إلى المدرسة :

جميع طلاب المدرسة يحرصون على أن يكونوا في المدرسة ودوافعهم قد تكون عالية، أو متوسطة، أو منخفضة، إيجابية كانت أم سلبية. وفي جميع الأحوال هناك بعض الدوافع للذهاب للمدرسة والافلن يذهبوا إلى هناك.

وإذا أردنا إدارة الدافعية بصورة منتظمة يجب أن نعتمد على كل ما تعلمناه عن (الوجدان - السلوك - المعرفة) للإدارة الذاتية.

الأبحاث التي أحرقت عن الدافعية الأكاديمية تكشف العديد من أساليب التقويم وتقنيات التغيير التي يمكن أن تساعدنا في التعامل مع مشكلاتنا الدافعية ولسوء الحظ . أنهم ليسوا ضمن نموذج الإدارة الذاتية ، كما أن هذه الأساليب والتقنيات ترتبط مباشرة بجانب محدد لمشكلة دافعية معينة .

وفي هذا الفصل سنحاول معالجة هذه العيوب عن طريق الدافعية الأكاديمية والتي تقع ضمن سياق الدافعية بصفة عامة لنموذج (الوجدان - السلوك - المعرفة) (الإدارة الذاتية

مبادئ الدافعية . مشكلات الدافعية الأكاديمية . وطرق التقييم . وتقنيات التغيير هذا كله ينبغي أن يصبح واضحاً كنموذج (الوجدان - السلوك - المعرفة) كما أنه منطقياً متصلاً ببعضه البعض طوال هذا الفصل .

وبالإضافة إلى توفير قدر أكبر من فهم الدافعية الأكاديمية . والمادة المعروضة هنا ستمكن كل منا من:

- تقييم الدافعية الأكاديمية .
- وضع خطة شخصية لمراقبة والحفاظ على الدافعية الأكاديمية .
- تحديد مكونات (الوجدان - السلوك - المعرفة) للدافعية الأكاديمية.

التقييم والحفاظ على الدافعية الأكاديمية

التقييم والمحافظة على الدافعية الأكاديمية. سواء كانت إيجابية أو سلبية . قصيرة الأجل أو طويلة الأجل ونحن بحاجة إلى :

- تحديد مكونات (الوجدان - السلوك - المعرفة) للدافعية الأكاديمية .
- تحديد سلسلة الأوامر المتتابعة لهذه المكونات.
- تحديد واستخدام أساليب للحفاظ الدافعية الأكاديمية .
- تحديد مكونات (الوجدان - السلوك - المعرفة) للدافعية الأكاديمية.
- تحديد مكونات (الوجدان - السلوك - المعرفة) للدافعية الأكاديمية يتطلب الملاحظة الذاتية *Self-Observation* والانعكاس المتسلسل لكل مكون على حدة .
- وفيما يتعلق بالمعرفة . نحدد فوائده وتكاليف محاولة تحقيق أهدافنا الأكاديمية. ومن ثم تحديد المهارات الشخصية التي ستمكننا من الوصول إليهم .

وفيما يتعلق بالوجدان: نعرف المشاعر والأحاسيس التي تتعرض لها في المدرسة والتي من شأنها الحفاظ على دوافعنا الأكاديمية .

وفيما يتعلق بالسلوك، تحديد الأشياء التي نفعلها ونقولها والتي تسهم في هذه الأفكار والمشاعر بالإضافة إلى تحقيق أهدافنا الأكاديمية .

وبسبب المعرفة والوجدان هي العناصر الرئيسية في الدافعية ، ومن المفيد التركيز عليها أولاً وقبل أداء سلوك معين .

• تحديد سلسلة الأوامر المتتابعة السريعة لهذه المكونات.

كما نوقش فيما سبق الأوامر المتتابعة السريعة من أجل تحديد العنصر الذي يكون بمثابة الزناد لبداية التفاعل بين (الوجدان - السلوك - المعرفة) ويكشف عن ترتيب هذه العناصر وكيف تتبع بعضها بعضاً.

تحديد (الوجدان - السلوك - المعرفة) لبداية الدافعية يضربك عن العنصر الأساسي الذي يبدأ التفاعل. وذلك محاولة المحافظة على الدافعية لهدف معين . من سنوات الخبرة في المدرسة ، ربما تعرف مكونات (الوجدان - السلوك - المعرفة) وأي عنصر منها الذي هو "مفتاح الإشعال" والذي يبدأ دافعتك الأكاديمية

• إذا كانت دافعتك للدراسة هو التعلم بتكاليف زهيدة في هذه الحالة. هو المعرفة هي الرناد .

• وإذا كانت دافعتك للتعلم والدراسة هو الاسترخاء بعد تحقيق هدف أكاديمي محدد في هذه الحالة ، الوجدان هو الرناد .

• وإذا كان الدافع هو مشاركتك بنشاط في عمل شيء ما ، مما يؤدي بعدئذ بك إلى التفكير والشعور السلبي أو الإيجابي عن الأهداف المتصلة بالمدرسة . في هذه الحالة ، السلوك هو الرناد

النجاح الأكاديمي :

المكونات (الوجدانية - السلوكية - المعرفية) للنجاح الأكاديمي أن تكون طالباً ناجحاً دراسياً يعني أن يكون لديك الدافع الذاتي للتعلم أي أن تكون " متعلم ذاتي الدافع " ، والذي يتطلب منك أساساً إدارة مكوناتك (الوجدانية - السلوكية - المعرفية) لتوجيهها نحو النجاح الأكاديمي.

فنحن كمتعلمين نستمع، ونتساءل، ونقتصل ونحاول أن نتذكر، وأن نفهم، وأن نندمج، وأن نطبق المعرفة ولن نفعل ذلك فقط لزيادة كفاءتنا في هذه الميادين ولكن أيضاً لتوسيع نطاق أفكارنا عن أنفسنا وعن العالم المحيط بنا. وهذا يتطلب منا التفكير الناقد ، والقراءة بعناية ، والكتابة بترابط منطقي. وليس كل هذا كافياً فنحن بحاجة أيضاً إلى التفكير والتفاعل مع عواطفنا.

وعندما يحاول أولياء الأمور والمدرسون دفع طلابهم إلى بيئة التعلم بدلاً من البيئة التدريسية فإن بعض الطلاب يشعرون أنهم مضطرون للعمل الشاق لتحقيق النجاح وإيجاد التوازن بين حياة المدرسة والمنزل ويدفعون بأنفسهم نحو العمل الشاق ولكن التلميذ الذي يمارس الإدارة الذاتية فيكتشف أبسط الطرق لتحقيق النجاح بأقل مجهود ولن يكون مضطراً للعمل الشاق. وحين يحدث ذلك لا يبدأ فقط في استغلال جميع إمكانياته ولكن أيضاً تبدأ إمكانيات جديدة في الظهور. (Walter & Siebert , 1993).

والمهمة الأساسية للنجاح الأكاديمي هو تقبل التحديات المتمثلة في التفكير، والشعور ، والتصرف ، والتفاعل كطالب ناجح، وأن تكون ذكياً في إدراك نقاط القوة وكذلك نقاط الضعف (مكون معرفي) والشعور بالراحة (مكون وجداني) مع نفسك بما فيه الكفاية لاتخاذ الخطوات اللازمة (مكون سلوكي) لتصل إلى أقصى جهد أكاديمي ممكن .

وعلى الرغم من أن الظروف تؤثر أحياناً على الأداء الأكاديمي ، إلا أن معلم الطلاب المتمازين دراسياً يتفوقون لأن لديهم دوافع إيجابية للتعلم .
ولذلك لا يطلب منا ليس فقط السيطرة الكاملة على دوافع التعلم ولكن أيضاً السيطرة على نوعية التعلم.

المعرفة والدافعية للتعلم *Cognition And Motivation For Learning*

لدينا جميعاً معتقدات (معرفة) عن قدراتنا كمتعلمين كما أن لدينا أيضاً بعض الأفكار عن قدرات الطلاب الآخرين. وهذه المعتقدات قد تشكل دعماً سلبياً للدوافع المؤثرة على الأداء الأكاديمي للطلاب ومن أمثلة هذه المعتقدات

- التلميذ الجيد منخفض القيمة في محتلمي.
- تكاليف التلميذ الجيد مرتفعة جداً.
- أنا لست طالبا جيدا لأنني لا أقوم بواجباتي.

هذه المعتقدات عن التعلم نعر عنها مباشرة لغويا في اللغة اليومية أو بالأفكار مثل:

أنا لا أدرى لماذا علي القيام بهذه المهمة؟

- عمل الواجب قليلة الفائدة.
- أود أن اختار أستاذي.
- المدرس يحرج الطلاب في الفصل.
- المطلوب إعداد الواجب علي الكمبيوتر.
- تكلفة الدراسة مرتفعة جداً.
- لا استطيع العمل في هذه الحصة.

هذه المعتقدات تدفع الطلاب بعيداً عن المسار الأكاديمي . بالإضافة إلى أننا تعكس فكرة مسبقة أن العمل الأكاديمي صعب أو غير مريح. وعندما نكون

أغلب المعتقدات لدينا مثل هذه . فإنها ستؤثر سلبياً علي دوافعنا المتعلقة بالعمل الأكاديمي .

والطلاب الذين لا يعتقدون في هذه المعتقدات يفعلون كل ما يجب عليهم للتعلم أو يعتقدون أنهم يتعلمون أقل عندما لا يعطون المهام الأكاديمية الأولوية العالية .

فأفكار التلميذ ومعتقداته حول ما تعنيه كلمة طالب لها تأثير قوي على أدائه الأكاديمي .

والأمثلة التالية لعدد من المعتقدات تدعم الدوافع الإيجابية المؤثرة على الأداء الأكاديمي للطلاب .

- التعلم ذو قيمة
 - التعلم يستحق المخاطرة بالجهد والمال
 - يمكنني أن أكون طالباً ناجحاً .
- وهناك اعتقادات تعبر عن التعلم مباشرة في لغة الحياة اليومية أو في الأفكار مثل :

- أريد الاستفادة من هذا الدرس
 - هذه بعض أفكار حول الأستاذ تجعلني أشعر بعدم الإرتياح، ولكن على توسيع وجهة نظري
 - أسئلة الدرس صعبة ولكنني أستطيع الإجابة عليها .
- القوة الفعالة في نجاح التلميذ هي الاعتقاد أنه من الممكن أن يحمس ويدفع نفسه داخليا ، وأن يفكر بعبارات إيجابية في دور كطالب وفي المهام المرتبطة بالتعلم .

ما يميز التلميذ الإيجابي الدافع عن الآخرين هما اعتقاده بأن العمل الشاق (مثل إعادة كتابة الأوراق، واتباع الجدول الدراسية... الخ) تستحق الجهد المبذول حتى في مواجهة خيبات الأمل ومرات الإخفاق.

عادات وتقنيات الاستذكار *Study Habits And Techniques*

الفعالية الدراسية: أكثر من مجرد الاستدعاء غير المترابط للحقائق؛ ولكنها تنطوي على الفهم، والتكامل، والتطبيق وتتطلب أيضاً أن ننظم أوقاتنا، ومواردنا، والبيئة المحيطة بنا.

والتمكن من المادة التعليمية بشكل كاف لاستدعائها عملية لا يمكن أن نسرع بها، والحشو من أحل الاختبارات يخلق التوتر والارتباك، الذي يمنعنا من تجهيز المعلومات بدقة وتحقيق الدرجات التي نستطيع تحقيقها.

وتشير الأبحاث التي أجريت على التعلم والتذكر إلى أن الطلاب الذين يستذكرون بشكل نظامي وموزع على الفصل الدراسي يتعلمون أكثر وفي وقت أقل من الطلاب الذين يركزون جهودهم ويستذكرون لفترات طويلة قبيل الاختبارات. والفصل بين أوقات الاستذكار بالراحة لمدة 15 دقيقة فقط بعد كل ساعة مذاكرة مع مكافأة صغيرة يكون جيداً بالنسبة للعديد من الطلاب والبعض منا يحظى بالاستذكار لساعات طويلة حتى أنه يصطحب القلم في السرير باعتقاد خاطئ أنه يستذكر بطريقة جيدة.

هدد السلوكيات بحاجة إلى تغيير إذا أردنا أن نمضي وقتاً جيداً في الاستذكار والسلوكيات التي نعبر عن عادات دراسية أكثر فعالية تشمل

تنظيم بيئة الاستذكار:

استخدام أسلوب منهجي منظم لدراسة وتدوين المذكرات، والمراجعة

• استخدام الإمكانيات المدرسية المكتبة، وأجهزة الكمبيوتر، والمعلمين،
والأخصائين الاجتماعيين..... الخ .

• تقليل المشتتات

• إتباع الجدول الزمني للمذاكرة

تقنيات الاستذكار Study Techniques

أخذ الملاحظات Note Taking

أخذ الملاحظات وإعادة النظر فيها بانتظام يزيد من الإنتباه . الإهتمام ،
والمشاركة في الفصل فالطلاب الذين يأخذون الملاحظات يتعلمون عادة أكثر من
شرح المعلم والمناقشات ، ولديهم مادة تعليمية خصبة لمذاكرتها للامتحانات .

وسواء كنا أكثر راحة بأخذ الملاحظات كعناوين فرعية أو عناصر للموضوع .

فاتباع الخطوات التالية لأخذ الملاحظات سيكون مفيداً وهي مقتبسة من نظام

كورنيل لتدوين الملاحظات *Cornell Note-Taking System* .

التحضير

• استخدم كراسة منفصلة لكل مادة وأحضرها في حصة هذه المادة.

قبل الحصة

• راجع ملاحظات الحصة السابقة

في الحصة

• احرص علي وضع التاريخ علي الملاحظات في كل حصة.

• ارسم خط مستقيماً رأسياً من أعلى إلى أسفل الصفحة بعد حوالي ٩ سم

من الجانب الأيمن (هامش).

• استخدم هذا الهامش الأيمن للكلمات المفتاحية والأسئلة.

• استخدام الجانب الأيسر من الصفحة للمذكرات التفصيلية .

- استخدم الصفحة اليمنى واترك اليسرى فارغة للملاحظات من المصادر الأخرى (قراءات ، والاختبارات ، وغيرها)
- استخدم المختصرات عند أخذ الملاحظات.
- دون الكلمات الدالة (المفتاحية) والبيانات الموجزة أثناء الدرس.
- دون كل ما يكتبه المعلم علي السبورة.
- دون أسماء العلماء والمؤلفين وأسماء الكتب وأرقام الصفحات التي قد يذكرها المعلم في الحصة لتساعدك بعد ذلك في النشاط (عمل الأبحاث)

بعد الحصة

- راجع. وأعد كتابة. ونظم الملاحظات خلال اليوم بعد الحصة.
- كون أسئلة عن الملاحظات التي أخذتها وأكتبها على الجانب الأيمن لصفحة المذكرات هذا سيساعدك علي إيجاد إجابات للأسئلة.
- قارن ملاحظتك مع ملاحظات الطلاب الأخرين في الفصل إذا كان هناك أي شيء يدعو للبس أو غير واضح دون أسئلة لسؤالها للمعلم في الفصل.
- اعمل نسخة من مذكراتك احتياطيا لاستخدامها في حالة الفقد.

قبل الاختبار

- احف الجانب الأيسر من صفحات دفتر الملاحظات وحاول الإجابة على جميع الأسئلة بدون النظر للملاحظات.

الاستماع

- قد يعرف الاستماع بأنه الاستغراق في فن الاستماع، وفهم ما يعنيه شخص ما. وكل حرف من كلمة *LISTEN* سوف يقودك في اتحاد أن تصبح أفضل مستمع.

تكون الحصة عادة من خمسة أجزاء رئيسية :

١. المقدمة: البيانات الافتتاحية.
 ٢. المفاهيم الرئيسية: للموضوع المراد تغطيته.
 ٣. الموضوع: المعلومات التي يتعين استخلاصها حول الموضوع.
 ٤. الملخص: وغالباً يحتوي النقاط الرئيسية في الدرس.
 ٥. التفاهات : وهي كل ما هو خارج عن الموضوع .
- يزيد من تفهمك من وتحسن قدرتك على الاستماع إذا كنت تستطيع رؤية النظام الكامل والاتساق للحصة ، وتوقع ما هو مقبل من مواضيع أو كلمات.

التحديد Identify

حدد لماذا ما يقوله المدرس مهما بالنسبة لك.

أنت تحتاج إلى سبب للاستماع للدرس أو أنك لن تشعر بحافز خلال الحصة. هل تريد معرفة مضمون الدرس؟ أي جزء منه؟ فأنت عادة لن تكون مستمعاً جيداً إلا إذا كنت تنوي بذل الجهد لخلق سبب للاستماع إذا لم تجد سبباً في الدرس حاول أن توجد سبباً شخصياً (التفوق أو أن تثبت للجميع أنك طالب ناجح أو حتى تحدي نفسك بتحدي قدرتك على الإصغاء). وبذلك ستهتم بالحصة وتكون مسؤولياتك هي فهم مضمونها. والأمر يرجع إليك لتحصل على ما تريد.

الجلوس Sitting Down

اختر موقعك لتحقيق أقصى إمكانية للاستماع والنقاء على اتصال مع المدرس.

عينيك وأذنيك وعقلك، هي أجزاء جهاز الإستماع الخاصة بك.. اتخذ خطوات لضمان تشغيل كل منهم.

خذ قدر كاف من الراحة لضمان قيام عقلك بوظيفته، إذا شعرت بالنعاس كوب من عصير البرتقال أو كوب من الشاي واللبن سيساعدك على بقاء العينين مفتوحتين ، حاول أن تجلس في مكان قليل الضوضاء والتشتت (اطلب من زملائك المحيطين بك الإنصات وعدم التكلم) ، إذا لم تستطع أن تسمع ما يقال بكل الوسائل انتعد عن المشكلة (غير مكانك).

التناغم *Tune In*

تناغم مع الموضوع بزيادة التركيز حتي يكون جسمك كله وعقلك كأنه يعترف لحن واحد مع الموضوع المستمع ، وتعلم زيادة مدى تركيزك بحساب الوقت لدى اهتمامكم قبل أن ينشغل عقلك بشئٍ آخر. دور الأفكار التي صرفت انتباهك، ثم حدد هدفاً يتمثل في بضع دقائق لريادة" مدى الاستماع" القادم.

عندما يتحول عقلك مرة أخرى. دون الأفكار وحدد وقتاً لتعامل معها. وتذكر الدماغ يعمل ما يقرب من أربع مرات أسرع من إمكانيتك للتحدث؛ بحيث يوجد وقت للذهن ليتجول إذا لم يكن لديك خطة محددة.

الفحص *Examine*

افحص المنهج وتابع مدى تقدم المعلم مع كتاب المدرسة ، وادرس محتوى الدرس لتحديد النقاط الرئيسية، واسأل معلمك ؛حتى يتسنى لك معرفة المواضيع التي سيتم تعاطيها كل يوم.

فمعرفةك بالمهمة التي سيقوم المعلم بها سيساعد على زيادة تركيزك وأن تلتقط النقاط الرئيسية المهمة في الدرس، فعندما تعرف ماذا سيقوله المعلم لاحقاً.

وكم سيتكرر وكيف يجري التعامل مع المحتوى، سيمكنك الاستماع للنقاط الرئيسية بسهولة أكبر.

اسأل المعلم أو تحقق من فهمك باستخدام عبارات مثل "هل هذا ما كنت تعنيه" للتحقق من أنك في المسار الصحيح.

الملاحظات Notes

أخذ الملاحظات أثناء الاستماع سيحسن التركيز الخاص بك. سيساعدك أخذ الملاحظات على التوافق حتى إذا كانت الاصوات مألوفة دون كلمة أو كلمتين تذكرك بالعنوان الرئيسي واستمر في الاستماع وبمجرد أن تسمع فكر في كيفية كتابة مضمون ما تريد.

مفهوم الذات *Self-Esteem*

المعنى الشائع لمفهوم الذات هو تقييم الذات أي تقييم أفعالنا كأفراد. وبالرغم من أن مفهوم الذات غير واضح لبعض الناس إلا أنه مفتاح النجاح لآخرين. ينما يرى البعض الآخر أن مفهوم الذات يساعد الناس فقط على أن يشعروا بأنهم في حالة جيدة عندما تكون أفعالهم غير جيدة. وللتوضيح لا بد من ذكر أن مفهوم الذات ليس المديح الذاتي المبالغ فيه. ولا يتضمن النجاح، كما أنه ليس الشعور بالراحة عند ضعف الأداء. المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) لمفهوم الذات: يتكون مفهوم الذات لدينا جميعاً من مجموع آرائنا حول قدراتنا الذاتية والعقلية والاجتماعية التي تتأكد أو تتغير على مر الزمن. تدني مفهوم الذات *Low Self-Esteem* هو كثرة تقييم الفرد السلبي لنفسه الناتج من التشوهات المعرفية والمعتقدات الغير فعالة.

ارتفاع مفهوم الذات *High Self-Esteem* هو كثرة تقييم الفرد الإيجابي لنفسه الناتج عن الدقة والأفكار العملية والتفكير المتوازن، المعتقدات الفعالة. وبالتالي فإن مفهوم الذات في المقام الأول عملية معرفية للتقييم الذاتي. ولكن للوجدان والسلوك تأثيرا كبيرا عليها. وبالتالي فإن إدارة الوجدان، والسلوك، والمعرفة، تجعلنا نقيم أنفسنا بطريقة أكثر واقعية، ونتيجة لذلك، تزيد الفرص المتاحة لدينا لتعزيز مفهوم الذات.

الوجدان ومفهوم الذات *Affect And Self-Esteem*

علمنا مما سبق أن أفكارنا يمكن أن تؤثر على مشاعرنا ومشاعرنا يمكن أن يكون لها تأثير مباشر وفوري على تفكيرنا. وإذا كنا نفكر في أنفسنا عندما نشعر شعورا سيئا، فنحن على الأرجح سنقيم أنفسنا تقييما سلبيا؛ وإذا كنا نفكر في أنفسنا عندما نشعر شعورا جيدا، فنحن على الأرجح سنقيم أنفسنا بشكل إيجابي. عندما نشعر بالمشاعر الدونية، يكون من الصعب التفكير بشكل إيجابي في أي شيء، بما في ذلك أنفسنا، فمشاعر الحزن، والاكتئاب، واليأس ليست فقط تساعد على اختفاء الأفكار السعيدة، ولكنها أيضا قد تؤدي إلى نتائج عكسية في التفكير في قيمتنا وقيمة أعمالنا كأفراد وينطلق الشيء نفسه على الأحاسيس السلبية كالتوتر والارهاق.

ومن ثم العواطف والأحاسيس السلبية تجعلنا أكثر عرضة للأفكار المشوهة والمعتقدات غير الوظيفية *Beliefs Dysfunctional* وتجعل التشوهات التفكيرية معقولة، وبالتالي نتصرف طبقا لهذه التشوهات الفكرية وعلى سبيل المثال أثناء الإمتحان الأسبوعي، يشعر كثير من الطلاب بالخوف ويقيم الطلاب هذا الشعور كمؤثر على عدم الكفاءة.

في المثال التالي ، طالبة مستعدة للإمتحانات ولكنها وصلت إلى سلسلة من التقييمات الذاتية السلبية:

- رشا قد انتهت من استذكار المناهج هذا الأسبوع بعد أن قضت أيام في حشورأسها بالمواد الدراسية.
- وقالت إنها تشعر بذلك بالضغط والإجهاد من ضغط المذاكرة لأيام طويلة وأنها توشك على التخلي عن الدراسة.
- وقالت إنها تعتقد أن الحصول على درجات جيدة في علوم الكمبيوتر يعد مهمة مستحيلة
- وهي تشعر بالقلق حول العمل الذي قامت به ، وتقول لنفسها : "أنا لا أستطيع أن أتعامل مع هذا الإجهاد"
- "أنا ذاهبة إلى الرسوب على كل حال فلماذا ازعج نفسي من خلال ذلك كله؟!!!" .وبذلك تصبح أكثر ضيقاً . وتبدأ تشغل عقلها المزيد من الأفكار حول عدم الاستذكاروالإنقطاع عن المدرسة .
- التفكير السلبي عند الشعور بالضغط امر مألوف ، ولكن قبول تصورات خاطئة مثل "أنا لا أستطيع أن افعل ذلك" كحقيقة واقعة تؤثر علي الوجدان ويؤدي بنا إلى التصرف كما لو أن هذه الافكار حقيقية .
- وبعض العواطف السلبية تطلق الرناد لتشوه التقييمات الذاتية ، وبعضها الآخر يمكن أن يكون له تأثير لحظي أوأثر يدوم عدة ساعات ، أو سنوات . ومعظمنا لا يقيم نفسه على نحو إيجابي عند فقد السيطرة على أنفسنا .و يعاني مفهوم الذات من هذا التقييم فيما بعد وهذه بعض الأمثلة التي تؤثر سلباً على تقييم الذات:

الغضب: هو العاطفة التي قد تؤدي إلى ضعف رأينا في أنفسنا لفترة طويلة ويستمر هذا الرأي حتى بعد أن ننسى أسباب الغضب.

الصدمة العاطفية التي عانينا منها بسبب ضعف قدراتنا أو إمكانياتنا منذ سنوات يمكن تؤثر تأثيراً دائماً على مفهوم الذات .

القلق أو مخاوف الماضي . كثيرا ما نستخدم بطريقة خاطئة كأساس لتقييم أنفسنا في الحاضر. ربما يعتقد أنه لا يمكننا تقديم عرض (شرح درس) في الفصل لاننا اخفقنا ذات مرة أو بسبب خوفنا من المعلم أو الكلام أمام زملائنا .

عندما "أنا لا استطيع أن أفعل هذا" يقوم على أساس شعور من الماضي . ونحن دائما نعطي مصداقية للمشاعر المجربة . مما يكون له تأثير سلبي مطول على التقييم الذاتي لدينا .

وللمشاعر الإيجابية تأثير عكسي فأفكار مثل "أنا جيد جداً في هذا" تكون أسهل بكثير وبأني بسهولة جداً خاصة عندما تقترن بالسعادة أو نشعر شعوراً جيداً إزاء خبرتنا السابقة.

الشعور بالآثاره والتعف بحوشيء ما يمكن أن يقودنا إلى التفكير بصورة أكثر إيجابية عن أنفسنا عما كانت عليه عندما نشعر بعدم العاطفة.

ولأن حالتنا الوجدانية تؤثر على مفهوم الذات لدينا . فإنه من الحكمة الامتناع عن تقييم أنفسنا عندما نكون في حالات العاطفة المتطرفة سواء كانت إيجابية أو سلبية . ونحن بحاجة إلى أن نكون حذرين بوجه خاص حتى لا نحكم على أنفسنا بقسوة عند الضيق أو الإحباط .

توكيد الذات *Assertiveness*

مع تحسن مفهوم الذات . نعتبر بسهولة عن حالتنا الوجدانية . إيجابية كانت أو سلبية . نحقق الاتصال الهادف مع الآخرين.

ولكى نفعل ذلك يتطلب تعلم تأكيد الذات ، والتي تمثل جانبا آخر من الإدارة الذاتية التي سنناقشها في هذا الجزء
توكيد الذات من حيث المبدأ والممارسة .

تأكيد الذات هو طريقة إدراكنا للحياة التي تؤثر على تفاعلاتنا مع الآخرين ونهجنا في التعامل مع المشاكل والمضالم . وهو المظهر الخارجي للأمن الداخلي والثقة بالنفس *Self-Confidence*، وطريقة التفاعل مع الآخرين التي تعكس الإيمان بحقوق الإنسان .

ومن منظور فلسفي، تأكيد الناس يمكن أن يقال إنه تجسد وإعلاء المبادئ التي تقوم عليها أسس الديمقراطية، والتي تعرف بمبادئ المساواة . ومن وجهة نظر عملية نحته ،تأكيد الذات هو المهارة التي تمكننا من منع وحل المشاكل التي تتدخل مع تحقيق أهدافنا. عندما ندفع للدراسة وإدارة أوقاتنا بكفاءة، فإننا سرعان ما ندرك أثر الناس الآخرين علينا .الأصدقاء ، والأسرة ، والزملاء وعن غير قصد يمكن أن يتدخلوا مع أفضل ما نندله من جهود لتابعة الدراسة أو جدولنا الدراسية . ونحن نعلم أننا بحاجة إلى التأثير على سلوكهم من أجل الاستمرار في إدارة حياتنا كما نريد، وبذلك يكون تأكيد الذات وسيلة فعالة لحل هذه المشكلات وما يتصل بها .
والمواقف في تأكيد الذات لها فوائد عديدة ومتنوعة وليست مقصورة فقط على إدارة الوقت ومهارات الدراسة .

فكم من مرة كنا سلبيين، واحتفظنا بأفكارنا لأنفسنا عندما كنا بحاجة إلى التعبير عن احتياجاتنا للآخرين أو كنا بحاجة لخدماتهم وكان من الأفضل لو تحدثنا لهم؟ وكم فانتنا الفرصة لكسب جديد صديق لمجرد الخوف من رفضه التعرف علينا أو التعامل معنا، وربما فشلنا في معالجة مشكلة مع مدرس ما في المدرسة مما زاد الأزمة نتيجة لسلبتنا. أو كنا عدوانيين وقمنا بإيذاء شخص ما

نهتم به وربما كنا السبب في بدء أحداث شغب لأننا لم نعرف كيفية التعامل بشكل فعال مع الصراع وتصف كل هذه السيناريوهات الحالات المفيدة لتأكيد الذات. وعادة ما ندفع ثمن عدم التصرف بشكل يؤكد ذاتنا. وهذا الثمن قد يكون ذو آثار شخصية ومجتمعية كبيرة وسيساعدنا الفهم لتأكيد الذات ، أو السلبية ، والعدوان على إدراك الآثار المترتبة على صنع شخصية قادرة على الاختيار من بين هذه الخيارات.

المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) لتوكيد الذات
التعريف الشائع لتأكيد الذات :هو القدرة على تحقيق احتياجاتنا واحترام حقوقنا دون التعدي على حقوق الآخرين .

ووصفته الأدبيات بوصفه وسيلة فعالة للتفاعل مع الآخرين .

(Alberti & Emmons, 1978).

ويمكن إيجاز خصائص المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) تأكيد الذات على النحو التالي :

الوجدان :

يتكون لدى الإنسان شعور مريح نسبيا عند ذكر احتياجاته للآخرين، وحقوقه، وأفكاره.

السلوك :

يتحدث ويتصل بالآخرين عند الضرورة بطريقة واضحة وبدون تهديد الاتصالات باستخدام تأكيد الذات (أنا أتحدث وأستمع بطريقة فعالة) في حالات المواجهة وردا على هجمات عدوانية من الآخرين .

الإدراك :

أن يؤمن بأن احتياجاته وأفكاره لا تقل أهمية عن احتياجات وأفكار الغير. وبأن الإنسان يجب أن يحترم من قبل نفسه ومن قبل الآخرين. يميل الأفراد الذين يتفاعلون مع الآخرين بتأكيد ناتهم إلى المشاركة في الأنشطة والعلاقات التي تعزز نمو المجالات الشخصية والمهنية، ويرجعون إقامة علاقات مبنية على الإيمان بكرامة الفرد.

السلبية *Negativism*

نحن نكون سلبيين عندما نريد الوفاء باحتياجاتنا ، ولكننا نخفق في جعل هذه الاحتياجات معروفة ، أو عندما لا نفعل شيئاً عندما تنتهك حقوقنا أو حقوق الآخرين.. الناس الذين يتصرفون بشكل سلبي في كثير من الأحيان يعتقدون أن احتياجاتهم وحقوقهم، وأفكارهم ليست مهمة بما فيه الكفاية للتعبير عنها أو أنهم يشعرون بالعصبية والخوف عند التعبير عن أنفسهم.

وبدلاً من أن يفعلون شيئاً حيال المشكلة التي يريدون حلها ، يأملون أن شخصاً آخر سوف يقوم بالعناية بها أو أن المشكلة سوف تختفي ببساطة . وفي بعض الأحيان يتصرفون بطريقة سلبية لأنهم يعتقدون أنه يجب على الناس الآخرين أن يكونوا قادرين على قراءة عقولهم ومعرفة ماذا يريدون أن يقولوا بدون موافقتهم.

وربما يشعرون بالضيق والإحباط إذا لم يستجب الآخرون بهذه الطريقة وبدلاً من التحدث المباشر إلى الشخص الذي معه المشكلة ، يتقدمون بشكوى إلى شخص آخر أو يتركون المشكلة بلا حل، وبالطبع كل هذه المسارات المتبعة من قبلهم ليست فعالة ولا تؤدي إلى النتيجة التي يريدونها.

وباستخدامنا الطريقة السلبية نضع متطلباننا في المرتبة الثانية بالنسبة
لمتطلبات الآخرين، وعند القيام بذلك يظهر ضعف احترامنا لأنفسنا .
المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) للسلبية :
يمكن إيجاز خصائص المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) ()
للسلبية على النحو التالي :

الوجدان :

العصبية أو الشعور بالقلق عند التعبير عن الاحتياجات . والحقوق،
أو الأفكار، ولا سيما إذا كان هناك احتمال للصراع أو الرفض .
السلوك .

العشوائية في التحدث أو حتى اتخاذ إجراءات حاسمة للوفاء باحتياجات
المرء أو نبله لحقوقه، مع احترام حقوق الآخرين. وتجنب النظر في عيون الآخرين
والانصال بطريقة اعتذارية اللهجة أو بصوت منخفض جداً عند التعبير عن الأفكار
إلى الآخرين.
المعرفة

الإيمان بأن احتياجات المرء وحقوقه وأفكاره تقل أهمية عن احتياجات
وحقوق وأفكار الآخرين .

الناس الذين يميلون إلى أن يكونوا سلبيين يفقدون كثيراً من العرص للنمو
الأكاديمي والشخصي لأنهم لا يركزون على أنفسهم أو يسمحوا للآخرين بالاستفادة
منهم، كما أنهم قد يجدون صعوبة في معالجة مصدر المشكلة، ولا يواجهون المشكلة
مباشرة، ويقدمون اعتذاراً بلا داع عن أعمالهم.

العدوان Aggression:

والعدوانية هي كل ما يشكل تعدياً على حقوق شخص آخر لتلبية الاحتياجات الخاصة بنا. العدوان ينكر حقوق الآخرين لصلحة رغباتنا وغالباً ما يتميز باستخدام أسلوب التخويف أو القوة الجسدية ، وأسلوب المواجهة والتهام في الاتصال مع الغير وهذه أمثلة لعبارات مستخدمة في الاتصال من هذا النمط:

« أنت دائماً تترك علامات مائية في الغرفة، لأنك قذر »

« إذا كنت ستدخن فينبغي عليك على الأقل تنظيف بطاقتي السجائر! »

وإستخدام الشخص العدوانى الدائم لضمير أنت في الحوار يجعل الطرف الآخر دائماً في موقف دفاعي.

هذا النمط من التفاعل أو الاتصال قد يكون فعالاً في كسب الأهداف قصيرة الأجل ، ولكن في كثير من الأحيان يسبب الخسارة على المدى البعيد ، لأن الناس بساطة تلجأ إلى تجاهل أو تعادي الشخص المعتدي.

المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) للعدوان:

ويمكن إيجاز خصائص المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) العدوان

على النحو التالي :

الوجدان :

غضب الفرد الشديد أو الشعور بالإحباط عندما لا تجري الأمور وفقاً

لطريقته .

السلوك :

مهاجمة الآخرين شفهيأً أو جسديأً، أكثر من استعمال ضمير أنت، ينقص

من قدر الآخرين.

المعرفة:

يؤمن بأن احتياجاته ورغباته أهم من احتياجات ورغبات الآخرين .
الناس الذين يميلون إلى العدوانية قد لا ينجحون أكاديمياً أو شخصياً في
الكثير من الأحيان لتركيزهم على أنفسهم، ونفورهم من مساعدة الآخرين لهم. وغالبا
ما يجدون صعوبة في تقبل تسببهم أو اشتراكهم في المشكلات ويصحوا دفاعيين
بشكل مفرط عند محاولة إيجاد الحلول للمشكلات. .

إدارة الوقت *Time Management*:

إذا فكرنا في إدارة الوقت كوسيلة للتغلب على إهدار الوقت عن طريق
تحقيق الأهداف القيمة بالنسبة لنا ستفقد إدارة الوقت مدلولها الآلي وقد يكون
هذا سبب كاف لإتباعها.

المكونات (الوجدانية والسلوكية والمعرفية) لإدارة الوقت:

The Abses Of Time Mangement:

بالفكير في كم من الوقت نضيعه في أشياء غير هامة أو عديمة الفائدة قد
يكون في بعض الأوقات سبب كاف ليدفعنا لوضع جدول زمني لحياتنا ولكن إدارة
الوقت أكثر بكثير من مجرد وضع جدول زمني لأنها أولاً وقبل كل شئ المشاعر
والسلوك والأفكار التي تمكننا من العمل في الطريق الذي يعكس ما هو مهم بالنسبة
لنا ويقودنا إلى تحقيق أهدافنا وهي أيضاً عنصر حاسم للنجاح فأكثر الناس نجاحاً
هم أكثر الناس مهارة في إدارة الوقت .

وتمكننا الإدارة الجيدة للوقت واتباع الجداول الزمنية من عمل الأشياء
القيمة بالنسبة لنا وهيكلة أنشطتنا لتحقيق قيمنا وأهدافنا.

بالإضافة إلى أن إدارة الوقت تتيح اتباع مسار العمل طبقاً لأولويتنا
والتصرف بناء عليها من أجل الوصول إلى الأهداف القريبة والبعيدة .والجداول

الزمنية لا تكون ذات معنى إلا بقدر ما تمكننا من هيكلة أنشطتنا بحيث نحقق قيمنا وأهدافنا

وبمعنى آخر إدارة الوقت سلسلة متواصلة من القرارات والاختيارات طبقاً لأولوياتنا ولذلك فإن إدارة الوقت تتطلب إجراء تقييم للكيفية التي تتداخل وتساوم بها كل من (الوجدان والسلوك والمعرفة) معاً للوصول إلى أهدافنا. وتساعدنا بعض المشاعر والسلوكيات. والأفكار على استخدام الوقت بفعالية والبعض الآخر يبعدنا عن تحقيق أهدافنا كما قد تساهم إدارة الوقت في تنمية مشاعر وسلوك وأفكار جديدة.

والناس الذين يديرون أوقاتهم جيداً يشعرون . ويتصرفون ، ويفكرون بشكل مختلف عن الذين يديرون أوقاتهم بطريقة سيئة لأنهم ينظرون للوقت كشئ يمكنهم السيطرة عليه واستخدامه لصالحهم (مكون معرفي) ويشعرون أنهم أقل قلقاً واحتماداً عند المواعيد النهائية (مكون وجداني) لأنهم عموماً ينجزون المهام في الوقت المحدد. كما أنهم يشتركون في أنشطة أكثر متعة وتكراراً لأنهم لا يضيعون الكثير من الوقت ويميلون إلى فعل الأشياء التي يتمتعون بها (مكون سلوكي) كما أنهم أكثر إيجابية مع أنفسهم (مكون معرفي) لأن أهدافهم يجري تحقيقها على أسس منتظمة.

إدارة الوقت والوجدان *Time Management And Affect*

"أنتي لست في مود جيد" (وجدان) عبارة تلخص لماذا لم يفعل العديد منها الأشياء التي اعتزم (معرفة) أن يفعلها (سلوك) ومع ذلك إذا كنا نريد إدارة جيدة لوفاتنا فلابد أن نعي كيف تعمل مشاعرنا معنا أو ضدنا فعلى سبيل المثال : قد يكون الهدف من وضع جدول زمني توفير الوقت وقد نكون شغوطين (وجدان) لإتباع هذا الجدول الجديد ، ولكن بعد ذلك نفضل في اتباعه لكسلنا

وحمولنا) وجدان) عند القيام بمهمة معينة، مما يترتب عليه شعورنا بالإحباط والغضب (وجدان) من أنفسنا لأننا الآن لا بد لنا من إنجاز المهمة في الوقت المحدد وانزعاجنا من أننا سنعاني لإتمامها في هذا الوقت (وجدان)

وما لم نفعم سبب التغيير في مزاجنا، ند كرر نفس السيناريو في هذا المثال ساهمت المشاعر الإيجابية (الشغف) في صياغة الجدول الزمني ولكن ننقص الإيجابية (الخمول والكس) كان رادعاً لإنجاز المهمة في الوقت المحدد ثم أثرت المشاعر السلبية (الغضب والقلق) سلباً على زيادة مقدار الوقت المهدر بالفعل. هذه المشاعر السلبية القوية هي مصيعة الوقت فالأحاسيس السلبية مثل التعب والتوتر يمكن أن تتداخل أيضاً مع أنصّل النوايا لإتباع الجدول الزمني كما أن نقص المشاعر الإيجابية تحاد نشاداً معبر يجعل من الصعب إدارة الوقت لإنجاز هذا النشاط.

فإتباع الجدول الزمني يتطلب الجهد، ويتركز الكثير من هذا الجهد حول إدارة المشاعر وبعد ذلك لإدارة الوقت علينا أن نحدد المشاعر التي تعوق أهدافنا ثم نتعلم كيف نغيرها ليعمل الجدول معنا بدلاً من ضدها.

إدارة الوقت والسلوك *Time Management And Behavior*

عندما ندير وقتنا جيداً نتصرف بشكل مختلف، وننصم الوقت يتطلب تعديل سلوكنا ويكون سلوكيات جديدة، ولكي نبقى أهل وقت على الانتحة التي نتعارض مع أهدافنا ووقتاً أكثر على الأنشطة المتفقة مع أهدافنا فنحن بحاجة إلى فحص السلوكيات المضيفة للوقت.

مشاهدة التلفزيون ، النوم لغترات قصيرة (العترات) ، النظر من الباندة والتحدث عبر الهاتف من أشير السلوكيات المهدرة للوقت ، ما لم يكن تلك التصرفات بطبيعة الحال ذات علاقة بأهداف .

ولكي ندير أوقاتنا بشكل جيد ، نبدأ بتحديد بعض السلوكيات الموفرة للوقت لكسب المزيد من الوقت لأنشطه أخرى .ومن أمثلة هذه السلوكيات:

• استخدام قائمة الأعمال اليومية يساعدنا علي القيام بالأعمال بسرعة أكبر.

• القيام بعملين في وقت واحد يوفر الوقت مثل الاستماع إلى دروس مسجلة أثناء الذهاب إلى المدرسة وبالمثل المذاكرة مع الأصدقاء يجمعنا مع أصدقائنا ويجعل ساعات المذاكرة أكثر متعة.

وهذه الأمثلة توضح أن إدارة الوقت تتضمن أيضاً إدارة السلوك.

استخدام الوقت بفعالية يؤثر على علاقاتنا فضلا عن أعمالنا المهنية والأكاديمية والوظيفية.

فمتلا عندما نستعده للقيام بمهمة معينة، قد تجد صعوبة في قول "لا" للمهام (للمطالب) المنافسة .

فمن الصعب أن نقول: "لا" لتطلب من الأصدقاء وأفراد الأسرة أو نطلب من الناس لأن يتركونا بمفردنا لإنجاز أعمالنا.

وهكذا تكريس الوقت لهدف الأنشطة المتصلة يتطلب تعزيز المهارات في مجالات أخرى ، مثل الإصرار ، التحفيز ، ومفهوم الذات لأن هذه المهارات ستمكننا من أن نفعل ما لدينا في جدولنا الزمني دو الوقت المحدد .

إدارة الوقت والمعرفة *Time Management And Cognition*

إدارة الوقت بنجاح تتطلب قدراً كبيراً من التفكير الداتي *Self-Reflection* (معرفة) واتخاذ القرار (معرفة).

قبل أن نحاول فعلا إلى اتباع الجدول الزمني اليومي ، نحتاج أولا إلى تعريف وتحديد أولويات قيمنا (توضيح ما هو مهم بالنسبة لنا) ، ثم نضع أهدافنا

(ما نريد تحقيقه (إنجازه) حينئذ نقرر كم من الوقت لازم للأنشطة المتعلقة بالأهداف (ما نريد أن نفعله) لأنه ليس من السهل توضيح القيم أو الأهداف . وكثير من الناس تخطي هذه الخطوات قبل الأوان وتخصص الوقت للأنشطة ليس لها علاقة بقيمتهم أو أهدافهم وعدم وجود أي علاقة بين القيم والأنشطة المقررة يجعل مهمة اتباع جدول زمني مستبعده أو بعيدة الاحتمال . ولهذا السبب ، سوف نناقش هيكله لجدول زمني وبعد التركيز على القيم وتوضيح وتحديد الأهداف .

التسويف Procrastination

التسويف لص الوقت " Procrastination Is The Thief Of Time ."

Edward Young (1683-1765)

التسويف هو عقدة نفسية سلوكية تؤثر على سلوك الجميع بدرجة أو بأخرى وقد يشكل مع البعض مشكلة طفيفة ومع الآخرين مشكلة معقدة وهو مصدر للإجهاد والقلق الكبير ..

وهو قد يعد فقط بعد نوصلة بإدارة الوقت لأن المماطلين في كثير من الأحيان يعرفون بالضبط ما ينبغي أن يفعلونه، حتى ولو كان لا يمكنهم فعله. المماطل هو شخص ملحوظ في كثير من الأحيان لديه شعور زائف بالأمن متفائل بقدرته على إنجاز مهمة في الموعد النهائي الضيق، ويصاحب هذا ترديد عبارات التطمين أن كل شيء تحت السيطرة . ولذلك ، ليست هناك حاجة إلى النداء .

على سبيل المثال ، إذا طلب منه تقديم ورقة تستغرق خمسة أيام فقط للكتابة ولديه خمسة عشر يوماً يشعر أن هناك متسع من الوقت ؛ لا حاجة إلى النداء وفجأة يدرك أنه غير قادر على التحكم في شيء وليس هناك ما يكفي من الوقت وعند هذه النقطة ، يبذل جهداً كبيراً في اتجاه إنجاز تلك المهمة ، وتقدم العمل

أي أنه لا يمكنه العمل بشكل جيد إلا تحت ضغط، وعندما لا يجد أمامه أي خيار وعند إنجازه للمهمة بصورة جيدة في الوقت المحدد فإنه يتلقى تعزيزًا إيجابيًا لسلوكه الخاطئ؛ يرسخ لديه سلوك المماطلة أي أن التعزيز الإيجابي للتأخير هو المساهم الرئيسي في استمرار المماطلة .

خصائص أخرى

• انخفاض الثقة بالنفس *Low Self-Confidence*

المباطل قد يقاوم ويحارب مشاعر تدني الثقة بالنفس وتدني احترام الذات ويجوز أنه قد يصبر على مستوى عالٍ من الأداء، رغم أنه يشعر بعدم قدرته على تحقيق هذا المستوى .

• الرغبة في جذب الانتباه

"أنا مشغول جداً" عبارة يستخدمها المباطل لاستدعاء الانتباه إلى مدى انشغاله ويبرر عدم إنجازه بتعقد النظم حوله.. الخ "مما يجعله ينفق وقتاً طويلاً في التبرير بدلاً من العمل.

العناد *Stubbornness*

التسويف يمكن أن نستخدم كتعبير عن عناد أو مخرب ويعبر عنه المباطل بعبارات مثل "لا تفكر أنك قد تدفعني لعمل هذا؟" أو "سأفعل عندما أكون مستعداً" .

مراقبة التلاعب *Manipulation* أو سلوك الآخرين

المماطلة والتلاعب قد يكونون متعمدين "لا يمكن أن يبدأ إن لم تكن هناك." وذلك لمراقبة سلوك الآخرين مما قد يدفعهم للجنون

التعامل مع الضغوط - *Coping With Pressures*

قد يكون التسويف سلوك تعامل الفرد اليومي مع الضغوط لخوفه من أن تطلب منه متطلبات جديدة عند انتهائه من أداء هذه المهمة

الشعور بالإحباط Frustration

المماطل غالبا ما يشعر طول الوقت وكأنه الضحية لعدم إدراكه لأسباب سلوكه التسويفي مما يجعله غير متفهم لسلوكه وعدم إجازته للعمل على غرار الآخرين

فوائد للتغلب على المماطلّة *Benefits Of Overcoming Procrastination*

ما هي فوائد التغلب على التأجيل؟ التغلب على التأجيل يشعرك براحة البال . القوة والإحجاز. والقدرة على إدارة حياتك وهذه الخبرات ستزيد من حريتك الشخصية بينما التسويف الذي لا طائل منه يجعلك تشعر بالضعف ، والعجز والإحباط وعدم القدرة على مواجهة الحياة في حين سيشعر الآخرون بأنه لا يمكن الاعتماد عليك أو الوثوق بك .

أسباب التسويف

هناك أربعة أسباب بسيطة للتسويف

١. صعوبة المهمة *The Difficult Task*

فنحن بطبيعة الحال نميل إلى تجنب الأمور الصعبة لمصلحة تلك التي تبدو سهلة بالنسبة لنا .

٢. أن تستغرق المهمة وقتا طويلا *Time-Consuming*

إننا نميل إلى تأجيل المهام التي تستغرق وقتا طويلا، والذي قد يكون غير متوفر حتى في عطلة نهاية الأسبوع .

٣. الافتقار إلى المعرفة أو المهارات *Lack Of Knowledge Or Skills*

فلا أحد منا يريد أن يرتكب الأخطاء مما يجعلنا ننتظر حتى نتعلم كيف نقوم بالمهمة قبل البدء .

فنحن جميعا نصاب بالتوتر عندما نستشعر مراقبة شخص ما لنا وإدراكنا أنه يعلم ما نفعله بالضبط وبإمكانه توقع خطواتنا التالية مما يولد داخلنا خوفا من المراقبة هذا الخوف من مراقبة الآخرين أثناء قيامنا بالمهمة يدفعنا إلى تأجيلها.

العلاج البسيط *The Simple Cure*

يتلخص العلاج لهذه الأسباب في أن تفعل كل ما هو معاكس: فردد مع نفسك هذه العبارات: المهمة ليست صعبة، ولن أستغرق وقتا طويلا لإنجازها، وأنا متأكد من أنني أعرف كيف يتم ذلك، وليس هناك أحد يهتم بما أفعله فالجميع مشغولون بمشاكلهم. أربعت أسباب معقدة للتسويف

Four Complex Reasons For Procrastination

١. توقع الكمال *Perfectionism*

هي توقعات عالية بشكل غير واقعي وغير خاضع للمعايير فكل شيء لابد أن يكون صحيحا تماما ومُنشد الكمال واهم سمات هذا الفرد:

- يميل إلى النقد ويتعد عن المديح مما يولد داخله درجة عالية من الاستياء والإحباط لأن نادرا ما يكون أي شيء مقبول تماما من أول مرة فيحكم علي عمله بالإعدام.
- يستغرق وقتاً طويلاً قبل البدء في العمل لأنه يوجه طاقته إلى النقد ونصب الأخطاء وبذلك يتولد الإحباط.
- يردد كلمات مثل يجب، لابد أن، أن لم تستطع أن تفعل ذلك علي الوجه الأكمل لا تفعله علي الإطلاق!!

- الرغبة في أن يكون كل شيء علي الوجه الأكمل قد يكون قناعاً يخفي به عدم الثقة في النفس وتدني مفهوم الذات.

الحل :

- جرب الاطمئنان الذاتي *Self-Reassurance* بأن تطمئن نفسك بأن هذا العمل سيكون جيداً بما فيه الكفاية
- ابذل جهداً مدح ما قمتم به من عمل.
- اعلم أنه من المستحيل القضاء على كل الأخطاء .
- لا تشك أن لديك أخطاءً قاتلة الآن علي الأقل ذكر نفسك أن الكتاب العظام والشعراء والفنانين من وقت لآخر عليهم إتمام أعمالهم؛ ولذلك من الأفضل أن يتم عملك أيضاً .

٢. الغضب / العداة – *Anger/Hostility*

غالما ما يؤدي الغضب أو العداة من شخص ما إلى حجب أفضل جهودنا وعلي سبيل المثال ، إذا كنت تشعر بالضيق من أستاذ ما ، فمن المحتمل أن تلجأ إلى التأخير في بدء المشروع كوسيلة للتنفيس ولكن بهذا الشكل أنت الذي ستخسر لأنك ستحصل علي درجة متدنية.

الحل:

اعلم أنك من سيشعر بالضيق والإحباط وأن سلوكك هذا هو الذي سيبضر بك علي المدى البعيد

٣. ضعف تحمل الإحباط *Low Frustration Tolerance*

الشعور أننا نواجه كثيراً من الظروف العير عادلة والرهينة والتي لا تطاق والذي يدفعنا إلى الأنين والشكوى . وترديد عبارات من قبيل "آه ليس من الأنصاف"، و"هذا أمر من الصعب جداً"، و"من غيري يعاني هذا"

ونؤجل العمل حتى نشعر بالتحسن ولكن ما يحدث هو أن الإحباط ينتقل معنا من يوم إلى يوم .

الحل: اعلم أنه كلما طلبت شيئاً ولم تتمكن من الحصول عليه زاد مستوى الإحباط الخاص بك .

○ حاول أن تحصل على المساعدة من شخص يستطيع اطلاعك على كيفية حل هذه المشكلة

○ تعلم كيف يمكنك تأجيل رغباتك مؤقتاً وفي أغلب الأوقات سوف تحصل في النهاية على ما تريد .

٤. التقليل من الذات *Self-Downing*

وهذا يحدث عندما يقلل الفرد من شأن قدراته ومهاراته ويشك دائماً في قدرته علي النجاح وهو دائماً يقلل من شأن نفسه حتى مع النجاح فيردد أنه مجرد حظ " ، "حقاً لم أدر أن هذا هو الجواب الصائب لم أدر أن هذا جيد " وهذا الشخص من الصعب عليه تقبل المديح أو أن يكمل أحد أعماله ويستغرق وقتاً طويلاً جداً لأن لديه اعتقاد بأنه غير قادر علي تحقيق مستويات معينه من الانجاز..

الحل:

○ تدرب أن تتقبل أن يقوم شخص ما بإكمال أعمالك بأن تقول ببساطة "شكراً".

○ اكتشف لماذا أنت تشعر بعدم الارتياح للنجاح هل هناك أحداث ما في حياتك تجعلك تشعر هذا الشعور؟ هل تعلمت التقليل من مستوي نجاحك؟ لماذا النجاح مخيف بالنسبة لك؟ هل تخاف أن يتجنبك الآخرون نتيجة لنجاحك؟

○ تذكر أن قدح وتثني علي العمل الذي أحرته.

الأعمال الداخلية للمماطلة

The Inner Workings Of Procrastination

○ تفعيل الحدث *Activating Event*

مهما كانت المهمة غير سارة بالنسبة لنا فإن علينا عدم تأجيلها والقيام بها.

○ نظام المعتقدات *Belief System*

هناك مشاعر خفية عن المهمة التي نقوم بها وهذه المشاعر تمثل الدوافع الخاصة بنا لإجازه هذه المهمة فإذا كان لديك مشاعر سلبية سوف تتبل إلى التأجيل والعكس صحيح

○ طريقة التفكير

هناك طريقتان منطقيه *Rational* مثل " أنا لا أحب كتابة الأوراق علي الإطلاق ولكن علي الاستمرار " وغير منطقيه *Irrational* مثل " أنا لا أحب كتابة الأوراق علي الإطلاق وسوف ابدأ في وقت لاحق " والحقيقة هي أن جميع المهام هي فعلا محايدة. ولذلك عليك دراسة نظام المعتقدات الخاص بك. ونفهم لماذا نكره المهمة، ثم قم بتغيير طريقة التفكير .

خطوات لعلاج

١. أدرك أنك تؤخر شيئاً بلا داعي .
٢. اكتشف الأسباب الحقيقية لتأخير الخاص بك واصنع قائمة لهم .
٣. حارب تلك الأسباب الحقيقية وتغلب عليها.
٤. كن نشيطاً
٥. ابدأ المهمة

تدريب :

فكر في شئ واحد أنت شاطل في الوقت الراهن لأسباب قد تكون متعلقة بشخصيتك أو المدرسة أو المهمة التي تقوم بها

الآن اكتب كل أسباب التأخير الخاص بك هذا قد يستغرق خمس أو عشر دقائق. لأن بعضها خفي حقا حاول اكتشافها واكتب أكبر عدد ممكن مقابل تلك الأسباب حاول أن تكتب الحجج ضد تأخير، وتدلل أسباب التأخير إذا كنت تستطيع أن تجادل ضدها بنجاح، ستتمكن من بدء المهمة.
أسباب التأجيل:

١. -----
٢. -----
٣. -----

حجج ضد التأجيل:

١. -----
٢. -----
٣. -----

بعض الخطوات التي قد تساعدك للتخلص من المماطلة

- انظر إلى المهام المطلوبة علي أنها بسيطة وسهلة "لقد قمت بكتابة العديد من الأوراق وهذه ليست إلا مجرد ورقة مثلهم لا أكثر".
- افعل حزة صغير من المهمة في كل مرة.

Five-Minute Plan خطة الخمس دقائق: عندما لا تقبل علي المهمة اعمل

لده خمس دقائق فقط في نهاية الخمس دقائق تحول إلى شئ آخر إذا أردت وبدلك

تضمن الاستمرار.

- أعلن خطل الانحاز الخاصة بك واسمح لضغط للزملاء أن يدفعك للأمام فإذا قلت للجميع إنك تريد الانتهاء من المهمة هذه الليلة. فإنك ستعمل جاهدا علي الانتهاء منها .
- اتخذ صديقا جيدا كمثّل أعلى فإن هذا سيساعدك علي تقبل العديد من الأمور التي ستعانون منها أثناء أداء المهمة. فإذا كان لديك امتحان وواجهت صعوبة في التركيز فإن وجود هذا الصديق سيثبرك بأن الوضع عام وأن المشكلة غير خاصة بك وحدك.
- قم بتعديل البيئة الخاصة بك أو الجو المحيط بك فإذا كنت لا تستطيع التركيز في المنزل أوحد لنفسك مكانا حيث يمكنك الدراسة فيه أوعلي الأقل حاول تعديل الجو المحيط بك.
- خطط للغد وحدد الأولويات ثم اعمل علي الانتهاء منها وتوقع بعض التراجع فيها أي حاول أن تنهي أكبر قدر منها قدر استطاعتك.
- عندما لا تنجح الخطل الخاصة بك تقبل النكسات واعمل علي البدء من جديد.

تذكر أن:

- كل مرة تؤخر فيها القيام بالمهمة فإنه يعزز الاتحاح السلبي نحو تلك المهمة مما يدفعك إلى تأجيلها أكثر وأكثر وهذا يؤدي بك إلى
١. تعرير الخمول
 ٢. ممارسة الانعزال بدلاً من المشاركة
 ٣. تجنب التدريب واكتساب المهارات
 ٤. يعلّمك الخوف

فالمشاركة النشطة في أي شيء تميل إليه يعطيك موقفا إيجابيا حيال ذلك النشاط بينما الخمول يساعدك علي اكتساب الموقف السلبي.

أقوال عامة تدفعنا للتسويق

يصعب التغلب علي التسويق لأننا يمكننا بسهولة أن نخدع أنفسنا وفيما يلي قائمة من الأشياء التي كثيرا ما نقولها لأنفسنا :

١. سأفعل ذلك غدا .
٢. سأفعل ذلك غدا نأ.....
٣. أنني بحاجة إلى الترويج عن نفسي أولاً
٤. الهروب "أنا بحاجة إلى الخروج بعض الوقت للصفاء الذهني"
٥. ستحل هذه المشكلة إذا غيرت تخصصي أو الكلية التي ادرس بها .
٦. الموسيقى والقراءة أنا بحاجة إلى الاسترخاء وسماع الموسيقى والقراءة ثم ابدأ بعد ذلك.
٧. سيمرض الأستاذ ويلغي الحصة ولن يجمع المهام في الوقت المحدد.

تدريب :

ولأن لديك قائمة من المبررات للتأجيل والتسويق حاول أن تهزم جميع هذه المبررات . اكتب دحضاً لكل واحد منها حتى يمكنك تجربة النجاح :

١. "أنا أكون أكثر إنتاجية عندما اعمل تحت ضغط . لذلك فإنني أؤيد تأجيل جميع أعمالي حتى يزيد الضغط وبذلك يمكنني القيام بها بسهولة

٢. "لا أعرف كيف أقوم بعمل هذه المهمة لذا علي الانتظار حتى أعرف كيف أبدأ"

٣. "لن أنجز هذه المهمة لأنني ببساطة لا أريد القيام بها"

٣. أنا بحاجة إلى الاسترخاء فالعالم لن ينتهي إذا لم أنجز بهذه المهمة."

٤ العمل يكون أسهل عندما أكون في موود العمل وأنا ببساطة لست في هذا المود الآن"

٥. "قد أتممت المهمة السابقة بشكل جيد في أحر لحظة فلماذا العجلة هذه المرة"

6. "سأبدأ في وقت متأخر لا أريد أن أنفق الكثير من الوقت في هذه المهمة"

7. "هناك لقاء اجتماعي هام (حفل زفاف- عيد ميلاد) يحدث مرة واحدة في العمر
سوف أخسره إذا بدأت في العمل الآن"

8. "هناك ظروف خارجة عن إرادتي حالت دون قيامي بهذه المهمة"

9. "لقد عملت لفترة طويلة من الوقت حتى فقدت حماسي وطاقتي"

وأخيراً :

ولعلك فهمت ما هو التسوية وكيف بإمكانك التعامل معه لتقليل
سيطرته علي حياتك لتصبح أكثر ارتياحاً ورضاً وثقة بالنفس وعندما ننجز مهامك
في الوقت المحدد تذكر مشاعر النجاح والارتياح التي تشعر بها فإن ذلك سيساعدك
علي الإبحار في المرات القادمة.

المراجع

المراجع العربية:

١. جابر عبد الحميد، أحمد خيرى كاظم (١٩٨٩). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية.
٢. حامد عيد السلام زهران (١٩٧٢). قاموس علم النفس، القاهرة، دار الشعب.
٣. فرج عبد القادر طه (١٩٨٠) : موسوعة علم النفس والتحليل النفسي، الكويت، دار سعاد الصباح.
٤. عبد اللطيف خليفه (٢٠٠٠): الدافعية للإنجاز، القاهرة، دار غريب .
٥. ديوبولد ب. فاندين (١٩٩٠). مناهج البحث في التربية وعلم النفس، ترجمة (محمد نبيل نوفل، وسيد عثمان) القاهرة، الأنجلو المصرية.
٦. فؤاد أبو حطب، آمال صادق (١٩٩١). مناهج البحث وطرق التحليل الإحصائي، القاهرة مكتبة الأنجلو المصرية.
٧. فؤاد البهي السيد (١٩٧٩). علم النفس الإحصائي وقياس العقل البشري، القاهرة، دار الفكر العربي.
٨. محمد محمد عباس المغربي (١٩٩٤). اثر استخدام بعض أساليب العقاب ومستويات الدافع المعرفي في تحصيل الفيزياء لدى تلاميذ الصف الأول الثانوي، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة الإسكندرية.

المراجع الأجنبية

9. Bandura, Albert.1977. *Social learning theory*. New Jersey: Prentice-Hall, Inc.

10. Bandura, Albert.1997. *Self-efficacy*. New York: W. H. Freeman.
11. Bandura, Albert. and Robert Wood.1989.Effect of perceive controllability and performance standards on self-regulation of complex decision making. *Journal and of personality and social psychology* 56, 5: 805-814.
12. Beck, J. S. (Feb 1996). *Cognitive Therapy for Personality Disorders*. Downloaded from <http://www.mhsource.com>.
13. Berger ,Donna S.2003.The Effects Of Learning self management On Student Desire And Ability To Self Manage ,Self-Efficacy ,Academic Performance, And Retention .PhD 's thesis .School of Education .University at Albany, State University of New York.
14. Boyatiz, Richard E.2001.How and why individuals are able to develop emotional intelligence. *In the emotionally intelligent workplace*, eds. Cary Cherniss and Daniel Goleman.234-253.San Francisco: Jossey-Bass.
15. Burka, Jane B., and Yuen, Lenora M.1983.*Procrastination*. Reading: Addison-Wesley.
16. Carr, Kathryn. 1988 . How Can We Teach Critical Thinking? *Childhood Education* .Winter ,69-73
17. Charles, CW. 1989 .*Building Classroom Discipline: From Model to Practice* .New York: Longman.
18. Copeland, susan .R. 2000.*Using self management to improve study skill performance of high school students with mental retardation in general education classroom*. Phd. Vanderbilt University. Phd.
19. Cruz, Leslie Lynn Bronson . Ms. 2001.*The influence of family support , acculturation , ethnic identity and self efficacy on the academic achievement of native Hawaiian- reader college student*. Fullerton California university .
20. Darley, J. M., Glucksberg, S. and Kinchla, R. A. (1991). *Psychology* (5th ed.). Englewood Cliffs, NJ: Prentice Hall.

21. Darwin, C. (1965). *The expression of the emotions in man and animals*. Chicago: University of Chicago Press. First published in 1872.
22. Deese, James and Ellin K. Deese. *How To Study (3rd ed)* . Deese New York: McGraw-Hill, Inc., 1979.
23. Dopke . Samantha Ann. 2000.*Self efficacy , goal setting, and academic achievement :Mexican American parent and their children*. Illinois Northern University, Ed D,
24. Dyer, Wayne.1976.*Your crroneous zones*. New York: Avon Books.
25. Ellis, Albert, and Knaus, William J. 1977.*Overcoming Procrastination*. New York: Signet Books.
26. Ellis, Albert. 1969. *The essence of rational psychotherapy: A comprehensive approach to treatment*. New York: Institute for Rational Living.
27. Ellis, Albert.1969. *The essence of rational psychotherapy: A comprehensive approach to treatment*. New York: Institute for Rational Living
28. Gardcner, Haward .1983.*Frames of mind: The theory of multiple intelligence* .New York: Basic Books
29. Gellerman, Saul W.1963. *Motivation and productivity*. American Management Association. US: Vail-Ballou Press. Inc
30. Gerald Schueler.1997. Ph.D, *Cognitive-Affective Bases of Behavior* .
31. Glasser, William *Control Theory in the Classroom* .New York: Perenial Library, 1986 .
32. Goldfried,Marvin R and Micheal Merbaum.1973.*A perspective on self control in behavior change through self control*, eds. Marvin Goldfried and Micheal Merbaum.3-34, New York: Holt, Rinehart, and Winston.
33. Goleman, Danial.1995.*Emotional intclligence* .Newyork: Banturn books
34. Goleman, Daniel .2001. Emotional intelligence: Issue in paradigm building. *In the emotionally intelligent workplace*,

- eds. Cary Cherniss and Daniel Goleman, 27-44. San Francisco: Jossey-Bass.
35. Goleman, Daniel. 1995. *Emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
 36. Goleman, Daniel. 1998. *Working with emotional intelligence*. New York: Bantam Books.
 37. Hillman, J. 1994. *Emotion: A comprehensive phenomenology of theories and their meanings for therapy*. Evanston, IL: Northwestern University Press
 38. Horn, Wade F., Douglas Tynan. 2001. *Revamping Special Education*. The Public Interest Sum: 36-53 .
 39. House, R. 1971. A path-goal theory of leader effectiveness. *Administrative Science Quarterly* 16:321-328.
 40. Hunt, M. (1993). *The story of psychology*. New York: Anchor.
 41. John W. Santrock. 2005. University of Texas, Dallas *Psychology Updated 7/e* McGraw-Hill Higher Education.
 42. Johnson, Sue. *The 4 T's: Teacher/You, Text, Talk, Test - A Systematic Approach To Learning Success*. California Polytechnic State University, San Luis Obispo. Obispo .
 43. Karmer, Charles W. 2005. *The effect of self management device on the acquisition of social skills in adolescent males with SED*. Phd . University of Minnesota.
 44. Karoly, Pual. 1982. Perspectives of self-management and behavior change, *In self management and behavior change: from theory to practice*, eds. Pual Karoly and Fredrick H. Kanfer, 3-31. New York: Pergamon Press.
 45. Lazarus Arnold. 1971. *Behavior therapy and beyond*. New York: McGraw-hill.
 46. Lefcourt, Herbert. 1982. *Locus of control: Current trends in theory and research*. New Jersey: Lawrence Erlbaum Associated.
 47. Lezak, M. D. *Domains of behavior from a neuropsychological perspective: The whole story*. in Spaulding, W. D. (Ed.). (1994). Integrative views of motivation, cognition, and

- emotion: Volume 41 of the Nebraska symposium on motivation. Lincoln: University of Nebraska Press.
48. Lombardi, Thomas P., Luise Savage .1994 .Higher Order Thinking Skills for Students With Special Needs ".*Preventing School Failure* Summer:27-31.
 49. Luthans, Fred and Robert Kreitner, R . 1975. *Organizational behavior modification*. Glenview, Illinois: Scott Foresman.
 50. Martnez, Joe Ramirez. Ms .2003. *Academic locus of control, achievement motivation, and academic self efficacy: Predicting academic achievement in Hispanic and non Hispanic middle school children*. university Fresno California.
 51. Mayer ,John D. and Peter Salovey .1997.What is emotional intelligence? In emotional development and emotional intelligence: *Educational implication*, eds. Peter Salovey and David J .Sluyter,3-31.New York: BasicBooks.
 52. McDougall, W. (1908). *An introduction to social psychology*. London: Methuen.
 53. Mcgwan, Patric Thomas. 1996. *The relationship of self-efficacy with depression, pain, and health status in the in the arthritis self management program* .The university of British Columbia Canada. phd..
 54. McMillon, Helen G. 1994 .Developing Problem Solving and Interpersonal Communication Skills Through Intentionally Structured Groups *Journal for Specialist in Group Work* Mar:262-77
 55. Medlin, D. L. and Ross, B. H. (1992). *Cognitive psychology*. Fort Worth: Harcourt Brace Jovanovich.
 56. Minzer, Karin Emark. 2003.*Using self management to improve homework completion and grades of students with learning disabilities*.Phd. University of Cincinnati.
 57. Mischel, Walter.1968.*Personality and assessment*. New York: Wiley.

58. O'Keefe, Edward J and Berger Donna S. 2000. *Self – management for college students the ABC Approach*, New York : Partidge Hill Publishers.
59. Pauk, Walter. *How To Study In College (2nd Ed)* .Pauk . Boston: Houghton Mifflin Co., 1974 Mifflin .1974 .
60. Paul, Richard, Linda Elder .1999. Critical Thinking: Teaching Students to Seek the Logic of Things. *Journal of Developmental Education*. Fall: 334-335 .
61. Pearson, Mildred Michelle . 2000 .*The influence on academic achievement and academic performance of selected middle school African American girls* .University Ok'ahoma ,EdD,.
62. Plutchik. R. (1980). *Emotion: A psycno evolutionary synthesis*. New York: Random House.
63. Rapoo, Brunnehilde. (2000). *The relationships among high school students' parents perceptions of instructional practices , self efficacy, and academic achievement in south Africa* . Illinois Northern University. EdD.
64. Raygor. Alton L. and David Wark. *System For Study* . Raygor -New York: McGraw- Hill, Inc. 1970.
65. Reber. A.S (1995). *The Penguin dictionary of psychology* . 2 nd Ed. London. England: Penguin.
66. Robinson, Helja A .1994.*The Ethnography of Empowerment: The Transitive Power of Classroom Interactions* Washington DC: The Falmer Press.
67. Roesthlisberger, Fritz J. and William J. Dickenson .1939. *Management and the worker* Cambridge: Haward University press.
68. Rogers,Carl R. 1961. *On becoming a person*. Boston: Houghton Mifflin.

69. Rohnke, Karl and Steve Butler.1995 .*Quicksilver* .Dubuque: Kendall/Hunt.
70. Rotter, Julian .1954. *social learning and critical psychology*: New York: Prentice Hall.
71. Salovey,Peter and John Mayer.1990.*Emotion intelligence. Imagination, Cognition, and Personality* 185:211.
72. Seligman Martin E.1990.*Learned optimism*. New York: Alfred A.Knopf
73. Senge, Peter M.1990.*The art and practice of the learning organization*. New York: Doubleday/Currency.
74. Shannon, C. E. (1948). A mathematical theory of communication. *The Bell System Journal*, XXVII. 379-423, 623-656.
75. Shere, Mark and Carol Adams.1983.Construct validation of the self_ efficacy scale *psychological Reports* 51:663-671.
76. Simmons, GA.1991. It Is Outdoors: A Guide to Experiential Activities *American Association for Leisure and Recreation* '64-82 .
77. Skinner Burrhus.F. 1953. *Science and human behavior*. New York: Alfred A. Knopf.
78. Skinner, Burrhus F.1974.*About behaviorism* .NewYork:Alfred A.Knopf.
79. Slavin, Robert E.1994 .*Educational Psychology: Theory and Practice* .Boston: Allyn and Bacon.
80. Smith, Thomas et al. 1999 .The Theory and Practice of Challenge Education .Dubuque *Journal of Developmental Education*, fall: 334-335 .
81. Stepien, William, Shelagn Gallagher. 1993. Problem Based Learning: As Authentic as It Gets *Roeper Review*, Jun:25-28 .

82. Stoll Peter. 2003. *A program evaluation of academic self_ management training as an intervention for post secondary students with learning disabilities*. Phd. University of Massachusetts Amherst.
83. Taylor, Fredrick W.1911.*the principles of scientific management* .New York: Harber Brother.
84. Vrom, Victor H.1964.*Work and motivation*. New York: Wiley.
85. Watson John B.1914.*Behavior:An introduction to comparative psychology* . New York :H .Holt and Company.
86. Watson, David and Roland Thrap.2002. *Self directed behavior: self -modification for personal adjustment*. 8th ed. Belmont, CA: Wadsworth.
87. Watson, John B.1913.*psychology as a behaviorist sees it*. *Psychological Review* 20:158-177.
88. Winne, Philip H. 1997.Experimenting to bootstrap self-regulated learning. *Journal of Educational Psychology*. 89:1-14.
89. Zimbardo, P. (1985) *Psychology and Life* (12th ed.). Boston, MA: Scott, Foresman and Co.
90. Zimmernan, Sabrina.2000. *Social intelligence The development and maintenance of purposive behavior*. In the Handbook of emotional.

◦ مصادر أخرى

- 91 *University of Cambridge .Counseling Service 1998 (revised Aug 2005)*http://www.counselling_cam_ac_uk-relax.htm
92. <http://www.academic.marist.edu/alcuin/selfman/sark/>
93. -<http://www.oprah.com/mbr> .Clarissa Pinkolu Estes,1999
94. <http://purlhull.com-excerpt1>.
95. http://www.mindtools.com/pages/article/newTCS_06.htm
96. <http://sas.calpoly.edu/asc/ssl/procrastination.html>