كوتش
الإدراك المعرفي

المنهج العملي لممارسة التوجيه
للإدراك المعرفي للسلوك

أدوات عملية
تمارين تطبيقية
نتائج حقيقية

د. ناصر الفريح

أدرك أفكارك... تغيِّر حياتك

كوتش الإدراك المعرفي

تأليف وإعداد

د. ناصر الفريم

2026

الفصل الأول

الإدراك المعرفي

- **مقدمة**

يعجز كثيرٌ من الموجّهين عن إدراك طبيعة القدرات المعرفيّة إدراكًا عميقًا، الأمر الذي يدفعهم إلى تبنّي تقنياتٍ تعليميّة قد تبدو مناسبة في ظاهرها، لكنها في الواقع قد تُعيق تحقيق الأداء الفعّال وتحدّ من فرص النجاح بدلًا من تعزيزها.

- **الخبرة:**

يقوم التدريب المعرفي على مبدأ جوهري يتمثّل في أنّ تنمية ما وراء المعرفة –أي وعي المتعلّم بعمليّات تفكيره– تُعزّز استقلاليّته في التعلّم وتُمكّنه من إدارة معارفه بفاعليّة. ومن خلال إتاحة رؤيةٍ ذاتيّة أعمق لكيفيّة التفكير، يسهم التوجيه المعرفي في بناء مهارات مرنة وواثقة في حلّ المشكلات، كما يدعم تنمية الشعور بالكفاءة الذاتيّة ويعزّز الثقة في القدرة على التعلّم والإنجاز.

- **العناصر الأساسية:**

يرتكز التوجيه المعرفيّ على مجموعة من العناصر المحوريّة، من أبرزها تنمية مهارات التقييم الذاتي والإدارة

الواعية للمعرفة بإشراف خبير. كما يعتمد على أداء المتعلّم وعمليّات تفكيره واستيعابه، مع توظيف النمذجة والتعميم بوصفهما أدواتٍ فعّالة في التعلم.

وفي هذا السياق، يحرص الموجّه على توضيح استراتيجيّات التفكير والقراءة والحساب من خلال تسميتها بشكلٍ صريح (مثل: "استبعاد البدائل" أو "تحديد الفكرة الرئيسة")، ثم بيان أهميّتها وأسباب تعلّمها. ولا يقتصر دوره على الشرح النظريّ، بل يقدّم خطواتٍ عمليّة واضحة لتطبيق كلّ استراتيجيّة، مع تحديد المواقف المناسبة لاستخدامها، وكيفيّة تقويمها لضمان تحقيق أفضل النتائج.

يُعَدّ الحوار –سواء من جانب الموجّه أو المتعلّم– أحد المرتكزات الأساسيّة في عمليّة التوجيه، إذ يُسهم في تفعيل التفكير وتعميق الفهم. فعلى سبيل المثال، في إطار تقنية "التعليم المُدعَّم"، يتناوب الموجّهون والممارسون قيادة الحوارات حول النصوص، حيث يُحفّز كلٌّ منهم الآخر على ممارسة مهارات التنبؤ، وطرح التساؤلات، والتوضيح، والتلخيص، إلى جانب التقييم الذاتي، بما يعزّز من التفاعل الواعي مع المحتوى.

وفي هذا السياق، يعرض سكوت باريس، في مقالته الصادرة عام ١٩٩٠ بعنوان «تعزيز ما وراء المعرفة وتحفيز الأطفال الاستثنائيين» ضمن مجال التعليم العلاجي والخاص، مجموعةً من الأسس التي تُسهم في بناء مهارات فعّالة لما وراء المعرفة، وتدعم تنمية قدرات التعلّم الذاتي لدى المتعلمين.

- **الأهداف المشتركة للموجه والعميل:**
- **التقييم المستمر للأداء، لضبط مستويات الصعوبة:**

تحقيق التوافق في مسار العمل نحو نتائج واضحة ومحددة.

إجراء تقييم مستمر للأداء؛ بهدف ضبط مستويات الصعوبة وتكييفها بما يتناسب مع تقدّم العميل واحتياجاته.

التنظيم المتبادل: ويُقصد به التفاعل الديناميكي بين الطرفين؛ إذ يستفيد الموجّه من تصوّرات العميل –بما فيها المفاهيم الخاطئة– ومن ملاحظاته حول الاستراتيجيات المتّبعة، بينما يطوّر العميل فهمه وأداءه بالاستفادة من خبرات الموجّه وتجاربه السابقة في تطبيق هذه الاستراتيجيات.

دور مبادئ تعلّم الكبار: تُسهم مبادئ تعلّم الكبار إسهامًا كبيرًا في تنمية الوعي المعرفي، كما تُعد مؤشرًا مهمًا للتنبؤ

بنجاحه. ففي كثير من الأحيان، يُستخدم تدريب البالغين كبديل فعّال للإشراف السريري في تنمية مهارات الكوتشينج القائمة على الإدراك المعرفي العملي.

تطوير السلوك المعرفي: لا يقتصر التدريب المعرفي على جانبٍ واحد، بل يمتد ليشمل تشكيل السلوك المعرفي عبر مختلف مراحل تفاعل العميل. وتبرز أهميته بشكل خاص عندما يكون العميل في حاجة إلى إعادة تنظيم إدراكه وتصحيح مواضع الخلل لديه.

تحوّلات في العقلية: وفيما يلي ستة تحوّلات ذهنية من شأنها دعم الموجّهين والممارسين وتعزيز فاعليتهم في هذا السياق.

١. من النقد إلى الفضول:

يسود اعتقادٌ شائع بأن مهمة الموجّه تقتصر على رصد الأخطاء وتصحيحها فور وقوعها. غير أنّ التجربة المهنية العميقة تكشف تحولًا أكثر نضجًا: من عقلية النقد السريع إلى عقلية الفضول الاستكشافي. فقد أشار أحد كبار الموجّهين إلى أنّه بدأ مسيرته بهذه النظرة التقليدية، قبل أن يتعلّم مع مرور الوقت تبنّي نهجٍ أكثر تأمّلًا وفعالية.

في بداياتي المهنية كموجّه ومعالج، كنت أسارع إلى تقديم الحلول عند وقوع الخطأ، وهو ما كان يمنحني شعورًا