

## برنامج تدريبي قائم على نموذج بيرما لتنمية الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي

د. رعدة عبد الحفيظ غانم

مدرس المناهج وطرق تدريس علم النفس

كلية التربية - جامعة طنطا

## المستخلص:

هدف البحث إلى الوقوف على فاعلية برنامج تدريبي قائم على نموذج بيرما في تنمية الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية حيث أن مادة علم النفس من المواد المهمة مما يتطلب الاهتمام بإعدادهم وتنميتهم نفسياً ومهنياً ومن فروع علم النفس التي تستخدم الإعداد المهني والنفسي الجيد هو علم النفس الإنساني Humanistic Psychology الذي يركز على نقاط القوة البشرية واكتشاف وتعزيز العوامل التي تسمح للأفراد والمجتمعات في النمو، ومن هنا قامت الباحثة باستخدام نموذج بيرما أحد نماذج علم النفس الإيجابي أحد فروع علم النفس الإنساني، وقد ظهرت للباحثة من خلال الدراسة الاستكشافية وجود انخفاض في المهارات الإدارية والوظيفية والمرونة النفسية لدى معلمي علم النفس نظراً لضعف المهارات الوظيفية والاهتمام بالجوانب النفسية في البرامج التدريبية التي تقدم إليهم. فقامت الباحثة بإعداد برنامج تدريبي باستخدام نموذج بيرما لتنمية المرونة النفسية والجدارات الوظيفية، وكانت عينة البحث ٣٠ معلماً، كما أعدت بطاقة ملاحظة للجدارات الوظيفية ومقياساً للمرونة النفسية. وقد أظهرت النتائج تفوق المجموعة التجريبية على المجموعة الضابطة في التطبيق البعدي لمقياس المرونة النفسية وبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية ووجود علاقة ارتباطية بين نتائج مقياس المرونة النفسية وبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية.

**الكلمات الدالة:** نموذج بيرما، الجدارات الوظيفية، المرونة النفسية.

### **Training program based on Perma's model to develop functional competencies and psychological resilience among teachers of psychology in secondary education.**

#### **Abstract**

This research aimed to determine the effectiveness of a training program based on the Perma model in developing functional competencies and psychological flexibility among psychology teachers at the secondary stage, as psychology is one of the important subjects, which requires attention to their preparation and development psychologically and professionally, and one of the branches of psychology that uses good professional and psychological preparation is Humanistic Psychology, which focuses on human strengths and discovering and enhancing the factors that allow individuals and societies to grow. Hence, the researcher used the PERMA model, one of the models of positive psychology, one of the branches of humanistic psychology. It appeared to the researcher through the exploratory study that there was a decline in skills. Administrative, functional, and psychological flexibility among psychology teachers due to weak functional skills and attention to psychological aspects in the training programs provided to them. The researcher prepared a training program using the Perma model to develop psychological flexibility and functional competencies. The research sample was 30 teachers. She also prepared an observation card for functional competencies and a measure of psychological flexibility. The results showed that the experimental group was superior to the control group in the post-application of the psychological flexibility scale and the job competencies observation card, and the existence of a correlation between the results of the psychological flexibility scale and the job competencies observation card. Keywords: Perma model, functional competencies, psychological flexibility

**Keywords:** Perma model, functional competencies, psychological flexibility

## مقدمة:

تمثل معايير الجدارة أساس مصداقية أي مهنة، وعلى الرغم من الأهمية المركزية للجدارات، فقد ساهم علم النفس في تحديد وتعريف الجدارات المطلوبة من قبل علماء النفس ( ناش ولاركين، ٢٠١٢)، فلكي يكون معلم علم النفس قادرًا على القيام بمهامه الوظيفية ستكون الجدارات ذا قيمة في تثقيفه وتمكينه من تحديد المكان الذي قد يكون فيه التدريب مطلوبًا، وبالتالي زيادة جودة التدريب والسلامة العامة في نهاية المطاف.

وفى إطار الاهتمامات العالمية بمناهج علم النفس، يرى كاسلو وكنكل تحول التركيز من إظهار التدريب المنفصل إلى اكتساب الجدارات من خلال برامج تدريب علم النفس في مرحلة الإعداد وأثناء الخدمة، ويتم بعد ذلك تقييمات الجدارات التي تعكس ممارسات المهام الوظيفية الحقيقية، Leigh et al, (2007) , Kaslow( 2007 , Kenkel؛ 2007 , Hatcher et al ، 2009 ، 2013 )

وجاء الإعلان الدولي للجدارات الأساسية في علم النفس في عام ٢٠١٦، حيث حددت الرابطة الدولية لعلم النفس التطبيقي (IAAP) والاتحاد الدولي لعلم النفس (IUPsyS) (2016) مجموعة من الجدارات المعتمدة دوليًا في علم النفس المهني وأعلننا عنها. وبذلك كان للرابطة الدولية لعلم النفس التطبيقي (IAAP) والاتحاد الدولي لعلم النفس (IUPsyS) (2016) عدة أهداف فعلى وجه التحديد، سعوا إلى إنشاء هوية مهنية عالمية متماسكة، وتوفير نظام الاعتراف الدولي للتكافؤ في أنظمة الإعداد المهني (من خلال اعتماد البرنامج والاعتماد المهني)، وتنظيم الجدارة المهنية والسلوك.

وعلى الرغم من أن تمثيل الجدارات الأساسية كقوائم يمكن أن يكون مفيدًا، إلا أن القلق ينشأ فيما يتعلق بقوائم الجدارات، حيث قد تغفل هذه القوائم أحيانًا في أن تعكس بشكل كافٍ تعقيدات ممارسات علم النفس الفعلية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر قوائم الجدارات على التدريس، حيث ركزت المناهج التقليدية لجدارات التدريس على التفاصيل. وبالتالي قد لا تكشف قوائم الجدارات بالضرورة عن مشكلات ممارسة علم النفس الحالية. ومن الواضح أنه كلما زاد فهم الجدارات، كلما أصبحت المهنة أفضل في تحديد وتقييم أداء المعلم ( كاسلو وآخرون، ٢٠٠٧ ) بالنظر إلى الصلة الواضحة بين الجدارات والتقييمات لكل من المعلمين والمنظمين، ومن المهم أن يتم إنشاء نموذج جدارة علم النفس الذي يعكس الممارسة في العالم الحقيقي.

ومهما تعددت قوائم الجدارات، فإن القاسم المشترك فيها هو المرونة بشكل عام والمرونة النفسية بشكل خاص. فالمرونة هي ما تمنح الناس القوة العاطفية للتعامل مع الصدمات والشدائد والمصاعب. يستخدم الأشخاص المرنون مواردهم ونقاط قوتهم ومهاراتهم للتغلب على التحديات والعمل من خلال النكسات. ومن المرجح أن يشعر الأشخاص الذين يفنقرون إلى المرونة بالإرهاق أو العجز ويعتمدون على استراتيجيات التأقلم غير الصحية (مثل: التجنب والعزلة والعلاج الذاتي).

فمهما عانى الأشخاص المرنون من الإجهاد والنكسات والمشاعر الصعبة، لكنهم يستفيدون من نقاط قوتهم ويطلبون المساعدة من أنظمة الدعم للتغلب على التحديات والعمل من خلال المشاكل. ووفقاً للتعريف الصادر عن جمعية علم النفس الأمريكية (APA,2006). إنها تشمل المرونة العقلية والعاطفية والسلوكية والقدرة على التكيف مع المطالب الداخلية والخارجية، ولا مفر لمعلمي علم النفس من التعامل مع التغيير. في مرحلة ما، ويواجه الجميع درجات متفاوتة من الانتكاسات. قد تكون بعض هذه التحديات صغيرة نسبياً (عدم الالتحاق بدورة تدريبية أو رفض الترقية في العمل)، في حين أن البعض الآخر يكون كارثياً على نطاق أوسع (المنع من السفر أو النقل التعسفي). أولئك الذين يفتقرون إلى المرونة قد تطغى عليهم مثل هذه التجارب. وقد يسهبون في الحديث عن المشاكل ويستخدمون آليات التأقلم غير المفيدة للتعامل معها.

وقد برز مفهومًا الجدارات والمرونة النفسية إلى حيز الوجود مع ظهور علم النفس الإيجابي الذي نصب اهتمامه على دراسة وتنمية القوى الشخصية والقدرات والسمات الإيجابية، وذلك عبر تعزيز وتفعيل إدراك الفرد لنقاط القوة لديه بدلاً من التركيز فقط على جوانب القصور والعوامل السلبية. وتشير المرونة في علم النفس إلى فكرة ميل الفرد إلى الثبات والحفاظ على هدوئه واتزانه الذاتي عند التعرض لضغوط أو مواقف صعبة، فضلاً عن قدرته على التوافق الفعال والمواجهة الإيجابية لهذه الضغوط وتلك المواقف الصادمة. (أبو حلاوة، ٢٠١٣، ص ١)

وترى جمعية علم النفس الأمريكية (APA,2003,p3) أن المرونة الإيجابية لا تعني أن الفرد لن يواجه الصعوبات والضغوط والنكسات والمحن المختلفة أو الصدمات الكبرى في الحياة؛ لأن الطريق إلى المرونة قد تنطوي على العديد من الصعوبات والضغوط النفسية المختلفة، كذلك فإن المرونة الإيجابية ليست أحد السمات النفسية التي قد يمتلكها الأفراد أو قد لا يمتلكونها، لذا فهي تتضمن العديد من السلوكيات والأفكار والاعتقادات والأفعال والإجراءات التي يمكن تعليمها وتطويرها لدى أي شخص. والفرد كي يحقق النجاح ويعيش سعيداً لا بد أن يغير نمط تفكيره ويحيا حياة متوازنة فيغير من أسلوب حياته ونظراته تجاه نفسه والآخرين، والسعي الدائم إلى تطوير جميع جوانب حياته.

وفي مجال علم النفس الإيجابي تعد المرونة أو المرونة النفسية مصطلحاً يستخدم لوصف القدرة على التأقلم أو التوافق أو التصدي أو مواجهة الضغوط أو النكبات أو منغصات الحياة. ويستخدم هذا المصطلح أيضاً ليشير إلى كل المقومات المناعية ضد التأثيرات السلبية للأحداث السيئة في المستقبل. وتعد المرونة حجر الزاوية في الأداء الوظيفي والاجتماعي، والقدرة النسبية للانتعاش بعد الأحداث المجهدة، ويعد ضبط النفس أو السيطرة الذاتية أو القدرة على تعديل الميول المعرفية والسلوكية عاملاً يساعد لتمكين المرونة النفسية، إذ أن الأفراد الذين يتمتعون بأقوى درجات ضبط النفس يكون أدائهم الوظيفي أفضل، بذلك تظهر هذه المرونة بقوة في الأداء المهني.

ويعتبر علم النفس الإنساني Humanistic Psychology أحد الاتجاهات الحديثة في علم النفس يقع بين السلوكية والتحليل النفسي، ويهدف الاتجاه الإنساني إلى أن يصل علم النفس باختلاف نظرياته إلى ارتباط أوثق بإدراكنا اليومية للإنسان حيث تحدد دراسات الرابطة الأمريكية لعلم النفس الإنساني دوره في أنه علم يمثل بالدرجة الأولى اتجاهاً كلياً نحو علم النفس Whole Of Psychology إلا أنه يمثل ميداناً أو مدرسة محددة. وهو يحترم القيمة الذاتية للأشخاص ويميل إلى الكشف عن الجوانب الجديدة في السلوك الإنساني. ويعتبر عالم النفس مارتن سيليجمان والد هذا الفرع من علم النفس بعد أن قاد الحملة لنشره في عام ١٩٩٨، منذ ذلك الحين اكتسب علم النفس الإيجابي قدراً كبيراً من الاهتمام، مما جذب انتباه علماء النفس وعمامة الناس. قام مارتن سيليجمان الذي يشار إليه بمؤسس علم النفس الإيجابي بتعريف علم النفس الإيجابي بأنه الدراسة العلمية للأداء البشري الأمثل الذي يهدف إلى اكتشاف وتعزيز العوامل التي تسمح للأفراد والمجتمعات بالنمو. وقد ظهر علم النفس الإيجابي نتيجة الحاجة إلى دراسة النواحي الإيجابية للحياة بشكل علمي، وتطورت نظرية علم النفس الإيجابي بشكل كبير خلال السنوات القليلة الماضية؛ حيث تم الكشف من قبل مجموعة متزايدة من الأبحاث عن اللبنة الأساسية للسعادة والرفاهية، فمن خلال دراسات متعددة وجد مارتن سيليجمان أن مدى وعي الناس واستخدامهم لقوتهم المميزة على سبيل المثال، الشجاعة والمثابرة والحكمة، والمرونة أثرت بشكل كبير على نوعية حياتهم. وانطلق هذا الفرع لتدريب الكوادر التخصصية في شتى الوظائف في الولايات المتحدة الأمريكية من خلال جامعة بنسلفانيا، ثم ما لبث أن انتشر وذاع صيته في سائر أنحاء العالم حيث أصبح نموذج بيرما PERMA الذي قدمه سيليجمان كما يرى هون وزملاؤه من أشهر النماذج في مجال تدريب الموظفين. (Hone, I, et. Al, 2014)

ويعود أصل نموذج بيرما وتطوره إلى اتجاه جديد نسبياً في علم النفس، وهو "علم النفس الإيجابي"، ويمتد دوره وأهميته في سعادة الموظفين ورفاههم ليشمل كافة مجالات الحياة، خاصة في المجال الوظيفي، والذي أظهر جوانب مميزة من خلال استراتيجيات العمل، مما يعزز تحقيق الأهداف وفق الخطط التنظيمية ويشمل عملية إعداد الميزانيات وبرامج العمل، والتي كشفت عنها نتائج البحوث والدراسات في مختلف المجالات وعلى مستوى العديد من دول العالم، والتي تم وضع نظريتها ضمن اتجاهات علم النفس التنظيمي، والتي تساهم نظرياً في الأدب الإداري من خلال ارتباطه بعلم النفس الإيجابي وتأثيراته من خلال دعم توجهات الموظفين نحو التأثير على سلوكهم ومواقفهم في العمل، مما يؤثر على ولائهم الوظيفي وهويتهم التنظيمية، وزيادة جدارتهم الوظيفية، وسعادتهم المهنية، وأن المرونة هي أحد المحاور الرئيسية في هذا الصدد. K. Huang and S. Shen(2022)

واستناداً إلى دراسة (Brandt, Orkibi, 2015)، فإن قدرة الموظف على إدارة التوازن بين العمل والحياة تتوسط بشكل كامل العلاقة بين المرونة والرضا الوظيفي. فمصطلح المرونة يعني

التكيف مع كافة الظروف. وفي مساهمة علم النفس في التعليم والتوجيه المهني، خلص علم النفس الإيجابي إلى تحديد نقاط القوة، وتعزيز المشاعر الإيجابية والتوجهات الإيجابية للمستقبل. كما يدعي أن علم النفس الإيجابي قد أوجد أدوات تقييم قد تثير مناقشات مفيدة مع الأفراد (مثل: الطلاب ومعلمي علم النفس حديثي التخرج). وعلى الرغم من أن علم النفس الإيجابي لا يقدم تفسيراً نظرياً متماسكاً للاختيار والتطوير الوظيفي، إلا أنه يوفر أفكاراً بناءة ومشاركة صحية مع العمل والوظيفة، وهو عنصر حاسم في الرفاهية المستدامة (روبرتسون، ٢٠١٥). وتحتاج برامج التدريب إلى تعليم أنشطة محددة لنقاط القوة وتشجيع معلمي علم النفس على الاستمرار في استخدامها في حياتهم المهنية. (Park & Peterson, 2009)

### الإحساس بالمشكلة:

يواجه معلمو علم النفس بعض الصعوبات أثناء ممارستهم عملية التعليم، وتشكل هذه الصعوبات مشكلات عامة يواجهها معلمو علم النفس كافة بصرف النظر عن خبرتهم ونوع المادة التي يدرسونها. ففي إعداد الخطة قد يبذل معلم علم النفس جهوداً معتبرة في تحضير درسه وانتقاء الوسائل له والتفاعل مع الآخرين داخل المدرسة وخارجها، وقد يفاجأ في الفصل بنسبية تحقيق الأهداف، فيجد نفسه عاجزاً عن تشخيص أسباب الفشل فلا تجربته الكبيرة وفرت له جهد البحث عن الأسباب ولا خبرته الطويلة حلت له هذه المشكلة. ومما يزيد من حدة هذه المشكلات التقدم التقني السريع والمستمر والثروة المعرفية الهائلة في مختلف التخصصات، الأمر الذي يفرض على معلم علم النفس ضرورة المواجهة، واكتساب المرونة في التعامل وإيجاد الحلول لها هذه المشكلات، والتدريب على الكفاءات والجدارات المهنية للتعامل مع الآخرين سواء كانوا طلاباً أو معلمين أو إداريين داخل المدرسة وخارجها. ومن هنا جاءت أهمية تدريب معلمي علم النفس بعد تخرجهم وأثناء القيام بالعمل لكي يصبحوا أكثر قدرة ومرونة في مواجهة مشكلات العمل المدرسي.

ويقوم مجال تدريب معلمي علم النفس وتأهيلهم على الافتراض القائل بوجود مبادئ عامة للتعليم المدرسي، يمكن استنتاجها أو اشتقاقها من بعض النظريات التي تبدو صادقة، كما يمكن التأكد من صدق هذه المبادئ على إيصالها إلى معلم علم النفس على نحو فعال، فتزوده بالقدرة على اكتشاف أكثر طرق الأداء نجاحاً، وتحرره من الطرق التقليدية السائدة. وكلما كانت تلك الطرق أكثر ارتباطاً بطبيعة عملية التعلم المدرسي، وبالعوامل المعرفية والانفعالية والاجتماعية التي تؤثر فيها، كلما كانت أكثر صدقاً وفعالية. ومن ناحية أخرى فإن معلم علم النفس هو في النهاية موظف يتعامل مع الزملاء داخل المدرسة وخارجها الأمر الذي يتطلب مجموعة من الجدارات المهنية أو الوظيفية التي تمكنه من أداء مهامه على الوجه المطلوب خاصة في عصر التقنية وتدفق المعلومات.

وبعد عمل دراسة استطلاعية طبقت على (٢٢) من معلمي علم النفس بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية تبين أن (١٨) معلماً لديهم عجزاً في الجدارات الوظيفية بنسبة ٨٠٪ تقريباً، وأن

(١٦) معلما لديهم عجزا في المرونة بشكل عام بنسبة ٧٧٪ وكانت معظم إجاباتهم على أسئلة المقياسين أن التركيز في التدريبات المهنية المقدمة إليهم كانت على كيفية استخدام التكنولوجيا في الفصول واستخدام المنصات التعليمية في التعلم عن بعد، لكن لديهم نقصا كبيرا في الكفاءات المهنية، وفي المرونة في التعامل مع الطلاب ومع ذاتهم وكان أكثر الاهتمام في التدريبات المهنية على كيفية تطوير أداء الطلاب وليس تطوير المعلم نفسه، وعبر المعلمون عن حاجاتهم لمواقف تعليمية واقعية وكيفية تعامل المعلم في هذه المواقف، ولكن في المقابل كان رأي القليل من المعلمين مخالفا حيث أنهم وضعوا مبررا لعدم تنمية هذه السلوكيات بسبب عدم وجود طلاب في المدارس وخصوصا أن علم النفس يدرس للمرحلة الثانوية ولا يوجد طلاب في المدارس يتم التعامل معهم وبالتالي لا يوجد تعامل بين الطلاب والمعلمين. كما أظهرت الدراسة أن ٧٥٪ من المعلمين وجدوا أنهم في حاجة كبيرة لتنمية الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية حتى يتسنى لهم أداء دورهم بشكل كامل في العملية التعليمية.

#### مشكلة البحث:

مما سبق تتضح مشكلة البحث الحالي في انخفاض مستوى الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي بمدارس محافظة الغربية، الأمر الذي تطلب استخدام برنامج تدريبي مناسب وهو برنامج تدريبي قائم على نموذج بيرما للوقوف على أثره في تنمية الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي وبهذا فإن هذا البحث يحاول الإجابة عن الأسئلة التالية:

- ما فاعلية تدريس برنامج تدريبي في علم النفس قائم على نموذج بيرما على تنمية الجدارات الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي؟
- ما فاعلية تدريس برنامج تدريبي في علم النفس قائم على نموذج بيرما على تنمية المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي؟
- هل توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائية بين مستوى الجدارات الوظيفية ومستوى المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي؟

#### أهداف البحث:

هدف البحث إلى:

- الوقوف على فاعلية استخدام برنامج تدريبي قائم على نموذج بيرما على مستوى الجدارات الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي.
- الوقوف على فاعلية استخدام برنامج تدريبي قائم على نموذج بيرما على مستوى المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي.
- الوقوف على العلاقة الارتباطية بين مستوى المرونة النفسية ومستوى الجدارات الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي.

### أهمية البحث:

- تتبع أهمية البحث مما يلي:
- مدى مساهمته في إلقاء الضوء على نموذج بيرما في إطار علم النفس الإيجابي أثناء التدريب لمعلمي علم النفس بالتعليم الثانوي مما يشجعهم ممارسة المرونة النفسية والجدارات الوظيفية أثناء العمل.
- قد يكون هذا البحث مرجعا للباحثين والدارسين بما يقدمه من أدوات لقياس المرونة النفسية، والجدارات الوظيفية يستفيد منها الباحثون الآخرون مستقبلا.
- التعرف على أسس تصميم برنامج تدريبي في علم النفس قائم على نموذج بيرما على مستوى المرونة النفسية، والجدارات الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي.

### حدود البحث:

#### اقتصرت حدود البحث على ما يلي:

- حدود خاصة بالعينة: تم اختيار ٣٢ من معلمي علم النفس على مستوى المدارس الثانوية والفنية بمحافظة الغربية. ويمثل هذا العدد نسبة ٥٠٪ من إجمالي عدد معلمي علم النفس.
- حدود زمنية: تم تطبيق البحث في الفصل الدراسي الأول للعام الدراسي ٢٠٢٢/٢٠٢٣ م.
- نموذج بيرما المكون من العناصر الخمسة التالية: المشاعر الإيجابية - المشاركة - العلاقات الإيجابية - المعنى - الإنجازات.
- تنمية الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية لمعلمي علم النفس.

### فروض البحث:

- يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات معلمي علم النفس في بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية بين التطبيقين القبلي والبعدي للبطاقة. لصالح التطبيق البعدي.
  - يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات معلمي علم النفس في مقياس المرونة النفسية بين التطبيقين القبلي والبعدي للمقياس. لصالح التطبيق البعدي.
  - توجد فاعلية للبرنامج التدريبي القائم على نموذج بيرما في تنمية الجدارات الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي.
  - توجد فاعلية للبرنامج التدريبي القائم على نموذج بيرما في تنمية المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي.
  - توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائيا بين مستوى الجدارات الوظيفية ومستوى المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي.
- منهج البحث ومتغيراته وتصميمه التجريبي:



اتباع البحث المنهج الوصفي التحليلي في عرض أدبيات البحث، إلى جانب المنهج التجريبي في استخدام برنامج تدريبي قائم على نموذج بيرما لتنمية المرونة النفسية، والجدارات الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي واشتمل على المتغيرات التالية:

- **متغير مستقل:** برنامج تدريبي برنامج تدريبي قائم على نموذج بيرما.
- **متغيرات تابعة:** المرونة النفسية، والجدارات الوظيفية.

أما التصميم التجريبي للبحث: تم اختيار التصميم التجريبي ذي المجموعة الواحدة، والتدريس باستخدام البرنامج التدريبي، والتطبيق القبلي والبعدى لأدوات القياس لمناسبته لغرض البحث.

### مصطلحات البحث:

بمراجعة الأدبيات النظرية المتعلقة بالجدارات الوظيفية والمرونة النفسية وعلم النفس الإيجابي ونموذج بيرما توصلت الباحثة الى التعريفات الإجرائية الآتية:

#### ١- الجدارات الوظيفية: **Functional Competencies**

تعرف الباحثة الجدارات الوظيفية إجرائيا بأنها الممارسات العملية التي يمتلكها معلم علم النفس في نطاق عمله، والتي تساعده على تحقيق الأهداف الموكلة إليه بطريقة متميزة وبدرجة تفوق المستوى المطلوب، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

#### ٢- المرونة النفسية: **Psychological Resilience**

تعرف إجرائيا بأنها خاصية في معلم علم النفس تساعده على التكيف والتلاؤم مع المطالب الوظيفية الصعبة، والانفتاح على صعيد القدرات والاستعداد لتطويعها وملاءمتها للظروف المستجدة الداخلية والخارجية، وتقاس بالدرجة التي يحصل عليها المعلم في مقياس المرونة بعد اجتياز البرنامج التدريبي.

#### ٣- نموذج بيرما: **PERMA Model**

هو اختصار لنموذج تدريجي في إطار علم النفس الإيجابي يستهدف اكساب معلمي علم النفس المرونة النفسية والجدارة المهنية، وهو يرمز إلى المشاعر الإيجابية والمشاركة والعلاقات والمعنى والإنجازات من خلال بناء ظروف تجعل الحياة أكثر مرونة وسعادة وجدارة.

### الإطار النظري:

#### أولاً: الجدارات الوظيفية :

تمثل معايير الجدارة أساس مصداقية أي مهنة. ومع ذلك، فعلى الرغم من الأهمية المركزية للجدارات، فقد اجتهد علماء النفس في تحديد وتعريف الجدارات المطلوبة من قبل علماء النفس (ناش ولاركين، ٢٠١٢) فذلك سيكون ذا قيمة في تثقيف معلمي علم النفس وتمكينهم من تحديد

المكان الذي قد يكون فيه التدريب العلاجي مطلوبًا، وبالتالي زيادة جودة التدريب والسلامة العامة في نهاية المطاف.

وضمن تخصص علم النفس، تحول التركيز من إظهار التعلم المنفصل إلى اكتساب الجدارات من خلال برامج تدريب علم النفس Kaslow ( ، 2004؛ Lichtenberg et al. ، 2007؛ Kenkel ، 2009 ، Voudouris ؛ 2009 ، Hatcher et al. ؛ 2010 ، 2009 ) . 2013 في الإعداد المطبق، تم تحقيق هذا التحول من خلال تقييمات الجدارات التي تعكس ممارسات الواقع الحقيقي. Leigh et al. ( ، 2007 ؛ Lichtenberg et al. ، 2007 )

### - تعريف الجدارة Competency:

في مؤتمر عقد في جوهانسبرج عام ١٩٩٥م، تم تعريف الجدارة الوظيفية بأنها: مجموعة من السمات والمؤهلات الشخصية والعلمية والعملية والتي تمكن الموظف من تحقيق معدلات أداء متميزة وقياسية تفوق المعدلات العادية. ويرى آخرون أن الجدارة الوظيفية تعني: أداء العمل الصحيح وبطريقة صحيحة ومن قبل الشخص الصحيح. (لوسيا، وليبنجر، ٢٠٠٠، ص: ١) ويرى كل من Tsue & Fen أن الجدارة الوظيفية: هي القدرة على الأداء بكفاءة داخل بيئة العمل وكذلك القدرة على الاستجابة للتحديات في نطاق بيئة العمل. ويرى ربيعي أن الجدارة الوظيفية هي: مجموعة من المعارف والمهارات والقيم والاتجاهات والتي يمتلكها الموظف والتي تتحد معا لتشكيل سلوك معين مطلوب لأداء مجموعة من المهام الوظيفية بكفاءة وفاعلية ويعد تجديد المعارف وتنمية المهارات والتمسك بالقيم البناءة والاتجاهات الملائمة للتنظيم من أساسيات تمتع الموظف بالجدارة الوظيفية بصفة مستمرة. (ربيعي، ٢٠٠٧، ص: ٢٦٨)

وتتعدد التعريفات لمفهوم الجدارة، ومنها أنها: "تمتد قابل للقياس من المعرفة والمهارة والقدرات والسلوكيات وغيرها من الخصائص التي يحتاجها الفرد لأداء أدوار العمل أو الوظائف المهنية بنجاح" (رودريغيز وآخرون ، ٢٠٠٢ ، ٣١٠). وغالبًا ما تكون الجدارات عبارة عن مزيج من المعرفة والمهارات والقدرات اللازمة لأداء دور معين (كامبيون وآخرون ، ٢٠١١). ومن الناحية العملية، غالبًا ما تتداخل الجدارات المختلفة ولا يمكن اكتسابها أو الحصول عليها بسهولة بطريقة خطية.

ويرى حسب الرسول أحمد (١٤٢٥) ومحمد العتيبي (١٤٢٧) أنها خواص ضمنية للأفراد والمديرين تشير إلى "طرق للتصرف أو التفكير وتتميز بثباتها لفترة زمنية معقولة" وهي الخصائص الشخصية التي يمكن للفرد باستخدامها أن يحقق الأداء الناجح. وتعتمد الجدارة على إجراء دراسات ميدانية تهدف إلي التعرف على العناصر الشخصية التي تنبئ عن احتمالات نجاح شخص ما في وظيفة ما، وتتوقع المؤسسات من تطبيق هذا الأسلوب علي كافة مجالات.

## الجدارات ومعلمو علم النفس.

قدم براهلاذ وهامل (١٩٩٠) لأول مرة مفهوم إنشاء الجدارات الأساسية. واقترح العديد من المؤلفين لاحقًا مجموعات مختلفة من الجدارات الأساسية لمعلمي النفس (على سبيل المثال، رودولفا وآخرون، ٢٠٠٥؛ فؤاد وآخرون، ٢٠٠٩)؛ ومع ذلك، حتى وقت قريب، لم تكن هناك مجموعة موحدة من الجدارات الأساسية موجودة.

وجاء الإعلان الدولي للجدارات الأساسية في علم النفس المهني حيث في عام ٢٠١٦، حددت الرابطة الدولية لعلم النفس التطبيقي (IAAP) والاتحاد الدولي لعلم النفس (IUPsyS) (2016) مجموعة من الجدارات المعتمدة دوليًا في علم النفس المهني وأعلننا عنها. وبذلك، كان للرابطة الدولية لعلم النفس التطبيقي (IAAP) والاتحاد الدولي لعلم النفس (IUPsyS) (2016) عدة أهداف. على وجه التحديد، سعوا إلى إنشاء هوية مهنية عالمية متماسكة، وتوفير نظام الاعتراف الدولي للتكافؤ في أنظمة الإعداد المهني لمعلمي علم النفس (من خلال اعتماد البرنامج والاعتماد المهني)، وتنظيم الجدارة المهنية والسلوك.

وعلى الرغم من أن تمثيل الجدارات الأساسية كقوائم يمكن أن يكون مفيدًا، إلا أن القلق ينشأ فيما يتعلق بقوائم الجدارات، حيث قد تفشل هذه القوائم في أن تعكس بشكل كافٍ تعقيدات ممارسة معلم علم النفس الفعلية. بالإضافة إلى ذلك، يمكن أن تؤثر قوائم الجدارات على التدريس، حيث ركزت المناهج التقليدية لجدارات التدريس على التفاصيل. وبالتالي، قد لا تكشف قوائم الجدارة بالضرورة عن تعقيدات ممارسة علم النفس الحالية (Neubert et al., 2015؛ سليتر ، ٢٠١٥). وفي أستراليا، تم تقديم الجدارات أيضًا كقوائم أداء (مجلس علم النفس الأسترالي ، ٢٠١١).

وعلى المستوى العربي وضع أسامة عربي عمار (٢٠٢٠) تصورًا لمقترح استهدف تطوير مقرر علم النفس التجاري للمرحلة الثانوية الفندقية في ضوء مدخل الجدارات المهنية ومبادئ علم النفس الإيجابي، وأعد استبيانين للوقوف على مدى توفر الجدارات المهنية ومبادئ علم النفس الإيجابي ومن أبرز النتائج أن الجدارات المهنية ومبادئ علم النفس الإيجابي توفرت بدرجة ضعيفة سواء في المحتوى أو الأهداف ونواتج التعلم أو التقييم. وبناء عليه قام الباحث بوضع التصور المقترح الذي شمل الأهداف والمحتوى واستراتيجيات التدريس والأنشطة والوسائل وطرق التقييم.

وقد بحث سميث وزملائه (٢٠٠٧) في خصائص نماذج التقييم البديلة التي تم نشرها في قياس الجدارات المهنية عبر مدى الحياة المهنية لمعلمي علم النفس بناءً على عمل فرقة العمل التابعة للجمعية الأمريكية لعلم النفس بشأن تقييم الجدارة في علم النفس المهني. يتم وصف ومقارنة تقييمات المعرفة وصنع القرار والأداء والسمات الشخصية، فضلاً عن المهارات والمهام القائمة على الممارسة المتكاملة على أساس صحتها وجدواها وعمليتها وأهميتها في مراحل مختلفة من التطوير

المهني. M. J., Lichtenberg, J. W., Leigh, I. W., Smith, I. L., Bebeau Nelson, P. D., Portnoy, S., Rubin, N. J., & Kaslow, N. J. (2007).

### أهمية الجدارات الوظيفية:

- أوضح كل من ( al et David,2004 ) و(طولان، ٢٠١٣ ) و(مصطفى ، ٢٠١٤ ) أن الجدارات الوظيفية تقيد المدراء في:
- ( ١ ) (الاختيار والتعيين: تعتمد قرارات الاختيار والتعيين على معلومات متعلقة بإمكانيات النجاح الفعلية للوظائف.
  - ( ٢ ) (الترقية والمسارات الوظيفية: يعتمد المدير في الترقية والتطوير الوظيفي على معلومات موثقة عن احتمالات نجاح الفرد في الوظيفة.
  - ( ٣ ) (التدريب والتطوير: تساعد الجدارة في تحديد الاحتياجات التدريبية للموظفين.

ومما يبرز أهمية الجدارات الوظيفية مئات الدراسات والبحوث العلمية والمقالات المتخصصة والمؤتمرات العلمية.

كان الغرض من دراسة لى وزملائه (٢٠٢٢) اكتساب فهم أفضل لكيفية قياس برامج علم النفس المدرسي وتقييمها في ضوء الجدارات المهنية في دورة التقييم المعرفي الإلزامي. وتم فحص أربعين منهجاً دراسياً من برامج علم النفس المدرسي المعتمدة من الجمعية الأمريكية لعلم النفس (APA) لتحديد كيفية معالجة هذه الجدارات. تشير النتائج إلى وجود تباين على الصعيد الوطني في التغطية الموضوعية ونوع وتكرار وعمق التخصيصات المطلوبة. وأثبتت هذه النتائج أهميتها لمساعدة برامج التدريب على فهم الاختلافات المميزة في كيفية تدريب معلمي النفس. K، Lee ، E. (2022)، & Bumpus، Jr.، S. L، Graves

وهدفت الدراسة التي قدمها ويزنمولر ولوزير (٢٠٢٢) إلى استخدام التكنولوجيا في تدريب معلمي علم النفس لعدم وجود إرشادات للكفاءة حالياً أو توقعات تدريب خاصة باستخدام التكنولوجيا في علم نفس الخدمة الصحية. على هذا النحو، تقدم هذه الدراسة الأساس المنطقي لتأسيس الجدارة التكنولوجية ككفاءة تأسيسية أساسية لعلماء نفس الخدمة الصحية. C. M، Weisenmuller ، & J. L. (2022)، Luzier

وحاولت دراسة رايت (٢٠٢٢) تقديم نموذج لتحديد كفاءة التقييم النفسي على مستوى الماجستير، بالإضافة إلى توصيات للتدريب تنبثق من النموذج. وموازنة الحاجة إلى خدمات التقييم النفسي عالية الجودة التي يجب أن يقدمها هؤلاء المحترفون بمجرد تخرجهم وترخيصهم من أجل الاستمرار في تنمية القوى العاملة في علم النفس لمعالجة النقص في مقدمي خدمات علم النفس وتحسين الوصول إلى الرعاية النفسية على نطاق واسع. تتضمن هذه العملية ضمان المعايير عبر

جميع البرامج المدرسية، والسريية، والاستشارات، وتخصصات علم النفس الأخرى ذات الصلة على مستوى الماجستير. Wright، A. J. (2022).

واستهدفت دراسة برودر وجلاين (٢٠٢٢) دمج قيم الصحة العامة في برامج التدريب. وتجديد الطرق التي يمكن بها استخدام مدونة أخلاقيات الصحة العامة لمراجعة جدارات تدريب علم النفس الحالية لجمعية علم النفس الأمريكية ومناقشة الاستراتيجيات التي يمكن لبرامج تدريب علم النفس تنفيذها لتدريب علماء النفس الموجهين إلى الصحة العامة للتحرك نحو ممارسة أكثر أخلاقية وفعالية. وأوصت النتائج بضرورة التزام علم النفس بالبحث عن الممارسات القائمة على الأدلة واستخدامها. لمواجهة عبء المرض النفسي، وهناك أيضاً حاجة لاستخدام العلوم النفسية للدعوة والترويج للصحة العقلية. Patel، Z. S.، Brodar، K. E.، Hylton، E.، Glynn، T. R.، Dale، S. K. (2022).

وهدف دراسة كاريير وزملائه (٢٠٢٢) إلى التحقق من صحة مقياس الجدارة الذي تم تطويره حديثاً للمتدربين في علم النفس، وهو أداة تقييم كفاءة علم النفس لمهارات التقييم. (PsyCET-A) قام أربعة عشر مشرفاً إكلينيكياً من المتدربين في علم النفس العصبي، الذين كانوا خبراء في التقييم النفسي، بتقييم صلاحية محتوى PsyCET-A باستخدام طريقة Delphi للإجماع. توصل الخبراء إلى إجماع على ١٣ عنصراً من أصل ١٥ عنصراً أولياً في PsyCET-A بعد مرحلتين دلفي، مع شبه إجماع على أن العناصر المختارة كانت ذات صلة بالجدارات في التقييم النفسي ضمن إعدادات علم معلم النفس. كما أشارت هذه النتائج الأولية إلى أن PsyCET-A يتمتع بصلاحية قوية في تقييم مهارات التقييم لدى المتدربين في علم النفس Carrier، S. L.، Wong، D.، Lawrence، K.، McKay، A. (2022).

أما دراسة سيبريزجن وأوزفيد (٢٠٢٢) فقد استهدفت تطوير الجدارات المتقدمة لمعلمي علم النفس على وجه التحديد، وتوصد ثلاثة مبادئ يفترض أن تكون مفيدة في تصميم التدريب المناسب للمستوى عبر خط مسار التعليم: التمايز والتكيف والتقدم، وتقدم أربع خصائص محددة لتصميم البرنامج لتوليد الجدارات المتقدمة: العمق، التركيز على التدريب، وزيادة الاستقلالية، وزيادة التعقيد، والإعداد للأنشطة المهنية المتقدمة. وفي النهاية قدمت دليلاً متقدماً للتقييم الذاتي للكفاءة لمساعدة المعلمين في تصميم التدريب مما يسهل تطوير الجدارات المتقدمة من خلال تطبيق هذه المبادئ والخصائص. أخيراً، Silberbogen، A. K.، Self، M. M.، Aosved، A. C. (2022)

وفحصت الدراسة التي قدمها لاتور وزملاؤه (٢٠٢١) القيمة التنبؤية لليقظة والتعاطف مع الذات للجدارة المهنية ذاتية التقييم والجدارة الذاتية لمعلم علم النفس في عينة من متدربي علم النفس الإكلينيك (العدد = ١٩٢). كشفت تحليلات الانحدار أن المستويات الأعلى من اليقظة الذهنية

كانت مرتبطة بمستويات أعلى من التعاطف مع الذات، وارتبطت المستويات الأعلى من التعاطف مع الذات بمستويات أعلى من الجدارة الذاتية الجدارة المهنية للتقييم الذاتي. كما سلطت الضوء على أوجه التشابه والاختلاف بين الجدارة الذاتية للمعلم والجدارة المتصورة.

L. F., Shook, N., & Daniels, J. (2021)، Platt،Latorre, C., Leppma, M.

أما دراسة نيومان وزميلييه (٢٠٢١) فقد بحثت في حالة التدريب على الإشراف في برامج الدكتوراه في علم النفس المدرسي المعتمدة من الجمعية الأمريكية لعلم النفس. (APA) تم الإبلاغ عن النتائج الوصفية لمسح لمدربي الدورة (العدد = ٢٣) والتحليل النوعي المنهجي للمناهج الدراسية (العدد = ١٥)، مع التركيز على خصائص مدربي الدورة (محتوى الدورة وطرق التدريس) ومواءمة المناهج الدراسية مع مجالات كفاءة الإشراف (أي تغطيتها وتقييمها). تشير النتائج إلى أن المتدربين تلقوا تدريباً محدوداً على الإشراف والمناهج الدراسية التي تركز ليس فقط على مهارات الإشراف ولكن أيضاً القضايا الخاصة بالإشراف في علم النفس المدرسي (على سبيل المثال: تغيير مستوى الأنظمة في المدارس، ودور عالم النفس المدرسي متعدد الأوجه).

Newman, D. S, Hazel, C. E., Faler, A., & Pomerantz, L. (2021).

وهدف البحث الذي قدمه عبد الناصر رشاد، وهشام عباس (٢٠٢٠) إلى التعرف على الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية وقد استخدم البحث المنهج الوصفي لوصف الإطار النظري من خلال عرض الأسس النظرية ذات العلاقة بالجدارات الوظيفية للقيادات الأكاديمية بالجامعات وفقاً لقانون تنظيم الجامعات رقم ٤٩ لسنة ١٩٧٢ وتعديلاته، وبرامج تنمية القيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية مهنيًا واستطلاع رأي الخبراء حول الجدارات الوظيفية المشتركة للقيادات الأكاديمية بالجامعات المصرية وعددهم اثنين وعشرين أستاذًا. وتوصل البحث إلي وضع تصور مقترح من نوعين من المنطلقات هما: المنطلقات العالمية والمنطلقات المحلية.

وهدف البحث الذي قدمه أبو النصر، عبدالستار (٢٠١٩) إلى الكشف عن فاعلية برنامج قائم على التنمية المستدامة لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي العلوم الزراعية، وتمثلت أدوات البحث في قائمة بالجدارات التدريسية التي ينبغي تميمتها لدى معلم العلوم الزراعية - اختبار المعارف والمعلومات المرتبطة بالجدارات التدريسية - بطاقة ملاحظة لقياس الجدارات التدريسية لمعلم العلوم الزراعية. وقد تبين من نتائج البحث قبول فروض البحث حيث أن البرنامج القائم على التنمية المستدامة أثر على معلمي العلوم الزراعية بالإيجاب مما أدى إلى تنمية الجدارات التدريسية. واستهدفت الورقة البحثية التي قدمتها كويتنين وراتي (٢٠١٤) الوقوف على الجدارات الوظيفية وأبعادها ومجالاتها لدى معلمي علم النفس الشباب ووضع معايير جديدة لقياس هذه الجدارات، في محاولة للابتعاد عن المقاييس التقليدية للجدارات المهنية واعتماد نهج تقييم الجدارة. ومع ذلك

أبرزت هذه الدراسة في نتائجها الصعوبات المستقبلية التي تنتظر علم النفس على أمل تحاشيها.

Hannu Rätty (2014), Matti Kuittinen

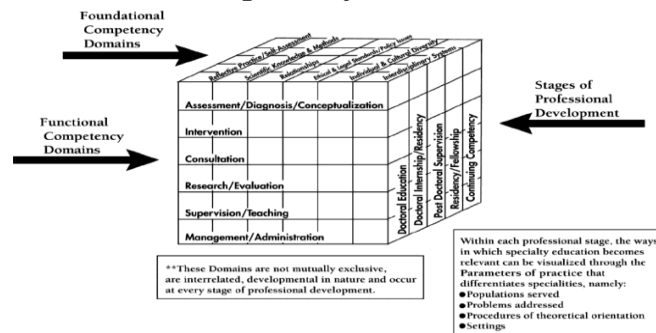
واستهدفت دراسة كاسلو وزملائه (٢٠٠٩) تقديم "مجموعة أدوات" لعلم النفس المهني لتقييم كفاءة الطالب والممارس. وتعتمد مجموعة الأدوات هذه على تاريخ متنام وطويل من مبادرات الجدارة في علم النفس المهني، بالإضافة إلى تلك الموجودة في تخصصات الرعاية الصحية الأخرى. كل أداة هي طريقة محددة لتقييم الجدارة ومناسبة لعلم النفس المهني. وقد أشارت مناهج الدراسة إلى تحديد في الطرق ووصفها، وتقديم معلومات حول أفضل استخدام لها، والقياسات النفسية، ونقاط القوة والتحديات، والاتجاهات المستقبلية. أخيراً، Grus, C. L., Kaslow, N. J., Campbell, L. F., Fouad, N. A., Hatcher, R. L., & Rodolfa, E. R. (2009)

### - نماذج الجدارات الوظيفية:

نموذج الجدارة هو إطار لتحديد المهارات والمتطلبات المعرفية للمهنة. إنه يمثل مجموعة من المهارات المطلوبة، والجمع بينها، التي تحدد بشكل مشترك الأداء الوظيفي الناجح. ويوسع النموذج فكرة قائمة الجدارات ولأنه يقترح كيفية ارتباط الجدارات الفردية ببعضها البعض. وعلى مدى السنوات الخمسين الماضية، أصبحت نمذجة الجدارة واستخدام الجدارات لوصف الخصائص الضرورية للأداء الفعال أكثر شيوعاً (داي وليانغ ، ٢٠١٢ ؛ سليتر ، ٢٠١٥).

واقترح الباحثون في علم النفس نماذج جدارات مختلفة. حيث حددت رودولفا وآخرون (2005) ستة جدارات أساسية (البعد الأول) وستة جدارات وظيفية (البعد الثاني)، وفي حين أن نموذج مكعب الجدارات قدم تمثيلاً هيكلياً لمجالات الجدارة في علم النفس، فقد تم انتقاده لفشله في عكس الانسيابية أو المسارات المختلفة لتطوير الجدارات في الواقع. (ناش ولاركين، ٢٠١٢). حيث حدد رودولفا وآخرون (2014) لاحقاً عدداً من أوجه القصور في نموذج المكعب مما حدا بـ Gonsalev بتقديم نسخة عملية ومبسطة من "مكعب الجدارة" (Gonsalev and

Calvert، 2014) في أستراليا. وهو ما يوضحه الشكل التالي:



شكل (١) "مكعب الجدارة" (Gonsalev and Calvert, 2014)

وهناك نموذج الهرم الذي قدمه Nash and Larkin ( Nash and Larkin,2012 ) والذي يوضحه الشكل التالي:

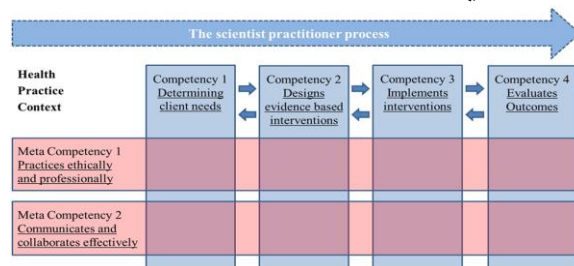


شكل (٢) نموذج هرم الجدارات الذي قدمه ناش ولاركين ( Nash and Larkin,2012 )

وهو نموذج من خمس مراحل، حيث كانت الجدارات الأعلى مرتبة الجدارات الوصفية، (Baczyriska et all.,2016) ، ثم تليها الجدارات الأخرى. ويعد اختيار المنهجية المناسبة اعتبارًا مهمًا في إنشاء نموذج الجدارة.

نموذج جدارات لتدريس علم النفس:

والسؤال هو: هل يمكن تطوير نموذج جدارة لتدريس علم النفس يعكس الطبيعة المعقدة والمتنوعة لممارسة علم النفس؟ لقد حدد الباحثون اتجاهًا دوليًا لاستخدام نماذج الجدارات والجدارات في علم النفس. ثم طوروا وأنشأوا نموذج جدارة من خلال التركيز على الجدارات الأساسية وهو النموذج الذي يوضحه الشكل التالي:



شكل (٣) . نموذج الجدارة لممارسة تدريس علم النفس.

أظهرت الأسهم بين هذه الجدارات المسار بين هذه الجدارات الأساسية، وبالتالي التعرف على السيوالة والعلاقة بين مجالات الاختصاص هذه. تعد إضافة هذه المسارات البديلة ميزة فريدة لهذا النموذج.

ويوضح نموذج الجدارة الذي تم تطويره بوضوح الجدارات الفوقية (أي الجدارات التي تعمل عبر جميع جوانب ممارسة تدريس علم النفس). وبينما تم عرض الجدارات الوصفية في النماذج السابقة، يضيف هذا النموذج بشكل فريد "التواصل والتعاون بفعالية" كجدارة تعريفية



منفصلة. ويجب أن تدعم هذه الجدارات الفوقية أي تقييمات لمواضع العمل والممارسات المهنية ليتماشى محتوى الأشرطة الرأسية في النموذج بشكل عام مع الإعلان الدولي للجدارات الأساسية في علم النفس المهني [الرابطة الدولية لعلم النفس التطبيقي (IAAP) والاتحاد الدولي لعلم النفس (IUPsyS,2016)]. ويتمتع هذا النموذج الجديد أيضاً بالعديد من المزايا منها توضيحه لجدارات الممارسة المهنية وتقييماتها وقياساتها والتحسينات اللاحقة في التعليم والتسجيل والاعتماد المهني وإلى زيادة استعداد المعلمين للعمل وإمكانية ترقيتهم وتقديمهم المهني. ويمكن لطلاب علم النفس والممارسين والهيئات التنظيمية استخدام نموذج الجدارة البديل والمعاصر الذي يعكس إدراك ووعي المعلمين نحو تحقيق الجدارات، بدلا من المهارات المنفصلة المضمنة في وحدات الدورات الدراسية والتي لا يفهمون منها كيفية دمج الجدارات معاً بشكل متماسك على مستوى الدورة التدريبية.

قد يؤدي نموذج الجدارة غير المناسب لممارسة علم النفس إلى طرق قياس غير كافية لتقييم الجدارة (ZlatkinTroitschanskaia et al.,2016) كانت هناك دعوات وطنية ودولية لنموذج الجدارة الذي يعكس الطبيعة المتنوعة والمعقدة لممارسة علم النفس. تمثل نماذج الجدارة علامات مهمة وتعكس معايير الممارسة المتوقعة من قبل المنظمين والمعلمين والمهنة بشكل عام. يجب أن يشير النموذج الواضح أيضاً بدقة إلى المجالات التي يجب إجراء التعلم التصحيحي فيها.

#### استخدام نموذج الجدارة الوظيفية في خطط التدريب:

من بين الفوائد العديدة لنموذج الجدارة الوظيفية هي إمكانية استخدامها في خطط التدريب. ويبدأ بتحديد المواصفات والمهارات التي يحتاجها الموظفون. ثم تقسيم هذه المواصفات والمهارات إلى أربعة أنواع:

، فؤاد وآخرون (٢٠٠٩)، Barlow ، (2011) Hunsley and Barker ، (2013) Barker and Hunsley (2012) .

#### (١) - مواصفات ضرورية قبل التعيين.

أ- تفرق بين الموظف الممتاز والموظف المتوسط.

ب- يمكن توافرها واكتشافها لدى المرشحين الجدد.

ج- يصعب اكتسابها خلال العمل، بل على العكس قد تخبو شيئاً.

(٢) - مواصفات عالية القيمة والتكلفة: مثل المهارات التي ترتفع تكلفة التدريب عليها بشكل غير اقتصادي مع توافرها في سوق العمل.

(٣) - مواصفات يمكن تدريب الموظفين عليها في مرحلة تمهيدية بعد التعيين: مثل المهارات التقنية والعملية متوسطة الصعوبة.

(٤) - مواصفات مرحلية: لا يتدرب عليها الأفراد إلا بغرض نقلهم أو ترقيتهم بين المواقع والوظائف المختلفة داخل نفس المنشأة.

### خصائص الجدارة:

في ضوء ذلك يرى البعض ان عامل الجدارة والتميز عند الافراد له مجموعة من الخصائص التي يجب ان تتوفر في الفرد الجدير يمكن الاشارة إليها على النحو التالي: فؤاد وآخرون (2009) ،. (Barker and Hunsley 2013) .

- المعرفة: هي تعبير عن كم المعارف التي يمتلكها الفرد في تخصص معين.
- الصفات الشخصية: تمثل الخصائص الشخصية التي تميز الفرد عن غيره مثل سرعة البديهة والذكاء وبعد النظر والكياسة والقدرة على إدارة المواقف.
- الاتجاهات: هي تعبير عن قناعات ومعتقدات الفرد التي تحكم وتضبط سلوكه.
- المهارات: قدرة الفرد على استغلال المعارف التي اكتسبها وتوظيفها في الجانب التطبيقي العملي.

- الدافعية: تعبر عن مستوى القوة الداخلية التي تدفع الفرد باتجاه ممارسة سلوك معين. من خلال العرض السابق نلاحظ أن الجدارة تتكون من ثلاث عناصر رئيسية وهي: (رياض، ٢٠٠٩، ٨ - ١١) (D.,Mc Cleland، 1991، 53)

### (١) الخاصية الضمنية:

تعنى أن الجدارة عميقة ومتأصلة في شخصية الفرد بصورة كافية لأن تمكنها من التنبؤ بالسلوك في العديد من الحالات والمهام الوظيفية، من هنا نجد أن للجدارة مجموعة من الخواص، وهي:

#### ١- الدوافع:

وتقوم الدوافع باختيار السلوك وقيادته وتوجيهه نحو أفعال وأهداف معينة.

#### ٢- الصفات:

هي الخصائص المادية والاستجابية للظروف أو المعلومات.

#### ٣- المفهوم الذاتي:

وهي توجهات الفرد أو قيمه أو صورته الذاتية.

#### ٣- المعرفة:

هي المعلومات التي لدى الشخص في مجال معرفي معين.

#### ٤- المهارة:

هي القدرة على أداء مهمة ذهنية أو مادية.

### (٢) العلاقات السببية:

العلاقات السببية معناها أنه: بإمكان الجدارة أن تتسبب أو تتنبأ بالتصرف والأداء حيث تنبئ جدارات الدوافع والصفات والمفهوم الذاتي عن أعمال سلوكية للمهارة، والتي تنبئ بالتالي عن نتائج أداء العمل ودائماً ما تشتمل الجدارة على نية وهي الدافع أو قوة الخاصية التي تسبب التصرف في اتجاه نتيجة ما.

### (٣) المرجع المعياري:

والمرجع المعياري معناه أنه بإمكان الجدارة أن تنتبأ بالشخص الذي يجيد أو لا يجيد القيام بعمل ما. وذلك قياساً على معيار أو مواصفات معينة. والمعايير الأكثر استخداماً في دراسات الجدارة هي:

١- الأداء المتفوق: وهو مساو تقريباً للمستوى الذي يحققه صاحب أعلى أداء ضمن عشرة أشخاص في مجال عمل معين.

٢- الأداء الفعال: والمعنى الحقيقي له عادة هو «أدنى مستوى مقبول» من العمل أو الحد الأدنى الذي لو انخفض عنه الموظف لم يعتبر ذا جدارة لإنجاز هذا العمل.

### - خصائص الجدارات:

ذكر كل من رياض (٢٠٠٩)؛ الفضالة (٢٠١٨) مجموعة من الخصائص تتميز بها الجدارة، وهي:

(١) الدوافع: وتمثل الأشياء التي يفكر الشخص فيها باستمرار، وتتسبب في إقدامه على تصرف ما.

(٢) الصفات: و تمثل المعلومات أو الخصائص المادية.

(٣) المفهوم الذاتي: اعتقاداته وأفكاره.

(٤) المعرفة: هي أنه بإمكانه أن يكون فعال في أي حالة تقريباً تعتبر جزءاً.

(٥) التنبؤ: بمستوى أداء العمل كأنها تهتم بقياس المعلومات ليس بالطريقة التي تستخدمها المعلومات في العمل.

(٦) المهارة: وهي القدرة على أداء مهمة مادية أو ذهنية، و تشمل الجدارات الذهنية أو العقلية التفكير التحليلي.

### - أنواع وأطر الجدارات الوظيفية:

قسم هلال (٢٠٠٠) الجدارات الوظيفية حسب ما يمتلكه الموظف من هذه الجدارات إلى:

- الموظف المتميز: الذي يمتلك الحد الأقصى من المهارات، والتي تمكنه من تحقيق معدلات أداء قياسية ومتميزة.

- الموظف المتوسط: الذي يمتلك مجموعة من السمات والمهارات، والتي تحصنه ضد قرارات الفصل والاحتفاظ بوظيفته.

- الموظف الضعيف: الذي لا يمتلك السمات والمهارات المطلوبة لأداء مهام وظيفته.

في حين قسمها (٢٠٠٤ al et Noordeen) إلى ثلاثة أطر:

- الجدارة الأساسية: **Fundamental Competencies** وهي أنواع المهارات والمعارف والسلوكيات التي يجب أن تكون متوافرة في جميع المدراء بالمنظمة.

- الجدارة الوظيفية: **Competencies Functional** وهي التي ترتبط بأنواع المعارف والمهارات السلوكية التي يجب أن تتوفر لأداء الوظائف كل على حده.

- الجدارة المتعلقة بالرؤية المستقبلية: **Competencies Visionary** وهي أنواع المعارف والمهارات والسلوكيات المتعلقة بالقدرة على التكيف مع التغيرات المستقبلية.

أما (Hondeghem and Brans ٢٠٠٥) فقد صنفا الجدارات إلى نوعين هما: جدارات فنية، جدارات سلوكية، ويمثل هذان النوعين القاعدة الأساسية لأنشطة الاستقطاب والاختيار والتعيين. وقد قسمها طولان (٢٠١٥) إلى ثلاثة أقسام:

(١) الجدارة الفنية: وهذه الفئة تشير إلي المهارة أو القدرة على استخدام مجموعة المعارف المتعلقة بالوظيفة في إنجاز مهام العمل وبطريقة ملائمة.

(٢) الجدارة الاجتماعية: وهذه الفئة تشير إلي مهارات التعامل مع الأفراد بشكل يتسم بإنجاز مهام العمل.

(٣) الجدارة الشخصية: وهذه الفئة تتعلق بالصفات الشخصية المطلوبة لإنجاز مهام العمل.  
معايير الجدارة:

طبقا لمجموعة عمل تقييم الكفاءة المعيارية ومعايير مونتانا لكفاءات مكان العمل تم تجميع معايير الجدارة في ست مجموعات وفيما يلي توضيح كل مجموعة: (معايير مونتانا لكفاءات مكان العمل، (٢٠٠٦) ومجموعة عمل تقييم الكفاءة المعيارية: نموذج تنموي لتحديد وقياس الكفاءة في علم النفس (٢٠٠٧)).

#### • المجموعة الأولى: مجموعة الانجاز والتصرف

وتشمل مجموعة الإنجاز والتصرف الآتي: التوجه نحو الإنجاز والاهتمام بالنظام والجودة والدقة والمبادرة للبحث عن المعلومات.

#### • المجموعة الثانية: مجموعة المساعدة والخدمات الإنسانية

وتشتمل: تفهم الآخرين، التوجه لخدمة العملاء.

#### • المجموعة الثالثة: مجموعة الأثر والتأثير:

وتشتمل: الأثر والتأثير، الإدراك التنظيمي، بناء العلاقات.

#### • المجموعة الرابعة: المجموعة الإدارية:

وتشتمل: تطوير الآخرين، الحزم واستخدام قوة المنصب (الإلزام)، العمل الجماعي والتعاون، قيادة الفريق.

#### • المجموعة الخامسة: المجموعة الذهنية:

وتشتمل: الجدارات الذهنية، فهم الحالة أو المهمة أو المشكلة أو الفرصة، مجموعة المعلومات.

#### • المجموعة السادسة: مجموعة الفعالية الشخصية:

وتشتمل: التحكم في الذات، الثقة بالنفس، المرونة، الولاء للمؤسسة.

## تقييم الجدارة الوظيفية:

في ضوء تقارير جمعية علم النفس الأمريكية (٢٠٠٦). تقرير فريق عمل APA حول تقييم الكفاءة في علم النفس المهني (٢٠٠٧) مجموعة عمل تقييم الكفاءة المعيارية، (Epstein، E.M (2002، & Hundert، R.M . يمكن تحديد طرق وآليات تقييم الجدارة الوظيفية في الخطوات الآتية:

- **الخطوة الأولى:** تحديد معايير فعالية الأداء أو القياسات التي تحدد الأداء المتفوق أو الفعال في الوظيفة محل الدراسة.
- **الخطوة الثانية:** جمع البيانات: هيئة الخبراء المسح البياني قاعدة بيانات نظم الخبرة طريقة تحليل مهام/ أعمال الوظيفة طريقة الملاحظة المباشرة.
- **الخطوة الثالثة:** تحليل البيانات وتطوير نموذج الجدارة. ويتم ذلك من خلال اثنين أو أكثر من المحللين المدربين حيث يقوموا بوضع بيانات ذوى الأداء المتفوق وذوى الأداء المتوسط جنباً إلى جنب ثم يبحثون عن فوارق في الدوافع أو المهارات.
- **الخطوة الرابعة:** التحقق من نموذج الجدارة. في هذه الخطوة يتم التحقق من نموذج الجدارة الناتج من الخطوة الثالثة وذلك بثلاث طرق هي:
  ١. أسلوب التحقق التبادلي المتزامن الذى يختبر عن طريق التأكد من أنه ينبئ عن أداء أفراد المجموعة الثانية في نقطة زمنية راهنة.
  ٢. أسلوب التحقق المبني المتزامن بمعنى أن مباني أو مقاييس عدة (اختبارات الجدارة) تستخدم للتنبؤ بأداء الأفراد في وقت معين.
  ٣. أسلوب التحقق التنبؤ فيما إذا كان هؤلاء الأشخاص يحققون فعلاً أداء أفضل في المستقبل أم لا.
- **الخطوة الخامسة:** تجهيز تطبيقات نموذج الجدارة. بمجرد الإقرار بصلاحيّة نموذج الجدارة فإنه من الممكن استخدامه بطرق مختلفة حيث يمكن استخدام بيانات الجدارة في تصميم مقابلات الاختيارات والاختبارات ومراكز التقييم للاختيار والمسار الوظيفي وإدارة الأداء والتخطيط والتدريب والتطوير ونظم المعلومات الإدارية.

## ثانياً: المرونة النفسية:

تشير المرونة إلى كل من عملية ونتائج التكيف بنجاح مع تجارب الحياة الصعبة أو الصعبة، وفقاً للتعريف الصادر عن جمعية علم النفس الأمريكية (APA). إنها تتمتع بالمرونة العقلية والعاطفية والسلوكية والقدرة على التكيف مع المطالب الداخلية والخارجية، حسب APA. المرونة هي أيضاً شيء تطوره بمرور الوقت. في دراسة طولية سابقة، أدت العوامل التي كانت تحمي المراهقين المعرضين لخطر الإصابة بالاكتئاب، مثل التماسك الأسري والتقييم الذاتي الإيجابي والعلاقات الشخصية الجيدة، أيضاً إلى مزيد من المرونة في مرحلة الشباب.

من المهم ملاحظة أن المرونة تتطلب مجموعة مهارات يمكنك العمل عليها وتمييزها بمرور الوقت. يستغرق بناء المرونة وقتاً وقوة ومساعدة من حولك، من المحتمل أن تواجه انتكاسات على طول الطريق. يعتمد ذلك على السلوكيات والمهارات الشخصية (مثل: احترام الذات ومهارات الاتصال)، بالإضافة إلى الأشياء الخارجية (مثل: الدعم الاجتماعي والموارد المتاحة لك).  
نظرية المرونة:

تخبرنا نظرية المرونة أن المرونة ليست سمة ثابتة، من حيث أنه قد يظهر قدرٌ كبيرٌ من المرونة عندما يتعلق الأمر بتحدي واحد نواجهه، ولكن الجهد الأكبر عندما يتعلق الأمر بضغوط أخرى تواجهها. ويمكن أن تساعد المرونة والقدرة على التكيف والمثابرة الأشخاص في الاستفادة من مرونتهم من خلال تغيير أفكار وسلوكيات معينة. تظهر الأبحاث أنه عندما يعتقد الطلاب أنه يمكن تطوير وتحسين كل من القدرات الفكرية والسمات الاجتماعية، فإنهم يزيدون من مرونتهم، مما يُظهر استجابة أقل للضغط على الشدائد وتحسين الأداء (Fletcher D&Sarkar M.,2013).

#### أهم العوامل التي تبني المرونة:

وفقاً لـ دليل المرونة لأولياء الأمور والمعلمين. جمعية علم النفس الأمريكية ٢٠٢٠. (APA)، تشمل العوامل الرئيسية التي تساهم في المرونة الشخصية للفرد ما يلي:

- الطرق التي ينظر بها شخص ما إلى العالم ويتفاعل معه.
- توافر وجودة الموارد الاجتماعية
- استراتيجيات التأقلم المحددة

ووفقاً لنظرية المرونة، تشمل العوامل الأخرى بعض المؤشرات التي تساعد في بناء المرونة منها: (Whitson HE, Duan-Porter W, Schmader KE, et al, 2016)

- تظهر أبحاث الدعم الاجتماعي أن الأنظمة الاجتماعية الداعمة للفرد، والتي يمكن أن تشمل الأسرة المباشرة أو الممتدة، والمجتمع، والأصدقاء، والمنظمات، تعزز مرونة الفرد في أوقات الأزمات أو الصدمات وتدعم المرونة لدى الفرد.
- تقدير الذات: يمكن للشعور الإيجابي بالذات والثقة في نقاط القوة لدى المرء أن يدرء مشاعر العجز في مواجهة الشدائد. وجدت دراسة نُشرت في نوفمبر ٢٠٢٠ في *Frontiers in Psychology* أن احترام الذات والقدرة على الصمود مرتبطان ارتباطاً وثيقاً.
- مهارات التأقلم: تساعد مهارات التأقلم وحل المشكلات على تمكين الشخص الذي يتعين عليه العمل خلال المحن والتغلب على المصاعب. وجدت الأبحاث أن استخدام مهارات التأقلم الإيجابية (مثل التفاؤل والمشاركة) يمكن أن يساعد في تعزيز المرونة أكثر من مهارات التأقلم غير المنتجة.

- مهارات الاتصال: القدرة على التواصل بوضوح وفعالية تساعد الناس على طلب الدعم، وتعبئة الموارد، واتخاذ الإجراءات. تظهر الأبحاث أن أولئك القادرين على التفاعل مع الآخرين وإظهار التعاطف معهم وإلهامهم بالثقة والثقة بهم يميلون إلى أن يكونوا أكثر مرونة.

- التنظيم العاطفي: أظهرت دراسة نُشرت في مجلة *Frontiers in Psychology* في نوفمبر ٢٠١٧ أن القدرة على إدارة المشاعر التي قد تكون ساحقة (أو طلب المساعدة للعمل من خلالها) تساعد الناس على الحفاظ على التركيز عند التغلب على التحدي، وقد تم ربطها بتحسين المرونة.

#### أهمية المرونة:

تتمثل أهمية المرونة فيما يلي: (Mateo Mola J، . Lacomba-Trejo L، et al.، Bellegarde-Nunes MD)

- المرونة هي ما يمنح الناس القوة العاطفية للتعامل مع الصدمات والشدائد والمصاعب. يستخدم الأشخاص المرنون مواردهم ونقاط قوتهم ومهاراتهم للتغلب على التحديات والعمل من خلال النكسات.

- المرجح أن يشعر الأشخاص الذين يفتقرون إلى المرونة بالإرهاق أو العجز ويعتمدون على استراتيجيات التأقلم غير الصحية (مثل: التجنب والعزلة والعلاج الذاتي).

- أشارت دراسة نُشرت في مايو ٢٠٢٢ في المجلة الدولية للبحوث البيئية والصحة العامة إلى أن الأشخاص الذين يتمتعون بالمرونة وقدرات التكيف والذكاء العاطفي من المرجح أن يتمتعوا برفاهية عامة أفضل من أولئك الذين لديهم مرونة أقل ورضا أفضل عن الحياة.

- أظهرت دراسة من عدد فبراير ٢٠٢٢ من مجلة علم النفس والصحة والطب التي شملت ١٠٣٢ طالبًا جامعيًا أن المرونة العاطفية مرتبطة بتقليل التوتر وزيادة الرضا عن الحياة بشكل إيجابي بشكل عام خلال المراحل المبكرة من وباء COVID-19 .

- أظهرت إحدى الدراسات أن الأشخاص الذين حاولوا الانتحار كانت درجاتهم على مقياس المرونة أقل بكثير من الأشخاص الذين لم يحاولوا الانتحار مطلقًا.

- يعاني الأشخاص المرنون من الإجهاد والنكسات والمشاعر الصعبة، لكنهم يستفيدون من نقاط قوتهم ويطلبون المساعدة من أنظمة الدعم للتغلب على التحديات والعمل من خلال المشاكل.

ومما يبرز أهمية المرونة النفسية عشرات الدراسات والبحوث العلمية والمقالات المتخصصة والمؤتمرات العلمية في الداخل والخارج.

هدف البحث الذي أجرته عبير عطاالله (٢٠٢٢) إلى دراسة مفهوم الذات الاجتماعي وعلاقته بالمرونة النفسانية لدى عينة من متعلمي الصف التاسع الأساسي في إحدى مدارس جبل لبنان الرسمية المختلطة، في ظلّ الواقع المعاش لدى المراهقين من ضغوطات نتيجة ما يتعرضون له من

أحداث أمنية ووبائية واقتصادية. طبقت الدراسة المنهج الإجرائي التعاوني، أجاب ٣٦ متعلماً على استبانة من ثلاث فقرات: الفقرة الأولى للبيانات العامة وفقرة ثانية تكوّنت من مقياس تنسي لمفهوم الذات ببعده الاجتماعي والفقرة الثالثة تكوّنت من مقياس المرونة النفسية.

وهدفت الدراسة التي قدمها رفيق الأحمد (٢٠٢١) إلى التعرف إلى مستوى العوامل الضاغطة بمحاورها الثلاثة، وعلاقتها بمستوى المرونة النفسية لدى المعلمين والمعلمات في إحدى مدارس جبل لبنان الخاصة في ظلّ عملية التعليم من بعد التي فرضتها جائحة كورونا. أجاب ٣٥ معلماً ومعلمة على مقياسين، مقياس خاصّ بالعوامل الضاغطة وهو يقسم إلى ثلاثة محاور: المحور الأول يعنى بالتغيرات الحاصلة في المنظومة التربوية، المحور الثاني يعنى بظروف العمل المادية والفيزيائية، والمحور الثالث يعنى بسلوك ومستوى المتعلمين، ومقياس... HER Hardine

وهدفت دراسة خرنوب فتون (٢٠٢١) إلى التعرف على العلاقة بين التسامح والمرونة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة نزوى، بالإضافة إلى التعرف على الفروق في المتغيرات المدروسة تبعاً لمتغيري الجنس والعمر، ومقدار إسهام التسامح في التنبؤ بالمرونة النفسية. ومن أجل تحقيق أهداف الدراسة استخدمت الباحثة مقياسين: مقياس التسامح، ومقياس المرونة النفسية. ومن أجل الإجابة عن أسئلة الدراسة تم استخدام معاملات الارتباط، واختبار (ت)، وتحليل التباين الأحادي، وتحليل الانحدار الخطي البسيط. شملت عينة الدراسة ١٢٥ طالباً وطالبة من طلبة الدراسات العليا.

كما هدفت الدراسة التي قدمتها نور محمد أحمد عبد الحافظ (٢٠٢١) إلى إعداد برنامج إرشادي، وبيان فعاليته في تحسين المرونة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة. وتكونت عينة الدراسة من ١٦ معلمة ممن تتراوح أعمارهن بين (٢٥-٣٥) عاماً، وتم تقسيمهن إلى مجموعتين متجانستين إحداهما تجريبية، والأخرى ضابطة تضم كل منهما ٨ معلمات. واعتمدت الدراسة على المنهج شبه التجريبي، واستخدمت الباحثة مقياس المرونة النفسية لمعلمي التربية الخاصة، وبرنامجاً إرشادياً لتحسين المرونة النفسية، واستمر البرنامج لمدة شهرين وأسبوع، وبلغ عدد الجلسات (٣٠) جلسة وتمثلت الأساليب الإحصائية.

وهدفت دراسة محمد شريف (٢٠٢١) إلى التحقق من فعالية برنامج إرشادي انتقائي لتنمية الشفقة بالذات لتحسين المرونة النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية، والكشف عن استمرار فعالية البرنامج بعد مرور شهر من انتهاء البرنامج خلال القياس التتابعي. استخدم الباحث مقياس المرونة النفسية إعداد/ أمال عبدالسميع باظه (٢٠١٧)، ومقياس الشفقة بالذات إعداد الباحث، واجريت الدراسة علي عينة قوامها (٢٠) طالب من طلاب الصف الأول والثاني الثانوي، تراوحت اعمارهم ما بين (١٥-١٦) سنة، بمتوسط عمري قدره (١٥.٦٥) عاماً، وانحراف معياري قدره (٠.٢٨).



هدفت دراسة علي إلى التعرف على قدرة كل من اليقظة العقلية والمرونة النفسية والذكاء الانفعالي في التنبؤ بالتعلم الانفعالي الاجتماعي لدى عينة من الطلاب المعلمين بكلية التربية جامعة المنوفية. وتكونت عينة الدراسة من ٢٨٦ فرداً من الطلاب المعلمين بواقع (٢٥٤ من الإناث، ٢٨ من الذكور)، واستخدمت الدراسة الأدوات التالية: مقياس التعلم الانفعالي - الاجتماعي (Zhou and Ee Jessie، 2012)، وتعريب الدراسة الحالية، مقياس الأوجه الخمسة لليقظة العقلية (Baer، 2008) Five Facet Mindfulness Questionnaire (FFMQ) اعداد

وكانت إشكالية الدراسة التي أجرتها هبه عبد الوهاب (٢٠١٩) أنه يوجد الكثير من الضغوط التي تواجه المعلم، منها ضغوط نفسية ومهنية واجتماعية واقتصادية، مما يؤثر سلباً على توافق وأداء المعلم المهني، حيث إنّ المرونة تتضمن التعرض للأحداث الضاغطة ثم التعافي منها وما أكثرها تلك التي يتعرض لها المعلم يومياً.

وهدفت دراسة أحمد الحشماوي (٢٠١٩) إلى التعرف على مفاهيم الذات الأكاديمية والمرونة النفسية المتضمنة في كتب الدراسات الاجتماعية في الصف الرابع الإعدادي في العراق، ولتحقيق أهداف الدراسة اتبع الباحث أسلوب تحليل المحتوى وهو أحد أساليب المنهج الوصفي، وقام الباحث بإعداد أدوات للدراسة لقياس أهم مفاهيم الذات الأكاديمية ومفاهيم المرونة النفسية المتضمنة في كتب الدراسات الاجتماعية، حيث تكونت عينة الدراسة من كتاب تاريخ الحضارة العربية الإسلامية وكتاب أسس الجغرافيا وتقنياتها للصف الرابع الإعدادي للعام الدراسي ٢٠١٨ - ٢٠١٩، جامعة آل البيت كلية العلوم التربوية. وهدف بحث أسماء صميذة (٢٠١٩) إلى: (١) الكشف عن طبيعة العلاقة بين المهارات الاجتماعية والمرونة النفسية على مستوى كل من (المكفوفين - العاديين - العينة الكلية). (٢) الكشف عن مساهمة متغير المهارات الاجتماعية في التنبؤ بأداء الطلاب علي مقياس المرونة النفسية بمعلومية الدرجة على مقياس المهارات الاجتماعية. (٣) الكشف عن الفروق بين متوسطات درجات المكفوفين في المهارات الاجتماعية والمرونة النفسية - كل على حدة - علي مستوي الأبعاد والدرجة الكلية تعزي للمشاركة في الأنشطة اللاصفية (مشارك وغير مشارك).

واهتم بحث حمديّة العنزي (٢٠١٨) باستقصاء طبيعة فعالية برنامج إرشادي مستند إلى التفكير الإيجابي في تنمية الاتزان الانفعالي ومرونة الأنا لدى طالبات المرحلة المتوسطة في منطقة عرعر في المملكة العربية السعودية، واعتمدت الدراسة الحالية في تصميمها على المنهج شبه التجريبي، لمناسبة لأهداف الدراسة الحالية من خلال تطبيق البرنامج المقترح (التكاملي) بهدف معرفة مدى فاعلية البرنامج الإرشادي المقترح في تنمية المتغيرات (الاتزان الانفعالي والمرونة النفسية) لدى عينة من تلميذات المرحلة المتوسطة (الأول والثاني والثالث المتوسط)،

كما هدفت دراسة عبد الله صالح (٢٠١٨) إلى التعرف على المرونة النفسية وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الاجتماعية لدى معلمي التربية الاجتماعية والوطنية في المرحلة الأساسية العليا في

الأردن، ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي التحليلي، ولتحقيق أهداف الدراسة قام الباحث بتصميم استبانة لجمع البيانات من أفراد عينة الدراسة وقد تكونت الاستبانة من مقياس المرونة النفسية والذي تضمن (٢٥) فقرة موزعة على أربعة مجالات وهي: (الصلابة النفسية، التفكير الإيجابي، تعدد مصادر، الغرض أو الهدف)، ومقياس القدرة على حل المشكلات، وهدفت دراسة أحمد جنيدي (٢٠١٨) إلى معرفة جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيجابي لديهم، وبلغت عينة البحث (٥٤) من معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة بمحافظة البحيرة، وتراوحت أعمارهم بين (٢٦ إلى ٥٨ سنة)، واستخدمت الأدوات التالية: مقياس جودة الحياة المدرسية (إعداد: الباحث)، ومقياس المرونة النفسية (إعداد: مخيمر، ٢٠٠٢)، ومقياس السلوك الإيجابي (إعداد: الباحث)، وتوصل الباحث إلى وجود علاقة ارتباط دالة إحصائية بين جودة الحياة المدرسية والمرونة النفسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة. أما البحث الذي قدمته الذي قدمته أمانى صالح (٢٠١٨). فقد استهدف الكشف عن القدرة التنبؤية للمرونة النفسية ومستوى الطموح بالمتابعة الأكاديمية، والعلاقة بينهم لدى طالبات المرحلة الثانوية. وأيضاً الكشف عن الفروق في (المرونة النفسية، الطموح، المتابعة الأكاديمية) التي تعزى إلى متغير (التخصص، الصف الدراسي) لدى طالبات المرحلة الثانوية، وبلغت العينة المستخدمة (١٥٠) طالبة من طالبات الصف الأول والثالث الثانوي بإحدى مدارس محافظة الخرج بالمملكة العربية السعودية، وتم أعدت الباحثة مقياس المتابعة الأكاديمية، ومقياس المرونة النفسية، ومقياس مستوى الطموح.

واستهدفت الدراسة التي قدمتها هالة إسماعيل التعرف على مستوى المرونة النفسية ومستوى اليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية، وكذلك التعرف على العلاقة بين المرونة النفسية واليقظة العقلية، والكشف عن إمكانية التنبؤ باليقظة العقلية من خلال المرونة النفسية لديهم، وتكونت أدوات الدراسة من مقياس المرونة الإيجابية لدى الشباب (إعداد: محمد سعد حامد عثمان، ٢٠١٠)، مقياس العوامل الخمسة لليقظة العقلية (إعداد: Bear، et al.، 2006 ترجمة: عبد الرقيب البحيري، وفتحي الضبع، وأحمد طلب، وعائدة العواملة، ٢٠١٤).

وهدفت دراسة وسام الحساسنة إلى استقصاء فعالية برنامج إرشادي تكاملي للتدريب على إدارة الصراع في خفض العنف المدرسي وتنمية المرونة النفسية لدى طلبة الصف الأول الثانوي. تكونت عينة الدراسة من (٣٠) طالبا من طلاب الصف الأول الثانوي في مدرسة الفاروق الثانوية الشاملة التابعة لمديرية تربية لواء وادي السير خلال الفصل الأول من العام الدراسي ٢٠١٦ / ٢٠١٧ ممن قاموا بسلوك عنف لمرة أو أكثر خلال الشهر السابق وسجلوا أعلى الدرجات على مقياس العنف، وكانت استجاباتهم ضمن فئة المستوى المتدني على مقياس المرونة النفسية.

واستهدفت دراسة أمل الزغبى التعرف على أثر برنامج قائم على المرونة النفسية في تحسين فاعلية الذات الانفعالية، وخفض قلق المستقبل المهني لدى عينة من طالبات الجامعة ذوات صعوبات

التعلم الأكاديمي، ولتحقيق هذا الهدف تم اختيار عينة مكونة من (٦٠) طالبة من ذوات صعوبات التعلم الأكاديمي بجامعة طيبة بالمدينة المنورة، تم تقسيمهن إلى مجموعتين، الأولى تجريبية وعددها (٣٠) طالبة، والثانية ضابطة وعددها (٣٠) طالبة، طبق عليهن مقياس فاعلية الذات الانفعالية، ومقياس قلق المستقبل المهني تطبيقاً قديماً؛ للتأكد من تكافؤ المجموعتين،

وتحدد هدف بحث إيناس الشامي (٢٠١٥) في توظيف نظرية الذكاءات المتعددة في تدريس علم الاقتصاد المنزلي لعلاج تدني مستوى المرونة النفسية، والفاعلية الذاتية، والتفكير الإبداعي للطالبات بكلية الاقتصاد المنزلي. حيث تعد مرحلة الشباب من أكثر المراحل تأثراً وتأثيراً بتلك المتغيرات المحيطة ومن بين فئة الشباب الأكثر أهمية فئة الطلاب الجامعيين الذين يتعرضون يومياً لمختلف الضغوط الاجتماعية والاقتصادية والنفسية سواء داخل الجامعة أو خارجها والتي يتأثر بها الطلاب مما يسبب لهم أزمات نفسية، فمنهم من يقرر مواجهتها ومنهم من تضعف مقاومته. وقد أسفرت الدراسة عن عدة نتائج منها جدوى توظيف نظرية الذكاءات المتعددة في رفع مستوى المرونة النفسية، والفاعلية الذاتية، والتفكير الإبداعي للطالبات

وهدفت دراسة حنان المالكي إلى الكشف عن فاعلية برنامج إرشادي جمعي قائم على استراتيجيات المرونة لزيادة المرونة النفسية لدى طالبات جامعة أم القرى، وبلغت عينة الدراسة (١٨٩) طالبة من طالبات المستوى الأول والثامن من كلية الآداب والعلوم الإدارية بجامعة أم القرى وتم اختيار (٣٣) طالبة من الحاصلات على أدنى الدرجات على استبانة مرونة الأنا ليطبق عليهن البرنامج كما تم استخدام أداتين من إعداد الباحثة وهما: استبانة مرونة الأنا الإيجابية، والبرنامج الإرشادي لزيادة مرونة الأنا، وتوصلت النتائج إلى وجود فروق ذات دلالة.

### أنواع المرونة:

غالبًا ما تُستخدم كلمة المرونة بمفردها لتمثيل القدرة على التكيف والتكيف بشكل عام، ولكن يمكن تقسيمها إلى فئات: Bellegarde-Nunes MD، Mateo Mola J، Lacomba-Trejo L ، ، et al(2016)، Schmader KE، Duan-Porter W، et al(2022).Whitson HE ، et al(2021)، Davidov A، Ben-Avraham R، Afek A

### ١. المرونة النفسية:

يعرّف الباحثون المرونة النفسية على أنها القدرة على التأقلم العقلي مع حالة عدم اليقين والتحديات والمحن أو التكيف معها. يشار إليه أحياناً باسم "الثبات العقلي". الأشخاص الذين يظهرون مرونة نفسية يطورون استراتيجيات ومهارات للتأقلم تمكنهم من الحفاظ على هدوئهم وتركيزهم أثناء الأزمة والمضي قدماً دون عواقب سلبية طويلة المدى، بما في ذلك الضيق والقلق.

## ٢. المرونة العاطفية:

تختلف طريقة تعامل الناس عاطفياً مع الإجهاد والمحن من شخص لآخر، وفقاً لجمعية الأطفال. بعض الناس بطبيعتهم أكثر أو أقل حساسية للتغيير. يمكن أن يثير الموقف فيضاً من المشاعر لدى بعض الأشخاص وليس لدى الآخرين ويفهم الأشخاص المرنون عاطفياً ما يشعرون به ولماذا. إنهم يستفيدون من التفاوض الواقعي، حتى عند التعامل مع أزمة، ويكونون سباقين في استخدام كل من الموارد الداخلية والخارجية للتغلب عليها. إنهم قادرين على إدارة الضغوطات الخارجية وعواطفهم بطريقة صحية وإيجابية.

## ٣. المرونة الجسدية:

تشير المرونة الجسدية إلى قدرة الجسم على التكيف مع التحديات، والحفاظ على القدرة على التحمل والقوة، والتعافي بسرعة وكفاءة. إنها قدرة الشخص على العمل والتعافي عند مواجهة المرض أو الحوادث أو غيرها من المتطلبات الجسدية. وتظهر الأبحاث أن المرونة الجسدية تلعب دوراً مهماً في الشيخوخة الصحية، حيث يواجه الأشخاص مشكلات طبية وضغوطاً جسدية. وتلعب خيارات نمط الحياة الصحي، والتواصل مع الأصدقاء والجيران، والتنفس العميق، والوقت الذي تضيئه جيداً للراحة والتعافي، والمشاركة في الأنشطة الممتعة دوراً في المرونة الجسدية.

المرونة ومعلمو علم النفس.

توجد مجموعة من السمات التي يتمتع بها معلمو علم النفس أوضحها دليل المرونة لأولياء الأمور والمعلمين.

جمعية علم النفس الأمريكية ( ٢٠٢٠ ) ( ويلدريم هيو وزملائه Ye B،Hu J ، Yildirim M et al(2022).

- **تطوير الوعي الذاتي:** إن فهم الطريقة التي يستجيب بها المعلم عادةً للتوتر والشدائد هو الخطوة الأولى نحو تعلم المزيد من الاستراتيجيات التكيفية. يشمل الوعي الذاتي أيضاً فهم نقاط القوة ومعرفة نقاط الضعف.

- **تطوير مهارات التنظيم الذاتي:** إن استمرار المعلم في التركيز على مواجهة التوتر والشدائد أمر مهم ولكنه ليس بالأمر السهل. يمكن أن تساعد تقنيات الحد من الإجهاد، مثل التخيل الموجه، وتمارين التنفس، وتدريب اليقظة، الأفراد على تنظيم عواطفهم وأفكارهم وسلوكياتهم.

- **كسب مهارات التأقلم:** هناك العديد من مهارات التأقلم التي يمكن أن تساعد معلم علم النفس في التعامل مع المواقف العصيبة والصعبة. وهي تشمل كتابة اليوميات، وإعادة صياغة الأفكار، وممارسة الرياضة، وقضاء الوقت في الهواء الطلق، والتواصل الاجتماعي، وتحسين نظافة النوم، والاستفادة من المنافذ الإبداعية.

- التفاوض: يميل المعلمون الأكثر تفاؤلاً إلى الشعور بمزيد من التحكم في نتائجهم. لبناء التفاوض، فمن المهم التركيز على ما يمكنك القيام به عند مواجهة التحدي، وتحديد الخطوات الإيجابية التي يمكن اتخاذها لحل المشكلات.
- الاتصالات والدعم: يمكن أن تلعب أنظمة الدعم دوراً حيوياً في المرونة. وتعزيز الاتصالات الاجتماعية والبحث عن فرص لبناء علاقات جديدة.
- القوة والقدرة: يشعر المعلمون بمزيد من القدرة والثقة عندما يتمكنون من تحديد مواهبهم وقوتهم والاستفادة منها.
- مهارات حل المشكلات: تحديد الطرق في نطاق العمل لحل المشكلات.

### قياس المرونة:

توجد عدة مقاييس للمرونة أهمها:

#### ١- مقياس أدوبيا و أودوفيا (٢٠١١)

قام كل من أدوبيا و أودوفيا ببناء مقياس للمرونة النفسية مكون من ٢٣ عبارة تقيس مستوى المرونة عند الفرد، وهي:

عندما أضع الخطط أتابع معهم/عادةً ما أدير بطريقة أو بأخرى/يمكنني الاعتماد على نفسي أكثر من أي شخص آخر/الاهتمام بالأشياء هو أمر مهم بالنسبة لي/يمكنني أن أكون بمفردي إذا اضطررت لذلك/أشعر بالفخر لأنني أنجزت أشياء في الحياة/عادة ما آخذ الأمور بخطى سريعة/أنا صديق نفسي/أشعر أنني أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة في وقت واحد/نادراً ما أتساءل ما هو الهدف من كل هذا/آخذ الأشياء يوماً واحداً في كل مرة/يمكنني تجاوز الأوقات الصعبة لأنني واجهت صعوبة من قبل/لدي الانضباط الذاتي/ما زلت مهتماً بالأشياء/عادةً ما أجد شيئاً أضحك عليه/إيماني بنفسي يمر بي في الأوقات الصعبة/في حالات الطوارئ/أنا شخص يمكن أن يعتمد عليه الناس بشكل عام/يمكنني عادة إلقاء نظرة على الموقف بعدة طرق/أحياناً أجبر نفسي على القيام بأشياء سواء أردت ذلك أم لا/حياتي لها معنى/لا أسهب في الحديث عن الأشياء التي لا يمكنني فعل أي شيء حيالها/عندما أكون في موقف صعب عادةً ما أجد طريقي للخروج منه/لدي طاقة كافية للقيام بما يجب علي فعله/لا بأس إذا كان هناك أشخاص لا يحبونني (Abiola &

Udofia,2011

#### (٢) مقياس عوامل الحماية (٢٠١٥)

وطورته جارسيا ومادويل وهو مكون من أربعة محاور وكل محور به ستة بنود كما يلي:

( Ponce-Garcia ، Madwell ، Kennison,2015 )

- (١) أصدقائي/عائلتي اطلع وبسرعة على الاحداث المهمة .. رؤية الأشياء بنفس الطريقة ..
- تعتبر متحدة .. يساندون بعضهم البعض .. متفائلون .. قضاء وقت الفراغ معا.

- (٢) أنا جيد في التنشئة الاجتماعية مع أشخاص جدد .. التعامل مع الآخرين .. تكوين صداقات جديدة. التواجد مع الآخرين .. العمل مع الآخرين كجزء من فريق .. بدء محادثات جديدة.
- (٣) عندما أعمل على شيء ما، أنا يمكنني رؤية الترتيب الذي يتم به القيام بالأشياء .. تخطيط الأشياء. تنظيم وقتي بشكل جيد. احدد الأولويات قبل أن أبدأ .. أفعل ما هو أفضل إذا حددت هدفا .. قم بعمل قائمة بالأشياء التي يجب القيام بها بالترتيب بغاية الأهمية.
- (٤) أنا واثق من قدرتي على ذلك .. تحقيق الأهداف .. فكر وخطط .. اتخاذ قرارات/اختيارات جيدة .. فكر في قدمي .. تتجح في حل المشاكل
- (٣) مقياس المرونة التنبئي (٢٠١٦):

وهو مقياس بسيط يركز على المرونة المرتبطة المكون من ٦ عوامل مرتبطة بالصحة (الفسولوجية): (Roussouw & Roussouw, 2016).

- ١- الرؤية: الجدارة الذاتية وتحديد الأهداف.
  - ٢- الهدوء: التنظيم العاطفي والقدرة على تحديد وفهم والتصرف بناءً على الموجهات الداخلية والإشارات الجسدية.
  - ٣- المثابرة والصلابة.
  - ٤- التفكير: سمات معرفية أعلى، مثل حل المشكلات، وسعة الحيلة.
  - ٥- الازدهار.
  - ٦- التعاون: التفاعل النفسي الاجتماعي، مثل: الارتباط الآمن وشبكات الدعم والسياق والفكاهة.
- (٤) مقياس مرونة الأنا:

ظهر في عام ١٩٩٦ وتم تطويره بواسطة بلوك وكريمين (Block and Kremen)، (2013) وهو مكون من أربعة عشر مفردة تقيس المرونة النفسية على النحو التالي:

عادة ما أدير بطريقة أو بأخرى .. أشعر بالفخر لأنني أنجزت أشياء في الحياة .. عادة ما آخذ الأمور خطوة بخطوة .. أنا صديق نفسي .. أشعر أنني أستطيع التعامل مع أشياء كثيرة في زمن قصير .. أنا مصمم .. يمكنني تجاوز الأوقات الصعبة لأنني مررت بها وواجهت صعوبة من قبل .. لدي الانضباط الذاتي .. أظل مهتماً بالأشياء .. عادة ما أجد شيئاً أضحك عليه .. إيماني بنفسني يجعلني صعباً مرات .. في حالة الطوارئ أنا شخص يستطيع الناس ذلك تعتمد بشكل عام على .. حياتي لها معنى .. عندما أكون في موقف صعب، أستطيع عادة ما أجد طريقي للخروج منه.

(٥) مقياس المرونة الأكاديمية (ARS-30) سايمون كاسيدي (٢٠١٦):

- (١) لن أقبل ملاحظات المدرسين. (٢) سأستخدم التعليقات لتحسين عملي. (٣) سأستسلم فقط.
- (٤) سأستخدم الموقف لتحفيز نفسي. (٥) سأغير خطتي المهنية. (٦) ربما أتضايق من.

(٧) سابدأ في التفكير في أن فرص نجاحي في الجامعة كانت ضعيفة. (٨) أرى أن الموقف يمثل تحدياً. (٩) سابدل قصارى جهدي للتوقف عن التفكير في الأفكار السلبية. (١٠) أرى الوضع مؤقتاً.

(١١) سأعمل بجدية أكبر. (١٢) ربما أصاب بالاكئاب. (١٣) سأحاول التفكير في حلول جديدة. (١٤) سأصاب بخيبة أمل كبيرة. (١٥) سألقي باللوم على المعلم. (١٦) سأستمر في المحاولة. (٦) مقياس كارين ريفيتش وأندرو شاتي (٢٠٠٢):

في كتاب عامل المرونة، تحدد Andrew Shatte، Karen Reivich المشاعر الخمسة النموذجية المرتبطة بنقص المرونة، وهي: الغضب - الحزن أو الاكئاب - الذنب - القلق أو الخوف - الإحراج.

### ثالثاً: نموذج بيرما التدريبي:

PERMA هو اختصار لنموذج العافية والسعادة والحياة الصحية التي شهدها عالم النفس في أواخر القرن الماضي وأوائل هذا القرن .. وهو يرمز إلى المشاعر الإيجابية والعلاقات والإنجازات. إنه يحسن أسلوب الحياة من خلال عناصر متعددة الجوانب. ومعروف أيضاً باسم نظرية الرفاه. الدافع الأساسي لنموذج PERMA هو رفع المعاناة البشرية من خلال بناء ظروف تجعل الحياة أكثر مرونة وسعادة وجدارة. فعلم النفس الإيجابي ومفهوم PERMA يعمل على بناء سمات شخصية بشرية مثل الحب والرحمة والامتنان والإبداع والفضول والمرونة والنزاهة والعيش الرغيد. وقد حدد علم النفس الإيجابي الهدف منه وهو رعاية السعادة والرفاهية ومساعدة البشر أيضاً على الازدهار. وهذا يعني أن التركيز هو التطور والنمو والازدهار والاستمرار في تحقيق السعادة المطلقة؛ للعيش على أكمل وجه. وقد وضع منظر علم النفس الإيجابي مارتن سيليجمان في عام ٢٠١١ أسس علم النفس الإيجابي في كتابه الشهير Flourish نُشر في عام ٢٠١١، وهو الأساس لنموذج PERMA.

### أهمية نموذج بيرما في تدريب الموظفين.

يساعد نموذج PERMA على تطوير المهارات الحياتية لتعزيز نقاط القوة البشرية، وتعزيز القدرات الداخلية وتستفيد على أفضل وجه من مواهب الفرد. إنه يؤكد على مفهوم الأمل والتحفيز والتعاطف واحترام الذات والتوجه نحو الهدف والحياة الهادفة. وغالباً ما كانت تتركز الأدبيات السابقة حول الأساليب التي تقوم عليها نماذج وعناصر علم النفس. ومن بين النظريات الأكثر شيوعاً والتطبيقية في ظل المواقف المعاصرة نظرية علم النفس الإيجابي (PERMA) Model-Seligman، (2011)، و(نظرية المواجهة 1984)، Folkman and Lazarus، (نظرية الكفاءة الذاتية 1982)، Bandura، فقد ركزت هذه النظريات وغيرها على العناصر الإيجابية في علم النفس كالمرونة، والجدارة والرفاهية، فمن خلال تعزيز العناصر النفسية الإيجابية، يتعلم الفرد أن يكون راضياً عن ماضيه، وأن يظل سعيداً في الحاضر، وأن يكون متفائلاً

بالمستقبل (Jamaludin et al. ، 2020)، يمكن استخدام نموذج PERMA في مكان العمل مكان العمل فهو المكان الذي يقضي فيه جزءاً كبيراً من اليوم، حيث العمل مع أشخاص وزملاء. صحيح أن مستوى السعادة الذي يختبره كل موظف، وكذلك جو مكان العمل، يؤثران بشكل كبير ومباشر على إنتاجية المؤسسة. لذلك، فإن نموذج PERMA هو أحد الأشياء التي يجب تطبيقها في مكان العمل لتعزيز بيئة العمل الإيجابية التي ستؤدي في النهاية إلى قوة عاملة سعيدة ومنتجة.

ومما يبرز أهمية نموذج بيرما في تدريب الموظفين. مئات الدراسات والبحوث العلمية والمقالات المتخصصة والمؤتمرات العلمية والدورات التدريبية في الداخل والخارج. وهناك الكثير من الأبحاث التي تسلط الضوء على جميع الفوائد التي تحصل عليها عندما تعطي الأولوية لرفاهيتك مثل أداء أفضل في العمل، وصحة بدنية أفضل، ومستويات أقل من الإرهاق. أعتقد أنه من المهم فهم نموذج PERMA، لذا ستكون قادراً على تنفيذ أي جانب له صدق معك أكثر حتى يساعدك في رفاهيتك. سيساعدك هذا بدوره على التعامل بشكل أفضل مع جميع المتطلبات التي تواجهها حالياً في حياتك المهنية.

فحول تعزيز الكفاءة الذاتية الأكاديمية والعلاقات الإيجابية والمرونة النفسية لرضا طلاب الجامعات الصينية عن الحياة، قدم ماو وزملاؤه (Yanhui Mao (2022) دراسة مستندة إلى نموذج PERMA، اقترحت وفحصت نموذجاً افتراضياً يستكشف آثار الجدارات الذاتية الأكاديمية والعلاقات الإيجابية والمرونة النفسية على رضا طلاب الجامعة عن حياتهم. جمعت البيانات من عينة كبيرة من ١٠٨٩ طالباً جامعياً في جنوب غرب الصين. أكمل المشاركون مجموعة من عناصر استبيان التقرير الذاتي لقياس الجدارة الذاتية الأكاديمية والعلاقات الإيجابية والمرونة النفسية والرضا عن الحياة. أظهرت نتائج تحليل نمذجة المعادلة الهيكلية ملاءمة جيدة للبيانات، مما يشير إلى أن الجدارة الذاتية الأكاديمية توقعت بشكل إيجابي رضا طلاب الجامعة عن الحياة من خلال وسيطين مستقلين: العلاقات الإيجابية والمرونة النفسية وهدفت دراسة حسام محمد وسهام خميس إلى التعرف على مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما المُطور، واتبعت الدراسة المنهج الوصفي، كما استخدمت الاستبانة في جمع البيانات والمعلومات وتم تطبيقها على عينة مكونة من (١١٠) من المعلمين والمعلمات. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في ضوء نموذج بيرما المُطور جاء عالياً بصورة إجمالية، كما جاء عالياً أيضاً في جميع أبعاد الدراسة وهي: المشاعر الإيجابية، والاندماج في العمل، والعلاقات، والمعنى والهدف والإنجاز، والتنمية الشخصية والمهنية.



واقترح حشمتي وزملاؤه Heshmati, et. Al. (2022) إمكانية تحسين مفهوم وقياس رفاهية البالغين بعد تطوير تقييم يومي للرفاهية بناءً على (نموذج PERMA (سيليجمان ، ٢٠١١) واستخدموا تحليل الشبكة) لاكتساب الفهم من هذه البيانات، وتقييم العناصر الخمسة في الحياة اليومية لطلاب الجامعات، PERMA، أظهر تحليل الشبكة عناصر متجمعة حول العناصر النظرية وشكلت شبكة موحدة من الرفاهية. تماشيًا مع النظرية التنموية، ووجدوا أن وجود علاقات إيجابية ومشاعر إيجابية كانت أكثر أهمية في الرفاهية اليومية للبالغين.

أما أوموكو وزملاؤه (٢٠٢١) فقد استكشفوا العلاقات بين السمات الإنسانية الإيجابية والعواطف الإيجابية، والمشاركة، والعلاقات، والمعنى، والإنجاز (PERMA) العناصر الأساسية لنموذج سيليجمان للسعادة والرفاهية. تم تجنيد مائتين وخمسة طلاب من المحاربين القدامى (١٤٧ ذكرًا و ٥٨ إناثًا، و ٨٠ لديهم إعاقة متعلقة بالخدمة) من عدة كليات وجامعات في جميع أنحاء الولايات المتحدة. أكمل المشاركون مقاييس السمات البشرية الإيجابية في المرونة والأمل والتفاؤل والتعلق والتكيف، جنبًا إلى جنب مع "ملف تعريف" PERMA الذي يقيس العناصر الأساسية الخمسة لنظرية الرفاه، ومن نتائج هذه الدراسة أن الطلاب القدامى ذوي الإعاقة يتمتعون بقدر أقل من المرونة والتعلق الآمن.

Umucu, Emre; Lee, Beatrice; Iwanaga, Kanako; Kosyluk, Kristin; Blake, John; Bezyak, Jill; Chan, Fong(2021):

وأما دراسة محمد راشد بن سعد، يانغ، لأن Rashid، Yang(2021) الغرض من هذا البحث هو بشكل أساسي استكشاف صلاحية وموثوقية أدوات PERMA لتحديد طبيعة PERMA لطلاب الجامعات الصينية EFL. تم التحقيق مع إجمالي ٣٠٩ من طلاب الجامعات الصينية في اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية من ١٠ جامعات في مقاطعة قانسو. تم اختيار البيانات المستخرجة من تصميم المسح بواسطة العينة العشوائية العنقودية، وخضعت لتحليل عامل استكشافي (EFA) وتحليل عامل التأكيد (CFA). تشهد نتائج CFA أن أداة PERMA مرضية لطلاب الجامعات الصينية EFL. لذلك، يشير هذا البحث إلى أن PERMA لطلاب الجامعات الصينية في اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية لديه أيضًا بنية مكونة من خمسة عوامل.

واستكشفت دراسة كارين Karen ٢٠٢١ الحالة النوعية لتصورات الإداريين لأنشطة مشاركة الأسرة والمجتمع التي عززت رفاهية الطلاب وأثرت في النهاية على التحصيل الدراسي في منطقة حضرية واحدة. واستخدمت (١١) مقابلة شبه منظمة للبناء النظري لرفاهية علم النفس الإيجابي، PERMA وقد تم إلقاء الضوء على اهتمام الإدارات المركز على حضور الطلاب ومشاركتهم ورفاههم قبل مكاسب الإنجاز الأكاديمي. وأبرزت النتائج (١٩) نشاطًا إداريًا محددًا يمكن أن يكون مفيدًا للمسؤولين الحضريين الآخرين الراغبين في معالجة العوائق غير الأكاديمية لتحسين التحصيل الأكاديمي.

وهدفت دراسة أوموكو وزملاؤه Umucu, Emre.et. al.(2020) إلى التحقق من صحة مقياس PERMA-Profiler معروف للرفاهية، بين عينة من الطلاب القدامى. المشاركون: تم تجديد عينة من ٢٠٥ طلاب قدامى من الجامعات في جميع أنحاء الولايات المتحدة. و تم استخدام تصميم البحث المقطعي في هذه الدراسة. أسفرت نتائج التعليم للجميع عن حل ذي عاملين للطلاب القدامى. يتم تسمية العوامل على أنها نقاط القوة في الشخصية العاطفية ونقاط قوة الشخصية في الأداء. ويمكن أن يساعد PERMA-Profiler الباحثين والممارسين على قياس رفاهية الطلاب القدامى بشكل أفضل.

وهدفت دراسة شاهين وزملائه Sahin, Fatih, et. al.(2019) إلى فحص تصورات المعلمين لبيئة العمل السعيدة داخل نموذج perma ، ونموذج الرفاهية في علم النفس الإيجابي. وشكلت مجموعة من ١٧ معلمًا المجموعة المشاركة في الدراسة. بجامعة غازي، معهد العلوم التربوية خلال العام الدراسي ٢٠١٧-٢٠١٨. يعمل المشاركون في مناصب مختلفة في وزارة التربية الوطنية في تركيا. وأشارت نتائج الدراسة إلى أن تعبيرات المعلمين عن بيئة العمل السعيدة أكدت في الغالب على سياق العلاقات الإيجابية، يتبع ذلك تعبيرات عن المشاعر الإيجابية والإنجاز والمشاركة، مما يمكن معه القول بأن نموذج PERMA يوفر إطارًا مفيدًا لتحديد بيئة مدرسية سعيدة.

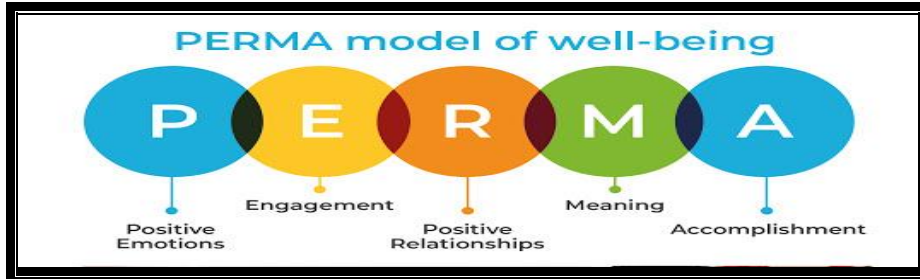
وفى إطار استراتيجيات علم النفس الإيجابي. PERMA قدمت كريستينا تيرنر مونيكا (Kristina; Monica(2019) بحثًا نوعيًا لبيان للظواهر لمعالجة فجوة في الأدبيات الحالية من خلال استكشاف وجهات نظر المعلمين حول تأثير استخدام استراتيجيات علم النفس الإيجابي بوعي على جداراتهم التعليمية وتعلم الطلاب. كشفت النتائج عن التأثيرات في كلا المجالين، مما يوفر الدعم لمزيد من البحث في العلاقة بين استخدام المعلمين لمبادئ علم النفس الإيجابي، ورفاهية المعلم، وممارسة التدريس وتعلم الطلاب.

تتناول ماثيومان وزملاؤه Matthewman, et.al.(2018) في دراسة لهم تطبيق نموذج (بيرما) في سياق المناهج الجامعية لكلية إدارة الأعمال، كطريقة لمساعدة الطلاب على تطوير جدارات معرفية وعاطفية جديدة. في تأملات الممارسة هذه، ناقش الباحثون الدور المهم الذي يمكن أن تلعبه أنشطة التعلم والتعليم التجريبي القائمة على PERMA في برامج التعليم الجامعي، كوسيلة لتعزيز رفاهية الطلاب. وخرجوا بأمثلة عملية من التدريس في المرحلة الجامعية، وآليات التوظيف، وذلك باستخدام أنشطة PERMA لتعزيز رفاهية الطلاب -Jodhan, Lisa; Matthewman, (2018) Gall, Donna; Nowlan, Jenni; OSullivan, Nuala; Patel, Zorica

وفى دراسة قامت بها عائشة بولبول Ayse, Eliüsük Bülbül(2018) تم تطبيق دراسة التكيف لمقياس المرونة PERMA على مجموعة من طلاب الجامعة. من أجل صحة اللغة، تم إعطاء بعض نصوص الترجمة (من الإنجليزية إلى التركية/من التركية إلى الإنجليزية) للطلاب في

قسم تدريس اللغة الإنجليزية والارتباطات الإيجابية ذات الدلالة التي تم الحصول عليها من النماذج الإنجليزية والتركية لوحظ أن أداة القياس المكونة من ٢٣ مقالة و ٨ أبعاد. تم العثور على علاقة إيجابية كبيرة مع مقياس الرفاهية الذاتية ومقياس المرونة النفسية. Ayse, Eliüsük (2018)

عناصر PERMA يتكون نموذج بيرما من العناصر الخمسة التالية:



شكل (٤) فكرة النموذج من عالم النفس الشهير (مارتن سليجمان) من خلال ٥ عناصر (1) العاطفة والتفكير الإيجابي (2) Positive emotion لمشاركة والاندماج Engagement (3) لعلاقات Relationships (4) لمعنى Meaning (5) لإنجازات Accomplishments

١- المشاعر الإيجابية: المشاعر الإيجابية هي أكثر بكثير من مجرد "السعادة". تشمل المشاعر الإيجابية الأمل والاهتمام والفرح والحب والرحمة والفخر والتسلية والامتنان. وتعتبر المشاعر الإيجابية مؤشراً رئيسياً على الازدهار، ويمكن صقلها أو تعلمها لتحسين الرفاهية. وعندما يتمكن الأفراد من استكشاف وتذوق ودمج المشاعر الإيجابية في الحياة اليومية (وتصورات الحياة المستقبلية)، فإنه يحسن التفكير المعتاد والتصرف. يمكن للمشاعر الإيجابية أن تزيل الآثار الضارة للمشاعر السلبية وتعزز المرونة. وتساعد زيادة المشاعر الإيجابية الأفراد على بناء الموارد الجسدية والفكرية والنفسية والاجتماعية التي تؤدي إلى هذه المرونة والرفاهية العامة. وتتضمن طرق بناء المشاعر الإيجابية ما يلي:

(Conner et al., 2018) (Emmons & McCullough, 2000)

- قضاء الوقت مع الأشخاص الذين تهتم بهم.
  - ممارسة الهوايات والأنشطة الإبداعية التي تستمتع بها.
  - استمع إلى موسيقى راقية أو ملهمة.
  - فكر في الأشياء التي تشعر بالامتنان لها وما الذي يسير على ما يرام في حياتك.
- ٢- المشاركة: وفقاً لسليجمان (٢٠١٢)، فإن المشاركة هي "أن تكون متوحداً مع ماتحب". إنه يتماشى مع مفهوم (Csikszentmihalyi (1989) لـ "التدفق". حيث يشمل التدفق فقدان الوعي بالذات والاستيعاب الكامل للنشاط. بمعنى آخر، العيش في الوقت الحاضر والتركيز بالكامل على

المهمة. تحدث المشاركة هذه، عندما يتم العثور على مزيج مثالي من التحدي والمهارة والقوة. ومن المرجح أن يختبر الناس التدفق عند استخدامهم لنقاط القوة في شخصياتهم. وجدت الأبحاث حول المشاركة أن الأفراد الذين يحاولون استخدام نقاط قوتهم بطرق جديدة كل يوم لمدة أسبوع كانوا أكثر سعادة وأقل اكتئابًا بعد ستة أشهر (سيليجمان وستين وبارك وبيترسون، ٢٠٠٥) ويعتبر مفهوم المشاركة شيئًا أقوى بكثير من مجرد "السعادة"، لكن السعادة هي أحد النتائج الثانوية العديدة للمشاركة. وهناك بعض الطرق لزيادة المشاركة منها: (Bonaiuto et al., 2016)

- المشاركة في الأنشطة التي المحبوبة، حيث ينعلم الاحساس بالوقت عند فعلها.
  - التدرج على عيش اللحظة، حتى أثناء الأنشطة اليومية أو المهام العادية.
  - قضاء وقت في الطبيعة ومشاهدة ما يحدث والاستماع إليه ومراقبته.
  - تحديد ومعرفة نقاط القوة في الشخصية، وفعل الأشياء التي يتم التفوق.
- ٣- **العلاقات الإيجابية:** العلاقات الإيجابية تشمل العلاقات جميع التفاعلات المختلفة للأفراد مع الشركاء والأصدقاء وأفراد الأسرة والزملاء والرؤساء/الموجهين/المشرفين ومجتمعهم ككل. وتشير العلاقات في نموذج PERMA إلى الشعور بالدعم والحب والتقدير من قبل الآخرين. يتم تضمين العلاقات في النموذج القائم على فكرة أن البشر هم كائنات اجتماعية بطبيعتها. يوجد دليل على ذلك في كل مكان، لكن الروابط الاجتماعية تصبح مهمة بشكل خاص مع تقدمنا في العمر. وتم العثور على البيئة الاجتماعية للعب دور حاسم في منع التدهور المعرفي، والشبكات الاجتماعية القوية تساهم في تحسين الصحة البدنية بين كبار السن فكثير من الناس لديهم هدف تحسين العلاقات مع من هم أقرب إليهم. وأظهرت الأبحاث أن مشاركة الأخبار السارة أو الاحتفال بالنجاح يعزز الروابط القوية والعلاقات الأفضل. بالإضافة إلى ذلك، فإن الاستجابة بحماس للآخرين، لا سيما في العلاقات الوثيقة أو الحميمة، تزيد من الألفة والرفاهية والرضا. وهناك بعض الطرق لزيادة العلاقات الإيجابية منها: (Siedlecki et. al., 2014)

- انضم إلى فصل دراسي أو مجموعة تهكم.
  - اطرح أسئلة على الأشخاص الذين لا تعرفهم جيدًا لمعرفة المزيد عنهم.
  - كوّن صداقات مع أشخاص تعرفهم.
  - تواصل مع أشخاص لم تتحدث معهم أو لم تتواصل معهم منذ فترة.
- ٤- **المعنى:** صفة إنسانية متأصلة أخرى هي البحث عن المعنى والحاجة إلى الشعور بالقيمة والقيمة. ناقش سيليجمان (٢٠١٢) المعنى على أنه انتماء أو خدمة شيء أكبر منا. إن وجود هدف في الحياة يساعد الأفراد على التركيز على ما هو مهم حقًا في مواجهة التحدي أو الشدائد الكبيرة.

إن امتلاك معنى أو هدف في الحياة يختلف من شخص لآخر. يمكن السعي وراء المعنى من خلال مهنة أو سبب اجتماعي أو سياسي أو مسعى إبداعي أو معتقد ديني/روحي. يمكن العثور عليها في مهنة أو من خلال الأنشطة اللامنهجية أو التطوعية أو المجتمعية. يسترشد الإحساس بالمعنى بالقيم الشخصية، والأشخاص الذين يبلغون عن وجود هدف في الحياة يعيشون لفترة أطول ولديهم قدر أكبر من الرضا عن الحياة ومشاكل صحية أقل (كاشدان وآخرون ، ٢٠٠٩).

#### طرق بناء المعنى:

- شارك في قضية أو منظمة تهتمك (Tang et al. 2022).

- جرب أنشطة إبداعية جديدة للعثور على الأشياء التي تتصل بها.

- فكر في كيفية استخدام شغفك لمساعدة الآخرين.

- اقض وقتاً ممتعاً مع الأشخاص الذين تهتم بهم.

#### ٥- الإنجازات: الإنجاز يُعرف الإنجاز في PERMA أيضًا بالإنجاز أو الإتيان أو الكفاءة.

الشعور بالإنجاز هو نتيجة العمل نحو الأهداف والوصول إليها، وإتيان المسعى، وامتلاك الدافع الذاتي لإنهاء ما كنت تخطط للقيام به. يساهم هذا في الرفاهية لأن الأفراد يمكن أن ينظروا إلى حياتهم بشعور من الفخر (سيليجمان ، ٢٠١٢) يشمل الإنجاز مفاهيم المثابرة والشغف لتحقيق الأهداف. لكن الازدهار والرفاهية يأتیان عندما يرتبط الإنجاز بالسعي نحو الأشياء بدافع داخلي أو العمل نحو شيء ما فقط من أجل السعي والتحسين (كوين ، ٢٠١٨).

يؤدي تحقيق الأهداف الجوهرية (مثل: النمو والتواصل) إلى مكاسب أكبر في الرفاهية من الأهداف الخارجية، مثل: المال أو الشهرة. (سيليجمان ، ٢٠١٣)

#### • طرق بناء الإنجاز:

- ضع أهدافاً محددة وقابلة للقياس وقابلة للتحقيق وواقعية ومحددة زمنياً. (Falecki et al., 2018).

- فكر في النجاحات السابقة.

- ابحث عن طرق إبداعية للاحتفال بإنجازاتك.

#### إمكانات بيرما في تنمية المرونة والجدارات لمعلمي علم النفس:

يعد تدريب المعلمين في برنامج Penn Resilience دورة تدريبية مثيرة ومكثفة لمدة ٥ أيام. يتكون من ١٨ درسًا يحتوي كل منها على تدخلات قائمة على الأدلة من البحث في المرونة. تستهدف الدروس الطلاب المعلمين الذين تتراوح أعمارهم بين ١٧ و ٢١ عامًا لمنحهم مهارات المرونة لتعزيز المثابرة والتعافي من النكسات وإعطاء استراتيجيات للتكيف في الأوقات

العصيبة والصعبة. ويتم تصميم الدروس لتزويد المعلمين بالأدوات العملية التي ستساعدهم على التعامل مع التحديات داخل وخارج تعليمهم. ستتعلم في الدروس كيفية تعليم الطلاب كيفية تأثير الطريقة التي يفكرون بها ويتصرفون بها، بالإضافة إلى مشاعرهم، على رفايتهم. تغطي الدروس موضوعات مثل الذكاء العاطفي، والتفكير المرن والدقيق، والتحكم في السلوك، والجداريات الادارية، وبناء الثقة بالنفس، والتفكير المتقائل، والتواصل مع الآخرين.

وتدريب المعلمين في برنامج Penn Resilience مخصص للمعلمين الذين يتطلعون إلى فهم أحدث الأدوات القائمة على الأدلة والرائدة من مجال المرونة، حتى يتمكنوا من تعليمها للطلاب. وخلال التدريب، سيكتسب خبرة في تطبيق مهارات المرونة بنفسه. تبدأ كل وحدة بتعريف المدرب الطالب بجميع الخلفية النظرية المطلوبة. بالإضافة إلى ذلك، يتم أيضًا توفير قائمة مراجع مفصلة لكل وحدة لأولئك الذين قد يرغبون في التحقيق في جوانب ومفاهيم محددة بمزيد من التعمق. وفي قسم الأنشطة، ستجد أولاً جدولاً شاملاً للأنشطة مرتبة، بما في ذلك أهدافها ووصفها موجزاً لكل نشاط. تأتي جميع الأهداف من قائمة من ١٠ مهارات توظيف مختلفة. ويتم تشجيع المدرسين/مستشار المدرسة على تعديل وتكييف وتنفيذ جميع المواد المقدمة بما يتوافق مع أهدافهم أو قيودهم المحددة. ويمكن إجراء التدريبات في جلسات استشارية إما بشكل فردي أو بالعمل مع مجموعات صغيرة أو كبيرة. يمكن أن تختلف مدة التدريب مرة أخرى.

وتم تطوير برنامج Penn Resilience من قبل كبار الباحثين في مجال المرونة وعلم النفس الإيجابي، بما في ذلك الدكتورة مارتن سيليجمان وكارين ريفيتش، ويوفر برنامجاً قائماً على الأدلة ثبت أنه يحسن المرونة والرفاهية. يتم نشر تدريب المعلمين في برنامج Penn Resilience على العديد من المدارس من أجل تدريب المعلمين لتعليم طلابهم مهارات المرونة. ويتضمن هذا البرنامج التجريبي للغاية مجموعة متنوعة من منهجيات التعلم العملي. يتمتع المشاركون بفرص واسعة "للتعلم بالممارسة"، حيث يمارسون مهارات المرونة ويتلقون التعليقات من المدرسين.

وفيما يتعلق بالجداريات المهنية فقد تم التمكن من تحديد مهارات التوظيف التي لها أهمية قصوى وتحتاج إلى تعليمها للطلاب والمهنيين المستقبليين بالترتيب لاكتساب مسار وظيفي ناجح والحفاظ عليه وازدهاره. هذه هي: الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التقديم الذاتي، الإبداع، التفكير النقدي واتخاذ القرار وحل المشكلات ومهارات التفاوض والعمل الجماعي والتواصل والمشاركة (التدفق). يمكن تدريس جميع مهارات التوظيف المقترحة أعلاه وتطويرها ورعايتها من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأنشطة المستمدة من علم النفس الإيجابي. الركائز الخمسة لعلم النفس الإيجابي التي يمكن أن تدعم وتنمي النتائج المرغوبة المذكورة أعلاه هي الإيجابية وقوة الشخصية والمرونة والمعنى (معنى الحياة).

وفي برنامج بيرما، وقبل إنشاء حزمة التدريب، يمكن إنشاء قائمة بمهارات التوظيف المرغوبة التي ستساعد المعلمين بشكل عام ومعلمي علم النفس بشكل خاص على اكتساب مسار وظيفي

ناجح والحفاظ عليه وازدهاره. ومن خلال جميع البيانات والنظريات التي تم جمعها، تم التمكن من تحديد جدارات التوظيف العشرة التي بدت أنها الأبرز، وبالتالي يجب تعليمها للمعلمين لنجاحهم في المستقبل في أي بيئة أكاديمية أو مهنية سيختارونها، وهذه الجدارات هي:

#### ١. الوعي الذاتي:

يُعرّف الوعي الذاتي بأنه إدراك لحالاتنا الداخلية (نقاط القوة والضعف والأفكار والعواطف). والقيم والدوافع وإدراك تفاعلاتنا وعلاقاتنا مع الآخرين (Trapnell & Campbell, 1999)، ويربط جولمان (١٩٩٨) الوعي الذاتي بالذكاء العاطفي، حيث يرى أن الوعي الذاتي هو القدرة على التعرف على وفهم مزاجنا وعواطفنا ودوافعنا، بالإضافة إلى تأثيرها على الآخرين.

#### ٢. الإبداع:

يُنظر إلى الإبداع على أنه عملية وليس منتجًا، ولكن يمكن وصفه فقط من حيث ما ينتجه، مثل عمل فني أو فكرة أو مقطع مكتوب (Westbroek, 2012) يفرض التعريف القياسي شرطين أساسيين متميزين للإبداع: الأصالة والفعالية/الوظيفة، يجب أولاً اعتبار التعبير عن الإبداع جديدًا ومبتكرًا. ومع ذلك، فإن الأصالة وحدها لا تكفي لوجود الإبداع. يجب أن تكون هذه الأصالة متوازنة مع المنفعة أو الملاءمة أو الفعالية أو القيمة. (Runco & Jaeger, 2012)

#### ٣. التفكير النقدي:

التفكير النقدي هو عملية تصور، وتطبيق، وتحليل، وتوليف، و/أو تقييم المعلومات التي تم جمعها من، أو الناتجة عن الملاحظة، والخبرة، والتفكير، والاستدلال، أو الاتصال، كدليل للاعتقاد والعمل. في شكله النموذجي، يقوم على القيم الفكرية العالمية التي تتجاوز أقسام الموضوع: الوضوح، والدقة، والاتساق، والملاءمة، والأدلة السليمة، والسبب الجيد، والعمق، والاتساع، والإنصاف.

#### ٤. التفاوض:

يشير التفاوض إلى عملية يعمل الأفراد معًا لصياغة اتفاقيات حول القضايا المتنازع عليها. تفترض هذه العملية أن الأطراف المعنية مستعدة للتواصل وإنشاء عروض أو عروض مضادة أو كليهما. تحدث الاتفاقية إذا وافق الطرفان فقط على العروض المقدمة. (Neale & Northcraft, 1991)

#### ٥. العمل الجماعي:

يطلق العمل الجماعي على الأفراد الذين يعملون معًا في بيئة تعاونية، لتحقيق أهداف الفريق من خلال تبادل المعرفة والمهارات وتتميز الفرق بعدة خصائص: أفراد متنوعون، شعور بالانتماء للمجتمع والجهود المعنية. أفضل الفرق هي تلك التي تتكون من الأفراد الباحثين عن الفرص، وذوي العزم على حل المشكلات. (Sohmen, 2013)

#### ٦. التواصل:

الاتصال هو العملية التي يتلقى فيها الفرد المعلومات ويديرها (لفظياً وغير لفظي) للتواصل مع أشخاص آخرين. تتضمن عملية الاتصال مشاركة معلومات مفيدة بين شخصين أو أكثر. المهارات الفرعية الأساسية التي تتكون منها مظلة الاتصال هي: الاستماع الفعال والمشاركة، والبساطة، والتعاطف، والاحترام، وردود الفعل البناءة، وفهم حواجز الاتصال وحلها. كما أشار بيكاردي (٢٠٠١) إلى أربعة عناصر للتواصل الفعال في مكان العمل، مثل الإقناع والنتائج والعلاقات العامة والنوايا الحسنة. نتيجة لذلك، تؤثر فعالية الاتصال على المعرفة وعملية التفكير والمشاعر وسلوك الأفراد.

#### ٧. الذكاء العاطفي:

ان الفرد الذي يتمتع بذكاء عاطفي مرتفع يظهر رغبة متزايدة في التعلم واكتساب المهارات اللازمة لزيادة النجاح في العمل. قام العديد من الباحثين (جولمان ، بوياتزي ، ٢٠٠٠) بفحص العديد من الكفاءات المتميزة المسؤولة أمام الذكاء العاطفي. الأكثر شيوعاً المقدمة في معظم المقالات هي الوعي الذاتي والتنظيم الذاتي والتحفيز وإدارة العلاقات والتعاطف والوعي الاجتماعي والمهارات الاجتماعية (وولف ، ٢٠٠٥).

#### ٨. المشاركة:

الانخراط في العمل هو بناء معقد وواسع يستوعب العديد من الأفكار المدروسة جيداً مثل الالتزام والرضا والولاء وسلوك الدور الإضافي. يوسع الموظف الملتمزم نفسه لتلبية احتياجات المنظمة، ويأخذ المبادرة، ويعزز ويدعم ثقافة وقيم المنظمة، ويظل مركزاً ويقظاً. (Macey,2006) بالإضافة إلى ذلك، فإن تطوير وتعزيز إيجابية المهنيين الشباب يزيد من فرص عمل الشباب وأدائهم الوظيفي في المستقبل، حيث ارتبط مفهوم الإيجابية بمجموعة متنوعة من النتائج في مكان العمل. وبشكل أكثر تحديداً، توفر الإيجابية المتزايدة في مكان العمل مزايًا رئيسية للمنظم (Achor ، 2010). يتمتع الأشخاص الذين يعانون من مشاعر إيجابية في العمل بمستويات أعلى من المشاركة في المهام والأداء الوظيفي ويقل احتمال تعرضهم للإرهاق أو الانخراط في سلوكيات تؤدي إلى نتائج عكسية (King, & Diener, Lyubomirsky, 2005)

واستناداً إلى دراسة (Orkibi Brandt (2015)، فإن قدرة معلم علم النفس على المرونة وإدارة التوازن بين العمل والحياة تتوسط بشكل كامل العلاقة بين التوجه الإيجابي والرضا الوظيفي. مصطلح التوجه الإيجابي، يعني أن الإيجابية لها دور تكيفي في مساهمة علم النفس في التعليم والتوجيه المهني، فعلم النفس الإيجابي يمثل مصدرًا للنهج المبتكرة للإرشاد المهني، مثل تحديد نقاط القوة، وتعزيز المشاعر الإيجابية والتوجهات الإيجابية للمستقبل. كما أن علم النفس الإيجابي قد أوجد أدوات تقييم قد تثير مناقشات مفيدة مع الطلاب المعلمين الشباب. وعلى الرغم من أن علم النفس الإيجابي لا يقدم تفسيراً نظرياً متماسكاً للاختيار والتطوير الوظيفي، إلا أنه يوفر تداعيات رئيسية للأفكار لبناء مشاركة صحية مع العمل والوظيفة، وهو عنصر حاسم في الرفاهية المستدامة



(روبرتسون ، ٢٠١٥) وتعتبر نقاط القوة في الشخصية بين الشباب والبالغين مستقرة نسبياً عبر الزمن، وكشفت الأبحاث أن نقاط القوة في الشخصية تظهر مسارات تنموية قابلة للتفسير (Park & Peterson 2009)، حيث تتأثر قوة الشخصية بكل من التنشئة والطبيعة. وتساهم مجموعة متنوعة من التأثيرات في المرونة الشخصية الجيدة في الأسرة، والمدارس، والأقران، والمجتمعات. يمكن تنمية الشخصية من خلال الأبوة والأمومة الجيدة، والتعليم، والتنشئة الاجتماعية. وتحتاج برامج التنمية إلى تعليم أنشطة محددة لنقاط القوة وتشجيع المعلمين الشبان على الاستمرار في استخدامها في حياتهم اليومية. (Park & Peterson, 2009).

في الختام، من المهم أن نذكر أنه قد قيل إنه على الرغم من أن الفوائد المرتبطة بالإيجابية تبدو واضحة، فإن الطرق التي تترجم الإيجابية إلى نتائج متعلقة بالوظيفة غير مدروسة إلى حد كبير وغير معروفة. جادل العلماء بأن كيفية ارتباط الإيجابية بالنتائج المتعلقة بالوظيفة تمثل سؤالاً مهماً؛ لأنه قد يؤدي إلى تدخلات أكثر فاعلية واستراتيجيات ناجحة للموظفين لتطوير إمكاناتهم بالكامل. (Alessandri, Consiglio, Caprara, Schaufeli, Borgogni, 2015).

#### إجراءات البحث

أولاً: إعداد القوائم وتحديد احتياجات معلمي علم النفس التدريبية:

##### ١- إعداد قائمة بالجدارات الوظيفية:

أ- **تحديد الهدف من القائمة:** الهدف من إعداد القائمة هو تحديد المهارات الجدارية الوظيفية التي يجب تلميتها لدى معلمي علم النفس، والتي يجب تضمينها في البرنامج التدريبي القائم على نظرية بيرما.

ب- **مصادر اشتقاق قائمة المهارات الجدارية الوظيفية:** تم اشتقاق قائمة المهارات الجدارية الوظيفية من المصادر الآتية: (Smith-Woofter, 2010; Miller, 2013; Becenti-Begay, 2014; Hoernke 20014; Waggoner & Carroll 2014; Muñoz 2015; Greene, 2015; Hawes, 2015; Manley, 2015; Reese, 2015; Streagle & Scott, 2015; Sharma, 2015; Guskey, 2015) -

في مجال التقييم القائم على المعايير (Sindelar, 2011؛ فرج اهلل، ٢٠١١؛ Darling-Hammond, 2014

؛ Adamson, 2014؛ Brookhart؛ Berger, Rugen, & Woodfin, 2014

ج- **الصورة الأولية لقائمة الجدارات الوظيفية:** تضمنت الصورة الأولية لقائمة الجدارات التالية.

د- **تحديد احتياجات معلمي علم النفس من قائمة الجدارات الوظيفية:** لتحديد احتياجات معلمي علم النفس من هذه الجدارات، ثم عرض القائمة الأولية مصحوبة باستطلاع رأي على عينة من معلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية العامة والتعليم الثانوي الفني، مع بداية الفصل الدراسي الثاني

٢٠٢٢-٢٠٢١ وقد أسفرت نتائج تطبيق الاستطلاع عن أن معظم معلمي علم النفس يحتاجون إلى جميع الجدارات التي تضمنتها القائمة الأولية.

و- الصورة النهائية لقائمة الجدارات الوظيفية: بعد التأكد من احتياج معلمي علم النفس للجدارات الوظيفية، وأهمية تنمية هذه الجدارات لديهم وفقاً لما أشار إليه السادة المحكمون أصبحت قائمة المهارات الجدارية الوظيفية في صورتها النهائية. (ملحق: ٢.٠)

## ٢- إعداد قائمة بمهارات المرونة النفسية:

أ- تحديد الهدف من القائمة: الهدف من إعداد القائمة هو تحديد مهارات المرونة النفسية التي يجب تنميتها لدى معلمي علم النفس، والتي يجب تضمينها في البرنامج التدريبي المقترح القائم على نظرية بيرما.

ب- مصادر اشتقاق قائمة مهارات المرونة النفسية: تم اشتقاق قائمة مهارات المرونة النفسية من المصادر الآتية:

خرنوب فتون(٢٠٢)، خليفة بن حمد عطاالله (٢٠٢٢)، محمد رفيق محمد الأحمد(٢٠٢٢)، عبيد Michelle D. Keye & Aileen - بن حميد القصابي(٢٠٢١)، علي محمود شعيب (٢٠٢٠) (2013) و M. Pidgeon

Friberg,O.,Hjemdal,O., Rosenvinge,J.H.,& Martinussen, M. (2003),Elisabetta Sagone, Maria Elvira De Caroli (2013),Connor, K.M.,& Davidson, J.R.T. (2003)

ج- الصورة الأولية لقائمة مهارات المرونة النفسية: تضمنت الصورة الأولية لقائمة المهارات التالية:

د- تحديد احتياجات معلمي علم النفس من مهارات المرونة النفسية: لتحديد احتياجات معلمي علم النفس من هذه المهارات، تم عرض القائمة الأولية مصحوبة باستطلاع رأي على عينة من معلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية العامة والتعليم الثانوي الفني، مع بداية الفصل الدراسي الثاني ٢٠٢٢-٢٠٢١ وقد أسفرت نتائج تطبيق الاستطلاع عن أن معظم معلمي علم النفس يحتاجون إلى جميع المهارات التي تضمنتها القائمة الأولية.

و- الصورة النهائية لقائمة مهارات المرونة النفسية: بعد التأكد من احتياج معلمي علم النفس لمهارات المرونة النفسية، وأهمية تنمية هذه المهارات لديهم وفقاً لما أشار إليه السادة المحكمون أصبحت قائمة مهارات المرونة النفسية في صورتها النهائية. (ملحق: ٣.٠)

ثانياً: تخطيط البرنامج التدريبي وأسس بنائه: بعد أن تم تحديد الجدارات الوظيفية ومهارات المرونة النفسية في ضوء احتياجات معلمي علم النفس مجموعة البحث وآراء السادة المحكمين، تم تخطيط البرنامج التدريبي القائم على نظرية بيرما وفقاً للإجراءات الآتية:

١- تحديد الفلسفة التي يقوم عليها البرنامج التدريبي وهى نظرية بيرما PERMA لسيلجمان فى اطار

علم النفس الإيجابي والتي تتكون من خمس مراحل هي:

- المشاعر الإيجابية (P) Positive Emotion (P)

- الانخراط (E) Engagement (E)

- العلاقات (R) Relations (R)

- المعنى (M) Meaning (M)

- الإنجازات (A) Accomplishments (A)

والشكل التالي يوضح هذا النموذج التدريبي:



شكل (٥) النموذج التدريبي لبيرما للسعادة والرفاه الوظيفي

٢- تحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين المتدربين من خلال استمارة استطلاع الرأي أسفرت عن حاجتهم التدريبية في مجال المهام الوظيفية والمهارات المهنية كمهارات التعامل مع الآخرين والقيادة واتخاذ القرار والتعامل مع ضغوطات العمل ومشكلاته ومهارات المرونة النفسية والسعادة المهنية وغيرها.

٣- تحديد الأهداف العامة للبرنامج:

- فهم نموذج بيرما التدريبي وأركانه الخمس.
- التعرف على السيرة العلمية لصاحب النموذج (سيلجمان).
- تنمية المهارات الجدارية الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي العام والفني.
- تنمية الثقة بالمقدرة على التدريس لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي العام والفني.
- تنمية مهارات المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي العام والفني.
- صياغة نواتج التعلم المستهدفة للبرنامج: تمت صياغة نواتج التعلم المستهدفة كما هو موضح في البرنامج التدريبي في بداية كل موضوع.

#### ٤- تحديد محتوى البرنامج التدريبي:

تضمن محتوى البرنامج التدريبي الموضوعات التالية:

- المشاعر الإيجابية: وتتناول البيئة والمرونة والرفاهية وحل المشكلات.
- العلاقات: وتتناول قواعد التعامل المهني الانضباط.
- المشاركة: وتتناول الاتصالات والسعادة والرفاهية.
- المعنى والإلهام: ويتناول التفكير الاستراتيجي والإبداع والتحفيز الجودة.
- الإنجازات: ويتناول الإتقان وإثراء المناهج وإدارة الأزمات.

٥- وتمت صياغة هذه الموضوعات في خمس حقائب تدريبية وكل حقيبة تضمنت عددا من الجلسات التدريبية. والجدول التالي يوضح عدد الحقائب والجلسات التدريبية وأيام التدريب والزمن المخصص بالساعات التدريبية.

جدول (١) توزيع موضوعات البرنامج التدريبي على الحقائب والجلسات التدريبية:

عناصر بيرما التدريبية	موضوعات الحقائب	موضوعات الجلسات التدريبية	عدد الجلسات	التدريبية
المشاعر الإيجابية	البيئة والمرونة والرفاهية	المرونة مفهومها، أهميتها،	١ ١	٤
	ضغوط العمل إدارة الأزمات	مواجهة ضغوط العمل إدارة الأزمات	٢ ٢	٨
العلاقات	قواعد التعامل المهني	الانضباط المدرسي. قواعد التعامل المهني التواصل وحل المشكلات	١ ١ ١	٦
المشاركة	الاتصالات والسعادة والرفاهية	السعادة وعلم النفس الإيجابي الرفاهية وعلم النفس الإيجابي التحفيز في التعليم	١ ١ ٢	٨
المعنى والإلهام	التفكير الاستراتيجي والإبداع	التفكير الاستراتيجي الإبداع الإداري	٢ ٢	٨
الإنجازات	الجودو والإتقان وإثراء المناهج	التنظيم وأهميته. جودة الأداء	١ ٢	٦
المجموع	٦	١٤	٢٠	٤٠

٥- **تحديد نمط التدريب المناسب لتنفيذ البرنامج التدريبي:** تم استخدام نمط التدريب الموزع أونلاين بواقع ست ساعات أسبوعياً على الأقل باستخدام الحقائق التدريبية ست حقائق موزعة على عشرين جلسة تدريبية بواقع عشر جلسات تغطي مجور الجدارات الوظيفية، وعشر جلسات تغطي محور المرونة وعلم النفس الإيجابي، بما يتناسب مع الجدول الدراسي لمعلمي علم النفس المتدربين.

٧- **تحديد الأجهزة والأدوات والوسائل اللازمة لتنفيذ البرنامج التدريبي** تنوعت المواد والأدوات والأجهزة المستخدمة في التدريب لتشمل: دليل المدرب، وأوراق عمل لمعلم علم النفس المتدرب، وأجهزة الكمبيوتر المتصلة بالإنترنت، وعروض تقديمية (PowerPoint) وجهاز العرض الإلكتروني (Data Show) وشاشة عرض، وسبورة تفاعلية، وأقلام ملونة، وأوراق بيضاء.

٨- **تحديد استراتيجيات وطرق التدريب المستخدمة في البرنامج التدريبي:** تنوعت استراتيجيات وطرق التدريب المستخدمة في البرنامج المقترح لتشمل: الشرح والحوار والمناقشة، والعصف الذهني، والتعلم التعاوني في مجموعات صغيرة، والتعلم بالتمنجة أو التقليد، والتعلم الذاتي والجسور التعليمية والصهر التعليمي.

٩- **تحديد الأنشطة المتضمنة في البرنامج التدريبي:** تنوعت الأنشطة التدريبية لتشمل:

- أنشطة عقلية تشمل الحوار والمناقشة والعصف الذهني والاكتشاف.
- أنشطة تعاونية تتم خلال العمل في مجموعات صغيرة.
- أنشطة تشاركية من خلال خدمات التعلم الإلكتروني المتوفرة.
- تصميم وتنفيذ عروض تقديمية.
- تصميم وتنفيذ دروس في مجال تعليم علم النفس.
- إعداد التقارير التفصيلية حول كل موضوع تدريبي.
- أنشطة تسجيل النتائج، ومراجعتها.
- أنشطة البحث عن الموضوعات باستخدام محركات البحث المختلفة.

١٠- **تحديد أساليب تقويم البرنامج التدريبي:** تنوعت أشكال التقويم لتشمل الآتي:

- **التقويم القبلي:** للوقوف على المتطلبات السابقة التي يجب توافرها لدى كل متدرب للدخول في موضوع التدريب الجديد، وكذلك للوقوف على مستوى المتدربين قبل تنفيذ البرنامج التدريبي.
- **التقويم البنائي:** والذي يصاحب التدريب لتوجيه المتدربين بشكل سليم أثناء التدريب.
- **التقويم النهائي:** والذي يتمثل في أسئلة التقويم المصاغة بنهاية كل موضوع للوقوف على مدى تمكن كل متدرب من أهداف التدريب، وكذلك للوقوف على المستوى الذي وصل إليه المتدربون بعد تنفيذ البرنامج التدريبي.

١١- **إعداد دليل المدرب:** تكونت الصورة الأولية لدليل المدرب من العناصر الآتية:

أ- مقدمة: تضمنت المقدمة تعريفاً بالبرنامج التدريبي القائم على نظرية بيرما وآليات تنفيذه، وأهمية تنمية الجدارات الوظيفية ومهارات المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية وفقاً للإجراءات الآتية:

- ب- تحديد الأهداف العامة للبرنامج.  
ج- تحديد الفئة المستهدفة من التدريب.  
د- وضع جدول بموضوعات البرنامج التدريبي والزمن المقترح للتدريب في كل موضوع وقد تم عرض موضوعات البرنامج التدريبي وفقاً لما يأتي:

- عنوان الموضوع.
- نواتج التعلم المستهدفة.
- أجهزة وأدوات ووسائل التدريب.
- زمن التدريب.
- استراتيجيات وطرق التدريب.
- عرض محتوى التدريب وأنشطته.
- أوراق العمل.
- تقويم التدريب.
- إعداد أوراق عمل المتدربين: تم إعداد أوراق عمل المتدربين (معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي العام والفني) لاستخدامها في تنفيذ المهام المطلوبة في البرنامج التدريبي، وتسجيل استجاباتهم وملاحظاتهم واستفساراتهم أثناء التدريب.

١٢- استطلاع آراء السادة المحكمين حول مدى ملاءمة البرنامج التدريبي (الأهداف، الحقائق التدريبية، الأنشطة، أوراق العمل، دليل المتدرب، وسائل التقويم، الخطة الزمنية) حيث تم عرض الصورة الأولية للبرنامج التدريبي على اثني عشر محكماً في مجال طرق تدريس علم النفس وخبراء التدريب بالوزارة. وقد أجمع السادة المحكمون على ملاءمة البرنامج للتطبيق على معلمي علم النفس وأشاروا إلى بعض التعديلات في صياغة بعض نواتج التعلم المستهدفة، وأوراق العمل، والزمن المخصص للجلسات التدريبية. وقد تم إجراء جميع التعديلات التي أشار إليها السادة المحكمون في هذا الشأن.

١٣- التجربة الاستطلاعية للبرنامج التدريبي: تم تنفيذ التجربة الاستطلاعية لأول موضوع من البرنامج التدريبي في جلسة تدريبية استغرقت ساعتين عبر الإنترنت، مع سبعة من معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي العام والفني بمحافظة الغربية-مركز كفر الزيات، على أن يتم استبعاد هؤلاء السبعة من العينة الأصلية للتدريب. وظهر خلال التجربة الاستطلاعية اندماج معلمي علم النفس في تنفيذ أنشطة التدريب، وعدم وجود مشكلات واجهتهم أثناء التدريب، وكذلك مناسبة الزمن المتوقع للتدريب في كل موضوع؛ مما يشير إلى ملاءمة موضوعات البرنامج التدريبي

لمستوى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي، وبذلك أصبح البرنامج التدريبي القائم على نظرية بيرما في صورته النهائية مناسباً للتطبيق على مجموعة البحث النهائية.

وقد تكون البرنامج التدريبي في صورته النهائية من: دليل المدرب ( ملحق: ١) وأوراق عمل المتدربين (ملحق: ٤).

١٤- **عينة البحث:** تكونت عينة البحث من ثلاثين من معلمي علم النفس ممن تتراوح سنوات خبرتهم بين ٧-١٠ سنوات من هم على رأس العمل بمديرية التربية والتعليم بمحافظة الغربية.

#### ثالثاً: إعداد بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية:

قامت الباحثة بإعداد بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة كدراسة لى وزملائه (٢٠٢٢)، ويزنمولر ولوزير (٢٠٢٢)، رايت (٢٠٢٢)، كاريير وزملائه (٢٠٢٢)، سيبريزجن وأوزفيد (٢٠٢٢)، عبد الناصر رشاد، وهشام عباس (٢٠٢٠)، أبو النصر، عبدالستار (٢٠١٩) وكاسلو وزملائه (٢٠٠٩). قامت الباحثة بصياغة الصورة الأولية لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية على النحو التالي:

١- **الجدارات الخاصة بالتفكير الاستراتيجي:** وهي الجدارات الذهنية لدى معلم علم النفس والخاصة بالتفكير وطرق تطوير الأداء بالمدرسة وتشمل (١٦) عبارة أرقام: ٣-٦-٧-٨-١٢-١٣-١٧-٢٢-٢٣-٢٨-٣٠-٣٤.

٢- **جدارات الإنجاز:** وهي الجدارات التي تتعلق بالتصرف والقيام بالأفعال الموجهة إلى إنجاز المهام أكثر من التأثير على الآخرين ومن ثم تحسين المخرجات والحصول على نتائج أفضل أو السمات الخاصة بأسلوب القائد النفسي في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا، وتشمل (٨) عبارات أرقام: ٥-٩-١٦-٢٥-٣٢-٣٩-٤٠-٤٤.

٣- **جدارات التأثير على الآخرين:** وهي الجدارات التي تتعلق باهتمام القائد النفسي بالتأثير على الآخرين من أجل تحقيق أهداف المدرسة كمؤسسة، إلي جانب الانضباط الذاتي والقوة الحسنة وتشمل (١٢) عبارة أرقام: ٤-١٠-١٤-١٥-١٩-٢٠-٢٤-٢٧-٢٩-٣١-٣٧-٤٧.

٤- **جدارات المساعدات والخدمات الإنسانية:** وهي الجدارات التي تتعلق بالاستجابة لاحتياجات أعضاء معلمي علم النفس والاهتمام بمشاعرهم ورغباتهم وتشمل (٦) عبارات أرقام: ١١-١٨-٢٦-٣٦-٣٨-٤٣.

٥- **جدارات الفعالية الذاتية:** وهي الجدارات التي تتعلق بالقدرة علي التعامل مع الصعوبات أو الضغوط المباشرة من المناخ المحيط وتشمل (٦) عبارات أرقام: ٢-١-٢١-٣٣-٤١-٤٦.

#### الخصائص السيكومترية لبطاقة الملاحظة:

#### (أ) صدق بطاقة الملاحظة

أ- **صدق المحكمين:** قامت الباحثة بعرض بطاقة الملاحظة بأبعادها الخمس في صورتها الأولية ( ملحق ٤) على عدد من المحكمين بلغ عددهم (١٤) محكماً من أعضاء هيئة التدريس تخصص الإدارة بكلية التجارة جامعة طنطا وطرق تدريس علم النفس، وتخصص علم نفس المعرفي وأيضاً قياس وتقويم نفسى وتربوي، حيث طلب منهم

تحديد مدى انتماء المفردة إلى البعد الذى تندرج تحته، ومدى وضوحها من حيث اللغة والصياغة وما يروونه من إضافة أو حذف لأى مفردة، والوزن النسبي لأهمية كل بعد، ثم قامت الباحثة بإجراء جميع التعديلات المقترحة من قبل السادة المحكمين والتي تتمثل في حذف عدد (٦) مفردات من بطاقة الملاحظة على النحو التالي: مفردتان من البعد الأول حيث أصبح (١٣) مفردة بدلاً من (١٦) مفردة، والبعد الثاني حذفت مفردة حيث أصبح (٧) مفردة بدلاً من (٨) والبعد الثالث حذفت مفردة حيث أصبح (١١) مفردة بدلاً من (١٢) مفردة، والبعد الرابع لم يحذف منه أي مفردة حيث ظل (٦) مفردات، والبعد الخامس حذفت مفردة حيث أصبح (٥) مفردات بدلاً من (٦) وتعديل انتماء ثماني مفردات من الأبعاد الثاني والرابع والخامس، وكذا تعديل صياغة عدد من المفردات لعدم وضوحها بناء على رأى المحكمين، وبذلك أصبح عدد بنود بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية (٤٢) بنوداً (ملحق ١)، وتم عرض البطاقة مرة أخرى على ذات المحكمين فابدوا موافقتهم بنسبة ٨٣٪، وبذلك اعتبرت البطاقة صادقة بناء على صدق المحكمين.

ب- درجة ارتباط كل بعد ببطاقة الملاحظة ككل. والجدول التالي يوضح ذلك:

جدول ( ٢ ) درجة ارتباط كل بعد ببطاقة ملاحظة الجدارات ككل

الابعاد	الاول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	ككل
معامل الارتباط	.٩٦**	.٩٧**	.٩٥**	.٩٢**	.٧٣**	.٩٧**
الدلالة	دال	دال	دال	دال	دال	دال

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم (ر) ذات دلالة إحصائية عند مستويي ٠.٠٠١، ٠.٠٠٥، مما يدل على أن بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية تعد صادقة، وأنها تقيس لما وضع لقياسه.

#### (ب) ثبات بطاقة الملاحظة.

قامت الباحثة بحساب ثبات بطاقة الملاحظة بطريقتين هما:

أ- **معامل ألفا:** بعد تطبيق بطاقة الملاحظة (الجدارات الوظيفية) على أفراد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٣٢) من المعلمين، وتصحيحها، تم حساب الثبات للبطاقة ككل وأبعادها الخمسة باستخدام (معامل ألفا) حيث جاءت قيم معاملات (ثبات ألفا) للأبعاد الخمسة على النحو المبين بالجدول التالي:

جدول ( ٣ ) ثبات أبعاد بطاقة ملاحظة الجدارات والبطاقة ككل ألفا - كرونباخ

البعد	عدد المفردات	ألفا - كرونباخ	مستوى الدلالة
الاول	١٢	.٧٥	دال عند مستوى ٠,٥٥
الثاني	٧	.٦٣	دال عند مستوى ٠,٥٥
الثالث	١١	.٦٥	دال عند مستوى ٠,٥٥
الرابع	٦	.٦٧	دال عند مستوى ٠,٥٥
الخامس	٥	.٦١	دال عند مستوى ٠,٥٥
ككل	٤١	.٩٠	دال عند مستوى ٠,٥٥



ب-معامل جتمان وسبيرمان - براون

جدول ( ٤ ) ثبات أبعاد بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية (جتمان وسبيرمان - براون)

البعد	عدد المفردات	سبيرمان - براون	جتمان	مستوى الدلالة
الاول	١٢	.٧٧	.٧٧	دال عند مستوى ٠.٠٥
الثاني	٧	.٦١	.٦٠	دال عند مستوى ٠.٠٥
الثالث	١١	.٦٥	.٦٥	دال عند مستوى ٠.٠٥
الرابع	٦	.٦٤	.٦٣	دال عند مستوى ٠.٠٥
الخامس	٥	.٤٢	.٤١	دال عند مستوى ٠.٠٥
ككل	٤١	.٩٤	.٩٣	دال عند مستوى

في ضوء القيم السابقة لمعامل ألفا يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات (بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية) ذات قيمة دالة إحصائية، مما يدل على أنها ثابتة ولها معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية لبطاقة الملاحظة.

(ج) بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية:

أصبحت بطاقة الملاحظة في صورتها النهائية (ملحق ٦) مكونة من (٤٢) مفردة، تقيس الجدارات المهنية لدى معلمي علم النفس موزعة على خمسة أبعاد يوضحها الجدول التالي:  
جدول ( ٥ ) أبعاد بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية وعدد مفردات كل بعد وأرقامها

الابعاد	عدد المفردات	ارقام المفردات
التفكير الاستراتيجي	١٣	٣-٦-٧-٨-١٢-١٣-١٧-٢٢-٢٣-٢٨-٣٠-٣٥
الانجاز	٧	٥-٩-١٦-٢٥-٣٢-٣٩-٤٠
التأثير على الآخرين	١١	٤-١٠-١٤-١٥-١٩-٢٠-٢٤-٢٧-٢٩-٣١-٣٧
المساعدات الإنسانية	٦	١١-١٨-٢٦-٣٦-٣٤-٣٨
الفعالية الذاتية	٥	١-٢-٢١-٣٣-٤١
بطاقة الملاحظة ككل	٤٢	

#### رابعاً: إعداد مقياس المرونة النفسية:

قامت الباحثة بإعداد مقياس المرونة النفسية في ضوء الإطار النظري والدراسات السابقة، وكذلك في ضوء بعض المقاييس السابق إليها عند إعداد القائمة. بالإضافة إلى مقياسي et al (Dibbets) 2006 و (Ran et al. 2009)، ومقياس علي محمود شعيب (٢٠٢٠)، خرنوب فتون (٢٠٢١)، محمد رفيق محمد الأحمد (٢٠٢١) ومقياس مرونة الأنا بواسطة بلوك وكريم (Block and Kremen 2013) ومقياس أدوبيا وأدوفيا (٢٠١١)، ومقياس عوامل الحماية (2015) وطورته جارسيا ومادويل، ومقياس المرونة التنبئي (Roussouw & Roussou 2016) ومقياس كارين ريفيتش وأندرو شاتي (٢٠٠٢) مقياس المرونة الأكاديمية (ARS-30) لسايمون كاسيدي (٢٠١٦).

وبناء على ذلك تم إعداد المقياس في صورته الأولية من ٥٢ مفردة، (ملحق ٥): وقد وزعت العبارات تحت بعدين، البعد الأول: المرونة مع الذات (٢٦) مفردة. البعد الثاني: المرونة مع الآخرين (٢٦) مفردة، ويقابل كل مفردة ثلاثة اختيارات هي (تنطبق تماماً، تنطبق، غير متأكد).  
الخصائص السيكومترية للمقياس:

#### (أ) صدق المقياس

##### ١- صدق المحكمين:

قامت الباحثة بعرض المقياس ببعديه في صورته الأولية على عدد من المحكمين بلغ عددهم (١٤) محكماً من أعضاء هيئة التدريس تخصص طرق تدريس علم النفس، وتخصص علم نفس معرفي وأيضاً قياس وتقويم نفسي وتربوي، حيث طلب منهم تحديد مدى انتماء المفردة إلى البعد الذي تدرج تحته، ومدى وضوحها من حيث اللغة والصياغة وما يروونه من إضافة أو حذف لأي عبارة، ثم قامت الباحثة بإجراء جميع التعديلات المقترحة من قبل السادة المحكمين والتي تتمثل في حذف عدد (١٠) عبارات من المقياس على النحو التالي: سبع عبارات من البعد الأول حيث أصبح (١٩) عبارة بدلاً من (٢٦) عبارة، والبعد الثاني حذف ثلاث عبارات حيث أصبح (٢٣) عبارة بدلاً من (٢٦) عبارة، وتعديل انتماء عبارتين من البعد الثاني إلى البعد الأول، وبذلك أصبح عدد عبارات المقياس في صورته النهائية (٤٢) عبارة (ملحق ١) موزعة على بعدين يتضمن كل بعد (٢١) عبارة، وكذا تعديل صياغة عدد من العبارات لعدم وضوحها بناء على رأى المحكمين، وبذلك اعتبر المقياس صادقاً بناء على صدق المحكمين.

## ٢- صدق مقياس المرونة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation

جدول (٦) صدق مقياس المرونة باستخدام معامل ارتباط بيرسون Pearson Correlation

مستوى الدلالة	مهارة ٢	عدد المعلمين (ن)	بعدي مقياس المرونة
دال عند مستوى ٠.٠١	.٩٦**	٦٠	١ المرونة مع الذات
دال عند مستوى ٠.٠١	.٩٦**	٦٠	١ المرونة مع الآخرين

\*\* . Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed).

يتضح من الجدول السابق أن جميع قيم (ر) ذات دلالة إحصائية عند مستويي ٠.٠٠١، ٠.٠٥، مما يدل على أن مقياس المرونة النفسية يعد صادقاً، وأنه يقيس لما وضع لقياسه.

### (ب) ثبات المقياس

قام الباحث بحساب ثبات المقياس بطريقتين هما:

#### ١- معامل ألفا

بعد تطبيق مقياس (المرونة النفسية) على أفراد العينة الاستطلاعية والتي بلغ عددها (٣٢) من أعضاء المعلمين، وتصحيحه، تم حساب الثبات للمقياس ككل وبعديه باستخدام (معامل ألفا) حيث جاءت قيم معاملات (ثبات ألفا) للبعدين (تجاه الذات - تجاه الآخرين) على النحو التالي (٠.٧٣٨ - ٠.٧٧٨)، أما قيمة معامل ثبات ألفا للمقياس ككل فقد بلغت (٠.٧٦٩) وتعد تلك المعاملات ذات دلالة إحصائية تعبر عن ثبات المقياس.

#### ٢- معامل ثبات ألفا بحذف درجة المفردة:

فيما يلي يوضح الجدول التالي قيم معامل ثبات ألفا بحذف درجة العبارة:

جدول (٧) معامل الثبات الكلي لمقياس المرونة النفسية (ألفا-سبيرمان-جتمان)

الدلالة	معامل الثبات	عدد المفردات	معامل الثبات الكلي لمقياس المرونة
٠.٠١	.٨١	٤٢	الثبات الكلي بألفا
٠.٠١	.٩٢	٤٢	الثبات الكلي بسبيرمان
٠.٠١	.٩٢	٤٢	الثبات الكلي بجتمان

في ضوء القيم السابقة لمعامل ألفا يتضح من الجدول السابق أن جميع عبارات (مقياس المرونة النفسية) ذات قيمة دالة إحصائية، مما يدل على أنها ثابتة ولها معاملات ارتباط ذات دلالة إحصائية مع الدرجة الكلية للمقياس.

#### (ج) المقياس في صورته النهائية:

أصبح المقياس في صورته النهائية ينقسم إلى بعدين ومكونا من (٤٢) عبارة، تقيس مرونة المعلم في التعامل مع الذات والآخرين. والجدول التالي يوضح توزيع مفردات المقياس على البعدين: (ملحق ٧)

جدول (٨) بعدا مقياس المرونة النفسية وعدد مفردات كل بعد وارقامها

الأبعاد	عدد المفردات	أرقام المفردات
المرونة مع الذات	٢١	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢.
المرونة مع الآخرين	٢١	١-٢-٣-٤-٥-٦-٧-٨-٩-١٠-١١-١٢-١٣-١٤-١٥-١٦-١٧-١٨-١٩-٢٠-٢١-٢٢-٢٣-٢٤-٢٥-٢٦-٢٧-٢٨-٢٩-٣٠-٣١-٣٢-٣٣-٣٤-٣٥-٣٦-٣٧-٣٨-٣٩-٤٠-٤١-٤٢.

#### نتائج البحث:

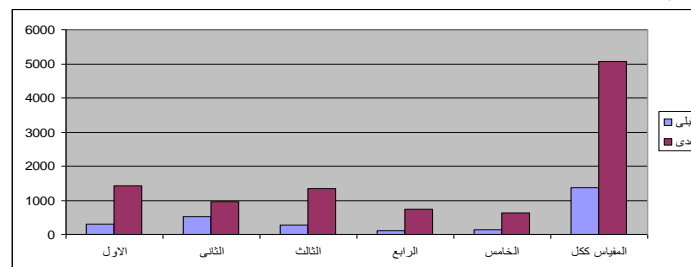
لاختبار صحة الفرض الأول من فروض البحث: والذي ينص على أنه: يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات معلمي علم النفس في الجدارات الوظيفية بين التطبيقين القبلي والبعدي للمقياس لصالح التطبيق البعدي. وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام برنامج ( SPSS. Ver.16 )، والجدول التالي يوضح تلك النتائج :

جدول (٩) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات معلمي علم النفس في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية في الأبعاد الخمسة وبطاقة الملاحظة ككل

الأبعاد	الدرجة الكلية للبعد	عدد الطلاب	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
الجدارات الخاصة بالتفكير الاستراتيجي	٦٠	٣٠	٩.٩٣	٢.٠٥	٧٢.٧٩	دالة عند ٠.٠٥
		٣٠	٤٧.٣٠	٢.١١		
جدارات الإنجاز	٣٥	٣٠	١٧.٦٧	٣.٣١	٢١.٨٩	دالة عند ٠.٠٥

الأبعاد	الدرجة الكلية للبعد	عدد الطلاب	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة
		٣٠	٣١.٦٧	١.٨٦		
جدارات التأثير على الآخرين	٥٥	٣٠	٩.١٣	٢.٠٣	٦٥.٨٣	دالة عند ٠.٠٥
		٣٠	٤٤.٤٧	٢.٠٣		
جدارات الفعالية الذاتية	٣٠	٣٠	٤.١٠	١.٥٢	٥٧.٢٩	دالة عند ٠.٠٥
		٣٠	٢٤.٢٣	١.٤٣		
جدارات المساعدات والخدمات الإنسانية	٢٥	٣٠	٤.٥٣	١.٤٨	٤٠.٤١	دالة عند ٠.٠٥
		٣٠	٢٠.٥٧	١.٧٢		
البطاقة ملاحظة ككل	٢٠٥	٣٠	٤٥.٣٧	٥.٨٧	٨٣.٠٧	دالة عند ٠.٠٥
		٣٠	١٦٦.٢٧	٤.٢٧		

باستقراء جدول (٩) يتضح وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطات درجات طلاب متوسطات درجات طلاب المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية ككل وفي الأبعاد الفرعية كل على حدة لصالح التطبيق البعدي. فقد ثبت وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية ككل للمجموعة التجريبية. حيث بلغ متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي (٤٥،٣٧) في حين بلغ متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي (١٦٦،٢٧) بفارق متوسط قدرة (١٢٠،٩) وهو فارق كبير لصالح التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية. كما بلغت قيمة (ت) (٨٣،٠٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥) والرسم البياني التالي يوضح ذلك.



شكل ( ٦ ) يوضح الفروق بين متوسطات درجات معلمي علم النفس في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية ككل وفي الأبعاد الفرعية كل على حدة لصالح التطبيق البعدي

ولحساب حجم تأثير النموذج التدريبي المستخدم تم التعرف على فاعلية المعالجة التجريبية في تنمية الجدارات المتضمنة في بطاقة الملاحظة ككل وفي إبعادها الفرعية كل على حدة لدى معلمي علم النفس في التطبيقين القبلي- البعدي ، وذلك بحساب حجم التأثير، ويوضح جدول (٩) النتائج المرتبطة بحجم التأثير.

جدول ( ١٠ ) قيم (  $2\eta$  ) ، (  $d$  ) ، ومقدار حجم تأثير المعالجة التجريبية في تنمية الجدارات ككل والأبعاد الفرعية كل على حدة لدى معلمي علم النفس المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لبطاقة الملاحظة

الأبعاد	درجات الحرية	قيمة ت	$2\eta$	D
الجدارات الخاصة بالتفكير الاستراتيجي	٢٩	٧٢.٧٩	.٩٩	كبير جدا ٢٧.٠٣
جدارات الانجاز	٢٩	٢١.٨٩	.٩٤	كبير جدا ٨.١٣
جدارات التأثير على الآخرين	٢٩	٦٥.٨٣	.٩٩	كبير جدا ٢٤.٤٥
جدارات الفعالية الذاتية	٢٩	٥٧.٢٩	.٩٩	كبير جدا ٢١.٢٨
جدارات المساعدات والخدمات الإنسانية	٢٩	٤٠.٤١	.٩٨	كبير جدا ١٥.٠١
البطاقة ملاحظة ككل	٢٩	٨٣.٠٧	.٩٩	كبير جدا ٣٠.٨٥

يتضح من الجدول (١٠) أن حجم التأثير للمعالجة التجريبية لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية كان كبيرا، فقد تراوحت قيم ( $2\eta$ ) بين (٠،٩٩١-٠،٩٩٥)، كما تراوحت قيمة ( $d$ ) بين (٢٧.٠٣-٨.١٣) وهي تدل على أن حجم التأثير جاء كبيرا في الأبعاد الفرعية وفي بطاقة الملاحظة ككل، وفي ضوء هذه النتائج يمكن قبول الفرض الثاني من فروض البحث.

مناقشة النتائج المتعلقة ببطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية:

- وجود فرق دال إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين التطبيق القبلي والبعدي لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية ككل للمجموعة التجريبية. حيث بلغ متوسط درجات المجموعة

التجريبية في التطبيق القبلي (٤٥.٣٧) في حين بلغ متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي (١٦٦.٢٧) بفارق متوسط قدرة (١٢٠.٩) وهو فارق كبير لصالح التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية. كما بلغت قيمة (ت) (٨٣.٠٧) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥).

- تفسر الباحثة هذه النتائج في الأبعاد الخمسة كل على حده لبطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية، بأن استخدام البرنامج التدريبي مع المجموعة التجريبية وما صاحبه من إجراءات كتقسيم المجموعات واستخدام آليات تدريبية مساعدة كالصهر والتجسير، وإدارة المجموعات، والتعلم التعاوني، والمناقشة والحوار والتفكير الجهري، وغيرها مثل البيان العملي وأوراق العمل، في إطار البرنامج التدريبي القائم على نموذج بيرما وما صاحبه من تحليل نقاط القوة والمشاركة في الحياة الشخصية والمهنية. وفعل الأشياء المحبوبة، ووضع نظام تمارين منتظم يمكن من ممارسة اليقظة الذهنية، والشعور بمزيد من الانخراط الكامل في كل ما يحدث، وقضاء وقت ممتع مع الزملاء والسؤال عن حياتهم ومعيشتهم ممن يكونوا مهتمين ببناء العلاقات الاجتماعية، و الوعي بنقاط القوة والضعف بشكل جيد، ووضع أهداف محددة، والتعلم مدى الحياة، وتعلم أفكار جديدة، وقوة الإرادة لمواجهة الصعاب، وتجريب طرق مختلفة لحل المشكلات، وتقدير النفس والاحتفال بالنجاح. والثقة بالنفس، وإتقان مهارات جديدة. كل هذا كان له تأثير إيجابي لدى معلمي علم النفس في تنمية الجدارات الوظيفية، تشهد بذلك فروق المتوسطات وقيم (ت)، كما تشهد بذلك فاعلية البرنامج التدريبي كما أظهرتها قيم (d ،  $\eta^2$ ).

- كما أن معلمي علم النفس المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للتدريب بهذا البرنامج القائم على نموذج بيرما قد زادت عندهم هذه الجدارات خاصة بعد التدريب، وظهر ذلك في التطبيق البعدي وبدرجات متفاوتة، حيث أن فروق المتوسطات اختلفت من جدارة لأخرى. ويدل ذلك على أن التدريب بهذا البرنامج القائم على نظرية بيرما قد أسهم في تنمية الجدارات بدرجات متفاوتة لدى معلمي علم النفس، كما أن حجم تأثيره كان متفاوتاً أيضاً.

- وترى الباحثة أن هذه النتائج ترجع إلى التدريب بهذا البرنامج القائم على نموذج بيرما، حيث أنه أظهر لدى معلمي علم النفس حماساً في الجدارات الخاصة بالتفكير الاستراتيجي وهي الجدارات الذهنية لدى معلم علم النفس والخاصة بالتفكير وطرق تطوير الأداء بالمدرسة وجدارات الانجاز التي تتعلق بالتصرف والقيام بالأفعال الموجهة إلى إنجاز المهام أكثر من التأثير على الآخرين ومن ثم تحسين المخرجات والحصول على نتائج أفضل أو السمات الخاصة بأسلوب القائد النفسي في تجاوز الحدود المعتادة للإنجاز والارتقاء بالنتائج إلى حدودها العليا، وجدارات التأثير على الآخرين التي تتعلق باهتمام القائد النفسي بالتأثير على الآخرين من أجل تحقيق أهداف المدرسة كمؤسسة، إلي جانب الانضباط الذاتي والقوة الحسنة، وجدارات المساعدات والخدمات الإنسانية التي تتعلق بالاستجابة لاحتياجات أعضاء معلمي علم النفس والاهتمام

بمشاعرهم ورغباتهم، وجدارات الفعالية الذاتية التي تتعلق بالقدرة علي التعامل مع الصعوبات أو الضغوط المباشرة من المناخ المحيط.

- إن هذه النتائج المتعلقة بتطبيق بطاقة ملاحظة الجدارات الوظيفية ككل وفي أبعادها الخمسة الفرعية تؤكد في عمومها فعالية التدريب بهذا البرنامج القائم على نموذج بيرما لدي معلمي علم النفس. وتتفق هذه النتائج مع الثوابت والأدبيات في مجال استخدام برامج حديثة في التدريب، والتي أثبتت هذه الأدبيات أنها أحدثت نقله نوعية في الجدارات والمهارات الوظيفية لدى المتعلمين. وتتفق أيضا مع النتائج التي خرجت بها دراسات عديدة أوضحت فعالية هذا النموذج في تنمية الجوانب مهارية عموما والجدارات بشكل خاص مثل الدراسات التي ركزت على: الوعي الذاتي (Trapnell & Campbell)، (1999 الإبداع Runco & Jaeger)، (2012 التفكير النقدي والتفاوض Northcraft)، (1991 العمل الجماعي- التواصل). (2013) Sohmen، الذكاء العاطفي بيكاردى (٢٠٠١) وولف (٢٠٠٥). المشاركة Macey (2006).

#### النتائج الخاصة بمقياس المرونة النفسية:

لاختبار صحة الفرض الثاني: والذي ينص على أنه: يوجد فرق دال إحصائيا بين متوسطي درجات معلمي علم النفس في مقياس الجدارات الوظيفية بين التطبيقين القبلي والبعدي للمقياس لصالح التطبيق البعدي. وللتحقق من صحة الفرض تم استخدام برنامج ( SPSS. Ver.16 ) في حساب قيم "ت" لدلالة الفروق بين التطبيق القبلي والتطبيق البعدي، والجدول التالي يوضح تلك النتائج:

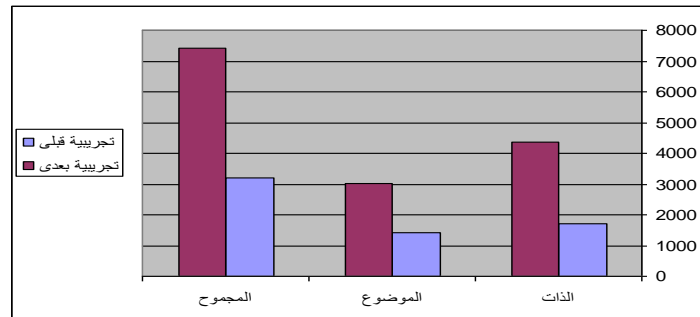
جدول (١١) نتائج اختبار "ت" لدلالة الفروق بين متوسطات درجات المجموعة التجريبية في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المرونة النفسية ككل وفي بعديه الفرعيين لصالح التطبيق البعدي

الأبعاد	النهاية العظمى	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدلالة الإحصائية
المرونة مع الذات قبلي	١٠٥	٢٠.٣٣	٢.٤٧	١٠٤.٥٣	دالة عند ٠.٠٥
المرونة مع الذات بعدي	١٠٥	٨٦.٢٠	٢.٣٨		
المرونة مع الآخرين قبلي	١٠٥	١٨.٣٠	٢.٢٨	١٠٧.٤٢	دالة عند ٠.٠٥
المرونة مع الآخرين بعدي	١٠٥	٨٦.٧٧	٢.٩٣		



الأبعاد	النهاية العظمى	المتوسط	الانحراف المعياري	قيمة ت	الدالة الإحصائية
المقياس ككل قبلي	١٠٥	٣٨.٦٣	٣.٣٨	١٥٣.٤٦	دالة عند ٠.٠٥
المقياس ككل بعدي	١٠٥	١٧٢.٩٧	٣.٩٣		

باستقراء الجدول (١١) يتضح وجود فرق دال إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥) بين متوسطي درجات معلمي علم النفس في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المرونة النفسية ببعديه الذات - الآخرين وفي المقياس ككل وذلك لصالح التطبيق البعدي. حيث بلغ متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيق القبلي (٣٨.٦٣) في حين بلغ متوسط درجات المجموعة التجريبية في التطبيق البعدي (١٧٢.٩٧) بفارق متوسط قدرة (١٣٤.٣٤) وهو فارق كبير لصالح التطبيق البعدي للمجموعة التجريبية. كما بلغت قيمة (ت) (١٥٣.٤٦) وهي قيمة دالة إحصائياً عند مستوى (٠.٠٥). والرسم البياني التالي يوضح ذلك.



شكل (٧) يوضح الفروق بين متوسطات درجات معلمي علم النفس في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المرونة النفسية ببعديه الذات - الآخرين وفي المقياس ككل وذلك لصالح التطبيق البعدي.

ولحساب حجم تأثير النموذج التدريبي في تنمية المرونة النفسية في المقياس ككل وفي بعديه الفرعيين لدى معلمي علم النفس في التطبيقين القبلي- البعدي، وذلك بحساب حجم التأثير، ويوضح جدول (١٢) النتائج المرتبطة بحجم التأثير.

جدول (١٢) قيم  $(2\eta)$ ،  $(d)$ ، ومقدار حجم تأثير النموذج التدريبي لدى معلمي علم النفس في التطبيقين القبلي والبعدي لمقياس المرونة النفسية

بعدا المقياس	درجات الحرية	قيمة ت	$2\eta$	D
المرونة مع الذات قبلي - المرونة مع الذات بعدي	٢٩	١٠٤.٥٣	.٩٩	٣٨.٨٢ كبير جدا

بعدا المقياس	درجات الحرية	قيمة ت	$2\eta$	D
المرونة مع الآخرين قبلي - المرونة مع الآخرين بعدي	٢٩	١٠٧.٤٢	.٩٩	٣٣.٤٤ كبير جدا
المقياس ككل قبلي - المقياس ككل بعدي	٢٩	١٥٣.٤٦	.٩٩	٤٩.١٥ كبير جدا

يتضح من الجدول السابق (١٢) ارتفاع قيمة ( $2\eta$ ) لأبعاد مقياس المرونة النفسية ببعديه الذاتي والآخرين، وفي المقياس ككل حيث بلغت (٩٩ - ٩٩)، وأيضا ارتفاع قيمة (d) فبلغت (٣٣.٤٤ - ٣٨.٨٢) لجودة الموضوع وجودة الذات، أما فيما يتعلق بالمقياس ككل فقد بلغت قيمة  $2\eta$  (٩٩) وقيمة d (٤٩.١٥) وهي تعتبر قيمة مرتفعة جدا مما يدل أن حجم تأثير المعالجة التجريبية كبير، ويؤكد على فاعلية البرنامج التدريبي القائم على نظرية بيرما في تنمية المرونة النفسية بالمقياس ككل وفي بعديه كل على حدة لدى معلمي علم النفس شعبة علم النفس.

#### مناقشة النتائج المتعلقة بمقياس المرونة النفسية:

تفسر الباحثة هذه النتائج في بعدي المقياس كل على حده لمقياس المرونة النفسية، بأن استخدام البرنامج التدريبي القائم على نظرية بيرما مع المجموعة التجريبية وما صاحبه من استخدام آليات تدريبية كممارسة الامتنان والشكر للآخرين والشعور بالتغيرات التي تحدث في داخل الفرد، والانخراط في هواية وقضاء وقت ممتع مع زملاء المهنة وفعل الأشياء المحبوبة والمشاركة والتعاون مع الزملاء، وفعل الأشياء التي ترتبط بالشغف والميل، وممارسة المهارات والتعبير عن القدرات. وتكوين صداقات جديدة وتعزيز علاقات قديمة، ووضع أهداف محددة وقابلة للقياس، والمثابرة والتحمل، والشعور بالسعادة والرفاهية، والتحفيز الفكري والإبداع لحل المشاكل وغيرها مع البيان العملي وأوراق العمل، كل هذا كان له تأثير إيجابي لدى معلمي علم النفس في تنمية المرونة النفسية تشهد بذلك فروق المتوسطات وقيم (ت)، كما تشهد بذلك فاعلية البرنامج التدريبي كما أظهرتها قيم ( $d$ ،  $2\eta$ ).

كما أن معلمي علم النفس المجموعة التجريبية الذين تعرضوا للتدريب بهذا البرنامج القائم على نظرية بيرما قد زادت عندهم هذه المرونة النفسية خاصة بعد التدريب، وظهر ذلك في التطبيق البعدي للمقياس وبدرجات متفاوتة. ويدل ذلك على أن التدريب بهذا البرنامج القائم على نظرية بيرما قد أسهم في تنمية المرونة النفسية ببعديها الذاتي والآخرين بدرجات متفاوتة لدى معلمي علم النفس، كما أن حجم تأثيره كان متفاوتا أيضا. فعلى المستوى الذاتي كوضع أهداف واقعية يمكن تحقيقها. والالتزام بالخطة الموضوعية. إعادة النظر للموضوع من عدة زوايا قبل القرار، والاستفادة من النجاحات السابقة في المستقبل، والقدرة على ممارسة ضبط النفس، والصدق مع النفس، والثقة

بالقدرة، وامتلاك الطاقة الكافية للقيام بالواجب، وزيادة التركيز عند العمل تحت ضغط، والتمتع بالصبر والتحمل والمثابرة. وعلى مستوى المرونة مع الآخرين مثل الاندماج في الأنشطة الترفيهية، والتعاون مع الزملاء في إنجاز المهام المطلوبة، ومشاركة الأسرة في حل المشكلات، والاستمتاع بالصدقات، والمحافظة عليها، والحس الفكاهي في التعامل مع الناس، والتكيف مع الظروف المحيطة، والقدرة على تكوين علاقات وثيقة وآمنة، ومشاركة الآخرين في مناسباتهم، البحث عن أي شيء يسعد الناس، والمشاركة في الأعمال التطوعية والمجتمعية، وغيرها.

إن هذه النتائج المتعلقة بتطبيق مقياس المرونة النفسية ككل وفي بعديه الفرعيين تؤكد في عمومها فعالية التدريب بهذا البرنامج القائم على نظرية بيرما لدي معلمي علم النفس. وتتفق هذه النتائج مع الثوابت والأدبيات في مجال استخدام برامج حديثة في التدريب، والتي أثبتت هذه الأدبيات أنها أحدثت نقله نوعية في تنمية المرونة النفسية لدى المعلمين.

وتتفق أيضا مع النتائج التي خرجت بها دراسات عديدة أوضحت فعالية البرنامج التدريبي في تنمية الجوانب المرونة عموما والمرونة النفسية بشكل خاص منها الدراسات العربية مثل دراسات: عبير عطاالله (٢٠٢٢)، محمد رفيق محمد الأحمد (٢٠٢٢)، خرنوب فتون (٢٠٢٢)، خليفة بن حمد بن حميد القصابي (٢٠٢١)، علي محمود شعيب (٢٠٢٠). حسام الدين السيد محمد ابراهيم، سهام بنت خميس بن محمد (٢٠٢٢). وكذلك الدراسات الأجنبية عند كل من:

Yanhui Mao(2022)Heshmati, Saeideh; Oravec, Zita; Brick, Timothy R.; Roeser, Robert W.(2022)Umucu, Emre; Lee, Beatrice; Iwanaga, Kanako; Kosyluk, Kristin; Blake, John; Bezyak, Jill; Chan, Fong(2021):Yang, Lan; Mohd, Rashid Bin Saad(2021)Beard, Karen Stansberry; Thomson, Sara I.(2021) Ayse, Eliüsük Bülbül(2018) Sahin, Fatih; Yenel, Kübra; Kiliç, Sabire(2019).

#### ثالثا: فاعلية النموذج التدريبي الفرضان الثالث والرابع:

لإثبات صحة الفرضين الثالث والرابع من فروض البحث، فباستخدام نسبة الكسب المعدل لبلاك جاءت النسب على النحو التالي:

بالنسبة لمقياس الجدارات الوظيفية: سجلت نسبة الكسب المعدل (١.٣٥) في المقياس ككل ويدل ذلك على فاعلية استراتيجية التعليم الفارقي في تنمية الجدارات لدى معلمي علم النفس.

بالنسبة لمقياس المرونة النفسية: سجلت نسبة الكسب المعدل (١.٤٢) في المقياس ككل ويدل ذلك على فاعلية استراتيجية التعليم الفارقي في تنمية المرونة النفسية في مادة علم النفس. والجدولان التاليان يوضحان نسب الكسب المعدل لمقياس الجدارات الوظيفية ككل، وفي أبعاده الفرعية. وفي مقياس المرونة النفسية ككل، وفي بعديه الفرعيين.

جدول (١٣) نسبة الكسب المعدل لبليك لأبعاد مقياس الجدارات الوظيفية ككل، وفي أبعاده الفرعية بالنسبة للمجموعة التدريبية في التطبيقين القبلي والبعدي

الأبعاد	الدرجة الكلية للبعد	التطبيق	المتوسط	قيمة ت	الكسب المعدل
الجدارات الخاصة بالتفكير الاستراتيجي	٦٠	قبلي	٩.٩٣	٧٢.٧	كبير
		بعدي	٤٧.٨٠	٩	جدا ١.٣٩
جدارات الإنجاز	٣٥	قبلي	١٧.٦٧	٢١.٨	كبير
		بعدي	٣١.٦٧	٩	جدا ١.٢١
جدارات التأثير على الآخرين:	٥٥	قبلي	٩.١٣	٦٥.٨	كبير جدا
		بعدي	٤٤.٤٧	٣	١.٤١
جدارات الفعالية الذاتية	٣٠	قبلي	٤.١٠	٥٧,٢٩	كبير جدا
		بعدي	٢٤.٢٣		١.٤٥
جدارات المساعدات والخدمات الإنسانية	٢٥	قبلي	٤.٥٣	٤٠.٤	كبير جدا
		بعدي	٢٠.٥٧	١	١.٤٣
المقياس ككل	٢٠٥	قبلي	٤٥.٣٧	٨٣.٠	كبير جدا
		بعدي	١٦٦.٧٢	٧	١.٣٥

يتضح من جدول (١٣) أن نسبة الكسب المعدل لأبعاد مقياس الجدارات الخمسة كانت ١.٣٩ للبعد الأول، و ١.٢٩ للبعد الثاني، و ١.٤١ للبعد الثالث، و ١.٤٥ للبعد الرابع، و ١.٤٣ للبعد الخامس. أما المقياس ككل فقد بلغت نسبة الفاعلية ١.٣٥ وكلها تدل على وجود فاعلية كبيرة للبرنامج التدريبي لأنها قيم مرتفعة تقع في المدى الذي حدده " بليك " للفاعلية، وهذا يعني أن تدريب معلمي علم النفس باستخدام نموذج بيرما كان ذا فاعلية في تنمية أبعاد مقياس الجدارات الوظيفية.

جدول (١٤) نسبة الكسب المعدل لبليك بالنسبة لاختبار المرونة النفسية ككل، وفي بعديه الفرعيين للمجموعة التدريبية في التطبيقين القبلي والبعدي

الأبعاد	النهاية العظمى	المتوسط	قيمة ت	نسبة الكسب لبلاك	حجم الفاعلية
المرونة مع الذات قبلي	١٠٥	٢٠.٣٣	١٠٤.٥٣	١.٤١	كبير
المرونة مع الذات بعدي	١٠٥	٨٦.٢٠			
المرونة مع الآخرين قبلي	١٠٥	١٨.٣٠	١٠٧.٤٢	١.٤٤	كبير
المرونة مع الآخرين بعدي	١٠٥	٨٦.٧٧			
المقياس ككل قبلي	١٠٥	٣٨.٦٣	١٥٣.٤٦	١.٤٢	كبير
المقياس ككل بعدي	١٠٥	١٧٢.٩٧			

يتضح من جدول (١٤) أن قيمة نسبة الكسب المعدل للمجموعة التجريبية في بعدي اختبار المرونة النفسية (الذات- الآخرين) هي قيم مرتفعة وصلت إلى (١.٤١ و ١.٤٤) على التوالي، وفي المقياس ككل وصلت ١.٤٢ وهي بالتالي تقع في المدى الذي حدده "بليك" للفاعلية، وهذا يعني أن تدريب معلمي علم النفس باستخدام نموذج بيرما كان ذا فاعلية في تنمية بعدي مقياس المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس وفي المقياس ككل. وبالتالي يتم قبول الفرضين الرابع والخامس من فروض البحث. ويؤكد على فاعلية البرنامج التدريبي القائم على نظرية بيرما الذي استخدم مع معلمي علم النفس في تنمية الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية لدى، وقد ظهر ذلك واضحا في التطبيق البعدي لأداتي الدراسة.

**الفرض الخامس:** للتحقق من الفرض الخامس والذي ينص على أنه توجد علاقة ارتباطية دالة إحصائياً بين مستوى المرونة النفسية، ومستوى الجدارات الوظيفية لدى معلمي علم النفس بالتعليم الثانوي. قامت الباحثة باستخدام معاملات الارتباط عند بيرسون، وكانتال، وسبيرمان، وجاءت النتائج كما هي موضحة بالجدول التالي:

جدول (١٥) معاملات الارتباط بين مقياسي الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية

المعامل	العدد	المرونة الجدارات	مستوى الدلالة
بيرسون	٣٠	-.٤٧**	دال عند مستوى ٠.٠١
كانتال	٣٠	-.٣٦**	دال عند مستوى ٠.٠١
سبيرمان	٣٠	-.٤٩**	دال عند مستوى ٠.٠١

Correlation is significant at the 0.01 level (2-tailed) \*\*

يتضح من الجدول السابق أن معاملات الارتباط عند بيرسون وكانثال وسبيرمان (-) ٤٧.٠٠٠، -٠.٣٦- (٤٩.٠٠٠) على التوالي، وهى دالة عند مستوى ٠.٠١ مما يدل على وجود علاقة ارتباطية بين المقياسين. وتفسر الباحثة هذا الارتباط بوجود أرضية مشتركة بين الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية تصل الى العلاقة الطردية. كما أن طبيعة نموذج بيرما التدريبي يركز على الرفاهية والسعادة والتعاطف والبساطة في المشاعر الإيجابية والعلاقات الإيجابية والمشاركة والإنجاز. كل ذلك يتقاطع مع الجدارات والمرونة. فالمنظور الإيجابي يجلب الأمل والشجاعة الجديدة لمحاربة الصعاب في الحياة كما. يجلب اللذة والفرح والرضا عن طريق تخفيف الألم والمعاناة.

إن تطوير علاقات جيدة وعلاقات اجتماعية. وتنمية الثقة واحترام الذات. والشعور بالرضا هو عاطفة. والمشاعر الإيجابية يعني المزيد من الانخراط في العمل والامتنان يجلب الشعور بالتواضع والانتماء. فالأعمال الطيبة الصغيرة وتحسين العلاقات في نموذج بيرما. يشجع على أن يكون الإنسان أكثر استباقية ويحسن احترام الذات. وتحديد نقاط القوة الداخلية والعمل عليها. يحسن المشاركة في العمل والعواطف الأهداف. ويشعر بالقوة والنشاط لمحاربة الشدائد وممارسة العفو والتعاطف، يمنح الراحة والفرح الداخلي. كل ذلك يتطلب المرونة في التعامل مع الذات أو الآخرين. ويتفق كل ذلك مع الأدبيات النظرية لنموذج بيرما من قبل كبار الباحثين في مجال المرونة وعلم النفس الإيجابي، بما في ذلك الدكتورة مارتين سيليجمان وكارين ريفيتشا الذى يوفر برنامجاً قائماً على الأدلة ثبت أنه يحسن المرونة والرفاهية. تم نشر تدريب المعلمين في برنامج Penn Resilience على العديد من المدارس من أجل تدريب المعلمين لتعليم طلابهم مهارات المرونة. وتضمن هذا البرنامج التجريبي للغاية مجموعة متنوعة من منهجيات التعلم العملي. يتمتع المشاركون بفرص واسعة "للتعلم بالممارسة"، حيث يمارسون مهارات المرونة ويتلقون التعليقات من المدربين.

وفيما يتعلق بالجدارات المهنية فقد تم التمكن من تحديد مهارات التوظيف التي لها أهمية قصوى وتحتاج إلى تعليمها للطلاب والمهنيين المستقبليين بالترتيب لاكتساب مسار وظيفي ناجح والحفاظ عليه وازدهاره. هذه هي: الوعي الذاتي، التنظيم الذاتي، التقديم الذاتي، الإبداع، التفكير النقدي واتخاذ القرار وحل المشكلات ومهارات التفاوض والعمل الجماعي والتواصل والمشاركة (التدفق). يمكن تدريس جميع مهارات التوظيف المقترحة أعلاه وتطويرها ورعايتها من خلال استخدام مجموعة متنوعة من الأنشطة المستمدة من علم النفس الإيجابي منها المرونة.

**التوصيات:**

- ضرورة العمل على وجود إطار عمل شامل للجدارات يمكن موجهي علم النفس من مواءمة مهارات المعلمين ومعارفهم وقدراتهم بنجاح مع الأولويات والاستراتيجيات التنظيمية.

- ضرورة قياس الفجوة بين مستوى الجدارة الوظيفية التي يتمتع بها القيادات التعليمية من خلال معايير ومواصفات الجدارات القيادية.
- إعداد توصيف وظيفي لكل وظيفة ومضاهاتها بالمستوى المطلوب لوظائفهم الحالية (والمستقبلية).
- ترسيخ بعض المفاهيم المتطورة لدى معلمي علم النفس بالإدارات التعليمية التي تتعلق بأهمية والإبداع والولاء التنظيمي.
- توجيه اهتمام التربويين وجميع مؤسسات المجتمع بالاهتمام بالمعلمين، وتعظيم الجوانب الإيجابية في شخصيتهم والتفكير الإيجابي لديهم وتحسين مستوى المرونة النفسية لديهم.
- عقد مزيد من الدورات بالمدارس لتدريب معلمي علم النفس على الاستراتيجيات التي تنمي مهارات التفكير الإيجابي.
- تضمين البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين في المدارس على أنشطة يمكن من خلالها تنمية بعض الجدارات الوظيفية والمرونة النفسية.
- الاهتمام بالبرامج التي تزيد من مستوى المرونة النفسية لدى معلمي علم النفس حيث يساعدهم ذلك في جعلهم أكثر قدرة على التفكير الإيجابي ومواجهة المشكلات المهنية.
- إعادة صياغة المناهج المدرسية في فروع علم النفس المختلفة بحث تراعي عمليات التفكير الإيجابي وكيفية الكشف عنه لدى المعلم.
- ضرورة الاستفادة بالبرامج الإرشادية النفسية القائمة على تنمية التفكير الإيجابي للمعلمين في البحوث التربوية والنفسية المختلفة.

#### مقترحات بحثية:

- إجراء مزيد من الدراسات والبحوث حول العلاقة بين المرونة النفسية والتفكير الإيجابي وأثر كل منهما على الآخر؛ وعلاقتها بالجدارات الوظيفية لمعلمي علم النفس.
- فعالية نموذج بيرما التدريبي في تنمية الصمود والرفاه النفسي لدى معلمي علم النفس بالمرحلة الثانوية.
- أولاً: اقترح في علم النفس الإيجابي قائم على الجدارات المهنية بالتعليم الثانوي الصناعي.

#### المراجع

##### أولاً: المراجع العربية:

ابراهيم ، حسام الدين السيد محمد ، خميس سهام بنت محمد .(٢٠٢٢). مستوى توافر السعادة المهنية لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي في محافظة جنوب الباطنة بسلطنة عُمان في

- ضوء نموذج بيرما (PERMA) المطور، المجلد ٢٦، العدد ٢٦، إبريل ٢٠٢٢، ١١٢ - ١٩٤.
- أبو حلاوة، محمد السعيد، الشرييني، عاطف مسعد الحسيني. (٢٠١٦). علم النفس الايجابي: نشأته وتطوره ونماذج من قضاياها. القاهرة، عالم الكتب.
- أبوالنصر، هاني & محمد، عبدالستار. (٢٠١٩). فاعلية برنامج قائم على التنمية المستدامة لتنمية الجدارات التدريسية لدى معلمي العلوم الزراعية. المجلة التربوية لكلية التربية بسوهاج، عدد ٦٦، ٤٣٩-٤٧٣.
- أبو وردة، سها عبدالوهاب بكر. (٢٠١٧). السعادة النفسية في ضوء مكونات النموذج "بيرما" وعلاقتها بالذكاء الوجداني لدى طفل الروضة. المؤتمر الدولي الثاني: التنمية المستدامة للطفل العربي كمرتكزات للتغيير في الألفية الثالثة - الواقع والتحديات جامعة المنصورة - كلية رياض الأطفال، مجلد المؤتمر، ٥٥٧-٦١١.
- الحشماوي، أحمد جاسم محمد. (٢٠١٩). مفاهيم الذات الأكاديمية والمرونة النفسية المتضمنة في كتب الدراسات الاجتماعية في الصف الرابع الإعدادي في العراق. مجلة الإرشاد النفسي. ع. ٥٠، ٢٨٧-٣٣٥.
- أحمد، حسب الرسول حسين. (١٤٢٥). الإدارة العامة في الإسلام، الأصول والتطبيق، الطبعة الثانية.
- انتونيت لوسيا، ريتشارد ليينجر. (٢٠٠٠). نماذج الجدارة الوظيفية - وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات. مجلة خاليات تصدرها الشركة العربية للاعلام العلمي (شعاع)، ع ٦٣٢، ١٧١-٦٣٣.
- أنور، فرحات. شريف. (٢٠٢١). فعالية برنامج إرشادي إنتقائي لتنمية الشفقة بالذات لتحسين المرونة النفسية لدى طلاب المرحلة الثانوية جامعة كفر الشيخ كلية التربية، ١٢٥.
- رشاد، عبد الناصر، عباس، محمد وهشام سيد. (٢٠٢٠). الجدارات الوظيفية اللازمة للقيادات الأكاديمية. مجلة الادارة التربوية، كلية التربية- جامعة عين شمس، ع ٢٥، ١٠٥-٢٠٥.
- الزهراني، عبد الله عطية. (٢٠١٢). استراتيجيات التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين في المصارف التجارية السعودية، المجلة الأردنية في إدارة الأعمال، المجلد ٨، العدد ٤، ٧٠٧-٧٣٥.
- إسماعيل، هالة خير سنارى. (٢٠١٧). المرونة النفسية وعلاقتها باليقظة العقلية لدى طلاب كلية التربية: دراسة تنبؤية. مجلة الإرشاد النفسي. ع. ٥٠، م ٥٠، ٢٨٨-٣٣٢.
- الأحمد، محمد رفيق محمد. (٢٠٢١). المرونة النفسية وصورة الجسم لدى عينة من الطلبة المراهقين في المرحلة الأساسية العليا ذوي الوزن الزائد. مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. مج. ١٢، ع. ٢٥٧، ٣٤.



السيد، أشرف ؛ الطحان، عماد. (٢٠١٤). تأثير حزم الجدارت الوظيفية في تفعيل التسويق الابتكاري. د ارسه ميدانية على البنوك المصرية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، المجلد ١٢، العدد ١، ٥٣٧-٦٠١.

جنيدي، أحمد فوزي.(٢٠١٨). جودة الحياة المدرسية لدى معلمي التلاميذ ذوي الإعاقة وعلاقتها بالمرونة النفسية والسلوك الإيثاري لديهم . مجلة جامعة الشارقة للعلوم الإنسانية والاجتماعية. مج. ١٧، ع. ١، ج. ١٧٣-٢٠٩.

الحساسنة، وسام حسين علي.(٢٠١٧). فعالية برنامج إرشادي تكاملي للتدريب على إدارة الصراع في خفض العنف المدرسي وتنمية المرونة النفسية لدى طلبة الصف الأول الثانوي. الجامعة الأردنية كلية الدراسات العليا، ١٠٠-١٦٠.

حسن، أماني عبد التواب صالح.(٢٠١٨). القدرة التنبؤية للمرونة النفسية ومستوى الطموح بالثابرة الأكاديمية لدى طالبات المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية. جامعة الأزهر، مج. ٣٤، ع. ٦، ٣٣٧-٣٨٨.

خرنوب، فتون.(٢٠٢١). التسامح وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من طلبة جامعة نزوى .المجلة التربوية. الكويت، مج. ٣٥، ع. ١٣٨، ج. ١، ١٧٣-٢٠١.

رياض، طه كامل .( ٢٠٠٩). نموذج الجدارة الوظيفية وضع القياسات وتخطيط السياسات واستخدام الأدوات"، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس ، ٨-١٢.

الزغبى، أمل عبد المحسن. (٢٠١٧). أثر برنامج قائم على المرونة النفسية في تحسين فاعلية الذات الانفعالية وخفض قلق المستقبل المهني لطالبات الجامعة نوات صعوبات التعلم الأكاديمية .مجلة البحث العلمي في التربية. ع. ١٨، ج. ١٢، ٢٨٤-٢٤٩.

صميذة ، أسماء مصطفى عبد الله.(٢٠١٩).العلاقة بين المهارات الاجتماعية والمرونة النفسية لدى المراهقين المكفوفين والعاديين في ضوء المشاركة في الأنشطة الصفية جامعة حلوان كلية التربية ، ٤-٨٤.

الشامي، إيناس عبد المعز.(٢٠١٥). فاعلية برنامج تدريبي في الاقتصاد المنزلي قائم على نظرية الذكاءات المتعددة على المرونة النفسية، والفاعلية الذاتية، والتفكير الإبداعي لدى طالبات كلية الاقتصاد المنزلي مج. ٣٤، ع. ١٦٥، ج. ٥٢٦-٥٥٦.

صالح ، عبد الله خلف.(٢٠١٨). المرونة النفسية وعلاقتها بالقدرة على حل المشكلات الاجتماعية لدى معلمي التربية الاجتماعية والوطنية في المرحلة الاساسية العليا في الاردن . جامعة آل البيت كلية العلوم التربوية، ١٧٣-٢٠٩.

- طولان، محمد صالح. (٢٠١٥). دور حزم الجدارات الوظيفية في إعداد قادة التميز كمدخل لتنمية رأس المال الفكري. دراسة ميدانية على قطاع البترول"، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة قناة السويس.
- عبد الحافظ ، نور محمد أحمد. (٢٠٢١). فعالية برنامج إرشادي لتحسين المرونة النفسية لدى معلمي التربية الخاصة. مجلة العلوم التربوية. مج. ٣٣، ع. ٢، ٢٢٥-٢٥٥.
- عطاالله، عبير. (٢٠٢٢). مفهوم الذات الاجتماعي وعلاقته بالمرونة النفسية لدى عينة من متعلمي الصف التاسع الأساسي المختلط في إحدى مدارس جبل لبنان الرسمية، مجلة وميض الفكر للبحوث. ع. ١٤، ١٩-٥٢.
- شعيب، علي محمود. (٢٠٢٠). اليقظة العقلية والمرونة النفسية والذكاء الانفعالي كمنبئات بالتعلم الإنفعالي الاجتماعي لدى عينة من الطلاب المعلمين بكلية التربية. المجلة الدولية للبحوث في العلوم التربوية. مج. ٣، ع. ٢، ٦٥-١٠٤.
- العنزي، حمدية بنت بطي. (٢٠١٨). فعالية برنامج إرشادي تكاملي قائم على مهارات التفكير الايجابي لتنمية الاتزان الانفعالي والمرونة النفسية لدى التلميذات المراهقات بالمرحلة المتوسطة في المملكة العربية السعودية منطقة عرعر. مجلة البحث العلمي في التربية. ع. ١٩، ج. ١٠، ١-٢٠.
- العتيبي، محمد زويد. (١٤٢٧). نظام الخدمة المدنية وتطبيقاته في المملكة العربية السعودية، الطبعة الرابعة.
- الفضالة، فهد. (٢٠١٨). الجدارة في العمل. جسر التنمية، المعهد العربي للتخطيط، المجلد ١٤، العدد ١، ٦-٢٠.
- القصابي ، خليفة بن حمد بن حميد. (٢٠٢١). المرونة النفسية وعلاقتها بالجدارة الاجتماعية لدى طلاب المرحلة الثانوية بمدينة حائل. مجلة العلوم التربوية والنفسية. مج. ٥، ع. ٢، ص٢٣-٤٥.
- المالكي، حنان عبد الرحيم. (٢٠١٢). فعالية برنامج إرشادي جمعي قائم على استراتيجيات المرونة النفسية لزيادة المرونة لدى طالبات جامعة أم القرى ، دراسات عربية في التربية وعلم النفس، ٣١ع، ج٣، ١٦-١٣٧.
- هلال ، محمد عبدالغني. (٢٠٠٠). موسوعة تدريب الأسس والمبادئ القاهر ة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ٢٦.
- يوسف، أدهم محمد. (٢٠١٥). دور نماذج الجدارة في إدارة التعليم قبل الجامعي: دراسة ميدانية مقارنة بين المؤسسات الحكومية والخاصة في محافظة بورسعيد. مجلة البحوث المالية والتجارية، المجلد ١٢، العدد ٣٧٣، ١-٣٩٧.

ثانيا : المراجع الأجنبية:

- Abiola, T. and Udofia .(2011).Psychometric Assessment of the Wagnild and Young's Resilience Scale in Kano, Nigeria. BMC Research Notes. V. 4, 509.
- Afek A, Ben-Avraham R, Davidov A, et al. (2021). Psychological resilience, mental health, and inhibitory control among youth and youth under stress. *Frontiers in psychology*,1-12.
- American Psychological Association .(2006). Report of the APA task force on the assessment of competence in professional psychology. Washington D.C.: Author,1-154.
- Assessment of Competency Benchmarks Work Group.(2007). A Developmental Model for the Defining and Measuring Competence in Professional Psychology .
- Australian Psychology Council. (2011). Guidelines on validated practice areas. Available at: <http://www.psychologyboard.gov.au/Standards-and-Guidelines/Codes-Guidelines-Policies.aspx>.
- Ayse, Eliüsük Bülbül.(2018). Adaptation of the PERMA Well-Being Scale into Turkish: Validity and Reliability Studies.*Educational Research and Reviews*, v13, n4, 129-135.
- Barlow, S.H. (2012). Professor Psychol. Precision. It said. V.43, 442-451.
- Barnard,H. (2018).The wellbeing of families in a South African resource-constrained community, PhD diss. University of Pretoria, 1-112.
- Beard, Karen Stansberry; Thomson, Sara I.(2021). Breaking Barriers: District and School Administrators Engaging Family, and Community as a Key Determinant of Student Success.*Urban Education*, v56 n7, 1067-1105 .
- Block and Kremen.(2013).Resilience in Children, Adolescents, and Adults, 135-138.
- Bonaccio S, O'Reilly J, O'Sullivan LS, and Chiochio F .(2016). Nonverbal Behavior and Communication in the Workplace: A Review and Research Agenda. *Management Journal*, v.42n5m , 1044-1074.
- Boyatzis, R.E. (2002). Unleash the power of self-learning. In R. Sims (ed.), *Changing the Way We Manage Change: Counselors Speak*. New York: Corum Books, 1-31.
- Brandt,y,I, Orkibi, H. (2015). How Positivity Links With Job Satisfaction: Preliminary Findings on the Mediating Role of Work-Life Balance. *Europe's Journal of Psychology*, v. 11n.3 , 406-418.
- Buchanan, L .(2004). The things they do for love. *Harvard Business Review*,v. 82n12, 19-20.
- Campion, MA, Fink, AA, Rugeberg, BJ, Carr, L, Phillips, JM, Research, RB .(2011). Performing Competencies Well: Best Practices in Competency Modeling. *Psychol*. V.64, 225–262.
- Carrier, S. L., Wong, D., Lawrence, K., & McKay, A. (2022). Preliminary validation of a new competency tool for evaluating assessment skills in professional psychology trainees. *Training and Education in Professional Psychology*, v16 n2, 166–172.
- Caslow, NJ .(2004). Competencies in Professional Psychology. *I be. Psychol*.v. 59, 774-781.
- Caslow, NJ, Robin, NJ, Forrest, L., Elman, N.S., Van Horn, PA, Jacobs, SC, et al. (2007). Recognize and intervene in professional occupational problems. *Professor Psychol. Precision. It said*. V.38, 479-492.
- Colton, DC, & Covert, RW .(2007). Design and build social research and assessment tools. San Francisco: Josie and Bass, 1-10.
- Connor, K.M., & Davidson, J.R.T. (2003). Development of a new resilience scale: The Connor-Davidson Resilience Scale (CD-RISC).*Depression and Anxiety*, v.18, 76-82.

- Dai, J., and Liang, K. (2012). Modeling research into good in China: a review of the literature. *J. Chen. Hmmm. Resur. manag.* V.3, 49-66.
- Delcourt, C., Gremler, D., De Zanet, F. and Van Riel, A. (2017), "An analysis of the interaction effect between employee technical and emotional competencies in emotionally charged service encounters", *Journal of Services Management*, Vol. 28, No. 1, 85-106.
- Delima, V. (2016). "Influence of employees' functional competencies on employees' job performance: a special reference to insurance companies in Batticaloa district", *Journal for studies in Management and Planning*, Vol. 2, No. 6,2-11
- Delle Fave, F. Massimini and M. Bassi .(2011). Hedonism and Eudaimonism in positive psychology, Psychological selection and optimal experience across cultures, Springer, 3-18.
- DeMers, S. T. (2009). Real progress with significant challenges ahead: Advancing competency assessment in psychology. *Training and Education in Professional Psychology*, v.3, 566-569.
- Elbanaway, M. M. (2018). "Proactive personality, job autonomy and career competencies as antecedents of job crafting among academicians in Zagazig university", *Science Journal for Commercial Research*, Vol. 5, No. 3, 43-76.
- Elisabetta Sagone, Maria Elvira De Caroli. (2013). Relationships between Resilience, Self-Efficacy, and Thinking Styles in Italian Middle Adolescents , *Lumen International Conference Logos Universality Mentality Education Novelty* , Available online at [www.sciencedirect.com](http://www.sciencedirect.com). 828-854.
- Elnagar, Ahmed K. (2019). "TQM & organizational culture in hospitality and tourism". Scholar's Press, German.
- Epstein, R.M, & Hundert, E.M .(2002). Determine and assess professional competence. *Journal of the American Medical Association*. 226-235.
- Fletcher D, Sarkar M.( 2013). Psychological resilience: a review and critique of definitions, concepts, and theory. *European psychologist*.
- Fouad, N. A., Grus, C. L., Hatcher, R. L., Kaslow, N. J., Hutchings, P., Madson, MB, et al. (2009). Non-professional training: a model for understanding and measuring non-professional psychology in training. *Train. education. Professor Psychol.* V.3, 25 - 26.
- Friborg, O., Hjemdal, O., Rosenvinge, J.H., & Martinussen, M. (2003). A new rating scale for adult resilience: What are the central protective resources behind healthy adjustment? *International Journal of Methods in Psychiatric Research*, v.12, 65.
- Guan, J.C., Pang, Lanxin. (2017), "Industry specific effects on innovation performance in China", *China Economic Review*, Vol. 44, No. 2, 125- 137 .
- Han, K. Huang and S. Shen.(2022). Are tourism practitioners happy? The role of explanatory style played on tourism practitioners' psychological well-being, *Sustainability* , n. 9, 881.
- Hatcher, R.L & Lassiter, K.D. (2007). Initial Training in Occupational Psychology: Scheme of Practical Training Competencies. *Training and Education in Occupational Psychology*, v.1, 49-63.
- Hatcher, R. L., Fouad, N. A., Campbell, L. F., McCutcheon, S. R., Grus, CL, and Leahy, KL .(2013). Education on the basics of education. *Train. education. Professor Psychol.* V.7, 225-234.
- Heshmati, Saeideh; Oravec, Zita; Brick, Timothy R.; Roeser, Robert W.(2022). Assessing Psychological Well-Being in Early Adulthood: Empirical Evidence for the Structure of Daily Well-Being via Network Analysis. *Applied Developmental Science*, v26 n2, 207-225.

- Hone, L. Jarden, C.M. Schofield and S. Duncan.(2014). Measuring flourishingThe impact of operational definitions on the prevalence of high levels of wellbeing, *Int. J. Wellbeing* n. 1, 62-90.
- Hopkins, M. and Bilimoria, D. (2008). "Social and emotional competencies Predicting success for male and female executives", *journal of Management Development*, Vol. 27, No. 1, 13-35.
- Hu J, Ye B, Yildirim M et al. (2022). Perceived stress and life satisfaction during the COVID-19 pandemic: The mediating role of social adjustment and the moderating role of emotional resilience. *Psychology, health and medicine*.
- Hunsley, J., and Barker, K.K. (2011). *Non-Professional Training in Occupational Psychology: A Canadian Perspective*. *ost. Psychol.* V.46, 142-145.
- Interface models specifically: principles, applications, promises, and challenges. *ost. Psychol.* V.49, 200-208.
- International Association of Applied Psychology (IAAP) and International Union of Psychology (IUPsyS). (2016). *International Declaration of Core Competencies in Occupational Psychology*. Available at: <http://www.iupsys.net/dotAsset/>
- Karen L Siedlecki 1, Timothy A Salthouse , Shigehiro Oishi , Sheena Jeswani. (2014). The Relationship Between Social Support and Subjective Well-Being Across Age. <https://pubmed.ncbi.nlm.nih.gov/>
- Karen Reivich , Andrew Shatte.(2002). *the Resilience Factor: Keys to Finding Your Inner Strength and Overcoming Life's. Hurdles* Kindle Edition.
- Kaslow, N. J., Grus, C. L., Campbell, L. F., Fouad, N. A., Hatcher, R. L., & Rodolfa, E. R. (2007). *Competency Assessment Toolkit for professional psychology*. *Training and Education in Professional Psychology*, v.3, S27-S45
- Kassedy, symon .(2016).The Academic Resilience Scale (ARS-30): A New Multidimensional Construct Measure. *Educational Psychology*. <https://doi.org/>
- Kinkel, M. (2009). Adopting the Basic Model of Professional Psychology: Fundamentals and Essential Resources. *Train. education. Professor Psychol.* 59 - 62.
- Lacomba-Trejo L, Mateo Mola J, Bellegarde-Nunes MD, et al. (2022). Are coping strategies, emotional capacities, and resilience predictive of well-being? Comparison of linear and nonlinear methodologies. *International Journal of Environmental Research and Public Health*.
- Latorre, C., Leppma, M., Platt, L. F., Shook, N., & Daniels, J. (2021). The relationship between mindfulness and self-compassion for self-assessed competency and self-efficacy of psychologists-in-training. *Training and Education in Professional Psychology*. Advance online publication .
- Lee, K., Graves, S. L., Jr., & Bumpus, E. (2022). Competency standards in cognitive assessment course assignments: A national analysis of school psychology syllabi. *Training and Education in Professional Psychology*. Advance online publication.
- Leigh, IR, Bebeau, MJ, Rubin, NJ, Smith, IL, Lichtenberg, JW, Portnoy, S. et al. (2007). evaluation forms. *Professor Psychol. Precision. It said.* V.38, 463-473
- Leigh, I. W., Smith, I. L., Bebeau, M. J., Lichtenberg, J. W., Nelson, P. D., Portnoy, S., Rubin, N. J., & Kaslow, N. J. (2007). Competency assessment models. *Professional Psychology: Research and Practice*, 38(5), 463-473.
- Lichtenberg, JW, Bebeau, MJ, Smith, IL, Portnoy, SM, Leigh, IW, Rubin, NJ et al. (2007). Competency and competency assessment. *Professor Psychol. Precision.* V.38, 474-478.

- Louis Tay, James O Pawelski, Melissa G Keith.(2018).The role of the arts and humanities in human flourishing: A conceptual model. *The Journal of Positive Psychology*, v.13, n.3, 215-225.
- Masoud, E. M. (2013). "The Impact of functional competencies on firm performance of pharmaceutical industry in Jordan", *International Journal of marketing studies*, Vol. 5, No. 3, 54-67.
- Massey, W, and Schneider, B. (2008). Meaning of employee engagement. *Industrial and Organizational Psychology*, v.1 n1, 3-30.
- Matthewman, Lisa; Jodhan-Gall, Donna; Nowlan, Jenni; OSullivan, Nuala; Patel, Zorica. (2018). Reflections on Enhancing Student Wellbeing in Tertiary Education. *Psychology Teaching Review*, v24 n1, 67-76
- Matti Kuittinen, Hannu Rätty .(2014). Professional competences of young psychologists: the dimensions of self-rated competence domains and their variation in the early years of the psychologist's career. *European Journal of Psychology of Education*, Vol. 29, No. 1, 63 - 80 .
- MONTANA STANDARDS FOR WORKPLACE COMPETENCIES search in [www.google.com](http://www.google.com) about competency search in [www.google.com](http://www.google.com) about competency.
- Nash, JM, & Larkin, KT .(2012). The engineering engineer to develop skills in the areas of professional psychology. *Train. education. Professor Psychol.*v 6, 37-46.
- National Formulary Service. (2012). Better choices, better health. Required competencies.
- Newman, D. S., Hazel, C. E., Faler, A., & Pomerantz, L. (2021). Supervision training in APA-accredited school psychology doctoral programs: An analysis of syllabi. *Training and Education in Professional Psychology*,v. 15 n.3, 176–188.
- Noordeen, T., Gangani, G., Mclean, N. (2004). "Competency based human resource development strategy", Paper presented at the academy of human resource development conference (AHRD), Austin, March 2004, 116.
- Normative Competency Assessment Working Group: A Developmental Model for Defining and Measuring Competence in Occupational Psychology, June 2007.
- Park, N., & Peterson, C. (2009). Character Strengths: Research and Practice. *Journal of College and Character*.
- Parker, K., & Honsley, J. (2013). The use of scientific activity in psychology development research 1994-2010: a systematic review. *Can. Psychol.* V.54, 176 - 185.
- Patel, Z. S., Brodar, K. E., Hylton, E., Glynn, T. R., & Dale, S. K. (2022). Integrating public health core values into psychology training competencies. *Training and Education in Professional Psychology*. Advance online publication.
- Pieter Rossouw, Jurie G Rossouw.( 2016). The Predictive 6-Factor Resilience Scale: Neurobiological Fundamentals and Organizational Application. Project: Predictive 6 Factor Resilience Scale – Domains of Resilience and Their Role as Enablers of Job Satisfaction.
- Pidgeon ,M. (2013). An Investigation of the Relationship between Resilience, Mindfulness, and Academic Self-Efficacy . *Journal of Social Sciences*,. V.1, N.6, 1-4 , Published Online November 2013 in SciRes (<http://www.scirp.org/journal/jss>)
- Ponce-Garcia و Madwell و Kennison. (2015).The development of the Scale of Protective Factors (SPF): Resilience in a violent trauma sample, Project, December 2014.
- Resilience: Build skills to endure hardship. Mayo Clinic. ( 2022).Retention and Engagement of Workers in the 21st Century, *Human Resource Planning*, v. 27, n 3, 12-25.

- Richman, A.; (2006). "Everyone wants an engaged workforce. How do you create it?" *Workspan*, V. 49, 36–39
- Rodolfa, E.R, Bent, R.J, Eisman, E., Nelson, P.D., Rehm, L., & Ritchie, P. (2005). A cubic model of competency development: Implications for psychology teachers and regulators. *Occupational Psychology: Research and Practice*, v.36, 347-354. [www.corporatefitsscience.com](http://www.corporatefitsscience.com)
- Rodolfa, E.R, Bent, R.J, Eisman, E., Nelson, P.D., Rehm, L., & Ritchie, P. (2005). A cubic model of competency development: Implications for psychology teachers and regulators. *Occupational Psychology: Research and Practice*, 36, 347-354
- Sahin, Fatih; Yenel, Kübra; Kiliç, Sabire.(2019). Investigation of Teachers' Views on a Happy Work Environment by PERMA Model = Mutlu Bir İş Ortamına İlişkin Öğretmen Görüşlerinin PERMA Modeline Göre İncelenmesi. *Educational Administration: Theory & Practice*, v25 n4 773-804.
- Shaw, K. (2005). "The Engagement Strategy Process for Communicators," *Strategic Communications Management*, V 9,20-32.
- Sparrow, Paul R., Hodkinson, Gerard P. (2006). "What is strategic competence and does it matter? Exposition of the concept and research agenda", *CAHRS Working Paper Series*, 1-44.
- sohmen S., V. (2013). Leadership and Teamwork: Two sides of the same coin. *Information Technology Journal & Economic Development*, v4, n2, 1-18.
- Turner, Kristina; Theilking, Monica.(2019).Teacher Wellbeing: Its Effects on Teaching Practice and Student Learning. *Issues in Educational Research*, v29, n3, 938-960
- Umucu, Emre; Lee, Beatrice; Iwanaga, Kanako; Kosyluk, Kristin; Blake, John; Bezyak, Jill; Chan, Fong.(2021). Relationships between Positive Human Traits and PERMA (Positive Emotion, Engagement, Relationships, Meaning, and Accomplishments) in Student Veterans with and without Disabilities: A Canonical Correlation Analysis. *Rehabilitation Research, Policy, and Education*, v35, n3,238-247 .
- Umucu, Emre; Wu, Jia-Rung; Sanchez, Jennifer; Brooks, Jessica M.; Chiu, Chung-Yi; Tu, Wei-Mo; Chan, Fong.(2020).Psychometric Validation of the PERMA-Profiler as a Well-Being Measure for Student Veterans. *Journal of American College Health*, v68 n3, 271-277 <http://www.tandf.co.uk/journal>
- Weisenmuller, C. M., & Luzier, J. L. (2022). Technology is a core competency in professional psychology. *Training and Education in Professional Psychology*. Advance online publication.
- Whitson HE, Duan-Porter W, Schmader KE, et al. (2016). Physical flexibility in the elderly: a systematic review and development of an emerging construct. *Gerontology Journals*, v301,26-50.
- Wolfe, S. (2005). Emotional Competence Inventory (ECI). Technical guide. Hay group: McClelland Center for Research and Innovation.
- Wright, A. J. (2022). Master's-level psychological assessment competencies and training. *Training and Education in Professional Psychology*, v16,n.3 , 272–279.
- Yanhui Mao Mei Xizz,Mengyao Li,Chenxi Gu,Yiping Chen,Zhenyu Zhang.(2022).Promoting academic self-efficacy, positive relationships, and psychological resilience for Chinese university students life satisfaction. *An International Journal of Experimental Educational Psychology*, v71,n.14,95-548.
- Yang, Lan; Mohd, Rashid Bin Saad.(2021). Exploratory and Confirmatory Factor Analysis of PERMA for Chinese University EFL Students in Higher Education. *International Journal of Language Education*, v5, n2, 51-62.

- Yates, J.; and Cherryhart, M .(2006). Decision making experience. In K.A Ericsson, N. Charness, R.R. Hoffman, & P.J. Foltovich (Eds.), Cambridge Handbook of Experience and Expert Performance. Cambridge, UK: Cambridge University Press, 421 - 438.
- Zlatkin-Troitschanskaia, O., Pant, H.A., Kuhn, C., Toepper, M., and Lautenbach, C. (2016). Assessment practices in higher education and outcomes of the German research program Modeling and Measuring Competencies in Higher Education. Precision. practice. evaluation. V.11, 46-54.