جامعة الخليج العربي
كلية الدراسات العليا

المؤتمر الخليجي الأول
للتعليم والتنمية البشرية

كتاب أبحاث المؤتمر

يناير ٢٠١٨م

بدعم من

VIVA

جامعة الخليج العربي

كلية الدراسات العليا

المؤتمر الخليجي الأول للتعليم والتنمية البشرية

22 – 23 - 2018

أوراق العمل والأبحاث المقدمة في المؤتمر

محتوى الأبحاث وأوراق العمل تعبر عن رأي كاتبها

فهرس أوراق العمل المقدمة في المؤتمر

م	العنوان	الباحث	صفحة
1	أثر برنامج حل المشكلات الإبداعي في تحسين مفهوم الذات لدى طالبات المرحلة المتوسطة من الموهوبات والعاديات	بدور سعيد محمد نهار عيد المطيري وزارة التربية – دولة الكويت	11
2	تصميم برنامج قائم على قراءة السِيَرْ والكشف عن فاعليته في تطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى طالبات المرحلة المتوسطة الموهوبات	د. بدور سعود عسكر وزارة التربية – دولة الكويت	29
3	توظيف المبادئ التوجيهية لتطوير الكفاءة الوجدانية في تصميم برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء الوجداني	أ.د.حمد بن حمود الغافري الجامعة العربية المفتوحة – سلطنة عُمان	43
4	جرائم التواصل الاجتماعي وأثرها على العملية التعليمية وطرق علاجها	عميد د. خالد بن عوض الشريف مدير إدارة التخطيط والتطوير بشرطة العاصمة المقدسة	63
5	فاعلية برنامج في تطوير مهارات التفكير الإبداعي لدى المعلمات وأثره في تعزيز مستوى الإبداع عند الأطفال الملتحقين برياض الأطفال بدولة الكويت	د.دلال محمود محمد الكندري وزارة التربية – دولة الكويت	81
6	بناء وتقنين بطارية مقاييس تشخيص الاستعداد النمائي DADS للكشف عن ذوي صعوبات التعلم في مملكة البحرين	أ.ريمية حسين المطيري – جامعة الخليج العربي	95
7	تقييم كفاءة منهجية مقترحة قائمة على بعض العمليات المعرفية للكشف عن الطلبة الموهوبين في المرحلة الابتدائية بدولة الكويت"	د. زينب محمد على الصفار وزارة التربية – دولة الكويت	111
8	الرُّؤى العلمية لأبحاث علم النفس التربوي في ضوء	د. سلوى علي كاتب	127

	القضايا التعليمية الرَّاهنة المنظور المُعاصر والدَّوافع والتَّوجُّهات	جامعة جدة – المملكة العربية السعودية
9	الخطاب التربوي الأكاديمي في الجامعات السعودية في ضوء الاتجاهات التربوية الحديثة "جامعة الملك سعود أنموذجاً"	د. شيخة ثاري الرشيدي جامعة حائل – المملكة العربية السعودية	142
10	تصميم نموذج الإثراء الوطني لرعاية الطلبة الموهوبين في مملكة البحرين "نموذج نخلة"	د. عدنان محمد القاضي جامعة المملكة – مملكة البحرين	158
11	قيم المواطنة لدى طلاب جامعة الكويت	أ.د. عويد سلطان المشعان جامعة الكويت – دولة الكويت	173
12	استشراف المشكلات التنظيمية المستقبلية للإدارات العامة للتعليم في المملكة العربية السعودية.	د. فتحية صالح الزهراني وزارة التعليم – السعودية.	189
13	تجربة جامعة جدة في تعريف المعلمات بمبادئ التصميم الشامل للتعلم UDL وطرق دمجها في الدروس التعليمية (كأحد برامج التنمية المهنية لكلية التربية)	أ.د.وداد عبدالسميع إسماعيل د. خلود سليمان آل الشيخ أ. تغريد رشيد الرحيلي أ. ريم عبدالهادي القحطاني جامعة جدة – المملكة العربية السعودية	204
14	أثر برنامج إرشادي لتنمية الوعي المهني لدى الطالبات الموهوبات بالمرحلة المتوسطة في دولة الكويت	د. محمد جعفر جمل الليل جامعة الخليج العربي مملكة البحرين د. مروه حسين عبدالله وزارة التربية – دولة الكويت	216
15	التحديات التي تعيق تنمية الابداع لدى طلبة التعليم الاساسي	د. مها عبد المجيد جواد العاني جامعة السلطان قابوس أسعد تقي العطار مدرسة درة الخليج الخاصة مسقط – سلطنة عمان	230
16	أثر مجموعة القراءة في تنمية مهارات التفكير الناقد لدى طالبات الصف الرابع الابتدائي في	د. هيفاء سعد الصلال وزارة التربية – دولة الكويت	252

	دولة الكويت		
17	أثر البرامج التدريبية بوزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان في تحسين الأداء التدريسي من وجهة نظر المعلمين	أ. أحمد بن محمد بن مبارك الخروصي أ. موزة بنت راشد بن ناصر ود وادي وزارة التربية والتعليم – سلطنة عمان	261
18	دور التعليم في تعزيز الأمن الفكري لدى الطلاب	أ . العنود عويضه عواض الحربي جامعة الامام محمد بن سعود الإسلامية	276
19	الرضا الوظيفي لمرشدي الطلاب في التعليم الثانوي العام وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية: دراسة ميدانية بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية	أ. باسم بن عبدالعظيم الضامن جامعة الخليج العربي – مملكة البحرين	289
20	فاعلية استراتيجيات إدارة المواهب في تنمية الموارد البشرية "جامعة طيبة أنموذجًا	أ.بدرية بنت عبدالله السكران جامعة طيبة – السعودية	302
21	تطوير التعلم المستقل للمتعلمين في المدارس الابتدائية في المملكة العربية السعودية	أ. زهور علي سليمان حويطى جامعة موناش–استراليا	313
22	التفوق في المناظرات وعلاقته بالمهارات القيادية	أ. فهد مصلح قطيمان السبيعي وزارة التربية – دولة الكويت	322
23	مستويات الاحتراق الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمدينة تبوك	أ. مالك بن محمد بن حمدان الحصيني جامعة تبوك – السعودية	334
24	المشكلات الإدارية والأكاديمية التي تواجه طلبة الدراسات العليا بجامعة تبوك	أ. محمد بن صالح بن محمد العبيدان جامعة تبوك – السعودية	341
25	نسبة انتشار صعوبات العمليات الحسابية لدى تلاميذ الصف السادس الابتدائي في مملكة البحرين	أ. معالي فهد خلف سيف الختلان جامعة الخليج العربي – مملكة البحرين	348
26	نسب شيوع صعوبات التعلم بين الخدج ومكتملي النمو من مراحل(الإبتدائي – المتوسط) في دولة الكويت	أ. معالي فالح فلاح المطيري وزارة التربية – دولة الكويت	359

27	نسب شيوع صعوبات تعرف الكلمة لدى تلاميذ ذوي صعوبات تعلم القراءة للمرحلة الابتدائية في مملكة البحرين	أ. منيرة علي حسين الفاضل جامعة الخليج العربي – مملكة البحرين	371
28	أثر استخدام استراتيجية "سكامبر" في تنمية القدرات الإبداعية لدى طلاب الصف الرابع الابتدائي الموهوبين بمملكة البحرين	أ. نواف محمد محمد شريف الملا جامعة الخليج العربي – مملكة البحرين	381
29	دور الأسرة في تنشئة أبنائها على الفكر الآمن	أ. نورة هادي صالح ال سرور الإدارة العامة للتعليم بمنطقة نجران	397
30	واقع مُمارسة طالبات المرحلة الابتدائية لمنظومة القيم الاقتصادية	أ. نورة بنت ناصر العويّد جامعة الأمير سطام – السعودية	405
31	واقع ممارسة المهارات القيادية التربوية لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال بمدينة الرياض	أ. هديل بنت عبدالله الشمري وزارة التعليم – المملكة العربية السعودية	419
32	تجربة الملاحظة الصفية التطويرية	أ. هند عبدالرحمن عامر الاسمري وزارة التعليم بالمملكة العربية السعودية	432
33	معوقات تطبيق الجودة والتميز بمدارس المرحلة الثانوية الاهلية بالمنطقة الشرقية بالسعودية	د. ياسر عبدالله حسين العضل د. محمد حسين محمد عبدالمنعم وزارة التعليم – المملكة العربية السعودية	440

توظيف المبادئ التوجيهية لتطوير الكفاءة الوجدانية في تصميم برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء الوجداني

د.حمد بن حمود الغافري

جامعة السلطان قابوس – سلطنة عُمان

الملخص

تقدم هذه الورقة تجربة عملية لتطبيق أثنان وعشرون مبدأ توجيهيا لتطوير الكفاءة الوجدانية، استنادا إلى أفضل المعرفة المتاحة حول كيفية تعزيز التعلم الاجتماعي والعاطفي، وفقا لما توصل إليه اتحاد أبحاث الذكاء الوجداني في المنظمات من الأدبيات البحثية في التدريب والتطوير والإرشاد والعلاج النفسي، وتغيير السلوك (Cherniss, Goleman, Emmerling, Cowan & Adler, 1998). حيث ستبين كيف تم توظيف هذه المبادئ عمليًا في إعداد برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء الوجداني لتحسين معتقدات الكفاءة الذاتية وجودة الحياة لدى عينة من المعلمين العُمانيين.

واستخدم في هذه الدراسة المنهج الوصفي القائم على جمع المعلومات والمراجع والمصادر ذات العلاقة لتكوين الإطار النظري للدراسة. والمنهج شبه التجريبي: وهو المنهج الذي اتبعه الباحث في تصميم البرنامج التدريبي الذي سيقدمه كنموذج لتطبيق المبادئ التوجيهية. حيث استخدم المنهج شبه التجريبي، نظام المجموعة الواحدة، والذي يعتمد على القياس القبلي البعدي عند تنفيذ تجربة البحث، وذلك للتعرف على فاعلية برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) في تحسين مستوى جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بسلطنة عُمان (المتغيرين التابعين).

وتم اختيار عينة قصدية تكونت من 20 معلما ومعلمة (بواقع 9 معلمات، و 11 معلم). هؤلاء ال20 معلمًا ومعلمة تم اختيارهم وفقًا لنتائج المشروع الاستراتيجي البحثي الذي قام به باحثون من جامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، والمشروع كان بعنوان: "التنبؤ بالتحصيل الدراسي للطلبة العمانيين: دراسة متعددة التصاميم لأثر جودة الحياة لدى المعلمين العمانيين ومعتقدات كفاءتهم الذاتية وذكائهم العاطفي"

وستبرز هذه الورقة الجانب التطبيقي لهذه المبادئ التوجيهية للتدريب الاجتماعي والعاطفي التي تقسم إلى أربع مراحل تتطابق مع العملية المثلى لمساعدة الأفراد على زيادة كفاءتهم العاطفية والاجتماعية: الإعداد، التدريب، نقل أثر التدريب والمحافظة عليه، والتقييم.

الكلمات الدالة : الكفاءة الوجدانية، البرنامج، الذكاء الوجداني.

المقدمة ومشكلة الدراسة

يُعد الذكاء الوجداني موضوعا مهما ورئيسيا في الأوساط العلمية منذ أن نشر "جولمان" كتابة "الذكاء الوجداني" Emotional Intelligence في عام 1995، حيث أصبح في العقدين الأخرين من القرن الماضي من أكثر الموضوعات دراسة وبحثًا في مجال البحث العلمي، نظرًا لأهميته ودوره الفاعل في حياة الفرد وصلته الوثيقة بتفكيره وذكاءه، ومساهمته الواضحة في نجاحه وقدرته على التكيف في المواقف الحياتية التي يتفاعل فيها مع أفراد مجتمعه. وصنف مفهوم الذكاء الوجداني من قبل جمعية اللهجة الأمريكية American Dialect Society ليكون من بين أكثر الكلمات والعبارات المفيدة التي ظهرت في أواخر التسعينيات (Roberts & Zeidner, 2003. 109).

وقد أثار الاهتمام بالذكاء الوجداني تساؤل ألا وهو هل من الممكن تحسين الكفاءة الوجدانية لدى الموظفين؟ البحوث في مجال التدريب والتطوير، وعلم النفس الرياضي، وتغيير السلوك تشير إلى أنه من الممكن، ولكن هذا يتطلب نهجا مختلفا عن المنهج النمطي الذي تستخدمه المؤسسات في برامج التدريب. لأن التعلم الاجتماعي والعاطفي يختلف عن التعلم المعرفي والتقني، ويتطلب نَهجاً مختلفا للتدريب والتطوير (Cherniss, Goleman, Emmerling, Cowan & Adler, 1998, p.2).

ومن هذا المنطلق تقدم هذه الورقة تجربة عملية لتطبيق أثنان وعشرون مبدأ توجيهيا لتطوير الكفاءة الوجدانية، استنادا إلى أفضل المعرفة المتاحة حول كيفية تعزيز التعلم الاجتماعي والعاطفي، وفقا لما توصل إليه اتحاد البحوث حول الذكاء الوجداني في المنظمات من الأدبيات البحثية في التدريب والتطوير والإرشاد والعلاج النفسي، وتغيير السلوك (Cherniss, Goleman, Emmerling, Cowan & Adler, 1998).

سؤال الدراسة

تجيب هذه الدراسة على السؤال الرئيس التالي: كيف يمكن أن نوظف عمليا المبادئ التوجيهية لتصميم برامج الكفاءة الوجدانية؟

هدف الدراسة

توظيف المبادئ التوجيهية لتطوير الكفاءة الوجدانية في تصميم برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء الوجداني لتحسين مستوى جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى عينة من المعلمين بسلطنة عُمان.

أهمية الدراسة

تتمثل أهمية الدراسة في الجوانب التالية:

1- توجيه أنظار المعنيين بمراكز التدريب والمدربين إلى ضرورة تصميم البرامج وفق أسس علمية سليمة.

2- تحديد المبادئ التوجيهية لتصميم برامج الكفاءة الوجدانية، والذي يمكن أن يسترشد بها مخططو برامج التدريب في مختلف المؤسسات، والاستفادة بها في توجيه وتدريب المتدربين.

3- تسليط الضوء على أهمية برامج الكفاءة الوجدانية في التنمية المهنية، ودورها الفاعل في إكساب الخبرة العملية التي تعينهم في ممارسة عملية التعليمية التعلمية.

مفاهيم الدراســـة

مفهوم الكفاءة competency: ورد في قاموس المعاني (http://www.almaany.com) جمع كفأ ونقول له كفاءة أي قدرة. ويتمتع بكفاءة عالية: بقدرة عالية على العمل، بجدارة وأهلية.

وتعني الكفاءة: الجدارة. كما تعني الكفاءة: الفعالية. وكفاءة إنتاجية: تحقيق أكبر قدر من الإنتاج بأقل قدر من المدخلات وأدنى تكلفة ممكنة. والكفاءة للعمل: القدرة عليه وحسن تصرفه.

الكفاءة الوجدانية Emotional Competence: تُعرف في معجم المصطلحات النفسية على أنها: "بعد وجداني يتمثل في التعاطف والتواصل مع الآخرين والفهم المتبادل للمشاعر الوجدانية، وتكوين العلاقات الشخصية المرضية معهم، بحيث يكون الفرد منصتا جيدا لهم، وقادر على تعرف اهتماماتهم، وتقدير مشاعرهم وتفهمها (عبد الحميد، كفافي، 1993).

ويُعرف بار أون (Bar-on, 2003) الكفاءة الوجدانية بأنها تنظيم مكون من المهارات والكفاءات الشخصية والعاطفية والاجتماعية التي تُؤثر في قدرة الفرد للتعامل بنجاح مع المتطلبات البيئية والضغوط.

ويُعرفها ابراهام بأنها " مجموعة من المهارات التي يُعزى إليها الدقة في تقدير وتصحيح مشاعر الذات، واكتشاف الملامح الانفعالية للآخرين واستخدامها من أجل الدافعية في حياة الفرد (Abraham, 2000).

ويقول جولمان في كتابه Working With Emotional Intelligence تحت عنوان الكفاءة الوجدانية Emotional Competence أن الذكاء الوجداني يتكون من خمسة أبعاد أو مهارات أساسية وخمس وعشرين كفاءة فرعية يعتمد النجاح المهني على عدد كبير منها، كما أن لكل شخص خصال "Profile" خاصة تحدد قوة وحدود كل كفاءة.

ويعرف الكفاءة الوجدانية بأنها القدرة المتعلمة التي تعتمد على الذكاء الوجداني وتؤثر في أداء الفرد، وأن الذكاء الوجداني يحدد طاقاتنا الكامنة لتعلم المهارات العلمية التي تركز على المهارات الخمس الأساسية" (Goleman,1998.p24) حيث تتوزع المهارات الخمسة عشر على بعدين رئيسين هما الكفاءة الشخصية والكفاءة الاجتماعية.

البرنامج Program: هو برنامج تدريبي Training Program يتضمن مجموعة من اللقاءات المصممة وما تحتويه من مادة علمية وبنية تنظيمية وفنيات وأنشطة وأساليب تدريبية، وطرق تقويمية (الغافري، 2017).

الذكاء الوجداني: Emotional Intelligence

يرى كل من جون ماير وبيتر سالوفى (1993) أن الذكاء الوجداني "يشمل القدرة على إدراك الانفعالات بدقة، وتقويمها والتعبير عنها، والقدرة على توليدها، والوصول إليها عندما تيسر عملية التفكير، والقدرة على فهم الانفعال والمعرفة الوجدانية، والقدرة على تنظيم الانفعالات بما النمو الوجداني والعقلي للفرد (Mayer& Salovey, 1993) .

ويعرف جولمان (Goleman, 1995) الذكاء الوجداني على أنه قدرتنا على التعرف على مشاعرنا ومشاعر الآخرين، وعلى تحفيز ذواتنا، وعلى إدارتنا انفعالاتنا وعلاقتنا مع الآخرين بشكل فاعل.

ويعرف الذكاء الوجداني للمعلم بأنه "مجموعة مركبة من القدرات أو المهارات التي تساعد المعلم على مراقبة مشاعره وانفعالاته الذاتية، وانفعالات الآخرين، وقدرته على التمييز بين هذه الانفعالات واستخدام هذه المعرفة لتوجيه تفكيره وأفعاله السلوكية (الغافري، 2010)

حدود الدراسة: تتحدد الدراسة الحالية بما يلي:

- **الحدود الموضوعية:** الأدبيات الخاصة بالمبادئ التوجيهية في تصميم برامج الكفاءة الوجدانية.
- **الحدود المنهجية:** تنظيم أدبيات الدراسة من خلال منهجي البحث (الوصفي وشبه التجريبي):

- المنهج الوصفي: القائم على جمع المعلومات والمراجع والمصادر ذات العلاقة لتكوين الإطار النظري للدراسة.
- المنهج شبه التجريبي: وهو المنهج الذي اتبعه الباحث في تصميم البرنامج التدريبي وفقا للمبادئ التوجيهية لتصميم برامج الكفاءة الوجدانية. حيث استخدم المنهج شبه التجريبي، نظام المجموعة الواحدة، الذي يعتمد على القياس القبلي البعدي عند تنفيذ تجربة البحث، وذلك للتعرف على فاعلية برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء العاطفي (المتغير المستقل) في تحسين مستوى جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى المعلمين بسلطنة عُمان. (المتغيرين التابعين).

- **الحدود البشرية:** تخص جميع المهتمين بإعداد وتنفيذ وتقييم التدريب.

نبذة عن البرنامج التدريبي الذي صمم على ضوء المبادئ التوجيهية:

اسم البرنامج التدريبي: فاعلية برنامج تدريبي مبني على مهارات الذكاء الوجداني في تحسين مستوى جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى عينة من المعلمين العُمانيين.

فترة تنفيذ البرنامج التدريبي: صمم البرنامج لتقديمه لمدة 10 أيام، كل يوم خمس ساعات تدريبية أي بمعدل 50 ساعة تدريبية. تضمن سبع وحدات تدريبية تم تقديمها في (10) جلسات. ونفذ خلال الفترة من 19 فبراير إلى 2 مارس 2017م.

فكرة البرنامج: جاءت فكرة البرنامج كجزء من مشروع استراتيجي بحثي قام به باحثون من جامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم بسلطنة عُمان، والمشروع كان بعنوان: "التنبؤ بالتحصيل الدراسي للطلبة العمانيين: دراسة متعددة التصاميم لأثر جودة الحياة لدى المعلمين العمانيين ومعتقدات كفاءتهم الذاتية وذكائهم العاطفي"

الهدف العام من البرنامج: هدف هذا البرنامج التدريبي إلى تنمية مهارات الذكاء العاطفي كمكون أساسي لتحسين مستوى جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى مجموعة من المعلمين.

الفئة المستهدفة: شارك في البرنامج (20) معلمًا ومعلمة من معلمي العلوم والرياضيات ومجال ثاني بسلطنة عُمان، تم اختيارهم بناءً على نتائج المشروع الاستراتيجي "التنبؤ بالتحصيل الدراسي للطلبة العمانيين: دراسة متعددة التصاميم لأثر جودة الحياة لدى المعلمين العمانيين ومعتقدات كفاءتهم الذاتية

وذكائهم الوجداني". والذي طبق على (4221) من معلمي العلوم والرياضيات ومجال ثاني بسلطنة عُمان. تم اختيار عينة تكونت من 20 معلما ومعلمة (بواقع 9 معلمات، و11 معلم) من ضمن المعلمين الحاصلين على المئين 25 في نتائج المشروع الاستراتيجي.

طرائق التدريب المستخدمة

تضمن البرنامج عددًا من الاستراتيجيات الأساسية وهي المحاضرة، وورش العمل، والتطبيق العملي، والحالات الدراسية، والمناقشة والحوار، والعصف الذهني، والعروض التوضيحية، والعمل الفردي والثنائي، والمعارض المعلقة، وتمثيل الأدوار، والنمذجه، والأنشطة المنزلية.

الأدوات المستخدمة في البرنامج:

1- القياس القبلي والبعدي واستخدمت فيه ثلاث مقاييس (الذكاء الوجداني، وجودة الحياة، ومعتقدات الكفاءة الذاتية).
2- استمارات تقييم لكل الجلسات التدريبية.
3- استمارة التقييم العام للبرنامج مصممة من قبل الباحث.
4- استمارة تقييم العام للبرنامج والمعدة من قبل وزارة التربية والتعليم.
5- خطة تتضمن إجراءات لمتابعة المتدربين من قبل أخصائية تقييم برامج إنماء مهني من وزارة التربية والتعليم.
6- متابعة المتدربين بعد خمسة أشهر من قبل الباحث.

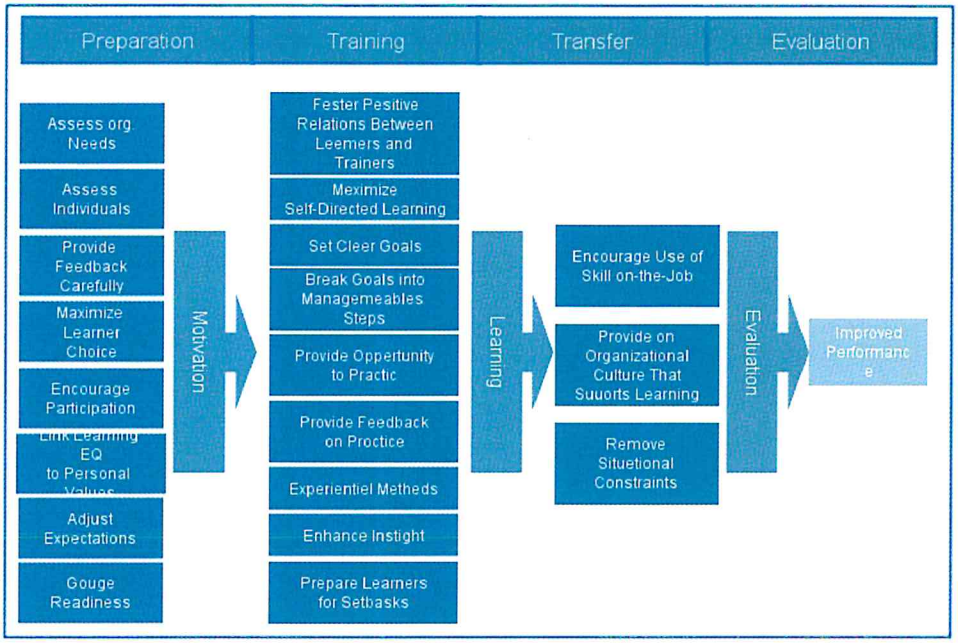
التطبيق العملي للمبادئ التوجيهية للتعلم الاجتماعي والعاطفي الفعال

المبادئ التوجيهية للتعلم الاجتماعي والعاطفي الفعال (نظرة عامة):

هذه المبادئ التوجيهية للتدريب الاجتماعي والعاطفي مقسمة إلى أربع مراحل وهي: الإعداد، التدريب، نقل أثر التدريب والمحافظة عليه، والتقييم. وتتطابق هذه المراحل الأربع مع العملية المثلى لمساعدة الأفراد على زيادة كفاءتهم العاطفية والاجتماعية. المرحلة الأولى تبدأ قبل بدء التدريب الرسمي، وتعتبر حاسمة للتعلم الاجتماعي والعاطفي الفعال، تنطوي على التحضير للتغيير. ويحدث هذا الإعداد على المستويين التنظيمي والفردي. المرحلة الثانية، التدريب، وتغطي عملية التغيير نفسها، وتشمل العمليات التي تساعد الناس على تغيير الطريقة التي ينظرون بها إلى العالم والتعامل مع مطالبهم الاجتماعية والعاطفية. المرحلة الثالثة، نقل أثر التدريب والمحافظة عليه، تعالج هذه

المرحلة ما يحدث بعد تجربة التدريب الرسمية. وتتضمن المرحلة النهائية التقييم. (Cherniss, Goleman, Emmerling, Cowan & Adler, 1998, p.8).

شكل رقم 1 يبين العملية المثلى لتطوير الذكاء الوجداني



تم الاسترجاع من
https://www.processon.com/view/50a0a19c0cf2fe6c51991e77

وبين المخطط أن هناك أربع مراحل اساسية لعملية التدريب هي:

أولا: مرحلة الإعداد وتمهيد الطريق Preparation And Paving The Way

ثانيا: شكل التدريب Training Phase

ثالثا: انتقال أثر التعلم واستمراره Transfer and Maintenance

رابعا: مرحلة التقويم Evaluation Phase

المرحلة الأولى: الإعداد للتغيير:

المبدأ الأول: تقييم احتياجات المنظمة.

المبدأ الثاني: تقييم الأفراد (نقاط القوة والضعف الشخصية).

بُني هذا البرنامج وفقا لنتائج المشروع البحثي "التنبؤ بالتحصيل الدراسي للطلبة العمانيين: دراسة متعددة التصاميم لأثر جودة الحياة لدى المعلمين العمانيين ومعتقدات كفاءتهم الذاتية وذكائهم

الوجداني" (Aldhafri, Albusaidi et al., in progress) ، والذي قام به سبعة باحثون من جامعة السلطان قابوس، وأربعة من وزارة التربية والتعليم أحد هؤلاء الأربعة مدير عام المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية بوزارة التربية. وهذا مؤشر أن البرنامج يمثل احتياج للمنظمة المتمثلة بوزارة التربية، كما إنه نتيجة تقييم الأفراد حيث استهدف البرنامج (20) معلمًا ومعلمة من معلمي العلوم والرياضيات ومجال ثاني بسلطنة عُمان، تم اختيارهم بناءً على نتائج المشروع الاستراتيجي من بين المعلمين الحاصلين على المئين 25 في متغيرات المشروع الاستراتيجي، ومع ذلك وبهدف توظيف هذين المبدئين نذكر هنا بعض الإجراءات التي مر بها بناء البرنامج التدريبي وهي:

1- تحديد أهداف البرنامج التدريبي: من أجل تحديد الهدف العام للبرنامج وأهدافه الفرعية تم الجلوس مع رئيس المشروع الاستراتيجي (SR/EDU/PSYC/14/01)، لأخذ منه بعض المرئيات والمعلومات حول المشروع الاستراتيجي، والوقوف على النتائج الأولية للمشروع، ومعرفة واستلام المقاييس المستخدمة فيه.

2- تحليل محتوى المقاييس الثلاثة المستخدمة في المشروع الاستراتيجي وهي (جودة الحياة، ومعتقدات الكفاءة الذاتية، والذكاء الوجداني).

3- وضع تصور عام للبرنامج التدريبي يتضمن (فلسفة بناء البرنامج، وعناصره، ومعايير بنائه، وأهدافه، والاستراتيجيات المستخدمة فيه، ووحدات البرنامج وجلساته ومحتويات كل وحدة وجلسة، وأساليب التقييم المتبعة). وأرسل التصور للفريق البحثي للمشروع الاستراتيجي للاطلاع وإبداء ملاحظاتهم.

4- عقد اجتماع تقييمي للتصور العام للبرنامج مع جميع أعضاء الفريق للمشروع الاستراتيجي وتم الأخذ بما أبدوه من ملاحظات.

5- تحديد الموضوعات التي يغطيها دليلي (المدرب، والمتدرب) والمحتوى المناسب لكل منها في ضوء أهداف البرنامج، وصياغة أنشطة ذاتية وأخرى جماعية.

6- تصميم الحقيبة التدريبية بشكل متكامل للبرنامج والتي استندت على الأسس النظرية لنموذج دانيال جولمان (Daniel Goleman) (نموذج مختلط – Mixed Model) جولمان (Goleman,2002). وروعي في تصميم الحقيبة التدريبية أن تُحاكي الواقع التدريسي الذي يتطلب عمل المدرس كما سيتضح في شرح المبادئ اللاحقة.

7- تم قياس ردود الفعل الكمية للمتدربين والتي تعكس تطبيق هذين المبدئيين (ردود فعل المشاركين حول مدى توافق محتوى البرنامج مع احتياجاتهم وتوقعاتهم)، والجدول رقم (1) يبين ذلك:

جدول رقم 1: ردود فعل المشاركين حول مدى توافق محتوى البرنامج مع احتياجاتهم وتوقعاتهم

العبارة	استمارة	المتوسط	الوزن النسبي*	التقدير
توافق أهداف ومحتوى البرنامج مع احتياجاتك	التقييم العام	4.53	90.6	ممتاز
تحقيق توقعاتي الشخصية	تقييم وزارة التربية	4.5	90.0	ممتاز
تسهم المادة التدريبية في تطوير مهامي الوظيفية الحالية	تقييم وزارة التربية	4.38	87.6	جيد جدا

* تم حساب الوزن النسبي للمتوسط من خلال المعادلة التالية:متوسط البند / سقف الدرجة(5) ×100

المبدأ الثالث: تقديم التغذية الراجعة بعناية.

المبدأ الرابع: تعظيم اختيار المتعلم: (استعداد المتعلم)

المبدأ الخامس: تشجيع الناس على المشاركة.

1- لم يذكر إطلاقا للفئة المستهدفة إنهم من ضمن المعلمين الحاصلين على المئين 25، في المتغيرات الثلاثة (جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية والذكاء الوجداني).

2- تم إرسال بيانات عن البرنامج من حيث الأهداف والمحتوى وزمن ومكان التنفيذ لجميع من حصلوا على المئين 25 لأتاحت الفرصة أمام الجميع لاتخاذ قرار المشاركة في البرنامج من عدمه.

3- تم تفريغ جميع المعلمين الـ(20) المشاركين طوال فترة إقامة البرنامج، وتوفير السكن والتغذية لهم في جامعة السلطان قابوس.

4- وبهدف تقديم التغذية الراجعة ومتابعة سير تنفيذ البرنامج أولاً بأول قامت وزارة التربية والتعليم بالآتي:

أ- تخصيص مشرف على البرنامج من قبل مكتب المدير العام بالمديرية العامة لتنمية الموارد البشرية.

ب- تكليف أخصائي تقييم برامج إنماء مهني من نفس المديرية بتقييم البرنامج باتباع منهجية العائد من الاستثمار (ROI).

كل ذلك يعكس اهتمام المعنيين بالبرنامج من قبل جامعة السلطان قابوس ووزارة التربية والتعليم.

المبدأ السادس: ربط أهداف التعلم بالقيم الشخصية

تم تصميم الحقيبة التدريبية للبرنامج وفقا لنموذج دانيال جولمان (Daniel Goleman)، ولكن روعي في ذلك أن تحاكي الواقع التدريسي الذي يتطلب عمل المدرس، أي تم تناول مهارات الذكاء الوجداني التي تمثل الكفاءة الوجداني (الوعي الذاتي والاجتماعي، وإدارة الانفعالات والعلاقات) بطريقة ذات صلة بمهنة التدريس. والجدول رقم (2) يوضح بعض الأمثلة على ذلك:

جدول رقم 2 يوضح كيف ربطت أهداف التعلم بالقيم الشخصية والمهنية

المهارة الأساسية	المهارة الفرعية	مواضيع وآليات تنميتها في البرنامج التدريبي
الوعي الذاتي	الوعي العاطفي	تحديد سمات وخصائص المعلم الفعال وعلاقتها بالذكاء العاطفي. التعرف على أثر الانفعالات في التعلم والتعليم إدراك كيف يعالج الدماغ المعلومات التعرف على أنواع الذاكرة وسمات وخصائص كل منها رصد آليات وطرق التقييم المتبعة مهنيا.
		التعرف على نمطي في التعلم التميز بين الطرق الحسية الاستيعابية في التعلم والعمل.
الوعي الاجتماعي	التقييم الدقيق للذات	توظيف أبحاث الدماغ في عمليتي التعلم والتعليم. استبانة المعلم (الخصائص العامة، التأهيل، سنوات الخبرة، الرضا الوظيفي، الأعباء التدريسية، الكفاءة المهنية)
	الثقة بالنفس	استنتاج مفهوم واضح للتعلم النشط.
	الوعي التنظيمي	الربط بين استراتيجيات التعلم النشط وتطور مستوى التعلم لدى الطلبة. معرفة كيفية توظيف أساليب التعليم والتعلم النشط لتعزيز التعلم ذي المعنى لدى الطلبة.
	التوجه نحو الخدمة	توظيف مصادر البيئة المحلية في تدريس موضوعات المنهاج الدراسي لأهميتها في عملية التعليم. إدراك أهمية التطوير المهني المستمر للمعلم. تحديد مصادر ثقة الطلبة في المعلم.

المبدأ السابع: ضبط التوقعات

ومما ذكر في المبادئ السابقة يلاحظ بأن المشاركين بنوا توقعات إيجابية على أن الكفاءة الاجتماعية والعاطفية يمكن تحسينها وأن هذا التحسن سوف يؤدي إلى نتائج قيمة. وفي نفس الوقت حرص المدرب على أن يبنى المتدربين توقعات واقعية لما تنطوي عليه عملية التدريب. من خلال

توضيح إن عملية التعلم تتم على مستويين، الأول على مستوى التفكير ويتم في قشرة الدماغ، وهو يحدث بسرعة إذ يستطيع الإنسان أن يكتسب معلومة جديدة بمجرد سماعه لها. أما المستوى الثاني للتعلم هو التعلم على مستوى العادات ويتم في منطقة عميقة في دماغ الإنسان تسمى (الجهاز اللمبي Limbic System)، وهي تحتاج إلى التكرار والممارسة مدة تتراوح من أسابيع إلى أشهر. لذلك فإن عملية اكتساب العادات الجيدة تمر بثلاث مراحل: جلب السلوك المرغوب تغييره أو تطويره إلى الوعي، وممارسة السلوك الجيد بشكل واع، ثم تغذية السلوك الجيد في كل فرصة حتى يصبح سلوكًا تلقائيًا (العيتى، 2004).

المبدأ الثامن: مقياس مدى الاستعداد

عندما يتم تقييم احتياجات المنظمة والأفراد بشكل دقيق، وتُتاح للمتدرب حرية الاختيار، ويُشجع على المشاركة، ويتم ربط أهداف التعلم بالقيم الشخصية للمتعلمين، فمن الطبيعي حينها أن يكون المتدربين في أتم استعداد. فضلًا عن ذلك فقد تم قياس استعداد المشاركين كميا من حيث شعورهم تجاه البرنامج، ورغبتهم في تحقيق أهدافه، والجدول رقم (3) يوضح ذلك:

جدول رقم 3 يوضح العبارات التي تقيس مدى استعداد المشاركين

العبارة	تقييم الجلسة الأولى والثانية	تقييم الجلسة الثالثة	تقييم الجلسة الرابعة	تقييم الجلسة الخامسة
	المتوسط*	المتوسط	المتوسط	المتوسط
شعورك بالراحة تجاه البرنامج	4.74	4.43	4.38	4.55
رغبتك في تحقيق أهداف البرنامج	4.63	4.33		

من الملاحظ من الجدول رقم (3) أن متوسط عبارة "شعورك بالراحة تجاه البرنامج" تراوح بين (4.38) إلى (4.74) في استمارات تقييم الجلسات من الأولى وحتى الخامسة، أي بوزن نسبي للمتوسط تراوح بين (87.6) إلى (94.8). وحصلت عبارة "رغبتك في تحقيق أهداف البرنامج" في استمارات تقييم الجلسات من الأولى إلى الثالثة نجد أن المتوسط من (4.33) إلى (4.63) من (5) أي تراوح الوزن النسبي للمتوسط بين (86.6) إلى (92.6)، مما يشير إلى الاستعداد الكبير للمشاركين والتزامهم الحقيقي ورغبتهم في التغيير والاستفادة من البرنامج، ولو لم يستشعروا أن أهداف البرنامج ترتبط بقيمهم الشخصية وذات صلة بمجال عملهم لما كان لديهم هذا الاستعداد الكبير.

ولا غرابة حينها أن نجد أحد المشاركين يكتب في استمارة تقييم الجلسة الأولى والثانية في أحد ردود الفعل الكيفية "البرنامج مشوق وجميل ومفيد لنا"، ويطالب من البداية بزيادة أيام البرنامج قائلًا "أتمنى زيادة أيام البرنامج إن أمكن"، وآخر يقول "نحن بحاجة شديدة لهذا النوع من البرامج في الحياة المدرسية وتطبيقها تطبيقا صحيحا". وثالث يقول "التنوع في تقديم محتوى الدورة أكثر من رائع، وذلك من خلال سرد القصص والعرض المباشر، والأنشطة الجماعية". ورابع يؤكد على رغبتهم في زيادة أيام البرنامج، وأيضا يؤكد على أسلوب العرض قائلاً "أسلوب عرض البرنامج شيق ومريح للمتدربين، والتطبيق العملي من سمة البرنامج". فكل ردود الفعل هذه مؤشر بأن أهداف التعلم في البرنامج ذات صلة قوية بعمل الفئة المستهدفة وترتبط بقيمهم الشخصية.

المرحلة الثانية: التدريب

المبدأ التاسع: تعزيز علاقة إيجابية بين المدرب والمتعلم:

تم استخدام العديد من الاستراتيجيات الخاصة بتنمية التفاعل الإيجابي بين المتدربين والمدرب منها: (الانصات الجيد، الإفصاح عن الذات، التغذية الراجعة، النقاش المفتوح، التعزيز الخارجي، مشاركة المعلومات مع المتدربين).

المبدأ العاشر: تحقيق أقصى قدر من التغيير الموجه ذاتيًا

المبدأ الحادي عشر: تعزيز البصيرة

لأن الوعي الذاتي هو حجر الزاوية في الكفاءة العاطفية والاجتماعية صمم البرنامج بشكل يتناسب مع احتياجات المشاركين الفردية وأهدافهم وتفضيلاتهم في أسلوب التعلم، وأتاحت الفرصة لهم بأن يكونوا مسؤولين عن تعلمهم.

ولأن البصيرة غالبا ما تمهد الطريق لتغيير سلوك هادف كذلك صممت محاور الجلسات التدريبية بشكل يساعد المتعلمين على اكتساب فهم أكبر حول كيفية أفكارهم، ومشاعرهم، وسلوكياتهم تؤثر على أنفسهم والآخرين. والجدول رقم (4) يوضح ذلك:

جدول رقم 4 يوضح ردود الفعل الكمية التي تقيس مدى تحقيق البرنامج للمبدأ 10 و11

المهارة الأساسية	المهارة الفرعية	مواضيع وآليات تنميتها في البرنامج التدريبي	المتوسط	التقدير
الوعي الذاتي	الوعي العاطفي	استطعت أن أعي أهمية أدوات جذب الانتباه وتطبيقاتها التربوية.	4.47	ممتاز
		تقييم نسبة ذكائك العاطفي بشكل عام.	3.74	جيد جدا
		استخلاص تعريفا واضحا لكل من المهارة والوعي والذات.	4.38	ممتاز

الوعي الاجتماعي		تقييم نفسي بشكل عام إلى أي مدى أمتلك المهارات الفرعية للوعي بالذات (الوعي الانفعالي، والتقييم الدقيق للذات، والثقة بالنفس).	4.14	جيد جدا
		تحديد وتسمية عواطفي الاساسية واليومية.	4.29	ممتاز
		تحديد أحاسيسي، وأفكاري، وقيمي تجاه مهنة التدريس.	4.48	ممتاز
		التعرف على نمطي في التعلم	4.38	ممتاز
	التقييم الدقيق للذات	الوقوف على بعض خصائصي العامة مثل (التأهيل، سنوات الخبرة، الرضا الوظيفي، الأعباء التدريسية، الكفاءة المهنية)	4.52	ممتاز
		التميز بين الطرق الحسية الاستيعابية في التعلم والعمل.	4.52	ممتاز
	الثقة بالنفس	توظيف أبحاث الدماغ في عمليتي التعلم والتعليم.	4.17	جيد جدا
	الوعي التنظيمي	التأكيد على توظيف مصادر البيئة المحلية في تدريس موضوعات المنهاج الدراسي لأهميتها في عملية التعليم.	4.70	ممتاز
		إدراك أهمية التطوير المهني المستمر للمعلم.	4.45	ممتاز
	التوجه نحو الخدمة	تحديد مصادر ثقة الطلبة في المعلم.	4.55	ممتاز
		تقييم نفسي إلى أي مدى أمتلك خاصية الموثوقية.	4.40	ممتاز
		التركيز على غاياتي وأمكاناتي واستشعار إنجازاتي.	4.55	ممتاز
		تقييم نفسي على مقياس الدافعية للإنجاز.	4.44	ممتاز
الدافعية الذاتية – التعاطف		تحليل العوامل التي تجعل صفوفي أكثر أو أقل دافعية.	4.33	ممتاز
	الدافعية الذاتية – التعاطف	التعرف على أثر صياغة الواجبات لتحفز الطلبة على أدائها.	4.39	ممتاز
		تقييم نفسي إلى أي مدى يمتلك مهارة التعاطف.	4.44	ممتاز
		التميز بين سلوك المعلمين ذوي التوقعات العالية من تلاميذهم وسلوك المعلمين ذوي التوقعات المنخفضة.	4.50	ممتاز
إدارة العلاقات	القيادة الإبداعية (الرشيدة، الملهمة)	تقيم نفسي على مقياس التواصل الإنساني الفعال.	4.15	ممتاز
		التميز بين الأنماط الستة لقيادة القلوب.	4.60	ممتاز
	التواصل الفعال	استنتاج التطبيقات التربوية للأنماط الستة لقيادة القلوب.	4.25	ممتاز
	العمل في فريق والتعاون	توظيف الخطوات الخمس في تنمية مهارات الذكاء العاطفي.	4.35	ممتاز

كما تم قياس ردود الفعل الكيفية للمتدربين على البرنامج، وهنا نورد بعض هذه الردود:

– في التعليقات الخاصة بتقييم الجلسة التدريبية الثالثة والتي كانت حول (مهارة الوعي الذاتي وبشكل خاص الوعي العاطفي)، يقول أحد المشاركين "استمتعت كثيرا بالجلسة التدريبية الثالثة وخاصة المقاييس حيث أنها أسهمت في زيادة وعي بذاتي بشكل تحليلي".

– في استمارة تقييم الجلسة الرابعة تضمنت سؤال مفتوح وهو (ما أكثر المحطات التي شدت أعجابك في البرنامج للآن)، يقول أحد المشاركين "التميز بين الطرق الحسية الاستيعابية في العمل والتعلم (أنماط التعلم)، والوقوف على بعض خصائصي العامة مثل تأهيلي، وسنوات خبرتي، ومدى رضاي الوظيفي، وأعبائي التدريسية، ومهاراتي، وهواياتي".

ويقول آخر في الإجابة على نفس السؤال "آليات التقييم الذاتي ألقت الضوء على جوانب في الوعي بذاتي كنت في غفلة عنها".

ويقول ثالث "معرفة النمط السائد لدي في التعلم والعمل، وكيفية إدراك ذاتي". ويقول رابع "معرفة أدائي المهني في مجال التدريس، وتعلم التخطيط للدرس بأسلوب التعلم النشط".

كما استخدمت في البرنامج عدد من الاستراتيجيات التي تنمي وعي المتدرب بذاته وتفكيره وهي: الوعي بالذات، الحوار الذاتي، تنظيم الذات، الوعي بالعمليات العقلية (الميتا معرفية)، الاختيار القصدي، والتخطيط.

المبدأ الثاني عشر: تحديد أهداف واضحة:

إضافة إلى ما تم ذكره في المبدأ الأول والثاني حول تقييم احتياجات المنظمة والأفراد، فقد تم قياس ردود الفعل الكمية للمتدربين حول تحديد أهداف هذا البرنامج ووضوحها في بعض استمارات تقييم البرنامج الجدول رقم (5) يوضح ذلك:

جدول رقم 5 يوضح ردود الفعل الكمية حول تحديد أهداف البرنامج ووضوحها

العبارة	استمارة تقييم الجلسة رقم	المتوسط	المستوى
حُددت طبيعة البرنامج وأهدافه ومحتوى جلساته	2 + 1	4.74	ممتاز
وضوح الهدف من قبل المدرب	التقييم العام	4.95	ممتاز

يتضح من النتائج في الجدول رقم (5) أن أهداف البرنامج التدريبي محددة وواضحة.

المبدأ الثالث عشر: تقسيم الأهداف إلى خطوات يمكن التحكم فيها:

صمم البرنامج لتقديمه لمدة 10 أيام، كل يوم خمس ساعات تدريبية أي بمعدل 50 ساعة تدريبية. تضمن سبع وحدات تدريبية تم تقديمها في (10) جلسات تدريبية.

المبدأ الرابع عشر: توفير فرص الممارسة

المبدأ الخامس عشر: الاعتماد على الأساليب التجريبية

أحد أبرز النقاط الذي اتسم بها هذا البرنامج توفير فرص للممارسة، ومما يدلل على ذلك نتائج تقييم الجلسات التدريبية، ونتائج التقييم العام من قبل الباحث، ومن قبل وزارة التربية والتعلم، كما هو موضح في الجدول رقم (6):

جدول رقم 6 يوضح ردود الفعل الكمية التي تقيس مدى تطبيق المبدئين 14 و15

العبارة	الاستبيان / الجلسة	المتوسط	المستوى
التوازن بين الجانب العملي والنظري	2 + 1	4.42	ممتاز
	3	4.19	جيد جدا
	4	4.19	جيد جدا
	5	4.55	ممتاز
الموازنة بين الجانب النظري والعملي	استمارة التقييم العام 1*	4.63	ممتاز
أساليب التدريب التي اتبعت	استمارة التقييم العام 1	4.63	ممتاز
وسائل الإيضاح المستخدمة	استمارة التقييم العام 1	4.74	ممتاز
التدريبات والأنشطة المستخدمة	استمارة التقييم العام 1	4.53	ممتاز
توافق الأنشطة التدريبية مع الموضوع	استمارة تقييم البرنامج 2*	4.38	ممتاز
الجمع بين الجانب النظري والعملي	استمارة تقييم البرنامج 2	4.62	ممتاز

1- استمارة تقييم البرنامج من قبل الباحث.

2- استمارة تقييم البرنامج من قبل وزارة التربية والتعليم.

يتضح جليا من الجدول رقم (6) ردود فعل المتدربين التي تبين حجم فرص الممارسة التي أتيحت لهم في هذا البرنامج، كما تم قياس ردود الفعل الكيفية للمتدربين في استمارات تقييم البرنامج، ومما يلي بعض ردود الفعل الكيفية:

- في تقييم الجلسة الأولى والثانية: يقول أحد المتدربين: "أسلوب عرض البرنامج شيق ومريح للمتدربين، والتطبيق العملي بشكل مستمر".
- في استمارة تقييم الجلسة الثالثة يكتب أحد المتدربين "تعلم + متعة + استفادة = مدرب مبدع".
- في استمارة تقييم الجلسة الرابعة يكتب متدرب "من أكثر ما شد أعجابي في البرنامج للآن ربط الجانب النظري بالعملي". ويقول مشارك رابع: ""من أكثر ما شد أعجابي في البرنامج للآن الخبرات وتجارب الآخرين من واقع الحياة، قصص شيقة ورائعة من المدرب والمتدربين".
- يشيد أحد المتدربين بطريقة العرض قائلًا: "طريقة عرض المادة العلمية بأساليب مشوقة ومتنوعة والابتعاد تمامًا عن الطرق التقليدية في العرض".

كل ذلك يؤكد أن البرنامج أعتمد على الأساليب النشطة، الملموسة، والتجريبية، حيثُ تضمن البرنامج عددًا من الاستراتيجيات الأساسية وهي المحاضرة، وورش العمل، والتطبيق العملي، والحالات الدراسية، والمناقشة والحوار، والعصف الذهني، والعروض التوضيحية، والعمل الفردي والثنائي، والمعارض المعلقة، وتمثيل الأدوار، والنمذجة، والأنشطة المنزلية.

المبدأ السادس عشر: تقديم ملاحظات متكررة حول الممارسة

أتاح البرنامج التدريبي مساحات لجمع معلومات عن تطوير أداء المتدربين سواء من حيث أدوات التقييم الذاتي المستخدمة، أو الأنشطة والاستراتيجيات المستخدمة في البرنامج، فضلا عن وجود مشرفين على البرنامج من المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية من وزارة التربية والتعليم. كما تم متابعة المشاركين من قبل الباحث بعد خمس أشهر من انتهاء البرنامج وتم استطلاع رأيهم وسؤالهم عن أثر البرنامج ومدى بقائه، وهنا على سبيل المثال يقول أحد المشاركين: "للبرنامج أثر إيجابي كبير في ضبط النفس والتحكم بالمشاعر والتعامل مع الآخرين وكان هذا واضحا في السلوك الذي نتعامل به مع الآخرين وقد لاحظ زملائي في العمل هذا التغير، وعلقوا على ذلك قائلين: هذا تأثير برنامج الذكاء الوجداني".

المبدأ السابع عشر: بناء الدعم

المبدأ الثامن عشر: توفير الثقافة التنظيمية التي تدعم التعلم:

روعي عند تصميم وتنفيذ البرنامج أن يتم تسهيل التغيير من خلال الدعم المستمر من الآخرين مثل مجموعات الدعم، فأحد الاستراتيجيات التي اعتمد عليها البرنامج العمل الثنائي، وفرق العمل، حيث توزع المشاركين من أول جلسة على مجموعات وكل مجموعة في بداية البرنامج وضعت قواعد السلوك الجيد الذي ييسر لها الدعم لبعضهم البعض، ويتم تناوب القيادة يوميًا. كما تم تقييم هذه العملية من قبل المشاركين في استمارات التقييم والجدول رقم (7) يوضح ذلك:

جدول رقم 7 يوضح ردود الفعل الكمية للمتدربين تعكس توظيف المبدئين 17 و18:

العبارة	رقم استمارة الجلسة	المتوسط	المستوى
وضع قواعد السلوك الجيد من قبل المجموعات	2 + 1	4.63	ممتاز
تشكيل المجموعات واختيار القيادات.	2 + 1	4.58	ممتاز
مهارات التواصل الفعال (اللغة اللفظية وغير اللفظية).	10	4.35	ممتاز
مهارات العمل في جماعة (القدرة على العمل مع الآخرين بفاعلية).	10	4.50	ممتاز

القيادة الملهمة (تحفيز وتوجيه الأفراد والمجموعات).	10	4.25	ممتاز
مهارة تطوير الآخرين (شعور الفرد بحاجات الآخرين للتطوير، وتدعيم قدراتهم وتشجيعهم).	10	4.11	جيد جدا
تجانس المشاركين عمليا	استمارة التقييم العام 1	4.47	ممتاز
الدعم والمساندة من القائمين على البرنامج	استمارة التقييم العام 2	4.71	ممتاز

فضلا عن الدعم الكبير للبرنامج من قبل جامعة السلطان قابوس، ووزارة التربية والتعليم وقد تم توضيح ذلك في مبادئ سابقة.

المبدأ التاسع عشر: استخدام النماذج (تقديم الأمثلة):

روعي في البرنامج التدريبي أن يتم استخدم نماذج حية أو مصورة بالفيديو تبين بوضوح كيف يمكن استخدام الكفاءة في مواقف واقعية، ولذلك كانت استراتيجية المحاكاة من أهم ما استخدم في هذا الجانب، والجميل من قبل المتدربين أنفسهم. وعدد من المواضيع قدمت من قبل المتدربين باستراتيجية تمثيل الأدوار مما أثرى التعلم وشجع المتدربون وساعدهم على دراسة النماذج وتحليلها.

المبدأ العشرون: منع الانتكاس أو الارتداد:

لقد تم إعداد المشاركين عقليا لاستخدام الهفوات والأخطاء كدروس لإعداد أنفسهم لمزيد من الجهود، والاعتراف في البداية أن النكسات هي جزء طبيعي من عملية التغيير. وبالذات في الوحدة التدريبية الخاصة بإدارة الانفعالات. فالجلسة التدريبية السادسة كانت تشخيصية، والجلسة التدريبية السابعة كانت علاجية وقائية لما تم تشخيصه في الوحدة السادسة والجدول رقم (8) يبين ذلك.

جدول رقم 8 يوضح كيف تم توظيف المبدأ 19

مواضيع الجلسة التدريبية السادسة	مواضيع الجلسة التدريبية السابعة
استبيان ضبط الانفعال	أساليب واستراتيجيات إدارة الضغوط
قراءة وتأمل "الانصياع وراء الانفعالات العاصفة".	إدارة الضغوط.
تعريف الضغوط.	التوكيدي عن الذات
جانبي الضغط.	التحول السلوكي من شخصية "أ" إلى شخصية "ب"
هل تعاني من الضغوط؟	التوجه الإيجابي في الحياة (كُن مُبادراً).
أسباب ضغوط العمل ومصادرها.	نظام الحقائق والمدركات والاتجاهات والسلوكيات.
مفهوم الذات كمصدر للضغوط الذاتية.	إدراك العلاقة بين المؤثرات الخارجية والسلوك
مقياس نمط الشخصية (أ)، و (ب).	الشعور بالمسؤولية تجاه المشاعر ونتائجها
تحكم.	
السلوك الانفعالي العقلاني	

المرحلة الثالثة: انتقال أثر التعلم واستمراره Transfer and Maintenance

المبدأ الواحد والعشرون: تشجيع استخدام المهارات في الوظيفة:

كما ذكر سابقا أنه روعي في تصميم البرنامج التدريبي أن يحاكي الواقع التدريسي الذي يتطلب عمل المدرس، أي تم تناول مهارات الذكاء الوجداني التي تمثل الكفاءة الوجداني والاجتماعية (الوعي الذاتي والاجتماعي، وإدارة الانفعالات والعلاقات) بطريقة ذات صلة بمهنة التدريس. كما تم تدريب المشاركين على أن يضع كل منهم خطة تعينه على تطبيق ما تعلمه في بيئة العمل، وعلى ضوء ذلك صممت خطة تتضمن إجراءات لمتابعة المتدربين من قبل أخصائية تقييم برامج إنماء مهني من وزارة التربية والتعليم، والذي كانت مهمتها تقييم البرنامج من خلال منهجية العائد من الاستثمار (ROI).

المرحلة الرابعة: تقييم التغيير

المبدأ الثاني والعشرون: تقييم التدريب

لتقييم فاعلية البرنامج التدريبي المبني على مهارات الذكاء الوجداني في تحسين مستوى جودة الحياة ومعتقدات الكفاءة الذاتية لدى عينة من المعلمين العُمانيين، تم استخدام عدد من الأدوات لتوظيف المستويات الأربعة لنموذج دونالد كيرك باتريك للتقويم (Kirkpatrick& Kirkpatrick 2009). وذلك على النحو التالي:

1- تقييم رد الفعل (Reactions Assessment): قياس ردود فعل المتدربين (ما اعتقدوا، وشعروا به حيال التدريب) من خلال تصميم استمارات تقييم لكل الجلسات التدريبية، واستمارات تقييم للبرنامج بشكل نهائي من قبل المدرب، ووزارة التربية والتعليم، واستمارة متابعة بعد خمسة أشهر من تنفيذ البرنامج.

2- تقييم التعلم (Learning Assessment): قياس الزيادة الناتجة في المعرفة أو المهارات (هل تعلم المتدربون ما كان مقصودا من تعليمهم؟ هل جرب المتدربون؟ ما مدى التقدم أو التغيير لدى المتدربين بعد التدريب بالاتجاه أو المجال المقصود؟) من خلال القياس القبلي والبعدي، حيث استخدم ثلاث مقاييس مقننة وهي: (الذكاء الوجداني، وجودة الحياة، ومعتقدات الكفاءة الذاتية). فضلا عن أن استمارة التقييم النهائية للبرنامج المصممة من قبل وزارة التربية والتعليم قاست ردود فعل المتدربين حول التعلم (المعارف، المهارات، والثقة في القدرة على التطبيق) قبل وبعد البرنامج.

3- تقييم السلوك (Behavior Assessment): قياس مدى التحسن في السلوك والقدرة والتنفيذ أو التطبيق (مدى حصول التغيير في السلوك أثناء التطبيق، وتطبيق التعلم في بيئة العمل). وذلك عن طريق قياس المؤشرات السلوكية كيفيا وكميا من خلال استمارات تقييم الجلسات التدريبية، والأنشطة المنزلية، واستمارات التقييم النهائية للبرنامج، واستمارة المتابعة بعد خمسة أشهر من تنفيذ البرنامج.

4- تقييم النتائج: (Results Assessment): قياس مدى تأثير التدريب على أداء المتدرب في العمل أو المحيط. من خلال استمارة المتابعة بعد خمسة أشهر من تنفيذ البرنامج.

الخلاصة: يمكن للناس من جميع الأعمار أن يصبحوا أكثر كفاءة اجتماعيا وعاطفيا. غير أن مبادئ تطوير هذا النوع من الكفاءة تختلف بصورة كبيرة عن تلك التي يُسترشد بها في كثير من البرامج التدريبة والممارسات التنموية.

تطوير الكفاءة الوجدانية تتطلب منا التخلي عن اتباع العادات القديمة في التفكر والشعور المتجذر بعمق، وننمي عادات جديدة. مثل هذه العملية تحتاج إلى الدافع، والجهد والوقت والدعم، والممارسة المستمرة. والمبادئ التوجيهية الواردة في هذه الورقة توضح وتشير إلى أن مراحل الإعداد والتدريب ونقل أثر التدريب والمحافظة عليه تتسم بأهمية خاصة. ولكن كثيرا ما تهمل هذه المراحل في الممارسة العملية. وتقدم المنظمات بشكل متزايد برامج تدريبية وتطويرية في الذكاء الوجداني أو الكفاءة الوجدانية. ومع ذلك، تنطبق المبادئ التوجيهية المعروضة هنا على أي جهد إنمائي يكون فيه التعلم الشخصي والاجتماعي هدفا. وهذا يشمل معظم الجهود الإدارية والتنفيذية، وكذلك التدريب على المهارات الإشراقية والعمل الجماعي والقيادة وإدارة النزاعات وإدارة الإجهاد والمبيعات وعلاقات العملاء، وما إلى ذلك. ومن الناحية المثالية، فإن الجهود الرامية إلى تطوير الكفاءة الوجدانية ستشمل جميع العناصر التي ذكرت هنا، ولكن قد لا يتسنى في كثير من الأحيان القيام بذلك. ولكن أثبتت التجارب والبحوث والدراسات تأثير الالتزام بالمبادئ التوجيهية هو مضاعف وتآزري: فكلما زادت المبادئ التوجيهية التي يمكن للمدربين اتباعها، سيكون تأثيرها أكبر وأكثر دواما.

.(Cherniss, Goleman, Emmerling, Cowan & Adler, 1998, p.28)

إذا كان الاهتمام الحالي بتنمية الذكاء الوجداني في العمل جاد ومتواصل، فمن المهم أن يحاول الممارسون اتباع إرشادات تستند إلى أفضل البحوث المتاحة. وعندما يكون التدريب قائما على أساس سليم، فإن الأساليب القائمة على التجربة ستتحقق.

المراجع

الغافري، حمد (29 إلى 30 أبريل 2017م). فاعلية برنامج تدريبي في تنمية الذكاء الوجداني لدى عينة من المعلمين بسلطنة عُمان، ورقة مقدمة إلى المؤتمر الدولي الرابع للإدارة والتدريب والتنمية في ماليزيا.

الغافري، حمد بن حمود. (2010). **الذكاء العاطفي نشأته، ماهيته، وأهميته**، ومجالات تنميته، ط1،مسقط: مطبعة الألوان الحديثة.

العيتي، ياسر (2004). **الذكاء العاطفي نظرة جديدة في العلاقة بين الذكاء والعاطفة**، دمشق: دار الفكر.

عبد الحميد، جابر؛ كفافي، علاء الدين. (1993). **معجم علم النفس والطب النفسي**، القاهرة: دار النهضة الحديثة.

- Abraham, R. (2000). The Role of Control as moderator of Emotional Dissonance and Emotional Intelligence Outcome Relationships, Journal of Psychology, 134 (72). 169.
- Aldhafri, S., Al-Busaidi, S., Alkharusi, H., Al-Hosni, K., Al-Kharusi, B., Ambusaidi, B., & Alrajhi, M. (in progress). *The Psychometric properties of the Arabic version of SEIS using Confirmatory Factor Analysis*.
- Aldhafri, S., Alkharusi, H., Al-Busaidi, S., Al-Kharusi, B., Ambusaidi, A., Al-Hosni., K., & Alrajhi, M. (in progress). *Predicting Omani students' academic achievement: A multi-design study of the role of teachers' quality of life, self-efficacy beliefs and emotional intelligence*.
- Bar-on, P. (2003). The Emotional Intelligence Quotient Inventory (EQI), North Toranto, Ny: Multi-Health Systems.
- *Cherniss, C., Goleman, D., Emmerling, R., Cowan, K.& Adler, M. BRINGING EMOTIONAL INTELLIGENCE TO THE WORKPLACE, Robert Emmerling, Kimberly Cowan, and Mitchel Adler. Retrieved from: www.EIConsortium.org.*
- *Goleman, D. (1998). Working with Emotional Intelligence. Bantam Books, New York.*
- *Goleman, D. (1995). Emotional Intelligence. Bantam Books, New York.*
- Goleman, D., Boyatzis, R., McKee, A. (2002). The New Leaders Transforming The ArtOf Leadership Into The Science of Results: Boston: Harvard Business School Press, pp. 253- 256.
- Kirkpatrick, D., Kirkpatrick, J. (2009). Evaluating Training Programs. Retrieved April 1, 2017, from https://www.bkconnection.com/static/Evaluating_Training_Programs_EXCERPT.pdf
- Mayer, J. D. & Salovey, P. (1993): The Intelligence of Emotional Intelligence. Intelligence, vol. (17), pp. 433 – 442.
- Schutte, N., Malouff, J., Hall, L., Haggerty, D., Cooper,J., Golden, C., & Dornheim, L. (1998). Development and validation of a measure of emotional intelligence. Personality and Individual Differences, 25, 167-177.