مجلة الروائز
ISSN: 2602-5914
المجلد:04 العدد: 01 (السنة: 2020) ص ص: [70-92]

النمو المهني وعلاقته بالذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس

(دراسة ميدانية لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور).

Career development and it is Relationship with emotional intelligence (Field research on the basic stage school teachers in Zalingie).

موسى صالح حسن أبكر*، كلية التربية - جامعة زالنجي - ولاية وسط دارفور- السودان.
Musasalih150@yahoo.com
الطاهر علي الطاهر الدفعه، قسم علم النفس– جامعة الإمام المهدي. – ولاية النيل الأبيض – السودان.
abayazeed77@gmail.com

تاريخ الإرسال: 2020/05/30 **تاريخ القبول: 2020/06/30**

ملخص :

هدفت الدراسة إلى معرفة العلاقة بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى، والكشف عن الفروق بينهم في النمو المهني والذكاء الوجداني، بالإضافة إلى التعرف على مستوى النمو المهني والذكاء الوجداني، والتنبؤ بالنمو المهني من خلال الذكاء الوجداني للمعلمين. ولتحقيق تلك الأهداف استخدام الباحثان المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة موزعين على (19) مدرسة أساس بمدينة زالنجى للعام الدراسي 2019- 2020، وتمثلت أدوات الدراسة في مقياس النمو المهني إعداد الباحثان، ومقياس الذكاء الوجداني إعداد النبهان والكمالي (2003)،ولتحليل البيانات استخدم الباحثان الأساليب الإحصائية لتالية: معامل ارتباط بيرسون، معادلة ألفاكرونباخ، المتوسطات والأوزان النسبية، إختبار (ت)، تحليل الانحدار الخطي البسيط. وتوصلت الدراسة إلى: أن معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى يتسمون بمستوى فوق المتوسط في النمو المهني والذكاء الوجداني. وتوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين المتوسط الفرضي ومتوسط درجات معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى في النمو المهني وفي الذكاء الوجداني لصالح متوسط درجات المعلمين. كما توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة موجبة بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى. وأنه يمكن التنبؤ بالنمو المهني لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى من خلال درجاتهم على مقياس الذكاء الوجداني. ختاماً أوصى الباحثان بتضمين موضوعات تنمية الذكاء الوجداني في مناهج كليات التربية، وبعقد دورات وورش تدريبية لمعلمي مرحلة الأساس لزيادة وعيهم بأهمية اكتساب مهارات النمو المهني.

الكلمات المفتاحية: النمو المهني؛ الذكاء الوجداني؛ مرحلة الأساس؛ المعلمين؛ ولاية وسط دارفور.

Abstract:

This study aimed to know the relationship between professional growth and emotional intelligence among teachers of the basic stage in Zalingei, and to discover the differences between them in professional growth and emotional intelligence, in addition to identifying the level of professional growth and emotional intelligence, and predicting professional growth through the emotional intelligence of teachers. To achieve that goals the researchers used descriptive method, and the study sample consisted of (100) teachers

---

* المؤلف المرسل

distributed to (16) basic schools in Zalingei city for the academic year.2019 -2020. The study tools included the professional growth scale prepared by researchers and the emotional intelligence scale prepared by(Elnabhani & Elkmali,2003),for manipulating data the researchers used statistical package for social sciences through: Person correlation coefficient, Alphakronbach coefficient, averages and relative weights, T.test, simple linear regression analysis. The study found that: The basic stage teachers in Zalingei have an above average level of professional growth and emotional intelligence. There are significant statistical differences between the hypothetical average and the average grades of basic stage teachers in Zalingei city in professional growth and emotional intelligence in favor to teachers.

There is also a positive correlation between professional growth and emotional intelligence among basic stage teachers in Zalingei. And that the professional growth of basic stage teachers in Zalingei can be predicted through their grades on the emotional intelligence scale. Eventually the researchers but some recommendations like: it is important to include topics of emotional intelligence development in the curricula of colleges of education, and to conduct courses and training workshops for primary stage teachers to increase their awareness of the importance of acquiring professional growth skills.

Key words: basic stage; emotional intelligence; central Darfur state; professional growth; teachers.

مقدمة:

إن العملية التعليمة في هذا العصر لن تحقق أهدافها إلا من خلال المعلم المؤهل القادر على أن يسهم إسهاماً فعالاً وإيجابياً في تكوين مواطن عصري نافع لنفسه ولمجتمعه، وهذا يستوجب تنمية المعلمين مهنياً للقيام بهذا الدور المهم والخطير، لأن فاقد الشئ لا يعطيه.

وتنبثق حاجة المعلم للنمو المهني من منطلق أنه مهما توفر للمعلم من إعداد جيد، فإن هذا الإعداد لا يمكن أن يضمن له مواجهة كل ما يقابله في حياته العملية من مواقف متغيرة ومتجددة دوماً، وكذلك حاجة المعلم لإدراك إمكانياته الأكاديمية والمهنية والثقافية والشخصية ووعيه بحاجاته وقدراته على تحليل أوجه نشاطه ونقدها نقداً ذاتياً، وتحديد المشكلات وتحليلها ومواجهتها وتنظيم جهوده من أجل الوصول إلى حلول ملائمة لها (عبد السلام، 2011، ص43).

ولذا كانت الحاجة إلى النمو المهني حاجة قائمة باستمرار، نظراً لأن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، ونظراً للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته (الفجام وآخرون، 2017، ص586).

ومن ثم فإن عملية تنمية النمو المهني للمعلم يتطلب تنمية الذكاء الوجداني الذي هو مجموعة من القدرات العقلية الوجدانية التي تعمل جنباً إلى جنب مع القدرات العقلية المعرفية، والتي تؤثر على نجاح وسعادة الفرد في مختلف مجالات الحياة من خلال العديد من المهارات الوجدانية الناتجة عن التعلم والتربية والخبرة الجيدة (عثمان والخليفة، 2008 ، ص162).

ولاحظ علماء النفس أن الذكاء العقلي رغم أهميته في مواقف التحصيل الدراسي، إلا أنه ليس كافياً للنجاح في مواقف الحياة اليومية، فكثير من الأشخاص المتميزون دراسياً يجدون صعوبة في التكيف مع متطلبات الحياة ومشكلاتها (الخضر، 2009، ص14).

يقول أزوباردي (2001) إذا كان الذكاء العقلي يساعدك في الحصول على الوظيفة، فإن الذكاء الوجداني يساعدك على الحفاظ على هذه الوظيفة والارتقاء بها نحو الأفضل (سعيد اليحيائي، 2013، ص3).

يشير جولمان (1995) إلى أهمية تأثير الذكاء الوجداني في العلاقات الإجتماعية مع زملاء العمل والإصدقاء والأبناء وجميع من تربطهم بالفرد علاقة سلوكية، وأنه يساعد في النجاح الوظيفي للفرد ويضمن له النجاح في العمليات والعلاقات المرضية داخل العمل (النعيمي، 2010، ص81).

وعن علاقة النمو المهني بالذكاء الوجداني يرى الباحثان أنه إن كان ومن أهم وسائل التنمية المهنية للمعلم التي يمكن من خلالها علاج أوجه القصور لديه وزيادة قدرته على التكيف مع عمله وتنمية ثقته بنفسه وإكسابه خبرات جيدة تؤهله لتحمل مسؤوليات أكبر وتطوير أدائه الحالي والمستقبلي. فإن الذكاء الوجداني يساعد الفرد على فهم وإدراك ذاته مشاعره وتنظيمها وفهم وإدراك مشاعر وإنفعالات الآخرين (العلوان ، 2011، ص126).

مشكلة الدراسة:

رغم أهمية الجوانب المعرفية إلا أن المتغيرات الوجدانية والشخصية أكثر أهمية في تحديد تباين توافق المعلمين وفعاليتهم المهنية، حيث أن المعلمين الأكثر توافقاً وفاعلية ينصتون لتلاميذهم ويتقبلون أفكارهم ويمتازون بالتعاطف والدفء والمودة والاتزان (نشواتي، 2005، ص). ويمكن صياغة مشكلة الدراسة في السؤال التالي:

هل هناك علاقة بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور؟

ويتفرع من هذا التساؤل الرئيس الأسئلة التالية:

1- ما مستوى النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور؟

2- ما مستوى الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور؟

3- ما طبيعة الفروق بين المتوسطات في النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ؟

4- ما طبيعة الفروق بين المتوسطات في الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ؟

5- ما نوع العلاقة الإرتباطية بين النمو المهني والذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور؟

6- هل يمكن التنبؤ بالنمو المهني من خلال الذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور؟

أهداف الدراسة:

1- قياس مستوى النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور.

2- قياس مستوى الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور.

3- التعرف على الفروق في متوسطات في النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور.

4- التعرف على طبيعة العلاقة بين النمو المهني والذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دلرفور.

أهمية الدراسة:

تأتي أهمية هذه الدراسة من أهمية متغيراتها فهي تتناول أهم متغيرات في شخصية المعلم وهما الذكاء الوجداني الذي يعد من أهم مقومات الشخصية الذي يساعد على تحكم الذات وبناء العلاقات الإيجابية مع الآخرين ومواجهة ضغوط الحياة، وكذلك النمو المهني الذي يعد المنبئ الأساسي للإستفادة المثلى من مهارات الذكاء الوجداني، ومن ثم تحقيق تحسين نوعية التعليم في المدارس. يمكن توضيح هذه الأهمية في الآتي:

أ- الأهمية النظرية:

1- إن معرفة العلاقة بين متغيرات الدراسة قد تساهم في زيادة الفهم والوعي بتأثير كل منها في الآخر.

2- كما تتمثل أهمية الدراسة في الكشف عما يمثله الذكاء الوجداني من دور مهم في دفع المعلم نحو الهدف، والأخذ بيده لتحقيق النمو المهني.

3- وأخيراً فإن قلة البحوث والدراسات التي تناولت مفهوم الذكاء الوجداني مقارنته بمتغير النمو المهني للمعلمين بمرحلة الأساس، في البيئة السودانية خاصة جعلت لهذه الدراسة أهمية نظرية.

ب- الأهمية التطبيقية:

توظيف نتائج الدراسة في إثراء برامج لتنمية النمو المهني والذكاء الوجداني للمعلم، ومعرفة كيف يؤثر هذا على تنمية الذكاء الوجداني للتلاميذ.

1- قد تسهم في وضع بعض المقترحات والحلول التي يمكن الإستفادة منها في تخطيط البرامج التربوية والتعليمية، وفي عمليات النمو المهني للمعلمين وخاصة ذوو الذكاء الوجداني المنخفض.

2- العمل على مساعدة كل من المختصين في علم النفس والمربين في تحسين الصحة النفسية للأبناء، وزيادة فاعليتهم وكفاءتهم الشخصية والمهنية والاجتماعية بعمل الدورات التدريبية لتنمية الذكاء الوجداني.

3- توجيه نظر القائمين على عملية إعداد المعلم بأهمية الجوانب الوجدانية للعملية التعليمية، والدور الذي يقوم به الذكاء الوجداني في مساعدة المعلم على القيام بأدواره، وأدائه لعمله بصورة أفضل.

فروض الدراسة:

1- يتسم النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور بالارتفاع.

2- يتسم الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور بالارتفاع.

3- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والوسط الفرضي لمقياس النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى.

4- هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والوسط الفرضي لمقياس الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى.

5- هناك علاقة إيجابية ذات دلالة بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية وسط دارفور.

6- يمكن التنبؤ بمستوى النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية وسط دارفور من خلال ذكائهم الوجداني.

حدود الدراسة:

- حدود بشرية: معلموا مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور- السودان.
- حدود مكانية وزمانية: ولاية وسط دارفور في العام الدراسي 2019 - 2020.
- حدود موضوعية: تركز الدراسة الحالية على النمو المهني لمعلمي مرحلة الأساس وعلاقته بالذكاء الوجداني.

مصطلحات الدراسة:

النمو المهني: عملية تلقائية تتحقق للفرد عندما يجدد ويطور في أساليب عمله في ضوء ما يحصل عليه من معلومات ومهارات من خلال التنمية المهنية والتدريب المنتظم (الفجام وآخرون، 2017، ص585).

تعريف إجرائي: يعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من أفراد عينة الدراسة في مقياس النمو المهني المستخدم في هذه الدراسة.

الذكاء الوجداني: قدرة الفرد على معرفة ذاته وتقديرها، وضبط إنفعالاته وتغييرها وفق الظروف، والتكيف لمواجهة متطلبات الحياة، وتحمل الضغوط والإحباط، والتفاؤل والرغبة في التفوق، وقدرته على تكوين علاقات ناجحة مع الآخرين، وأداء الأدوار القيادية بنجاح (النعيمي، 2010 ، ص87).

تعريف إجرائي: يعرف إجرائياً بأنه الدرجة التي يحصل عليها المفحوص من أفراد عينة الدراسة في مقياس الذكاء الوجداني المستخدم في هذه الدراسة.

مرحلة التعليم الأساسي: هي المرحلة الثانية حسب السلم التعليمي لدولة السودان، وتبدأ بالصف الأول حتى الصف الثامن، ويتزايد حجم المادة التعليمية والموضوعات الأكاديمية سنوياً، ومعها يتضاعف الجهد المبذول لإستيعابها والتفاعل معها تمشياً مع النمو الذهني والجسماني للتلاميذ (وزارة التربية ولاية وسط دارفور , 2019).

معلموا مرحلة التعليم الأساسي: هم مجموعة المعلمين الذين يعملون بمدارس مرحلة التعليم الأساسي بولاية وسط دارفور، وتشمل هذه الفئة المعلمين من الجنسين (ذكور، إناث)، والذين يحملون مؤهلات تعليمية مختلفة (إعداد معلمين، ثانوي، جامعي) ولديهم خبرات عملية متباينة.

ولاية وسط دارفور: تقع في غرب السودان ضمن ولايات دارفور الخمس. يحدها شمالاً ولاية شمال دارفور، وشرقاً ولاية جنوب دارفور، وفي الشمال الغربي ولاية غرب دارفور وفي الغرب تشاد، وجنوباً جمهورية إفريقياً الوسطى.

.2الإطار النظري و الدراسات السابقة:

1.2 النمو المهني

أشار عثمان وآخرون (2012، ص1) أن نظم التعليم على اختلاف فلسفتها وأهدافها تولى عملية الارتقاء بالمستوى المهني للمعلم أهمية وعناية فائقة، إدراكاً منها بأن زيادة فعالية المعلم وارتقاء أدائه في مهنته ينعكسان على فعالية النظام التربوي. وأضاف لامير (Lamier, 1986) أن تحسين نوعية التعليم في المدارس لن يتم إلا من خلال تطوير مستوى المدرسين الذين يعملون في تلك المدارس، وأن الاهتمام بالقيادة الإدارية وظروف العمل المدرسي باعتبارها عوامل لها أهميتها في التأثير في مستوى التعليم، يرتبط تأثيرها بفعل المدرس ودوره في العملية التعليمية.

2.2تعريف النمو المهني:

يعرف النمو المهني بأنه:"العملية التي تحيط بمعظم حياة الفرد و التي تبدأ من مرحلة الطفولة و تتضمن التجارب الرسمية و غير الرسمية التي تكسبه المواهب، القيم، الرغبات و المعرفة بمجالات العمل و تستمر الى مرحلة الرشد"."Brown, D.S.,& Lent.R.W.(2013.p.9.

النمو المهني هو تحسين أداء معلمي المرحلة الابتدائية من خلال مساعدتهم على اكتساب مهارات التخطيط السليم للدروس، وإدارة الصف الدراسي، واختيار طرائق التدريس المناسبة واستخدامها، وتوظيف تقنيات التعليم في العملية التعليمية، والأساليب المناسبة لتقويم التلاميذ والمتنوعة، وذلك لكي يقوموا بأداء واجبهم المهنية بفعالية وكفاءة عالية (الفجام وآخرون، 2017، ص589).

3.2خطوات تحسين النمو المهني: هناك مراحل لتحسين النمو المهني وهي:

1- أشارت (2019,Heathfield) أن النمو المهني يتحسن بحضور الدورات التدريبية.

2- ذكرت (2019,Belyh) ان كتابة أهدافك وخططك. هذه إحدى طرق بلورة أهدافك المهنية. بالنسبة لكثير من الناس، لا يبدو الأمر حقيقيًا ما لم يتم توضيحه ويمكن قراءته بصوت عالٍ. من خلال تدوينها، نعطي أنفسنا تذكيرًا مكتوبًا، خاصة خلال تلك الأوقات التي تصبح فيها أولوياتنا مشوشة وننسى سبب عملنا في المقام الأول. هذا هو السبب في أنه يوصى بكتابة خطة التطوير الوظيفي.

(Nathan -2019,3) فكر كرائد أعمال بمجرد أن تبدأ في تسلق السلم الوظيفي، ستدرك أن مجموعات المهارات الحالية ليست كافية. على سبيل المثال، يدخل معظم الأشخاص إلى قطاع تكنولوجيا المعلومات كمبرمجين ثم يتم ترقيتهم كقادة فرق، المستوى التالي هو الإدارة ويستدعي تجاوز مهارات الترقي.

(Parsons & Arcad -2015,4) كن فضوليًا بشأن صناعتك اقضِ وقتًا كل أسبوع كطالب في مجال عملك أو شركتك. ادرس صناعتك وشركتك كما لو كان هناك امتحان نهائي يقترب باستمرار. اطرح أسئلة على الأشخاص الموجودين في مساحتك. اطرح أسئلة على مديرك وزملائك. اسأل عملاء شركتك عما يشعرون به. تطوير رؤى مدروسة حول الصناعة وشركتك. ولا تخجل من مشاركة هذه الأفكار.

4.2أهداف النمو المهني للمعلم:

لخص محمود مرزوق (2002، ص46) أهداف النمو المهني للمعلم كما يلي:

- وقوف المعلمين على أحدث إستراتيجيات التدريس والوسائل التعليمية وتكنولوجيا التعليم وكيفية تطبيقها ميدانياً.
- معرفة الجديد من وسائل التقويم والأساليب الحديثة في الاختبارات الشفهية والتحريرية.
- تنمية المعلمين في كافة الجوانب: أكاديميا ومهنياً وشخصياً وثقافياً.
- إضافة معارف مهنية جديدة إلى المعلمين.
- تنمية وتأكيد القيم المهنية الداعمة لسلوكهم.
- تمكينهم من تحقيق تربية ناجحة لطلابهم.
- تنمية الجوانب الإبداعية لديهم وتحفيزهم على أن يشمل تدريسهم تلك الجوانب الإبداعية.
- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي والعالمي وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بينه وبين بيئته المحلية ومهارات تنفيذ وتقويم هذه الخطط.
- إنتاج معلم مزود بالمعلومات والأخلاق التي من خلالها يستطيع التعامل مع التلاميذ.
- تزويد المعلم بأساليب جديدة ووسائل تعليمية تواكب التطور المعرفي والتقني.
- توزيد المعلم بمهارات التفكير التي تشجع التلاميذ على محاكاته.
- زيادة التفاعل بين المعلم والتلاميذ داخل غرفة الفصل.

5.2كفايات المعلم الأساسية:

تحدثت كثير من الأدبيات عن الكفايات الأساسية للعمل في أي مرحلة تعليمية، وهذه الكفايات تتمثل في:

1- التشخيص والتخطيط: ويشمل إعداد خطط التدريس، وصياغة أهداف البرامج، واستخدام اختبارات التشخيص، وحصر إمكانيات البيئة التعليمية واعتماد وسائل التعليم ووسائل التقويم.

2- استثارة دوافع التلاميذ: وتشمل استخدام المثيرات، وتعزيز الثقة والنقد البناء وتشجيع المشاركة، وتنظيم للمادة المعروضة وربطها بمواقف الحياة.

3- العرض والتواصل: ويشمل عرض وتوظيف خبرات التلاميذ وتفاعلهم، واستخدام الأمثلة وتلخيص الأفكار، وتزويد التلاميذ بأدوات المعرفة الذاتية.

4- الأسئلة: ويتضمن استخدام فنون السؤال الفعالة وإعادة التركيز، واستثارة التفكير والاستيضاح والتشجيع والتقدير لأسئلة التلاميذ.

5- تفريد التعليم: وتتضمن إستخدام طرق تتناسب مع القدرات الفردية وتشخيص مشكلات التعليم الفردية، وتدعيم التعليم الذاتي.

6- استثارة التفكير: وتتضمن تشجيع المتعلم على الاستقصاء والتخيل، وتمثيل الأدوار، وتطوير الفكر الناقد وإصدار الأحكام على أسس موضوعية.

7- إدارة الصف وحفظ النظام: وتشمل توجيه السلوك، وتأمين السلوك القدوة، ومعالجة المواقف الحرجة وتوضيح أسباب الأنماط المختلفة للسلوك والتصرف.

8- التقويم: وتشمل إعداد الإختبارات وتحليلها، وحصر الجوانب المختلفة بأداء التلاميذ وتحصيلهم ونموهم وإعلامهم بأسس تقويم عملهم ومقارنة مستويات الأداء والإتقان بالأهداف وبالمستويات المتوقعة (العمري، 2014، ص24).

3. الذكاء الوجداني:

1.3 مفهوم الذكاء الوجداني

ترجم هذا المفهوم (Emotional Intelligence) بعدة مصطلحات منها: الذكاء الوجداني، والذكاء الإنفعالي، والذكاء العاطفي، والذكاء الشخصي، إلا أن الباحثان لأغراض البحث العلمي، وحتى لا يتشتت تفكير القارئ سوف يستخدم مفهوم واحد خلال هذا البحث الحالي، وهو الذكاء الوجداني.

وتعددت تعاريف الذكاء الوجداني بتعدد الباحثين ويتضح ذلك من العرض التالي:

عرف سالوفي وماير (Salovey & Mayer, 1990) الذكاء الوجداني بأنه مجموعة من المهارات التي تسهم في التعبير والتقدير والتنظيم الفعال للإنفعالات داخل الفرد نفسه وتجاه الآخرين المحيطين به، كما يتضمن القدرة على إستخدام المشاعر في حفز الدافعية الذاتية للتخطيط وتحقيق مطالب الحياة (النعيمي، 2010، ص89).

يرى بار- أون (Bar – On, 1997) أن الذكاء الوجداني هو تنظيم من المهارات الكفايات الشخصية والإنفعالية والإجتماعية الغير معرفية، التي تؤثر في قدرة الفرد على التعامل بنجاح مع المتطابات البيئية والضغوط. (عبده القاضي، 2012، ص43).

ويعرف جولمان (Goleman, 1998) بأنه قدرة الفرد على القراءة الوجدانية أو قراءة مشاعر الآخرين حتى يمكن تكوين علاقات إجتماعية طيبة (حسونة وأبو ناشي، 2006، ص50).

- ويعرف بأنه إدراك الفرد لمشاعره ومشاعر الآخرين ووعيه بها وفهمه لها وتنظيم الإنفعالات والمشاعر وضبطها والتحكم بها وتوجيهها لدي الفرد والآخرين، وتوظيف الإنفعالات وإستخدام المعرفة الإنفعالية لزيادة الدافعية، ولتحسين المهارات وتطوير السلوكيات الإيجابية، والتفاعل الإجتماعي، والتواصل مع الآخرين، والتعاطف مع مشاعرهم (سطام العنزي، 2010 ، ص17).

قدرة الفرد على الوعي بحالته الإنفعالية وإنفعالات الآخرين وتنظيم إنفعالاته وإنفعالات لآخرين والتعاطف والتواصل الإجتماعي مع الأفراد المحيطين به (العلوان ، 2011، ص131)

الذكاء الوجداني هو القدرة على السيطرة على الإنفعالات الذاتية وفهمها والقدرة على فهم إنفعالات الآخرين، والقدرة على التخلص من المشاعر السلبية (الشواورة، 2006، ص18).

القدرة على فرز عواطف الإنسان وأحاسيسه، وحسن إستعمالها مما يؤدي إلى السعادة والإرتياح والإنتاجية (أبوالخير و أبوشعيرة، 2018 ، ص199).

الذكاء الإنفعالي هو إمتلاك الفرد مجموعة من المهارات والقدرات، وهي قدرة الفرد على الوعي وإدراك مشاعره، والقدرة على التعامل مع الضغوط والتحكم بالدوافع والإنفعالات، وإثارة الدافعية الذاتية، والتعاطف، والقدرة على إدراك العلاقات مع الآخرين والتأثير فيهم، وإستخدام هذه المهارات في التعامل مع أمور حياته وإتخاذ القرارات الفعالة والإيجابية (سعيد اليحيائ، 2013 ، ص18).

الذكاء الوجداني هو نتيجة تكامل منظومتي المعرفة والإنفعال، إذ يقوم النظام المعرفي بالإستدلال المجرد حول الإنفعالات بينما يعزز النظام الإنفعالي القدرة المعرفية (علي الشهري، 1430ه، ص16).

هو المشاعر، الإنفعالات، التفكير بإيجابية لتحقيق قدر من النجاح ينتهي بسعادة (رابح، 2011، ص62).

هو مجموعة من القدرات والمهارات التي يكتسبها الفرد والتي تتمثل في القدرة على إدراك المشاعر وتقييمها والتعبير عنها من خلال التفكير وفهم المعرفة الوجدانية، وتنظيم الإنفعالات، وتوجيهها بحيث يستطيع الفرد أن يؤثر في مشاعر الآخرين ويصل للنجاح في التفاعلات المهنية، وفي موافق الحياة الختلفة(محمد جوخب، 2009، ص11).

الذكاء الوجداني هو: قدرة الفرد على وعي وإدراك مشاعره وإنفعالاته المختلفة، وإدراك إنفعالات ومشاعر الآخرين من خلال تعبيراتهم اللفظية وملامح وجوههم وقدرته أيضاً على ضبط وإدارة ومعالجة إنفعالاته المختلفة، وتوجيه مشاعره لتحقيق أهدافه المرجوة، وكبح جماح شهواته وتأجيل الإشباع الآني إلى المستقبل، وقدرته على تحسس وتفهم مشاعر وإحتياجات الآخرين والعمل على المساهمة في تلبيتها، والتوافق مع الآخرين من خلال إقامة علاقات إجتماعية متميزة معهم (الفرا والنواحجة، 2012، ص66).

وقد تم تعريف الذكاء الوجداني من خلال ثلاث إتجاهات:

الإتجاه الأول: إعتبر أن الذكاء الوجداني مجموعة من القدرات وهذا الإتجاه تبناه ماير وسالوفي في تعريفهما للذكاء الوجداني.

الإتجاه الثاني: إعتبر الذكاء الوجداني مجموعة من المهارات وهذا الإتجاه تبناه بار- أون إذ إعتبر أن الذكاء الوجداني مجموعة من المهارات في جوانب خاصة.

أما الإتجاه الثالث: فقد إعتبر الذكاء الوجداني مجموعة من الكفايات التي يمكن أن تتطور من خلال التدريب وهذا الإتجاه تبناه جولمان في تعريفه للذكاء الوجداني (عابدين ودوبا،2016، ص47- 48)

2.3أهمية الذكاء الوجداني:

1- يعد الذكاء الوجداني أحد الركائز الأساسية في تنوع الحلول للعديد من المشكلات.

2- يساعد الأفراد على الإبتكار،المسئولية، الإهتمام بالآخرين، وفي تكوين أفضل الصداقات والعلاقات الإجتماعية.

3- يتضح أهميته في تحقيق التواصل والتوافق مع الآخرين من خلال فهم مشاعرهم والتعاطف معهم.

4- يساعد الذكاء الوجداني الأفراد على الأداء الأكاديمي.

5- يؤدي إلى التركيز والتمييز وإتخاذ القرار وإعطاء الرأي الصحيح وعدم الإستجابة للإحباط الأولي.

6- أهمية الذكاء الوجداني في المؤسسات في تحقيق التوافق والإنسجام في العلاقات بين العمل(حسونة وأبو ناشي، 2006، ص53-55).

3.3النماذج المفسرة للذكاء الوجداني:

صنفت النماذج المفسرة للذكاء الوجداني إلى صنفين هما نماذج القدرات والنماذج المختلطة (الغير مفرفية) ومن هذه النماذج:

أ- نموذج القدرة المفسرة للذكاء الوجداني لماير وسلوفي(1997): وتميز هذا النموذج في تركيزه على القدرات المعرفية عن الجوانب الوجدانية والشخصية، كما تضمن على مجموعة من القدرات المنفصلة، ولكنها في نفس الوقت متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض.

ب- نموذج جولمان (1995) المختلطة المفسرة للذكاء الوجداني: الذي قسم الذكاء الوجداني إلى المعرفة الإنفعالية، وإدارة الإنفعالات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والتواصل (عبده القاضي، 2012، ص41-43).

4.3 صنفت النماذج المفسرة للذكاء الوجداني إلى صنفين هما نماذج القدرات والنماذج المختلطة (الغير مفرفية) ومن هذه النماذج:

أ- نموذج القدرة المفسرة للذكاء الوجداني لماير وسلوفي(1997): وتميز هذا النموذج في تركيزه على القدرات المعرفية عن الجوانب الوجدانية والشخصية، كما تضمن على مجموعة من القدرات المنفصلة، ولكنها في نفس الوقت متداخلة ومتفاعلة مع بعضها البعض.

ب- نموذج جولمان (1995) المختلطة المفسرة للذكاء الوجداني: الذي قسم الذكاء الوجداني إلى المعرفة الإنفعالية، وإدارة الإنفعالات، وتحفيز الذات، والتعاطف، والتواصل (عبده القاضي، 2012، ص41-43).

4.3مكونات الذكاء الوجداني:

يرى(Golman,(2004.p, 2 ان الذكاء الوجداني يتكون من خمسة ابعاد وهي:

أ -الوعي الذاتي وهو معرفة الفرد لخبراته ، امكاناته، نقاط ضعفه، دوافعه و انفعالاته.

ب – تنظيم الذات ويتمثل في مقدرة الفرد علي تنظيم وامكاناته وضبط انفعالاته

ج – الدافعية وهي المحفز الاساسي للانسان

د – التعاطف وهو القدرة على الاحساس بالاخر

ه – المهارات الاجتماعية وهي القدرة على التفاعل مع الاخرين بالايجابية

5.3الذكاء الوجداني و الادارة:

ذكر (2004,Tomlinson) ان الذكاء الوجداني يمكن الادارة المدرسية على:

- القدرة على كشف امكانيات وقدرات الافراد في العمل كأفراد وجماعات;
- فهم اهمية ترتيب اهداف الافراد و المدرسة لرفع مستوى فائدة الطرفين;
- ترجمة النجاح في النمو المهني الى ولاء للمدرسة للحفاظ على الداعمين الرئيسيين;
- الاعتراف بانجاز، نجاح و تفوق الافراد- و حفز نقاط القوة لديهم.

.4الدراسات السابقة:

- دراسة محمد الفجام وآخرون (2017): هدفت إلى تعرف واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بالمرحلة الإبتدائية بدولة الكويت، شملت عينة الدراسة معلمي العلوم والرياضيات بدولة الكويت، أهم النتائج: إن معلمي العلوم والرياضيات عينة الدراسة قد قدروا المتوسط الكلي لمحور أنشطة النمو المهني بقيمة متوسط قدرها (3,45) وهو مايقابل درجة موافقة عالية. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد العينة تعزى لمتغير المنطقة التعليمية في محور أنشطة النمو المهني ومعوقاته. عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الدورات التدريبية بالنسبة لمحور النمو المهني ومعوقاته.

- دراسة أبو الخير وأبو شعيرة (2018): هدفت إلى التعرف على مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري المرحلة الأساسية وعلاقته بتحسين أدائهم من وجه نظر المشرفين، عينة الدراسة المشرفين التربويين الذين يعملون في منطقة غرب غزة التعليمية، أهم النتائج: أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية بمنطقة غرب غزة التعليمية كان متوسطاً بوزن نسبي 66.3%. وأن أداء مديري المدارس كان عالياً بوزن نسبي 71.2%. كما تبين وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء العاطفي للمديرين وتحسين مستوى الأداء لديهم.

- دراسة عائشة جوخب (2009): هدفت إلى دراسة الذكاء الوجداني بأبعاده والتوافق المهني لدى عينة من معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض.عينة الدراسة معلمات المرحلة الثانوية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض، أهم النتائج: توجد علاقة دالة إحصائياً بين درجات عينة الدراسة على مقياس الذكاء الوجداني ومقياس التوافق المهني. توجد فروق دالة إحصائياً بين متوسط درجات مقياس الذكاء الوجداني لدى المعلمات (مرتفعات/ منخفضات) التوافق المهني لصالح المرتفعات في التوافق المهني.

1.4تعقيب على الدراسات السابقة:

أسهمت الدراسات السابقة في تكوين تصور واضح لدى الباحثين عن كيفية إختبار الأدوات المناسبة للدراسة الحالية، ورسم الخطوات الأساسية التي ينبغي إتباعها لإخراج الدراسة بالشكل الأمثل. إتفقت الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في بعض جوانبها واختلت معها في جوانب أخرى. إتفقت معها في معرفة الفروق الكامنة بين المعلمين في النمو المهني والذكاء الوجداني، وتقصي مستوى النمو المهني والذكاء الوجداني لدى المعلمين، وإختلفت الدراسة الحالية عن الدراسات السابقة في أنها ركزت إلى معرفة العلاقة بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس، وفي عينتها أنها شملت كل معلمي مرحلة الأساس دون إعتبارات التخصص.

5 منهج البحث و اجراءات الدراسة الميدانية:

ويشتمل هذا الجزء على:

المنهج: إستخدم الباحثان المنهج الوصفي الذي يرى عبد الرحمن عثمان (2006) أنه يهدف إلى جمع معلومات مفصلة وحقيقية عن ظاهرة موجودة فعلا فى مجتمع معين، وتصنيف وتحليل وتقويم المعلومات المتعلقة بالظواهر المختلفة، وإيجاد العلاقة المتداخلة بين الظواهر المختلفة، إمكانية التنبؤ بما ستؤول إليه الظاهرة والتنبؤ بالحلول المختلفة للمشكلات.

المجتمع: يشمل مجتمع الدراسة معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور للعام الدراسي 2019- 2020، والبالغ عددهم (573) منهم (95) معلم و(478) معلمة موزعين على (19) مدرسة حكومية، طبقاً لإحصائية وزارة التربية والتوجيه بولاية وسط دارفور.

العينة: تكونت عينة الدراسة من (100) معلم ومعلمة، من معلمي مرحلة الأساس وبلغت نسبة عينة الدراسة إلى المجتمع الأصلي (17.45%) منهم (92) معلمة بنسبة (16.55%) و 18 معلم بنسبة (3.14%)، ثم قام الباحثان بإختيار خمسة إلى ستة فرد من كل مدرسة، حيث تم إختيارهم بالطريقة العشوائية البسيطة، عن طريق إجراء قرعة بين المعلمي المدرسة.

1.5 ادوات جمع البيانات:

1- مقياس النمو المهني

قام الباحثان ببناء وتطوير مقياس للتعرف على واقع النمو المهني للمعلمين بمرحلة الأساس بمدينة زالنجى، مستفيداً من الأطر النظرية والدراسات السابقة التي تناولت النمو المهني للمعلمين، ومقاييس النمو المهني للمعلمين. ويتكون هذا المقياس من (46) فقرة موزعة على ستة أبعاد هي: مهارة التخطيط للتدريس ، مهارة تطبيق طرائق التدريس المناسبة مهارة إستخدام تقنيات التعليم ، مهارة إدارة الصف

الدراسي، مهارة تقويم التلاميذ، وتنمية المعرف في مجال التخصص. وتوجد ثلاث مستويات أمام كل عبارة تقيس الموافقة على واقع النمو المهني وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي.

صدق المقياس

أ/ صدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري للإختبار تم عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الإختصاص والخبرة في علم النفس والتربية، لإبداء آرائهم في الإختبار وفقراته فيما يتعلق بوضوح الفقرات وملائمتها لأهداف الدراسة، واتفق المحكمون أن الإختبار ملائم للدراسة الحالية.

ب/ صدق الإتسق الداخلي:

وتم التحقق من صدق الإتساق الداخلي من خلال تطبيق الإختبار على مجموعة مكونة من(50) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة كعينة إستطلاعية، وذلك بإيجاد معامل إرتباط بيرسون بين درجات البعد مع الدرجة الكلية للإختبار. والجدول التالي يوضح نتائج ذلك الإجراء:

جدول رقم (1) يوضح الإرتباط بين درجات البعد والدرجة الكلية للإختبار ومستوى دلالته.

البعد	معامل إرتباط البعد مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة	القرار
مهارة التخطيط للتدريس	0.744	0.000	دال
مهارة تطبيق طرائق التدريس المناسبة	0.737	0.000	دال
مهارة إستخدام تقنيات التعليم	0.632	0.000	دال
مهارة إدارة الصف الدراسي	0.601	0.000	دال
مهارة تقويم التلاميذ	0.686	0.000	دال
تنمية المعرفة في مجال التخصص	0.657	0.000	دال

وتم حساب ثبات الإختبار عن طريق معامل ألفا كرونباخ وجاءت قيمته (0.82)، وتم إدخال قيمة الثبات تحت الجذر التربيعي حيث جاءت قيمة الصدق 0.91.

2- مقياس النبهان وكمالي للذكاء الوجداني.

قام بتطوير هذا المقياس النبهان والكمالي (2003) في البيئة الإماراتية، ويتكون هذا المقياس من (55) فقرة موزعة على خمسة أبعاد هي: الطعاطف، ضبط العواطف، إدراة العلاقات، إدارة الذات، التكيفية.

وقد قام النبهان والكمالي بحساب صدق المقياس في البيئة الإماراتية بإستخدام صدق المحكمين، وصدق البناء الداخلي، والصدق التقاربي والصدق التباعدي، وجميعها كانت تشير إلى تمتع المقياس بمستوى عال من الصدق. كما قام الباحثان بالتحقق من ثبات المقياس بأبعاده الخمسة بطريقة إعادة التطبيق بفارق زمني قدره أسبوعان، والإتساق الداخلي بإستخدام معامل ألفا كرونباخ، حيث بلغت قيم معاملات الإستقرار والإتساق الداخلي أكثر من (0.50) وهي قيم تعطي الثقة في إستخدام المقياس في تقدير الذكاء الوجداني لدى الأفراد.

كما قام الباحث بحساب صدق وثبات المقياس في بيئة مدينة زالنجى ولاية وسط دارفور على مجتمع الدراسة الحالية.

صدق المقياس

أ/ صدق الظاهري:

للتحقق من الصدق الظاهري للإختبار تم عرضه على مجموعة من المحكمين من ذوي الإختصاص والخبرة، لإبداء آرائهم في الإختبار وفقراته فيما يتعلق بوضوح الفقرات وملائمتها لأهداف الدراسة، واتفق المحكمون أن الإختبار ملائم للدراسة الحالية.

ب/ صدق الإتسق الداخلي:

وتم التحقق من صدق الإتساق الداخلي من خلال تطبيق الإختبار على مجموعة مكونة من(50) معلم ومعلمة من مجتمع الدراسة كعينة إستطلاعية، وذلك بإيجاد معامل إرتباط بيرسون بين درجات البعد مع الدرجة الكلية للإختبار. والجدول التالي يوضح نتائج ذلك الإجراء:

جدول رقم (2) يوضح الإرتباط بين درجات البعد والدرجة الكلية للإختبار ومستوى دلالته.

البعد	معامل إرتباط البعد مع الدرجة الكلية	مستوى الدلالة	القرار
التعاطف	0.826	0.000	دال
ضبط العواطف	0.589	0.000	دال
إدارة العلاقات	0.710	0.000	دال
إدارة الذات	0.563	0.000	دال
التكيفية	0.773	0.000	دال

وتم حساب ثبات الإختبار عن طريق معامل ألفا كرونباخ وجاءت قيمته (0.85)، وتم إدخال قيمة الثبات تحت الجذر التربيعي حيث جاءت قيمة الصدق 0.92.

تم استخدام الاساليب الاحصائية الاتية: معامل إرتباط بيرسون، معامل ألفاكرونباخ، المتوسطات والأوزان النسبية،إختبار (ت)، تحليل الإنحدار الخطي البسيط.

6عرض ومناقشة النتائج وتفسيرها

1.6الفرض الأول: ينص على أنه " يتسم النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور بالإرتفاع". وللإجابة عن هذا الفرض تم إستخدام المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية كما هو موضح في الجدول التالي:

جدول رقم (3) يبين المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية لإستجابات عينة الدراسة

المقياس	عدد أفراد العينة	المتوسط الحسابي	مجموع الإستجابات	الوزن النسبي
النمو المهني	100	124.24	10592	76.8%
الذكاء الوجداني	100	105.92	12424	75.3%

يتضح من الجدول السابق أن متوسط درجات النمو المهني يساوي 124.24 مما يعكس مستوى أكثر من المتوسط بواقع 76.8% حيث أن الدرجة الكلية للمقياس (138) تمثل المستوى المرتفع للنمو المهني، وتعني هذه النتيجة ان معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور يتسمون بمستوى فوق المتوسط من النمو المهني. وأشار محمد الفجام وآخرون (2017، ص586) إلى أن المعلم لا يمكن أن يعيش مدى حياته بمجموعة محددة من المعارف والمهارات، ونظراً للتقدم المعرفي الهائل الذي يتميز به العصر الحالي أصبح من الضروري أن يحافظ المعلم على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات والإتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته وبذا يكون التعليم بالنسبة للمعلم عملية نمو مستمرة ومتواصلة. تتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الخير و أبو شعيرة (2018) التي أشارت إلى أن أداء مديري المدارس كان عالياً بوزن نسبي 71.2%.

يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى يواجهون تغيرات إجتماعية المتثلة في نزوح سكان القرى إلى مدينة زالنجى وإستقبالهم لعدد كبير من التلاميذ الوافدين بالإضافة إلى التغير والتطور السريع والإنفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي والحراك الإجتماعي ومطالب التربية المتزايدة في عالمنا المعاصر، وحتى يتسنى للمعلم أن يؤدي أدواره التعليمية والتربوية والثقافية المتعددة، ويتمكن من ملاحقة الجديد في ميدان عمله ورفع كفايته الإنتاجية، بالإضافة إلى رغبة المعلمين الحقيقية في تحسين أدائهم المهني وتحديد إحتياجاتهم ومواكبة التطور المعرفي والمهني والثقافي، كان لا بد يتسم نموهم المهني بدرجة فوق المتوسط.

2.6الفرض الثاني: ينص على أنه "يتسم الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور بالإرتفاع". وللتحقق من هذا الفرض تم إستخدام المتوسطات الحسابية والأوزان النسبية كما هو موضح في الجدول السابق (3):

يتضح من الجدول السابق(3) أن متوسط درجات الذكاء الوجداني يساوي 105.92 مما يعكس مستوى أكثر من المتوسط بواقع 75.3% حيث أن الدرجة الكلية للمقياس (165) تمثل المستوى المرتفع من الذكاء الوجداني، وتعني هذه النتيجة ان معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى بولاية وسط دارفور يتسمون بمستوى فوق المتوسط من الذكاء الوجداني. هذا ما أشار إليه جولمان (1990) أن الذكاء العام يمكن تفسيره 20% من التباين في النجاح في الحياة، تاركاً 80% من التباين الذي يمكن تفسيره بواسطة الذكاء الوجداني(بن محمد جوخب، 2009، ص30) وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الخير وأبو شعيرة (2018) التي أشارت إلى أن مستوى الذكاء العاطفي لدى مديري مدارس المرحلة الأساسية بمنطقة غرب غرة التعليمية كان متوسطاً بوزن نسبي 66.3%.

يعزو الباحثان المستوى المرتفع (75.3%) من الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى إلى طبيعة عمل معلم مرحلة الأساس الذي يحتاج إلى تحفيز النفس والتواصل الفعال مع الآخرين من الإداريين و زملائهم المعلمين، وفهم مشاعر وعواطف التلاميذ وإدارتها بطريقة سليمة لإكسابهم المعارف والقيم والعادات السليمة، وهذا يحتاج إلى إلى تنمية مهارات الذكاء الوجداني لدى معلم مرحلة الأساس لفهم العواطف والأحاسيس وحسن إستعمالها.

3.6الفرض الثالث: ينص على أن "هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والوسط الفرضي لمقياس النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم مقارنة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي بإستخدام إختبار (ت) للعينة الواحدة للكشفت عن دلالة الفروق بين المتوسطين في النمو المهني ويتضح هذا الإجراء في الجدول التالي:

جدول رقم (4) يبين قيم إختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسط فرضي ومتوسط إستجابات المعلمين في أبعاد النمو المهني والدرجة الكلية.

النمو المهني	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الإحتمالية
مهارة التخطيط للتدريس	18	22.1	3.1	13.0	0.000
مهارة تطبيق طرائق التدريس المناسبة	16	17.4	2.7	5.4	0.000
مهارة إستخدام تقنيات التعليم	12	12.7	2.4	2.6	0.011
مهارة إدارة الصف الدراسي	16	20.9	2.3	21.7	0.000

مهارة تقويم التلاميذ	18	20.8	2.5	11.0	0.000
تنمية المعرفة في مجال التخصص	12	12.1	2.4	0.53	0.597
الدرجة الكلية	92	105.9	10.4	13.3	0.000

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين المتوسط الفرضي ومتوسط إستجابات عينة من معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى في أبعاد النمو المهني وكذلك الدرجة الكلية لصالح متوسط العينة، مما يشير إلى وجود فروق بين معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى في أبعادالنمو المهني وفي الدرجة الكلية، ويستثنى من هذا بعد تنمية المعرفة في مجال التخصص حيث لم تظهر فروق بين المتوسط النظري والحسابي، مما يشير إلى حاجة المعلمين إلى تنمية قدراتهم في مجال التخصص. وقد أشار سمور (2006، ص466) إلى أن المعلم يواجه مطالب التغيير والتطور السريع والإنفجار المعرفي والعلمي والتكنولوجي والحراك الإجتماعي ومطالب التربية المتزايدة في عالمنا المعاصر بالتدريب والتعلم المستمر، حتى يتسنى له أن يؤدي أدواره الثقافية والتربوية والإجتماعية المتعددة ويتمكن من ملاحقة الجديد في ميدان عمله ورفع كفايته الإنتاجية. تتفق هذه النتيجة مع دراسة محمد الفجام وآخرون (2017) التي أشارت إلى عدم وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين إستجابات أفراد العينة تعزى لمتغير الدورات التدريبية بالنسبة لمحور النمو المهني ومعوقاته.

يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى أن ما تفرضه آليات التقدم العلمي وتكنولوجيا العصر من تحديات لمواكبة الحضارة الحديثة ومسايرة متطلبات العصر، بالإضافة إلى تسارع وتيرة الحياة جعل الآباء والأمهات ينشغلون بمهام حياتهم عن أبنائهم ويفضلون إرسال أبنائهم إلى مدارس تقدم لهم جميع مهام التربية, بها معلمون يستطيعون القيام بكل الأدوار المطلوبة منهم وبالطبع لا تقتصر هذه الأدوار على عملية التدريس والشرح والتوضيح والتدريب فحسب بل إنهم يصممون الدروس ويحددون الواجبات ويقوّمون أداء التلاميذ وينظمون الأنشطة ويحافظون على النظام ويرشدون التلاميذ، وقد فرضت الحياة المعاصرة أن يقوم المعلم بدور النموذج والمرشد النفسي بجانب إحسانه لطريقة التدريس المناسبة في المواقف المناسبة. لذا لم يعد وظيفة المعلم مجرد تزويد التلاميذ بالمعلومات والحقائق كما كان ينظر إليه في السابق، بل أصبح ينظر إليه بنظرة تربوية شاملة لجوانب نمو التلاميذ الجسمية والعقلية والنفسية والإجتماعية جميعها، كما عليه أيضاً أن يكون متمكنا في أدائه وتوظيف إمكاناته في توجيه طاقات التلاميذ نحو الإبتكار والإبداع، لتكون العملية التربوية فاعلة ومحققة للأهداف المرجوه.

4.6الفرض الرابع: ينص على أن "هناك فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط العينة والوسط الفرضي لمقياس الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى". وللتحقق من صحة هذا الفرض تم مقارنة بين المتوسط الفرضي والمتوسط الحسابي بإستخدام إختبار (ت) للعينة الواحدة للكشفت عن دلالة الفروق بين المتوسطين في الذكاء الوجداني ويتضح هذا الإجراء في الجدول التالي:

جدول رقم (5) يبين قيم إختبار (ت) لدلالة الفروق بين متوسطات دجات المعلمين في الذكاء الوجداني

الذكاء الوجداني	المتوسط النظري	المتوسط الحسابي	الإنحراف المعياري	قيمة (ت)	القيمة الإحتمالية
التعاطف	28	33.2	4.7	10.9	0.000
ضبط العواطف	20	20.7	2.7	2.4	0.017
إدارة العلاقات	22	30.0	3.1	26.0	0.000
إدارة الذات	16	16.9	2.4	3.8	0.000
التكيفية	20	23.4	2.8	12.2	0.000
الدرجة الكلية	106	124.2	11.2	16.2	0.000

يتضح من الجدول السابق وجود فروق ذات دلالة إحصائية عند مستوى 0.01 بين المتوسط الفرضي والحسابي لدى المعلمين بمدينة زالنجى في أبعاد الذكاء الوجداني وكذلك الدرجة الكلية لصالح المتوسط الحسابي، مما يشير إلى أن معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى يتمتعون بمستوى أعلى من المتوسط في الذكاء الوجداني. وتتفق هذه النتيجة مع نتيجة دراسة عائشة جوخب (2009) التي أشارت إلى وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين متوسط درجات مقياس الذكاء الوجداني لدى المعلمات (مرتفعات/ منخفضات) التوافق المهني لصالح المرتفعات في التوافق المهني.

يرجع الباحثان هذه النتيجة إلى أهمية مهارات الذكاء الوجداني لمعلمي مرحلة الأساس التي تساعدهم على تكوين شخصية تتسم بالمرونة والقابلية للتغييرات التي تحدث داخل البيئة المدرسية، والقدرة على الإنتباه والإدراك الجيد للإنفعالات والمشاعر الذاتية وفهمها وتنظيمها وفقاً لمراقبة وإدراك دقيق لإنفعالات التلاميذ ومشاعرهم، والرقي العقلي والإنفعالي والمهني وتعلم المزيد من المهارات الإيجابية للحياة المهنية والإجتماعية وحل المشكلات التي تحتاج إلى مهارات وجدانية لازمة، حيث أصبحت القدرة على حل المشكلات في الحياة المعقدة والمتغيرة بإستمرار من أهم متطلبات العملية التعليمية، كما أصبح التعليم بمثابة إعداد الأفراد لمواجهة الحياة ومشكلاتها، هذه العوامل قد تكون لها دور أساسي في نمو الذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور.

5.6الفرض الخامس: ينص على أنه "هناك علاقة إيجابية بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية وسط دارفور بالإيجابية". وللتحقق من هذا الفرض تم حساب معامل إرتباط بيرسون بين النمو المهني والذكاء الوجداني ونتج من هذا الإجراء الجدول التالي:

جدول رقم(6) يوضح معامل الإرتباط بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى

المتغيرات	معامل الإرتباط	مستوى الدلالة	الإستنتاج
النمو المهني	0.28^{**}	0.01	دال إحصائياً
الذكاء الوجداني			

يتضح من الجدول السابق أن معامل الإرتباط بين النمو المهني والذكاء الوجداني موجب ودالة إحصائياً عند مستوى الدلالة (0.01)، ومن ذلك نخلص إلى وجود علاقة إرتباطية موجبة بين النمو المهني لمعلمي مرحلة الأساس والذكائهم الوجداني. هذا ما أشار إليه أنس رابح (2011، ص60) إلى أن هناك شبه إتفاق بأن العلاقة طردية بين الذكاء الوجداني ومظاهر النجاح في العمل.ويضيف (عائشة جوخب، 2009، ص30) أن أقوى الإفتراضات وأكثرها تأثيراً هو الإرتباط الموجب القوي بين الذكاء الوجداني وبين نجاح الفرد في العمل. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة أبو الخير وأبو شعيرة (2018) التي أشارت إلى وجود علاقة إرتباطية دالة إحصائياً بين مستوى الذكاء العاطفي للمديرين وتحسين مستوى الأداء لديهم.

يعزو الباحثان هذه النتيجة إلى إدراك معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى أن المدراس تكون فعالة بسبب معلميها، أنه لا توجد مدارس جيدة دون معلمين جيدين، وأن أفضل برامج التحسين التي يمكن تصورها ستفشل إذا كان المعلمون يفتقرون للمهارات اللازمة لتنفيذها، وأن المعلم الذي يمتلك المعرفة الإنفعالية والقدرة على ضبط وتنظيم الإنفعالات ومعالجتها، والقدرة على تحفيظ الذات وتوجيه السلوك والتعاطف والتواصل مع الآخرين يتمكن على ترقية النموه المهني الذي يسهدف إلى إضافة معارف جديدة له وتنمية مهاراته المهنية، والتأكيد على تنمية القيم والأخلاق الداعمة لسلوكه من خلال حب المهنة والعمل من أجلها، التي تمكنه من تحقيق تربية ناجحة لتلاميذه. هذه العوامل مجتمعة أدت إلى أن يرتبط النمو المهني للمعلمين بذكاءهم الوجداني إرتباطاً موجباً.

6.6الفرض السادس: ينص على أنه "يمكن التنبؤ بمستوى النمو المهني لدى معلمي مرحلة الأساس بولاية وسط دارفور من خلال ذكائهم الوجداني". وللتحقق من هذا الفرض تم إستخدام معامل الإنحدار الخطي البسيط حيث أعتبر فيه متغير الذكاء الوجداني كمتغير مفسر ومتغير النمو المهني كمتغير تابع، وأفرز هذا الإجراء الجدول التالي:

جدول رقم (7) وبين نتائج تحليل الإنحدار الخطي البسيط لمعرفة مدى تنبؤ النمو المهني بالذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الاساس بمدينة زالنجى ولاية وسط دارفور

متغير تابع	متغير المتنبئ	معامل إرتباط	معامل تحديد	قيمة (ف)	دلالة (ف)	بيتا	قيمة (ت)	دلالة (ت)
النمو	الذكاء	0.2	0.78	8.26	0.00	0.261	2.87	0.005

المهني	الوجداني	79			5			

يتضح من الجدول أعلاه أن نموذج الإنحدار معنوي وذلك من خلال قيمة (ف) البالغة (8.26) بدلالة (0.005) أصغر من المستوى المعنوية (0.05)، والمتغير المفسر تفسر 78% من التباين الحاصل في النمو المهني وذلك بالنظر إلى معامل التحديد (0.78)، كما جاءت قيمة بيتا التي توضح العلاقة بين النمو المهني والذكاء الوجداني بقيمة (0.261) ذات دلالة إحصائية حيث يمكن إستنتاج ذلك من قيمة (ت) والدلالة المرتبطة بها، ويعني ذلك أنه كلما تحسن الذكاء الوجداني بمقدار وحدة تحسن النمو المهني بمقدار (0.261) وحدة. ونخلص من ذلك أنه يمكن التنبؤ بالنمو المهني للمعلم من خلال درجاته على مقياس الذكاء الوجداني. وتتفق هذه النتيجة مع دراسة السيد السمادوني (2001) التي أشارت إلى أنه يمكن التنبؤ بالتوافق المهني للمعلم وأبعاده المختلفة من خلال درجاته على مقياس الذكاء الوجداني في الدرجة الكلية وأبعاده المختلفة.

يفسر الباحثان هذه النتيجة في ضوء مكونات كل من النمو المهني والذكاء الوجداني حيث تتداخل بعض المكونات بدرجة كبيرة فيما بينها، وبالتالي فإن أي تحسن في الذكاء الوجداني سوف يؤدي بالضرورة إلى النمو المهني، كقدرة المعلم على التعرف على مشاعره ومشاعر الآخرين وعلى تحفيظ الذات وإدارة الإنفعالات والعلاقات الإجتماعية بشكل إيجابي وفعال وضبط النفس والحماس والمثابرة . فهذه العوامل قد تساعد المعلمين على إكتساب مهارات التخطيط السليم للدروس وإدارة الصف الدراسي وإختيار طرائق التدريس المناسبة وإستخدامها وتوظيق تقنيات التعليم في العملية التعليمية وإختيار أساليب المناسبة لتقويم التلاميذ والقيام بأداء واجباتهم المهنية بفاعلية وكفاءة عالية.

7 .**الخاتمة:** اشتمل البحث علي موضوع النمو المهني و الذكاء الوجداني وبعض العوامل المرتبطة بهما و تمثلت اهم النتائج في:

1- أن معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى يتسمون بمستوى فوق المتوسط من النمو المهني.

2- أن معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى يتسمون بمستوى فوق المتوسط من الذكاء الوجداني.

3- توجد فروق ذات دلالة بين المتوسط الفرضي ومتوسط درجات معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى في النمو المهني لصالح متوسط درجات المعلمين.

4- توجد فروق ذات دلالة بين المتوسط الفرضي ومتوسط درجات معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى في الذكاء الوجداني لصالح متوسط درجات المعلمين.

5- توجد علاقة إرتباطية ذات دلالة موجبة بين النمو المهني والذكاء الوجداني لدى معلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى.

6- أنه يمكن التنبؤ بالنمو المهني لمعلمي مرحلة الأساس بمدينة زالنجى من خلال درجاتهم على مقياس الذكاء الوجداني. كما قدم الباحثان عددا من التوصيات وهي:

1- عقد دورات تدريبية وورش عمل للمعلمين بمدارس الأساس بمدينة زالنجى لإكتساب مهارات النمو المهني والذكاء الوجداني في مجال التعليم.

2- تحسين البيئة الداخلية وتطويرها بإستمرار للمساهمة في رفع مستوى النمو المهني والذكاء الوجداني للمعلمين.

3- الإهتمام بالعوامل الشخصية والنفسية للمعلمين من أجل زيادة وعيهم بأهمية إكتساب مهارات النمو المهني والذكاء الوجداني.

4- تفعيل مبادئ الذكاء الوجداني وتوظيفها في مجال التربية والتعليم لما له من مردود إيجابي على المجتمع ككل.

5- تضمين موضوعات لتنمية الذكاء الوجداني في مقررات كليات التربية التي تدرس للطالب المعلم. وفي نهاية البحث قدم الباحثان مقترحات لبحوث مستقبلية مثل:

1- إجراء دراسة عن العلاقة بين الذكاء الوجداني وجودة الأداء بمدارس الأساس بمدينة زالنجى.

2- إجراء هذه الدراسة بنفس المتغيرات على عينات أخرى في مراحل تعليمية مختلفة وفي بيئات مختلفة.

3- دراسة عن تأثير كل من الذكاء الوجداني والكفاءة الذاتية لمعلمي مرحلة الأساس على التحصيل الأكاديمي للتلاميذ.

4- دراسات تجريبية عن تنمية الذكاء الوجداني والنمو المهني لمعليمي مرحلتي الأساس والثانوي.

8.المراجع:

1.8المراجع العربية:

- أبو طفة، محمود مرزوق (2002). واقع النمو المهني لإعضاء هيئة التدريس في الجامعة الإسلامية وسبل تطويره من وجهة نظرهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

- أبوالخير، أحمد نغيم و نور عادل أبو شعيرة (2018). مستوى الذكاء العاطفي وعلاقته بتحسين أداء مديري المدارس في المرحلة الأساسية الدنيا التابعة لةكالة الغوث بمنطقة غرب غوة التعليمية.

- بن سعيد اليحيائي، فاطمة بنت علي (2013). الذكاء الوجداني وعلاقته بالوحدة النفسية لدى الطلبة المكفوفين في سلطنة عمان. رسالة ماجستير. جامعة نزوى: سلطنة عمان.

- بن محمدجوخب، عائشة بنت علي (2009). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق المهني، رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، كلية العلوم الإجتماعية.

- حسونة، أمل محمد و منى سعيد أبو ناشي (2006). الذكاء الوجداني، الدار العالمية للنشر والتوزيع.

- الخضر، عثمان حمود (2009). الذكاء الوجداني. مركز الهندسة والإبداع للتدريب.

- الخيري، صفية إبراهيم (2013). الذكاء الوجداني وعلاقته بالضغوط النفسية لدى عينة من الأمهات العاملات في بعض المتغيرات الديمغرافية والأسرية. رسالة ماجستير. جامعة أم القرى: المملكة العربية السعودية.

- رابح، أنس الطيب الحسين(2011)، الذكاء الوجداني للعاملين ببعض الجامعات في ولاية الخرطوم السودانية، المجلة العربية لتطوير التفوق، العدد(3).

- سمور، رياض يوسف (2006). دور برنامج المدرسة وحدة تدريب في النمو المهني للمعلمين، مجلة الجامعة الإسلامية، المجلد الرابع عشر، العدد الثاني.

- النعيمي، هادي صالح رمضان (2010). أثر برنامج وجداني في تنمية الذكاء الوجداني لدى طلبة كلية التربية. مجلة أبحاث كلية التربية الأساسية، المجلد 10، العدد 2.

- العمري، عبدالهادي بن محمد عبدالرحمن (2014). دور المديرين في تنمية الكفايات الأساسية لمعلمي اللغة الإنجليزية في المدارس المتوسطة والثانوية الحكومية للبنين بالمدينة المنورة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة طيبة، المملكة العربية السعودية.

- الفجام، حسن محمد وآخورن (2017). واقع النمو المهني لمعلمي العلوم والرياضيات بمدارس المرحلة الثانوية. مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، العدد: (176 الجزء الأول).

- عابدين، رغدة وزين دوبا (2016). الذكاء الوجداني وعلاقته بالتوافق الزواجي. مجلة جامعة البعث، المجلد38، العدد(3).

- عبد القاضي، عدنان محمد (2012). الذكاء الوجداني وعلاقته بالإندماج الجامعي لدى طلبة كلية التربية جامعة تعز. المجلة العربية لتطوير التفوق، العدد (4).

- عثمان، علان محمد وآخورن (2012). دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. دراسات العلوم التربوية، المجلد 39، العدد (1).

- نشواني، عبدالمجيد (2005). علم النفس التربوي. ط10، مؤسسة الرسالة.

2.8المراجع الإنجليزية:

- Brown, D.S.,& Lent.R.W.(2013). Career Development and Counseling: putting theory and research to work, second edition. John Wiley & Sons, Inc., Hoboken, New Jersey.

-Brown. D. & associates.(2002). Career choice & development, fourth edition. Jossy-bass. San Francisco.

- Goleman, D. (2004) ‘What Makes A Leader?’, Harvard Business Review, vol. 53, January, p.2

- Harry, Tomlinson.(2004). Educational leadership: personal growth for professional development, SAGE publication. London.

- Mulhall, S. (2014) ‘Careers and Career Development’, in Harney, B. and Monks, K. (eds.) Strategic HRM: Research and Practice in Ireland, pp. 211-229, Dublin, Orpen Press.

3.8المواقع الإلكترونية:

- Heathfield, Susan.M(2019,November 28).Five tips to improve your careers development.{Article}. Retrieved from https://www.thebalancecareers.com/improving-career-development-4058289

-Belyh,Anastasia.(2019,September23).Careerdevelopment.{Article}.retrievedfrom https://www.cleverism.com/what-is-career-development.

- Nathan,Narendra.(2019, August 19).6 way to improve your career potential.{article}.retrieved from https://economictimes.indiatimes.com/wealth/earn/-6-ways-to-improve-your-career-potential/articleshow/55907021.cms?from=mdr.

-Parson, Tracey & Arcand,Jenna.(2015 January 23).10 things you can do to improve career today.{article}.retrieved from https://www.workitdaily.com/improve-your-career-today/1-set-small-goals-regularly.