

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي

وزارة التعليم

Ministry of Education
المملكة العربية السعودية

المركز الوطني
للتطوير المهني التعليمي



القيادة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة

مشروع التطوير المهني

معلمات وقائدات الطفولة المبكرة

حقيقة المدرسة



٢٠١٩ - هـ ١٤٤١



الإعداد

فريق القيادة المدرسية

في مشروع التطوير المهني لمعلمات وقائدات الطفولة المبكرة

أ.نوال بنت إبراهيم العواد

رئيسة فريق القيادة المدرسية في مشروع التطوير المهني لمعلمات وقائدات الطفولة المبكرة

د.أميرة بنت علي الحطاب
مشرفه تدريب -المدينه

د.سعاد بنت محمود ناظر
مشرفه تدريب- جده

د.شيخة بنت محمد الجعيمي
رئيسة وحدة القيادة المدرسية-الرياض

أ.عزبة بنت علي آل كباس
رئيسة قسم الحاسوب الآلي-ينبع

أ.زهرة بنت علي الأحمرى
مشرفه رياض أطفال-تبوك

أ.مروج بنت هاشم عبدالجود
قائدة رياض أطفال-الرياض

أ.وفاء بنت فهد السبيل
قائدة رياض أطفال-الرياض

المراجعة العلمية :

د. أمانى بنت عبدالله الجار الله -
مشرفه عموم طفولة مبكرة بجهاز الوزارة

أ. سارة بنت عبدالكريم المينا -
مشرفه عموم طفولة مبكرة بجهاز الوزارة

التنسيق والإخراج :

أ.عزبة بنت علي آل كباس - رئيسة قسم الحاسوب الآلي-ينبع

الإشراف العام

أ.د.أحمد بن عبد الرحمن الجبيهي

المشرف العام على المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي

أ.جواهر بنت صالح الشري

مساعدة المشرف العام على المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي

الإشراف والمتابعة

أ.إيمان بنت عبدالله البلاي

مدیرة مشروع التطوير المهني لمعلمات وقائدات الطفولة المبكرة

لجنة التحكيم

المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي



المحتويات :

رقم الصفحة	الموضوع	م
٣	المقدمة	.١
٤	إرشادات للمدربة	.٢
٥	دليل البرنامج التدرسي	.٣
٨	الرموز المستخدمة بالحقيبة	.٤
٩	مصطلحات الحقيبة التدريبية	.٥
١٠	خطة البرنامج التدرسي (المهاج)	.٦
١٤	المدخل للبرنامج التدرسي	.٧
	دليل أنشطة اليوم التدريسي الأول	.٨
١٨	الجلسة الأولى - الطفولة المبكرة في ضوء رؤية (٢٠٣٠)	.٩
٢٥	الجلسة الثانية - القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة	.١٠
	دليل أنشطة اليوم التدريسي الثاني	.١١
٣٣	الجلسة الأولى - الاتصال والتواصل في بيئة العمل	.١٢
٤٢	الجلسة الثانية - قيادة فرق العمل الفاعلة	.١٣
	دليل أنشطة اليوم التدريسي الثالث	.١٤
٤٩	الجلسة الأولى - بناء الخطة التشغيلية لمدارس الطفولة المبكرة	.١٥
٥٩	الجلسة الثانية - مؤشرات الأداء وتقويم الخطة التشغيلية المدرسية	.١٦
	دليل أنشطة اليوم التدريسي الرابع	.١٧
٦٧	الجلسة الأولى - إدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة	.١٨
٧٧	الجلسة الثانية - إدارة البيانات المدرسية للطفولة المبكرة	.١٩
	دليل أنشطة اليوم التدريسي الخامس	.٢٠
٨٥	الجلسة الأولى - التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة	.٢١
٩٣	الجلسة الثانية - الطفولة المبكرة ... تحديات وطموح	.٢٢
٩٨	المراجع	.٢٣
-	الملاحق	.٢٤

"سيكون تركيزنا أكبر على مراحل الطفولة المبكرة وعلى تأهيل المدرسين والقيادات التربوية وتدريبهم، وتطوير المناهج الدراسية، كما سنعزز جهودنا في مواءمة مخرجات المنظومة التعليمية مع احتياجات سوق العمل".

محمد بن سلمان (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠)



مقدمة :

الحمد لله رب العالمين والصلوة والسلام على أشرف الأنبياء والمرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه ومن سار على نهجه إلى يوم الدين.

أولت المملكة العربية السعودية مرحلة الطفولة المبكرة اهتماماً بالغاً حيث تعد هذه المرحلة ركيزة أساسية في بناء شخصية الفرد وتكون سماته، ومؤثراً رئيساً في مراحل عمره المقبلة، لذا فإن تطوير مستوى الخدمات المقدمة في مرحلة الطفولة المبكرة وتحسين جودتها يعتبر مطلباً لضمان البناء الأمثل لجيل فاعل يُسهم في تنمية وطنه ومجتمعه.

وتسعى وزارة التعليم ممثلة بالمركز الوطني للتطوير المهني التعليمي وبالتعاون مع الإدارات العامة للطفولة المبكرة لبناء قدرات أصحاب العلاقة في تلك المرحلة، وحيث أن توفر قيادة تربوية قادرة على إحداث التغيير والتأثير في العالمين والمستفيدين والبيئة المدرسية ككل يعد مطلباً للنجاح. تأتي هذه الحقيبة التدريبية "القيادة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة" لبناء قدرات قائدات مدارس الطفولة المبكرة وإكسابهن المعارف والمهارات اللازمة لتجويد الأداء وفق أفضل الممارسات المهنية والمعايير العالمية، بما يسهم في تحسين نواتج التعلم في تلك المرحلة، ورفع الكفاءة والفاعلية في العملية التعليمية لتعلم أفضل للطفل يحقق الطموحات الوطنية و يتبع الانطلاق بخبرات تعليمية مؤثرة .

نسأل الله التوفيق والسداد، ونتقدم بالشكر والتقدير لكل من يسهم في تقديم ما يحقق الجودة لمرحلة الطفولة المبكرة في وطننا الطموح.

فريق إعداد حقيبة

القيادة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة

إرشادات المدرية :

للمربي، مع التحية :

نشكر جهودك المبذولة في التدريب والذي يهدف إلى اكتساب مهارات ومهارات جديدة، وتكوين اتجاهات إيجابية في قيادة مدارس الطفولة المبكرة، وحرصاً على تحقيق ذلك فإننا نذكرك بما يلي :

١. إعدادك الجيد لتنفيذ البرنامج التدريسي، وإثرائك له بالمعلومات الإضافية، يكون سبباً في عمق الأثر المعرفي والمهاري للمتدربات.
٢. اتساق العرض للحقيقة التدريبية، يرسّخ الأفكار الرئيسة بصورة مرضية ومتقنة.
٣. حضورك المبكر للدورة التدريبية وتفحص بيئتها واحتياجاتك، سوف يستمر وقتها كما هو مخطط لها.
٤. استقبالك للمتدربات بالسلام الحار والابتسامة الجميلة غير المتكلفة، سوف يشوقهن ويجذبهن للدورة ومحثواها.
٥. التعارف المفتاح الأسهل والمؤثر في إذابة الجليد، فاختاري الطريقة الإبداعية الأسرع والأجمل في تحقيق ذلك.
٦. توزيع المتدربات على المجموعات، وتوزيع المهام بينهن، وتلقيف بمن تقوم بدور ضابط التوقيت الذي يضبط الجلسات، سينجح بإذن الله تعالى البرنامج التدريسي.
٧. عرض اليوم التدريسي للمتدربات بجلساته، وأوقات الاستراحة، سوف يرسم في ذهن المتدربة خط سير البرنامج بصورة واضحة لا لبس فيها.
٨. براعة استثمارك للدورة، واحترافك ببداية تربطهم بالجلسة الأولى يعتبر أول خطوة في نجاح الدورة.
٩. مراعاة الفروق الفردية للمتدربات سيسمح في نجاح البرنامج التدريسي.
١٠. احترامك لوجهات نظر المتدربات ينعكس ذلك عليهم في احترامهن لآرائك ووجهات نظرك.
١١. جميل أن تكون لديك فواصل منشطة سريعة وملهمة، تكسرن بها الرتابة والملل إن شعرت بذلك.
١٢. التعزيز بكلمات الثناء، والتشجيع بأساليب التحفيز الممكنة، سيخلقن تعاوناً وحماساً في نفوس الجميع.
١٣. الخاتمة الجيدة، والإغلاق الحسن، سوف يربط المتدربات بالجودة التي بدأت بها البرنامج التدريسي.
١٤. اللون الأحمر بهذه المذكرة خاص فقط بالإجابات والتوضيحات والإضافات التي لم تذكر في حقيبة المتدربة.
١٥. التدريب الفعال هو الذي تشارك فيه جميع المتدربات بطرح الآراء والأفكار والمناقشات الهدافة.
١٦. من حق أي متدربة أن تساهم بطرح فكرتها أو رأيها أو استفساراتها، مما يثيري خبرات المتدربات.
١٧. تعبئة نماذج التقييم للبرنامج بدقة، يساعد في تطويره وإنجاحه.
١٨. الحرص على تطبيق التقييم المرحلي لكل جلسة/يوم تدريسي والتقييم النهائي في ختام البرنامج.

دليل البرنامج التدريبي :

عنوان البرنامج التدريبي	الهدف العام	الأهداف الخاصة	م الموضوعات
القيادة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة.	إكساب قائدات مدارس الطفولة المبكرة الخبرات والمهارات الازمة للقيام بأدوارهن لقيادة الأداء المدرسي بفاعلية.	يتوقع ب نهاية البرنامج التدريبي أن تكون المتدربة قادرة على : ١- تعميق الفهم بأهمية مرحلة الطفولة المبكرة وتوجهات وزارة التعليم حيالها. ٢- تنمية المهارات في توفير بيئة تعليمية محفزة للتعلم. ٣- تعزيز مهارات توفير متطلبات الأمن والسلامة في مدارس الطفولة المبكرة. ٤- إكساب مهارات توظيف أساليب وأدوات فاعلة لقياس وتقدير الأداء المدرسي. ٥- تنمية المهارات في قيادة الأداء المدرسي في مدارس الطفولة المبكرة وفق التوجهات الحديثة. ٦- تعزيز مهارات التواصل الفعال والمشاركة الإيجابية مع المجتمع المحلي. ٧- تنمية المهارات والقدرات في استقصاء المشكلات السلوكية والتعليمية وتحليلها واتخاذ القرارات المناسبة بشأنها. ٨- تطوير مهارات إعداد الخطط التشغيلية لمدارس الطفولة المبكرة وفق منهجية علمية ومتابعة تنفيذها. ٩- تنمية مهارات التعامل مع طلاب الطفولة المبكرة بما يضمن تحسين نواتج التعلم . ١٠- اكتساب مهارات قيادة وتشكيل فرق عمل فاعلة. ١١- توظيف مهارات قائدات المدارس لإدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة.	

مدارس الطفولة المبكرة في ضوء رؤية ٢٠٣٠ ■

- الأدلة واللوائح الخاصة بالمرحلة ودور القائدة في تحقيق المواءمة بين أهداف الوزارة وأهداف مدرسة الطفولة المبكرة.
- القيادة الفاعلة أنماطها وأساليبها وأدواتها.
- قيادة عمليات التغيير في مدارس الطفولة المبكرة.
- قيادة الذات والذكاء الانفعالي.

الاتصال والتواصل في بيئة العمل.

إدارة المجتمعات الفاعلة.

إعداد المراسلات الإدارية.

قيادة فرق العمل الفاعلة.

■ بناء الخطة التشغيلية للمدرسة وفق التنظيمات والأدلة الصادرة من وزارة التعليم في مجال الطفولة المبكرة.

■ متابعة تنفيذ الخطة المدرسية وتقويمها وفق مؤشرات الأداء المدرسي المستهدفة.

■ إدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة.

■ إدارة البيانات المدرسية للطفولة المبكرة.

■ استقصاء وتحليل المشكلات المدرسية المرتبطة بمدرسة الطفولة المبكرة واتخاذ القرارات بشأنها.

■ التقويم التربوي في مدارس الطفولة المبكرة.

■ الطفولة المبكرة،، تحديات وطموح.

١- قائدات المدارس (الطفولة المبكرة – رياض الأطفال – صفوف أولية).

٢- مشرفات تربويات (قيادة مدرسية – رياض الأطفال).

الفئة المستهدفة

خمس أيام تدريبية - بما يعادل ٢٥ ساعة تدريبية

مدة البرنامج

١. الاختبارات القبلية والبعدية.

٢. التقويم المرحلي (تذكرة المرور – خرائط ذهنية – جدول التعلم – يوميات التعلم).

٣. التطبيق العملي.

٤. نماذج تقويم البرنامج التدريبي.

أساليب وأدوات التقويم

الأساليب التدريبية :



التقنيات والوسائل التدريبية :



١. جهاز كمبيوتر.
٢. جهاز عرض البيانات (Data show) – سماعات الصوت.
٣. أوراق، مذكرات، بطاقات ملونة، أقلام، أشرطة لاصقة.
٤. سبورة ورقية.

الرموز المستخدمة :

دلالته	الرمز
نقاش	
دراسة حالة	
عصف ذهني	
مسابقة	
قراءة موجهة	
مناقشة ثنائية	
عرض تقديمي	
ألعاب تدريبية	
لعبة دور	
ورشة عمل	
خريطة ذهنية	
نظمات بيانية	

مصطلحات الحقيبة التدريبية :

المصطلح	م	الوصف
مشروع التطوير المهني لمعلمات وقائدات الطفولة المبكرة	١	أحد مشاريع وزارة التعليم وينفذه المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي، والداعم لأهداف مبادرة الطفولة المبكرة.
مبادرة	٢	برنامج أو مشروع يهدف إلى تحقيق مخرجات متفق عليها بين جميع الشركاء ضمن خطة زمنية محددة.
الطفولة المبكرة	٣	يقصد بها المرحلة التي يكون فيها الإنسان دون مرحلة النضوج أو الرشد، ويقصد بها في هذه الحقيبة المرحلة العمرية من أربع سنوات إلى الصف الثالث ابتدائي.
رياض أطفال	٤	المرحلة العمرية من عمر ثلاث إلى ست سنوات.
الصفوف الأولية	٥	الصفوف الثلاث الأولى من المرحلة الابتدائية الأولى و الثانية و الثالث.
مدارس الطفولة المبكرة	٦	مدارس تضم الفئة العمرية من عمر أربع سنوات إلى الصف الثالث ابتدائي بنين وبنتاً.
القائد	٧	هو الفرد الذي يؤثر مع مجموعة من الأفراد من خلال التعاون المشترك فيما بينهم لتحقيق هدف تلك المجموعة.
قائد المدرسة	٨	هو الفرد المكلف بصفة رسمية بقيادة مدرسة الطفولة المبكرة بحيث يؤثر في مجموعة من الأفراد من خلال التعاون المشترك فيما بينهم لتحقيق هدف تلك المجموعة.
كفايات	٩	مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يلزم توفرها لدى قائدة المدرسة لتمكن من ممارسة أدوارها القيادية والإدارية والفنية وفق مستوى أداء يحدده النظام و يمكن ملاحظته وقياسه.
معايير التعلم المبكر النمائية للفئة العمرية (٦-٣) سنوات في المملكة العربية السعودية	١٠	وثيقة تدعم المدارس ومقدمي الخدمات للطفولة على تحسين جودة الرعاية والتعلم؛ لإدراك التوقعات لما يجب أن يعرفه الطفل وما يكون قادرًا على القيام به في مرحلة الطفولة المبكرة في كافة أنحاء المملكة العربية السعودية.
إسناد	١١	إسناد تدريس الطلاب البنين في الصفوف الأولية للمعلمات.

خطة البرنامج التدريجي (المنهج) :

الزمن	أسلوب التنفيذ	وضعية التنفيذ	الإجراءات التدريبية	عنوان الجلسة	الجلسة
اليوم الأول					
د ١٥	-	-	الافتتاح ترحيب وتعريف	الطفولة المبكرة في ضوء رؤية (٢٠٣٠)	الجلسة الأولى
د ١٥	تقييم الكتروني	فردي	التقييم القبلي للبرنامج التدريجي		
د ١٠	الحوار والمناقشة العصف الذهني	جماعي	نشاط (١/١) (٢٠٣٠) رؤية المملكة		
د ٢٥	الحوار والمناقشة العصف الذهني	مجموعي	نشاط (٢/١) (٢٠٣٠) برامج وأهداف رؤية المملكة		
د ٢٠	الحوار والمناقشة العصف الذهني	مجموعي	نشاط (٣/١) (٢٠٣٠) الطفولة المبكرة في ضوء رؤية		
د ١٥	الاستنتاج الحوار والمناقشة	فردي جماعي	نشاط (٤/١) (٢٠٣٠) أهمية الأدلة واللوائح التنظيمية بالعمل.		
د ٢٠	الحوار والمناقشة العصف الذهني	مجموعي	نشاط (٥/١) (٢٠٣٠) توظيف الأدلة التنظيمية والإجرائية بالطفولة المبكرة		
د ١٢٠	مجموع زمن الجلسة				
د ٢٠	الحوار والمناقشة	جماعي	نشاط (١/٢) (٢٠٣٠) جوهر القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة	القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة	الجلسة الثانية
د ١٥	دراسة حالة الرؤوس المرقمة	جماعي	نشاط (٢/٢) (٢٠٣٠) سمات القائد في القيادة الفاعلة		
د ٢٠	الألعاب التدريبية	جماعي	نشاط (٢/٢) (٢٠٣٠) أنماط القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة		
د ١٥	تأمل ذاتي	فردي	نشاط (٣/٢) (٢٠٣٠) مقاييس القائد في القيادة الفاعلة		
د ٣٠	منظمات بيانية	جماعي	نشاط (٤/٢) (٢٠٣٠) استراتيجيات ومهارات قيادة الذات		
د ٢٠	الحوار والمناقشة	جماعي	نشاط (٥/٢) (٢٠٣٠) قيادة التغيير في مدارس الطفولة المبكرة		
د ١٢٠	مجموع زمن الجلسة				

الزمن	أسلوب التنفيذ	وضعية التنفيذ	الإجراءات التدريبية	عنوان الجلسة	الجلسة		
اليوم الثاني							
د ١٠	مناقشة	جماعي	نشاط (١/١/٢) أسباب نجاح وفشل المحادثات	الاتصال والتواصل في بيئة العمل	الجلسة الأولى		
د ٢٥	دراسة حالة	جماعي	نشاط (٢/١/٢) تحليل المحادثة				
د ٢٥	لعبة تدريبية	جماعي	نشاط (٣/١/٢) بناء الأعمدة الملونة				
د ٢٠	استطلاع رأي	فردي	نشاط (٤/١/٢) ممارسات القائد في المجتمعات				
د ٢٠	تعبئة جدول	فردي	نشاط (٥/١/٢) الأنمط الأعضاء السلوكية في المجتمعات				
د ٢٠	ورشة عمل	جماعي	نشاط (٦/١/٢) المراسلات الإدارية				
مجموع زمن الجلسة							
د ٢٠	ألعاب تدريبية	جماعي	نشاط (١/٢/٢) جماعات العمل وفريق العمل	قيادة فرق العمل الفاعلة	الجلسة الثانية		
د ٢٠	الألعاب التدريبية منظم بيانات	جماعي	نشاط (٢/٢/٢) خصائص الفريق ذي الأداء العالي				
د ٢٠	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني	ثنائي	نشاط (٣/٢/٢) سمات وأدوار قائد فريق العمل الفاعل				
د ٣٠	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني	جماعي	نشاط (٤/٢/٢) بناء فرق العمل الفاعلة				
د ٣٠	طريقة 4-mat	جماعي	نشاط (٥/٢/٢) تحفيز فرق العمل				
مجموع زمن الجلسة							
اليوم الثالث							
د ١٠	نشاط حركي	جماعي	نشاط (١/١/٣) لماذا نخطط؟	بناء الخطة التشغيلية المتكاملة الطفولة المبكرة	الجلسة الأولى		
د ١٠	عصف ذهني	مجموعي	نشاط (٢/١/٣) مفهوم التخطيط				
د ١٥	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٣/١/٣ - أ) الإطار العام لعملية التخطيط التشغيلي				
د ١٥	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٣/١/٣ - ب) مراحل بناء الخطة التشغيلية المدرسية				

الزمن	أسلوب التنفيذ	وضعية التنفيذ	الإجراءات التدريبية	عنوان الجلسة	الجلسة		
١٥ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٤/١ـ أ) مرحلة التخطيط للتخطيط	مُؤشرات الأداء وتقديم الخطة التشغيلية المدرسية	الجلسة الثانية		
٢٠ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٤/١ـ ب) مرحلة أين نحن الآن؟				
٢٠ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٤/١ـ ج) تحليل البيئة الداخلية والخارجية				
١٥ د	مناقشة / حوار	فردي	نشاط (٥/١ـ ٣) الرؤبة والرسالة				
١٢٠ د	مجموع زمن الجلسة						
٢٠ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (١/٢ـ ٣) إلى أين نريد أن نصل؟	المؤشرات دليل الإنجاز	الجلسة الأولى		
٢٠ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (١/٢ـ ٤ـ ب) صياغة الأهداف التفصيلية				
٢٥ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٢/٢ـ ٣) كيف نصل؟				
١٥ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٣/٢ـ ٣) المؤشرات دليل الإنجاز				
١٥ د	تطبيق عملي	مجموعي	نشاط (٤/٢ـ ٣) أدوات متابعة وتقديم الخطة التشغيلية				
٢٥ د	ورشة عمل	مجموعي	نشاط (٥/٢ـ ٣) تقديم الخطة التشغيلية				
١٢٠ د	مجموع زمن الجلسة						
اليوم الرابع							
١٥ د	المناقشة وأوراق العمل	فردي/ جماعي	نشاط (١/١ـ ٤) سمات المجتمع المعرفي	إدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة	الجلسة الأولى		
١٥ د	ألعاب تدريبية	جماعي	نشاط (٢/١ـ ٤) مفهوم المعرفة				
١٥ د	الألعاب التدريبية (الوصول للكنز)	جماعي	نشاط (٣/١ـ ٤) الهرم المعرفي				
١٥ د	العصف الذهني	جماعي	نشاط (٤/١ـ ٤) أنواع المعرفة ومصادرها				
١٥ د	المناقشة - ورقة عمل	جماعي	نشاط (٥/١ـ ٤) مفهوم إدارة المعرفة				
١٥ د	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني	جماعي	نشاط (٦/١ـ ٤) لماذا إدارة المعرفة؟				
١٥ د	مناقشة	جماعي	نشاط (٧/١ـ ٤) عمليات إدارة المعرفة				

الزمن	أسلوب التنفيذ	وضعية التنفيذ	الإجراءات التدريبية	عنوان الجلسة	الجلسة
١٥ د	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني	ثاني	نشاط (٨/٤) دور القائد وفريق العمل في توظيف إدارة المعرفة		
١٢٠ د			مجمعو زمن الجلسة		
٢٠ د	لعبة تدريبية	فردي_ جماعي	نشاط (١-٤/٢) البيئة المدرسية الداعمة لعملية التعليم والتعلم	ادارة البيئات المدرسية للطفولة المبكرة	الجلسة الثانية
٢٠ د	العصف الذهني	جماعي	نشاط (٤-١/٢) تصميم بيئات تعلم آمنة وحاذبة		
٢٠ د	عصف ذهني رسم وتخطيط	جماعي	نشاط (٤/٢) تنظيم البيئة التربوية في مدارس الطفولة المبكرة		
٣٠ د	عصف ذهني	جماعي	نشاط (٤/٢) حل المشكلات المدرسية		
٣٠ د	تأمل ذاتي استماراة مسح	فردي	نشاط (٤/١) استراتيجيات فاعلة لتعديل وحل المشكلات السلوكية		
١٢٠ د			مجمعو زمن الجلسة		
اليوم الخامس					
٢٠ د	تأمل ذاتي	فردي	نشاط (٥/١) العلاقة بين القياس والتقييم والتقويم	التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة	الجلسة الأولى
٢٠ د	قراءة صامتة	فردي	نشاط (٥/٢) لماذا التقويم التربوي ؟		
٢٠ د	مناقشة	جماعي	نشاط (٥/٣) مبادئ التقويم التربوي		
٣٠ د	استنتاج	فردي ثم جماعي	نشاط (٥/٤) أنواع التقويم التربوي		
٣٠ د	العصف الذهني	جماعي	نشاط (٥/٥) أدوات التقويم التربوي		
١٢٠ د			مجمعو زمن الجلسة		
٣٠ د	لعبة تدريبية الاحجية المقطعة	جماعي	نشاط (٥/٦) ممارسات عربية وخليجية و محلية في إسناد تعليم البنين بمرحلة الطفولة المبكرة	الطفولة المبكرة ،، تحديات وطموح	الجلسة الثانية
٣٠ د	عصف ذهني	فردي / جماعي	نشاط (٦/٢) الطموح ،، الواقع والتحديات		
٣٠ د	ورشة عمل	جماعي	نشاط (٦/٣) استراتيجيات فاعلة لمعالجة التحديات		
١٥ د	تأمل ذاتي	فردي	الاختبار البعدي		
١٥ د	تأمل ذاتي	فردي	تقييم البرنامج		
١٢٠ د			مجمعو زمن الجلسة		
ختام البرنامج التدريسي					

المدخل للبرنامج التدريسي



أنشطة التعارف :

عزيزي المدربة، لك حرية اختيار نشاط التعارف المناسب، مع مراعاة التوقيت المناسب لزمن التعارف، مرفق لك مجموعة من أنشطة التعارف في حال رغبت تنفيذ أحدها.

١- تعرف على المدرب :

المقابلة في بداية الدورة تجib على فضول الحضور.

تجد المدربة "تيريسا كونيل" أن المشاركون يكون لديهم في الغالب فضول حول شخصية وكفاءة وخبرات المدرب، لذا تقوم بعد عبارات الترحيب الأولى بدعوتهم لطرح الأسئلة عليها ، فإذا كان الحضور متربداً فتتركهم كونيل يفكرون سوياً لدققتين أو ثلاثة في الأسئلة التي يودون طرحها مما يؤمن السرية للمشاركون حيث يصبح السؤال المطروح سؤالاً جماعياً وليس فردياً.



٢- السؤال المبتكر :

السؤال المبتكر في بداية الدورة يولد نقاشاً رائعاً.

يمكن للسؤال المبتكر الذي يولد نقاشاً حياً أن يكون بداية رائعة للبرنامج.

تبدأ "تريمين ميتشود" محاضراتها بأن تطلب من الناس مناقشة السؤال التالي، إذا كان بإمكانك مقابلة أي شخص حياً كان أو ميتاً ، واقعاً أو خيالاً ، فمن سيكون؟ ولماذا؟ (وأضيف أنا ، بشرط ألا تختر أحداً من الأنبياء عليهم الصلاة والسلام) .

والخيار الآخر الذي تستخدمه "ميتشود" هو: إذا كان بإمكانك أن تجمع خمسة أشخاص في غرفة لمناقشة موضوع ما ، فمن سيكونون؟ وماذا سترغبه أن يكون موضوع الحديث؟.



٣- دائرة التعارف :

تقديم كل شخص لشخص آخر تعرف عليه في الدائرة.

عندما تدير "أن كورب" برنامج تدريب لاثني عشر شخصاً أو أقل تبدأ الدورة بجعل المجموعة تجلس في دائرة ويجري كل شخص مقابلة مع الشخص الجالس على يمينه، فيسأله عن اسمه وشركته ومسماه الوظيفي ومسؤولياته وهواياته. ثم يتوجه شخص ما إلى مركز الدائرة ويقدم الشخص الذي قابله منهياً كلامه بـ "أحب أن أتعرف على". يخرج ذلك الشخص إلى مركز الدائرة وسط التصفيق الحار ويقدم الشخص التالي في حين يعود المقدم الأول إلى مكانه.



٤- التعريف ببطاقة الاسم :

استعمال بطاقة الاسم للتعرف بالمزايا والهوايات.

لم تعد البطاقة التي تحمل اسمك موجودة من أجل حمل اسمك فقط " بل لها أهداف أخرى، هذا ما تقوله "لوري هول " للمشاركين في دوراتها، تطلب هول من المشاركين كتابة اسمهم واسم شركتهم وعملهم وميزة شخصية واحدة (مثل منظم أو متحمس أو مستمع جيد.....) وهواية واحدة (قراءة، كرة قدم، فن تشكيلي...) على بطاقةهم.

وعند تقديم المشاركين لأنفسهم يشارون إلى ميزيتهم وهوبياتهم بالإضافة إلى أسمائهم. ومع استمرار عمليات التعريف يبحث الناس طبيعياً عن نقاط التشابه بينهم، ثم ينظم الناس أنفسهم في مجموعات وفقاً للمزايا المقدمة.



٥- اكتب كلمة في الجملة :

كتابة الجملة كلمة يساعد في تشكيل الفرق وتعارفها وكسر الحواجز بين المتدربين.

إليك أسلوباً لكسر الحواجز تستخدمه مع المجموعات التي يقاومون فيها بشدة وبشكل شخصي.

أ- قسم مجموعتك (٢٥ شخصاً أو أقل) إلى خمسة فرق أو أكثر بحيث لا يقل العدد في الفريق الواحد عن خمسة أشخاص، وألصق لوحات على الحائط لكل فريق وأعط كل فريق قلماً عريضاً، واطلب من الأعضاء والوقوف وراء بعضهم على بعد عشرة أقدام من ورقة الفريق.

ب- أعط كل فريق تعليمات لبناء جملة كاملة من عشر كلمات على الأقل على اللوحة مكتوبة كلمة، بحيث يكتب كل عضو في الفريق كلمة واحدة يعطي بعدها القلم للشخص التالي في الخط إلى أن تكتمل الجملة، ولا يسمح بإعداد الجملة مسبقاً، ولا يمكن للأعضاء الفريق أن يضعوا كلمات بين الكلمات الموجودة على الورقة. وعلى كل عضو أن يساهم بكلمة واحدة على الأقل إلى أن ينهي الفريق الجملة (ويمنع الكلام أثناء التمرين).

ت- خصص جائزة للفريق الفائز قبل بدء التمرين، واقرأ الجمل التي كتبتها الفرق بصوت عال (وحدد الجملة الأكثر تناسقاً والأفضل معنى).

ث- إذا كان ذلك مناسباً لبرنامجك، فإن هذا التمرين نقطة بداية جيدة للحديث عن العمل الجماعي والإبداع والتحليل والتفكير المستقبلي.

الاختبار القبلي :

عزيزي المدربة، مرفق لك مستند word يحتوي على جميع أسئلة الاختبار القبلي لتقدير أثر التعلم قبل وبعد التدريب، مع وضع مفاتيح الإجابة عليها.

عزيزي المدربة، بإمكانكم اختيار طريقة الاختبار القبلي المناسبة لكم، سواء عن طريق تحويلها الكتروني أو ورقي.

<https://cutt.us/p.JGu>



دليل أنشطة

اليوم الأول



الجلسة الأولى :

■ الطفولة المبكرة في ضوء رؤية (٢٠٣٠)

الجلسة الأولى

الطفولة المبكرة في ضوء رؤية (٢٠٣٠)

أهداف الجلسة :

يتوقع من المتدرية في نهاية الجلسة التدريبية أن تكون قادرة على أن:

١. تستنتج ارتباط مبادرة الطفولة المبكرة برؤية المملكة (٢٠٣٠).
٢. تربط مبادرة الطفولة المبكرة بالأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم.
٣. تحدد أهمية الأدلة واللوائح في تنظيم العمل.
٤. توظف الأدلة التنظيمية والإجرائية لمرحلة الطفولة المبكرة في العمل.

م الموضوعات الجلسة التدريبية :

١. رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) وبرامجها.
٢. مبادرة الطفولة المبكرة وارتباطها بالأهداف الاستراتيجية لوزارة التعليم.
٣. الطفولة المبكرة في ضوء رؤية (٢٠٣٠).
٤. أهمية الأدلة واللوائح المنظمة للعمل.
٥. توظيف الأدلة التنظيمية والإجرائية في مرحلة الطفولة المبكرة.

رقم النشاط	(١/١/١)	عنوان النشاط	رؤبة المملكة (٢٠٣٠)
الهدف من النشاط	تشخيص المعرفة برؤبة المملكة (٢٠٣٠)		زمن عرض والمناقشة
أسلوب التنفيذ		الحوار والمناقشة	ـ
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط		أوراق حائط – أقلام خط	-
المواد المرجعية للنشاط		-	



الإجراءات التدريبية :

تقوم المدرية بتوجيه المتدربات كالتالي :

- ـ من خلال الحوار والنقاش مع المتدربات توجه المدرية استفسار شفهي عن رؤبة المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) ومرتكزاتها وبرامجها وتقييم معرفة المتدربات المسبقة بالرؤية، وتوجيه المتدربات وتعزيز دافعيتهن لتبني الرؤية، مع التركيز على الأسباب الملحة لوجود الرؤية؟



برامح وأهداف رؤية المملكة (٢٠٣٠)	عنوان النشاط	(٢/١/١)	رقم النشاط
١٥ د	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن عمل المتدربات
تحديد ارتباط مبادرة الطفولة المبكرة برؤية المملكة (٢٠٣٠)			الهدف من النشاط
الاستنتاج			أسلوب التنفيذ
أوراق حائط – أقلام خط			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
	http://cutt.us/dRtuY	المواد المرجعية للنشاط	



الإجراءات التدريبية :

تقوم المدرية بمناقشة المتدربات في التالي :

- ١ - توجيه المتدربات لتنفيذ النشاط من خلال رسم الخريطة الذهنية، لتوضيح الارتباط بين مبادرة الطفولة المبكرة ورؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠).
- ٢ - تكمل المتدربات النشاط وذلك بتحديد إلى أي برنامج ترتبط مبادرة الطفولة المبكرة.
- ٣ - تكمل المتدربات النشاط وذلك بتحديد إلى أي هدف استراتيجي للتعليم ترتبط مبادرة الطفولة المبكرة.

الطفولة المبكرة في ضوء رؤية (٢٠٣٠)	عنوان النشاط	(٣/١/١)	رقم النشاط
د ١٠	زمن العرض والمناقشة	د ١٠	زمن عمل المتدربات
تعزيز الوعي بأهمية مرحلة الطفولة المبكرة			الهدف من النشاط
العصف الذهني – الاستنتاج			أسلوب التنفيذ
أوراق حائط – أقلام خط			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

تقوم المدرية بمناقشة المتدربات في التالي :

- يتم توجيه الاستفسار للمتدربات :
- ما أهمية التعليم والتعلم بمرحلة الطفولة المبكرة ؟ وما العوائد المجتمعية من الاستثمار بهذه المرحلة ؟
- ما الإجراءات التي ينبغي على القائدة الاهتمام بها والتركيز عليها في العملية التعليمية بمرحلة الطفولة المبكرة في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) والأهداف الاستراتيجية والمبادرات لوزارة التعليم.

رقم النشاط	(٤/١/١ - أ)	عنوان النشاط	أهمية الأدلة ولوائح التنظيمية للعمل
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ٥	زمن العرض والمناقشة
استنتاج أهمية الأدلة ولوائح التنظيمية للعمل.			الهدف من النشاط
الاستنتاج			أسلوب التنفيذ
أوراق حائط - أقلام خط			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

تقوم المدرية بتوجيه المتدربات لتنفيذ التالي :

- ١- تقوم كل متدربة برسم شكل هندسي وذلك من خلال استخدام الأدوات المتاحة في صندوق التدريب لكل مجموعة. (دون أن تحدد المدرية ماهية الشكل الهندسي أو الأدوات التي ينفذ بها النشاط).
- ٢- تقوم كل متدربة برفع الشكل الهندسي الذي تم رسمه.
- ٣- تدوّن/تناقش المتدربات مرتباًهن حول الأشكال الهندسية التي تم رسمها من قبلهن، مع التركيز على ما يلي:
 - تذكر المتدربات مدى تشابه الأشكال الهندسية التي تم رسمها والفرق بينها.
 - عرض السؤال لهن : كيف يمكننا توحيد رسم الشكل الهندسي بين المتدربات ؟ وذلك لاستنباط أهمية وجود ضوابط ولوائح وأدلة تنظيمية للخروج بنتيجة موحدة ومحقة للأهداف المرجوة مما اختلفت الأدوات المتاحة.
- ٤- تقوم المدرية بتوجيه المتدربات لإكمال بقية الأنشطة حسب الوقت المزمن لكل نشاط.

رقم النشاط	عنوان النشاط	الأدلة التنظيمية والإجرائية بالطفولة المبكرة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠ زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	توظيف الأدلة التنظيمية والإجرائية في العمل	
أسلوب التنفيذ	الاستنتاج - المناقشة	
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق حائط - أقلام خط	
المواد المرجعية للنشاط	الدليل التنظيمي والإجرائي للحضانة ورياض الأطفال - مرفق بملادة العلمية	



الإجراءات التدريبية :

- ١- تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لتنفيذ النشاط .٤/١/١.
 - ٢- تستعرض كل مجموعة ما تم تنفيذه بعد كل جزء من النشاط.
 - ٣- مناقشة المتدربات في التالي :
 - ما الدور الذي يتوجب على القائدة التربوية القيام به إزاء وجود الأدلة التنظيمية والإجرائية في العمل؟
 - ماذَا لو تم تغيير هذه الأدلة ؟ ما الإجراءات المتخذة من القائدة التربوية ؟
 - (اقتراح مهمة أدائية / تكليف للمتدربات)
- عزيزيتي المتدربة : من خلال اطلاعك على الدليل التنظيمي لمرحلة رياض الأطفال، هل ترين إضافة ضوابط منظمة أخرى لتطبيقها في مرحلة الطفولة المبكرة؟
- عزيزيتي المتدربة : من خلال اطلاعك على الدليل الإجرائي لمرحلة رياض الأطفال، هل ترين إضافة نماذج إجرائية أخرى لتوظيفها في مرحلة الطفولة المبكرة؟

دليل أنشطة

اليوم الأول



الجلسة الثانية :

- القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة.

الجلسة الثانية

القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة

أهداف الجلسة :

يتوقع ب نهاية الجلسة أن تكون المتدربة قادرة على أن:

١. تحدد أنماط القيادة الفاعلة المطلوب توافرها في قائدات مدارس الطفولة المبكرة.
٢. تطبق استراتيجيات القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة.
٣. توظف استراتيجيات قيادة الذات المطلوب توافرها في قائدة مرحلة الطفولة المبكرة
٤. تطبق خطوات قيادة التغيير وفق نموذج جون كوتير من خلال المواقف القيادية.

م الموضوعات الجلسة :

ستتناول الجلسة الموضوعات التالية:

١. القيادة الفاعلة- مفهومها وأنماطها وأساليبها وأدواتها.
٢. أدوار ومسؤوليات القائدات في مدارس الطفولة المبكرة.
٣. قيادة الذات- مهاراتها وأبرز استراتيجياتها.
٤. خطوات قيادة التغيير وآليات تطبيقها في المواقف القيادية.

رقم النشاط	(١/٢/١)	عنوان النشاط	جوهر القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
أسلوب التنفيذ	استنباط جوهر القيادة الفاعلة في قيادة مدارس الطفولة المبكرة	المناقشة - استراتيجية تحديد الموقع	استنباط جوهر القيادة الفاعلة في مرحلة الطفولة المبكرة
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	نموذج تحديد الموقع		
المواد المرجعية للنشاط			



الإجراءات التدريبية :

أولاً:

١- تشاهد المتدربات مقطع فيديو بعنوان How great leaders inspire action | Simon Sinek

<https://www.youtube.com/watch?v=qp.HIF3SfI4>

- ٢- تدون المتدربات بشكل فردي المعلومات الأساسية التي استفادن منها من خلال مشاهدة مقطع الفيديو، ثم تجيب على الأسئلة المطروحة في ورقة العمل.
- ٣- تناقش المتدربات في مجموعاتهن ما توصلن إليه من معلومات للخلوص إلى الإجابات المتفق عليها.

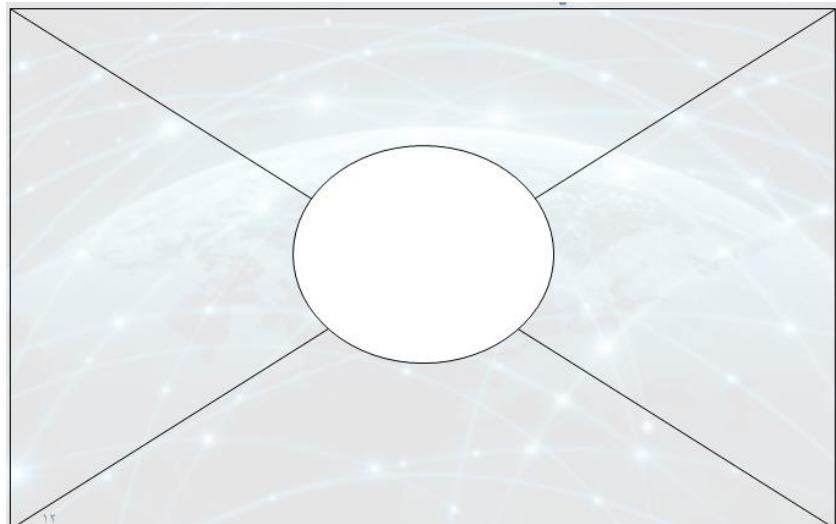
ثانياً:

١. تطبق المتدربات استراتيجية تحديد الموقع للوصول إلى المفهوم المتفق عليه.

✓ تسلم كل مجموعة نموذج تحديد الموقع.

✓ تكتب كل عضوة على نموذج تحديد الموقع مفهوما واحداً للقيادة الفاعلة من خلال المرادفات المستنيرة. يدور النموذج بين العضوات لاستمطار أكبر قدر ممكن من مفهوم القيادة الفاعلة.

تناقش كل مجموعة المفهومات المقترحة للوصول للصورة النهاية للمفهوم.



رقم النشاط	الهدف من النشاط	متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أسلوب التنفيذ	عنوان النشاط	سمات القائد في القيادة الفاعلة
١٠ د	زمن العرض والمناقشة	د ٥	زمن عمل المتدربات	(٢/٢/١) (١ - ٢)	استنباط سمات القائد الفاعل
					كigin للتعلم التعاوني (التتابعي)
					كروت تحتوي على أرقام المشاركـات- أقـلام - أوراق ٣
					سورة الكهف الآيات (٩٩-٨٣)



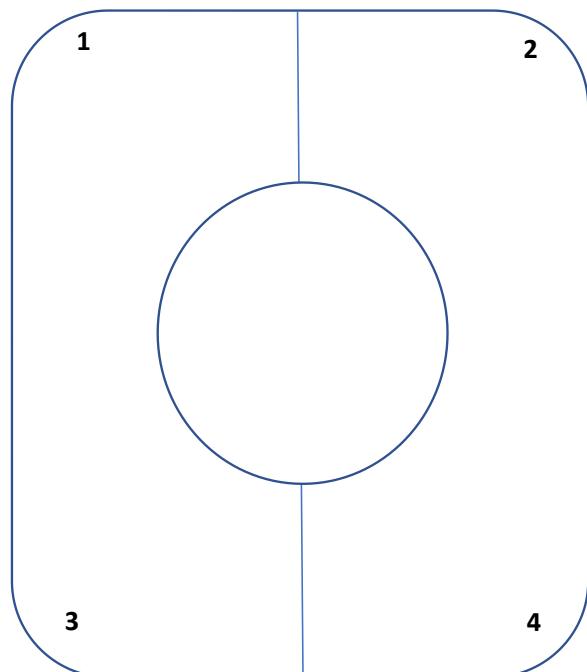
الإجراءات التدريبية :

باستخدام كigin للتعلم التعاوني، وبالتعاون مع مجموعتك :

- استنبطي من الآيات المعروضة سمات القائد الفاعل التي اتصف بها ذو القرنين في الآيات المذكورة.
- تعمل كل عضوتين مع بعضهما في المجموعة الواحدة وتستنتج إحدى العضوتين سمة من السمات القيادية وتدوينها الأخرى

- تطبق الطريقة على باقي الثنائيات داخل المجموعة.
- تتفق المجموعة كلها على السمات بعد تنقيحها.

وَسَأَلُوكَ عَنْ ذِي الْقَرْبَتَيْنِ قُلْ سَأَثْلُو عَلَيْكُمْ فَنَهْ دَكْرًا^{٦٥}
إِنَّمَا كَانَ لَهُ فِي الْأَرْضِ وَالْمَاءِ مِنْ كُلِّ شَيْءٍ سَبَبًا^{٦٦} فَأَتَيْتُهُ سَبَبًا
حَتَّىٰ إِذَا بَلَغَ مَقْرِبَ الشَّمَسِ وَجَدَهَا تَغْرِيْبَ فِي عَيْنِ حِمَشَةٍ
وَوَجَدَ عِنْدَهَا قَرْمًا فَلَمَّا فَتَاهَا إِلَيْهِ الْقَرْبَتَيْنِ إِمَّا أَنْ تُعَذَّبْ وَإِمَّا أَنْ تُسْخَدْ
فِيهِ حَسْنَتَيْنِ^{٦٧} قَالَ أَمَّا مِنْ طَلْمَرْ فَسَوْقَ تَعْدِيْهُ فَلَمَّا بَرَدَ إِلَى رَبِيعِهِ
فَيَعْدُهُ وَعَذَابَ الْكَرْمَ^{٦٨} وَأَمَّا مِنْ ءَامِنْ وَعِيمَلْ صَلَاحَفَالْهُ وَجَرَاهَ
الْمَسْنَىٰ وَسَنَقُولُ لَهُ مِنْ أَمْرِيْنِ يَسِيرًا^{٦٩} فَأَتَيْتُهُ سَبَبًا^{٦٩} حَتَّىٰ
إِذَا لَمَّا مَطَلَعَ الشَّفَسِ وَجَدَهَا تَطَلَّعَ عَلَى قَوْرِ لَرْ تَجْعَلُ لَهُمْ مِنْ
دُونِهَا يَسِيرًا^{٧٠} كَذَلِكَ وَقَدْ أَحْطَلَنَا يَمَادَيْهِ خَبَرًا^{٧٠} ثُمَّ
أَتَيْتُهُ سَبَبًا^{٧١} حَتَّىٰ إِذَا لَمَّا بَيْنَ السَّدَيْنِ وَجَدَهُمْ مِنْ دُونِهَا فَوْقًا
لَا يَكَادُونَ يَقْعُدُونَ قَوْلًا^{٧١} قَالُوا يَا إِلَيْهِ الْقَرْبَتَيْنِ إِنَّ يَأْجُوجَ
وَمَاجُوجَ مُفْسِدُونَ فِي الْأَرْضِ فَهَلْ تَجْعَلُ لَكَ حَرْجًا عَلَىٰ أَنْ
تَجْعَلَ بَيْنَ أَيْمَانِهِمْ سَدًا^{٧٢} قَالَ مَامَكَنِي فِي وَرَقِ خَبَرٍ فَأَعْيُونَ
يَقُوَّةً جَعْلَ بَيْنَ كَوَافِرِهِمْ رَدَمًا^{٧٣} أَتُوقِنُ زَرِيرَ الْحَدِيدِ حَتَّىٰ إِذَا سَأَلَوْيَ
بَيْنَ الصَّدَقَيْنِ قَالَ أَنْفُحُوا حَتَّىٰ إِذَا جَعَلْهُمْ تَارِقَالَ أَتُوقِنُ أَقْعَدَ عَلَيْهِ
قَطْرًا^{٧٤} فَمَا أَسْطَلُوا أَنْ يَظْهَرُ وَمَمَا أَسْطَلُوا أَنْ يَنْبَقِ^{٧٤}
قَالَ هَذَا حَجَةٌ مِنْ رَبِّي فَإِنَّا جَاهَهُ وَعَذَرَهُ جَاهَهُ وَكَانَ وَعْدَهُ
حَقًا^{٧٥} وَرَتَكَ لَهُمْ بَعْضَهُمْ بَعْضًا مَبْرُوحٌ فِي بَعْضٍ وَبَعْثَ في أَصْوَدٍ
جَمَعْتُهُمْ كَعَا^{٧٦} وَعَرَضْتُهُمْ لِلْكُفَّارِ عَرَضاً^{٧٦}



أنماط القيادة في مدارس الطفولة المبكرة	عنوان النشاط	٢/٢/١ - ب)	رقم النشاط
١٠ د	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن عمل المتدربات
تحديد أنماط القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة			الهدف من النشاط
الألعاب التدريبية ("X/O" Tic tac to			أسلوب التنفيذ
نموذج ل اللعبة التدريبية - أقلام ملونة			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- ١- تنقسم المجموعة الواحدة إلى فريقين، يمثل فريق X وفريق O.
- ٢- تتسلم كل مجموعة نسخة ورقية من اللعبة والتي هي عبارة عن جدول يتضمن اسم كل نمط
- ٣- تقرأ المدرية على المتدربات مفهوم كل نمط ، وتضع المجموعات x أو o بحسب على النمط المناسب.
- ٤- تستمر اللعبة حتى فوز أحد الفريقين.
- ٥- تقرأ المتدربات المادة العلمية (٢-٣) عن أنماط القيادة وتحدد أي الأنماط القيادية هو الأفضل في التطبيق بحسب مواصفات المنظمة التي تعمل بها ولماذا.



رقم النشاط	(٣/٢/١)	عنوان النشاط	مقياس القيادة الفاعلة
زمن النشاط	٥	زمن عمل المتدربات	١٠ د زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تحديد درجة امتلاك مهارات القائد الفاعل من خلال مقياس القيادة		
أسلوب التنفيذ	تأمل ذاتي		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	مقياس القيادة الفاعلة		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

تحدد المتدربات فردياً درجة انطباق معايير القائد الفاعل على المهارات القيادية لديهن.

المعيار الأساسي	المعيار الفرعي	ضعيف	جيد	متوسط	عالٍ
الوعي بالأنظمة والسياسات	المعرفة والفهم لطبيعة العمل بالإدارة التي تقويتها.	١	٢	٣	٤
	فهم القوانين واللوائح والاجراءات المنظمة للعمل	١	٢	٣	٤
	مشاركة أفراد المنظمة في وضع سياسات العمل الداخلية للمنظمة	١	٢	٣	٤
	تطبيق أنظمة وسياسات العمل بما يحقق مصلحة الأفراد والمنظمة	١	٢	٣	٤
الاهتمام بالموارد البشرية	تطوير الأداء من خلال توفير تنمية مهنية مستدامة لأفراد المنظمة	١	٢	٣	٤
	الاستثمار الأمثل لل Capacities البشرية بما يتواافق مع إمكاناتهم وقدراتهم ومهاراتهم وقناعاتهم	١	٢	٣	٤
	احفظ الآخرين وأساعدهم على إيجاد معنى وقيمة في أعمالهم	١	٢	٣	٤
	أعطي اهتماماً شخصياً لأفراد المنظمة بما يسهل مهامهم ويساعدون على تجاوز الصعوبات التي تواجههم	١	٢	٣	٤
	تحسين استخدام الموارد المادية المتاحة والاستثمار الأمثل لها.	١	٢	٣	٤
	تحقيق بيئة آمنة وجاذبة لأفراد المنظمة	١	٢	٣	٤
	تحقيق التكامل المهني بين الأفراد في بيئة العمل	١	٢	٣	٤
	تقديم طرق جديدة ومبدعة لتحسين بيئة العمل وزيادة الانتاجية	١	٢	٣	٤
الاتصال والتواصل	الاستعداد لتلقي شكاوى العاملين ودراستها بدقة ومعالجتها	١	٢	٣	٤
	احترام المرؤوسين ومعاملتهم بعدالة ومساواة وموضوعية	١	٢	٣	٤
	تقديم صورة حسنة لكل ما أقدمه من أعمال أوسلوكات	١	٢	٣	٤
	تقديم التغذية الراجعة الفورية المستمرة بما يجود الأداء	١	٢	٣	٤
	التمكن من المهارات القيادة والإشرافية (حل المشكلات - اتخاذ القرارات - بناء فرق العمل - التخطيط الاستراتيجي)	١	٢	٣	٤
	القدرة على التوجيه والتحليل المنطقي	١	٢	٣	٤
المهارات القيادية	مشاركة فريق العمل في المهام والتكتيكات	١	٢	٣	٤
	القدرة على العمل تحت الضغط	١	٢	٣	٤
	*تفسير الإجابات	١٧	١٨	١٩	٢٠

٤-١ مستوى ضعيف

٥—٨ مستوى متوسط

٩-١٢ مستوى جيد

١٣-١٦ مستوى عالي

رقم النشاط	(٤/٢/١)	عنوان النشاط	استراتيجيات ومهارات قيادة الذات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ٢٠	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	التعرف إلى استراتيجيات ومهارات قيادة الذات		
أسلوب التنفيذ	تأمل ذاتي - منظمات البيانات		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أقلام - أوراق للتدوين		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

١. تفحص المتدربات إحداثية التوازن وتقوم بتبين كل مربع منها.
٢. تحلل المتدربات الاحداثيات وتحدد التحديات التي تحتاج منهم إلى تعزيز الجوانب التي تحتاج إلى تحفيز والجوانب التي تحتاج إلى تدريب والجوانب التي تحتاج إلى تغيير قناعات.

مادة إثر لية للمدرية :



نموذج ريدن لأنماط القيادة، يمكن الاطلاع عليه من خلال قراءة الباركود التالي

رقم النشاط	(٥/٢١)	عنوان النشاط	قيادة التغيير في مدارس الطفولة المبكرة
١٠ د	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن عمل المتدربات
ممارسة خطوات التغيير وفق نموذج جون كوتر			الهدف من النشاط
المناقشة			أسلوب التنفيذ
ورقة عمل			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

تشاهد المشاركات مقطع فيديو بعنوان "خطوات قيادة التغيير حسب جون بي كوتر" <https://www.youtube.com/watch?v=2KbEK2hKbnM> وتوّди المهام التالية:

- ١ - تحديد مفهوم قيادة التغيير.
- ٢ - تقدّم موقفاً قيادياً تمارسي من خلاله خطوات قيادة التغيير في المنظمة

دليل أنشطة

اليوم الثاني



الجلسة الأولى :

- الاتصال والتواصل في بيئة العمل

الجلسة الأولى

الاتصال والتواصل في بيئة العمل

أهداف الجلسة :

يتوقع من المتدرية في نهاية الجلسة أن تكون قادرة على أن :

١. تحدد العناصر التي تحكم التواصل الفعال مع الآخرين.
٢. توظف استراتيجيات الإقناع في المفاوضات ونزاعات العمل.
٣. تحرر التقارير والمخاطبات الرسمية بشكل علمي لتحسين الأداء.
٤. تعقد اجتماعات إدارية بكفاءة وفاعلية لتحسين إنتاجية العاملين وحفظ الوقت.

م الموضوعات الجلسة :

١. الاتصال الفعال.
٢. التفاوض والإقناع.
٣. كتابة التقارير.
٤. إدارة المجتمعات.

رقم النشاط	الهدف من النشاط	متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	المواد المرجعية للنشاط	عنوان النشاط	أسباب نجاح المحادثات
٥	زمن العرض والمناقشة	د ٥	زمن عمل المتدربات	(١/١/٢)	زمن النشاط
توضيح أسباب نجاح أو فشل المحادثات					مناقشة
-					أوراق - أقلام خط ... الخ
-					أسلوب التنفيذ



الإجراءات التدريبية :

- تعرض المديرة على المشاركات القصة وتطلب مهن اقتراح سيناريوهات محتملة يمكن أن تنتهي بها القصة.
- تناقش المشاركات الأسئلة المطروحة من قبل المديرة:
 - ما السبب الذي يدفع بعض المحادثات للفشل؟
 - كيف تنجح المحادثة بين شخصين؟
- من خلال الإجابات يتبين أن هناك عوامل عدة تؤثر في نجاح المحادثات أو فشلها وأن التواصل الجيد يجب أن تتحقق فيه شروط ليصبح تواصلاً فعالاً مثل ضبط الانفعالات، تقدير الموقف، تأثير لغة الجسد وتعابير الوجه، التوقعات، الخلفية المعرفية وغيرها.



سيناريو مقترن :

أن يتحدى أحدهما الآخر ويبدأ العراق.
أن يحكم أحدهما عقله ويقرر الرجوع أدراجه.
وفي مثل هذا الموقف الذي تنحسر فيه الخيارات ولا يصبح أمام الشخص سوى خيارات إما القبول وإما الصراع، على الشخص أن يتجنب نفسه الصراع قدر استطاعته. إن التراجع قبل الوصول لمرحلة الصراع ستكون نتائجه أفضل وخسائره أقل. بينما التراجع بعد الوصول لمرحلة الصراع قد يكون من المستحيل وقد يكون ما أفسد أكبر مما يمكن إصلاحه، مثل الموقف المذكور بين الرجلين والأمر تماماً ينطبق على خلافات وصراعات العمل.

رقم النشاط	(٢/١/٢)	عنوان النشاط	تحليل محادثة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٥	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	القدرة على تمييز العناصر التي تحكم تواصلنا مع الآخرين		
أسلوب التنفيذ	دراسة حالة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق / أقلام خط		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- تطلب المدرية أن تقرأ المشاركات الحوار أمامهن وتحلل السبب وراء كل عبارة وهل بالإمكان تغيير ردة الفعل للتأثير سلباً أو إيجاباً على سير المحادثة وتدونه في الجدول المرفق بحسب العناصر التي ذكرها باركر والتي تم استعراضها معهن.
- من خلال تأمل المتدربات للحوار بين المعلمة ومديرتها، تدرك المشاركات العوامل التي تؤثر في سير المحادثة وتحدد الدوافع الكامنة وراء ردة فعل كل منها.

حدث هذا الحوار بين معلمة ومديرتها في المدرسة. حددى المطلوب منك في الجدول :

ردة فعل بديلة	العامل الذي يوجه سير المحادثة	العبارات
الانتظار لحين انتهاء الاجتماع	السياق: الوقت	توجهت أمل إلى مديرية المدرسة لطلب الإذن بالخروج وصادف دخولها للغرفة وجود عدد من الزميلات مع المديرة في اجتماع. وكان الجميع في نقاش محتد حول اسناد المقررات. رأت أمل أن انتظارهم لحين الانتهاء قد يؤخرها ففضلت الطلب مباشرة لحفظ الوقت.
السيطرة على تعابير الوجه	السلوك: لغة الجسد	أمل: السلام عليكم المديرة بتوجهكم: وعليكم السلام
حسنظن أو وضع أعدار لردها	البنية: اصدار الحكم	حدثت أمل نفسها أن رد المديرة بهذه الطريقة العابضة لثنها عن أي طلب، لكنها أكملت بإصرار وثقة : أريد أن أخرج لظرف ما .
ضبط الانفعالات مع الآخرين والرد بهدوء	السلوك: لغة الجسد، نبرة الصوت	المديرة حركت يدها بانفعال: أخبرتكم أن الاستئذان ممنوع خلال هذه الفترة أياً كانت الأسباب.

<p>شعرت أمل أن رفع الصوت إهانة (التماس العذر والمكانة) ورفعت صوتها بشكل مماثل (ضبط الانفعال والتزام الهدوء)</p>	<p>البنية: الشعور والحدس السلوك: نبرة الصوت</p>	<p>أمل بانفعال مماثل: يجب أن تسير الأمور وفق النظام، وليس لك الحق في رفع الصوت!</p>
<p>التعامل بالنظام مع المحافظة على الهدوء</p>	<p>العلاقة: المكانة والنفوذ</p>	<p>زاد انفعال المديرة من رد أمل خاصة مع وجود عدد من الزميلات في الغرفة. المديرة: أين النظام الذي يقر لك الخروج متى شئت؟ انتهى نقاشنا لدى عمل مع الزميلات يمكنك مواصلة حديثك لاحقاً لا وقت لدى الآن.</p>
<p>عدم بناء القرارات خاصة في مجال العمل بناء على تخمين</p>	<p>السياق: الافتراضات</p>	<p>اعتبرت أمل أن رد المديرة موافقة ضمنية لكنها لا تود التصريح بها أمام الزميلات، فغادرت الغرفة.</p>
<p>الحصول على موافقة أكيدة قبل اتخاذ أي إجراء</p>	<p>البنية: اصدار الحكم</p>	<p>استعدت أمل للخروج وعادت بعد تأكدها من انتهاء الاجتماع واخبرت المديرة أنها نسقت مع زميلاتها حصصها وأنها تريد الخروج.</p>
<p>الرفض بهدوء والتوضيح أن فعلها غير مقبول</p>	<p>العلاقة: السلطة</p>	<p>انفعلت المديرة واعتبرت ما قامت به أمل تحدي. وسألتها بعصبية صوت مرتفع: هل تفرضين عليّ قبول الأمر بترتيبك لحصصك مع الزميلات؟ وهل تعتقدين بإمكانك الخروج متى شئت؟</p>
<p>-التحقق من الفهم والسؤال -عدم الوصول للنتيجة (هذا يعني أنك لا تمانعي) بل توضيح أن هذا ما فهمته منه</p>	<p>السياق: الافتراضات</p>	<p>ردت أمل بتعجب: أنت طلبي من العودة لمناقشة الأمر بعد خروج الزميلات وهذا يعني أنك لا تمانعي إذا كانت لدى أسبابي للخروج.</p>
<p>توضيح الأسباب</p>	<p>العلاقة: السلطة</p>	<p>المديرة: لم أوفق وغير مسموح لك بالخروج.</p>
<p>المرونة في تقبل قرارات الرئيس في العمل</p>	<p>العلاقة: المكانة</p>	<p>غضبت أمل بشدة واعتبرت ردة فعل المديرة تناقض وتردد وكانت أن تواجهها بذلك لكنها فضلت الصمت خشية تصعيد الأمر الذي قد يؤثر سلباً عليها مع مدحتها ويحرمنها بعض المزايا في العمل.</p>

رقم النشاط	المواد المرجعية للنشاط	متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أسلوب التنفيذ	الهدف من النشاط	التنوع في استخدام أساليب اقناع وتفاوض مع المجموعات الأخرى بعرض تحقيق الأهداف	زمن عمل المتدربات	عنوان النشاط	بناء الأعمدة الملونة	د ١٥	د ١٠	زمن العرض والمناقشة	بناء الأعمدة الملونة



الإجراءات التدريبية :

▪ تعطى كل مجموعة أعماد خشبية وحلقات اسفنجية بلون واحد .٤ حلقة ، ويطلب من كل مجموعة أن تجمع أكبر عدد من الحلقات لتشكيل عدة أعمدة ملونة . على أن يكون في كل عمود عشر حلقات اسفنجية من كل لون . ألوان المجموعات (أحمر- أزرق-أخضر- أصفر- أبيض).

▪ على المجموعة أن تجمع على الأقل ثلث ألوان -من غير اللون الذي تملكه- و ١٠ حلقات من كل لون منها.

▪ على المجموعة أن تحاول قدر الإمكان الحفاظ على الألوان التي تملكتها.

▪ تخسر المجموعة نقطتين عن كل حلقة تمنحها وتكتسب نقطة عن كل حلقة تحصل عليها.

▪ تدور المجموعات لإجراء المفاوضات وإقناع المجموعات الأخرى بالحصول على بعض من الألوان التي معهم لتشكيل أعمدتهم.

▪ مثال: تتوجه المجموعة ذات الحلقات الحمراء إلى أحد المجموعات (أخضر مثلاً) تطلب منهم ١٠ حلقات خضراء

▪ مقابل ١٠ حلقات حمراء من عندهم. بذلك تكتسب المجموعة الحمراء ١٠ نقاط وتخسر ٢٠ نقطة وهكذا.

▪ تتوجه للون الأصفر، والأزرق وتطلب نفس الأمر والنتيجة الحصول على ٢٠ نقطة وخسارة ٤٠ نقطة من المجموعتين. بذلك ستتمكن المجموعة من كسب السباق بتشكيل الأعمدة الثلاث الملونة.

▪ سيكون لدى المجموعة ١٠ نقاط حمراء متبقيه لديهم وهي تمثل ٢٠ نقطة بالإضافة إلى كسب ٣٠ نقطة من الألوان التي أخذتها من المجموعات، مقابل خسارة ٦٠ نقطة من النقاط الحمراء التي منحتها.

▪ النتيجة: المجموعات التي كانت مرنة في العطاء والأخذ ستتجدد أنها كسبت السباق وبنت الأعمدة التي تريد مقابل تقديم تنازلات بسيطة. المجموعات التي حاولت الحفاظ على حلقاتها ولم تكمل البناء ستتجدد أنها لم تحقق أهدافها ببناء الأعمدة وظلت في محاولة الأخذ من المجموعات دون المنع وهذا ما لا يمكن تتحققه عند محاولة الوصول لأي هدف. وهذا ما تقوم عليه جميع محاولات الاقناع إذ لابد أن يدرك الشخص أن عليه أن يكون مرن ويفعل بخيارات بدائلة - قد تحمل تنازلات- مقابل أن يحقق أهدافه.

▪ لن تتمكن أي مجموعة من بناء أعمدتها وتحقيق أهدافها ما لم تخسر عدد من النقاط.

▪ تستعرض المدرية مقطع الفيديو التالي لبعض آليات التفاوض وحل النزاع :

<https://cutt.us/٥LL٢٦>



رقم النشاط	عنوان النشاط	(٤/١٢)	ممارسات القائد في إدارة الاجتماعات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تحديد أنساب الإجراءات التي يجب على القائد اتباعها عند إدارة الاجتماعات		
أسلوب التنفيذ	استطلاع رأي		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق / أقلام		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- يبين النشاط عدد من الإجراءات التي يجب على القائد اتباعها عند إدارة الاجتماعات، والتي تساهم في إنجاح الاجتماع.
- تجيب المتدربات على الأسئلة بحسب التعليمات المعطاة، ثم تستعرض المدرية معهن الإجابات المساعدة مع التنبية على أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولكن ترتيب الإجابات المعطى يستعرض رأي علماء الإدارة في الاجراء الأنسب (الحمدادي، ٢٠٠٠). أثناء استعراض الإجابات تعلق المدرية على أن هذه الإجابات تمثل نصائح وتعليمات للقائد حول كيفية إنجاح إدارته لاجتماعات.

إجابات مقترحة للأسئلة:

١	-	د	د	ب	ج
٢	-	د	ج	ب	ب
٣	-	د	ج	ب	ب
٤	-	د	ج	ب	ب
٥	-	١	ب	د	ج
٦	-	ب	ج	د	١
٧	-	ب	ج	د	١
٨	-	د	١	ج	ب
٩	-	١	ج	ب	د
١٠	-	د	١	ب	ج

رقم النشاط	(٥/٢)	عنوان النشاط	الأنمط السلوكية للأعضاء في الاجتماعات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د	١٠ د زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	التعرف على طريقة التعامل مع مختلف الأنماط السلوكية للأعضاء في الاجتماعات		
أسلوب التنفيذ	استبيان		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- يقترح هذا النشاط إجراءات يمكن للقائد أن يتبعها مع مختلف الأنماط السلوكية للأعضاء العاملين معه أثناء إدارة الاجتماعات (بلغيد، ٢٠١٨). وعليه تطلب المدرية من المشاركات قراءة (طريقة تعامل رئيس الاجتماع مع مختلف الأنماط السلوكية للأعضاء المشاركين في الاجتماع) الموجودة في الصندوق أسفل الجدول وبعد القراءة يحددون الإجراء الأنسب للتعامل مع كل عضو بحسب سماته السلوكية في الاجتماع. قد تتعدد وجهات النظر في الإجراء الأنسب بين المجموعات.

رقم النشاط	عنوان النشاط	(٦/١/٢)	المراسلات الإدارية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تطبيق مهارة إعداد المراسلات الكتابية (تقرير - خطاب إداري)		
أسلوب التنفيذ	تطبيق عملي		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

■ تطلب المدرية من المتدربات اختيار أحد الخيارات التالية :

١. تعدّ تقريراً حول أحد الموضوعات التالية :

- تطبيق تجربة أو مبادرة في المدرسة.
- تنفيذ نشاط أو فعالية في المدرسة.
- تشخيص واقع المدرسة.

بحيث يعطي صورة واضحة للجهة المعنية لاتخاذ الإجراء المناسب حياله.

٢. تحرر خطاباً إدارياً حول أحد الموضوعات التالية :

- مشكلة في المبني المدرسي.
- انقطاع موظفة من منسوبيات المدرسة.
- طلب الموافقة على ترشيح موظفة لحضور برنامج تدريبي.

يقدم المتدربات منتج المجموعة بالتبادل مع مجموعة أخرى لتقديم تغذية راجعة حياله.

دليل أنشطة

اليوم الثاني



الجلسة الثانية :

- قيادة فرق العمل الفاعلة

الجلسة الثانية

قيادة فرق العمل الفاعلة

أهداف الجلسة :

يتوقع ب نهاية الجلسة أن تكون المتدربة قادرة على أن :

١. تميّز الفرق بين مفهوم جماعات العمل وفرق العمل.
٢. تستنتج خصائص فريق العمل ذي الأداء العالي.
٣. تتعرف على سمات وأدوار قائد الفريق الفاعل.
٤. تتعرف على آليات تشكيل فرق العمل الفاعلة.

موضوعات الجلسة :

ستتناول الجلسة الموضوعات التالية:

١. ديناميكيات جماعات العمل وفرق العمل.
٢. خصائص الفريق ذي الأداء العالي.
٣. سمات وأدوار قائد الفريق الفاعل.
٤. بناء فرق العمل الفاعلة.

رقم النشاط	(١/٢/٢)	عنوان النشاط	جماعات العمل وفريق العمل
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٥	زمن العرض والمناقشة
تمييز مفهوم جماعة العمل وفريق العمل			أسلوب التنفيذ
ألعاب تدريبية (القلم الطائر)- كتابة تقرير تحليلي			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
لعبة القلم الطائر (لعبة تدريبية)- أوراق للتدوين- أقلام مادة علمية			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تمارس المتدربات مفهوم العمل ضمن فريق من خلال نشاط القلم الطائر، فيعمل الفريق بشكل متكملاً لإنتاج عبارة مفروعة. تستنتج المشاركات من خلال المهمة المطلوبة ما يلي: مفهوم جماعة العمل - مفهوم فريق العمل – الفرق بين جماعة العمل وفريق العمل

رقم النشاط	زمن النشاط	عنوان النشاط	خصائص فريق العمل ذي الأداء العالي
٥٤	زمن العرض والمناقشة	١٥ د	زمن عمل المتدربات
توضيح خصائص الفريق ذي الأداء العالي			الهدف من النشاط
ألعاب تدريبية			أسلوب التنفيذ
(Bing the Bingo) أدوات لعبة			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- ١ - تمرين (Bing the Bingo) لعبه تدريبية عباره عن:
 - لوح يعلق في قاعه التدريب.
 - يدون على اللوح خصائص فرق العمل ذات الأداء العالي.
 - تسلم كل مجموعة أوراق دُونت علها الخصائص المحددة والمطابقة للخصوص المدونة على اللوح.
 - تقرأ المديرة على المتدربات توصيف لكل خاصية.
 - تستنتج المتدربات الخاصية.
 - تنتخب المجموعة فرد منها للتنفيذ.
 - تضع المنتخبة غطاء على عينيه لا يمكن أن ترى من خلاله، ثم يقودها فريقها لإنجاز المهمة.
 - دلالة الوصول أن يقول الفريق بصوت واحد (Bingo).

- ٢ - تحلل المتدربات الخصائص من خلال منظم عظمة السمكة لتخلص إلى آليات تحقيق كل خاصية.
- ٣ - تقدم المديرة التغذية الراجعة للمتدربات.

رقم النشاط	(٣/٢/٢)	عنوان النشاط	سمات وأدوار قائد فريق العمل الفاعل
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د	زمن العرض والمناقشة
تحديد سمات وأدوار قائد فريق العمل الفاعل			الهدف من النشاط
أسلوب كيجن للتعلم التعاوني (Stand up, Hand up, Pair up – Rally Coach)			أسلوب التنفيذ
-	-	-	متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-	-	-	المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- ١ - يتم تشكيل فريق ثانوي من خلال اسلوب (Stand up, Hand Up, Pair up).
- ٢ - باستخدام طريقة كيجين للتعلم التعاوني (Rally Coach) ينفذ الفريق الثنائي المهمتين التاليتين:
 - تحديد سمات القائد لفريق العمل الفاعل
 - تحديد أدوار القائد لفريق العمل الفاعل.

رقم النشاط	زمن عمل المتدربات	عنوان النشاط	بناء فرق العمل الفاعلة	د ١٥
الهدف من النشاط	التعرف إلى طرق بناء الفرق الفاعلة			زمن العرض والمناقشة
أسلوب التنفيذ	كجين للتعلم التعاوني		التعريف إلى طرق بناء الفرق الفاعلة	-
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أقلام - أوراق للتدوين		التعريف إلى طرق بناء الفرق الفاعلة	-
المواد المرجعية للنشاط				



الإجراءات التدريبية:

- ١- تمرر المتدربات ورقة تكتب فيها كل عضوة طريقة واحدة لبناء فرق العمل الفاعلة.
- ٢- تدور الورقة بين المتدربات حتى تستنزف كل المقترنات
- ٣- مناقشة المتدربات مقترناتهن في بناء الفرق.

رقم النشاط	عنوان النشاط	(٥/٢/٢)	تحفيز فريق العمل
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	زمن العرض والمناقشة	زمن د
تحديد أدوات التحفيز لتحسين أداء فريق العمل		طريقة الـ mat-4	
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط		أسلوب التنفيذ	
المواد المرجعية للنشاط		أقلام - أوراق للتدوين	



الإجراءات التدريبية :

- أولاً- يعاد تشكيل المجموعات في قاعة التدريب بحيث يصبح عدد الفرق أربعة فرق.
ينفذ كل فريق جزء من النموذج بعرض إدراك أهمية التحفيز في تحسين أداء الفريق وزيادة الانتاجية كما يلي:
- ١- الفريق الأول يجب على أسئلة تبدأ بـ(لماذا) بعرض تكوين معنى كما يلي:
 - لماذا يعتبر تحفيز فريق العمل مهم بالنسبة للقائد والمنظمة وفريق العمل؟
 - لماذا يجب على القائد أن يأخذ بالاعتبار التحفيز لفريق العمل؟
 - ٢- الفريق الثاني يجب على أسئلة تبدأ بـ(بماذا) لتكوين المفهومات والحقائق والأفكار المرتبطة كما يلي:
 - ما مفهوم التحفيز وأنواعه؟
 - ما مصادر التحفيز؟
 - ما أهمية التحفيز ومبراته؟
 - ٣- الفريق الثالث يجب على أسئلة تبدأ بـ(كيف) وهي إجابات يتم من خلالها اكتساب المهارات كم يلي:
 - كيف يمكن تطبيق التحفيز على الفريق داخل المنظمة؟
 - كيف يساعد القائد في الفريق في تحقيق التحفيز للفريق؟
 - ٤- الفريق الرابع يجب على أسئلة تبدأ بـ(ماذا لو) وهي مرحلة تتضمن التطبيق والخلوص على النتائج كم يلي:
ماذا لو طبقت استراتيجيات التحفيز على أعضاء الفريق?
ماذا لو تبنيت هذه الاستراتيجية لتكون سياسة عمل في المنظمة?
ثانياً- تقدم عضوة من كل فريق الإجابات التي توصل إليها الفريق.

دليل أنشطة

اليوم الثالث



الجلسة الأولى :

■ بناء الخطة التشغيلية لمدارس الطفولة المبكرة

الجلسة الأولى

بناء الخطة التشغيلية لمدارس الطفولة المبكرة

أهداف الجلسة :

يتوقع من المتدربة في نهاية الجلسة التدريبية أن تكون قادرة على أن :

١. تحدد مفهوم التخطيط المدرسي.
٢. تستنتج أهمية التخطيط.
٣. تبني خطة تشغيلية لمدرستها في مرحلة الطفولة المبكرة.
٤. تحدد الخصائص المميزة للرؤى في عملية التخطيط.

م الموضوعات الجلسة :

١. مفهوم التخطيط المدرسي.
٢. أهمية التخطيط.
٣. بناء الخطة التشغيلية لمدرستها في مرحلة الطفولة المبكرة.
٤. الخصائص المميزة للرؤى.

رقم النشاط	(١/١/٣)	عنوان النشاط	لماذا نخطط ؟
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ٥	زمن العرض والمناقشة
استنتاج أهمية التخطيط			الهدف من النشاط
أسلوب التنفيذ			الألعاب التدريبية
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط			بطاقات باللون الأحمر والأزرق تحتوي أسئلة وأجوبة بعدد المتدربات
المواد المرجعية للنشاط			-



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بتقسيم المتدربات الى مجموعتين في صفين متقابلين ثم توزع على الصف الأول بطاقات باللون الأحمر تحتوي أسئلة متنوعة وتوزع على المجموعة الأخرى بطاقات باللون الأزرق تحتوي إجابات ، ثم تطلب من كل متدربة لديها بطاقة باللون الأحمر قراءة السؤال من البطاقة، وتجيب المتدربة المقابلة لها من البطاقة باللون الأزرق الإجابة.
- تناقش المدربة المتدربات في الإجابات في جو من الضحك والمرح لمعرفة أسباب ذلك وتدير المدربة النقاش لتحقيق أهداف النشاط.
- ترك المدربة فرصة للمتدربات للتنظيم وإعادة ترتيب أنفسهن لتكون الإجابات منطقية.
- تدير المدربة حوار موجه لاستنتاج أهمية التخطيط .

رقم النشاط	(٢/١/٣)	عنوان النشاط	مفهوم التخطيط
٥	٥	زمن العرض والمناقشة	د
التعرف على مفهوم التخطيط			زمن عمل المتدربات
العصف الذهني			الهدف من النشاط
أوراق - أقلام خط - لاصق			أسلوب التنفيذ
-			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقسم المدرية المتدربات إلى مجموعات خماسية ما أمكن.
- تطلب المدرية من كل مجموعة وضع تعريف للتخطيط وتحديد مستوياته ثم وضع تعريف للتخطيط المدرسي
- تطلب المدرية من كل مجموعة ثبيت ما توصلت إليه من أفكار على الجائط
- تناقش المدرية إجابات المجموعات
- تدير المدرية الحوار وتستعرض بعض الخطط الوطنية الاستراتيجية (رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ ، برنامج التحول الوطني ٢٠٢٠ (مع التركيز على الأهداف الاستراتيجية الخاصة بوزارة التعليم) ، مناقشة تسمية الخطة المدرسية بالخطة التشغيلية.
- تستنتج المدرية مع المتدربات تعريف التخطيط المدرسي
- تطلب المدرية من المتدربات الاطلاع على المادة العلمية (٢/١/٣).

الإطار العام لعملية التخطيط التشغيلي	عنوان النشاط	(٣/٢/١)	رقم النشاط
٥٥	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن عمل المتدربات
بناء الخطة التشغيلية المدرسية			الهدف من النشاط
تطبيق عملي			أسلوب التنفيذ
إحضار الخطة التشغيلية لكل قائدة			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تبدأ المدرية بمناقش المتدربات من خلال التركيز على القضايا التالية :
- مهام فريق التميز والجودة بالمدرسة كما وردت في الدليل التنظيمي لمدارس التعليم العام الإصدار الثالث (ملحق ١)
- اختلاف واقع كل مدرسة عن الأخرى لذلك ضرورة تشخيص الواقع واستشراف المستقبل ثم وضع الأهداف والاستراتيجيات التي تحقق هذه الأهداف. (خطة القائدة) واطلاع أفراد المجموعة على خطط بعضهن.
- تطلب المدرية من كل مشاركة إكمال المخطط في النشاط (٢ / ١ / ٣) بوضع تصور لما حل التخطيط بصفة عامة.
- تعرض المدرية نماذج بعض المشاركات.
- تعرض المدرية ضمن العرض شريحة لنقطة بداية وتدبر النقاش حوله

كيف نعرف أننا
وصلنا(التنفيذ والتقويم)

كيف سنصل(التنظيم)

أين نريد أن نكون
التهدف)

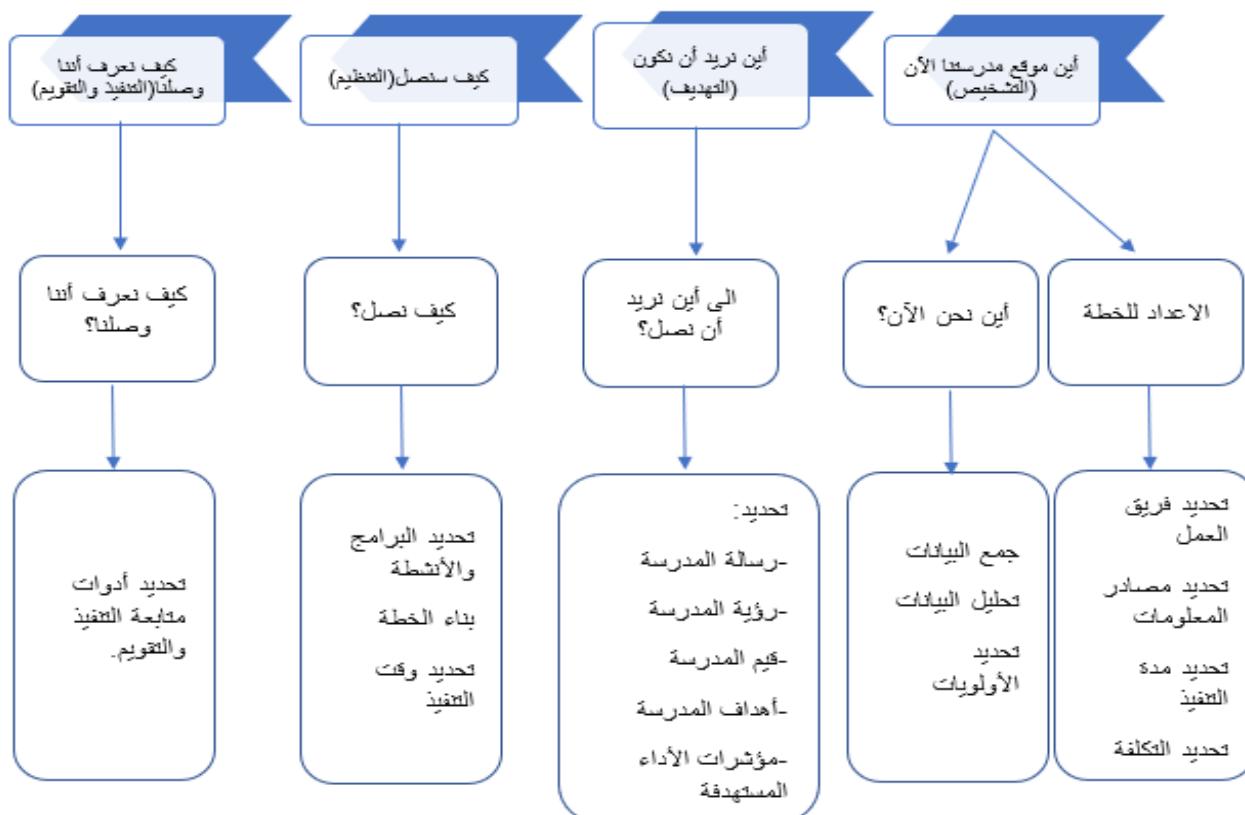
أين موقع مدرستنا الآن
(التشخيص)

مراحل بناء الخطة التشغيلية المدرسية	عنوان النشاط	٣/١/٣ - ب)	رقم النشاط
٥	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن النشاط
بناء الخطة التشغيلية المدرسية			الهدف من النشاط
تطبيق عملي			أسلوب التنفيذ
-			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تعطي المدرية لكل مجموعة مخطط الإطار العام لمراحل التخطيط
- تطلب المدرية من كل مجموعة وضع تصور لمراحل بناء الخطة
- توضح المدرية أن هذا النموذج سيستمر في النشاطات اللاحقة (تعطي الوقت الكافي للمتدربات لاكمال النشاط)
- تعرض المدرية نماذج المجموعات
- تثبت كل مجموعة نموذجها على الحائط بالقرب من المجموعة
- تدير حوار حول ذلك.
- تعرض المدرية نموذج مراحل بناء الخطة التشغيلية وتستعرض مراحل الانتقال من مرحلة لأخرى، لبناء الخطة التشغيلية المدرسية
- تدير نقاش حول ذلك.



التخطيط للتخطيط		عنوان النشاط	(٣/٤ - ١)	رقم النشاط
٥	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن عمل المتدربات	زمن النشاط
الإعداد للتخطيط				الهدف من النشاط
تطبيق عملي				أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط - لاصق				متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-				المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تطلب المدرية من كل مجموعة استخدام نموذجها (مخطط مراحل بناء الخطة التشغيلية)
- تطلب المدرية مهن متابعة خطوات مرحلة التخطيط للتخطيط
- توضح المدرية أن هذا النموذج سيستمر في النشاطات اللاحقة
- تطلب المدرية من كل مجموعة عرض نموذجها وتثبيته في الحائط خلفها
- تستعرض المدرية نماذج المجموعات
- تدير حوار حول ذلك.
- تعرض المدرية نموذج مراحل بناء الخطة التشغيلية وتستعرض مرحلة التخطيط للتخطيط
- تدير نقاش حول ذلك.

أين نحن الآن ؟	عنوان النشاط	(٤/١/٣ - ب)	رقم النشاط
٥	زمن العرض والمناقشة	١٥	زمن عمل المتدربات
تشخيص الواقع			الهدف من النشاط
تطبيق عملي			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط - لاصق			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- كل مجموعة تعود إلى نموذجها (بناء الخطة التشغيلية المدرسية) وتطلب المدرية منه وضع خطوات لمرحلة أين نحن الآن؟
- توضح المدرية أن هذا النموذج سيستمر في النشاطات اللاحقة
- تستعرض المدرية نماذج المجموعات
- تدير حوار حول ذلك.
- تعرض المدرية نموذج مراحل بناء الخطة التشغيلية المدرسية وتستعرض مرحلة أين نحن الآن وتدير حوار حول ذلك.

رقم النشاط	(٤/١/٣) - ج	عنوان النشاط	تحليل البيئة الداخلية والخارجية
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	زمن العرض والمناقشة	٥ د
بناء الخطة التشغيلية المدرسية			تطبيق عملي
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط			أوراق - أقلام خط - لاصق
المواد المرجعية للنشاط			-



الإجراءات التدريبية :

تطلب المدرية من كل مجموعة الاتفاق على (مدرسة إحدى المتدربات كنموذج لتطبيق النشاط) عليها ثم تحديد التالي :

- حدد مكونات البيئة الداخلية المدرسية
- حدد مكونات البيئة الخارجية المحيطة بالمدرسة
- حدد نقاط القوة والضعف المرتبطة بتطبيق صنوف الطفولة المبكرة
- حدد التهديدات والفرص المتوقعة عند التطبيق.
- أسقطي ذلك في النموذج التالي (التحليل الرياعي SWOT)

ملاحظة : تشير المدرية الى مراعاة مرحلة الطفولة المبكرة في التحليل.

رقم النشاط	(٥/١/٣)	عنوان النشاط	الرؤية والرسالة
٥	٥	١٠	زمن العرض والمناقشة
تحديد مواصفات الرؤية الجيدة			زمن عمل المتدربات
المناقشة			الهدف من النشاط
-			أسلوب التنفيذ
-			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بطرح حوار شيق عن الرؤية والرسالة وماذا تعني.
- تقدم نشاط للمتدربات رؤى مؤسسات مختلفة.
- تطلب مهن تحديد مواصفات الرؤية الجيدة.
- تعرض رؤية ورسالة المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وزارة التعليم / رؤى مختلفة.
- تطلب المدربة من كل متدربة مشاركة الجميع رؤية مدرستها ورسالتها.
- تستعرض المدربة القيم الازمة للعمل داخل المدرسة وتركز على ربطها بالخطة.
- تعرض المدربة المادة العلمية الخاصة بالرؤية والرسالة والقيم وتناقش المشاركات في مضمونها.

دليل أنشطة

اليوم الثالث



الجلسة الثانية :

- مؤشرات الأداء وتقويم الخطة التشغيلية المدرسية

الجلسة الثانية

مؤشرات الأداء وتقويم الخطة التشغيلية المدرسية

أهداف الجلسة :

يتوقع من المتدربة في نهاية الجلسة التدريبية أن تكون قادرة على أن :

١. - تحديد مؤشرات الأداء المدرسي المستهدفة.
٢. تقييس مؤشرات الأداء المدرسي.
٣. تتبع تنفيذ الخطة التشغيلية المدرسية .
٤. تقوم الخطة التشغيلية المدرسية.

م الموضوعات الجلسة :

١. مؤشرات الأداء المدرسي.
٢. قياس مؤشرات الأداء.
٣. متابعة تنفيذ الخطة المدرسية .
٤. تقويم الخطة التشغيلية المدرسية .

الى أين نريد أن نصل؟	عنوان النشاط	(١ - ٢/٣)	رقم النشاط
د ٥	زمن العرض والمناقشة	د ١٥	زمن عمل المتدربات
تحديد الأهداف			الهدف من النشاط
تطبيق عملي			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدرية بمناقشة المجموعات حول ما قمن به من تحليل بيانات للمدرسة السابقة في نشاط سابق ثم تطلب من كل مجموعة تحديد هدف عام وهدف تفصيلي بناء على تحليل البيانات (SOWT).
- تعرض المدرية المادة العلمية الخاصة بصياغة الأهداف.

رقم النشاط	زمن النشاط	عنوان النشاط	صياغة الأهداف التفصيلية	د ٥
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٥	زمن العرض والمناقشة	
صياغة الأهداف التفصيلية بشكل جيد				
تطبيق عملي				أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط				متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-				المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لصياغة الأهداف إلى أهداف تفصيلية جيدة وذكية، حسب مواصفات وخصائص الأهداف الجيدة (قابلة للقياس، قابلة للتحقق ... الخ).
- تستمع المدربة لإجابات المتدربات وتناقشهن في الأهداف المصاغة ومدى صحتها وملائمتها.

رقم النشاط	(٢/٢/٣)	عنوان النشاط	كيف نصل ؟
٥	٢٠	زمن عرض والمناقشة	٥
تصميم البرامج التي تحقق الأهداف			زمن عمل المتدربات
تطبيق عملي			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط - قالب بناء برامج الخطة التشغيلية			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدرية بطرح نشاط للمجموعات بحيث يتم فيه تحديد الاستراتيجيات والبرامج لتحقيق الأهداف التي حددت سابقا من المجموعة ووضعها في جدول توجه المدرية المتدربات بالتركيز على مرحلة الطفولة المبكرة.
- تناقش وتستعرض المدرية إجابات المتدربات وتقدم التغذية الراجعة لهن في بناء البرامج والمشروعات بالخطة التشغيلية بطريقة صحيحة.

رقم النشاط	زمن النشاط	عنوان النشاط	المؤشرات دليل الإنجاز
٥	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	٣/٢/٣
وضع مؤشرات مربطة بتحقيق هدف ما			الهدف من النشاط
تطبيق عملي			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدرية بتقسيم المتدربات إلى مجموعات خماسية ما أمكن.
- تطلب من كل مجموعة وضع مؤشرات تحقق الهدف يتناسب مع البرامج والمشروعات في نشاط (١/٢/٣)
- تطلب من كل مجموعة تعليق إجابتها على الحائط
- تطلب من المجموعات قراءة النشرة (٢/٢/٣)
- تعرض المدرية المادة العلمية وتناقش المشاركات في موضوعها.

رقم النشاط	(٤/٢/٣)	عنوان النشاط	أدوات متابعة وتقويم الخطة التشغيلية المدرسية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ٥	زمن العرض والمناقشة
التعرف على أدوات متابعة وتقويم الخطة التشغيلية المدرسية			الهدف من النشاط
العصف الذهني			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لحل النشاط وذكر أكبر عدد من أدوات المتابعة والتقويم للخطة التشغيلية.
- تناقش المدربة المجموعات في الأدوات المقترنة.
- تقدم التغذية الراجعة للمتدربات.

رقم النشاط	(٥/٢/٣)	عنوان النشاط	تقديم الخطط التشغيلية المدرسية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	عنوان النشاط	د ١٥
الهدف من النشاط	تحديد مدى صحة بناء خطط تشغيلية سابقة		
أسلوب التنفيذ	ورشة عمل		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	نماذج من خطط تشغيلية مدرسية معدة مسبقاً		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدرية بتوزيع خطط تشغيلية سابقة على المجموعات.
- تترك المدرية فرصة خمس دقائق للمجموعة للاطلاع على الخطة ووضع الملاحظات.
- تناقش المدرية المجموعات في الملاحظات على الخطط.

دليل أنشطة

اليوم الرابع



الجلسة الأولى :

- إدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة.

الجلسة الأولى :

إدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة

أهداف الجلسة :

يتوقع ب نهاية الجلسة أن تكون المتدربة قادرة على أن :

١. تخطط بفاعلية لقيادة المعرفة في مدرسة الطفولة المبكرة.
٢. تحول المعرفة الضمنية إلى معرفة ظاهرة يستفاد منها.
٣. تصمم ممارسات فاعلة لإدارة المعرفة في مدرسة الطفولة المبكرة.

م الموضوعات الجلسة :

١. سمات المجتمع المعرفي.
٢. مفهوم المعرفة
٣. الهرم المعرفي (مفهوم البيانات- المعلومات- المعرفة - الحكم).
٤. مفهوم إدارة المعرفة- العناصر والاستراتيجيات
٥. أنواع المعرفة ومصادرها ومراحل تطورها.
٦. أهمية إدارة المعرفة.
٧. مراحل التحول إلى إدارة المعرفة في التعليم.
٨. ركائز وعمليات إدارة المعرفة.
٩. دور قائد المدرسة وفريق العمل في توظيف إدارة المعرفة.

رقم النشاط	زمن النشاط	عنوان النشاط	(١/٤)	سمات المجتمع المعرفي
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة	د ٥
استنتاج سمات المجتمع المعرفي			المناقشة	
أقلام- أوراق للتدوين			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	
https://www.youtube.com/watch?v=BdX2PCsue_Y			المواد المرجعية للنشاط	



الإجراءات التدريبية :

١. تشاهد المتدربات مقطع الفيديو. https://www.youtube.com/watch?v=BdX2PCsue_Y



٢. تجيب المتدربات على الأسئلة التالية

ما مظاهر التحول إلى إدارة المعرفة في العالم ؟

ما النتائج التي سيخلص إليها العالم عند التحول إلى إدارة المعرفة ؟

٣. ما أبرز سمات المجتمع المعرفي ؟

٤. ماذا نقصد بالمجتمع المعرفي ؟

٥. تعرض وتناقش المدرية إجابات المجموعات.

رقم النشاط	المادة	عنوان النشاط	(٢/٤)	مفهوم المعرفة
٥	زمن العرض والمناقشة	١٠	زمن عمل المتدربات	زمن النشاط
	تحديد مفهوم المعرفة			الهدف من النشاط
	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني (مكعب الأسئلة)			أسلوب التنفيذ
	مكعب الأسئلة - أقلام - أوراق تدوين			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
	-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- ٤- تقسم المتدربات إلى مجموعات وتمنح كل مجموعة رقم خاص بها.
- ٥- عرض مادة تحفز على التفكير (عبارات إبداعية عن المعرفة).
- ٦- توزع الأدوار على المجموعات.
- ٧- بقذف المكعب على المجموعات عشوائياً
- ٨- تتفحص المتدربات العبارة الموجة وتنفذ التعليمات المرفقة كما يلي:
- ٩- **المعرفة إبداع... اقتري مع مجموعتك طريقة مبدعة لإعادة استخدام النفايات الكهربائية غير المستخدمة في المنزل (مثال: اسلاك الشواحن التي لا تعمل- اللعبات المحروقة.....)**
- ١٠- تؤدي النفايات البلاستيكية إلى إلحاق أضرار فادحة في الحياة البحرية تظهر في نفوق هذه الكائنات، اقتري مع مجموعتك بدائل مبدعة وفاعلة للتعامل مع هذه المشكلة
- ١١- **المعرفة ابتكار..... ابتكري وسيلة تعليمية لتقديم درس في مادة العلوم للصف الثالث الابتدائي يستند إلى استخدام أدوات من داخل غرفة الصف ويكون صديقاً للبيئة.**
- ١٢- **لتحفيز دور فعال في تحسين أداء الفرد ودفعه للإنجاز، ابتكري أداة أو تطبيق لتحفيز فريق العمل نحو أداء المهام المطلوبة**
- ١٣- **المعرفة مصدر الانتاج الرئيسي يعد زيت الطعام المستهلك في المنازل أو المطاعم مصدراً للتلوث البيئي، ابتكري مع مجموعتك منتجًا للاستفادة من فائض هذه الزيوت.**
- ١٤- **تتجه المملكة العربية السعودية إلى تعزيز الساحة المحلية..... قدمي مشروعًا يدعم هذا التوجه بحيث يكون المشروع صديقاً للبيئة.**
- ١٥- **شاركي منتجاتك مع باقي فرق العمل ، ثم قدمي مفهوماً إجرائياً للمعرفة.**

رقم النشاط	(٣/٤)	عنوان النشاط	الهرم المعرفي	د ٥
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة	
الهدف من النشاط	التمييز بين مستويات الهرم المعرفي			
أسلوب التنفيذ	الألعاب التدريبية (الوصول إلى الكنز - Scavenger Hunt)			
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	نموذج ل اللعبة التدريبية - أقلام ملونة			
المواد المرجعية للنشاط	-			



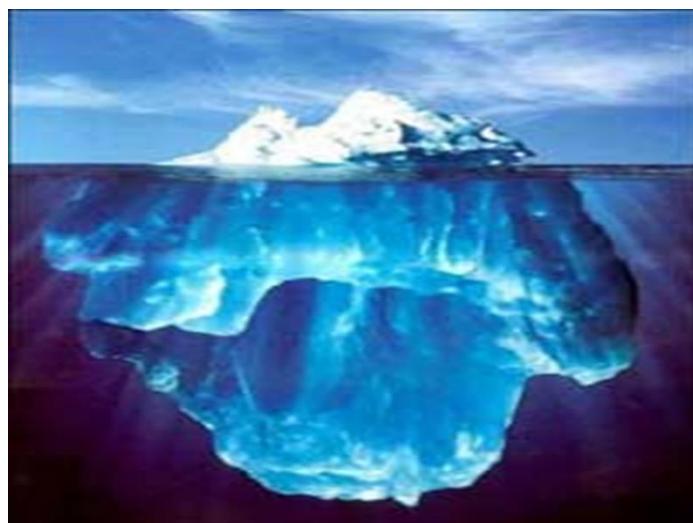
الإجراءات التدريبية :

١. تعلم المتدربات في مجموعات .
٢. تقوم كل مجموعة بالبحث عن غرض تحدده المدرية بحيث يتضمن مستوى من مستويات الهرم المعرفي .
٣. تبحث كل مجموع عن المستوى المطلوب في محرك البحث .
٤. تلخص المتدربات مفهوم المستوى المعرفي المطلوب ويقدمن مثالاً واقعياً تطبيقياً عليه .
٥. تناقش المدرية إجابات المتدربات .

رقم النشاط	(٤/١/٤)	عنوان النشاط	أنواع المعرفة ومصادرها
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
التعرف على أنواع المعرفة ومصادرها			العصف الذهني
صور - أقلام - أوراق للتدوين			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :



- ١- يعرض على المتدربات صورة ويطلب من المشاركات استئثار أكبر قدر من الأفكار المرتبطة بتحليل معطيات الصورة .
- ٢- تستبعد الأفكار غير المرتبطة ويحتفظ بماي الأفكار المرتبطة
- ٣- مناقشة الأفكار المرتبطة بهدف توضيح أنواع المعرفة ومصادرها وأساليب التعامل معها.

رقم النشاط	(٥/٤)	عنوان النشاط	مفهوم إدارة المعرفة
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
توضيح مفهوم إدارة المعرفة وما تضمنه من عناصر واستراتيجيات المناقشة			أسلوب التنفيذ
أقلام – أوراق للتدوين- ورقة عمل			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تشاهد المتدربات مقطع فيديو عن المنظمة المدير لمعارفها، ثم ينفذن المهامات التالية: <https://www.youtube.com/watch?v=CWRJdZWVf0&feature=youtu.be> ، وبالتشاور مع أعضاء المجموعة تقوم المتدربات بـ التالي :

- تستنتج المتدربات أسباب نبوغ المنظمة في المقطع مقابل فشل منظمات أخرى
- تجيب المتدربات على عناصر استئمارة الملاحظة.

تعرف إدارة المعرفة أنها " إطار تنظيمي لعملية تبادل ومشاركة المعلومات للوصول إلى القدرة على الفعل من خلال الابداع والابتكار من خلال صناعة القرارات وحل المشكلات والتخطيط الاستراتيجية والتعلم التنظيمي وقيادة التغيير "

المفهوم	معنى المفهوم
عناصر إدارة المعرفة	الاستراتيجية- (صنع المعرفة، معالجة موجوداتها الفكرية ، تحديد المناطق ذات الأهمية وجمع المعرف حولها)، الأشخاص - التكنولوجيا- العمليات
أهداف إدارة المعرفة	تهدف إدارة المعرفة بشكل أساسي إلى إدارة رؤوس الأموال الفكرية، والأصول الفكرية في الكوادر العاملة؛ كخبرة العاملين الرئيسيين، و تهدف إلى إتاحة فرص زيادة المحتوى المعرفي، واستخدامه في تطوير المنتجات والخدمات وتقديمها، كما تسهم في التحكم في بيئة العمل، والسماح للموظفين بالحصول على الأفكار المناسبة لمحاولة الوصول إلى حلول للمشكلات المستعصية وتسهيل إدارة الابتكارات والتعلم التنظيمي.
مفهوم إدارة المعرفة	مجموعة التقنيات، والأدوات، والموارد البشرية المستخدمة لجمع وإدارة ونشر واستغلال المعرفة لخدمة أهداف مؤسسة معينة وتحقيقها، كما أنها المهارات التي يمتلكها الأفراد العاملون، والتي تستند إلى المعرفة، وعادةً ما يرتبط الهدف من إدارة المعرفة بعملية اتخاذ القرار بالمؤسسات

رقم النشاط	(٦/٤)	عنوان النشاط	لماذا إدارة المعرفة ؟
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
استنتاج أهمية إدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة			Rally Robin
أسلوب كيجن للتعلم التعاوني			أقلام – أوراق تدوين
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط			-
المواد المرجعية للنشاط			-



الإجراءات التدريبية:

١. يطلب من المتدربات بشكل فردي كتابة أهمية واحدة لإدارة المعرفة .
٢. تمرر المتدربة الورقة لزميلة التي تلتها في المجموعة لتقوم بنفس الفعل .
٣. تدور الورقة حول المتدربات في المجموعة حتى يتم استمطار مالديهن من معرفة بشأن أهمية المعرفة أو إلى انتهاء الوقت المحدد.
٤. تناقش المتدربات ما توصلن إليه.
٥. تعرض المدرية أهمية إدارة المعرفة وتناقشهما.

رقم النشاط	الهدف من النشاط	عنوان النشاط	(٧/٤)	عمليات إدارة المعرفة
٥	زمن عرض والمناقشة	١٠ د	زمن عمل المتدربات	٥
التعرف إلى العمليات الأساسية لممارسة إدارة المعرفة في المنظمة				المناقشة
-				أسلوب التنفيذ
-				متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-				المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

١. تتسلم كل مجموعة دراسة الحالة تتضمن موقف لقائدة مدرسة حديثة بالعمل القيادي.
٢. تتحصّن كل مجموعة الدراسة التي بين يديها.
٣. تلخص العملية ثم تقترح المتدربات في المجموعة إجراءات لتطبيقها في المنظمة لتفادي تكرار مثل هذا الموقف.

حالة (١) :

كُلّفت سارة بقيادة مدرسة الطفولة المبكرة المائة، وذلك بعد تقاعده قائد المدرسة السابقة، وعندما تسلّمت مهام القيادة ظهرت لها فجوة كبيرة في وضوح الكيفية التي كان يتم العمل بها في المدرسة وغياب المعلومات المنظمة لذلك، اتجهت لسؤال منسوبيات المدرسة لتزويدها بما تحتاجه من معلومات لأداء المهام المنوط بها، وفوجئت بأن الجميع لا يعرف شيئاً، ولا يوجد مرجع واضح للوصول إلى تلك المعلومات.

لو كنتِ في ذات موقف سارة، ما هي الإجراءات المتخذة من قبلك؟ وكيف يمكن تفادي تكرار هذه المشكلة؟

رقم النشاط	(٨/٤)	عنوان النشاط	دور القائدة وفريق العمل في توظيف إدارة المعرفة
٥	١٠	زمن عمل المتدربات	زمن العرض والمناقشة
		تحديد الأدوار التي تقوم بها قائدة المدرسة وفريق العمل لتوظيف إدارة المعرفة	الهدف من النشاط
		أسلوب كيجن للتعلم التعاوني	أسلوب التنفيذ
		أوراق- أقلام	متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
	-		المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

١. تشكل المتدربات ثنائيات لأداء المهام التالية:
٢. تقترح إحدى المتدربتين الأدوار التي تؤديها قائدة المدرسة لتوظيف إدارة المعرفة بينما تستمع المتدربة الأخرى.
٣. تستبدل الأدوار لتقترن المتدربة الأخرى الأدوار التي يؤديها فريق العمل لتوظيف إدارة المعرفة.

دليل أنشطة

اليوم الرابع



الجلسة الثانية :

- إدارة البيئات المدرسية للطفولة المبكرة

الجلسة الثانية

إدارة البيئات المدرسية للطفولة المبكرة

أهداف الجلسة :

يتوقع من المتدربة في نهاية الجلسة التدريبية أن تكون قادرة على أن:

١. تعرف البيئة المدرسية الداعمة لعملية التعليم و التعلم في مدارس الطفولة المبكرة.
٢. تستنتج مقومات بيئات تعلم جاذبة، وآمنة في مدارس الطفولة المبكرة.
٣. تستنتج المتدربة مواصفات البيئة لمدرسة في مرحلة الطفولة المبكرة
٤. تطبق استراتيجيات فاعلة لتعديل وحل المشكلات السلوكية التي قد تحدث في مدارس الطفولة المبكرة.

م الموضوعات الجلسة:

١. مفهوم البيئة المدرسية الداعمة لعملية التعليم و التعلم.
٢. مقومات البيئة الآمنة والجاذبة لعملية التعليم والتعلم.
٣. مواصفات البيئة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة.
٤. أهمية تنظيم البيئة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة.
٥. استراتيجيات فاعلة لتعديل وحل المشكلات السلوكية التي قد تحدث في مدارس الطفولة المبكرة.

رقم النشاط	(٤ - ١/٢/٤)	عنوان النشاط	البيئة المدرسية الداعمة لعملية التعليم والتعلم
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تعريف البيئة المدرسية الداعمة لعملية التعليم والتعلم في مدارس الطفولة المبكرة.	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
أسلوب التنفيذ	لعبة تدريبية (بازل)	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	بطاقات مصورة	-	زمن العرض والمناقشة
المواد المرجعية للنشاط	-	-	زمن العرض والمناقشة



الإجراءات التدريبية :

- توزع المدربة قصاصات تحوي كلمات مختلفة لتكوين تعريف مفهوم البيئة المدرسية الداعمة لعملية التعليم والتعلم
- تطلب من المجموعات محاولة تكوين تعريف من خلال الكلمات في القصاصات المبعثرة
- تطلب من المجموعات كتابة التعريف على ورقة ٤ ثم تعليقها على لوحة الإنتاج .
- تناقش المجموعات في التعريفات التي تم عرضها .

رقم النشاط	١/٢/٤ - ب)	عنوان النشاط	تصميم بيئات تعلم (جاذبة، آمنة)
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د	٢٠ د من العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	استنتاج مقومات تصميم بيئات تعلم (جاذبة، آمنة) في مدارس الطفولة المبكرة.		
أسلوب التنفيذ	المناقشة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق - أقلام		
المواد المرجعية للنشاط	نماذج مبادرة الطفولة المبكرة		



الإجراءات التدريبية :

- تستعرض المدربة نماذج مبادرة الطفولة المبكرة (١٨) نموذج.
- توجه المتدربات لاختيار النموذج الأقرب الذي يتناسب مع البيئة المدرسية.
- ثم يقرنون التنظيم الأنسب للمراافق التعليمية التي تخدم الفئة المستهدفة، بما يحقق بيئة آمنة، جاذبة.

تنظيم البيئة التربوية في مدارس الطفولة المبكرة	عنوان النشاط	(٢/٢/٤)	رقم النشاط
٢٠ د	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن عمل المتدربات
تنظيم وتصميم بيئه تربوية تلي احتياجات الأطفال في مدارس الطفولة المبكرة			الهدف من النشاط
المناقشة			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- توجيه المتدربات للدليل الاجرائي لمرحلة الحضانة ورياض الأطفال، والذي يحوي عدداً من المؤشرات التطبيقية الواردة في استمارة متابعة بيئه الروضة نموذج رقم (٤٢) الرمز (و.ر.ع.ن. ٦-١٣).
- تختار المتدربات مؤشراً تطبيقياً ثم قومي بتفسيره موضحة دلالات تتحققه في بيئها المدرسية :

بنود التقييم	المؤشرات التطبيقية	مدى التحقق	دللات التحقق
مؤشرات عامة	وجود أنظمة واضحة وثابتة (إشارات ناطقة)		
	خلو الممرات من كل ما يعيق حركة الأطفال		
	وجود موظفة لحفظ نظام الروضة ومتابعة خروج الأطفال خلال البرنامج اليومي		
	كفايتها ومناسبتها لإعداد الأطفال		
	تخصيص دورات مياه للأولاد وأخرى للبنات		
	توزيع الألعاب بطريقة تلبي احتياجات الأطفال وتنمي مهاراتهم الحركية		
	تنظيم الصف بنظام الأركان التعليمية		
	وجود مسميات الأركان والقوائم والجداروا		
	توفر أرفف لحفظ أدوات الأطفال		
	توفر مكان مناسب لتنفيذ الألعاب المنظمة		
الألعاب	وجود مصدر ماء بجانب ملعب الرمل		
	المناسبة للأطفال لخاصيص نمو الأطفال (القوة - المثانة - الارتفاع)		

رقم النشاط	(٤/٢/٣)	عنوان النشاط	حل المشكلات المدرسية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
تطبيق المنهج العلمي لحل المشكلات المدرسية			الهدف من النشاط
تأمل ذاتي			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية:

- تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لوضع تصوّراً للمواقف التالية محددة للمشكلات التي تمثلها وأسبابها ثم تقوم ببناء خطّة إجرائية لحل المشكلة (خطّة وقائيّة لعدم تكرار المشكلة)..

موقف (١)

في تمام الساعة ١ ظهراً تلقت الإدارية اتصالاً من ولي أمر الطالب (محمد) مستفسراً بـهلع عن عدم خروج ابنه رغم استمرار حارس المدرسة بالنداء عبر جهاز النداء الصوتي لمدة تجاوزت النصف ساعة.

(٢) موقف

أثناء لعب الأطفال في الملعب الخارجي تدافع مجموعة من الأطفال واصطدموا بالطفل (خالد) مما سبب له كسر في احدى أصابع يده.

موقف (٣)

العزوف المتكرر من المعلمات لتدريس الصف ثالث (٣) بنين، رغم قلة عدد الطلاب بالفصل مقارنة بفصول الطالبات.

استراتيجيات فاعلة لتعديل وحل المشكلات السلوكية في مرحلة الطفولة المبكرة	عنوان النشاط	(٤/٢/٤)	رقم النشاط
د ٢٠	زمن العرض والمناقشة	د ١٠	زمن النشاط
تطبيق استراتيجيات فاعلة لحل المشكلات السلوكية في مدارس الطفولة المبكرة.			الهدف من النشاط
عمل جماعي			أسلوب التنفيذ
أوراق / أقلام بطاقة دراسة حالات			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

■ تقوم المدرية بتوجيه المتدربات إلى مراجعة النشرة العلمية حول خصائص وحاجات الأطفال رقم (٤ / ١ / ٥).

■ تطلب من المتدربات قراءة الحالات الواردة ثم تنفيذ ما يلي :

- تحديد المشكلة السلوكية لكل حالة.
- تحديد مسببات المشكلة السلوكية لكل حالة.
- وضع خطة وقائية للحد من ظهور المشكلة السلوكية.
- وضع خطة علاجية لحل المشكلة السلوكية.

الحالة (١)

أحمد طفل يبلغ من العمر ٤ سنوات يتكرر لديه سلوك العنف في الروضة ، فالليوم قام بضرب زميله في ملعب الرمل، وبالأمس قام بتكسير الألوان في الركن الفني، معلمة الطفل حاولت أكثر من مرة التقرب له ومحاولة الحديث معه حول سلوكياته لكنه لا يتجاوب معها.

والدة الطفل تقول كنت أشك بأن معلمة الروضة تكذب بشأن سلوكيات أحمد مما جعلني انقله إلى روضة أخرى لكن حدثت نفس السلوكيات بالروضة الثانية مما جعلني حائرة حيث أن أحمد على العكس تماماً في المنزل فهو لا يقوم بتحريض أي شيء ولا يضرب أخوه.

الحالة (٢)

المعلمة في الحلقة تجلس مع الأطفال في حلقة دائرة وقد جهزت أدواتها حيث حضرت العديد من الأدوات المثيرة للأطفال ووضعتها خلفها وغطتها بقمash كنوع من أنواع التسويق للأطفال .. بدأت عرض الحلقة بعرض لوحة الطقس ثم لوحة الوطنية ثم قراءة القرآن الكريم واية الوحدة بعد ذلك كانت مستعدة لعرض الحلقة حسب الترتيب المخطط له لكن أحد الأطفال قام بسحب الغطاء القماشي من الأدوات فثار أغلب الأطفال من الحلقة لرؤيه الأدوات حاولت المعلمة إعادة الأطفال إلى مقاعدهم لكنها فقدت السيطرة على الأطفال فبدأت بالصرارخ بصوت عال حتى يسمعها الجميع ،، وهنا بدء عدد من الأطفال الجالسين في الحلقة بالبكاء خوفاً من المعلمة .

الحالة (٣)

في الملعب الخارجي يجلس اسامه الذي يبلغ من العمر (٥ سنوات ونصف) في جهاز اللعب دون أن يسمح لبقية الأطفال من المرور إلى الجهة الأخرى من جهاز التزلق ،، يبدأ الأطفال بالتجمهر حوله يطلبون منه الخروج من الممر واتاحة الفرصة لهم للعب لكن دون جدوى . يبدأ الأطفال بالصرارخ والبكاء حوله وهو يجلس بكل هدوء ،، تذهب احدى الأطفال لإبلاغ المعلمة بالحدث فتأمر المعلمة اسامه بالقدوم اليها في الحال لتتيح لبقية الأطفال مجالا للعب ثم تطلب من اسامه الجلوس بجانبها لتفكيره سلوكه الخاطئ لمدة ٥ دقائق حتى يستطيع العودة للعب .

دليل أنشطة

اليوم الخامس



الجلسة الأولى :

- التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة

الجلسة الأولى

التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة

أهداف الجلسة :

في نهاية الجلسة التدريبية تكون المتدربة قادرة على أن :

١. تستنتج العلاقة بين التقويم والقياس والتقييم.
٢. تستنتج مبادئ التقويم.
٣. تميّز أنواع التقويم التربوي.
٤. تستنتج أهمية التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة .
٥. تعدد أساليب وأدوات التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة.

م الموضوعات الجلسة :

١. مفاهيم متعلقة بالتقدير (القياس - التقييم)
٢. مبادئ التقويم التربوي.
٣. أنواع التقويم التربوي.
٤. أهمية التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة .
٥. أساليب وأدوات التقويم في مرحلة الطفولة المبكرة.

رقم النشاط	(١/١٥)	عنوان النشاط	العلاقة بين القياس والتقييم والتقويم
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	زمن النشاط	زمن العرض والمناقشة
تميز العلاقة بين مصطلحات القياس والتقييم والتقويم			د ١٠
تأمل ذاتي - استنتاج			د ١٠
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط			منتجات متنوعة (ساعة - جهاز جوال ... الخ)
المواد المرجعية للنشاط			-



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لتقدير منتج أمامهن (ساعة - جهاز جوال - جهاز كمبيوتر ... الخ)، من حيث (الجودة - العمر الافتراضي - تعدد الاستخدامات)، ومن ثم تقوم بثمين المنتج والحكم عليه.
- تضع المتدربة وصفاً للمصطلحات التالية (القياس - التقييم - التقويم).

رقم النشاط	(٢/١٥)	عنوان النشاط	لماذا التقويم التربوي ؟
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	د ١٠	زمن العرض والمناقشة
استنتاج أهمية التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة			
قراءة صامتة			أسلوب التنفيذ
-			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المديرة بتوجيه المتدربات لقراءة المادة العلمية (٥ / ١) ثم استنتاج أهمية التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة .

رقم النشاط	زمن النشاط	عنوان النشاط	مبدأ التقويم التربوي	د ١٠
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	زمن العرض والمناقشة	د ١٠	د ١٠
استنتاج مبادئ التقويم التربوي			-	
أسلوب التنفيذ		قو لف ربط		-
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط		-		-
المواد المرجعية للنشاط		-		-



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدرية بتوجيه المتدربات للمزاوجة بين عمود (أ) بما يناسبه من عمود (ب)، لاستنتاج مبادئ التقويم التربوي.

العمود (ب)	العمود (أ)
يتميز بالصدق والثبات والموضوعية	مستمرا
يشترك فيه المعلم والطالب والشرف التربوي والموجه	مميزا
وقائد المدرسة كي يتخلص من القرارات الفردية	هادفا
يساعد على التمييز بين مستويات الطالب الفروق الفردية.	شاملا
العمل الناجح يحتاج دوما لمتابعة	تعاونيا
ليس غاية	علميا
تحديد الأهداف التي يسعى لتحقيقها	أن يكون وسيلة
يتناول جميع جوانب العملية التعليمية	

رقم النشاط	زمن النشاط	عنوان النشاط	أنواع التقويم التربوي
١٥ د	زمن عرض والمناقشة	١٥ د	زمن العرض والمناقشة
تميز أنواع التقويم التربوي			الهدف من النشاط
المناقشة			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط - قصاصات ورقية - لاصق			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المديرة بتوجيه المتدربات لقراءة السيناريو التالي، ثم تصنيف أنواع التقويم التربوي :

يقوم الطباخ المحترف بعدة خطوات أساسية لضمان نجاح الوصفات التي يقوم بتحضيرها يومياً فهو يقوم بالتحضير الجيد لمكونات الوصفة ثم يتذوقها جميعها للتتأكد من مدى جودتها قبل البدء بعملية الطبخ، وأثناء الطبخ يقوم بتذوق الطعام بشكل مستمر ليتأكد من مدى تمازح النكهات ودرجة استواء المكونات في كل مرحلة من مراحل الطبخ، وبعد الانتهاء من إعداد الوصفة يقوم بتذوقها للتأكد من نسبة الملح بها والنكهات ودرجة حرارتها ومدى ملائمة تقديمها، وأيضاً يقوم بعد تناول الضيوف للطعام بسؤالهم عن مدى رضاهم واستحسانهم لمذاق الطعام الذي يقوم بتحضيره لهم



متطلبات انجازه	أهدافه	أسلوب التقويم
<ul style="list-style-type: none"> - قبل الدرس (مهام ، واجبات ...). - في بداية الدرس (أسئلة وأنشطة). - في بداية المقرر (مهام مفتوحة). 	<ul style="list-style-type: none"> تحديد مستوى التلاميذ والفرق بينهم. تحديد نقطة انطلاق الدرس الجديد. الكشف عن علاقات ومواقف وتفاعلات. تقديم حلول لمعالجة النقص. 	تقويم تشخيصي
<ul style="list-style-type: none"> عند الانتقال من مقطع إلى آخر. عند الانتقال من أهدف إلى أخرى. <p>تستعمل أسئلة عاجلة وجزئية ملائمة الأهداف الاجرائية.</p>	<ul style="list-style-type: none"> - التعرف على مدى مواكبة التلاميذ للدرس . الكشف عن الصعوبات والعوائق. تصحيح المسار. التحكم في عناصر الفعل التعليمي. 	تقويم تكويني
<ul style="list-style-type: none"> عند نهاية درس او فصل او دورة او سنة او مقرر ... - أسئلة تركيبية شاملة تلائم الأهداف العامة من التدريس. 	<ul style="list-style-type: none"> قياس الأهداف المتوقعة والأهداف المحققة . - قياس العلاقات بين عناصر الفعل التعليمي. قياس مستوى تعلم التلميذ . 	التقويم الختامي

رقم النشاط	(٥/١٥)	عنوان النشاط	أدوات التقويم التربوي
الهدف من النشاط	زمن عمل المتدربات	زمن العرض والمناقشة	١٥ د
توظيف أدوات تقويم مناسبة للأداء المدرسي في مرحلة الطفولة المبكرة			
العصف الذهني			أسلوب التنفيذ
-			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لذكر أكبر عدد من أدوات التقويم التربوي المطبقة في الميدان:
- اختيار أداة من ضمن الأدوات المذكورة سابقاً، ثم تحديد طريقة توظيفها بالتقدير التربوي لكلا من (المعلمة – الطفل – البرنامج).

دليل أنشطة

اليوم الخامس



الجلسة الثانية :

- الطفولة المبكرة،، تحديات وطموح

الجلسة الثانية

الطفولة المبكرة ،، تحديات وطموح

أهداف الجلسة :

في نهاية الجلسة التدريبية تكون المتدربة قادرة على أن :

١. تحلل الممارسات العربية والخليجية والمحلية في إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.
٢. تصنف التحديات التي تواجه إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.
٣. تقترح استراتيجيات فاعلة لمعالجة التحديات المتوقعة أمام إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.

م الموضوعات الجلسة :

١. الممارسات العربية والخليجية والمحلية في إسناد تعليم البنين إلى معلمات بمرحلة الطفولة المبكرة.
٢. الطموح، الواقع والتحديات في إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.
٣. استراتيجيات فاعلة لمعالجة التحديات المتوقعة في إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.

ممارسات سابقة في إسناد تعليم البنين إلى معلمات بمرحلة الطفولة المبكرة	عنوان النشاط	(١/٢٥)	رقم النشاط
د ٢٠	زمن العرض والمناقشة	د ١٠	زمن عمل المتدربات
تحليل الممارسات العربية والخليجية والمحلية في إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.			الهدف من النشاط
الرؤوس المرقمة			أسلوب التنفيذ
-			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تعرّض المدرّبة بطاقة مكتوب بها نبذة عن التجارب العربية والخليجية والسعودية في إسناد تعليم البنين في مرحلة الطفولة المبكرة إلى مدارس البنات .
- تنبّه المدرّبة المتدربات بأنّه تم توزيع تجربة واحدة إلى كل مجموعة
- تطلب من كل مجموعة قراءة البطاقة الخاصة بهن ثم إرسال فرد واحد إلى كل المجموعات الأخرى بالتناوب لقراءة التجارب الأخرى ومقارنتها مع التجربة الخاصة بهن .
- تطلب من المتدربات الرجوع لمجموعاتهن ثم المقارنة بين التجارب المعروضة حسب أوجه المقارنة المحددة بالجدول

رقم النشاط	(٢/٢/٥)	عنوان النشاط	الطموح،، الواقع والتحديات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	عنوان النشاط	٢٠ د
الهدف من النشاط	تصنيف التحديات المتوقعة التي تواجهه إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مدارس الطفولة المبكرة.		
أسلوب التنفيذ	العصف الذهني		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- توزع المدرية مجموعة من اعواد الآيسكريم التي تحوي عبارات حول أهم التحديات التي قد تواجهه إسناد تعليم البنين في مدارس الطفولة المبكرة إلى معلمات .
- تطلب المدرية من المتدربات تصنيف العبارات إلى تحديات متعلقة بالطلاب - تحديات متعلقة بالمعلمين - تحديات متعلقة بالأهالي - تحديات متعلقة بالإدارة - تحديات متعلقة بالبنيان المدرسي .

رقم النشاط	(٣/٢/٥)	عنوان النشاط	استراتيجيات فاعلة لمعالجة التحديات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ٢٠	د ١٠ زمن العرض والمناقشة
صقل مكتسبات البرنامج للتغلب على التحديات التي قد تواجهه إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة			الهدف من النشاط
ورشة عمل			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط - قصاصات ورقية - لاصق			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

▪ توجيه المتدربات لوضع تصور مقترح لإجراءات تطبيق إسناد تدريس الطلاب البنين إلى معلمات في مدرستك، من خلال المحددات التالية :

١. كيف تخطط ؟
٢. كيف تقود التغيير؟ وتغلب على مقاومة التغيير من منسوبيات المدرسة؟
٣. كيف توفر بيئة مدرسية جاذبة وآمنة ؟
٤. كيف تقود فريق عمل فاعل ؟
٥. ما التحديات التي قد تواجهها، وما سبل معالجتها؟

المراجع والمصادر

المراجع العربية :

- أبو النصر ، محدث. (٢٠٠٩). التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية . ط١، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- أبو ختلة، إيناس عمر (٢٠٠٥). اختبار الاستعداد المدرسي لطفل الحضانة والروضة (ط١). عمان: دار صفاء للنشر.
- أبو طاحن،أمل. (٢٠١٢). القيادة التربوية الفاعلة في الطفولة المبكرة. الطبعة الأولى. أمواج للطباعة والنشر والتوزيع. عمان:الأردن.
- الإسماعيل، جابر (٢٠١٨). القائد الإداري- نحو نمط قيادي مبتكر. الطبعة الأولى. الدار العربية للعلوم الناشرون. عمان:الأردن.
- اكستيل،بول. (٢٠١٧). الاجتماعات الأكثر فاعلية هي التي تتعقد بأقل من ٨ موظفين. هارفارد بزنس ريفيو.
- بابكر، فيصل عبد الله : (٢٠٠١) التخطيط الاستراتيجي، المملكة العربية السعودية.
- بارك،الآن. (٢٠١٣).طور مهاراتك في الاتصال. مكتبة جرير:الرياض.
- البارودي، منال أحمد. (٢٠١٥). الطرق الإبداعية في حل المشكلات واتخاذ القرارات، الطبعة الأولى، الناشر المجموعة العربية للتدريب والنشر.
- باوزير، فوزية. حقيقة البيئة التربوية لرياض الأطفال اعداد الاستاذة فوزية باوزير ،مشروع التطوير المهني لمعلمات رياض الاطفال.
- باوزير،وفاء (٢٠١٦). نظرية DISC. <https://wafabawazeer.wordpress.com/tag/%D9%86%D8%BA%D9%8A%D8%A9/>
- البدر، حمود (٢٠١٥). الخصائص الخمس لفريق العمل الناجح. مدونة بدر بن حمود البدر
- بدرة، محمد ابراهيم. (٢٠٠٧). إدارة الاجتماعات للقادة. ايلاف ترين للنشر:الجزائر.
- بريموزيتش، توماس. (٢٠١٨). ماهي علاقة الاقناع بالذات البشرية؟ هارفارد بزنس ريفيو.
- بلغيد،سماح. (٢٠١٨). المدخل الخفي في نجاح أداء المنظمات (إدارة الاجتماعات في معالجة علمية). مجلة جبل العلوم الإنسانية والاجتماعية.
- جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر، العدد ٣٩ من ٩.
- بني حمدان ، خالد ؛ إدريس ، وائل . (٢٠٠٧ م). الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي . عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- بو عشة، مبارك؛ بن منصور، ليلىان (٢٠١٢). إدارة المعرفة كتجهيز إداري حديث في عصر العولمة. لبنان: المؤتمر العلمي الدولي.
- البوهي ، فاروق. (٢٠٠١) . التخطيط التعليمي – عملياته ومدخلاته التنمية البشرية وتطوير أداء المعلم . القاهرة: دار قباء للنشر والتوزيع .
- بيل، مالكوم. (٢٠١٣). الاجتماعات كيف تجعلها ناجحة. نرجمة:مشيرة عبد الرحمن.
- جبرة، محمد (١٤٢٦). الأنماط القيادية وعلاقتها بالإبداع الإداري باستخدام نظرية الشبكة الإدارية. متطلب تكميلي لنيل درجة الماجستير في الإدارة التربوية والتخطيط. كلية التربية – جامعة أم القرى- مكة المكرمة
- حافظ، محمد صبري، و السيد البحيري. (٢٠٠٦) تخطيط المؤسسات التعليمية ، عالم الكتب، القاهرة.
- حاوي، إيمان (٢٠٠٨). بناء فريق العمل وعلاقته بالمشاركة في صناعة القرار دراسة تطبيقية في الشركة العامة للصناعات الورقية. بحث مقدم لمعهد التقنية. البصرة
- الحريري، رافدة. (٢٠٠٧). التخطيط الاستراتيجي في المنظومة المدرسية. عمان: دار الفكر.
- الحسين، إبراهيم (٢٠١٦). الجودة في تعليم الطفولة المبكرة: النظرية والممارسة. فهرسة مكتبة الملك فهد الوطنية أثناء النشر. الرياض: المملكة العربية السعودية
- الحسين، إبراهيم عبدالكريم (٢٠١٦). الجودة في تعليم الطفولة المبكرة النظرية والممارسة. مركز الأبحاث الوعادة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.
- الحسيني، فلاح حسن : (٢٠٠٠) الإدارة الإستراتيجية مفاهيمها مداخلها عملياته المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- الحمادي،علي. (٢٠٠٦). وصية ومهارة لإدارة اجتماع ناجح. إصدار مركز التفكير الإبداعي (٣٦) سلسلة مهارات إدارية (٤)، دار ابن حزم، بيروت، ط١.
- حميد، أحمد (٢٠٢٦). دور ممارسة أسلوب إدارة فرق العمل في تحسين مستوى الأداء واتخاذ القرارات. جامعة الأقصى. غزة: فلسطين

- الحيدر، أبار صالح (٢٠١٧م). مدى تحقيق جودة بيئة التعلم لدى الروضات الحكومية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، كلية الشرق.
- خنور، نسرين؛ السايع، رجاء (٢٠١٣). أثر القيادة في بناء فريق العمل الناجح. رسالة ماجستير. جامعة قاصدي.
- دائرة شؤون أرامكو (٢٠١٩). دليل التحرير العربي. منشورات أرامكو السعودية.
- الدليل التنظيمي لـ(١٤٣٧هـ) الإصدار الثالث دليل المعلمة لمن ي التعليم الذاتي لرياض الأطفال (١) تأليف مستشاري برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية.
- د. هالة حماد الصمادي، أ. نجوى متلا مروة.
- السديري، أحمد (٢٠١٠). آراء العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان عن مهارات مدراهم في قيادة فريق العمل. رسالة ماجستير في إدارة الأعمال. الأكاديمية العربية البريطانية للتعليم العالي المملكة المتحدة سلطان، أحمد (٢٠١٧). إدارة المعرفة من النظريات الفلسفية إلى الممارسات العملية في القطاعين العام والخاص والمؤسسات الدولية. الرياض. مركز البحوث والتواصل المعرفي
- سلمان، سامي (٢٠٠٠). كيف تبني قدرتك على بناء فرق العمل. بيت الأفكار الدولية. الأردن: عمان
- السويدان، طارق. دليل التدريب والتدريس الإبداعي.
- الشهري، عبدالله وآخرون (٢٠١٩). دليل منسقي إدارة المعرفة. جدة: أمانة التعليم. إدارة تعليمي محافظة جدة الصالح، بدر (٢٠٠٧). المنظور الشامل للإصلاح المدرسي: إطار مفتح للإصلاح المدرسي في القرن الحادي والعشرين. مؤتمر الإصلاح المدرسي: تحديات وطموحات. دبي الإمارات العربية المتحدة.
- الصقار، فاضل (٢٠٠٠). القيادة ودورها في التأثير على المهارات. مجلة النبا، العدد ٤٦، ص ٢٢
- طاهر محسن الغالي ووائل محمد صبيحي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور مهجي متكمال، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ط١ ٢٠٠٧، ، ص ١٢١، ١٢٢).
- الطويل، هاني (٢٠١٠). الإدارة التعليمية: مفاهيم وآفاق. دار النشر والتوزيع. عمان: الأردن
- العارف، نادية (٢٠٠١). الإدارة الإستراتيجية - إدارة الألفية الثالثة ، الدار الجامعية ، الإسكندرية.
- عباس، سهيلة (٢٠١٥). الأنماط القيادية وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية. بحث مقدم لنيل درجة ماجستير إدارة الأعمال التخصصي MBA . الجامعة السورية الافتراضية
- عبد الرحمن ، محمد السيد (١٩٩٨م) نظريات الشخصية ، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع ، القاهرة ، مصر
- عطية، عبد الرحمن (٢٠١٧). إدارة المعرفة كمدخل لتعزيز الابداع التنظيمي في الأجهزة الحكومية المركزية في المملكة العربية السعودية: دراسة ميدانية. الرياض معهد الادارة
- العميان، محمود (٢٠١٠). السلوك التنظيمي في مؤسسات الأعمال. دار وائل. عمان: الأردن. ص ٢٦٤
- الغامدي ، حسين (٢٠٠٠م) مذكرة مدارس علم النفس ، غير منشورة ، جامعة أم القرى ، مكة
- فريق التطوير المعنى للجذارات الوظيفية. الفاعالية الشخصية - حقيبة المدرس (٢٠١٦). وزارة التعليم.
- الفقي، إبراهيم (٢٠٠٨). سحر القيادة. دار اليقين للنشر والتوزيع. المنصورة: مصر
- قدوس، أحمد. المهارات السبع للتواصل. دار الراية للنشر والتوزيع:
- القطامي، احمد: (٢٠٠٢) التخطيط الاستراتيجي في مؤسسات التعليم العام - دراسة تحليلية تطبيقية، مجلة العلوم الاقتصادية والإدارية ، المجلد (١٨) ، العدد (٢) ، ص ص (٣٧ - ٧٥).
- كاروتشي، رون (٢٠١٨). كيف يمكن التخلص من الاجتماعات المرهقة. هارفرد بزنس ريفيو
- كلية هارفارد لإدارة الأعمال. قيادة فريق العمل: حلول من الخبراء لتحديات يومية (٢٠١١) العبيكان. الرياض
- كنعان، نواف سالم (٢٠٠٧). القيادة الإدارية. الطبيعة الثانية. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان: الأردن. ص (١٦٠-١٥٥)
- كوتز، جون (٢٠٠١). الطريق إلى القيادة وتنمية الشخصية. ترجمة سالم العيسى. دار علاء الدين للنشر. دمشق
- ماكسويل، جون (٢٠١٥). القادة الجيدون يطرحون أسئلة عظيمة. الطبعة الأولى. مكتبة جرير. جدة: المملكة العربية السعودية
- ماهر، أحمد (٢٠١٤). السلوك التنظيمي. الطبعة الأولى. دار النشر. الاسكندرية: جمهورية مصر العربية
- مجلة الإدارة (١٤٣٧). عن التواصل: الفن الضروري للإقناع. منشورات العبيكان: الرياض. ترجمة: مروان سعد الدين.
- مجلة المعرفة العدد ٢٤٧، رجب ١٤٣٧هـ / أبريل - مايو ٢٠١٦م

- مصطفى ، صلاح (٢٠٠١) .**الادارة والتخطيط التربوي : المفاهيم – الأسس- التطبيقات**. دبي : دار القلم للنشر والتوزيع .
- منشورات المؤسسة العامة للتدريب التقني والمهني.(١٤٣٦). المراسلات الإدارية. منشورات الكلية التقنية.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة (٢٠٠٠) . إطار عمل لتعليم القيم في مرحلة الطفولة المبكرة، حلقة العمل الدولية بشأن دمج تعليم القيم في برامج خدمات مرحلة الطفولة المبكرة. باريس من ٢٢-٢٠ تشرين الثاني ٢٠٠٠ .
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ب (٧٢٠) . التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، إرساء أساس متينة من خلال الرعاية وال التربية في مرحلة الطفولة المبكرة، باريس: مطبوعات اليونسكو.
- الموسوي، رحاب(٢٠١٣) . مشاكل الطفولة وطرق حلها. جامعة بابل. بغداد: العراق
- ميلز،هاري. (٢٠١٩) . فن الاقناع كيف تسترعى انتباه الآخرين وتأثير عليهم. مكتبة جرير: الرياض.
- الناصر،الهام(١٤٣٣) . إدارة الاجتماعات. مجلة التدريب والتقنية، العدد: ١٥٩
- ناظر، سعاد (٢٠١٨) . قائد تحويلي لمستقبل متغير: القيادة التحويلية آليات وممارسات. حقيبة تدريبية محكمة. إدارة التدريب التربوي والابتعاث. جدة: المملكة العربية السعودية
- ناظر، سعاد. Effectiveness of the Theories of Brain Based earning, Multiple Intelligences and Learning Styles on the Achievement and Motivation of First Intermediate Students in Jeddah الانجليزية. جامعة أم القرى.
- ناظر، سعاد؛ راجخان، أمية (٢٠١٩) . إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية. حقيبة تدريبية. جدة: إدارة التدريب والابتعاث. إدارة تعليم محافظة جدة
- نمر، سعود بن محمد وأخرون (١٤١٧ هـ) . الإدارة العامة : الأسس والوظائف، الرياض : مطابع الفرزدق التجارية، ص ٢٩٩
- نوح الشهري، اللحياني، عبد المنعم، الغامدي، أحمد، مطاوع، أنمار، عبده، سعيد، سيد، طارق. (١٤٣٥) . مهرات الاتصال. دار حافظ:جدة.
- الهوبيدي، أربع بنت ناصر.(٢٠١٢م) . دراسة واقع بيئه الروضة المادية والبشرية، ومدى تحقيقها لمهارات الاطفال الحركية الاساسية والدقيقة في الروضات الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- يدر محمد العمري ٤ - واقع المسائلة التربوية في قوارة التربية والتعليم في الأردن-الجامعة الأردنية-عمان
- يعقوب، هشام. (٢٠٠٨) . دراسات في الإدارة التربوية. الطبعة الأولى. دار غيداء للنشر والتوزيع. عمان: الأردن

المراجع الأجنبية :

- Addicot ,Rachael (٢٠٠٦) . "Networks, Organizational Learning and Knowledge Management: NHS Cancer Networks". Public Money & Management. ٢٦ (٢): ٨٧-٩٤. doi: ١٠.١١١١/j.١٤٦٧-٩٣٠.٢٢٠٦..٠٥٠٦.x.
- Bellinger ,Gene. "Mental Model Musings". Systems Thinking Blog. ٢٠١٣ اطلع عليه بتاريخ ١٨ أبريل
- Cheung ; R & Hun; p.(٢٠١٠) . Designing movement activities to develop children's creativity in early childhood education, Journal of Early Child Development and Care. ١٨٠, (٣), pp ٣٧٧-٣٨٥.
- Dang;T, Farkas;G, Burchinal;R, Dancan;J, & Vandell;L, A; Li. Ruzek;A, Howes (٢٠١١) . Preschool Center Quality and School Readiness: Quality Main Effects and Variation by Demographic and child Characteristics Department of Education University of California retrieved from Internet.
- Gupta ,Jatinder: Sharma ,Sushil (٢٠٠٤) . Creating Knowledge Based Organizations. Boston: Idea Group Publishing. ISBN ١-٥٩١٤٠-١٦٣-١
- Karoly ; A, & James H. (٢٠٠٥) . The Economics of Investing in Universal Preschool Education in California, RAND Corporation ,U.S.A.
- Kotter, J (٢٠١٠) What Leaders Really Do .Harvard Business Press k: Mc Graw .New Patterns of Management. New York: USA
- Lencioni, P. (٢٠٠٢) . The Five dysfunction of the Team. ١st edition. John Wiley & Sons Inc. Ney York. USA
- Maier ,R. (٢٠٠٧) . Knowledge Management Systems: Information And Communication Technologies for Knowledge Management (٣rd edition). Berlin: Springer.

- NagallaK A. (2. 18), "Nine Rules To Follow In 2. 18 To Be A Successful Leader". www.forbes.com, Retrieved 6-12-2. 18. Edited.
 - Nonaka ,Ikujiro (1991). "The knowledge creating company". Harvard Business Review. 69 (6): 96–1. 4.
 - Nonaka ,Ikujiro (2. . 9). "Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory". Organization Science. 2. (2): 630–652. doi:1. 1287/orsc. 1. 8.. 412.
 - Proctor, B (2. 11). Three steps to Change a Paradigm. Proctor Gallagher Institute
 - Rolnick, A. & R. Grunewald (2. . 8). Achieving a High Return on Early Childhood Investment: Scholarships for Early Childhood Development. Big Ideas for Children: Investing in our Nation's Future. B. Smedley. Washington DC, First Focus: 59-76.
 - Sanchez, R (1996) Strategic Learning and Knowledge Management, Wiley, Chichester
 - Sanchez ,R. (1996). Strategic Learning and Knowledge Management. Chichester: Wiley.
 - Sinek, S (2. . 9). Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action. 1st Edition. Penguin Group. New York: USA
 - Sinek, S. (2. 17). Find your Why: A Practical Guide for Discovering Purpose for you and your Team. 1st Edition. Penguin Group. New York: USA
 - WingzynK R. (2. 18) The Difference Between Groups and Teams: Definition & Contrasts. Study.com
 - Wiggins, R. (2. 18). "10 Signs You Will Become A Great Leader" .www.lifehack.org, Retrieved 6-12-. Edited

المصادر الإلكترونية:

- موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ <https://vision2030.gov.sa>

موقع وزارة التعليم <https://www.moe.gov.sa>

موسوعة ويكيبيديا https://ar.wikipedia.org/wiki/اطفولة_مبكرة

السويدان، طارق. (٢٠١٥). فن إدارة المجتمعات. <https://www.youtube.com/watch?v=qCaa9t9Gogs>

<https://ar.unesco.org/themes/early-childhood-care-and-education>

<https://www.moe.gov.sa/ar/news/Pages/e-k-٢٠١٩.aspx>

<https://www.moe.gov.sa/ar/news/Pages/e-k-٢٠١٩.aspx>

<https://www.abahe.uk/encyclopedia-of-leadership/٧٣٣٧٤-successful-leader-features.html>

<http://kenanaonline.com/users/dredrees/posts/٢٤١٤٠١>

<https://www.arabia2.com/vb/chat1١٢٤٣٢>

Business Information من كتاب <http://www.saylor.org/site/textbooks/Business%20.Information%20.Systems.pdf>

الطبعة الثانية <https://www.arabia2.com/vb/chat1١٢٤٣٢>

<https://mahabaa.ahlamontada.com/t2-topic>

<https://cutt.us/pfHcc>