

القيادة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة

مشروع التطوير المهني

لمعلمات وقائدات الطفولة المبكرة

حقيبة المربة



١٤٤١هـ - ٢٠١٩م

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	مشرفة تدريب - المدينة
د. سعاد بنت محمود ناظر	مشرفة تدريب - جدة
د. شيخة بنت محمد الجعدي	رئيسة وحدة القيادة المدرسية - الرياض
أ. عزة بنت علي آل كباس	رئيسة قسم الحاسب الآلي - ينبع
أ. زهرة بنت علي الأحمر	مشرفة رياض أطفال - تبوك
أ. مروج بنت هاشم عبد الجواد	قائدة رياض أطفال - الرياض
أ. وفاء بنت فهد السبيل	قائدة رياض أطفال - الرياض

المراجعة العلمية :

- د. أماني بنت عبدالله الجار الله - مشرفة عموم طفولة مبكرة بجهاز الوزارة
- أ. سارة بنت عبدالكريم المهنا - مشرفة عموم طفولة مبكرة بجهاز الوزارة

التنسيق والإخراج :

أ. عزة بنت علي آل كباس - رئيسة قسم الحاسب الآلي - ينبع

الإشراف العام

أ. د. أحمد بن عبدالرحمن الجهيمي
المشرف العام على المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي

أ. جواهر بنت صالح الشثري
مساعدة المشرف العام على المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي

الإشراف والمتابعة

أ. أيمن بنت عبدالله البلالي
مديرة مشروع التطوير المهني لمعلمات وقائدات الطفولة المبكرة

لجنة التحكيم

المركز الوطني للتطوير المهني التعليمي



المحتويات :

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

"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 والصلاة 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 وتكوّن سماته، ومؤثراً رئيساً في مراحل عمره المقبلة، لذا فإن تطوير مستوى الخدمات المقدمة لمرحلة 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 الإدارة العامة للطفولة المبكرة لبناء قدرات أصحاب العلاقة في تلك المرحلة، وحيث أن توفر قيادة تربوية قادرة على إحداث التغيير والتأثير في العاملين 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 يتيح 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 المدربة :

للمدربة، مع التحية :

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

١. إعدادك الجيد لتنفيذ البرنامج التدريبي، وإثرائك له بالمعلومات الإضافية، يكون سبباً في عمق الأثر المعرفي والمهاري للمتدربات.
٢. اتساق العرض للحقيبة التدريبية، يرسّخ الأفكار الرئيسة بصورة مرضية ومتقنة.
٣. حضورك المبكر للدورة التدريبية وتفحص بيئتها واحتياجاتك، سوف يستثمر وقتها كما هو مخطط لها.
٤. استقبالك للمتدربات بالسلام الحار والابتسامة الجميلة غير المتكلفة، سوف يشوّقهن ويجذبنّ للدورة ومحتواها.
٥. التعارف المفتاح الأسهل والمؤثر في إذابة الجليد، فاختراري الطريقة الإبداعية الأسرع والأجمل في تحقيق ذلك.
٦. توزيع المتدربات على المجموعات، وتوزيع المهام بينهن، وتكليف بمن تقوم بدور ضابط التوقيت الذي يضبط الجلسات، سينجح بإذن الله تعالى البرنامج التدريبي.
٧. عرض اليوم التدريبي 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 سيسهم في نجاح البرنامج التدريبي.
١٠. احترامك لوجهات نظر المتدربات ينعكس ذلك عليهنّ في احترامهنّ لأرائك ووجهات نظرك.
١١. جميل أن تكون لديك فواصل منشطة سريعة وملهمة، تكسرين بها الرتابة والملل إن شعرت بذلك.
١٢. التعزيز بكلمات الثناء، والتشجيع بأساليب التحفيز الممكنة، سيخلق تعاوناً وحماساً في نفوس الجميع.
١٣. الخاتمة الجيدة، والإغلاق الحسن، سوف يربط المتدربات بالجودة التي بدأت بها البرنامج التدريبي.
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 الهادفة.
١٦. من حق أي متدربة أن تساهم بطرح فكرتها أو رأيها أو استفساراتها، مما يثري خبرات المتدربات.
١٧. تعبئة نماذج التقييم للبرنامج بدقة، يساعد في تطويره وإنجاحه.
١٨. الحرص على تطبيق التقييم المرحلي لكل جلسة/يوم تدريبي والتقييم النهائي في ختام البرنامج.

دليل البرنامج التدريبي :

عنوان البرنامج التدريبي	القيادة المدرسية في مرحلة الطفولة المبكرة.
الهدف العام	إكساب قائدات مدارس الطفولة المبكرة الخبرات والمهارات اللازمة للقيام بأدوارهن لقيادة الأداء المدرسي بفاعلية.
الأهداف الخاصة	<p>يتوقع بنهاية البرنامج التدريبي أن تكون المتدربة قادرة على :</p> <ol style="list-style-type: none"> 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 وتقويم 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.
موضوعات البرنامج التدريبي	<ul style="list-style-type: none"> ■ 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.

<ul style="list-style-type: none"> ■ الاتصال والتواصل في بيئة العمل. ■ إدارة الاجتماعات 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 البيئات المدرسية للطفولة المبكرة. ■ استقصاء وتحليل المشكلات المدرسية المرتبطة بمدرسة الطفولة المبكرة واتخاذ القرارات بشأنها. ■ التقويم التربوي في مدارس الطفولة المبكرة. ■ الطفولة المبكرة،،،، تحديات وطموح. 	
<p>١- قائدات المدارس (الطفولة المبكرة – رياض الأطفال – صفوف أولية).</p> <p>٢- مشرفات تربويات (قيادة مدرسية – رياض الأطفال).</p>	<p>الفئة المستهدفة</p>
<p>خمس أيام تدريبية - بما يعادل ٢٥ ساعة تدريبية</p>	<p>مدة البرنامج</p>
<p>١. الاختبارات القبليّة والبعديّة.</p> <p>٢. التقويم المرحلي (تذكرة المرور – خرائط ذهنية – جدول التعلم – يوميات التعلم).</p> <p>٣. التطبيق العملي.</p> <p>٤. نماذج تقويم البرنامج التدريبي.</p>	<p>أساليب وأدوات التقويم</p>

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 :

الرمز	دلالتة
	نقاش
	دراسة حالة
	عصف ذهني
	مسابقة
	قراءة موجهة
	مناقشة ثنائية
	عرض تقديمي
	ألعاب تدريبية
	لعب دور
	ورشة عمل
	خريطة ذهنية
	منظمات بيانية

مصطلحات الحقيبة التدريبية :

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

خطة البرنامج التدريبي (المنهاج) :

الجلسة	عنوان الجلسة	الإجراءات التدريبية	وضعية التنفيذ	أسلوب التنفيذ	الزمن
اليوم الأول					
الجلسة الأولى	الطفولة المبكرة في ضوء رؤية (٢٠٣٠)	الافتتاح ترحيب وتعارف	-	-	١٥ د
		التقييم القبلي للبرنامج التدريبي	فردى	تقييم الكترونى	١٥ د
		نشاط (١/١/١) رؤية المملكة (٢٠٣٠)	جماعى	الحوار والمناقشة العصف الذهنى	١٠ د
		نشاط (٢/١/١) برامج وأهداف رؤية المملكة (٢٠٣٠)	مجموعى	الحوار والمناقشة العصف الذهنى	٢٥ د
		نشاط (٣/١/١) الطفولة المبكرة فى ضوء رؤية (٢٠٣٠)	مجموعى	الحوار والمناقشة العصف الذهنى	٢٠ د
		نشاط (٤/١/١) أهمية الأدلة واللوائح التنظيمية بالعمل.	فردى جماعى	الاستنتاج الحوار والمناقشة	١٥ د
		نشاط (٥/١/١) توظيف الأدلة التنظيمية والإجرائية بالطفولة المبكرة	مجموعى	الحوار والمناقشة العصف الذهنى	٢٠ د
١٢٠ د	مجموع زمن الجلسة				
الجلسة الثانية	القيادة الفاعلة فى مدارس الطفولة المبكرة	نشاط (١/٢/١) جوهر القيادة الفاعلة فى مدارس الطفولة المبكرة	جماعى	الحوار والمناقشة	٢٠ د
		نشاط (٢/٢/١ - أ) سمات القائد فى القيادة الفاعلة	جماعى	دراسة حالة الرؤوس المرقمة	١٥ د
		نشاط (٢/٢/١ - ب) أنماط القيادة الفاعلة فى مدارس الطفولة المبكرة	جماعى	الألعاب التدريبية	٢٠ د
		نشاط (٣/٢/١) مقياس القائد فى القيادة الفاعلة	فردى	تأمل ذاتى	١٥ د
		نشاط (٤/٢/١) استراتيجيات ومهارات قيادة الذات	جماعى	منظمات بيانية	٣٠ د
		نشاط (٥/٢/١) قيادة التغيير فى مدارس الطفولة المبكرة	جماعى	الحوار والمناقشة	٢٠ د.
١٢٠ د	مجموع زمن الجلسة				

الجلسة	عنوان الجلسة	الإجراءات التدريبية	وضعية التنفيذ	أسلوب التنفيذ	الزمن
اليوم الثاني					
الجلسة الأولى	الاتصال والتواصل في بيئة العمل	نشاط (١/١/٢) أسباب نجاح وفشل المحادثات	جماعي	مناقشة	١٠ د
		نشاط (٢/١/٢) تحليل المحادثة	جماعي	دراسة حالة	٢٥ د
		نشاط (٣/١/٢) بناء الأعمدة الملونة	جماعي	لعبة تدريبية	٢٥ د
		نشاط (٤/١/٢) ممارسات القائد في الاجتماعات	فردى	استطلاع رأي	٢٠ د
		نشاط (٥/١/٢) الأنماط الأعضاء السلوكية في الاجتماعات	فردى	تعبئة جدول	٢٠ د
		نشاط (٦/١/٢) المراسلات الإدارية	جماعي	ورشة عمل	٢٠ د
مجموع زمن الجلسة ١٢٠ د					
الجلسة الثانية	قيادة فرق العمل الفاعلة	نشاط (١/٢/٢) جماعات العمل وفريق العمل	جماعي	ألعاب تدريبية	٢٠ د
		نشاط (٢/٢/٢) خصائص الفريق ذي الأداء العالي	جماعي	الألعاب التدريبية منظم بيانات	٢٠ د
		نشاط (٣/٢/٢) سمات وأدوار قائد فريق العمل الفاعل	ثنائي	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني	٢٠ د
		نشاط (٤/٢/٢) بناء فرق العمل الفاعلة	جماعي	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني	٣٠ د
		نشاط (٥/٢/٢) تحفيز فرق العمل	جماعي	طريقة ٤-mat	٣٠ د
مجموع زمن الجلسة ١٢٠ د					
اليوم الثالث					
الجلسة الأولى	بناء الخطة التشغيلية لمدارس الطفولة المبكرة	نشاط (١/١/٣) لماذا نخطط؟	جماعي	نشاط حركي	١٠ د
		نشاط (٢/١/٣) مفهوم التخطيط	مجموعي	عصف ذهني	١٠ د
		نشاط (٣/١/٣ - أ) الإطار العام لعملية التخطيط التشغيلي	مجموعي	تطبيق عملي	١٥ د
		نشاط (٣/١/٣ - ب) مراحل بناء الخطة التشغيلية المدرسية	مجموعي	تطبيق عملي	١٥ د

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

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

المدخل للبرنامج التدريبي



أنشطة التعارف :

عزيزتي المدرسة، 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 تجيب على فضول الحضور.

تجد المدرسة " تيريسا كونيل " أن المشاركين يكون لديهم في الغالب فضول حول شخصية وكفاءة وخبرات المدرب، لذا تقوم بعد عبارات الترحيب الأولى بدعوتهم لطرح الأسئلة عليها ، وإذا كان الحضور متردداً فتتركهم كونيل يفكرون سوياً لدقيقتين أو ثلاثة في الأسئلة التي يودون طرحها مما يؤمن السرية للمشاركين 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 خيلاً ، فمن سيكون؟ ولماذا؟ (وأضيف أنا ، بشرط ألا تختار أحداً من الأنبياء عليهم الصلاة والسلام).

والخيار الآخر الذي تستخدمه " ميتشود " هو : إذا كان بإمكانك أن تجمع خمسة أشخاص في غرفة لنقاش موضوع ما ، فمن سيكونون؟ وماذا سترغب 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 ويتقدم الشخص الذي قابله منهياً كلامه بـ " أحب أن أعرف 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 للتعريف بالمزايا والهوايات.

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

وعند تقديم المشاركين لأنفسهم يشيرون إلى ميزتهم وهواياتهم 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 كلمة يساعد في تشكيل الفرق وتعارفها وكسر الحواجز بين المتدربين.

إليك أسلوباً لكسر الحواجز تستخدمه مع المجموعات التي يقاوم المتدربون 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 لوحة 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 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 لأعضاء 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، وقرأ 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 :

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

عزيزتي المدربة، بإمكانكم اختيار طريقة الاختبار القبلي المناسبة لكم، سواء عن طريق تحويلها الإلكتروني 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 المتدربة 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.

موضوعات 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	رؤية المملكة (٢٠٣٠)
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	د ٥	زمن العرض والمناقشة د ٥
الهدف من النشاط	تشخيص المعرفة برؤية المملكة (٢٠٣٠)		
أسلوب التنفيذ	الحوار والمناقشة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق حائط – أقلام خط		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

تقوم المدربة بتوجيه المتدربات كالتالي :

- ١- من خلال الحوار والنقاش مع المتدربات توجه المدربة استفسار شفهي عن رؤية المملكة العربية السعودية (٢٠٣٠) ومركزاتها وبرامجها وتقييم معرفة المتدربات المسبقة بالرؤية، وتوجيه المتدربات وتعزيز دافعيتهم لتبني الرؤية، مع التركيز على الأسباب الملحة لوجود الرؤية؟



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



الإجراءات التدريبية :

تقوم المدربة 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
١٠ د	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن النشاط
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 المدربة بمناقشة المتدربات في التالي :

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



الإجراءات التدريسية :

تقوم المدربة 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 المدربة ماهية الشكل الهندسي أو الأدوات التي ينفذ بها النشاط).
- ٢ - تقوم كل متدربة برفع الشكل الهندسي الذي تم رسمه.
- ٣ - تدوّن/تناقش المتدربات مرئياتهن حول الأشكال الهندسية التي تم رسمها من قبلهن، مع التركيز على ما يلي:
 - تذكر المتدربات مدى تشابه الأشكال الهندسية التي تم رسمها والفروقات بينها.
 - عرض السؤال لهن : كيف يمكننا توحيد رسم الشكل الهندسي بين المتدربات ؟ وذلك لاستنباط أهمية وجود ضوابط ولوائح و أدلة تنظيمية للخروج بنتيجة موحدة ومحقة للأهداف المرجوة مهما اختلفت الأدوات المتاحة.
- ٤ - تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لإكمال بقية الأنشطة حسب الوقت المزمّن لكل نشاط.

رقم النشاط	(٤/١/١ - ب)	عنوان النشاط	الأدلة التنظيمية والإجرائية بالطفولة المبكرة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة ١٠ د
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 بالمادة العلمية		



الإجراءات التدريبية :

- ١ - تقوم المدرسة 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؟
 - ماذا لو تم تغيير هذه الأدلة ؟ ما الإجراءات المتخذة من القائدة التربوية ؟
- ١ - (اقتراح مهمة أدائية / تكليف للمتدربات)
 - عزيزتي المتدربة : من خلال اطلاعك على الدليل التنظيمي لمرحلة رياض الأطفال، هل ترين إضافة ضوابط منظمة أخرى لتطبيقها في مرحلة الطفولة المبكرة؟
 - عزيزتي 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 بنهاية 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 كوتر من خلال المواقف القيادية.

موضوعات 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
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	استنباط جوهر القيادة الفاعلة في قيادة مدارس الطفولة المبكرة		
أسلوب التنفيذ	المناقشة - استراتيجيات تحديد الموقع		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	نموذج تحديد الموقع		
المواد المرجعية للنشاط			



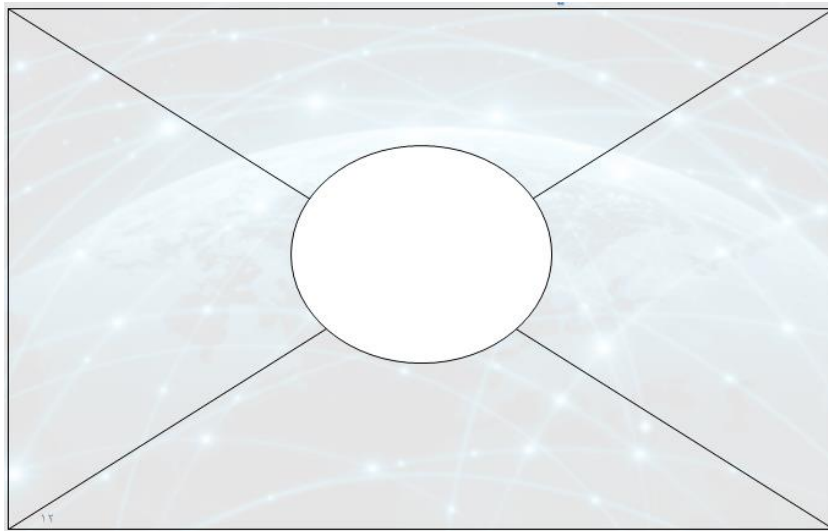
الإجراءات التدريبية :

أولاً :

- ١- تشاهد المتدربات مقطع فيديو بعنوان Simon Sinek | How great leaders inspire action
<https://www.youtube.com/watch?v=qp.HlF3Sfl4>
- ٢- تدون المتدربات بشكل فردي المعلومات الأساسية التي استفدن منها من خلال مشاهدة مقطع الفيديو، ثم تجيب على الأسئلة المطروحة في ورقة العمل.
- ٣- تناقش المتدربات في مجموعتهن ما توصلن إليه من معلومات للخلوص إلى الإجابات المتفق عليها.

ثانياً :

١. تطبق المتدربات استراتيجيات تحديد الموقع للوصول إلى المفهوم المتفق عليه.
 - ✓ تتسلم كل مجموعة نموذج تحديد الموقع.
 - ✓ تكتب كل عضوة على نموذج تحديد الموقع مفهوماً واحداً للقيادة الفاعلة من خلال المرادفات المستنتجة. يدور النموذج بين العضوات لاستمطار أكبر قدر ممكن من مفهوم القيادة الفاعلة.
- تناقش كل مجموعة المفاهيم المقترحة للوصول للصورة النهائية للمفهوم.



رقم النشاط	(٢/٢/١ - أ)	عنوان النشاط	سمات القائد في القيادة الفاعلة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربين	٥ د	زمن العرض والمناقشة ١٠ د
الهدف من النشاط	استنباط سمات القائد الفاعل		
أسلوب التنفيذ	كيجن للتعليم التعاوني (الكتابي)		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	كروت تحتوي على أرقام المشاركات - أقلام - أوراق أ٣		
المواد المرجعية للنشاط	سورة الكهف الآيات (٨٣-٩٩)		

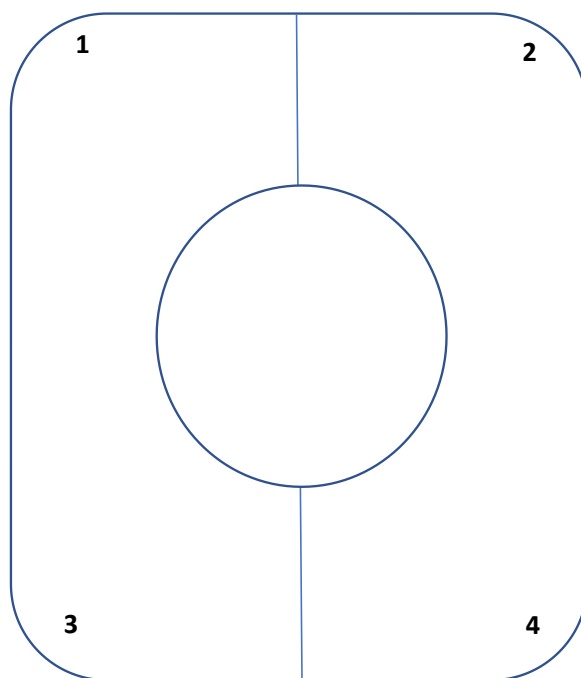


الإجراءات التدريبية :

باستخدام كيجن للتعليم 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 وتدونها الأخرى

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



٦ رقم النشاط	(٢/٢/١ - ب)	عنوان النشاط	أنماط القيادة في مدارس الطفولة المبكرة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربين	١٠ د	زمن العرض والمناقشة ١٠ د
الهدف من النشاط	تحديد أنماط القيادة الفاعلة في مدارس الطفولة المبكرة		
أسلوب التنفيذ	الألعاب التدريبية (لعبة "X/O" Tic tac to)		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	نموذج للعبة التدريبية - أقلام ملونة		
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 المدربة على المتدربين مفهوم كل نمط ، وتضع المجموعات x أو o بحسب على النمط المناسب.
- ٤- تستمر اللعبة حتى فوز أحد الفريقين.
- ٥- تقرأ المتدربات المادة العلمية (٢-٣-٢) عن أنماط القيادة وتحدد أي الأنماط القيادية هو الأفضل في التطبيق بحسب مواصفات المنظمة التي تعمل بها ولماذا.

القيادة التحويلية	القيادة الاجتماعية	القيادة السماتية
القيادة القيمية	القيادة المتساهلة	القيادة الأبوية
القيادة الموقفية	القيادة التبادلية	القيادة المتسلطة

رقم النشاط	(٣/٢/١)	عنوان النشاط	مقياس القيادة الفاعلة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	٥ د	زمن العرض والمناقشة ١٠ د
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 فرديًا درجة انطباق معايير القائد الفاعل على المهارات القيادية لديهن.

م	المعيار الأساسي	المعيار الفرعي	ضعيف	جيد	متوسط	عالي
١	الوعي بالأنظمة والسياسات	المعرفة والفهم لطبيعة العمل بالإدارة التي تقودينها.	١	٢	٣	٤
٢		فهم القوانين واللوائح والإجراءات المنظمة للعمل	١	٢	٣	٤
٣		مشاركة أفراد المنظمة في وضع سياسات العمل الداخلية للمنظمة	١	٢	٣	٤
٤		تطبيق أنظمة وسياسات العمل بما يحقق مصلحة الأفراد والمنظمة	١	٢	٣	٤
٥	الاهتمام بالموارد البشري	تطوير الأداء من خلال توفير تنمية مهنية مستدامة لأفراد المنظمة	١	٢	٣	٤
٦		الاستثمار الأمثل للطاقات البشرية بما يتوافق مع إمكاناتهم وقدراتهم ومهاراتهم وقناعاتهم	١	٢	٣	٤
٧		احفز الآخرين وأساعدهم على إيجاد معنى وقيمة في أعمالهم	١	٢	٣	٤
٨		أعطي اهتماما شخسيا لأفراد المنظمة بما يسهل مهامهم ويساعدهم على تجاوز الصعوبات التي تواجههم	١	٢	٣	٤
٩	تحسين بيئة العمل	تحسين استخدام الموارد المادية المتاحة والاستثمار الأمثل لها.	١	٢	٣	٤
١٠		تحقيق بيئة آمنة وجاذبة لأفراد المنظمة	١	٢	٣	٤
١١		تحقيق التكامل المهني بين الأفراد في بيئة العمل	١	٢	٣	٤
١٢		تقديم طرق جديدة ومبدعة لتحسين بيئة العمل وزيادة الانتاجية	١	٢	٣	٤
١٣	الاتصال والتواصل	الاستعداد لتلقى شكاوى العاملين ودراستها بدقة ومعالجتها	١	٢	٣	٤
١٤		احترام المرؤوسين ومعاملتهم بعدالة ومساواة وموضوعية	١	٢	٣	٤
١٥		تقديم صورة حسنة لكل ما أقدمه من أعمال أو سلوكيات	١	٢	٣	٤
١٦		تقديم التغذية الراجعة الفورية والمستمرة بما يوجد الأداء	١	٢	٣	٤
١٧	المهارات القيادية	التمكن من المهارات القيادة والإشرافية (حل المشكلات - اتخاذ القرارات - بناء فرق العمل - التخطيط الاستراتيجي)	١	٢	٣	٤
١٨		القدرة على التوجيه والتحليل المنطقي	١	٢	٣	٤
١٩		مشاركة فريق العمل في المهام والتكليفات	١	٢	٣	٤
٢٠		القدرة على العمل تحت الضغط	١	٢	٣	٤

*تفسير الإجابات

١-٤ 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	٢٠ د	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. تتفحص المتدربات إحداثية التوازن وتقوم بتعبئة 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 إثرائية للمدرسة :



نموذج ريدن للأنماط القيادية، يمكن الاطلاع عليه من خلال قراءة الباركود التالي

رقم النشاط	(٥/٢/١)	عنوان النشاط	قيادة التغيير في مدارس الطفولة المبكرة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	ممارسة خطوات التغيير وفق نموذج جون كوتر		
أسلوب التنفيذ	المناقشة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	ورقة عمل		
المواد المرجعية للنشاط			



الإجراءات التدريبية :

تشاهد المشاركات مقطع فيديو بعنوان "خطوات قيادة التغيير حسب جون بي كوتر" <https://www.youtube.com/watch?v=٢KbEK٢hKbnM> وتؤدي المهمات التالية:

- ١ - تحديد مفهوم قيادة التغيير.
- ٢ - تقدّم موقفًا قياديًا 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 المتدربة 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.

موضوعات الجلسة :

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

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



الإجراءات التدريبية :

- تعرض المدربة على المشاركات القصة وتطلب منهن اقتراح سيناريوهات محتملة يمكن أن تنهي بها القصة.
- تناقش المشاركات الأسئلة المطروحة من قبل المدربة:
 - 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 مقترح :

أن يتحدى أحدهما الآخر ويبدأ العراك.
 أن يحكم أحدهما عقله ويقرر الرجوع أدراجه.
 وفي مثل هذا الموقف الذي تنحسر فيه الخيارات ولا يصبح أمام الشخص سوى خيارين إما القبول وإما الصراع، على الشخص أن يجنب نفسه الصراع قدر استطاعته. لأن 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	١٥ د	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 المدربة 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 منهما.

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

العبارات	العامل الذي يوجه سير المحادثة	ردة فعل بديلة
توجهت أمل إلى مديرة 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.	السياق: الوقت	الانتظار لحين انتهاء الاجتماع
أمل: السلام عليكم المديرة بتجهيم: وعليكم السلام	السلوك: لغة الجسد	السيطرة على تعابير الوجه
حدثت أمل نفسها أن رد المديرة بهذه الطريقة العابسة لثنيها عن أي طلب، لكنها أكملت بإصرار وثقة : أريد أن أخرج لظرف ما .	البنية : اصدار الحكم	حسن الظن أو وضع أعذار لردّها
المديرة حركت يدها بانفعال: أخبرتكم أن الاستئذان ممنوع خلال هذه الفترة أياً كانت الأسباب.	السلوك: لغة الجسد، نبرة الصوت	ضبط الانفعالات مع الآخرين والرد بهدوء

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

رقم النشاط	(٣/١/٢)	عنوان النشاط	بناء الأعمدة الملونة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة ١٥ د
الهدف من النشاط	التنوع في استخدام أساليب اقناع وتفاوض مع المجموعات الأخرى بغرض تحقيق الأهداف		
أسلوب التنفيذ	لعبة تدريبية		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	حلقات ملونة - أعمدة		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- تعطى كل مجموعة أعواد خشبية وحلقات اسفنجية بلون واحد ٤٠ 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 ثلاث ألوان -من غير اللون الذي تملكه- و ١٠ حلقات من كل لون منها.
- على المجموعة أن تحاول قدر الإمكان الحفاظ على الألوان التي تملكها.
- تخسر المجموعة نقطتين عن كل حلقة تمنحها وتكسب 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 تكسب 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 متبقية 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 ستجد أنها كسبت السباق وبنيت الأعمدة التي تريد مقابل تقديم تنازلات بسيطة. المجموعات التي حاولت الحفاظ على حلقاتها ولم تكمل البناء ستجد أنها لم تحقق أهدافها ببناء الأعمدة وظلت في محاولة الأخذ من المجموعات دون المنح وهذا ما لا يمكن تحقيقه عند محاولة الوصول لأي هدف. وهذا ما تقوم عليه جميع محاولات الإقناع إذ لابد أن يدرك الشخص أن عليه أن يكون مرناً ويقبل بخيارات بديلة –قد تحمل تنازلات- مقابل أن يحقق أهدافه.
- لن تتمكن أي مجموعة من بناء أعمدتها وتحقيق أهدافها ما لم تخسر عدد من النقاط.



تستعرض المدربة مقطع الفيديو التالي لبعض آليات التفاوض وحل النزاع :

<https://cutt.us/٥LL٢٦>

رقم النشاط	(٤/١/٢)	عنوان النشاط	ممارسات القائد في إدارة الاجتماعات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة ١٠ د
الهدف من النشاط	تحديد أنسب 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 المدربة معهن الإجابات المساعدة مع التنبيه على أنه لا توجد إجابة صحيحة وأخرى خاطئة ولكن ترتيب الإجابات المعطى يستعرض رأي علماء الإدارة في الاجراء الأنسب (الحمادي، ٢٠٠٠). أثناء استعراض الإجابات تعلق المدربة على أن هذه الإجابات تمثل نصائح وتعليمات للقائد حول كيفية إنجاح إدارته للاجتماعات.

إجابات مقترحة للأسئلة:

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

رقم النشاط	(٥/١/٢)	عنوان النشاط	الأنماط السلوكية للأعضاء في الاجتماعات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	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 (بلعيد، ٢٠١٨). وعليه تطلب المدربة من المشاركات قراءة (طريقة تعامل رئيس الاجتماع مع مختلف الأنماط السلوكية للأعضاء المشاركين في الاجتماع) الموجودة في الصندوق أسفل الجدول وبعد القراءة يحددن الإجراء الأنسب للتعامل مع كل عضو بحسب سماته السلوكية في الاجتماع. قد تتعدد وجهات النظر في الإجراء الأنسب بين المجموعات.

رقم النشاط	(٦/١/٢)	عنوان النشاط	المراسلات الإدارية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	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 المدربة من المتدربات اختيار أحد الخيارين التالية :

١. تعدّ تقريرًا 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. تحرّر خطابًا إداريًا حول أحد الموضوعات التالية :

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

يقدمن 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 بنهاية 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
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة ٥ د
الهدف من النشاط	تميز 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		
المواد المرجعية للنشاط	مادة علمية		



الإجراءات التدريبية :

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

رقم النشاط	(٢/٢/٢)	عنوان النشاط	خصائص فريق العمل ذي الأداء العالي
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة ٥ د
الهدف من النشاط	توضيح خصائص الفريق ذي الأداء العالي		
أسلوب التنفيذ	ألعاب تدريبية		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أدوات لعبة (Bing the Bingo)		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- ١ - تمرين (Bing the Bingo) لعبة تدريبية عبارة عن:
 - لوح يعلق في قاعة التدريب.
 - يدون على اللوح خصائص فرق العمل ذات الأداء العالي.
 - تسلم كل مجموعة أوراق دُونت عليها الخصائص المحددة والمطابقة للخصائص المدونة على اللوح.
 - تقرأ المدربة على المتدربات توصيف لكل خاصية.
 - تستنتج المتدربات الخاصية.
 - تنتخب المجموعة فرد منها للتنفيذ.
 - تضع المنتخبة غطاء على عينيها 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 المدربة التغذية الراجعة للمتدربات.

رقم النشاط	(٣/٢/٢)	عنوان النشاط	سمات وأدوار قائد فريق العمل الفاعل
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة ١٠ د
الهدف من النشاط	تحديد سمات وأدوار قائد فريق العمل الفاعل		
أسلوب التنفيذ	أسلوب كيغن للتعليم التعاوني (Stand up, Hand up, Pair up – Rally Coach)		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

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

رقم النشاط	(٤/٢/٢)	عنوان النشاط	بناء فرق العمل الفاعلة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	التعرف إلى طرق بناء الفرق الفاعلة		
أسلوب التنفيذ	كيجن للتعلم التعاوني		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أقلام – أوراق للتدوين		
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 المقترحات
- ٣- مناقشة المتدربات مقترحاتهن في بناء الفرق.

رقم النشاط	(٥/٢/٢)	عنوان النشاط	تحفيز فريق العمل
زمن النشاط	زمن عمل المتدربين	١٥ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تحديد أدوات التحفيز لتحسين أداء فريق العمل		
أسلوب التنفيذ	طريقة ال ٤-mat		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أقلام – أوراق للتدوين		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- أولاً- يعاد تشكيل المجموعات في قاعة التدريب بحيث يصبح عدد الفرق اربعة فرق.
- ينفذ كل فريق جزء من النموذج بغرض إدراك أهمية التحفيز في تحسين أداء الفريق وزيادة الانتاجية كما يلي:
- ١- الفريق الأول يجيب على أسئلة تبدأ بـ (لماذا) بغرض 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 يجيب على أسئلة تبدأ بـ (بماذا) لتكوين المفاهيم والحقائق والأفكار المرتبطة كما يلي:
 - ما مفهوم التحفيز وأنواعه؟
 - ما مصادر التحفيز؟
 - ما أهمية التحفيز ومبرراته؟
 - ٣- الفريق الثالث يجيب 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 يجيب 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 تبنت هذه الاستراتيجية لتكون سياسة عمل في المنظمة؟
 - ثانيًا- تقدم عضوة من كل فريق الاجابات 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 للرؤية في عملية التخطيط.

موضوعات الجلسة:

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

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



الإجراءات التدريبية :

- تقسم المدربة المتدربات إلى مجموعات خماسية ما أمكن.
- تطلب المدربة من كل مجموعة وضع تعريف للتخطيط وتحديد مستوياته ثم وضع تعريف للتخطيط المدرسي
- تطلب المدربة من كل مجموعة تثبيت ما توصلت إليه من أفكار على الحائط
- تناقش المدربة إجابات المجموعات
- تدير المدربة 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 المدربة مع المتدربات تعريف التخطيط المدرسي
- تطلب المدربة من المتدربات الاطلاع على المادة العلمية (٢/١/٣).

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



الإجراءات التدريبية :

- تبدأ المدربة بنقاش 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) وإطلاع أفراد المجموعة على خطط بعضهم.
- تطلب المدربة من كل مشاركة إكمال المخطط في النشاط (٢ / ١ / ٣) بوضع تصور لمراحل التخطيط بصفة عامة.
- تعرض المدربة نماذج بعض المشاركات.
- تعرض المدربة ضمن العرض شريحة لنقطة بداية وتدير النقاش حوله

كيف نعرف أننا
وصلنا (التنفيذ والتقييم)

كيف سنصل (التنظيم)

أين نريد أن نكون
• (الهدف)

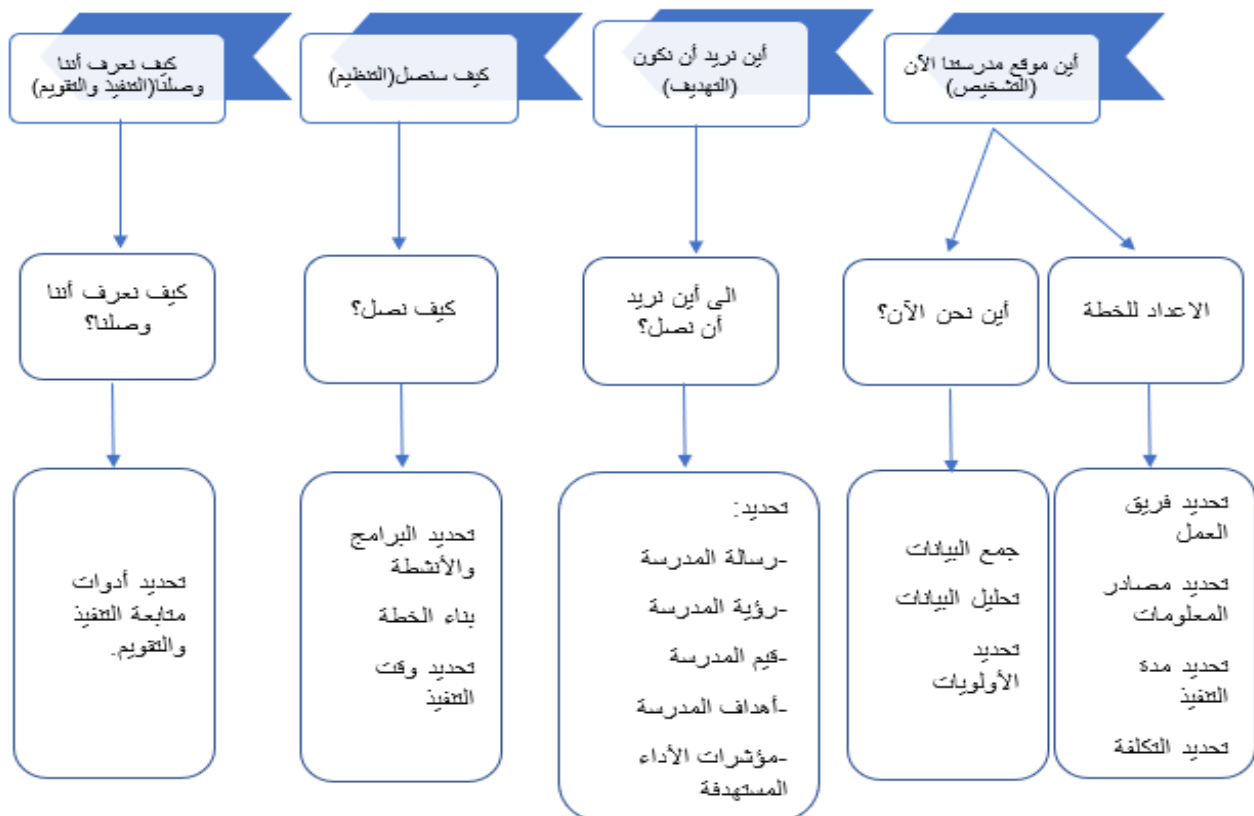
أين موقع مدرستنا الآن
(التشخيص)

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



الإجراءات التدريبية :

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



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



الإجراءات التدريبية :

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

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



الإجراءات التدريبية :

- كل مجموعة تعود الى نموذجها (بناء الخطة التشغيلية المدرسية) وتطلب المدربة منهن وضع خطوات لمرحلة أين نحن الآن؟
- توضح المدربة أن هذا النموذج سيستمر في النشاطات اللاحقة
- تستعرض المدربة نماذج المجموعات
- تدبر حوار حول ذلك.
- تعرض المدربة نموذج مراحل بناء الخطة التشغيلية المدرسية وتستعرض مرحلة أين نحن الآن وتدبر حوار حول ذلك.

رقم النشاط	(٤/١/٣ - ج)	عنوان النشاط	تحليل البيئة الداخلية والخارجية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	بناء الخطة التشغيلية المدرسية		
أسلوب التنفيذ	تطبيق عملي		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق - أقلام خط - لاصق		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

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

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

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

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



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بطرح حوار شيق عن الرؤية والرسالة وماذا تعني.
- تقدم نشاطاً للمتدربات رؤى مؤسسات مختلفة.
- تطلب منهن تحديد مواصفات الرؤية الجيدة.
- تعرض رؤى ورسالة المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ وزارة التعليم / رؤى مختلفة.
- تطلب المدربة من كل متدربة مشاركة الجميع رؤية مدرستها ورسالتها.
- تستعرض المدربة القيم اللازمة للعمل داخل المدرسة وتركز على ربطها بالخطوة.
- 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. - تحدد مؤشرات الأداء المدرسي المستهدفة.
٢. تقيس مؤشرات الأداء المدرسي.
٣. تتابع تنفيذ الخطة التشغيلية المدرسية .
٤. تقوّم الخطة التشغيلية المدرسية.

موضوعات 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	(أ - ١/٢/٣)	رقم النشاط
٥ د	زمن العرض والمناقشة	١٥ د	زمن النشاط
تحديد الأهداف			الهدف من النشاط
تطبيق عملي			أسلوب التنفيذ
أوراق - أقلام خط			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة 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 المدربة المادة العلمية الخاصة بصياغة الأهداف.

رقم النشاط	(ب - ١/٢/٣)	عنوان النشاط	صياغة الأهداف التفصيلية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	صياغة الأهداف التفصيلية بشكل جيد		
أسلوب التنفيذ	تطبيق عملي		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق - أقلام خط		
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 وتناقشن في الأهداف المصاغة ومدى صحتها وملائمتها.

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



الإجراءات التدريبية :

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

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



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة 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 المدربة المادة العلمية وتناقش المشاركات في مضمونها.

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

رقم النشاط	(٥/٢/٣)	عنوان النشاط	تقويم الخطط التشغيلية المدرسية
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة
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 المدربة بتوزيع خطط تشغيلية سابقة على المجموعات.
- تترك المدربة فرصة خمس دقائق للمجموعة للاطلاع على الخطة ووضع الملاحظات
- تناقش المدربة 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 بنهاية الجلسة أن تكون المتدربة قادرة على أن :

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

موضوعات الجلسة :

١. سمات المجتمع المعرفي.
٢. مفهوم المعرفة
٣. الهرم المعرفي (مفهوم البيانات- المعلومات- المعرفة - الحكمة).
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 قائدة المدرسة وفريق العمل في توظيف إدارة المعرفة.

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



الإجراءات التدريبية :

١. تشاهد المتدربات مقطع الفيديو. https://www.youtube.com/watch?v=BdXYPsue_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 المدربة إجابات المجموعات.

رقم النشاط	(٢/١/٤)	عنوان النشاط	مفهوم المعرفة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تحديد مفهوم المعرفة		
أسلوب التنفيذ	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني (مكعب الأسئلة)		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	مكعب الأسئلة - أقلام - أوراق تدوين		
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- توزيع الأدوار على المجموعات.
- ٧- بقذف المكعب على المجموعات عشوائياً
- ٨- تتفحص المتدربات العبارة الموجهة وتنفذ التعليمات المرفقة كما يلي:
- ٩- المعرفة إبداع... اقترحي مع مجموعتك طريقة مبدعة لإعادة استخدام النفايات الكهربائية غير المستخدمة في المنزل)
مثال: اسلاك الشواحن التي لا تعمل- اللمبات المحروقة.....)
- ١٠- تؤدي النفايات البلاستيكية إلى إلحاق أضرار فادحة في الحياة البحرية تظهر في نفوق هذه الكائنات، اقترحي 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- للتحفيز دور فعال في تحسين أداء الفرد ودفعه للإنجاز، ابتكري أداة أو تطبيق لتحفيز فريق العمل نحو أداء المهمات المطلوبة
- ١٣- المعرفة مصدر الانتاج الرئيسي يعد زيت الطعام المستهلك في المنازل أو المطاعم مصدراً للتلوث البيئي، ابتكري مع مجموعتك منتجاً للاستفادة من فائض هذه الزيوت.
- ١٤- تتجه المملكة العربية السعودية إلى تعزيز الساحة المحلية..... قدمي مشروعاً يدعم هذا التوجه بحيث يكون المشروع صديقاً للبيئة.
- ١٥- شاركي منتجاتك مع باقي فرق العمل ، ثم قدمي مفهومًا إجرائيًا للمعرفة.

رقم النشاط	(٣/١/٤)	عنوان النشاط	الهرم المعرفي
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	٥ د
الهدف من النشاط	التميز بين مستويات الهرم المعرفي		
أسلوب التنفيذ	الألعاب التدريبية (الوصول إلى الكثر - Scavenger Hunt)		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	نموذج للعبة التدريبية – أقلام ملونة		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

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


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



الإجراءات التدريبية :



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

رقم النشاط	(٥/١/٤)	عنوان النشاط	مفهوم إدارة المعرفة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	توضيح مفهوم إدارة المعرفة وما تضمنه من عناصر واستراتيجيات		
أسلوب التنفيذ	المناقشة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أقلام – أوراق للتدوين- ورقة عمل		
المواد المرجعية للنشاط			



الإجراءات التدريبية :

- ١- تشاهد المتدربات مقطع فيديو عن المنظمة المدير لمعارفها، ثم ينفذن المهمات التالية:
<https://www.youtube.com/watch?v=CWRJd1WFV50&feature=youtu.be> ، وبالتشاور مع أعضاء المجموعة تقوم المتدربات بالتالي :

- تستنتج المتدربات أسباب نبوغ المنظمة في المقطع مقابل فشل منظمات أخرى
- تجيب المتدربات على عناصر استثمار 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 المعارف 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 بيئات العمل، والسماح للموظفين بالحصول على الأفكار المناسبة لمحاولة الوصول إلى حلول للمشاكل 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	(٦/١/٤)	عنوان النشاط	لماذا إدارة المعرفة ؟
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	٥ د
الهدف من النشاط	استنتاج أهمية إدارة المعرفة في مدارس الطفولة المبكرة		
أسلوب التنفيذ	أسلوب كيجن للتعليم التعاوني Rally Robin		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أقلام – أوراق تدوين		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية:

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

رقم النشاط	(٧/١/٤)	عنوان النشاط	عمليات إدارة المعرفة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	التعرف إلى العمليات الأساسية لممارسة إدارة المعرفة في المنظمة		
أسلوب التنفيذ	المناقشة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

١. تتسلم كل مجموعة دراسة الحالة تتضمن موقف لقائدة مدرسة حديثة بالعمل القيادي.
٢. تتفحص 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) :

كُلفت سارة بقيادة مدرسة الطفولة المبكرة المائة، وذلك بعد تقاعد قائدة المدرسة السابقة، وعندما تسلمت مهام القيادة ظهر لديها فجوة كبيرة في وضوح الكيفية التي كان يتم العمل بها في المدرسة وغياب المعلومات المنظمة لذلك، اتجهت لسؤال منسوبات المدرسة لتزويدها بما تحتاجه من معلومات لأداء المهام المنوطة بها، وفوجئت بأن الجميع لا يعرف شيئاً، ولا يوجد مرجع واضح للوصول إلى تلك المعلومات.

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

رقم النشاط	(٨/١/٤)	عنوان النشاط	دور القائدة وفريق العمل في توظيف إدارة المعرفة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة ٥ د
الهدف من النشاط	تحديد الأدوار التي تقوم بها قائدة المدرسة وفريق العمل لتوظيف إدارة المعرفة		
أسلوب التنفيذ	أسلوب كيجن للتعلم التعاوني		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق- أقلام		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

١. تشكل المتدربات ثنائيات لأداء المهمات التالية:
٢. تقترح إحدى المتدريتين الأدوار التي تؤديها قائدة المدرسة لتوظيف إدارة المعرفة بينما تستمع المتدربة الأخرى.
٣. تستبدل الأدوار لتقترح 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 تصميم 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.

موضوعات 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.

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



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 a٤ ثم تعليقها على لوحة الإنتاج .
- تناقش المجموعات في التعريفات التي تم عرضها .

رقم النشاط	(ب) ١/٢/٤	عنوان النشاط	تصميم بيئات تعلم (جاذبة، آمنة)
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن 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 يقترحن التنظيم الأنسب للمرافق التعليمية التي تخدم الفئة المستهدفة، بما يحقق بيئة آمنة، جاذبة.

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



الإجراءات التدريبية :

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

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

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



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدرسة بتوجيه المتدربات لوضع تصوراً للمواقف التالية محددة للمشكلات التي تمثلها وأسبابها ثم تقوم ببناء خطة إجرائية لحل المشكلة (خطة وقائية لعدم تكرار المشكلة)..

موقف (١)

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

موقف (٢)

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

موقف (٣)

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

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



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة 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 , فاليوم 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 الى روضة أخرى لكن حدثت نفس السلوكيات بالروضة الثانية مما جعلني حائرة حيث ان أحمد على العكس تماما في المنزل فهو لا يقوم بتخريب أي شيء ولا يضرب أخوته .

الحالة (٢)

المعلمة في الحلقة تجلس مع الأطفال في حلقة دائرية وقد جهزت أدواتها حيث حضرت العديد من الأدوات المثيرة للأطفال ووضعتها خلفها وغطتها بقماش كنوع من أنواع التشويق للأطفال .. بدأت عرض الحلقة بعرض لوحة الطقس ثم لوحة الوطنية ثم قراءة القران الكريم واية الوحدة بعد ذلك كانت مستعدة لعرض الحلقة حسب الترتيب المخطط له لكن احد الأطفال قام بسحب الغطاء القماشي من الأدوات فثار أغلب الأطفال من الحلقة لرؤية الأدوات حاولت المعلمة إعادة الأطفال الى مقاعدهم لكنها فقدت السيطرة على الأطفال فبدأت بالصراخ بصوت عال حتى يسمعوها 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 الي الجهة الأخرى من جهاز الترحلق ,, يبدأ الأطفال بالتجمهر حوله يطلبون منه الخروج من الممر واتاحة الفرصة لهم للعب لكن دون جدوى . يبدأ الأطفال بالصراخ 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 للتفكير في 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. تميز أنواع التقويم التربوي.
٤. تستنتج أهمية التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة.
٥. تعدد أساليب وأدوات التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة.

موضوعات الجلسة :

١. مفاهيم متعلقة بالتقويم (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.

العلاقة بين القياس والتقييم والتقويم	عنوان النشاط	(١/١/٥)	رقم النشاط
١٠ د	زمن العرض والمناقشة	١٠ د	زمن النشاط
تميز العلاقة بين مصطلحات القياس والتقييم والتقويم			الهدف من النشاط
تأمل ذاتي - استنتاج			أسلوب التنفيذ
منتجات متنوعة (ساعة - جهاز جوال ... الخ)			متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط
-			المواد المرجعية للنشاط



الإجراءات التدريبية :

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

رقم النشاط	(٢/١/٥)	عنوان النشاط	لماذا التقويم التربوي ؟
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	استنتاج أهمية التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة		
أسلوب التنفيذ	قراءة صامتة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة بتوجيه المتدربات لقراءة المادة العلمية (٢/ ١/ ٥) ثم استنتاج أهمية التقويم التربوي في مرحلة الطفولة المبكرة.

رقم النشاط	(٣/١/٥)	عنوان النشاط	مبادئ التقويم التربوي
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	استنتاج مبادئ التقويم التربوي		
أسلوب التنفيذ	قوائم ربط		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

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

العمود (أ)	العمود (ب)
مستمرا	يتميز بالصدق والثبات والموضوعية
مميزا	يشترك فيه المعلم والطالب والمشرف التربوي والموجه وقائد المدرسة كي يتخلص من القرارات الفردية
هادفا	يساعد على التمييز بين مستويات الطلاب 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	(٤/١/٥)	عنوان النشاط	أنواع التقويم التربوي
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تميز أنواع التقويم التربوي		
أسلوب التنفيذ	المناقشة		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق - أقلام خط - قصاصات ورقية - لاصق		
المواد المرجعية للنشاط	=		



الإجراءات التدريبية :

- تقوم المدربة 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 للتأكد من مدى جودتها قبل البدء بعملية الطبخ، وأثناء الطبخ يقوم بتذوق الطعام بشكل مستمر ليتأكد من مدى تمازج 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



أسلوب التقويم	أهدافه	متطلبات انجازه
تقويم تشخيصي	<p>تحديد مستوى التلاميذ والفروقات بينهم.</p> <p>تحديد نقطة انطلاق الدرس الجديد.</p> <p>الكشف عن علاقات ومواقف وتفاعلات.</p> <p>تقديم حلول لمعالجة النقص.</p>	<p>- قبل الدرس (مهام ، واجبات ...).</p> <p>- في بداية الدرس (أسئلة وأنشطة).</p> <p>- في بداية المقرر (مهام مفتوحة).</p>
تقويم تكويني	<p>- التعرف على مدى مواكبة التلاميذ للدرس .</p> <p>الكشف عن الصعوبات والعوائق.</p> <p>تصحيح المسار.</p> <p>التحكم في عناصر الفعل التعليمي.</p>	<p>عند الانتقال من مقطع إلى آخر.</p> <p>عند الانتقال من أهداف إلى أخرى.</p> <p>تستعمل أسئلة عاجلة وجزئية ملائمة الأهداف الإجرائية.</p>
التقويم الختامي	<p>قياس الأهداف المتوقعة والأهداف المحققة .</p> <p>- قياس العلاقات بين عناصر الفعل التعليمي.</p> <p>قياس مستوى تعلم التلميذ .</p>	<p>عند نهاية درس او فصل او دورة او سنة او مقرر ...</p> <p>- أسئلة تركيبية شاملة تلائم الأهداف العامة من التدريس.</p>

رقم النشاط	(٥/١/٥)	عنوان النشاط	أدوات التقويم التربوي
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٥ د	زمن العرض والمناقشة ١٥ د
الهدف من النشاط	توظيف أدوات تقويم مناسبة للأداء المدرسي في مرحلة الطفولة المبكرة		
أسلوب التنفيذ	العصف الذهني		
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 بالتقويم 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. تحليل الممارسات العربية و الخليجية والمحلية في إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.
٢. تصنيف 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.

موضوعات الجلسة :

١. الممارسات العربية و الخليجية والمحلية في إسناد تعليم البنين إلى معلمات بمرحلة الطفولة المبكرة.
٢. الطموح، الوقع 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.

رقم النشاط	(١/٢/٥)	عنوان النشاط	ممارسات سابقة في إسناد تعليم البنين إلى معلمات بمرحلة الطفولة المبكرة
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	١٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	تحليل الممارسات العربية والخليجية والمحلية في إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة.		
أسلوب التنفيذ		الرؤوس المرقمة	
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط		-	
المواد المرجعية للنشاط		-	



الإجراءات التدريبية :

- تعرض المدربة بطاقات مكتوب بها نبذة عن التجارب العربية والخليجية والسعودية في إسناد تعليم البنين في مرحلة الطفولة المبكرة إلى مدارس البنات .
- تنبه المدربة المتدربات بأنه تم توزيع تجربة واحدة إلى كل مجموعة
- تطلب من كل مجموعة قراءة البطاقة الخاصة بهن ثم إرسال فرد واحد الى كل المجموعات الأخرى بالتناوب لقراءة التجارب الأخرى ومقارنتها مع التجربة الخاصة بهن .
- تطلب من المتدربات الرجوع لمجموعتهن 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	١٠ د	زمن العرض والمناقشة ٢٠ د
الهدف من النشاط	تصنيف التحديات المتوقعة التي تواجه إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مدارس الطفولة المبكرة.		
أسلوب التنفيذ	العصف الذهني		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	-		
المواد المرجعية للنشاط	-		



الإجراءات التدريبية :

- توزع المدربة مجموعة من اعواد الأيسكريم التي تحوي عبارات حول أهم التحديات التي قد تواجه إسناد تعليم البنين في مدارس الطفولة المبكرة الى معلمات .
- تطلب المدربة من المتدربات تصنيف العبارات إلى تحديات متعلقة بالطلاب – تحديات متعلقة بالمعلمين – تحديات متعلقة بالأهالي – تحديات متعلقة بالإدارة - تحديات متعلقة بالمباني المدرسية .

رقم النشاط	(٣/٢/٥)	عنوان النشاط	استراتيجيات فاعلة لمعالجة التحديات
زمن النشاط	زمن عمل المتدربات	٢٠ د	زمن العرض والمناقشة
الهدف من النشاط	صقل مكتسبات البرنامج للتغلب على التحديات التي قد تواجه إسناد تعليم البنين إلى معلمات في مرحلة الطفولة المبكرة		
أسلوب التنفيذ	ورشة عمل		
متطلبات ومستلزمات تنفيذ النشاط	أوراق - أقلام خط - قصاصات ورقية - لاصق		
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؟ وتتغلب على مقاومة التغيير من منسوبات 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 ، مدحت. (٢٠٠٩). التخطيط للمستقبل في المنظمات الذكية . ط ١ ، القاهرة : المجموعة العربية للتدريب والنشر .
- أبو ختلة، إيناس عمر (٢٠٠٥). اختبار الاستعداد المدرسي لطفل الحضانه والروضة (ط ١). 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 تنعقد بأقل من ٨ موظفين، هارفارد بزنس ريفيو.
- بابكر، فيصل عبد الله : (٢٠٠١) التخطيط الاستراتيجي، المملكة العربية السعودية.
- باركر، الان. (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. حقبة 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%A6%D8%B8%D8%B1%D9%AA%D8%A9-disc/>
- 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.
- بلعيد، سماح. (٢٠١٨). المداخل الخفية في نجاح أداء المنظمات (إدارة الاجتماعات في معالجة علمية). مجلة جيل العلوم الانسانية والاجتماعية. جامعة الشاذلي بن جديد، الطارف، الجزائر. العدد ٣٩، ص ٩.
- بني حمدان ، خالد ؛ إدريس ، وائل . (٢٠٠٧ م) . الاستراتيجية والتخطيط الاستراتيجي . عمان : دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.
- بو عشة، مبارك؛ بن منصور، ليليان (٢٠١٢). إدارة المعرفة كتوجه إداري حديث في عصر العولمة. لبنان: المؤتمر العلمي الدولي.
- البوهي ، فاروق. (٢٠٠١) . التخطيط التعليمي – عملياته ومدخلاته التنموية البشرية وتطوير أداء المعلم . القاهرة : دار قباء للنشر والتوزيع .
- بيل، مالكوم. (٢٠١٣). الاجتماعات كيف تجعلها ناجحة. ترجمة: 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 البحري. (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 عبد الكريم (٢٠١٦). الجودة في تعليم الطفولة المبكرة النظرية والممارسة. مركز الأبحاث الواعدة في البحوث الاجتماعية ودراسات المرأة.
- الحسيني، فلاح حسن : (٢٠٠٠) الإدارة الإستراتيجية مفاهيمها مداخلها عملياتها المعاصرة، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- الحمادي، علي. (٢٠٠٠). ٦٦ وصية ومهارة لإدارة اجتماع ناجح. إصدار مركز التفكير الإبداعي (٣٦) سلسلة مهارات إدارية (٤)، دار ابن حزم، بيروت، ط ١.
- حميد، أحمد (٢٠٢٦). دور ممارسة أسلوب إدارة فرق العمل في تحسين مستوى الأداء واتخاذ القرارات. جامعة الأقصى. غزة: فلسطين

- الحيدر، أبرار صالح. (٢٠١٧م). مدى تحقيق جودة بيئة التعلم لدى الروضات الحكومية في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، كليات الشرق.
- خنور، نسرین؛ السايح، رجا (٢٠١٣). أثر القيادة في بناء فريق العمل الناجح. رسالة ماجستير. جامعة قاصدي.
- دائرة شؤون أرامكو. (٢٠١٩). دليل التحرير العربي. منشورات أرامكو السعودية.
- الدليل التنظيمي الاصدار الثالث ١٤٣٧هـ
- دليل المعلمة لمنهج التعليم الذاتي لرياض الأطفال (١) تأليف مستشارتي برنامج الخليج العربي لدعم منظمات الأمم المتحدة الإنمائية، د. هالة حماد الصمادي، أ. نجوى منلا مروة.
- السديري، أحمد (٢٠١٠). آراء العاملين في القطاع الخاص في سلطنة عمان عن مهارات مدراءهم 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 تنمي قدرتك على بناء فرق العمل. بيت الأفكار الدولية. الأردن: عمان
- السويدي، 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 مقترح 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 النبأ، العدد ٤٦، ص ٢٢
- طاهر محسن الغالبي ووائل محمد صبيعي إدريس، الإدارة الاستراتيجية منظور منهجي متكامل، (عمان: دار وائل للنشر والتوزيع، ط ١، ٢٠٠٧، (ص ١٢١، ١٢٢).
- الطويل، هاني (٢٠١٠). الإدارة التعليمية : مفاهيم وأفاق. 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 المعني للجدارات الوظيفية. الفاعلية الشخصية - حقبة المدرب (٢٠١٦). وزارة التعليم.
- الفقي، إبراهيم (٢٠٠٨). سحر القيادة. دار اليقين للنشر والتوزيع. المنصورة: مصر
- قدوس، أحمد. المهارات السبع للتواصل. دار الراية للنشر والتوزيع:
- القطامين، 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 هارفرد لإدارة الأعمال. قيادة فريق العمل: حلول من الخبراء لتحديات يومية (٢٠١١) العبيكان. الرياض
- كنعان، نواف سالم (٢٠٠٧). القيادة الإدارية. الطبعة الثانية. دار الثقافة للنشر والتوزيع. عمان: الأردن. ص. (١٥٥-١٦٠)
- كوتر، 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). الإدارة 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 ٢٠-٢٢ تشرين الثاني ٢٠٠٠.
- منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلم والثقافة ب (٢٠٠٧). التقرير العالمي لرصد التعليم للجميع، إرساء أسس متينة من خلال الرعاية والتربية في مرحلة الطفولة المبكرة، باريس: مطبوعات اليونسكو.
- الموسوي، رحاب(٢٠١٣). مشاكل الطفولة وطرق حلها. جامعة بابل. بغداد: العراق
- ميلز، هاري.(٢٠١٩). فن الاقناع كيف تسترعي انتباه الآخرين وتؤثر 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 learning, Multiple Intelligences and Learning Styles on the Achievement and Motivation of First Intermediate Students in Jeddah (٢٠١٠) رسالة دكتوراه في المناهج وطرائق تدريس اللغة الانجليزية. جامعة أم القرى.
- ناظر، سعاد؛ راجحان، أمية (٢٠١٩) إدارة المعرفة في المؤسسات التربوية. حقيبة تدريبية. جدة: إدارة التدريب والابتعاث. إدارة تعليم محافظة جدة
- نمر، سعود بن محمد وآخرون (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). مهارات الاتصال. دار حافظ:جدة.
- الهويدي، أريج بنت ناصر.(٢٠١٢م). دراسة واقع بيئة الروضة المادية والبشرية، ومدى تحقيقها لمهارات الاطفال الحركية الاساسية والدقيقة في الروضات الحكومية بمدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود.
- بدر محمد العمري ٢٠٠٤ - واقع المسألة 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.١٤٦٧-٩٣٠.٢٠٠٦.٠٥٠.٦.x.
- Bellinger ،Gene. "Mental Model Musings". Systems Thinking Blog. ٢٠١٣ أبريل ١٨ بتاريخ
- 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](http://www.johnwiley.com). Ney York. USA
- Maier ,R. (٢٠٠٧). Knowledge Management Systems: Information And Communication Technologies for Knowledge Management (٣rd edition). Berlin: Springer.

- NagallaK A. (٢٠١٨), "Nine Rules To Follow In ٢٠١٨ To Be A Successful Leader". www.forbes.com, Retrieved ٦-١٢-٢٠١٨. Edited.
- Nonaka ,Ikujiro (١٩٩١). "The knowledge creating company". Harvard Business Review. ٦٩ (٦): ٩٦-١٠٤.
- Nonaka ,Ikujiro (٢٠٠٩). "Tacit Knowledge and Knowledge Conversion: Controversy and Advancement in Organizational Knowledge Creation Theory". Organization Science. ٢٠ (٣): ٦٣٥-٦٥٢. doi:١٠.١٢٨٧/orsc.١٠٨٠.٠٤١٢.
- Proctor, B (٢٠١٦). Three steps to Change a Paradigm. Proctor Gallagher Institute
- Rolnick, A. & R. Grunewald (٢٠٠٨). 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: ٥٩-٦٦.
- Sanchez, R (١٩٩٦) Strategic Learning and Knowledge Management, Wiley, Chichester
- Sanchez ,R. (١٩٩٦). Strategic Learning and Knowledge Management. Chichester: Wiley.
- Sinek, S (٢٠٠٩). Start with Why: How Great Leaders Inspire Everyone to Take Action. ١st Edition. Penguin Group. New York: USA
- Sinek, S. (٢٠١٧). Find your Why: A Practical Guide for Discovering Purpose for you and your Team. ١st Edition. Penguin Group. New York: USA
- WingrznK R. (٢٠١٨) The Difference Between Groups and Teams: Definition & Contrasts. Study.com
- Wiggins, R. (٢٠١٨). "١٥ Signs You Will Become A Great Leader" ,www.lifehack.org, Retrieved ٦-١٢-. Edited

المصادر الإلكترونية :

- <https://vision٢٠٣٠.gov.sa> موقع رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠
- <https://www.moe.gov.sa> موقع وزارة التعليم
- https://ar.wikipedia.org/wiki/موسوعة_ويكيبيديا موسوعة ويكيبيديا
- <https://www.youtube.com/watch?v=qCaa٩t٩Gogs> السويدان، طارق.(٢٠١٥).فن إدارة الاجتماعات.
- <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.arabia٢.com/vb/chat١١٢٤٣٢>
- <http://www.saylor.org/site/textbooks/Business%٢٠Information%٢٠Systems.pdf> من كتاب Business Information Systems، الطبعة الثانية ٢٠٠٣
- <https://www.arabia٢.com/vb/chat١١٢٤٣٢>
- <https://mahabaa.ahlamontada.com/t٢-topic>
- <https://cutt.us/pfHcc>