

⑤ المرحلة الثانية من برنامج التنمية للمعلمين أثناء الخدمة.

[برنامج معاً لمدارسنا - معبر ٥]

① التغيير

وهو الانتقال من وضع (الوضع الحالي) إلى

وضع آخر (الوضع المستقبلي). وهو أمر طبيعي لا مفر منه، يحتاج إلى جهد ووقت وتخطيط والتزام ومسؤولية وهو عبارة عن رحلة.

❖ مراحل فولان (Fullan) للتغيير

① مرحلة البدء لعمل أو المبادرة (Initiation)

② مرحلة التطبيق أو التنفيذ (Implementation)

③ مرحلة تأسيس التغيير (Institutionalization)

❖ كيف ترى إمكانية حدوث تغيير في المدارس؟

① أدوات تكنولوجيا أكل

② نصيب حصص أقل

③ موازن أكثر

④ طلبه أقل في الغزوة الصفية

⑤ برامج تطوير مهني للمعلمين

⑥ مشاركة أولياء الأمور في بيئة المحيطة

⑦ إتفاقة المجتمع مع المال على المدارس

❖ رحلة التغيير المدرسي

هي رحلة الانتقال من النموذج الحالي للتعليم إلى نموذج

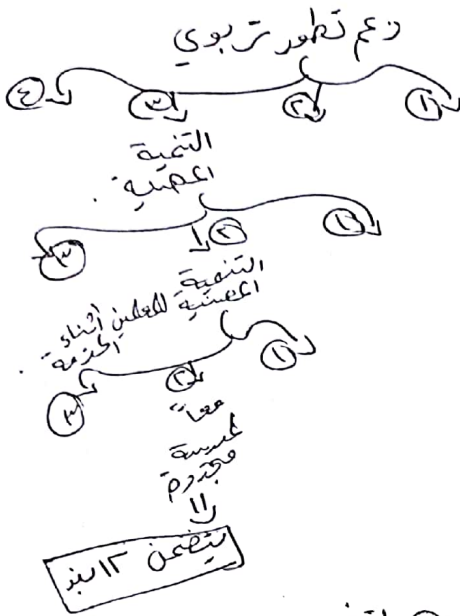
التركيز على المعلم ومراعاه احتياجات وقدراته

❖ أشكال التغيير المدرسي

① الفرص والاختيار

② الجهة القائمة على التغيير

③ التخطيط



① التغيير

② إدارة التغيير و دور أدوات

تكنولوجيا المعلومات والاتصالات

③ دراسة الاحتياجات

④ وصف المدرسة

⑤ تفعيل الفرق المدرسية

⑥ إعداد المعلمين

⑦ تنمية فرص تعلم المعلم

⑧ في المدرسة

⑨ الأنشطة المدرسية

⑩ مشروع المدرسة الشاملة (التنسيق)

⑪ = = = (التخطيط)

⑫ إدارة النزاع

⑬ خطة مدسستي

① **الفرص والاختيار**
 ٭ التغيير مفروض [الفرص من المؤسسة القائمة مع شؤون التعليم في المجتمع او من ادار المدرسة]
 ٭ التغيير اختياري [وذلك برغبة افراد المدرسة بمرور شراكة لإحداث عملية تغيير]

② **الجهة القائمة على التغيير**
 ٭ تغيير خارجي (مركزي) : ينفذ المؤسسة او الهيئة المشرفة على التعليم .
 ٭ تغيير داخلي (غير مركزي) : ينفذ أعضاء المجتمع المدرسي .

③ **التخطيط**
 ٭ تغيير مخطط له (منظم) : يتبع خطة واضحة صلبة في حاجات المدرسة وأولوياتها وأهدافها
 ٭ تغيير غير مخطط له (غير منظم) : لا يسير على خطة واضحة ولا يراعي حاجات وأهداف المدرسة عشوائياً

٭ **القائمون على عملية التغيير التربوي**
 ① الإدارة المدرسية :
 ② أولياء الأمور :
 ③ المعلمون :
 ④ الطلبة :
 ⑤ المجتمع المحلي :
 ⑥ الآباء

٭ **مراحل التغيير من أجل التطوير المدرسي**
 ① التهيئة والاستعداد .
 ② وضع خطة إيمانية لتطوير المدرسة .
 ③ التقويم الذاتي للمدرسة .
 ④ تنفيذ وإدارة الخطة الإيمانية لتطوير المدرسة .
 ⑤ تحديد أولويات التغيير المدرسي .
 ⑥ متابعة وتقييم الأداء المرحلي أثناء التنفيذ .
 ⑦ استمرارية التغيير .

٭ **توفير تعليم للمستقبل وليس للماضي وذلك بـ**

- ① توفير تعليم متمركز حول المعلم
- ② = تعليم يلبي حاجات المجتمع والافراد
- ③ = = سياسة الطلبة على تحمل المسؤولية
- ④ = = يلبي حاجات الطلبة ويراعي الفروق الفردية

٢) إدارة التغيير ودور أدوات تكنولوجيا المعلومات والاتصالات البنية الثاني

* مراحل إنتركان (ItZkan) لتنفيذ استخدام التكنولوجيا في التعليم

١) مرحلة الاستبدال (Substitution) *

- تُستبدل وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات كبديل لمصادر ووسائل التعليم التقليدية.
- تُبقى دور المعلم وأاليب التعليم التقليدية.
- التوقف عند استخدام التكنولوجيا لا يؤدي إلى العملية التعليمية.

٢) مرحلة الانتقال (Transition) *

- تُستبدل وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات بمصادر ووسائل التعليم التقليدية.
- تؤدي إلى تغيير في أساليب وطرق التعلم والتعليم.
- التوقف عند استخدام التكنولوجيا يعني ضرورة إعادة تصميم وتنظيم العملية التعليمية.

٣) مرحلة التحول (Transformation) *

- تُستبدل التكنولوجيا بشكل كامل في التعليم.
- يؤدي استخدام التكنولوجيا إلى حدوث تغيير كامل في نظام التعليم.
- لا يكتفي النظام بالعملية التعليمية والتعليم ومن استخدام التكنولوجيا.
- تغيير أدوار المعلم والطالب حيث يتحمل الطالب مسؤولية تعلمه ويدير العملية التعليمية معتمدة على التكنولوجيا.
- التوقف عند استخدام التكنولوجيا يعني ضرورة إعادة تصميم وتنظيم العملية التعليمية.

* استراتيجية التغيير

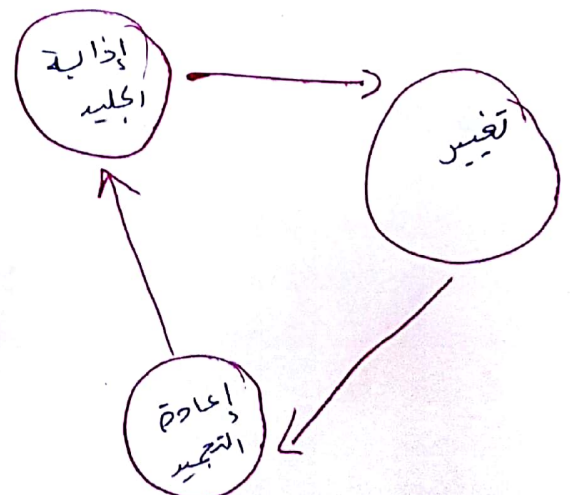
حيث تكون الاستراتيجية • واضحة • مفهومة بشكل عام

• مناسبة للأفراد • متفوقة عليها بصورة كبيرة

* سيكولوجية التغيير

القبول → المرحا

الارتباك → الإنكار



* تصنيف (Schlechy) للجماعات المدرسية عند حدوث التغيير

- ① المبادرون
- ② المستعشفون
- ③ المعاقون
- ④ الجدلون
- ⑤ المعاقون

* أسباب ظهور المقاومة

- عدم توفر إقتناعه بالحاجة للتغيير
- الانزعاج من فرض التغيير
- عدم الإرتياح بالمفاهيم
- الخوف من المجهول
- الخوف من الفشل
- عدم احترام الأشخاص الذين يقدرون التغيير

* مراحل إدارة التغيير

- ① مرحلة إيجاد الحاجة الملحة (الإقناع)
- ② = بناء رؤية للتغيير (رؤية مشتركة)
- ③ = تفعيل تحالف قوى (المؤيدين)
- ④ = إزالة العقبات والحواجز (المعارضين)
- ⑤ مرحلة الانتقال بالإنجازات (الأهداف)

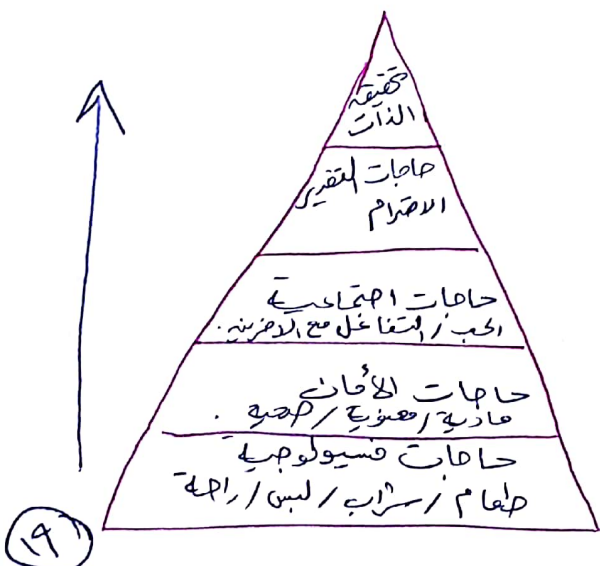
المبدأ الثالث

③ دراسة الاحتياجات (Needs Assessments)

وهي تحديد وتعرين الفجوة بين الوضع الحالي في الأداء والوضع المرغوب وتحليل تلك الفجوة واتخاذ إجراءات لتخفيفها

* مستويات دراسة الاحتياجات

- ① المدرسة
- ② العاملين في المدرسة



(٦) الأسئلة الثلاث لماذا؟ متى؟ كيف؟

(٧) لماذا نقوم بدراسة الاحتياجات؟

(٨) لماذا نحدد كل الانسب للمشكلة التي نواجهها المؤسسة .

(٩) لخصيم جلول ماسه - الكوطيني

(١٠) لخصيم الطوباية المدرسة واختيار المشاكل والعقبات التي سيتم العمل على حلها .

(١١) لخصيم السالبي والمرتبة المناسبة - لسد الفجوة والوصول الى الوضع المرغوب فيه .

(١٢) متى نقوم بدراسة الاحتياجات؟

قبل التوصل لقرار حول الحل المناسب للمشكلة التي نواجهها ولكن لا يجب أن نتوقف دراسة الحاجات بعد اتخاذ القرار ، لأنها عملية مستمرة .

(١٣) كيف نقوم بدراسة الاحتياجات؟

(١٤) كدء المشكلة هو ذلك بوصف الفجوة ما بين الوضع الحالي والوضع المرغوب فيه .

(١٥) كدء أهمية المشكلة هو ذلك مما خلال طرح أسئلة لماذا نقبل أهمية؟ / ما هو حجم المشكلة؟

(١٦) تحديد الأسباب : هي هي مشكلة نعني معاراض في أم نعني إدارة ؟ ...

(١٧) تحسب الكل ؛ وذلك بتقييم الأسباب ودراسة الحلول المحتملة مراعات عند حل متكامل .

احسن التكاليف - هي امنر أفضل الحلول في نقد

(١٨) اختيار أفضل الحلول .

(١٩) أدوات دراسة الاحتياجات .

(٢٠) المقابلات وهي لقاءات ياتة لاصراؤها بين شخصين او اكثر وصفاً لوجه او من خلال أدوات التكنولوجيا تساعد في تحديد سبب المشكلة .

(٢١) الاستبيانات وهي أداة تتضمن مجموعة من الأسئلة لتتأسر معرفة أو مصادق أو اتجاه حول موضوع معيّن .

(٢٢) المجموعات المصغرة وهي تفاعل بين المقابل او المتكسر ومجموعة من الافراد ، وذلك لتناقش عن قبل المتكسر لطرح أسئلة معقدة مسبقاً .

④ الملاحظة وهي جمع ملاحظات معلومات عن البيئة، استخلاص من خلال المراقبة وبتدوين الملاحظات.

⑤ استخدام البيانات وذلك بتحويل البيانات المتوفرة في المدرسة كالتقارير وملاحظات من أعمال الطلبة وتقارير ميدانية وخطط.

⑥ مراجعة رؤية رسالة المدرسة.
إعادة النظر في الطريقة التي تنهجها المدرسة حالياً، ومقارنتها بمبادئ عالمنا
به المعلنون في الوقت الحالي وما تتوقعه المدرسة منهم للمتحققين مع رؤيتها.

⑥ وصف المدرسة (School Portrait). البند الرابع

* المكونات الأساسية لوصف المدرسة.

- ① دور المعلم
- ② دور الطالب
- ③ الأهداف والمهام
- ④ البنية التحتية.

* جمع البيانات هو الحصول على معلومات تتصف بالصدق والوقت حول حال
ها، بهدف حل مشكلة معينة.

* جمع البيانات يتطلب:

① الاستمرارية.

② التأمل

③ الوقت

* على ماذا تساعد دراسة البيانات

③ مقياس تقدم الطلبة.

④ تقييم فاعلية عملية التدريس.

⑤ تطوير المناهج

⑥ تلبية معايير وزارة التربية والتعليم ⑦ التأكد من حجم عدم تراجع مستوى الطلبة.

⑧ التعرف على الاغراض الأساسية في المدرسة ⑨ تقديم التقارير والإدلة لادبيات الامور
والمتصفح المصلح

* عالم البيانات التي يمكن جمعها:

① سجلات الإرشاد

② سجلات الحضور والغياب

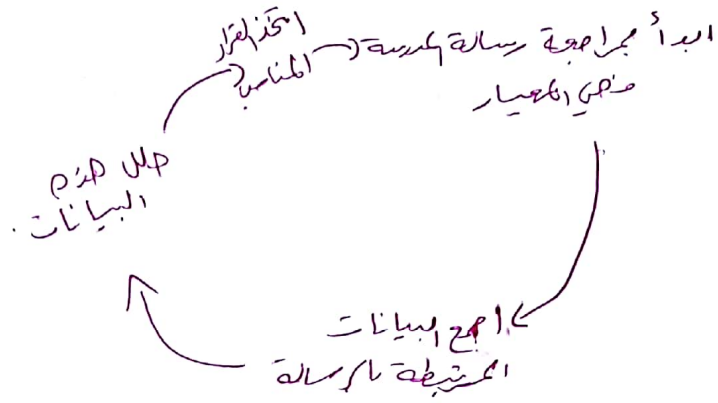
③ سجلات الصحة

④ التغذية المراجعة من الطلبة.

⑤ علامات الامتحانات

⑥ سجلات زيارات المدير والمعلمين للصفوف

* خطوات اتخاذ القرار بناءً على البيانات .



⑤ تشكيل الفرق المدرسية (The Teams) البند الخامس

* الفرق هو مجموعة من الأفراد يعملون معاً ويحققون نتائجاً لتحقيق هدف مشترك.

المجموعة ≠ الفرق

* ما الفرق بين المجموعة والفرق .

مجموعة من الأفراد يعملون معاً يتناغم ويتجهون لعلامات وروابط كثيرة مثل المشاركة، المؤثرات، ...

عدد من الأفراد يوجد بينهم علاقة رابط .

* العوامل التي تحفز الفرق عن المجموعة

- | | | | |
|-----------------------|-------------|-----------|------------------|
| ① الأدوار والمسؤوليات | ② الاستجابة | ③ التوافق | ④ الروح المعنوية |
| ⑤ الهوية | ⑥ التفسير | ⑦ المرونة | ⑧ الروح المعنوية |

* لماذا الفرق؟

لأنه يحسن نوعية الأداء ويزيد كمية الإنتاج .

* أسس تشكيل الفرق الفاعلة .

- | | |
|------------------------------|---|
| ① أهداف مشتركة - وواضحة . | ② الثقة المتبادلة والاحترام |
| ③ تحديد وتوزيع الأدوار | ④ فهم مشترك حول كيفية تحقيق الأهداف |
| ⑤ تحمل مسؤولية النجاح والفشل | ⑥ المرونة بالعمل الجاد والتفاني في سبيل تحقيق الأهداف |

١٨ كيف تكون عضواً فعالاً في الفريق؟

- ١ التواضع.
- ٢ ا تلم زملاءك في الفريق.
- ٣ قدم الدعم اللازم لأفكار أعضاء الفريق.
- ٤ افترض ... ولا تتفاخر.
- ٥ استمع لأفكار أعضاء الفريق.
- ٦ شارك أعضاء الفريق ومسؤولياتهم.
- ٧ لغة باجتماع الفريق.

١٩ كيف تكون قائداً فعالاً في الفريق؟

- ١ استخدم أسلوب التدريب.
- ٢ قدم نقد بناءً.
- ٣ كن صريحاً.
- ٤ كن إيجابياً.
- ٥ قدم وامتنان أفكار فريقك.

* أشكال فرق العمل

- ١ الفرق الوظيفية تعمل بشكل يومي على مهام محددة.
- ٢ فرق حل المشكلات يركز على حل قضايا معينة ويطور حلول ممكنة لها.
- ٣ الفرق المتشاركية يجمع أفراد الفريق من مناحات وأقسام العمل المختلفة للعمل معاً لحل مشكلة ما أو إنتاج منتج ما.
- ٤ الفرق المسيرة ذاتياً يعمل أعضاء الفريق معاً لإنتاج منتج معين بشكل كامل معتمدين على أنفسهم في الإدارة والتخطيط.
- ٥ الفرق الافتراضية التي يتعاون أفراد مستخدمي أدوات تكنولوجيا المعلومات والبيانات والاتصالات في التواضع فيما بينهم في مواقع مختلفة.

* تعريف المشروع

- ١ هو سلسلة من الإنجازات تهدف إلى معالجة مشكلة محددة في فترة زمنية محددة (البدائية والنهائية).
- ٢ هو خطة عمل تساهم جميع الأطراف المعنية في المدرسة في بلورتها.

* أهداف المشروع

- ١ تفعيل دور المدرسة كحلقة أساسية في المنظومة التربوية.
- ٢ إشاعة روح المسؤولية لدى جميع الأطراف المعنية.
- ٣ تحسين مستوى تعليم الطلبة والإرتقاء بنتائجهم.
- ٤ تطوير الحياة المدرسية وتحسين المناخ داخل المدرسة.

⊗ صفوات نجاح مشروع المدرسة

① احترام كامله الأهراف المعنوية .

② التوظيف الأفضل للإمكانات المتوفرة .

③ الالتزام بالأهراف المرسومة للمشروع .

④ انسجام أهراف المشروع مع مشروع مدرسة العن .

⊗ صلت المشروع

التكلفة - تتضمن تكاليف الموارد المطلوبة
لتنفيذ المشروع .



الوقت
بداية ونهاية المشروع وغالباً
بعد أهم شيء يجب إدارته

نظافة العمل

عمل العمل على المشروع (صفات المنتج ، صفات العمل المطلوب لتسليم المنتج) .

⑦ من الإداره إلى القيادة (قياده محملين) (Leadership) السبب السارس .

⊗ تعريف القيادة هي

عملية توجيه الذات والآخرين نحو الهدف واستطير عليهم من خلال
إلهامهم وإلتأثير عليهم .

⊗ بوابات القيادة (٣)

→ البوابة الأولى (المنهجية الاستبدادية)

- مصدر الأمر دون نقاش

- إتخذ القرارات لنفسه دون مشور

- لا يشقة لقرارات أعضاده فريقه .

→ البوابة الثانية (المنهجية الليبرالية)

- لا يحدد أهداف له وللفريقه .

- تواصله وتفاعله مع الأعضاده ضعيف .

- لا يشقة بقراراته .

- يعتصم بالمراقبه - عن بعد

٥) المواجهة - المناقشة - (المنهجية - العادلة)

- يشارك المتخصص في اتخاذ القرار .

- ينفذ المبادرات بفعالية موضوعية .

- يتفهم بقرار المتخصص طريقة

٦) قادر على إعداد المناهج

٣) تطور دور المعلم

١) تطور دور المدير

٣) تطور دور الاطراف الاخرى .

١) تطور دور المدير

بأن يتطور هذا مدير تقليدي مسؤول عن ادارة الشؤون الادارية في مدرسة الى قائد مسؤول عن احداث التغيير في مؤسسة التربية وذلك بأنه :-

١) يمتلك المعرفة والقدر على استشارة الدافعية لتحقيق النجاح .

٢) يعرف على حاجات ومخاوف المعلمين والمعلمة .

٣) يحفز واستحار على الأداء الجيد .

٤) قادر على المشاركة والتنظيم .

٥) يراعي الفروق الفردية .

٦) حالات عمل مدارس المدرسة .

٣) الثقافة

١) الغايات والاهداف

٤) المبنى الفعالية

٥) الناس

تطور وروية
الصفحة ١٤

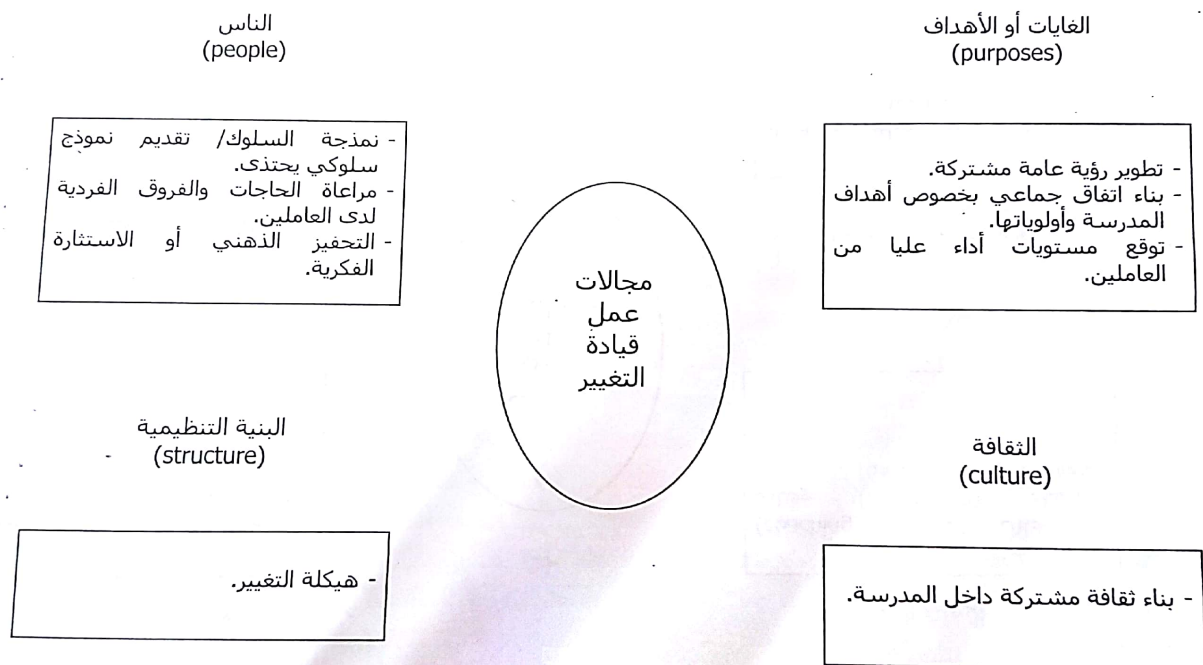
٣) تطور دور المعلم

تعد المعلم هو أساس عملية التغيير ، وله دور اساسي في ممارسة الدور القيادي مع زملائه المعلمين والموجهة الاول على مستوى المعرفة المهنية .

او انتم او الموضوع الدراسي بما فيهم الاهداف المدرسة .

وذلك بأن يكون قائد في صفه وفي مدرسة .

مجالات عمل قيادة التغيير



مأخوذ من دراسة حول قيادة التغيير في المؤسسة التربوية/ إعداد د. منى مؤتمن عماد الدين، ٢٠٠٤

تطور دور المعلمين الأخرى

- الطلبة
- أولياء الأمور

- الجهات المسؤولة عن التعليم
- مؤسسات المجتمع المحلي وتنظيماته المختلفة

قيادة المعلمين

تعريف هي قيادة جماعية التي تطور من خلالها المعلمون خبراتهم عن طريق العمل بشكل تعاوني، وهي ليست وظيفة رسمية بل هي مسؤولية تعتمد على صياغة القيادة والحوافز والتطوير المهني حيث يتم تمكين المعلمين لقيادة أعمال التطوير التي تنعكس على نوعية التعليم والتعلم في المدرسة. مراعاة دور المعلمين القادة دورهم داخل وخارج الغرفة الصفية وهم جزء لا يتجزأ من مجتمع المعلمين في المدرسة.

★ القيادة تعني أخذ زمام المبادرة لـ

(٣) تشجيع الزملاء

(١) التجديد

(٦) تجربة أسلوب جديد (٤) للتأثير مع أفكار واتجاهات وتصرفات الآخرين

(٩) حل المشكلات التي تقاب في المدرسة بشكل عام

★ مجالات عمل أساسية للمعلم القائد

(١) قيادة الزملاء المعلمين

(٣) قيادة توظيف الأساليب

(٥) قيادة مهارات التطوير

(٤) قيادة الاستخدام الأمثل

للتكنولوجيا

تطوير طرق
العمل ٥٠

★ تذكير

★ القائد الجيد يُصنع ولا يولد، كيف؟

(١) بالعبودية والإصرار

(٢) بالنظام الذاتي

(٣) بالتدريب المستمر

(٤) بالخبرة

(٥) بالتعامل مع الأفراد

- القائد التربوي هو في الأساس معلم مختصصا لقياس معظم وقته في الغرفة الصفية ويقوم بعملية القيادة عند الحاجة ولديه الأساليب له هو لتقديم الدعم والمساندة للزملاء لاكتشاف وتجربة أفكار وأصاليه جديدة مرتقمة تغذية راجعة بتبادله لزملائه تطوير عملهم التعليم والتعلم.

مجالات عمل قيادة المعلمين

قيادة مهمات التطوير

من خلال توجيه المعلمين لتطوير عملية التعليم والتعلم.

مجالات
عمل
قيادة
المعلمين

قيادة الزملاء المعلمين

من خلال التدريب (coaching) والإرشاد (mentoring) مجموعات العمل الصغيرة.

قيادة الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا

من خلال إعطاء أمثلة عملية وتوجيه المعلمين لاستخدام وسائل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات المتوفرة بشكل فعال.

قيادة توظيف الأساليب التربوية الحديثة

من خلال إعطاء أمثلة عملية أو توضيح ممارسات تعليمية ناجحة.

مأخوذ من دراسة حول قيادة التغيير في المؤسسة التربوية/ إعداد د. منى مؤتمن عماد الدين، ٢٠٠٤

* ماهي الاستراتيجية ؟

هي القدرة على استخدام المعارف والمهارات والاتجاهات بطريقة متكاملة من أجل صياغة وصقل الأداء وهي منه معيار متفقد عليه .

* لماذا ابدأ الاهتمام بتطوير الاستراتيجية مؤخرًا ؟

- الاهتمام الكبير بإعداد قادة وليس موظفين .
- لوعي المنظمات بأهميتها خارجها وماتنا سببنا مع ذلك من اتجاهات وسلوكيات .

خطه التطوير الذاتي

من مهارات التخطيط للمشاريع وتنفيذها .

هي التحليل الرباعي (SWOT)

هو أداة وطريقة فعالة للتعرف على عناصر القوة والضعف ودراسته لفهمها والتحديات التي يمكن أن تواجه الأفراد والمؤسسات .

تساعد في :

- التعرف على المشكلة وتحديد
- دراسة الأهداف .
- تحليل فكرة المشروع .
- تحليل بيئة العمل .
- تحديد الموضوع الحالي .
- التنبؤ بالآفاق المستقبلية .
- اتخاذ القرارات .

* خطوات تحليل SWOT

- 1- تحديد المشكلة .
- 2- تحليل المشكلة .
- 3- تقديم البصيرة والحلول للمشكلة .

التطوير كفاتير في
حال ما تحتاج إلى ...
المعرفة
المعاصرة
الاتجاه

الفرص opportunities - أنه يمكن لعرض الجيد ؟ - ما الأمور والفرصات - المعيرة للاهتمام ؟	القوة Strengths - ما الحسنة الجديدة ؟ - ما الأمور التي تسير بشكل جيد ؟ - ما مصادر المستوحدة ؟ - ما عناصر القوة التي يراها الآخرون ؟
التحديات Threats - ما المعوقات التي يمكن أن تواجه الأفراد ؟ - هل يوجد تغييرات تكنولوجية - موقع المنتج ؟ - هل هناك أي مشاكل - مستقبل العمل ؟ - هل تشكل عناصر - الضعف تهديد محتمل ؟	الضعف Weaknesses - ما الأمور التي يمكن تحسينها ؟ - ما الأمور التي تتم بطريقة خاطئة ؟ - ما الأمور التي يجب تحسينها ؟

١٠) مجتمعات التعلم والعمل

هي مجموعة من الأفراد ذوي الاهتمام ذاته، يجتمعون معاً لتطوير معارفهم حول موضوع معين من أجل تطبيقه بشكل عملي.

كما تعرفها من قبل (وينجر / Wenger) من خلال ٣ أبعاد هي: عمل مشترك، تعلم على تبادل الخبرات معاً، وأثرها خلقه أرضية مشتركة للدعم والتطوير.

١١) لماذا نبني هذه المجتمعات؟ (أهداف)

- لتيسير التعاون بين الأفراد
- حل المشكلات
- تبادل الزيارات بين الأعضاء (لإيجاد تقنية) ^{أصيلة}
- مشاركة أفضل الدائم
- متابعة أحدث التطورات في الميدان

١٢) خصائص مجتمعات التعلم والعمل

- ١) غير رسمية.
- ٢) أفرادها لديهم دافعية للتطوير مؤسستهم.
- ٣) نهجهم بقضاياها ولا تكثر بقضايا المؤسسات الأخرى.
- ٤) ليست مغلقة لأحد أو حرة ~~على~~ على أحد.

١٣) متى تتشكل مجتمعات التعلم؟ عندما

- ١) يتصرب المعلمون عن التعلم.
- ٢) يتبادل المعلمون الزيارات البينية.
- ٣) تخطط المعلمون وينظمون مراميتهم طرق التعلم مع بعضهم.
- ٤) يتعلم المعلمون بعضهم بعضاً ويتشاركون الخبرات.

١٤) كيف تتشكل مجتمعات التعلم؟

- ١) تبادل الزيارات البينية.
- ٢) عقد اجتماعات للمعلمين بشكل دوري.
- ٣) تحديد احتياجات المعلمين وعناصير.
- ٤) عقد اجتماعات على مستوى القسم.
- ٥) إعداد خطة تطوير ذاتية سنوية.

⊗ **التنمية المهنية للمعلمين** التي تتم في المدرسة عن طريق المعلمين أنفسهم تكون ذات

مادة أكبر من برامج التدريب الخارجية، لماذا؟

- يشعر المعلم بجد من مراعاة النفس عند ما يساهم في تطويره زميل له .
- يجد المعلم حاجاته مع زملائه ويحل مع زملائه مشاكلها .
- تزداد مسؤولية المعلم لتقريب نفسه .
- تضمن استمراريته عمليه التطوير .

⊗ **طرق التنمية المهنية** .

① **دراسة الحصة** (Lesson study) .

② **نادي الكتاب** (Book Club) .

③ **دراسة الحصة** هي امتحانات تساعد المعلم في الوصول إلى التقدير الأمثل .
من خلال مساندة المعلمين لبعضهم البعض .

⊕ **خطوات دراسة الحصة** .

- ① بناء صيغة لدراسة الحصة .
- ② اختيار درس أو وحدة واحدة للتركيز عليها .
- ③ التخطيط لدراسة الحصة .
- ④ التخطيط للملاحظة في غرفة الصف .
- ⑤ تخطيط الحصة وملاحظة عمليتي التعليم والتعلم فيها .
- ⑥ مشاركة الملاحظات .
- ⑦ التأمل والتخطيط للخطوات القادمة .

⊕ **نادي الكتاب** هو مجموعة مختارة من الأفراد يجمع بينهم الاهتمام بقراءة الكتب بحيث يتفقون مسبقاً على الكتب ، ويتمعنون في أوقات محددة لمناقشة الأفكار وتبادل الآراء .

⊕ **فوائد نادي الكتاب** .

- ① تعميق الفهم لموضوع الكتاب .
- ② تحفيز الأفراد على تبادل الآراء والخبرات .
- ③ يساهم في إيجاد طرق متعلمة لموضوع النقاش من خلال ربط الأفكار مع بعضها البعض .

صفات التخطيط المشاريع وتنفيذها

التخطيط هو عملية يتم خلالها تحويل البرامج إلى إنجازات متتالية وفقاً لخططها حقيقة شيء ما، وقد تكون ذاتية أو مستوية خاصة في الأمور الهامة والمهمة.

تقوم من أجل الوصول إلى هدفك بطريقة فاعلة، تستخدم للتغلب على الصعوبات التي تواجهك من خلال دراسة الوضع الحالي وما لديه من إمكانيات.

صفات التخطيط الفعال

- ① مرناً
- ② واقعي
- ③ واضح

خطوات التخطيط

- ① تحديد رؤية
- ② تحديد أهدافك
- ③ تحديد الأولويات
- ④ اشتقاق الأهداف
- ⑤ تحديد الخطوات
- ⑥ تحديد الموارد
- ⑦ تحديد المسؤوليات
- ⑧ تحديد المصروفات
- ⑨ تحديد النتائج

اشتقاق الأهداف العامة ثم الأهداف الخاصة

- الهدف يجب أن يكون

- ① محدد
- ② قابل للقياس
- ③ ممكنة تحقيقه
- ④ واقعي
- ⑤ محدود بزمن

السبب الشاهد

الأنشطة المدرسية

تابع أي حمار العيادة الناجمة.

- ① تظهر دور المدير
- ② تظهر دور المعلم
- ③ تظهر دور الطلاب

- الطلبة
- أولياء الأمور
- المجتمع المحلي
- الحكومات المستهدفة من التعليم

التنظيم كما في دور الطلبة من خلال الأنشطة الصفية.

(*) كِيَاةَ الْمَدْرَسَةِ .
هي الفترة الزمنية التي يعمل فيها الطالب داخل المدرسة وهي جزء من كِيَاةِ العامة للطالب ، وهي مرتبطة بالبيئة التعليمية تربوي ، وتعكس مائع في الحاج الاجتماعي من تبادل للمعارف والعلم .

(*) الأنشطة كِيَاةَ الْمَدْرَسَةِ .
هي الممارسات التعليمية التي يمارسها الطلاب استثناء الفترات والمواهب العامة لدى الطلبة استثناءاً صريحاً و عوياً ، وتساعد على نقل شخصية الطالب وتفتح مداركه وإعدادهم للكيَاة .

(*) أهمية الأنشطة المدرسية .

١) توجيه ومساعدة الطلبة في اكتشاف قدراتهم ومواهبهم وميولهم .

٢) تنمية وتعزيز القيم الاجتماعية الإيجابية .

٣) بناء الشخصية المتكاملة .

٤) التخلص من بعض المشاكل النفسية والاجتماعية مثل القلق والتوتر والقلق والافتقار .

٥) تنمية قدرات الطلبة في التفاعل مع المجتمع وتحقيقه ، الكشف الاجتماعي .

(*) أنواع الأنشطة المدرسية .

١) الأنشطة الصفية

تقود المفاهيم والمبادئ العلمية التي يدرسها الطلبة في الفترات الدراسية .

والتي هي

٢) الأنشطة اللاصفية .

تهدف مواقف تربوية تجعل الطلبة أكثر قدرة على مواجهة حياتهم اليومية وأنواعها .

١) الأنشطة قبل الطلبة لضبط سلوك الطلبة وفعالية السلوكيات الغير مرغوبة .

٢) الأنشطة الخدمة المجتمعية مثل زيارته دور الأيتام والمسنين .

٣) الأنشطة الرياضية مثل المسابقات والعروض .

٤) الأنشطة الفنية مثل الموسيقى والمطالعة .

(*) أسس ~~في~~ الأنشطة كإحدى المدرسة .

- ① ضرورة إقامة الفروع للطلبة - لمعرفة النواحي إنشائية .
- ② عدم الإقتصار في ممارسة الأنشطة على الوصول بالطلبة إلى المعرفة بالمعروف .
- ③ ضرورة اعتبار الأنشطة - استعداداً للبرامج التربوية - التي يأخذها الطالب داخل الصف .
- ④ مراعاة طاقات الطلبة ومدرتهم في العمل .
- ⑤ توفير الأدوات التي تتطلبها الأنشطة - وإرشاد الطلبة .
- ⑥ توجيه الأنشطة إلى مبادئ الإنتاج والرفعة .
- ⑦ دعوة أولياء الأمور ~~فقط~~ والمتخصصين في المناسبات المختلفة للاطلاع على أنشطة أبنائهم .

التطور الكامل في دور أولياء الأمور

حين يصبح هناك علاقة إيجابية بين المدرسة وأولياء الأمور بالنقاش في الأمور الإيجابية - وليس بالتفرد فقط للمشاكل .

(*) الأنشطة أولياء الأمور في المدرسة .

① الأبوة = صاعد أولياء الأمور

② العمل التطوعي = تنظيم جهود المتطوعين لدعم المدرسة والطلبة .

③ العلم في المنزل = اشتراك أولياء الأمور مع أبنائهم بالأنشطة المتعلقة بالمنهج .

④ اتخاذ القرارات = اشتراك الأهل بالقرارات المتعلقة بالمدرسة .

⑤ التواصل = تطوير صورة التواصل الفاعلة بين المنزل والمدرسة .

التطور الكامل في جميع الجوانب

(*) أنشطة جميع الجوانب في المدرسة .

① الأنشطة التطوعية داخل المدرسة .

② الأنشطة التوعوية .

③ أنشطة المشاركة في ~~المسابقات~~ المسابقات .

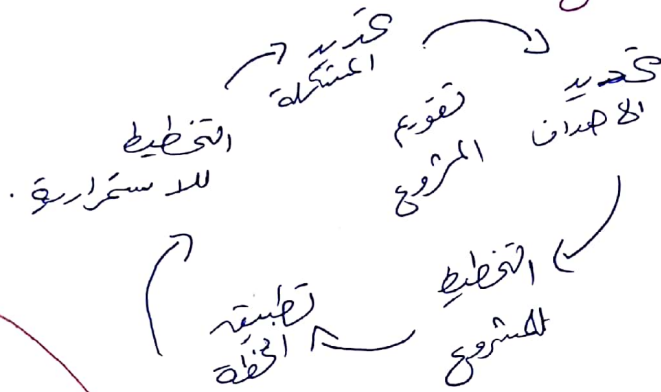
④ الرحلات وزيارات الهدايا .

فهارات التخطيط المساريح وتنفيذها

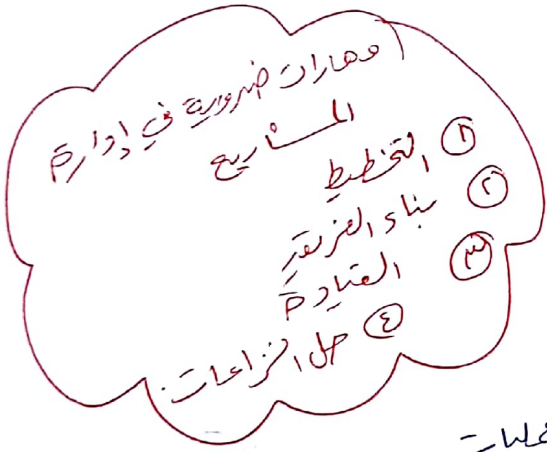
إدارة المشروع

④ ماهي إدارة المشاريع ؟
هي توجيه العمل في مشروع ما في جميع مراحله ابتداءً من تحديد المسئلة الى التخطيط لاعدادها ثم تنفيذ التخطيط وانتهاءً بتقويم النتائج وفاعلية الخطوات التي يمر بها المشروع .

⑤ خطوات إدارة المشروع



⑥ جوانب إدارة المشروع



الموارد

الاهداف والنتائج → الإجراءات والعمليات

⑦ مدير المشروع هو عضو من أخصاء الفريق العامل على المشروع ويلعب دور القائد في المجموعة ويعمل مسؤول عن :-

- ① بناء فريق العمل على المشروع وتوزيع الأدوار .
- ② تشجيع فريق العمل وفلته وتحديد الالافنية لديهم .
- ③ توفير النموذج والقنادر في العمل .
- ④ متابعة سير المشروع حسب الخطة .
- ⑤ التأكد من الاستفاد بالمال وهوظيف الفاعل للمصادر البشرية والمادية المتوزمة .

⑤ مخرقة العمل مسؤول عن :-

① العمل بروح المخرقة .

② تبقي العمل على المشروع

③ العمل على الواعي والمخطط له على المشروع .

④ التقييم المستمر خلال العمل .

⑤ التقييم المستمر لما يتم تنفيذه .

⑥ طرق ضمان نجاح أي مشروع

① العمل كمخرقة .

② الالتزام بالمشروع والمستور بالمسؤولية - الجماعة .

③ وضوح وصف النتائج المراد الوصول إليها .

④ التخطيط الجيد ⑤ متابعة تنفيذ المشروع .

⑥ مرونة خطة العمل . ⑦ الاستفادة القصوى من الموارد المتاحة .

البنية التاسع

مشروع دراسة نشاط
الجزء الأول (التنسيقية)

[المشروع العملي الذي طُبِّق خلال التدريب]

⑥ مهارات التخطيط للمشاريع وتنفيذها

استدامة
المشروع

④ الاستدامة هي تحديد دور المشروع في الميدان وأهمية استمراريته وكيفية
التخطيط لهذه الاستمرارية من خلال دراسة بعدين .

① البعد التخطيطي وذلك بعمل خطة ذات إمكانيات واضحة تبين كيفية المحافظة
على استمرارية المشروع .

⑤ البعد المالي وذلك للتركيز على ضمان توفير الكموفات السنوية اللازمة للاستمرار
في تشغيل المشروع .

السند العاشر
موضوع الدراسة: إشاعة
الميزة الثاني: التقطيع

[كيفية التخطيط للمشروع العملي الذي طبقة منه خلال التجربة]

مهارات التخطيط للمشروع وتنفيذها
متابعة المشروع ونقطة

④ **تقوم المشاريع** هو وضع معايير خاصة لتقوم المشروع يساعد على
تنبؤ العمل و ضمان الجودة لتدبير مؤشرات النجاح ومصادر جمع المعلومات.

⑤ **متى نقيم المشروع** ① أثناء التنفيذ
من خلال المقارنة بين الوضع الحالي ومصادر المشروع ونقطة على قدر
المرحلة "متابعة المشروع".

الممارسة: أثناء التنفيذ تساعد على توجيه المشروع عند طرقة سيره في تنفيذ
الخطوة أو تعديلها أو وضع خطة بديلة.

⑥ بعد التنفيذ من خلال المقارنة بين النتائج النهائية وأثر العمل المشروع.

السند الحادي عشر

إدارة النزاع

⑦ **النزاع** = **لغة** : هو التعارض والخلاف بين المصالح.

المصطلحات هو وضع تنافسي بين طرفين بسبب مجموعة من المصالح و له خيار بين
مجموعة من البدائل تؤدي إلى إرباك وتقطيع في اتخاذ القرارات المتعلقة
بالموقف المتنازع عليه.

← أنواعه ① على مستوى الفرد

② على مستوى الفرد وعلاقته بالآخر

③ على مستوى الجماعات ④

← أسبابه ① تنظيمية

② شخصية

١١ الأسباب التنظيمية

- ١ التناقص للوصول على الموارد .
- ٢ الاعتد وحقو المستويات الإدارية .
- ٣ القوضها في العمل وتوزيع المسؤوليات .
- ٤ التفاوت في معايير تقييم الأداء و تحديد ~~ال~~ المكافآت .

١٢ الأسباب الشخصية

- ١ التوافق الخاطيء .
- ٢ التناقص لسلب
- ٣ التفسيرات الخاطئة .
- ٤ الافتراضات الشخصية .

١٣ أنواع النزاع ١ على مستوى الفرد

التناقضات التي يعيشها الفرد مع ذاته وأهدافه ومطالبه ورغباته التي يسعى إلى تحقيقها . (مثل تنزيل الوزن) ٥٥

- ١ نزاع الهدف
- ٢ نزاع الكافات
- ٣ نزاع الدور

١٤ النزاع على مستوى الفرد وعلاقته بالآخرين .
 ينشأ بين الفرد ومزماره من جهة وبين الفرد ومقرؤوسيه من أخرى
 بسبب المتغيرات العقلية والثقافية والمعرفية للفرد .

- ١ نزاع على امور العمل
- ٢ نزاع على امور عاطفية .

١٥ النزاع على مستوى الجماعات

ينشأ بين الجماعات داخل المؤسسة الواحدة بسبب الاختلاف في وجهات النظر والاهتمامات وتضارب المصالح بينهم .
 ويتخذ ٣ أشكال ١ النزاع على الأداء .
 ٢ النزاع على الموارد .
 ٣ النزاع بين الأقسام المختلفة .

١٦ مراحل النزاع

- ١ مرحلة النزاع الكامن .
- ٢ مرحلة النزاع المكشوف .
- ٣ مرحلة النزاع المستعمر
- ٤ مرحلة النزاع المحل .
- ٥ مرحلة مابعد النزاع المحل .

⑤ إدارة النزاع هي مجموعة الاستعدادات والعمليات التي تُستخدم لمعالجة النزاع.

و یکدیگر را به هم می‌زنند و به هم می‌خورند و به هم می‌خورند و به هم می‌خورند.

وله ۵ استیانتیهات

⑩ السامع $\rightarrow$ حامل المعرفة الاول حقيقة صالحة $\uparrow$ الحافزة $\rightarrow$ سبب المرض الآخر

⑤ استعاره = = = = = مصداق العرف البانی حتی دان گشته ایم حساب می‌شود.

(س) العَجَبُ $\hookrightarrow$ مقابله الطرف الاول مصلحة ومصلحة الطرف الاخر .

④ التضامن ← عياد، الطرح، لامل، فقيده ~~مطلوبه~~ معاشية ومصلحة الآخر.

٥) الاستوية : ايجاد حل وسط بين الطرفين والا منها ~~حصة~~ حصة بشرط من اكرج والنارة.

الغضب وافقوا الفرد عند ما يعرفون
السبب من قبل افراد آخره

لبنه شانی

زبد السحر

(*) إنتاج هو عملية مراجعة عمل أو تجربة يتم المرور

فمنها ووصفها وتجلياتها وتقويمها بهدف المرفوع نتائج عامة

جسيم يمكن الاستفادة منها في تطوير وتنمية الهارات والقدارات وتحسين الممارسات.

→ اساليب التنبؤ المعروفة

⑤ المراجعة والملاحظة ← تجميع الحقائق والملاحظات.

③ السائل ← وجه المقابلة .

٥) التجريب والتجريب :- التحقق من صحة الفرضية إذا لم

١٠. أنماط في التجارب السابقة - فدي في ...

(١) تطوير وتنمية القدرات.

(٢) المزج بين نهج عامة جديدة.

(٣) إتاحة الفرصة للتفكير بعمق.

(٤) الربط بين التجارب السابقة والحديثة.

(٥) تحسين الممارسات التعليمية والتعلمية.

أي هنا انتم هنا من تكميل المرحلة الأولى [برنامج ضريبة تربوي
مكتسبات] .

والمرحلة الثانية [برنامج معاً لمدرسة مختبر] .

من برنامج التنمية المهنية للمعلمين أثناء كونه (٥)

من برامج التنمية المهنية التي هي أحد مكونات

برنامج عدم التطوير التربوي (ERSP) .

المرحلة الثالثة متواجدة الإلكتروني وورقي سأصدر باذن
الله تعالى ~~التي~~ الترخيص الإلكتروني لعند من المادة الورقية
وإحدهما في حلف وأرفقها .

وهي مرحلة (٣) برنامج التنمية المهنية المتقدمة

للمعلمين بالمادة المختلطة [التعلم والتعليم داخل الغرفة
الصفية] .

من خلال ١٢ بند