

اثر برنامج تدريبي لرفع الفاعلية الذاتية للطلاب الجامعي

م.د. نوال قاسم عباس

جامعة بغداد / مركز الدراسات التربوية والابحاث النفسية

الفصل الاول

اهمية البحث والحاجة اليه :

قد يشعر الطلبة والاساتذة بالملل والروتين وقلة الاهتمام بما يقومون به مما يؤدي تدني الفاعلية الذاتية وتدني احترام الذات وتدني الافكار المسبقة عن الاداء وتوقع النجاح في المهمات وهذا الشعور يؤدي الى تدني أمكانية تطوير فاعلية ذاتية في اداء التدريسين وفي المذاكرة والتحصيل لدى الطلبة ، وبما ان طلبة الجامعة هم فئة مهمة في المجتمع تقع عليهم مسؤولية قيادة معظم مفاصل المجتمع وميادينه ويمثلون طاقة انتاجية بعد اكمالهم الدراسة ودخولهم سوق العمل والانتاج .

وبما ان عضو هيئة التدريس يعد اهم الركائز الاساسية للجامعة فهو يكسب جميع المدخلات التعليمية الفاعلة المطلوبة لتحقيق الاهداف المنشودة . فهو العمود الفقري للتعليم العالي وبالتالي للنظام التربوي في بلاده ويشكل ابداعه ودوره في تحفيز ابداع الطلبة وتنمية برهانا على كفاءته وكفاءة قسمه العلمي (ابراهيم ، ١٩٧٩ ، ص ٥٦) .

لذا تظهر اهمية بناء برنامج على صورة ادخال " Intervention " نفسي من اجل التقليل من الآثار السلبية التي تظهر لدى الاساتذة والطلبة في الجامعات لزيادة وعيهم بذواتهم وقدراتهم ، وزيادة فعاليتهم الذاتية واسترداد ارادتهم المفقودة وزيادة امكانات سيطرتهم على المواقف والظروف التي يواجهونها واسترداد ذواتهم وثقتهم بأنفسهم فالبرنامج يهدف الى مساعدة المشاركين على زيادة ادارة انفسهم وقدراتهم لما يتوقع منهم باستحضار الامكانات الدفينة في معالجة المواقف باستخدام استراتيجيات تزيد القوة المعرفية في البرنامج - بالاعتماد على تطبيقات النظرية الاجتماعية المعرفية لباتدورا كونها تحتوي فروض وتطبيقات البناء المعرفي للمشارك والنمذجة .

اهداف البحث:

يستهدف البحث الحالي :-

- ١- قياس الفاعلية الذاتية لطلبة كلية التربية / ابن رشد .
 - ٢- اعداد برنامج تدريبي لرفع الفاعلية الذاتية المتدنية عند طلبة كلية التربية – ابن رشد.
 - ٣- التعرف على أثر البرنامج التدريبي – في رفع الفاعلية الذاتية المتدنية عند طلبة الكلية من خلال التحقق من الفرضيات الآتية:
- أ – لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية بين المجموعات التجريبية الخاصة للبرنامج التدريبي والمجموعة الضابطة التي لا تخضع للبرنامج التدريبي.
- ب – لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية للطلبة من خلال المجموعة التجريبية (الذكور) وطالبات المجموعة التجريبية الاناث في الاختبار البصري.

حدود البحث:

تحدد البحث الحالي بطلبة كلية التربية – ابن رشد – جامعة بغداد بكافة اقسامها الانسانية لسهولة الحصول على الموافقة الرسمية ولسهولة التطبيق لسنة ٢٠٠٧ – ٢٠٠٨ .

تحديد المصطلحات:

١- الفاعلية الذاتية : مفهوم الفاعلية الذاتية تشير الى افكار المتعلم الشخصية عن قدراته للتعلم والاداء في مواقف مصممة لذلك وهي ليست مشابهة لفكرة معرفة الفرد لما يريد عمله ، بل هذه الافكار يقدر المتعلم مهاراته لكي يترجمها الى اداءات وافعال ، وهي القدرة على اداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة والتحكم في الاحداث التي تؤثر على الفرد والتوقعات الذاتية للفرد عن صورة ادائه للمهمة والتنبؤ بدي الجهد والمثابرة المطلوبة للاداء الناجح .

(Bundura , 1997 , p.163)

٢- البرنامج التدريبي : لغوشارد Goshard ١٩٩٥ : البرنامج هو سلسلة من العمليات والاجراءات المنظمة تنفذ لغرض تحقيق اهداف تربوية وشخصية معينة (غوشارد ، ١٩٩٥ ، ص١٦) .

٣- التعريف الاجرائي للفاعلية الذاتية المتدنية :
فنعتبر عنه بالدرجة التي تقع دون الوسط الفرضي لمقياس الفاعلية الذاتية للطلبة المعد لهذا الغرض .

٤- الفاعلية الذاتية المتدنية :
هي قدرة الفرد على اداء العمل بدرجة منخفضة ويفشل في انجاز المهام ولا يستطيع المثابرة والاستمرار في الاداء لمدة طويلة لتحقيق أهداف – ولا يستطيع ان يتأثر باداءات النماذج والتعزيز البديل للنموذج وتضطرب اختباره وتشكل البيئة لديه مصدر خطراً وتهديد ومثابرة متدنية واهدافه غير واضحة ويفشل في السيطرة في الاحداث. (Bundura , 1997 , p. 188)

٥- الفاعلية الذاتية العالية للفرد :

هي قدرة الفرد على مواجهة التهديدات والاحباطات في المواقف الصعبة بثقة عالية بالنفس ولديه أفكار عالية عن قدراته واهدافه في الحياة واضحة وعنده تتدني درجات القلق، يطور حوارات ذاتية ناجحة نحو اهدافه. (Bundura , 1997 , p. 188)

٦- البرنامج التدريبي لرفع الفاعلية الذاتية :

هو برنامج تطبيقي يتناول الكشف المبكر عن فكرة الفرد عن قدرته على التحكم فيما يحدث له وتطوير قدرته على السيطرة على المواقف في الدراسة والعمل وتحقيق نتائج ايجابية مرغوبة وهو شخصية توصف بالتقدير والنجاح في الدراسة والعمل . (Bundura , 1993 , p. 117 - 148)

ملاحظة :-

ممكن ان يطبق هذا البرنامج التدريبي لرفع الفاعلية الذاتية على الاساتذة بنفس الطريقة وحتى للعاملين في المؤسسات ، لكن الباحثة اكتفت بعينة الطلبة انظر ص ١٤ ؛ بعض خطوات البرنامج الملائمة للاساتذة .

الفصل الثاني

تناول الفصل الثاني المواضيع الآتية :

١- النظرية المعرفية الاجتماعية لباندورا: Social Cognitive Theory

اعتمدت الباحثة النظرية المعرفية الاجتماعية في وصف الفاعلية الذاتية وكيفية رفع الفاعلية الذاتية لباندورا .

٢- الدراسات السابقة :

تناولت الباحثة وصف مختصر للدراسات السابقة التي تناولت قياس الفاعلية الذاتية للأفراد .

فروض النظرية :

١- الفرضية الاولى : ان الناس يستطيعون تعلم سلوكيات او افعال جديدة بملاحظة اداء الاخرين له .

٢- الفرضية الثانية : تطورت النظرية من الاعتماد على فكرة الملاحظة الى فكرة ركزت على المعرفة الاجتماعية وسميت بالنظرية المعرفية الاجتماعية تؤكد ان جزءاً كبيراً من التعلم الانساني يحدث في البنية الاجتماعية . فالناس يطورون معرفتهم وقواعدهم ، ومهاراتهم واستراتيجياتهم واعتقاداتهم ومواقفهم عن طريق ملاحظة الاخرين ويتعلمون من خلال النماذج درجة اهمية وفائدة ومناسبة السلوك ونتائج ذلك السلوك وهم يسلكون بناءً على قدراتهم وقناعاتهم والنتائج المترتبة على اداءاتهم (Schunk , 2000 , p38) .

اهمية النظرية :

لماذا هذه النظرية مهمة ؟ لانها تساعدنا على ما يلي :

- ١- فهم لماذا نقوم بسلوك دون غيره .
- ٢- فهم متى نقوم بسلوك دون غيره .
- ٣- فهم كيف نتعلم بعض السلوكيات دون غيرها .
- ٤- فهم كيف نتعلم السلوكيات الاجتماعية عن طريق ملاحظة الاخرين .
- ٥- فهم كيف يقوم المتعلمون بفرض بعض الضوابط على سلوكياتهم .
- ٦- فهم كيف ومتى يؤثر التعزيز والعقاب في السلوك المنمذج .
- ٧- فهم كيف تسهل النمذجة الذهنية والحركية تعلم الطلبة .
- ٨- فهم كيف يتطور التعلم المنظم ذاتياً لدى الطلبة بدرجة عالية .
- ٩- فهم كيف تتفاعل المتغيرات الشخصية والبيئية والسلوك وعملية التعلم .

تفسير النظرية المعرفية التطبيقية الاجتماعية للتعلم المنمذج :-عمليات يمر بها الفرد لنمذجة السلوك :

- ١- ان يلاحظ الملاحظ السلوك ذا الصلة بما سيتم نمذجية .
 - ٢- ان يقدر على استذكار هذا السلوك في وقت لاحق واستحضاره .
 - ٣- ان يعتبر الاداء المتضمن في ذلك السلوك بمثابة دليل مقبول يهتدى به في اعماله .
 - ٤- ان تتولد لديه الدافعية للوصول الى الاهداف التي تجعل السلوك الملاحظ ممكن التحقيق .
- هذه الخطوات متسلسلة متعاقبة تعاقب حتمي حتى يتحقق الهدف النموذج (توقع وقطامي و عدس ، ٢٠٠٠ ، ص ١٩٧) .

دور النظرية في تفسير عملية التعلم المنمذج

- ويناقش باندورا نوعين مهمين من الانشطة المعرفية يعتبران ضروريان لاكتساب سلوك جديد وهما :-

١- عمليات الانتباه **attentional Processes**٢- وعمليات الاحتفاظ **Retentional Processes**

لذا يرى باندورا ان عملية التفكير تحدث من خلال عملية ملاحظة النموذج دون ان يظهر المتعلم اي جزء من السلوك الظاهري لذلك فهو يعزي المتعلم لسلوكات داخلية (**Contrert Behavior**) وهي بالتحديد العمليات الذهنية التي تجري في ذهن الملاحظ بعد ذلك تتم عمليات اصدار الحركات الجسمية **Reproduction Movement** وعمليات الدافعية (**Cognitive process**) فالنمذجة المعرفية والاجتماعية تتطلب استدخالاً ذهنياً ومعالجته وهذه تأخذ وقتاً قبل الاداء - فعملية النمذجة ليست عملية عشوائية وانما هي عملية منظمة واختيارية وتسعى الى تحقيق هدف ، وتساعد عملية النمذجة على تحقيق ذلك الهدف .

مثال ذلك :- ان يعلم ابنه كيف يفتح الباب بالمفتاح ويعدّه بانه سيعطيه نسيئة اذا تعلم فتحها فيفتحها امامه ويقول له تدخل المفتاح وتدوره يمين مرتين ثم تدوره وتدفع الباب فتفتح بفتحها وبدورها مرة ويجرب مرتين ثم يصرخ بانه تمكن من فتحها :-

انواع التعلم المعرفي الاجتماعي :-

التعلم بالنيابة (التعلم النشط) **Active and Vivacious Learning** يكون التعلم نشطاً من خلال اداء ما او تعلماً بالنيابة **Vivacious Learning** عن طريق ملاحظة اداء نموذج سواء أكان النموذج لفظي او حركي ، ذهني او ادائي حي او الكتروني عن طريق التلفزيون او الفيديو . ويحدث التعلم بالنيابة دون ان يقوم المتعلم بالاداء الفوري بعد حدوث التعلم مباشرة وهناك مصادر متعددة تشكل مصادر لهذا التعلم ممثلة بمشاهدة او سماع نماذج حية او نماذج بشرية او رمزية مثل التعلم المتضمن صور كاري كاتيرية او كارتونية تتحدث او حيوانات يتم

مشاهدتها في التلفزيون او مصادر الكترونية مثل مشاهدة الفيديو والتلفزيون او المواد المطبوعة في الكتب والمجلات والصحف .

ما اهمية وقيمة التعلم بالنيابة؟

- ١- يوفر على الانسان المرور بالخبرة نفسها وتحقيق نتائجها بسرعة .
- ٢- تجنب المتعلم النتائج السلبية المترتبة على التعلم البديل من مثل التعامل مع الافاعي السامة ، او استعمال المسدسات او الاسلحة .
- ٣- توفر الجهد والوقت والامكانات .
- ٤- تساعد على العرض والاختيار والتحقق من النتائج فوراً (Bunadura, 1986 , p.51) .

التعلم المعرفي (تعلم نشط)



المتعلم فيه ← يقوم بعمليات عشوائية ← تتطور هادفة ، واعية ، نشطة ذات هدف



نشاط المتعلم ← نشاط ذهني ضمن الظروف الاجتماعية لتحقيق تفاعل ← نشاط حركي

ثانياً : تعلم المهارات الادائية : - Performance Skills Learning

يتم تعلم هذه المهارات من خلال الملاحظة والاداء اي ان المتعلم يلاحظ نموذج يؤدي المهارة بعد المشاهدة يقوم بالتطبيق وفي حالة تلقيه تغذية راجعة تصويبية (فورية Immediate Corrective Feed back) من قبل المعلم وشعور المتعلم بالقدرة على الاداء بعد التصحيح تدفعه للقيام بالاداء وتكراره . بعد ذلك يتطور لديه شعور بإمكانية تعلم اداءات نموذجية مقابلة للاداء لديه في كل مرة تلاقي نجاحاً ادائياً .

تعلم المهارات الحركية (في النظرية المعرفية الاجتماعية)
يتضمن

الملاحظة (السلوك)

بناء التمثيل المفاهيمي الذهني للمهارة Conceptuel Representation

لتحويل السلوك الملاحظ

الى رموز بصرية مرمزة Coded

النموذج الذهني يعمل بمثابة تغذية راجعة

ذهنية لتأدية المهارة (Mccullagh , 1993)

س/ ما هي العوامل المعرفية التي تسهم في هذا التعلم : بالملاحظة

- ح/ ١- ان يقوم الملاحظ بملاحظة الشخص النموذج الذي يحظى بالمكافأة او السلطة او الشهرة والتي تشكل هدفاً لدى الملاحظ -
- ٢- يعتقد الملاحظ ان لديه القدرة او الاستعداد ، او المهارات الشخصية اللازمة للنجاح في نمذجة سلوك النموذج .
- ٣- يطور الملاحظ بعض الخصائص والصفات والمهارات التي تسهم في انجاح نمذجة سلوك النموذج .
- ٤- ان تقييم الاخرين لادائه والنجاح في نمذجة السلوك والحصول على تعزيز يبين مدى نجاحه وهذا يدفعه للاستمرار في اداء ذلك السلوك .
- ٥- وتحدد ممارسة وتكرار ذلك السلوك الذي نمذج بمقدار نجاح هذه الممارسات في تحقيق اهداف الملاحظ (قطامي ، ٢٠٠٤ ، ص ١٧) .

خطوات العملية المعرفية الاجتماعية :-

لدى المتعلم تتم وفق الخطوات الاتية :-

١. النموذج يصدر سلوك .
٢. مشاهدة النموذج وهو يؤدي السلوك .
٣. اجراء عمليات ذهنية تجاه السلوك الملاحظ من حيث الترميز .
٤. تسجيل الرموز التي تم تشفيرها .
٥. تثير الدافعية للسلوك الملاحظ لتحقيق الهدف .
٦. يمتلك الملاحظ القدرة على اداء ذلك السلوك النموذج .

٧. تأدية السلوك الملاحظ لتحقيق الهدف .

٨. تختلف الاداءات ، معرفية ، اجتماعية ، حركية .



شكل (١) الخطوات المتتالية في التعلم بالملاحظة حسب نظرية التعلم الاجتماعي المعرفي .

العمليات الأساسية الضرورية التي ينبغي توافرها قبل ممارسة المشاهدة لسلوك

النمذجة وهي :

١- الانتباه : Attention .

٢- الاحتفاظ : Retention .

٣- اعادة الاداء الحركي : Motor Reproduction .

٤- الدافعية : Motivation .

بعد ان تعرفنا على العمليات المعرفية او ما تسمى بالتمثيل المفاهيمي الذهني للمهارة او السلوك المنمذج اي ما تسمى أنشطة معرفية خاصة بعمليات الانتباه والاحتفاظ - وبعد ان حددت النظرية الاجتماعية المعرفية انواع التعلم المعرفي المتمثل بالتعلم بالنيابة وتعلم المهارات الادائية ، وفي ذات الوقت تعتمد النظرية المعرفية الاجتماعية التطبيقية في تفسيرها على الفاعلية الذاتية للفرد على العمل الذهني المعرفي وعوامل اخرى تشير الفاعلية الذاتية لذا علينا دراسة دور النظرية المعرفية الاجتماعية في تفسير الفاعلية والاجابة على كثير من الاسئلة المتعلقة بالفاعلية الذاتية .

هنالك نماذج حية مثل (المدرس) ونماذج غير حية تساعد على تعديل السلوك الذاتي للطلاب وزيادة وعيه لنفسه وسلوكه ووفق ذلك يختار السلوك البديل المناسب

فالنماذج الحية لها اهميتها لانها :-

- ١- تسهم في زيادة الدافعية للقيام بذلك السلوك .
- ٢- تسهل عملية تعلم السلوك المرغوب .
- ٣- تسهم في مقاومة تأثير الرفاق غير المرغوب فيهم .
- ٤- سحب السلوك غير المناسب .
- ٥- يقلل من سلوك العزلة والسلوك الاسحابي لدى الاطفال او تعلم السلوك الاجتماعي لاهمية النماذج الحية علينا ان نعرف ما يلي :-

ما هي خصائص المعلم الذي يشكل نموذجاً للطلبة :-

- توصل كلاريزيو (Clarizio ١٩٨٠) الى مجموعة من الخصائص التي

تجعل المعلم نموذجاً وهي :

- ١- التفاؤل (Optimism)
ان المعلم الذي يعرض صوراً متفائلة محباً للآخرين والحياة ومنفتح على الحياة يجعله اكثر قبولاً من قبل الطلبة .
- ٢- العدالة (Fairness)
يعامل طلبته وفق معايير واحدة ويساوي بينهم في الحب والصراحة والتعزيز والعقاب .
- ٣- الثبات في السلوك واتساقه Consistrcy
حيث يتفق المعلم في التفكير والسلوك ويؤكد قيمة في حديثه وتعامله مع الطلبة لان اتساق المعلم مع نفسه يدفع الطلبة الى تقديم متسق ويشعرهم بالحاجة الى مراقبة ذلك النموذج الذي يعكس السلوك المتسق .
- ٤- الصبر Patience
المعلم المتأنى الصبور الهادئ يعطي فرصة احسن للمشاهدة ويشجع على التعامل معه ، ويزيد الفرصة امام الطلبة لنمذجة ادائه لتحقيق النتائج المرغوبة .
اما النماذج غير الحية فهي أفلام سينما اشربة فيديو شرائط كاسيت قصص روايات ، مسرح ، مواد مقروءة في الكتب المختلفة (قطامي ، ٢٠٠٤ ، ص ٦) .

دور النظرية المعرفية الاجتماعية في تفسير الفاعلية الذاتية :

تعتبر النظرية المعرفية الاجتماعية خلفية أساسية تشتق منها أفكار الفاعلية الذاتية والمعتقدات التي طورها المتعلم والعامل ، تذهب النظرية الى ان الفاعلية الذاتية هي عمل ذهني معرفي ، مجموعة معتقدات وافكار ، ونمط من المعالجات الذهنية ضمن ظروف اجتماعية فالثقة بالنفس تظهر ضمن ظروف اجتماعية ومشاعر النجاح تتطور كنتائج ادائية يواجهها الفرد في مواقف التعلم والعمل ، بالإضافة الى الافتراضات السببية المنطقية الداخلية والخارجية المعرفية تحدد طرق تسبب Causality الفرد لما يحدث لديه من احداث .

فالفاعلية الذاتية تتضمن معتقدات الفرد بقدرته على السيطرة على المواقف وتحقيق نتائج ايجابية ، وهي تقدير شخصي وحكم على امكانياته بهدف تحقيق اعلى مستوى من الانجاز وتطوير ثقة اكبر بنفسه ، يختلف اداء الافراد والطلبة عادة تبعاً للصورة التي طورها هؤلاء عن ادائهم في اوقات سابقة وقد قام بتسميتها " Lable him self " وان هذا الاختلاف يعتمد على المعتقدات والافكار التي تطورت لديهم اثناء هذا الاختلاف لتلك المهمات فمن يطور ثقة عالية يطور اساليب استغلال طاقاته بطريقة فاعله وترتبط الفاعلية الذاتية بصورة ثقة الفرد بنفسه وهذا يسهم في تطوير خبرات النجاح وتوقعه في كل ما يمر به من خبرات . وترتبط المهارات الادائية التي طورها المتعلم او العامل بافكاره الخاصة عن فاعلية الذاتية وتسهم معتقدات الفاعلية الذاتية على تطوير فاعلية ذات اداء متقن ومتقدم . ولتوضيح دور النظرية المعرفية في تفسير الفاعلية الذاتية علينا الاجابة على التساؤلات الكثيرة مثل معنى الفاعلية الذاتية المنخفضة وعلاقة البيئة بالفاعلية الذاتية وعلاقة الفاعلية الذاتية بالثقة بالنفس (Bundura , 1977 , p. 192) .

ما طبيعة الفاعلية الذاتية ؟الفاعلية الذاتية هي :

- ١- القدرة على اداء السلوك الذي يحقق نتائج مرغوبة .
- ٢- التحكم في الاحداث التي تؤثر على الفرد .
- ٣- التحدث او التلطف عن التوقعات الذاتية للفرد عن صورة ادائه للمهمة .
- ٤- التنبؤ بمدى الجهد والمثابرة المطلوبة لاداء الناجح .
- ٥- زيادة الجهد لاستغلال ما تعرف انك تملكه من قدرة .
- ٦- الاندماج في نشاط يعتقد الفرد انه قادر على ادائه بنجاح .

مفهوم الفاعلية الذاتية :- Self – efficacy

يشير مفهوم الفاعلية الذاتية الى افكار المتعلم الشخصية عن قدراته للتعلم والاداء في مواقف مصممة لذلك وهي ليست مشابهة لفكرة معرفة الفرد لما يريد عمله بل في هذه الافكار يقدر المتعلم مهاراته وقدراته لكي يترجمها الى اداءات وافعال (فالاحساس بالفاعلية هو اقناع الفرد بأن بإمكانه تنفيذ السلوك المطلوب لتحقيق نتاج معين بنجاح وتشمل الفاعلية الشعور بالالتقان مثال ذلك :

طالب لديه احساس بالفاعلية فهو يعتقد بإمكانه ان يحصل على درجة عالية في اختبار الاستعداد للقبول في الجامعة - او المدرسة " Scholastic Aptitude Test " . (Bundura , 1997 , p.163) .

مثال :**يعبر الفرد عن الفاعلية الذاتية بما يلي :-**

- اعتقد اني استطيع تأدية ذلك العمل .
 - اعتقد ان لدي القدرة على حل المشكلة .
 - اعتقد ان بإمكانني التغلب على مشكلات التخصص الذي اتخصص به .
 - اعتقد اني اصل الى ما وضعته من اهداف .
 - اعتقد انه ليس هناك وقت متأخر لاستغلال الفاعلية الذاتية
- تعتمد الفاعلية الذاتية في جزء منها على ادراك الفرد لذاته " Self – perception " او الصورة التي يطورها المتعلم عن نفسه لان الفاعلية الذات تعتمد في جزء كبير على درجة كفاءة المتعلم في قدرته بصورة عامة .

تأثير الفاعلية الذاتية على ما يلي :

- على مستوى اختيار المهمة .
 - على الجهد المبذول في الاداء على المهمة .
 - درجة المثابرة العالية .
 - الاصرار لتحقيق نتائج التعلم .
- (نفس المصدر اعلاه) .

كيف تكون الفاعلية الذاتية " دافعا معرفيا اجتماعيا ؟

- تصور ذهني لما يمتلكه الفرد من امكانات .
- فكرة الفرد الذهنية للاداء ضمن ظروف اجتماعية .
- الاداء الذهني يعمل على دفع الفرد على تصور عمل يسعى نحو تحقيقه في الواقع ولديه معيار واضح بذلك .
- الانسان مدفوع ذاتيا لان يحقق مستواه الذهني المتخيل وفق ما زوده به الاداء النموذج في حالات الملاحظة والتعزيز البديل . (Bundura , 1997 , p.164) .

مثال : على الشعور بالفاعلية الذاتية :

ان معرفتي بقدراتي ومعرفتي على ادارة هذه القدرات سوف يجعلني أحقق ما أريد عمله بنجاح وان معرفتي بقدراتي هو فعاليتي الذاتية في ادارة هذه القدرات في ظروف استطيع التحكم فيها .

مثال على ذلك : (على الفاعلية الذاتية العالية)

عندما ادخل امتحان " E " ليس للحصول على درجة النجاح فحسب بل لتحقيق المستوى الذي اعرفه عن نفسي وهو الحصول على درجة ١٠٠% فالدرجة ١٠٠ هي ادارة فاعلتي الذاتية لقدراتي وللمحتوى وللختبار .

مثال اخر : انا ذو فاعلية ذاتية في فهم كتاب علم النفس والدليل على ذلك :

- اقتناء كتب علم النفس .
- احب التحدث عن علم النفس .
- اقتناء قراءة كتب علم النفس .
- تتبع الشخصيات المشهورة في علم النفس مثل د. ابراهيم الفقي .

مصادر فاعلية Self – Efficacy Resources

١- الانجازات الادائية Performance Accomplishment

تعتمد على خبرات الفرد السابقة وخبرته عن ادائه خبرة النجاح يعمل على بناء شعور فاعلية ذاتية عالية وعكس ذلك المتدنية .
وتعزيز فاعلية الذات يقود الى نقل هذه المشاعر الى مواقف اخرى مشابهة فيواجه الافراد ممن لديهم شعور بالفاعلية الذاتية العالية للمهام الصعبة والتغلب عليها بينما يتجنب ذلك ممن لديهم شعور بالفاعلية الذاتية المتدنية .

٢- الخبرات البديلة : Vicarious Experience

ان توقع فاعلية ذاتية عالية تزيد من احساس الفرد لملاحظة النماذج والاتجاه نحو التحسن والمثابرة وبذل الجهد ودراسة الذات بهدف زيادة القدرة ودرجة التحسن في الاداء تأثر فاعلية الفرد الذاتية بالخبرات البديلة التي يشاهدها لدى النماذج Models .

٣- الاقناع اللفظي Verbal persuasion

ان الاقناع الاجتماعي يزيد من مستوى الفاعلية الذاتية - هناك علاقة تبادلية بين الاقناع اللفظي والاداء الناجح في المواقف ويسهم ذلك في زيادة مستوى الفاعلية الذاتية وتحسين اداء المهارات (Bunadura ,& Schunk 1981 , 125) ؟

وقناعة الفرد بخبرات الاخرين اللفظية او معلوماتهم مثل الترغيب في الاداء وهذا يزيد من قدرته الخاصة وفاعليته في مواجهة المواقف الصعبة . لذا فان هناك علاقة ايجابية بين القابلية للاقناع ودرجة الذكاء والانجاز .

٤- الاستثارة الانفعالية Emotional Arousal

- الاستثارة الانفعالية تتحدى قدرات الفرد العادية .
 - الاستثارة الانفعالية العالية تسهم في تدن الاداء .
 - يمكن خفض الاستثارة الانفعالية في حالة القلق والخوف الشديد بمواقف النمذجة .
 - تسهم الاستثارة الانفعالية في زيادة القدرة على الاداء في بعض حالات الجذب والتي تظهر في الركض السريع تجنباً لمصدر الخوف -
 - قد تسهم الاستثارة الانفعالية في تسهيل انجاز المهمات البسيطة .
- (Bundura , 1982 , p.125) (قطامي ، ٢٠٠٤ ، ص ١٨٣-١٨٥) .

ما هي العوامل التي تطور الفاعلية الذاتية المدركة ؟

حدد باندوره (Bunadura, 86 ، وشنك Shunk , 1989 , 89) ثلاثة

عوامل تسهم في تطوير الفاعلية الذاتية المدركة وهي :

اولاً : الخبرة السابقة للنجاح والفشل pervious Successes and Failures

ان خبرة الطالب السابقة عن ادائه الامتحان المتدني هذا يقلل من احتمالية نجاحه في امتحان لاحق لنفس المادة فالخبرة السابقة طورت لديه توقعاً متدني في الامتحان . هذا يعطيه فكرة سلبية عن قدرته وهي فكرة خاطئة " لان قد توجد لديه قدرة جيدة في هذه المادة فكرته المتدنية للفاعلية الذاتية المدركة في الاداء تسببت في تدني الدرجة الامتحانية وهي " أنا لا اجيب جيداً على الاسئلة " .

وعلى العكس من ذلك ان الطالب الذي يشعر بثقة عالية بانه سوف ينجح في اية مهمة تعليمية فان هذا سيجعله يشعر بالنجاح والانجاز في اي مهمة يقدم له بصورة اختبار موضوعي او اية مهمة مشابهة بهذه الصورة (Bundura , 1989, p.44) .

ان حالات الفشل البسيطة يمكن ان تؤثر بدرجة متدنية على اداء الطالب الذي طور شعوراً بفاعلية ذاتية عالية مدركة وان ذلك سوف لا يؤثر كثيراً على توقعاته وتفاؤله بالاداء المتفوق او الانجاز العالي . اما في حالات الفشل فتاريخ الطالب في النجاح والفشل يسهم في تطور فاعلية مدركة اما عالية ومستمرة في حالة النجاح او فاعلية مدركة متدنية في حالة الفشل .

ثانياً : الإقناع Persuasion

اقناع المتعلم بأنه يستطيع ان يقوم بالاداء لامتلاكه فاعلية ذاتية مدركة أيجابية وتزويده بمؤشرات تدل على ذلك النجاح .

س/ هل يمكن تحسين مشاعر الطلبة نحو فاعليتهم الذاتية ؟

ج/ يمكن تحسين مشاعر الطلبة نحو فاعلية ذاتية ايجابية مدركة باستخدام استراتيجيات معرفية اجتماعية التالية :

- ١- تظمن الطلبة والتأكيد لهم انهم يستطيعون ان يكونوا طلبة ناجحين .
- ٢- اشعار الطلبة بأية درجة نجاح يحرزونها في مواقف التعلم .
- ٣- تطوير مهارة التفكير التعزيزي بصوت عالي مثل " ان يقول الطالب لنفسه استطيع ان انجز بدرجة عالية " .
- ٤- التحدث للذات تتضمن " انا استطيع تحقيق الاجابة الصحيحة اذا فكرت بها " (قطامي ، ٢٠٠٤ ، ص ١٧٥) .
- ٥- اراهن اني استطيع ان اجعل مدرس علم النفس التربوي صديقاً بالاضافة الى كونه نموذجاً ومدرساً لي .
- ٦- اشعر اني اتقدم بنجاح في ادائي للمهمة التي نمذجتها والمعيار اني وصلت للحل باستخدام الحل النموذج الذي عرضه المدرس لنا في الجامعة .
- ٧- تأكيد المدرس للمتعلم انه بالتأكيد يستطيع النجاح في تعلم الرياضيات (Schunk , p.167 , 2000) .

ثالثاً : نجاح وفشل الاخرين : Success and Failure of others

المتعلمين يطورون معلومات وافكار عن فاعليتهم الذاتية عن طريق ما يحرزه الاخرون من نجاح وفشل على المهمات التي تقدم لهم ، يقارن الطلبة في الصف الواحد أداؤهم بالطلبة الذين يشبهونهم في القدرة والاداء والتحصيل . فأختار الطلبة بان زملاء لهم نجحوا في اداء مهمة يعمل على زيادة وتقوية فاعليتهم الذاتية ويدفعهم للاداء وتعزيز ذلك الاداء .

ما تأثير الفاعلية المدركة عند الفرد على السلوك :

- ١- تؤثر الفاعلية المدركة على " أختيار الانشطة " Choice of activates " يختار الانسان النشاط الذي يمكن ان يؤديه بنجاح لان النجاح يدفع الى فاعلية ذاتية أعلى ويتجنب النشاط الذي يقود الى الفشل . او اي احتمال للفشل .

مثال : عندما يعتقد الطالب بان دراسته لعلم النفس ستجعله يحصل على درجة ١٠٠% فهو لديه فاعلية ذاتية عالية لتحقيق الدرجة ١٠٠% والعكس صحيح عندما يعتقد انه سيحصل على درجة ٣٠% في اللغة الانكليزية فان في هذه الحالة الفاعلية الذاتية متدنية وسوف لا يحقق درجة غير ٣٠% فالذات تستجيب لتوقعات الفرد عادة - حينما يفترض الطالب انه سيثابر وعنده قدرة على احراز درجة عالية في الر رياضيات فسيكون له ذلك .

٢- المثابرة والجهد Persistence and Effort

فكرة الفرد عن مثابرته وجهده وتطوير فكرة ايجابية عالية يعمل على تطوير فاعلية ذاتية عالية . الانسان الذي يعتقد انه سوف لا ينجح في اداء مهمة فانه سيبدل جهداً اقل وبالتالي سيستسلم ويتوقف عن الاداء عندما يواجه معيقات حتى لو كانت بسيطة . ويلاحظ في حالة تدن الاداء اتجاه اول معيق يواجهه هو مؤشر indication محتملاً على الفاعلية الذاتية المتدنية . اعتقد محمد علي كلاي انه سيصبح عظيم فكان يرتدي قميص كتب عليه I greatest انا الاعظم وثابر لتحقيق ذلك بفعل فاعلية ذاتية عالية فكان كلاي البطل .

٣- التعلم والانجاز Learning achievement

الفاعلية الذاتية المدركة هي الصورة التي طورتها ذاتك ، واستثارة هذه الصورة تعمل عمل الدافع لتحقيق هذه الصورة " فالفاعلية الذاتية المدركة " تعمل عمل الدافع لذلك فان بناء صورة ايجابية عن الفاعلية الذاتية المدركة يسهم في تطور دوافع تساعد على تحقيق ما يريد من انجاز او تعلم او اداء ، فاعتقاد الطالب بانه سيقوم بتأدية الامتحان بدرجة عالية (فاعلية ذاتية عالية مدركة) فانه سيقوم بتأدية الامتحان ويحقق التعلم والانجاز الذي تصوره اثناء تأديته والذي يشكل دافعاً لتحقيق ذلك .

مثال : ان الطالب يطور فاعلية ذاتية عالية ويدركها فان ذلك سيساعده على تحقيق درجات تعلم اعلى وكذلك درجة عالية من الانجاز . ان فكرة الطالب هذه تساعد على توليد قدرات فعلية ذاتية ملبية لتحقيق التعلم والانجاز (Bunadura , 1986 , p. 13) .

كيف يزيد المعلم فرص النجاح لتحقيق الشعور بالفاعلية الذاتية العالية ؟ بالاتي :

- ١- استمرار تقديم مهمات سهلة لجعل الطالب يطور فكرة ان التعلم عموماً سهل .
- ٢- تعلم متدرج في السهولة .
- ٣- وجود عقبات بين مهمة واخرى .
- ٤- استثمار المواقف التي تزيد من الشعور بالفاعلية الذاتية المدركة في حالة النجاح لكي تغطي حالات الفشل .
- ٥- تطور تعلم النجاح ذهنياً لدى المتعلم .
- ٦- اضعاف فكرة ان التعلم مؤلم " Learning is hurting " .

٧- يمكن مساعدة الطالب على تطوير فكرة ان النجاح يأتي من خلال المثابرة والجهد الكبيرين
(Bunadura , 1989 , p 35) .

فاعليتي الذاتية العالية ما المقصود بها ؟

- ١- الى اي درجة استطيع ان اقوم بهذا الشيء بدرجة عالية ؟
- ٢- اختار ما يناسب قدراتي التي أعيها ولدي معايير عنها .
- ٣- استطيع ان انجح في ذلك بدرجة عالية .
- ٤- انا لا اترك مسائل الرياضيات حتى أتمكن من ان احلها انا اعرف نفسي .

نظرية التعلم المعرفي الاجتماعي تتضمن عاملين عامين يعتبران ضروريان لاكتساب المهارة المعقدة هما :

- ١- ادراك فعالية الذات لدى الفرد .
 - ٢- ادراك وتوجيه الذات Self – direction وبناء على ذلك ينبغي ان يركز التدريسي على مساعدة المتعلم في تطوير هذه المهارات .
- فالشعور بعدم الفاعلية الذاتية يؤدي الى بذل جهد اقل / مما يقلل من المثابرة على القيام بالمهمة الصعبة . غالباً ما يحصل تجنب لهذه المهام مصاحباً مع سلوك دفاعي وانفعالات سلبية ، ان الفشل المتكرر يقلل من توقعات الاتقان مما يسهم بتطوير اختلال وظيفي وسوء تكييف سلوكي .

مثال ١ :

تعلم فاعلية الذات العالية :

- اقدر على انجاز المهمة .
- انا ساجح في اتمام المهمة بطريقة صحيحة .
- لدي الامكانيات والتاريخ السابق الذي يدفعني للنجاح في المهمة .

مثال ٢ :

تعلم فاعلية ذات متدنية :

- انا مهما بذلت من جهد فسوف لا اتم المهمة .
- من اين ستأتي القدرة على عمل ذلك ؟
- عمري ما انجزت مهمة تعليمية (قطامي ، ٢٠٠٤ ، ص ١٤٧) .

مثال : على الفاعلية " الذاتية المنخفضة " :

الفاعلية الذاتية المنخفضة ابعثني لان اكون الاول مع اني استطيع ان اكون الاول ولكن لم اوضح التوقعات الذاتية لنفسي لان اكون الاول ، ثم لم اتصور بصورة ناجحة كيف اكون الاول ، ثم تركت النتيجة عشوائياً لتقبل اي نتيجة غير الاول في الصف .

س/ ما العلاقة بين البيئة والفاعلية الذاتية :

ج/ حينما تكون الفاعلية الذاتية مرتفعة في بيئة مناسبة يتوقع ان تكون النتائج الادائية ناجحة ،
وحيثما تكون الفاعلية منخفضة في بيئة مناسبة يطور الفرد استجابة اكتئابية حين يلاحظ ان
الآخرين ينجحون في اعمال يصعب نجاحه بها .

فرد ذو فاعلية عالية ذاتية ← مواقف بيئية غير مناسبة ← الفرد
لديه القدرة على تعديل او تكييف جهوده الشخصية لكي يغير
البيئة بالتنشيط الاجتماعي (Social activism) او الاحتجاج
(protest) او استخدام القوة لتحقيق التغيير وفي حالة الفشل يغيرون المسار .

فرد ذو فاعلية ذاتية منخفضة ← بيئة غير مناسبة ← الاداء هو الاسحاب
الاهمال اليأس اللامبالاة الاستسلام ، التوقف عن الاداء والمحاولة .

اما توقعات الفاعلية الذاتية Self – efficacy Expectation تتضمن تطور قناعة لدى
الفرد بقدرته على تحقيق الاداء الناجح وانجازه للسلوك المرغوب مع تحقيق النتائج المرغوبة
(Bunadura , 1977 , p80)

س/ كيف يطور الطالب صورة عن فاعليته الذاتية وفق النظرية المعرفية التطبيقية الاجتماعية ؟
ج/ لتحديد مجموعة من المواقف والخبرات لتزويد الطالب " بصورة " عن ادائه وشعوره بدرجة
فاعلية الذات ومستواها وهي :

- 1- مشاهدة النموذج (خبرة) للطالب بديله للنموذج .
- 2- تعريف الطالب بكيفية الاداء (عند مشاهدة النموذج) .
- 3- اداء المشاهد (الطالب) للنموذج ونجاحه مساعدة على تطوير فكرة عن فاعليته الذاتية
في الاداء وقدرته على تأدية ذلك بنجاح ، وعندما ترى المعلم فاعلية الطالب الذاتية
متقدمة يخبره .
- 4- التغذية الراجعة التي يستقبلها الطالب تزوده بصورة واضحة عن فاعليته الذاتية .
- 5- الفاعلية الذاتية تحدد السلوك " Self – Efficacy – determines behavior " .
(Schunk , 1987, p. 57-142)

ما هي ستراتيجية فهم الذات ؟

ان اي فرد معني بفهم نفسه وان فهم الذات يتطلب الوعي بالامكانيات والقدرات
والخصائص النفسية والاجتماعية وان زيادة هذا الوعي يزيد من قدرة الفرد على استغلال وزيادة
فاعليته في استمرار امكانياته .

س : كيف يسهم المعلم في الكشف عن الفاعلية الذاتية للطالب ؟

- ح : ١- تزويد الطالب بمعلومات عن ادائه التفصيلية الصحيحة .
 ٢- تزويد الطالب " بعبارة " انك تستطيع اداء ذلك بنجاح ابدأ .
 ٣- مساعدة الطالب على استنتاج قدراته وفاعليته الذاتية العالية .
 ٤- مساعدة الطالب على معرفة امكاناته وخصائصه الشخصية والسلوكية .
 ٥- تزويد الطالب بالتقييم المناسب والتعليق على مستوى الاداء .
 ٦- تزويد الطالب بنتائج ادائه في المواقف السابقة .
 ٧- تزويد الطالب بالتعزيز المناسب في حالات الاداء المناسب .
 . (Bundura , 1997 , p.51)

س : كيف نرتقي بالفاعلية الذاتية ؟

- ح : ١- تقديم التسهيلات ، الادوات المواد من قبل المعلمين والوالدين لرفع مستوى الفاعلية الذاتية لديه .
 ٢- تزويد الطالب بالتوجيهات المناسبة المرتبطة بالدعم تزيد من الفاعلية الذاتية .
 ٣- تسلم الطالب مؤشرات انجاز من المحيطين به ويعزز الدافعية للتعلم لديهم .
 ٤- للخصائص الشخصية دور في تطوير الفاعلية الذاتية ، مثل الاهداف المحددة ، معرفة مستوى الاداء ، التغذية الراجعة . (نفس المصدر اعلاه)

لماذا نهتم بالفاعلية الذاتية Why self – efficacy

- ١- لزيادة دافعية عمل الذات .
 ٢- لزيادة وعي الفرد بذاته .
 ٣- لزيادة استثارة امكانات الذات .
 ٤- لتوليد طاقات الذات على صورة اداء .
 ٥- الانتباه لما يمتلك الفرد من جوانب ايجابية ودفعها للظهور .
 ٦- لتحدي الذات للوصول الى اعلى درجة اداء اكثر من قبل .
 ٧- لايجاد البدائل المناسبة لزيادة الفاعلية الذاتية .
 ٨- لتوليد صورة متخيلة ملونة مثيرة عن فاعلية الذات .
 ٩- لبذل جهود اكثر من الجهد العادي لتحقيق درجة الفاعلية الذاتية .
 ٩. لبذل الجهود المناسبة لازالة المعوقات امام تحقيق الفاعلية الذاتية. (نفس المصدر اعلاه)

لماذا نريد من الطالب او العامل ان يطورا فاعلية ذاتية عالية ؟

- ١- حتى يتغلب اي منهما على مشاكله .
- ٢- لتحقيق الانجاز المرتفع .
- ٣- لتحقيق الوزن المناسب لذاته .
- ٤- ليطور اسباب مناسبة لاحترام وتقدير ذاته .
- ٥- زيادة الفرص لاستثمار امكانيات الفرد .
- ٦- لان من حق الطالب والعامل ان يطورا فاعلية عالية مفيدة له في مسيرته .
- ٧- من حق الطالب والعامل ان يبني صورة ايجابية عن مستقبله وتحقيق تلك الصورة .
- ٨- زيادة الامكانيات والانتاج . (نفس المصدر اعلاه)

ما هي صفات اداءات المتعلم ذي الفاعلية العالية :

- ١- انه على درجة عالية في الاداء .
 - ٢- درجة متفوقة في الانجاز .
 - ٣- المثابرة والاستمرار في الاداء لمدة طويلة حتى يحقق الهدف .
 - ٤- تتأثر باداءات النماذج والتعزيز ، البديل للنموذج .
- ان شعور المتعلم بفكرة عالية عن فاعليته ذاتية تساعده على تصور اداء أعلى حتى في الجوانب الفسيولوجية وتأثيرها في استثارة دافعية المتعلم للتفوق في الاجراء عن الاداء العادي او المتدني فالفاعلية الذاتية دافع ذاتي يدفع الفرد للقيام لاجراء تحقيق ما يتصوره ذهنياً عن ادائه .
- (نفس المصدر اعلاه)

لماذا يتجنب الناس تبني هدف زيادة الفاعلية الذاتية؟

- ١- الخوف من الفشل .
- ٢- جهل الافراد بالامكانيات الذاتية .
- ٣- الخوف من المجهول .
- ٤- كسل غير مبرر .
- ٥- تتطلب تدريب لا يستعد له الافراد بسهولة .
- ٦- تتطلب وعي ثقافي .
- ٧- انها عملية شاقة تتطلب جهداً و ارادة .

(Bundura , 1993 , p.148)

ما هي اهم الاعتبارات التي ينبغي ان يؤخذ بها في برنامج تطوير الفاعلية الذاتية العالية؟

- ١- توقع النتائج بسرعة .
- ٢- تجنب النقد والسخرية عند فشل المحاولات .
- ٣- سخرية الاخرين من الفكرة .
- ٤- ضمان التشخيص المناسب .
- ٥- عدد الافراد المشاركين المناسب .
- ٦- الخبرة الكافية لدى المدرس .
- ٧- توفر الاستعداد للنمو والتطور .
- ٨- توفر الدافعية لمن يريد ان يشارك في البرنامج .
- ٩- ازاحة المعوقات امام الافراد .
١٠. احترام قواعد الجلسة والالتزام بالدور لدى المشاركين .

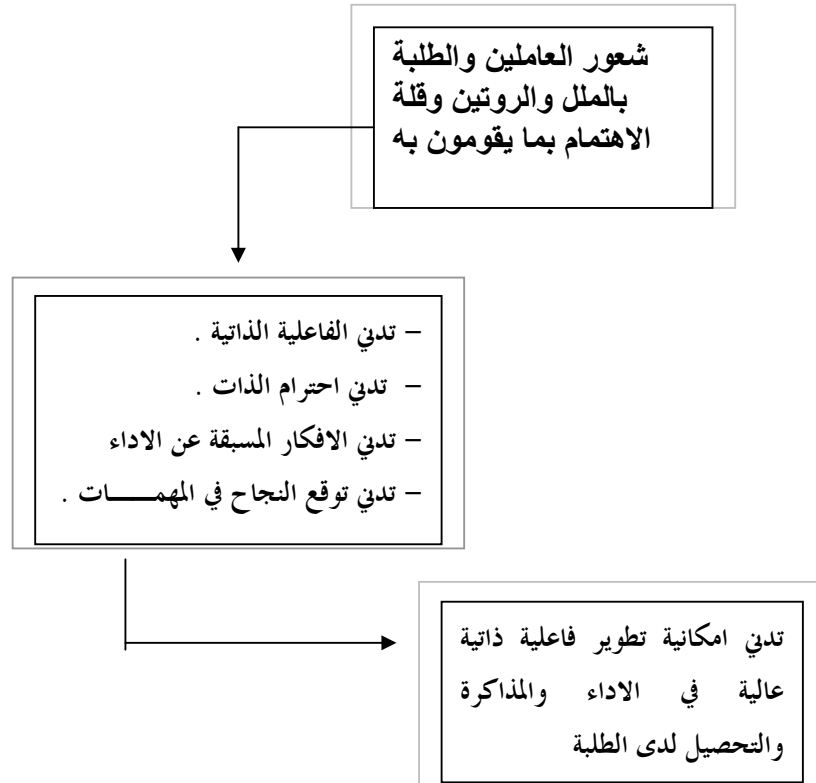
(Bundura , 1993 , p. 145)

ما هي مشاعر الفرد في الفاعلية الذاتية العالية :

- ١- الشعور بالكفاءة والقدرة والفاعلية .
- ٢- استثمار امكانات الجسم والعقل والخبرة .
- ٣- سرور بالنجاح وتحقيق النتائج الايجابية .
- ٤- المثابرة دون مخاطر .
- ٥- معرفة الذات مواجهة واحترامها .
- ٦- الشعور بالجدارة Meriths .
- ٧- الاعتداد بالذات . (نفس المصدر اعلاه)

وبإمكاننا ان نوجز نتائج الفاعلية المتدنية " للطلبة والعاملين " اي صفاتهم الخاصة

بتدني الفاعلية الذاتية - بالمخطط الاتي :



ان تدن فرص النجاح العاملين او الطلبة في الدراسة يرد الى عدم وضوح المعرفة اللازمة عن ادائهم ووجود فاعلية ذاتية متدنية لتحقيق ما يرون . وان الملل والروتين وتدن الفاعلية تسهم في تقليل مشاعر الفرد عن فاعلية الذاتية المناسبة مما يجعلهم اكثر حساسية وانسحاباً وخجلاً عن ادائهم ويترتب على ذلك تركهم العمل او ترك الطلبة للمدرسة .

المتربيات :- عدم وجود مهارات كافية للنجاح ليس لديهم توقعات او افكار ايجابية عن اداءاتهم وصفهم لانفسهم بانهم متدني الفاعلية افتراضهم انهم لا يقدررون وليس هناك ما يثريهم ما يزيد من مشاكل التكيف النفسي لديهم .

(Bundura , 1993 , p.120)

اما نتائج الفاعلية الذاتية العالية :-

ان فاعلية الفرد الذاتية ومعرفته عنها والصورة التي كونها عنها عبر سنوات نموه وحياته يكون قد طور صورة عن ادائه هذه الصورة تبقى الاطار الذي يحكم فيها نفسه بالقدرة او عدم القدرة على الاداء او تدني الاداء او ارتفاعه - ان لهذه الصورة اثر على اختيار الفرد للانشطة من اجل تحسين ادائه . كما تؤثر الصورة في الاداء التي يمتلكها الفرد والجهد وهذا يعزز فاعليته الذاتية ايضاً ويقويها في مواجهة الازمات التي يواجهها في المواقف التعليمية او مواقف العمل وضغوطه ضمن المجموعة .

لذا فان الافراد ذوي الفاعلية الذاتية العالية اكثر ايجابية ، واكثر قوة ، واقل توتر وقلقاً واستجابة لردود الفعل الخفية التي يمكن ان تحد من درجة الحماس في الاداء . وان امتلاكهم الفاعلية الذاتية يسهم في اظهار نتائج ايجابية تسجل لهم في سجلهم الادائي .

(Bundura, 1997 , p. 115) .

علاقة الفاعلية الذاتية العالية بالثقة بالنفس :-

تعكس الثقة بالنفس (Self - confidence) قدرة الفرد واعتقاده الذاتي بانه قادر ذهنياً على الفوز في المهمة وهذا يزيد من الفاعلية الذاتية العالية في الاداء ، ان النجاح والتفوق في الاداء الصحيح يزيد من درجة الثقة بالنفس والشعور بها وان هذه الافكار والمشاعر تزيد من وضوح مشاعر الفاعلية الذاتية وتزيد من درجات الوعي بها لدى الفرد لذلك افترض ان الفاعلية الذاتية العالية مرادفة للارادة للتعلم ، ومرتبطة بالثقة العالية بالنفس (, Convinaton , M. P29) . (1998) .

High and Low self – Efficacy الفاعلية الذاتية العالية والمتدنيةمقارنة بين الفاعلية الذاتية العالية والمتدنيةوفق عناصر : عمليات معرفية ، دافعية ، انفعالية ، عمليات الاختبار

" مقارنة وفق "

Cognitive proceses - عناصر العمليات المعرفيةالفاعلية الذاتيةالفاعلية الذاتية العاليةالمتدنية

- | | | | |
|---|--|---|--|
| ١ | اهداف واقعية مفهومة وواضحة وقابلة للتحقيق | ١ | اهداف غير واضحة ومتشكك بها . |
| ٢ | ويظهر التزاماً بها . | ٢ | يطور حوارات ذاتية فاشلة وخاطئة حول اهدافه |
| ٣ | يطور حوارات ذاتية ناجحة حول اهدافه . | ٣ | يفشل في السيطرة على الاحداث . |
| ٤ | يسيطر على الاحداث المؤثرة في حياته وخاصة الغامضة . | ٤ | اكتر شكاً وشروداً ، متدن الطموح ، متدن الاداء |
| ٥ | تفكير تحليلي يساعدهم على تحدي ادائهم لتلبية طموح عالي ، ويواجه العوائق والصعوبات . | ٥ | يتشككون في امكانية مواجهة الصعاب والمعيقات التي تواجههم في تحقيق الاهداف . |
- (Bundura , 1997 , p.140)

ثانياً - مقارنة وفق عنصر الدافعية - Motivation

<u>الفاعلية الذاتية المتدنية</u>	<u>الفاعلية الذاتية العالية</u>
١ يبذلون جهداً متدنياً لتحقيق الاهداف .	١ يبذلون جهداً عالياً لتحقيق الاهداف .
٢ لديهم افكار متدنية عن قدراتهم مما يجعلهم يفشلون في بذل الجهد المناسب .	٢ لديهم افكاراً عالية عن قدراتهم مما يجعلهم يبذلون جهوداً كبيرة .
٣ مثابرة متدنية .	٣ مثابرون بدرجة كبيرة .
٤ مصادر اهدافهم وواقعتهم خارجية .	٤ مصادر اهدافهم ودافعتهم داخلية .
٥ يشكون بقدراتهم ويفشلون في بذل الجهد المناسب	٥ لديهم قناعة ذاتية بالقدرة وبذل الجهد المناسب
٦ يواجهون احباطا في مواجهة المواقف الصعبة .	٦ الدوافع تعمل على تعزيز قدراتهم في مواجهة اهداف صعبة التحقيق .
٧ تتدنى امكاناتهم في ممارستهم للتدريب الذاتي . (نفس المصدر اعلاه)	٧ يستفيدون بدرجة عالية من مواقف التدريب الذاتي .

ثالثاً - مقارنة وفق عنصر العمليات الانفعالية Affective processes

<u>الفاعلية الذاتية المتدنية</u>	<u>الفاعلية الذاتية العالية</u>
١ تتدنى امكانات استفادتهم من التدريب .	١ يتدربون السيطرة على التهديدات .
٢ تزداد لديهم درجات القلق .	٢ تتدنى لديهم درجات القلق .
٣ تتدنى امكانية استفادتهم من درجات تهديد الذات	٣ يتدربون بضبط انفسهم لدرجة عالية .
٤ البيئة مصدر خطر وتهديد .	٤ ظروف مناسبة ويمكن السيطرة على متغيراتها .
٥ يعمل الاحباط على افساد مستوى ادائه الوظيفي ومعاناته للتهديد .	٥ يواجهون الاحباط بفاعلية ويتفوقون على مصادرها .
٦ يفشل في مواجهة المخاوف البيئية المحيطة .	٦ يوفر بيئة يسيطر فيها على المخاوف المحيطة .

- ٧ يتفاعل مع الآخرين ويتجاوز الصعوبات البيئية . ٧ يطور اضطرابات جسدية من مثل الضغط وخفض المناعة وسرعة تطور اعراض المرض بسبب الاحباط وعدم القدرة على السيطرة .
- ٨ يطور استراتيجيات نحو قدرته على السيطرة على الامكانات البيئية بالثقة بنفسه وضمان مواجهة ما يصادف وهو متكيف سوي .
(نفس المصدر السابق)

مقارنة وفق عمليات

رابعاً - عمليات الاختيار Choosing process

<u>الفاعلية الذاتية المتدنية</u>	<u>الفاعلية الذاتية العالية</u>
١ سلوكه استجابة للمتغيرات البيئية ويصعب عليه مواجهتها .	١ سلوكه نتاج لتفاعل عمليات ذهنية داخلية وخصائصه والمتغيرات البيئية .
٢ يشعر ان المواقف تتجاوز قدراته .	٢ يختار نشاطات مناسبة ويستطيع استثارة قدراته لتحقيق ما يريد .
٣ يفشل في مواجهة التحديات ويفتقر الى مهارة الاختيار .	٣ ينجح في مواجهة التحديات ولديه مهارة في الاختيار .
٤ تضطرب اختياراته المهنية .	٤ يختار مهنة مناسبة .
٥ لديه مدى محدود من مجال الاختيار المهني .	٥ لديه مدى واسع لاختيار المهنة المناسبة .

(Bundura , 1997 , p .141)

الدراسات السابقة الخاصة : (بالفاعلية الذاتية)

١. دراسة بانديورا وشانك , 1981, Bunadura & Schunk (الفاعلية الذاتية الاكاديمية)
تمثل هذه الدراسة مثلاً على انماط الدراسات في هذا المجال حيث طبق مقياس يتكون من ٢٥ مهمة في الحساب مرتبة حسب الصعوبة لتقدير الفاعلية الذاتية الاكاديمية تشابهت ثمان منها في مستوى الصعوبة والعمليات المطلوبة . اما باقي المهمات فقد كانت اكثر صعوبة متضمنة الطرح بالافتراض خطوة او خطوتين او الطرح من خانة تضم صفر . ثم تطبيق الاداة القبلية والبعديّة ، اذ يطلب فيها من المفحوص وضع دائرة حول الاستجابة المناسبة على مقياس تدريجي (Rating Scale) يتدرج من عدم الثقة الى الثقة المرتفعة وبذلك تم تحديد درجات الفاعلية الذاتية العالية في الدرجة العالية (Bunadura & Schank , 1981 , p95) .
٢. أجرى شنك (Schunk , 1981)
سلسلة دراسات في موضوع الحساب في درس القسمة والضرب بهدف تحديد الفاعلية الذاتية المدركة في الحساب للاطفال قام فيها شنك بتدريب الطلبة على وضع دائرة حول الاستجابة المناسبة لقدراتهم قبل حل المسائل ، ثم القيام بحل المسائل المحددة ، وبعد ذلك قدم لهم الاداة - وقام بحساب الاداء القبلي والبعدي للفاعلية الذاتية ، واستخرج دلالة الفروق في الاداء على فاعلية الذات لدى الطلبة (Shunk and Bundura- 1981 , p 100) .
٣. دراسة شيل واخرون (Shell , etal , 1989)
استخدم شيل واخرون مهمات تتضمن القراءة والكتابة لتقدير الفاعلية الذاتية ويؤكدون ان لتوقعات النتائج لدى المفحوصين وفعاليتهم الذاتية اثر في تحصيلهم الدراسي الا ان فاعلية الذات اكثر ما تكون قوة في التنبؤ باداء المفحوصين وقد تم استخدام ثمان عشرة مهمة لتقدير فاعلية الذات في القراءة . يطلب من المفحوص ان يستجيب على المهام التي تتضمن الحكم على مدى ثقته في قدرته على القراءة بالاضافة الى استخدام ستة عشر مهمة في الكتابة . وتساءل المفحوص عن مقدار ثقته مثلاً في كتابة رسالة لصديق او لصديقة (Shall , etall : 1989 , 92) .
٤. دراسة زيميرمان ويونز (Zimmerman , pons 1990)
بناء مقياس لتقدير فاعلية الذات الاكاديمية ، تضمن المقياس جزئيين . تكون الجزء الاول مسائل رياضية وضم عشرة مسائل في الجبر والاحتمالات والاحصاء . كما تكون الجزء الثاني من اداة تقيس الفهم اللفظي (Verbal Comprehension) تكون الجزء الثاني من عشرة فقرات تم اختيارهم من قائمة ثورنبايك ولورغ (Zimmerman & pons , 1990 , p95) *
٥. دراسة ريكمان وزملائه (Ryckman etal , 1982) :
بناء مقياس ضمن اثنتين وعشرين فقرة ، عشرة فقرات القدرة الجسمية المدركة .

* . زيميرمان ويونز ، ١٩٩٠ ، بناء ، مقياس لتقدير الفاعلية ، الذات الاكاديمية .

(Perceived Physical ability) (ppA)

وانتنتا عشرة فقرة لقياس الثقة في فاعلية الذات .

(Physical Self –Efficacy confidence) (psEc) .

وكانت اعلى درجة يصل اليها المفحوص 132 درجة التي تشير الى ارتفاع القدرة الجسمية المدركة لدى المفحوص ثم الثقة المرتفعة والمثابرة في اداء المهمات الجسمية . ويفترض ريكرمان (1985) (Ryckman) ان وضوح احساس الطفل بفاعليته الجسمية المبكر يتجلى في الموضوعات والاداءات الجسمية وبفعل نمو الطفل وتطور ادائه وجوانب النمو المختلفة تزيد من درجة احساس الطفل بمكوناته الجسمية . وفي سنوات الشباب تتنوع وتتطور جوانب الفاعلية الجسمية وتتعدد مصادرها كما تؤثر التغذية الراجعة التي يتلقاها الطفل من الافراد المحيطين به على تطور فاعلية الذات الجسمية (غانم ، ١٩٧٩ ، ص ٧٥) .

٦ . دراسة غانم (٢٠٠٠)

اظهرت دراسة غانم خصائص الشخص الذي يمثل قدوة للطلبة المراهقين لدى الذكور كانت الشخصيات الدينية والاب قدوة لدى الاناث .

وجدت الدراسة ان الاب يمثل القدوة قد احتل المرتبة الاولى لدى الذكور والاناث وظهرت الشخصيات الدينية مثل النبي محمد (ص) والشيخ محمد متولي لدى المسلمين والمسيح والقساوسة لدى الطلبة المسيحيين اما الطلبة الذين يتوجهون في قوتهم بعيداً عن الدين فكانت النتائج المختارة لديهم شخصية فنية او رياضية .

اظهرت نتائج الدراسة " غانم " الشخصيات التي تمثل القدوة للذكور الاناث هي = الاب ، الام ، الاخ الاكبر ، الخال ، المهم شخصيات رياضية ادبية دينية اجتماعية سياسية اعلامية اساتذة مدرسة .

ما الصفات الشخصية التي يتمثلها النموذج . كانت الاجابات على خلق مكافح حنون متدنية - واثق من نفسه محترم محبوب متحمل المسؤولية شجاع جرىء صريح عادل حازم يخدم بلده .

اما الشخصيات التي لا تمثل القدوة : الارهابيون المجرمون بعض الاساتذة الفاسدون المنافقون بعض الشخصيات الدينية (غانم ، ٢٠٠٠ ، ص ١٤٠) .

الفصل الثالثاهمية البرنامج والحاجة اليه :-

نلاحظ ان بعض الافراد وهم يؤدون اعمالهم تتمنى لو انك قمت بالعمل بدلاً من الطلب اليهم ، نظراً للتأخر والبطء الشديد الذي يظهر على سلوكهم .
ففي الحياة العملية نلاحظ ان كثيراً من الافراد ليس لديهم دافعية للعمل ويتأقلمون اثناء تأدية اعمالهم ويسببون سير السلحفاة وتتدنى درجات انجازهم او انهائهم للهمات .
ونلاحظ بعض الطلبة يأخذون وقت طويل حتى يبدأوا بالدراسة ويصابون بالتعب والملل بعد فترة قصيرة من انتاجهم واندماجهم في المهمة الصفية او المنزلية ، ادائهم يوصف بالتدني والاهمال والعجز والشعور بالانهك او التشتت او " الجمود في الاداء والانسحاب " وغير ذلك من الاستجابات غير السوية .
لذا يجب اعداد برامج وتنفيذها لرفع الفاعلية الذاتية ومساعدتهم على ادارة انفسهم وقدراتهم باستخدام استراتيجيات تزيد القوة المعرفية للفرد في البرنامج .

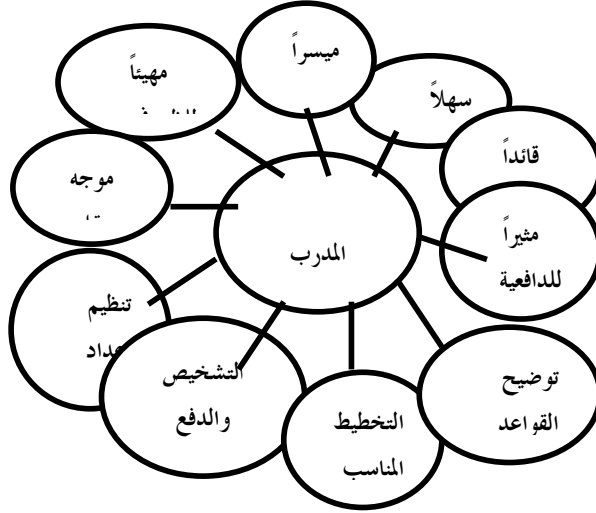
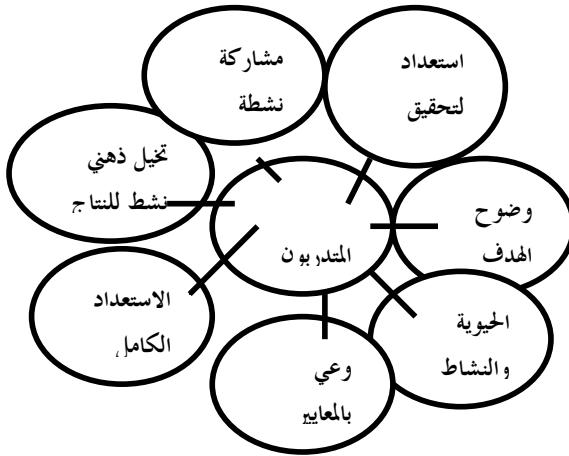
اهداف البرنامج :-

- ١- الكشف عن فكرة الفرد " المشارك " عن قدرته على التحكم في ما يحدث له ومدى تدخله في احداث تغييرات مفيدة .
- ٢- تطوير قدرة المشارك على السيطرة على المواقف في الدراسة او العمل .
- ٣- تحقيق نتائج ايجابية مرغوبة شخصية توصف بالتقدير ، والنجاح في الدراسة او العمل .
- ٤- تطوير القدرة العالية لدى المشاركين باختيار الفرص المناسبة من ضمن ظروف العمل او الدراسة .
- ٥- تطوير توقع عالي في النجاح لدى المشاركين في الدراسة والعمل .
- ٦- تطوير فكرة ايجابية عن استعداد المشاركين لبذل اقصى جهد ذاتي لتحسين الاداء او العمل .
- ٧- زيادة وعي المشاركين في قدراتهم وامكاناتهم وتطوير قدرات التحدي والمواجهة للظروف للتغلب عليها .
- ٨- تطوير مهارات نقل ما يتم تحقيقه في البرامج الى العمل والدراسة .

ما هي فلسفة الفاعلية الذاتية :-

تتضمن فلسفة الفاعلية الذاتية المفاهيم النفسية الآتية :-

- ١- الفرد هو الاساس .
- ٢- الفرد مسؤول عن فاعليته وادائه .
- ٣- كل فرد يستطيع ان يثابر لكي يحقق هدفه .
- ٤- فاعليتنا الذاتية تبدأ منا وفينا .
- ٥- يستطيع اي فرد تطوير فاعلية ذاتية عالية .
- ٦- كل فرد لديه شيء ما عن قدراته .
- ٧- يحتاج الفرد الى مشاعر الاستقلال او دافعية الحصول على الاستقلال .
- ٨- اي لحظة يعي الفرد حاجته لرفع فاعليته الذاتية هي لحظة مناسبة .
- ٩- ليس هناك افتراض وصلت متأخراً .
١٠. بامكان الفرد ان يحضر البعيد ليصبح قريباً منه .
١١. كل شيء خاضع للسيطرة لدى الفرد .
١٢. الانسان بجهد يقرب نفسه الى الصورة التي يريد تحقيقها من فاعليته الذاتية .
- ١٣ . لدى اي فرد امكانيات الوصول الى نتائج ايجابية .
- ١٤ . هناك استعداد لاي فرد لان ينجح اذا عزم على النجاح .
- ١٥ . الثقة كافية داخل الفرد ويحتاج الى طريقة يستخرجها لتظهر على صورة اداء .
- ١٦ . كل فرد يستطيع ان يثابر لكي يحقق هدفه .

مخطط مفاهيمي للاوار :-أولاً: المدرّبثانياً : المتدربون (طلبة او عاملين)

شكل (١)

ما هي صفات المدرب (الطلبة) ؟

- ١- الشعور بعدم لجدوى ، تدني درجات مثابرتهم ، يصوغون افكار سلبية عن المستقبل .
- ٢- ليس لديهم عادات استذكار واختيار مناسبة .
- ٣- كسل خمول تدني دافعية للتعلم .
- ٤- اهدافهم واهتماماتهم وتخصصاتهم الدراسية والمهنية غير متبلورة وليس لديهم معرفة عن العمل في المستقبل تسيطر عليهم خبرات الفشل واللامبالاة والقوة الخارجية لاسباب النجاح والفشل . اتكاليون غير قادرين على تحديد حاجات المساعدة .

ما هي صفات المشاركين (الاساتذة) المتدربون ؟

- الخمول والكسل وفقدان الدافعية .
- الروتين قاتل .
- الخيال محدود لديهم اعتقاد ان الراتب المحدود يحد العقل وان الراتب مضمون .
- متقبلون مطيعون ، سلبيون . طموح محدود .
- لديهم مهارات يفترضون انها كافية لادائهم اعمالهم .
- لديهم مؤهلات جامعية .

ما هو دور المدرب في البرنامج ؟

- ١- مسهلاً ، وقائداً ، ومثيراً لدافعية الافراد .
- ٢- مهياً للظروف المناسبة لضمان النجاح واستمراره .
- ٣- موجه مستقل .
- ٤- الاستعداد والاعداد الكامل للمواد وتنظيم كل ما يلزم .
- ٥- التخطيط المناسب للوقت والادارة وتوضيح الهدف وتوضيح طريقة السير والتنفيذ .
- ٦- توضيح قواعد التنفيذ بدقة .
- ٧- تنشيط المجموعة للمشاركة وتزودهم بالتعزيزات المناسبة .
- ٨- اعداد المواد المناسبة المحسوبة والمواقف التي يتم فيها لعب الدور والادلة الخاصة ، والبطاقات ، واشرطة التسجيل .

ما هو دور المشاركين (الطلبة) في البرنامج ؟

- ١- وضوح الهدف مصاغاً بصورة اداء .
- ٢- التقدم نحو تحقيق الهدف .
- ٣- صياغة الصورة التي تدلل على تحقيق الهدف .
- ٤- المشاركة النشطة الفاعلة .
- ٥- الاستعداد الكامل .
- ٦- المساهمة في التخطيط والتنفيذ .
- ٧- الحيوية والنشاط بانشطة ذاتية *

صفات المدرب في الجلسات لزيادة الفاعلية الذاتية :-

- ١- الصبر والمثابرة .
 - ٢- هادئاً منبهجاً .
 - ٣- النشاط مستمر .
 - ٤- الاستعداد والحماس .
 - ٥- متواصل مع الاخرين تواملاً مناسباً .
 - ٦- متعدد الادوار .
 - ٧- منتعش طول الوقت .
 - ٨- الاستقلال عن الافراد في الادوار لالتزام بالخطه .
 - ٩- حيادياً ، متقبلاً بحرية .
- كن ايها المدرب : صبوراً ، مثابراً ، متحمساً ، مستعداً ، نشطاً ، مستقلاً ، حيادياً ، متقبلاً متوأملاً ، هادئاً ، كفواً ، منتعشاً .

اقتراح باندورا ثلاث اعتبارات مهمة عند تصميم برنامج ناجح لتطوير فاعلية توجيهذاتي جيد وهي :

اولاً :- الجهد لتطوير الاحساس بالاتقان بحد ذاته غير كاف لتطوير المهارات المعقدة ان التوقعات بمفردها لن تنتج الاداء المرغوب اذا كانت مكونات المهارة غير موجودة وبناءً على ذلك فان الجهد ينبغي ان يوظف لاكتساب المهارة السابقة للمهارة المراد تحقيقها .

ثانياً :- ستتوقف السلوكات الجديدة اذا لم يتم تعزيزها فالجهد والشعور به يطور الفاعلية الذاتية ، التعزيز يوفر ظروفاً مناسبة لظهور الفاعلية الذاتية على صورة اداء - تشير احدي الدراسات التي

* انظر شكل (١) مخطط مفاهيمي للادوار .

اجريت على طفل توحدي منزلي Autistic الى ان الكلام الذي يكتسبه قد تم المحافظة عليه عند وجود طفل في المنزل مع توفر رعاية الوالدين ولكنه نفقده عند عودته الى المؤسسة بعيداً عن رعاية الوالدين وفي المنزل .

بالبيئة ظروف حتمية تتدخل في احداث تغييرات مرغوبة لانها تشكل تدخل بسيطاً تعزيزياً يزيد من امكانية التدخل للمحافظة على ما تم حدوثه من تغير ايجابي واستمرار ويزيد من فاعليته الذاتية وحصول السلوك المعزز .

ثالثاً:- الفاعلية الشخصية تعمل بالاتحاد مع العوامل الموقفية ان بعض المواقف تتطلب مهارات اكبر ومخاطرة اكبر اكثر من مواقف اخرى - فالامتحان النهائي يحتاج الى درجة اكبر لذا تتطلب جهداً اكبر .

ثانياً :- خطوات تنفيذ البرنامج

اما خطوات تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح لزيادة الفاعلية الذاتية تتضمن اتجاهاين

الاتجاه الاول :- يتضمن ما يلي :-

الخطوة الاولى :- اعداد خطوات عملية لاثارة اندفاع وحماس المشاركين بتدريبهم على الحديث مع النفس اي الاحاديث الذاتية والتفكير بصوت مرتفع كعملية ذهنية لزيادة الفاعلية الذاتية (كبناء معرفي) .

الخطوة الثانية :- تتضمن خطوات عملية لاثارة الثقة بالنفس والدعم المعنوي للمشاركين من قبل المدرب (كبناء معرفي) .

اما الاتجاه الثاني :- يتضمن

استراتيجيات التدريب على زيادة الفاعلية (بالنمذجة)

ثانياً :- خطوات تنفيذ البرنامج يتضمن اتجاهاين :-

الاتجاه الاول :- يتضمن خطوتين :-

الخطوة (١) :- اثاره الفاعلية الذاتية ذهنياً : (بالاحاديث الذاتية والتفكير بصوت مرتفع) كخطوات عملية لاثارة اندفاع وحماسة المشاركين في البرنامج كعملية ذهنية في الفاعلية الذاتية " كبناء معرفي " كالاتي :-

التبرير: ان لدي الحاجة الملحة لان ازيد من وعي لفاعليتي الذاتية والاحساس بما بهدف زيادتها لاحقق درجة عالية من التحصيل او

التخطيط: ما هي الخطوات التي ينبغي ان افكر فيها لكي احسن من فاعليتي الذاتية لكي تكن في قبضة يدي واتحكم بها كما اريد

التنفيذ: لقد أن الاوان ان احدد مستوى فاعليتي الذاتية في التحصيل ودرجة سيطرتي عليها ، واقوم بمجموعة من الاجراءات لتحقيق

١- التقويم:
لقد احزنت تحسناً بدرجة ٣٠% من امتلاكي لوعي لفاعليتي الذاتية وزيادتها ولكنني اطمح بدرجة اعلى .

٢- الاستفادة من النتائج:

ارجع لنفسي لتفحص بينتي في الدراسة او العمل لاستثمارها بدرجة اعلى لتحقيق مستوى اعلى من الخصائص الذاتية .

٣- الاستفادة من التقويم:

لقد تحسنت درجة فاعليتي الذاتية في التحصيل باستثمار البيئة وخصائص الشخصية بدرجة ولكني ما زلت اطمح لدرجة اعلى .

ملاحظة :-

قبل البدء بتنفيذ خطوات برنامج الفاعلية الذاتية على " المدرب " ان يحدد عدد افراد المجموعة المشاركة لان التخطيط للبرنامج يبني عادة على حجم المجموعات فيما اذا كانت صغيرة ام كبيرة

- الاتجاه الاول تتضمن الخطوة (٢) للتنفيذ :

(خطوات عملية لاثارة الثقة بالنفس والدعم المعنوي للمشاركين من قبل المدرب (كبناء معرفي) .

١- يحدد المدرب الموضوع : " زيادة الفاعلية الذاتية في التحصيل " .
" او زيادة الفاعلية الذاتية في العمل "

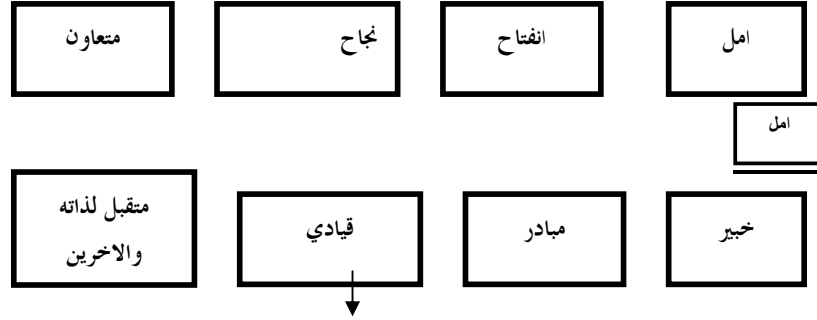
٢- يذكر المدرب في اللوحة المثبتة وسط القاعة " مكتوب عليها "
" انك تملك فاعلية ذاتية عالية لانك واثق جداً من قدراتك "

٣- تجتمع المجموعة الصغيرة المشاركة لكي تحدد :
خصائص الفرد الواثق من نفسه في مواقف التحصيل او مواقف العمل .

٤- يحدد المدرب الزمن اللازم المستغرق لذلك .

٥- تقوم المجموعة بتثبيت الجمل التي تم التوصل اليها كخصائص الفرد الذي يتصف بثقة بنفسه بدرجة عالية على السبورة او لوحة Data show او على شفافية .

٦- يطلب المدرب من افراد المجموعة التفكير بالكلمات المفتاحية للثقة بالنفس العالية :



٧- يطلب المدرب من المشاركين التفكير بصوت مرتفع بتكرار الجمل الآتية :

- ١ . سأتحسن في تحصيلي واحرز درجة عالية .
- ٢ . سأنظم وقتي بطريقة احسن لاستعيد قدراتي .
- ٣ . سأنظر الى العمل بعينين جديدتين لان عملي مثير ومغري .
- ٤ . ان حبي للعمل يجعلني اكثر انجازاً او يزيد من قيمتي لنفسي .



٨- ان يحمل المدرب لافتات ملونة كتب عليها العبارات التالية :

- ١ . لم تكن يوماً قادراً بمنثل ما انت به اليوم .
- ٢ . كن صديقاً مع نفسك وثق بها .
- ٣ . تستطيع ان تعتمد على خبراتك فانها مفيدة .
- ٤ . ان لديك افكار مهمة .
- ٥ . لقد اظهرت قدرة تجعلك بحق جدير بالشعور بالعجز بما تستطيع ان تحرز وبما احرزت من تفوق .



٩- ثم يتحرك المدرب بين المشاركين ويتابعهم في تأكيد جمل وتبنيها ثم يطلب من كل منهم ان يكتب شعراً خاصاً به لصيغة البرنامج واليك امثلة للشعارات التي يمكن استخلاصها :-

- ١ . انا احمد ابو الكفاءة .
- ٢ . اريد ان اكون احمد حقيقة .
- ٣ . اريد ان اكون نفسي الطموح العالية .
- ٤ . لا شيء يعيقني للوصول لما دون النجوم .



١٠- يقوم المدرب من أفراد المجموعة كتابة كل المفردات التي ترد على عقولهم معبرة عن الفاعلية الذاتية في الدراسة .

* اخطط * استرجع * اتخيل اني أفهم بسرعة * اتخيل اني سريع الاستجابة .

* انظم * اتخيل النجاح * اتخيل اني ذكي * اتخيل اني مفهم .

* اتخيل اني ارتب * اتخيل العلامة العالية في دروسي * اتخيل ان المعلم يكافئني .

* اتخيل اني معالج جيد .



١١ . جمل تخص العمل على المشاركين ترديدها :-

١ . ان العمل يقودني لتحقيق ما اريد .

٢ . ارى نفسي متفوقاً منجزاً .

٣ . انا منجز .

٤ . انا لا اخاف .

٥ . ارى نفسي مكان المدرس .

٦ . ارى نفسي متفوقاً منجزاً .

٧ . ارى ان جميع من حولي يسألوني في حل مشاكلهم .

٨ . ان الاخرين يحبونني .

٩ . ارى نفسي دائماً محط نظر المدير حينما يفكر في اي وظيفة ارقى .

١٠ . انا لا اتكلف فأنا تلقاني .

١١ . ارى نفسي قائداً .

١٢ . انا كفاءة نادرة .



١٢ . يختار المدرس الكلمات الاساسية التي تمثل الفاعلية الذاتية :-

* في الدراسة والتحصيل .

* في العمل .



١٣. يطلب المدرس من كل مجموعة صغيرة كتابة فقرة عن الفاعلية الذاتية في الدراسة والتحصيل او العمل .



١٤. يطلب من المقرر ان يقوم بكتابة الفقرة على شفافية او لوجه (Data Show) او بطاقة ملونة كبيرة تثبت على السبورة وتعرض هذه البطاقات على الجدران بحيث يتم عرضها كلها .



١٥. يقوم المدرب بمناقشة الافكار المتضمنة في الفقرات واشتقاق الجمل الخبرية المناسبة للفاعلية الذاتية في الدراسة او العمل .



١٦. يطلب المدرب من كل مشارك ان يتخيل نفسه هو صاحب الفاعلية الذاتية العلمية في دراسته ثم يكتب خصائصه الشخصية والادانية على صورة جمل خبرية واليك مثلاً على لوحة من انتاج طالب ما تصور نفسه ذا فاعلية ذاتية عالية في مجال الدراسة والتحصيل .

الإمثلةمثال (١)

نموذج الطالب احمد الذي اضاف لنفسه جهازاً " Plugg up كبناء معرفي ترتقي فيه

امكاناته : -

* أحمد شخص يختلف عن الآخرين لأنه يتصف بـ :

١. يتحكم في كل ما يحدث له من نتائج تحصيلية .
٢. يتدخل في كل المتغيرات المحيطة به لصالحه ليرفع من يده .
٣. يتقدم في كل موضوع دراسي يبدأ به .
٤. يختار الفرص المثمرة المناسبة لتحسين تحصيله ودرجات ادائه .
٥. يتوقع توقعات عالية من الاداء والتحصيل من نفسه ولا يقبل المستويات البسيطة .
٦. يسأل دائماً برامج جديدة لزيادة تحصيله يتحدى كل ما يواجه ويفتخر بذلك .

مثال (٢) :

كتب على لوحة من انتاج الامسه ميس تتصور نفسها ذات فاعلية ذاتية عالية في مجال

تدريسها في الجامعة .

ميس مدرسة مختلفة عن الزملاء الآخرين في تدريسها لأنها تتصف بـ :

١. ينصف صفها بدرجة عالية من الانضباط الذاتي .
٢. تقدم التعزيزات المناسبة (دون ان يقلل من دورها) .
٣. تخطط لان يحرز طلبتها درجات عالية .
٤. تحلم بأن الجامعة التي تعمل بها هي مكان رائع للتنزه .
٥. تلتقي ميس بأفراد تراهم مصادر غنية للمعرفة والعلاقة الحميمة .
٦. ترى التدريس مهمة مغرية للتعرف على عدد كبير من الطلبة .
٧. تتوقع علاقات حميمة مع طلبتها والادارة والزملاء .
٨. تبدأ يومها بانه يوم جديد لمعرفة جديدة عن الطلبة والمعرفة والزملاء يوم جديد في بناء علاقة جديدة مثيرة .
٩. كل يوم هناك شيء جديد مثير في البيئة والاشخاص والسلوك لها والآخرين .
١٠. تسيطر على كل المواقف الصفية ، الخبراتية المعلوماتية والادارية .
١١. تتدخل وتدير كل الظروف لتكون صالحة للطلبة وتحصيلهم .
١٢. تتحدى كل ما تواجه وتفخر بذلك ، وتتحدث عنه للزملاء والآخرين .

اما الاتجاه الثاني لخطوات تنفيذ البرنامج التدريبي فيتضمن :

استراتيجيات التدريب على زيادة الفاعلية الذاتية بالنمذجة :

لزيادة الفاعلية الذاتية ممكن تطوير الاستراتيجيات الآتية : -

- ١ . استراتيجيات الهاتف الارضي او النقال (صورة) تليفون نقال) .
- ٢ . استراتيجيات الساعة (صورة ساعة) .
- ٣ . استراتيجيات اصابع اليد الواحدة (صورة) .
- ٤ . استراتيجيات افعال ولا تفعل .
- ٥ . استراتيجيات الشجرة او الشبكة Trew or Web .
- ٦ . استراتيجيات بساط الريج The Flying Carpet Strategy .
- ٧ . استراتيجيات املا الجرة Fill the Jars .
- ٨ . استراتيجيات هيكل السمكة Fishbone Diagram .

اولاً : استراتيجيات الهاتف النقال (صورة هاتف Tele phone Str) .

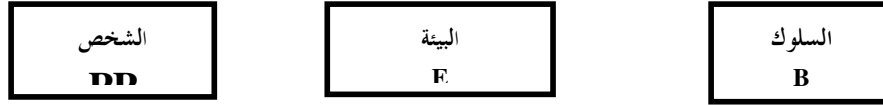
يتم تنفيذ هذه الاستراتيجيات وفق خطوات هي :

الموقف : تبني اسم شخص يتصف بدرجة الفاعلية ذاتية عالية في مجال الدراسة او العمل ، ويقوم

احد الافراد بمناقشته عبر الهاتف ويقوم الآخرون بتسجيل الاستجابات واليك الاسئلة :

- ١ . من نموذجك من الشخصيات ؟
- ٢ . كيف يتم اختيارك لهذا النموذج ؟
- ٣ . ما هي الخصائص الشخصية لهذا النموذج ؟
- ٤ . لماذا اخترت هذا النموذج ؟
- ٥ . ما التغييرات التي حدثت في تفكيرك ونظرتك للاشياء .
- ٦ . كيف شعرت بعد تحقيق الاهداف ؟
- ٧ . ما هي توصيتك لمن يريد ان يزيد سيطرته على الاشياء على امكاناته ؟

يتم مناقشة المجموعة بما توصل اليه في ربط عناصر ثلاث وهي :



ثانياً : أسترالياجبة الساعة :

يتم تنفيذ هذه الاستراتيجيات وفق خطوات هي :

- الموقف : ضع الساعة الكبيرة امام الجميع وقم بالتحدث بالتالي :
- هذه ساعة السيد المنجز احمد الذي يتصف " بفاعلية ذاتية عالية " في الدراسة او العمل
ويبادر مدير الجلسة بالاسئلة التالية :
١. الساعة الان التاسعة ماذا فعل احمد في الساعة (و)
 ٢. ماذا يفعل في الساعة " ٩.٣٠ "
 ٣. احمد يتناول فنجان الشاي الساعة العاشرة بماذا يفكر احمد الان
 ٤. ما هي الكلمات او الجمل التي يتمم فيها لنفسه ؟
 ٥. بماذا يستغل احمد وقت الشاي ؟
 ٦. الساعة الحادية عشر ماذا يريد احمد الان حتى يستمر عمله ؟
 ٧. ما هي اخر ملاحظة في الساعة الثانية عشر قبل مغادرة الجلسة ؟

ملاحظة : يتم مناقشة المجموعة بما تم رصده من توقعات واستجابات تم التوصل مع المجموعة الى مجموعة جمل خبرية :

١. الوقت تنظيم العمل .
٢. الوقت مال .
٣. الوقت استثمار .
٤. الوقت تنظيم الانتاج .

ثالثاً : استراتيجيات اصابع اليد الواحدة :

تصور يدك كبيرة وانها تعمل عدد كبير من العمليات التي لا حصر لها ضع امامك ، ثلاثة ايدي في كل يد خمسة اصابع . واملأها بالخصائص المعبرة عن قوتها الذاتية في العمل .

ارى ان جميع من حولي يسألوني في حل مشاكلهم	ارى نفسي قائداً
انا لا اتكلف فانا تلقائي	انا كفاءة نادرة
ان الاخرين يحبونني	انا منتج
ان العمل يقودني لتحقيق ما اريد	انا لا اخاف
استثمر امكانيات الجسم والعقل والخبرة	اثابر دون مخاطرة

سانظر الى العمل بعينين جديدتين لان عملي مثير ومغري
ان حبي للعمل يجعلني اكثر انجازاً او يزيد من قيمتي لنفسى
سانظم وقتي بطريقة احسن لاستعيد قدراتي
اشعر بالجدارة Merits
اعتد بذاتي

رابعاً : أستراتيجية افعال ولا تفعل do it and don't do it :

- يطلب المدرب من كل مجموعة ان تملأ بطاقتين اي مجموعة (العاملين ومجموعة الطلبة) .
- 1 . بطاقة اشياء يفعلها من لديه فاعلية ذاتية عالية .
 - 2 . بطاقة اشياء لا يفعلها ذا الفاعلية ذاتية العالية .

بطاقة لا تفعل
1
2

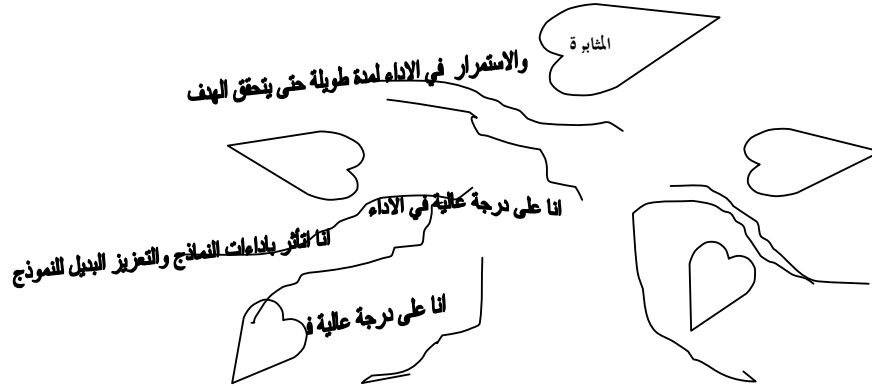
بطاقة افعال
1
2

بطاقة لا تفعل
1 . استحضار الصور الذهنية السلبية .
2 . استبعاد صور الفشل والمرض .
3 . استبعاد حالات الفشل في حل المسائل .

بطاقة افعال
1 . طور صورة ايجابية عن نفسك .
2 . ثق في قدراتك .
3 . احترم ذاتك .

خامساً : أستراتيجية الشجرة او الشبكة :

- يطلب المدرس او المدرب من المجموعة ان تحدد الاجزاء الاساسية في الشجرة او جذع الشجرة واعطاه اسم ثم تقسيم الشجرة الى فروع كبيرة ثم فروع صغيرة ثم تعبئة العناصر ؟ على الجذع الاكبر ثم الفروع ، ثم الاوراق حول محور زيادة الذاتية الايجابية العالية .
- يطلب المدرب من المجموعة تحديد صوراً للشجرة بعد تشذيبها " Trimming " اكثر من مرة ويترتب على ذلك تمثيل الصورة .

**سادساً : استراتيجية بساط الريح :**

يقوم المدرب بعرض النشاط التالي :

تصور انه قد توفر لديك بساط الريح يطير بك الى المكان الذي تصل اليه . وبخاصة انك تتصف بفاعلية ذاتية عالية ايجابية ، جعلتك قادراً ان تطير الى امكنة لا تستطيع الطيران اليها وتستطيع ان ترى اشياء لم تكن تستطيع رؤيتها من قبل .
اكتب قائمتين ، قائمة تتضمن الامكنة التي يجب ان تطير اليها ، والقائمة الثانية تتضمن بالسلوكات التي اصبحت لديك القدرة على القيام بها ولم تكن تستطيع من قبل .

السلوكات التي استطيع القيام بها	اماكن تمنيت الوصول اليها
.....
.....
.....
.....

١ . بساط الريح لطالب الجامعة زادت فاعليته الذاتية التحصيلية .

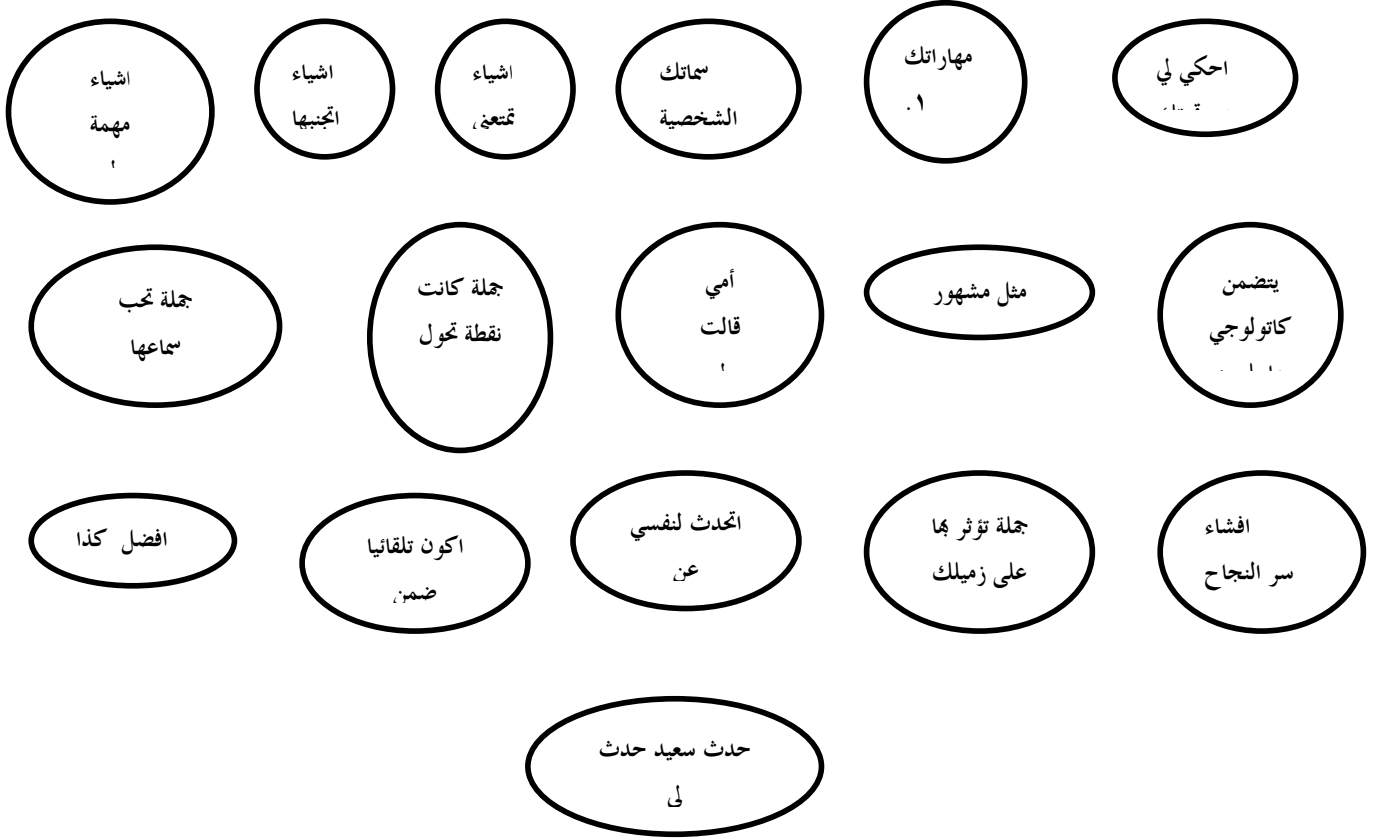
٢ . بساط الريح لعامل زادت فاعليته الذاتية في العمل .

بساط الريح للعامل		بساط الريح للطالب	
سلوكات	اماكن	سلوكات	اماكن
.....
.....
.....

سابعاً : استراتيجيات املأ الجرة :-

يطلب المدرس من المجموعة تصور صورة جرة كبيرة ومجموعة جرار صغيرة ويطلب من المجموعة ان تملأ الجرة الكبيرة بقطع نقدية مكتوب عليها مفردات تتعلق بالفاعلية الذاتية العالية في التحصيل او العمل ، ثم يقومون بتصنيف الجرار الصغيرة وكتابة ما تتضمن كل جرة من

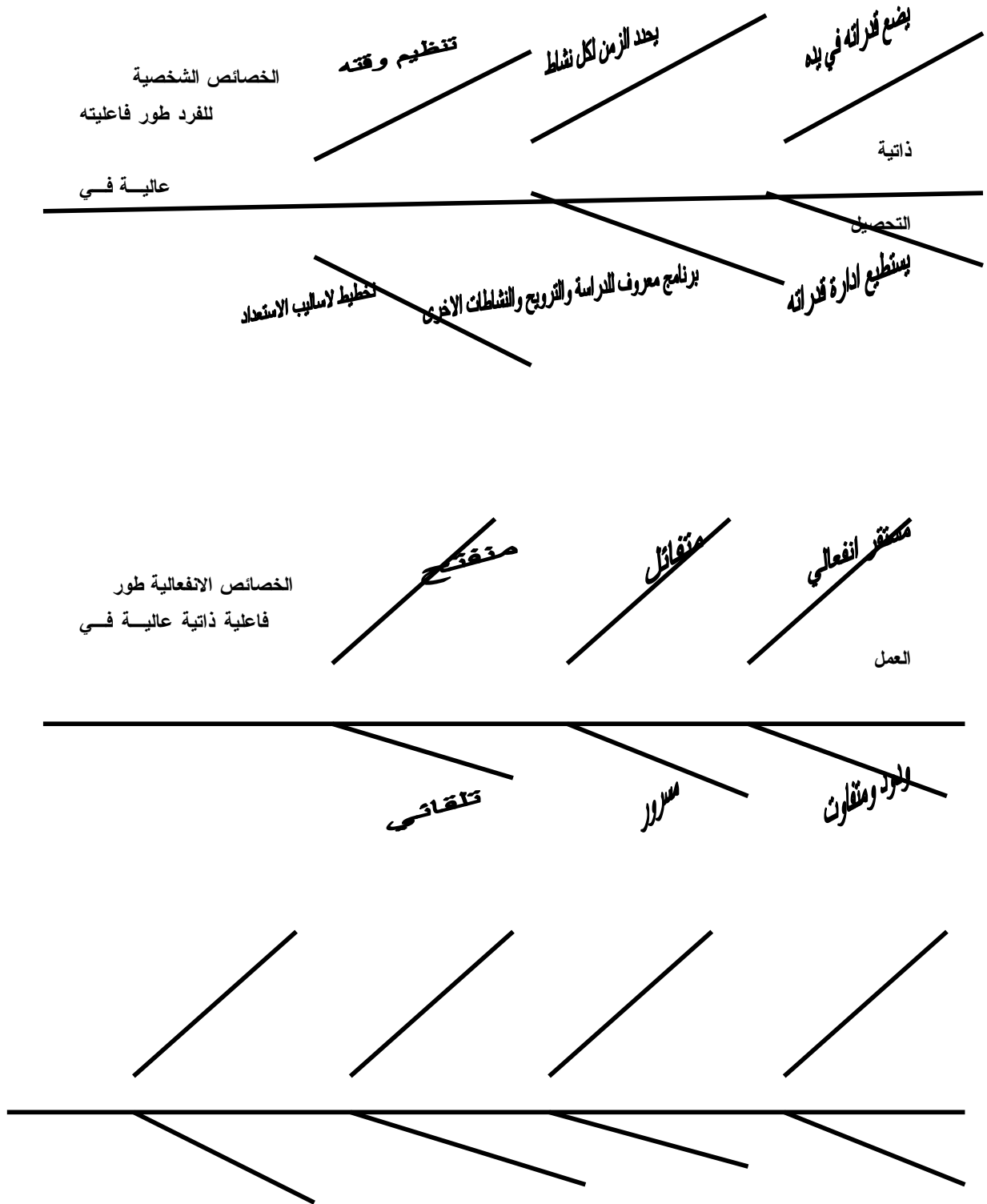
الجرار من قطع نقدية تثبت عليها مفردات تتعلق بالفاعلية الذاتية في الدراسة والتحصيل او العمل واليك نموذجاً للقطع النقدية الذهبية .



ثامناً : استراتيجية هيكل السمكة : -

الموقف : يزود المدرب الطلبة بمجموعة من صفحات تضمن صوراً فارغة لهيكل سمكة ويطلب من الطلبة تعبئة الفراغات عن موضوع زيادة الفاعلية الذاتية العالية .

واليك مجموعة من الهياكل الفارغة التي تستخدم كتمارين للتدريب على استعمال هيكل السمكة لتحقيق هدف زيادة الفاعلية الذاتية للتعلم والتحصيل او العمل واليك صورة النتائج المتوقعة :



هيكل سمكة فارغاً على المتدرب املاءها

ثالثاً : اجراءات البحث:

أولاً: تصميم تجريبي:

ثانياً: مجتمع البحث وعينة البحث.

ثالثاً: ادوات البحث.

رابعاً: تحديد متغيرات البحث لتحقيق اهداف البحث.

١- المتغير المستقل: برنامج تدريبي لرفع الفاعلية الذاتية المتدنية.

٢- متغير تابع: الفاعلية الذاتية.

٣- متغيرات مطلوب السيطرة عليها: جنس، عمر، تخصص، مهنة الوالدين.

أولاً: التصميم التجريبي: Experimental Design

تم اختيار التصميم التجريبي المناسب الذي من خلاله تمكنت الباحثة من اختبار فرضيات البحث والاجابة عن الاسئلة المتعلقة - مخطط (١) يوضح ذلك.

اختبار بصورة	مجموعة تجريبية	متغير	اختبار بعدي
عشوائية	مجموعة ضابطة	مستقل	اختبار بعدي

ثانياً: مجتمع البحث:

يشمل مجتمع البحث كلية التربية - ابن رشد وعددهم طالب وطالبة ٥٦٧ للعام الدراسي

٢٠٠٧ - ٢٠٠٨.

عينة البحث:

تم اختيار شعبة واحدة من الصفوف (٢، ٤، ٣) من كل قسم من الاقسام الستة في الكلية

بصورة عشوائية وقد تم ابعاد طلبة الصف الاول لاحتمال انتقالهم الى اقسام او كليات اخرى.

ولتحديد عينة البحث المطلوبة من مجتمع البحث المحدد اعلاه تم تطبيق مقياس الفاعلية

الذاتية "المتبنى" على الطلبة وبهذا تم تشخيص الطلبة ذوي الفاعلية الذاتية المتدنية. فكان عددهم

٤٨ طالب وطالبة تراوحت درجاتهم أقل من الوسط الفرضي للمقياس البالغ (١١٤)

وفي ضوء البيانات الشخصية التي حصلت عليها الباحثة من خلال استمارة المعلومات تم استبعاد ٢٠ طالباً وطالبة من العينة لعدم تكافؤهم في هذه المتغيرات وبذلك بقي (٢٨) طالب وطالبة كما هو موضح في جدول (٢).

جدول (٢)

عينة البحث من ذوي الفاعلية الذاتية المتدنية لكافة الأقسام

القسم	اللغة العربية	تاريخ	جغرافية	E	علوم نفسية	تراث علوم	المجموع الكلي
العدد الكلي طالب وطالبة	٤	٤	٤	٤	٤	٤	٢٨

بعد ذلك تم توزيعهم الى مجموعتين متكافئة في المتغيرات (الجنس، الاختصاص، العمر) وواقع (١٤) طالب وطالبة في كل مجموعة وزعت بشكل عشوائي الى مجموعة تجريبية وضابطة كما في جدول (٣). (Campell.D& Stanly , 1963 , p.23).

جدول (٣)

اعداد عينة البحث ذوي الفاعلية المتدنية في المجموعتين التجريبية والضابطة المتكافئة

القسم	تجريبية	ضابطة
اللغة العربية	٢	٢
E	٢	٢
تاريخ	٢	٢
جغرافية	٢	٢
علوم نفسية	٢	٢
علوم تراث	٤	٤
المجموع	١٤	١٤

وتأكدت الباحثة من تكافؤ المجموعتين التجريبية والضابطة إحصائياً في العوامل الآتية:

١- تكافؤ المجموعتين في الفاعلية الذاتية في الاختبار القبلي.

٢- عمر الطالب بالأشهر.

٣- مهنة الأب.

٤- مهنة الأم

١- الفاعلية الذاتية قبل بدء التجربة

للتأكد من التكافؤ على هذا المتغير إحصائياً تم استخدام قانون "مان وتني" لمعرفة دلالة الفروق إحصائياً بينهما قبل بدء التجربة بين المجموعتين. تبين ان قيمة مان وتني المحسوبة ٦٩.٥ أكبر من القيمة الجدولية (٥٥) عند مستوى دلالة ٠.٠٥ . لذا فإن الفرق بينهما ليس بذى دلالة إحصائية في درجات الفاعلية الذاتية في الاختبار القبلي. وجدول (٤) يوضح ذلك ، مع العلم ان قانون مان وتني (ي) يصلح لاستخراج الفروقات بين المجموعات " بين المستجيبين " وهو يصلح للمجموعات الصغيرة .

جدول (٤)

نتائج اختبار مان وتني لدلالة الفرق بين المجموعتين تجريبية وضابطة في اختبار الفاعلية

الذاتية

المجموعة	حجم العينة	المرتبة	قيمة (ي) المحسوبة مان وتني	قيمة ي الجدولية عند مستوى ٠.٠٥
تجريبية	١٤	$r_1 = 231.5$	$y_1 = 124.5$	
ضابطة	١٤	$r_2 = 174.5$	$y_2 = 69.5$	(٥٥)

٢- عمر الطالب بالاشهر: تراوحت أعمار المجموعتين ما بين ٢١-٢٣ سنة .

فالمجموعتين متكافئتين في متغير العمر اذ ان قيمة مان وتني ٨٢ أكبر من الجدولية ٥٥ عند مستوى (٠.٠٥) لذا لا توجد فروق ذات دلالة احصائية اعمار الذكور والاناث عند الطلبة.

جدول (٥)

قيمة مان وتني للعمر مقدراً بالشهور لدى المجموعة التجريبية والضابطة

المجموعة	حجم العينة	"ر" المرتبة	مان وتني المحسوبة	قيمة مان وتني الجدولية عند مستوى ٠.٠٠٥
ضابطة	١٤	٢١٩	١٢	
تجريبية	١٤	١١٧	١٤٤	٥٥

٣- اما متغير مهنة الأب وجدت الباحثة ان المجموعتين التجريبية والضابطة متكافئتان احصائياً في تكرارات مهنة الالباء باستخدام مربع كاي "كا" اذ لم يكن الفرق بينهما بذني دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٠٥) لأن قيمة كآ المحسوبة (٥.٤٥٣) أقل من قيمة كآ الجدولية (٥.٩٩) بدرجة حرية (١) عند مستوى دلالة (٠.٠٠٥) .

٤- اما تكرارات مهن أمهات افراد المجموعتين التجريبية والضابطة وقيمة كآ المحسوبة والجدولية فتتضح بجدول (٦).

(جدول ٦)

المجموعة	حجم العينة	تكرارات مهن الامهات		درجة الحرية	كا ^٢ المحسوبة	كا ^٢ الجدولية (٠.٠٠٥)
		موظف حكومي	ربة بيت			
تجريبية	١٤	٠	١٤	١	١.٠٣٧	٣.١٤
ضابطة	١٤	١	١٣			

يظهر مما سبق بأن المجموعتين التجريبية والضابطة متكافئتان في المتغيرات المذكورة وأن هذا التكافؤ يرجع بالدرجة الاولى الى دقة التوزيع الثنائي والعشوائي بين المجموعتين . بعد هذه الخطوات تم تحديد درجة الفاعلية الذاتية المتدنية في الاختبارين القبلي والبعدى (انظر ملحق (١)).

أدوات البحث:

لتحقيق اهداف البحث الحالي استخدمت الباحثة الادوات الاتية:

١- مقياس الفاعلية الذاتية "المتبنى".

٢- اعداد برنامج تدريبي لرفع الفاعلية الذاتية للطلبة ترد تفاصيله وظرف تنفيذه في الفصل

الثالث .

١- وللكشف عن الفاعلية الذاتية المتدنية وهي الهدف الاول للبحث الحالي تم تبني مقياس فاعلية الذات المترجم الى اللغة العربية لـ"روبرت تبتون وروتجتون" (, 1996 Pajares , Tip ton and Worthington p66-p578) بعد اجراء بعض التعديلات الضرورية بعد عرضه على لجنة من المحكمين * المتخصصين لحذف ما يرونه مناسب وتعديل بعض فقراته وللتأكد من صلاحية الفقرات وصياغتها ووضوحها بعد ذلك تم عرض الاداة على عينة استطلاعية تم اختيارها عشوائياً مكونة من ٢٠ طالب وطالبة بواقع ١٠ ذكور و ١٠ من الإناث اختيروا من مجمع البحث المذكور بدءاً لمعرفة مدى وضوح تعليمات الإجابة على المقياس وفهم الفقرات. اصبحت الاداة في حالتها النهائية تتكون ٣٨ فقرة متضمنة العناصر الرئيسية الاتية (- splf (Efficacy) .

١- عنصر العمليات المعرفية cognitive processes

٢- عنصر العمليات الانفعالية affective processes

٣- عنصر العمليات الدافعية Motivation processes

٤- عنصر عمليات الاختيار Choosing processes

وتم تصحيح المقياس على اساس اعطاء الدرجات ٥ ، ٤ ، ٣ ، ٢ ، ١ للبدائل "بدرجة عالية جداً" بدرجة عالية، غير متأكد، بدرجة منخفضة، بدرجة منخفضة جداً، وان اعلى درجة تساوي ١٩٠ واقلها ٣٨ كحد ادنى ، لذا فان الوسط الفرضي للمقياس (١١٤) من خلاله نستطيع تشخيص الفاعلية الذاتية فكلما كانت الدرجة اعلى منها دلت على الفاعلية الذاتية عالية وكلما كانت كانت درجة الاستمارة للفرد أقل من الوسط الفرضي دلت ان الفاعلية الذاتية متدنية.

وللتأكد من صدق الاداة وثباته تم تطبيق المقياس بعد ذلك على عينة مكونة من ٨٠ طالب وطالبة اختيروا عشوائياً من كل قسم من الاقسام الستة في كلية التربية ثم أعيد تطبيق المقياس على العينة ذاتها بعد مرور (١٥) يوماً ثم حساب معامل الارتباط بين التطبيقين فكان معامل الثبات المستخرج (٠.٧٠) .

* اسماء الخبراء : أ.د. محمد العبيدي ، أ.د. خولة القيسي ، د. اسماء عبد محي (استاذ مساعد) ، د.

عابدة مخلف (استاذ مساعد) ، أ.د. احمد حسن الرحيم

الفصل الرابع

أولاً النتائج ومناقشتها :

يتضمن هذا الفصل استعراضاً لنتائج البحث ومناقشتها على وفق اهدافه المشار اليها في الفصل الاول وفرضياته وهي:

الفرضية الاولى :

((لا توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى ٠.٠٥ في مستوى الفاعلية الذاتية لدى طلبة الجامعة بين المجموعة التجريبية الخاضعة للبرنامج والمجموعة الضابطة للعينة كلها (ذكور واناث)) .

تم حساب دلالة الفرق احصائياً في المحصول بين المجموعتين التجريبية والضابطة ولما كانت الباحثة قد طبقت هذا التصميم التجريبي لمعرفة أثر البرنامج وكذلك تم استخدام اختبار مان وتني الذي يعتمد على ترتيب الدرجات فهو غالباً ما يستخدم عوضاً عن الاختبار التائي عندما يكون عدد افراد العينة قليلاً (البياتي ١٩٨٥، ص١٥٦). فأنها قامت باستخراج المحصول لكل فرد من افراد المجموعتين من خلال الفرق في درجاته بين الاختبار القبلي والبعدي وتم حساب الدلالة الاحصائية للفرق في المحصول بين المجموعتين التجريبية والضابطة وكما هو موضح بالجدول (٧)

جدول (٧)

نتائج مان ونتي (ي) في دلالة الفرق الاحصائي في درجات الفاعلية الذاتية للطلاب
والمعلم بين المجموعتين التجريبية والضابطة

الجموعه	حجم العينة	مجموع الفرق في الاختبارين قبلي - بعدي في درجة الفاعلية الذاتية لكل مجموعة	الفرق بين المحصولين	ترتيب الفرق بين الاختبارين قبلي وبعدي في كلا المجموعتين	مان وتني (ي) المحسوبة	مان وتني (ي) الجدولية (٠.٠٥)
تجريبية	١٤	٥٢٩	٤١٠	٢٥٥	ي=٢ =٤٦	٥٥
ضابطة	١٤	١١٩		١٠١	ي=١ =٢٠٠	

بما ان القيمة المحسوبة الصغرى $٤٦ >$ من ٥٥ الجدولية عند مستوى دلالة ٠.٠٥ اذن ترفض الصفرية وتقبل البديلة أي توجد فروق ذات دلالة احصائية عند مستوى (٠.٠٥) بين المحصولين (gain) ولصالح التجريبية وهذا الفرق يعود لتأثير البرنامج التدريبي على المجموعة التجريبية دون الضابطة.

الفرضية الثانية :

ولاختبار صحة الفرضية الثانية: " لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في درجات الفاعلية الذاتية للطلبة بين طلاب المجموعة التجريبية (ذكور) وطالبات المجموعة التجريبية (اناث) في الاختبار البعدي " وتم استخدام قانون " مان وتني " للرتب وجدول (٤) يوضح ذلك .

جدول (٤)

نتائج مان وتني لدلالة الفرق بين الفاعلية للذكور والاناث في المجموعة التجريبية في الاختبار البعدي

المجموعة	حجم العينة	مان وتني (ي) المحسوبة	الجدولية (٠.٠٥)
تجريبية	٧ ذكور	ي=١	٠.٠١٣
تجريبية	٧ اناث	ي=٢	

وبما ان قيمة (ي) الصغرى المحسوبة (٧) اكبر من قيمة (ي) الجدولية وبالغية (٠.٠١٣) عند مستوى دلالة (٠.٠٥) فان الفرق الظاهر غير ذي دلالة احصائية ، وهذا يعني انه لا توجد فروق ذات دلالة احصائية في الفاعلية الذاتية للطلبة بين الذكور والاناث في المجموعة التجريبية . وهذا يدل على ان تأثير البرنامج التدريبي كان واحداً على الذكور والاناث على حد سواء .

ملحق (١)

درجات عينة البحث في الاختبار القبلي والبعدي على مقياس الفاعلية الذاتية للمجموعتين
التجريبية والضابطة

المجموعة الضابطة		المجموعة التجريبية	
درجات الاختبار البعدي	درجات الاختبار القبلي	درجات الاختبار البعدي	درجات الاختبار القبلي
١٢٠	١٠٨	١٥٠	١١٣
١٢٣	١١١	١٤٠	١١٢
١١٥	١٠٥	١٧٠	١١١
١٣٠	١١٢	١٥٧	١١١
٩٤	٩٥	١٤٤	١٠٨
١٣٧	١١٣	١٥٠	١١٢
١٣٣	١١٢	١٦٦	٩١
١٣٠	٩٦	١٤٤	١١٢
١١٣	١٠٧	١٦٨	١١٢
١٠١	٩٠	١٥٠	١١٠
٩٨	٩٥	١٤٨	١١٢
١٣٢	١١١	١٦٩	١١٣
١٢٣	١١٢	١٤٦	١١١
١٠٥	٩٧	١٧٢	١٠٩

ملحق (٢)
مقياس الفاعلية الذاتية

البدائل					الفقرات	
درجة منخفضة جداً	درجة منخفضة	غير متأكد	درجة عالية	درجة عالية جداً		
					أفضل في مواجهة التحديات	١
					أندرب بضبط نفسي بدرجة عالية	٢
					مشاربتي متدنية	٣
					تبتدني لدي درجات الفلق	٤
					أتمتع بإرادة قوية	٥
					أفقر الى مهارة الاختيار في الحياة	٦
					أشعر أن لا شيء يستحيل عليّ	٧
					أتصف بثقة عالية بالنفس	٨
					أواجه الاحباط بمرض الضغط وخفض المناعة	٩
					أندرب على السيطرة على التهديدات	١٠
					أواجه احباطاً في مواجهة المواقف الصعبة	١١
					تضطرب اختياراتي المهنية	١٢
					تزداد لدي درجات الفلق	١٣
					لا أعمل ما لا أجيده	١٤
					أعرف ان اهدافي في الحياة غير واضحة	١٥
					أبذل جهد عالي لتحقيق الاهداف	١٦
					أدائي متدني وكذلك طموحي	١٧
					دوافعي تعمل على تعزيز قدراتي	١٨
					أتصف بثقة متدنية بالنفس	١٩
					أعرف نفسي بأنني حازم جداً	٢٠
					أستفيد بدرجة عالية من مواقف التدرّب الذاتي	٢١
					أدني أفكار متدنية عن قدراتي مما يجعلني أفضل في بذل الجهد المناسب	٢٢
					أبذل جهد متدني لتحقيق الاهداف	٢٣

					لدي افكار عالية عن قدراتي	٢٤
					افشل في مواجهة مخاوف البيئة المحيطة بي	٢٥
					لا أترك شيئاً بدأ به حتى أنجزه	٢٦
					اثابر بدرجة كبيرة	٢٧
					اجد نفسي اكثر شكاً وشروداً	٢٨
					أطور حوارات ذاتية ناجحة حول اهدافي	٢٩
					أطور حوارات ذاتية فاشلة وخاطئة حول اهدافي	٣٠
					أحقق اهداف واقعية واضحة ومفهومة	٣١
					أفشل في السيطرة على الاحداث	٣٢
					أشعر أن مصادر اهدافي وواقعيتها داخلية	٣٣
					أشعر ان امكانياتي في ممارسة التدريب الذاتي والاستفادة منه متدنية	٣٤
					أواجه الاحباط بفاعلية وأتفوق على مصادرہ	٣٥
					مصادر أهدافي خارج دافعياتي	٣٦
					لدي قناعة بقدرتي على بذل الجهد المناسب	٣٧
					أشعر أن البيئة تشكل لي مصدر خطر وتهديد	٣٨

ثانياً : الاستنتاج : ويشمل :**الاستنتاج****ثالثاً : التوصيات .****رابعاً : المقترحات .**

أولاً : الاستنتاج : نستنتج مما استعرض ان هناك اسباب متعددة لتدني الفاعلية الذاتية ممكن توضيحها في ضوء النظرية المعرفية الاجتماعية التطبيقية لبندورا : لتفسير الفاعلية " Efficacy " بانها قدرة الفرد المدركة اثناء قيامه بانجاز مهمة وما يقوى هذه القدرة ويجعل صاحبها اكثر قدرة في الاداء في مواقف مستقبلية .

وتفسير الفعالية " Efficacy " بانها الفاعلية والكفاية اللتان تحددان الطاقة اللازمة لجعل الفرد قادراً على تحقيق الهدف .

افترض بندورا (Bunadura 1977) في تفسيره للفاعلية بانها محكومة بالاحتمية التبادلية (Reciprocal Determinant) والمتضمن ما يلي : ان العوامل الثلاث (السلوك ، والخصائص ، الشخصية ، والبيئة) وتتداخل معاً لاحداث السلوك النهائي للفرد ويربط بندورا الفاعلية الذاتية بمفهوم التوقعات الذاتية Self – expectations المتضمنة لاحكام الفرد وتوقعاته عن ادائه في موقف يتصف بالغموض ، والمتضمنة لما يؤدي الفرد من أنشطة ، وما يبذل من جهد ، ودرجة المثابرة لديه في مواجهة المعوقات وانجاز السلوك (Bundura , 1977 , p192) .

وان الفاعلية الذاتية قابلة للتدريب كالاتي :

- ١- طالما انه استطاع اداءه فاني استطيع تأديته .
 - ٢- ان لدي ما لدى النموذج من قدرة وكفاءة .
 - ٣- ان لدي القدرة على تأدية ما يؤديه بدرجة عالية من الدقة .
 - ٤- ان لدي الدافع لتحقيق ما يحققه اداء النموذج من ثواب ، او تعزيز ، او مكافأة .
- حيث ان المشاهد يتبنى اداء النموذج لاعتقاده انه قادر على اداء ما يؤديه النموذج لشعوره بأنه يمتلك النموذج من خصائص ، وقدرات جسمية ومعرفية ويكرر على نفسه العبارات اعلاه في كل موقف يتضمن نمذجة واستدخال خبراته .
- لذا فان الفاعلية الذاتية اذا لم تتلقى هكذا تدريب سوف تتدنى وان هناك تطبيقات صافية تعمل على زيادة وتقوية الفاعلية الذاتية الايجابية المدركة للطلبة ، فيمكن تقوية وزيادة الفاعلية الذاتية باستخدام الاستراتيجيات التالية :

١. تزويد الطلبة بفرص تعلم ومهارات تجعلهم يتقنون التعلم (Mastery Learning) . (
 ٢. مساعدة الطلبة على انجاز تقدم ملحوظ في تعلم المهارات الصعبة .
 ٣. تقديم بعض المهارات المتحدية لقدرات الطلبة ولكنها قابلة للتعلم والتحصيـل بشيء من الجهد والمثابرة .
 ٤. التأكيد للطلبة بان ممكن ان ينجحوا في تأدية المهمة التي تقدم لهم وتذكيرهم بان زملاءهم السابقين ممن هم استطاعوا حل هذه المسائل حلاً صحيحاً .
 ٥. توفير فرصة امام الطلبة يلاحظون فيها الاقران يقدمون نماذج حلاً صحيحاً النماذج والفاعلية الذاتية Models and Self – efficacy .
- وان اسباب تدني الفاعلية الذاتية فقدان الثقة بالنفس وعدم توفر تجارب سابقة وعدم توفر النماذج الحية التي يقتدي بها الشخص ذو الفاعلية المتدنية .
- وان الدعم المعنوي وتعزيز الثقة بالنفس وتوفير النماذج الحية والتجارب السابقة يعطي تعزيز افضل لفاعلية ذاتية عالية .
- وعلينا في هذا البرنامج التطبيقي تصوير خطوات رفع الفاعلية الذاتية للمتدربين في شريط فيديو اذ يتم فيها قيام النموذج مشاهدة ادائه وفي هذه الاستراتيجية اداء الفرد نفسه نموذجاً ذاتياً .
- اذ يترتب على مشاهدة النموذج لسلوكه يساعده على تعميق فهمه له ويترتب عليه تغير في ادائه . وهذا ما اكد عليه دوريك (١٩٨٣) وتعتبر عملية النمذجة الذاتية : استراتيجية معرفية متقدمة في التعلم والتعليم " Self –Modeling Strategy " افترض دوريك انها من احسن الاستراتيجيات والاكثر فاعلية في تنمية المهارات الاجتماعية والمهنية والحركية والمعرفية والتدريسية .
- وقد تم اجراء تجارب في هذا المجال اذ تم مقارنة النجاح في الاداء لمشاهدة المتعلم لادائه في شريط واخرون لم يشاهدوا انفسهم في اشربة مسجلة فيديو وتم مقارنة مستوى الاداء فكانت النتائج لصالح من شاهد نفسه في شريط مسجل كما اظهروا تدني في درجة الاخطاء بعد مشاهدة الاداء المسجل ، وزادت درجة الفاعلية لديه وطوروا ثقة بانفسهم عالية وطور ما يسمى بالخبراء (experts) في الاداء وتحسن في الاداء باستمرار التعرض للاداء الذاتي المنمذج وقد ادى ذلك الى زيادة الشعور بالفاعلية الذاتية بشكل رئيسي . كما ان فيرنون الين Vernon Allen الف كتاب Children as teachers حيث افترض ان الزملاء

يشكلون مصادر تعليمية كنماذج اقوى في الاثر والتعلم والفهم من المصادر الاخرى (فيرنون ١٩٧٩ ، ص١١٦) .

ثانياً : التوصيات :

توصي الباحثة باستخدام هذا البرنامج ((برنامج انا قوي في الدراسة او انا قوي في العمل لزيادة الفاعلية الذاتية دليل عملي تطبيقي)) في المدارس ، والكليات ، والمعاهد ، والمؤسسات الحكومية وتطبيقه سنوياً على شكل دورات شهرية لزيادة الفاعلية الذاتية للاساتذة - وللطلبة الخاملين فقط - وابرار خطوات البرنامج اعلامياً على شكل حلقات في التلفزيون في قناة النجاح ، او غيرها من القنوات التعليمية ليستفيد منها الطلبة والاساتذة .

- كما ان الباحثة توصي بتطبيق البرنامج المقترح على اطفال المرحلة الابتدائية لرفع الفاعلية الذاتية .
- تطبيق البرنامج على العاملين .

ثالثاً: المقترحات :

تقترح الباحثة جراء :

١. دراسة اعداد برنامج تدريبي تطبيقي مقترح لمدرء المدارس لزيادة الفاعلية الذاتية لديهم وفق النظرية المعرفية الاجتماعية .
٢. اجراء دراسة اعداد برنامج تدريبي لزيادة الفاعلية الذاتية للموظفين او العاملين وفق النظرية المعرفية الاجتماعية .
٣. اجراء دراسة تطبيق البرنامج التدريبي على اطفال المرحلة الابتدائية لزيادة الفاعلية الذاتية وفق النظرية المعرفية التطبيقية .

المصادر العربية :-

- ١ ابراهيم ، عبد الستار (١٩٧٩) : إفاق جديدة في دراسة الابداع ، وكالة المطبوعات ، الكويت .
- ٢ البياتي ، عبد الجبار توفيق واثناسيوس ، زكي زكريا (١٩٧٧) : الاحصاء الوصفي والاستدلالي في التربية وعلم النفس ، ط ١ ، بغداد ، مطبعة مؤسسة الثقافة العمالية .
- ٣ غوشارد ديبيل (١٩٩٥) : توفر خدمات الارشاد في مقالات الارشاد والتوجيه المهني ، اعداد فريق خبراء اليونسكو ، ترجمة فائزة مهدي محمد ، مركز البحوث والدراسات التربوية - وزارة التربية ، بغداد .
- ٤ غانم محمد ، حسن (٢٠٠٠) : القدوة والمثل الاعلى لدى الطلاب المراهقين بالمدارس الثانوية ، القاهرة ، علم النفس العدد السادس والخمسون السنة الرابعة عشر ، المكتبة العامة للكتاب .
- ٥ قطامي يوسف (٢٠٠٤) : النظرية المعرفية الاجتماعية وتطبيقاتها ، دار الفكر .
- ٦ نوق ، محي الدين قطامي ، يوسف عدس عبد الرحمن (٢٠٠٠) : اسس علم النفس التربوي ، عمان ، دار الفكر .

المصادر الأجنبية :

- 7 Bandura , (1977) , Cognitive me diation theory of observational Learning chance .
- 8 A. and Schunk , D(1981) , Cuultivating Competence self – efficacy , and intvinsic – interest through proximal self motivation .Jurnal of personality and social psychology 41 (3) 586-598 .
- 9 A . (1986) Social foundation , of thougho and action : A Social Cognitive theory E nglewood cliffs . J prentice – Hall .
- 10 A (1993) perceived self – efficacy in Cognitive Development and functioning American psychologist 28 (2) 117-148 .
- 11 Campell , D. T& Stanley , J .c (1963) : Experimental and Quasi – Experimental Desighs , for Resarch chicago Rand , M.c Nally . p. 23 .
- 12 Bunadura , (1997) , Self – effieacy : the Exer cise of control .
- 13 Bunadura, A (1989) Human Agency in social Cognitive theory – American psychologist . 44. (a) 1175- 1184(2) .
- 14 Convination, M. (1998) the will to Learn . M Cacmbridge un iversity press .
- 15 Mccullagh , P. (1993) Modeling Learning development and Social Psychological Considerations , in.R.N.Singer, M, Murphey and L.K Tenant (eds) Handbook of Research on 5 port Psychology ((pp.106 . 126) Ny : Macmillan .
- 16 Schunk , D, (1984) Enhancing self- efficacy achievement . through rewards and goal – Motivational and in Formationl Effects , Journal of Educational Research , 78 – 29- 34 .
- 17 Schunk , D and Hanson , A(1985) Peer Modeling in Fluences on children self- efficacy and achievement .
- 18 Schunk , D(1987) Peer models and childerens behavioral chany Review of Educational Research , 57 – 142-174 .

- 19 Schunk , D (2000) , Learning theories , New Jercey , Mervil .
- 20 Shall and etal (1989) in uses Reading and Writing in istement the self – efficacy .
- 21 The Congnitive Mediation theory of observational Learning . Chance Bunadura , 1969 .
- 22 Vernon Allen (1976) children as teachers P116 – Hand book of Reseach on Sport psychology .
- 23 Zimmerman and Pons (1990) in Constraction the Scale of estiment the academic self – efficacy .