



المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

وكالة الوزارة للتعليم (بنات)

الإدارة العامة للتدريب والابتعاث (بنات)

مشروع الجدارات الوظيفية للمعلمة



وزارة التعليم
Ministry of Education

الفاعلية الشخصية

(حقيبة المتدرب)

حقيبة تدريبية ضمن مشروع الجدارات الوظيفية للمعلمة

إعداد

فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلمة

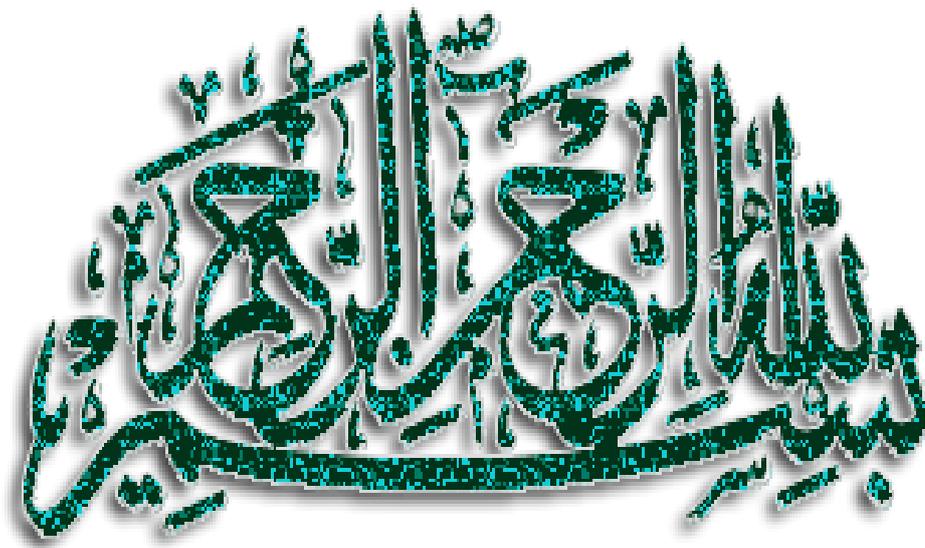
الإشراف العام

أ/ جواهر بنت صالح الشثري
مديرعام التدريب والابتعاث (بنات)

إشراف ومتابعة

أ/ مشاعل بنت عبد الله العبيكان
مساعد مديرعام التدريب والابتعاث

١٤٣٧هـ / ٢٠١٦م



فريق التطوير

المهني لمشروع الجدارات الوظيفية للمعلمة (رئيس الفريق)

حامد محمد عايد العلوني

مشرف تدريب تربوي - المدينة المنورة

خديجة زيد محسن السفياياني

مشرفة تدريب - الطائف

نعيمة سليمان الجويسم

مشرفة تدريب - الرياض

هند محمد حسين العبادي

مشرفة تربوية - الرياض

خالد أحمد الصيدلاني

مشرف تقنيات تعليم - المدينة المنورة

عبير فراج بخيت

مشرفة تربوية - ينبع

ريم محمد طاهر العربي

مشرفة تدريب - المدينة

تحكيم الحقيبة

أ/ مشاعل عبدالله العبيكان

المراجعة اللغوية

أ/ نعيمة سليمان الجويسم



المحتويات

الصفحة	الموضوع	م
	المقدمة	١
	للمتدربات مع التحية	٢
	للمتدربات مع التحية	٣
	دليل البرنامج	٤
	التقنيات والوسائل المستخدمة	٥
	الرموز المستخدمة في الحقيقية	٦
	منهاج الحقيقية التدريبية	٧
	اليوم التدريبي الأول	٨
	الجلسة الأولى: كيف نتعلم	٩
	الجلسة الثانية: تقدير الذات	١٠
	اليوم التدريبي الثاني :	١١
	الجلسة الأولى: تفهم الآخرين	١٢
	الجلسة الثانية: التأثير والإقناع	١٣
	اليوم التدريبي الثالث:	١٤
	الجلسة الأولى: المبادرة (١)	١٥
	الجلسة الثانية: المبادرة (٢)	١٦
	اليوم التدريبي الرابع:	١٧
	الجلسة الأولى: التوجه نحو الإنجاز (١)	١٨
	الجلسة الثانية: التوجه نحو الإنجاز (٢)	١٩
	اليوم التدريبي الخامس:	٢٠
	الجلسة الأولى: مجتمعات التعلم المهنية (١)	٢١
	الجلسة الثانية: مجتمعات التعلم المهنية (٢)	٢٢

مقدمة

الحمد لله رب العالمين والصلاة والسلام على أشرف الأنبياء وسيد المرسلين سيدنا محمد وعلى آله وصحبه أجمعين.

في ظل معطيات العصر ومنعطفات المعرفة التي تمر في عالم اليوم وما رافقها من تطورات متسارعة في شتى الميادين أفرزت لنا وقائع جديدة ومناهج وأساليب وأدوات جديدة. هيأت لنا مساحات معرفية جديدة. يأتي مشروع الجدارات الوظيفية للمعلمة. ليوطن جميع القدرات ويستثمر جميع الطاقات والإمكانات للاستفادة من هذا الطوفان المعرفي المتدفق في التعامل مع الشأن التعليمي التعليمي. في تعقيده الجديده وإشكالياته المتجددة برؤية جديدة وتوجهه فكري معاصر يستند إلى التفكير الشمولي والمتشعب والإحاطة بما وراء التخصصات المعرفية المختلفة ليحقق توجهاً أكبر وأشمل نحو وحدة المعرفة وتكامل مجالاتها باعتبار حياة الإنسان سلسلة متواصلة من التوجيه وإعادة التوجيه لمسارته المهنية ومن ثم حياته في مختلف فصولها ليحقق التقارب بين عدد من نماذج التطوير المهني (تعليم، تدريب، تيسير، تنمية مهنية، تأمل ذاتي، تعلم ذاتي). بأوعيتها المختلفة وطرقها المتعددة لنتمكن المعلمة من مواكبة التغيرات في عمليتي التعليم والتعلم. وتأتي حقيبة الفاعلية الشخصية كحلقة ثانية من حلقات هذا المشروع الطموح لتتضمن بعض الجدارات الضمنية التي ينبغي تحفيزها لتخرج كل معلمة طاقاتها للرقى بطالباتها وتقديم خدمات تعليمية ذات جودة عالية لهن. وقد اشتملت هذه الحقيبة على عدة موضوعات تساعد كل طموحة تسعى للرقى بمستواها بما ينعكس على مستوى الطالبات في الميدان التربوي وقد خصص لهذه الحقيبة عشر جلسات تتحدث عن كيف نتعلم بالطرق المثلى لعملية التعلم لنطور ذاتنا ونحسن أداءنا وكذلك الاهتمام بالجانب الوجداني من خلال تقدير الذات وتفهم الآخرين والتأثير والإقناع ومن ثم المبادرة والتوجه نحو الإنجاز لنفعل كل ذلك في مجتمعات مهنية متعلمة للرقى بالأداء والانتقال من جودة الإجراءات إلى جودة النتائج. وسوف تقدم تلك الحزم من المعارف والمهارات بأوعية متنوعة من أوعية التطوير المهني لعل أهمها ((التدريب وجهاً لوجه، التدريب المتمازج، بحوث الفعل، والتعلم التشاركي والتعلم الذاتي، والتأمل الذاتي، والتنمية المهنية المستدامة القائمة على المدرسة...)).

فنسأل الله التوفيق في تقديم هذا العمل ليحقق أهدافه المنشودة وبرقى لطموحات الميدان التربوي ويلبي شغف المعلمات في خدمة بناتهن الطالبات

فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلم

للمدربات مع التحية

أختي المدربة:

- المهمة التي تقومين بها مهمة كبيرة تتطلب منك بذل جهود ضخمة لتحقيق أهداف الحقبة التدريبية والتحقق من انتقال أثر التدريب إلى المتدربات بأكمل صورة ومن ثم العمل على ترقيته. لذا علينا أن نتذكر سويا بعض الأمور التي ستساعدنا بإذن الله عز وجل على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي:
١. إن قراءة الحقبة بشكل جيد وتفحص كل محتوياتها؛ يزيد من كفاءتك التدريبية وإدارتك لجلسات التدريب ويجنبك الكثير من الحرج في قاعة التدريب.
 ٢. كم هو جميل أن تصطحبي الحقبة التدريبية لأنك تحتاجين دائماً إلى محتوياتها التي أعدت لمساعدتك.
 ٣. من العوامل المساعد في تحقيق أهداف البرنامج مراعاة الزمن في البرنامج بدقة والحرص على استثمار الوقت كاملاً وفق الخطة الموضوعية لكل جلسة.
 ٤. إن إعطاء النشاطات التدريبية حقها كاملاً من الزمن يحقق أهدافها.
 ٥. تفعيل دور المتدرب في البرنامج؛ بحيث تكون المدربة ميسرة ومديرة للحوار والنقاش داخل القاعة يجعل البرنامج التدريبي أكثر أثراً وتشويقاً.
 ٦. تشكيل المجموعات بشكل عشوائي بعد كل جلسة تدريبية يساهم في الحفاظ على حيوية المتدربات والاستفادة من خبراتهم المتنوعة.
 ٧. الحرص على التقويم التكويني في أثناء عملية التدريب يساعد المتدربات في بلوغ أهداف الجلسة التدريبية.
 ٨. تلخيص عمل المجموعات بعد العرض والنقاش، ووضعه على شكل نقاط على السبورة أو الشفافية أو السبورة الورقية، وتوجيهه نحو الهدف من المهارات التدريبية المهمة جداً التي تستثمر نتائج التدريب بشكل فاعل.
 ٩. الحرص على الوصول في نهاية كل جلسة تدريبية إلى تحديد خلاصة للتعليم المتحقق يساهم في تأكيد التعلم.
 ١٠. التأكد من تمكن جميع المتدربات من الحد الأدنى للمهارات والمعارف المتضمنة في الحقبة.

للمتدربات مع التحية



أختي المتدربة:

نشكر حضورك البرنامج التدريبي الذي نسعى من خلاله إلى إكسابك مهارات ومعارف جديدة، وتكوين اتجاهات إيجابية نحو عمليتي التعليم والتعلم لديك، وحرصاً على تحقيق الهدف من التدريب فإننا نذكرك بما يلي:

١. التدريب الفعال هو الذي تشارك فيه جميع المتدربات بطرح الآراء والأفكار والمناقشة الهادفة.
٢. العمل ضمن أفراد المجموعة في التمارين الجماعية يوسع دائرة الفائدة.
٣. من حق أي متدربة أن تساهم بطرح فكرتها أو رأيها.
٤. الأفكار عزيزة عند أصحابها حرياً بنا أن ننصت لها.
٥. أنماط التفكير تختلف من شخص لآخر.
٦. الحضور في الوقت المحدد للبرنامج من عوامل نجاحه.
٧. التركيز على التدريب وتجنب المعوقات - كالجوال ونحوه - يوسع دائرة الاستفادة.
٨. تقبل الدور الذي يسند إليك في المجموعة من عوامل نجاح إنجاز المهمة.
٩. الخبرة في ذاتها وبذاتها ليس لها معنى إلا إذا استعملت.
١٠. ليس هناك فشل ولكن تجارب وخبرات. وفرص للتعلم.
١١. إن تحفيز أفراد مجموعتك في المشاركة في النشاطات يقوي فرص النجاح لديك.
١٢. كم هو جميل أن تحرص على بناء علاقات طيبة مع المدربة وزميلاتك المتدربات في أثناء البرنامج التدريبي.
١٣. إن انتقال أثر التدريب وتطبيقه في البيئة الصفية دليل نجاحه.

دليل البرنامج التدريبي

اسم البرنامج:

الفاعلية الشخصية.

الهدف العام للبرنامج:

تمكين المعلمات في الجدارات المتعلقة بالفاعلية الشخصية لتحسين الممارسات المهنية.

الأهداف الخاصة:

يتوقع بنهاية البرنامج التدريبي من المتدربة أن تكون قادرة على:

1. توظيف ركائز التعلم في القرن الواحد والعشرين لتحسين الاداء.
2. تعزيز تقدير الذات في مجتمع التعلم.
3. توظيف جدارتي تفهم الآخرين والتأثير والإقناع في مجتمعات التعلم.
4. تفعيل دور المبادرات في مجتمعات التعلم.
5. توظيف ركائز التوجه نحو الإنجاز في ترقية التعلم.
6. تحسين دور مجتمعات التعلم المعنية داخل المدرسة.

الفئة المستهدفة:

المعلمات اللاتي خدمتهن ما بين (٣.١) سنوات.

مدة البرنامج:

خمسة أيام تدريبية × ٦ ساعات تدريبية = ٣٠ ساعة تدريبية

الأساليب التدريبية:

المحاضرة القصيرة، ورش العمل، تطبيقات فردية وتعاونية، العصف الذهني، النقاش والحوار، لعب الأدوار، عروض توضيحية، عروض تقديمية، ألعاب تدريبية، مهمات أدائية، تأمل ذاتي.

أساليب تقويم البرنامج:

- مسح قبلي.
- تقويم مرحلي (الواجبات، التغذية الراجعة اليومية).
- تقويم البرنامج التدريبي (استمارة تقويم البرنامج من حيث: الأهداف، المحتوى، الأساليب والأنشطة، المدرب، بيئة التدريب، التقويم).
- مسح بعدي.

التقنيات والوسائل المستخدمة

	جهاز حاسب آلي		أقلام فلو ماستر ملونة
	جهاز عرض		أشرطة لاصقة
	شاشة عرض		أوراق A4
	كاميرا وثائقية		أوراق ملونة
	محرك شرائح		دفتر للملاحظات
	السبورة الورقية		ورق مقوى
	مجموعة قطع العد بلونين		المكعب المرقم
	قرص ذو مؤشر دوار		مكعبات البناء
	مكعبات الوصل (مكعبات متداخلة)		أكواب بلاستيكية

الرموز المستخدمة في الأنشطة

الرمز	التفسير
	نشاط فردي
	نشاط ثنائي
	نشاط جماعي
	نشاط فردي ثم جماعي
	نشاط ثنائي ثم جماعي
	لعاب الأدوار
	عصف ذهني

منهاج الحقيبة التدريبية

اليوم	الجلسة	عنوان الجلسة	الزمن
الأول	الافتتاح ومقدمة البرنامج		د. ٣٠
	الأولى	كيف نتعلم	د. ١٢٠
	استراحة		د. ٣٠
	الثانية	تقدير الذات	د. ١٢٠
الثاني	مراجعة ما تعلمناها بالأمس		د. ٣٠
	الأولى	تفهم الآخرين	د. ١٢٠
	استراحة		د. ٣٠
	الثانية	التأثير والإقناع	د. ١٢٠
الثالث	مراجعة ما تعلمناها بالأمس		د. ٣٠
	الأولى	المبادرة (١)	د. ١٢٠
	استراحة		د. ٣٠
	الثانية	المبادرة (٢)	د. ١٢٠
الرابع	مراجعة ما تعلمناها بالأمس		د. ٣٠
	الأولى	التوجه نحو الإنجاز (١)	د. ١٢٠
	استراحة		د. ٣٠
	الثانية	التوجه نحو الإنجاز (٢)	د. ١٢٠
الخامس	الأولى	مجتمعات التعلم المهنية (١)	د. ١٢٠
	استراحة		د. ٣٠
	الثانية	مجتمعات التعلم المهنية (٢)	د. ١٢٠
	الثالثة	ختام البرنامج	د. ٣٠
المجموع			٣٠ ساعة





الجلسة (الأولى)

كيف نتعلم

(١٢٠) دقيقة

الزمن الكلي

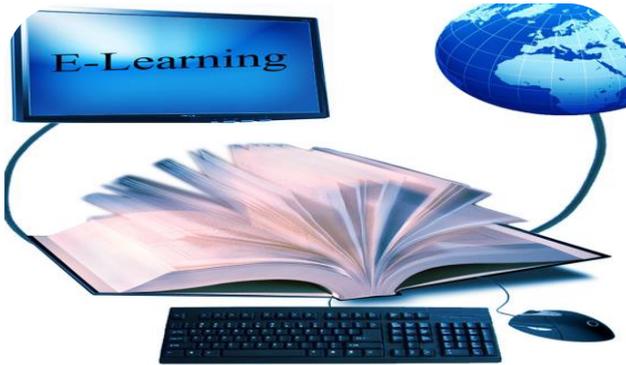
أهداف الجلسة:

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

١. توظيف ركائز التعلم في القرن الحادي والعشرين لتحسين أداء المعلمة.
٢. اكتشاف نقاط القوة والضعف لدى المتعلم.
٣. توظيف دائرة كولب في التنمية الذاتية.
٤. استثمار الأخطاء في عملية التعلم.

موضوعات الجلسة:

- ركائز التعلم في القرن الحادي والعشرين.
- استراتيجية تحديد نقاط القوة والضعف.
- دائرة كولب للتعلم.
- أخطاء التعلم.



خطة الجلسة التدريبية الأولى

الزمن	الإجراءات	م
د.١٥	نشاط (١ / ١ / ١) ركائز التعلم في القرن الحادي والعشرين.	١
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٢
د.١٥	نشاط (٢ / ١ / ١) الإحداثيات الشخصية.	٣
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٤
د.١٥	نشاط (٣ / ١ / ١) دائرة كولب للتعلم.	٥
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٦
د.١٥	نشاط (٤ / ١ / ١) أخطاء التعلم.	٧
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٨
د.١٢٠	المجموع	

نشاط (١ / ١ / ١)



د. ١٥



الهدف من النشاط: توظيف ركائز التعلم في القرن الواحد والعشرين في عملية التعلم.

ركائز التعلم في القرن الواحد والعشرين

التعلم في القرن الواحد والعشرين يركز على أربعة مبادئ أساسية لإعادة تشكيل التعليم لدى المتعلمين وهذه المبادئ هي:

- التعلم من أجل أن تعرف (Learn to know). لتوفير الأدوات المعرفية اللازمة لفهم العالم وتعقيده على نحو أفضل وإرساء ملائم ومناسب للتعلم في المستقبل.
- التعلم من أجل أن نفع (Learn to do). لتوفير المهارات التي من شأنها تمكين الفرد من المشاركة على نحو فعال في الاقتصاد والمجتمع العالميين.
- التعلم من أجل أن نكون (Learn to be). إتاحة القدرة على التحليل الذاتي وتوفير المهارات الاجتماعية لتمكين الأفراد في تنمية أقصى إمكاناتهم من النواحي النفسية والاجتماعية والعاطفية والمادية بحيث كل فرد منهم إنسانا كاملا من جميع النواحي.
- التعلم من أجل العيش المشترك (Learn to Live together). توجيه الأفراد نحو القيم التي عليها حقوق الإنسان والتمسك بالهوية الإسلامية التي هي إطار للنجاح في الحياة والتفاهم والاحترام بين الثقافات، والسلام على جميع مستويات المجتمع والعلاقات الإنسانية وذلك لتمكين الأفراد والمجتمعات من العيش بسلام ووثام.

أختي المتدربة:

بعد التأمل في ركائز التعلم للقرن الواحد والعشرين وبالتعاون مع أفراد مجموعتك ناقشي المهمات التالية:

المهمة الأولى:

كيفية توظيف ركائز التعلم في القرن الواحد والعشرين في تطوير ذاتنا.



المهمة الثانية:

كيف نرسخ هذه الركائز لدى المعلمات لإعادة تشكيل تعلمهم لخوض حياة مهنية ناجحة.



المهمة الثالثة:

ما المواصفات التي ترسخها هذه المبادئ لدى الطالبات وصقل مهارتهن لخوض حياة تعليمية ناجحة.



نشاط (٢ / ١ / ١)



د. ١٥



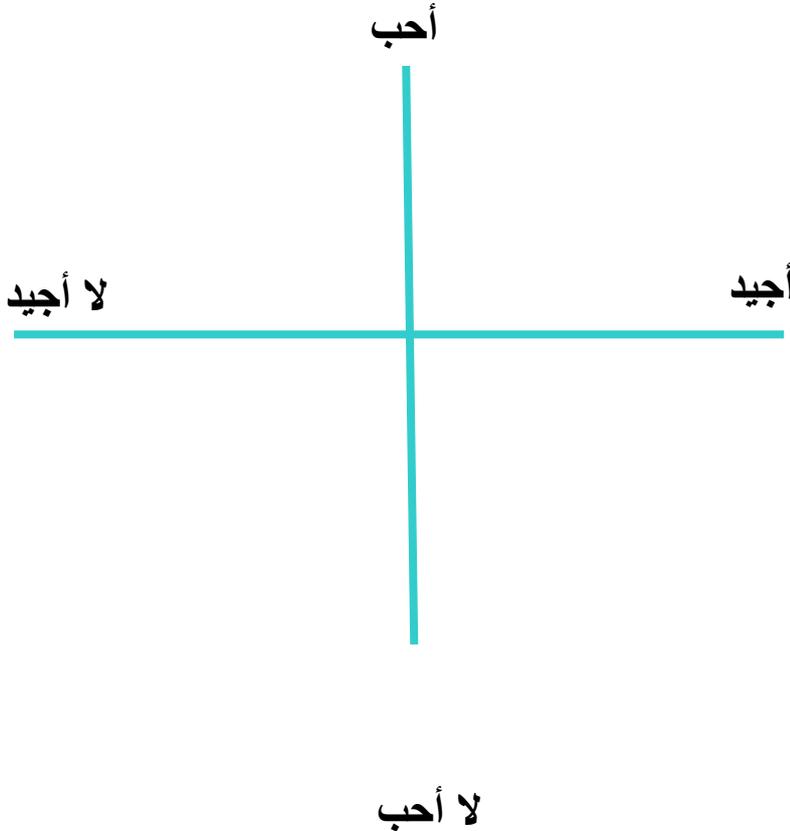
الهدف من النشاط: تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف.

يتمثل مفهوم التميز الذاتي بتوفر براعة شخصية لدى الفرد تعزز دوافعه الذاتية للتعلم المستمر من خلال تركيز طاقاته وتطوير قدراته بشكل متوازن ومتكامل. وتعتبر الإحداثيات الشخصية من الاستراتيجيات التي تسهم في خلق التوازن في بعض جوانب الشخصية.

أختي المتدربة

بعد التأمل بهذه التوطئة وبعد استخدام الإحداثيات الشخصية نفذي المهمات التالية:

١. تعلمي استخدام إحداثيات نقاط القوة والضعف لديك.



٢. ناقشي مع زميلتك الكيفية التي نضجت فيها نقاط قوتك ونقاط ضعفك.



٣. ناقشي مجموعتك في كيفية توظيف هذه الإحداثيات في تعلم الطالبات.



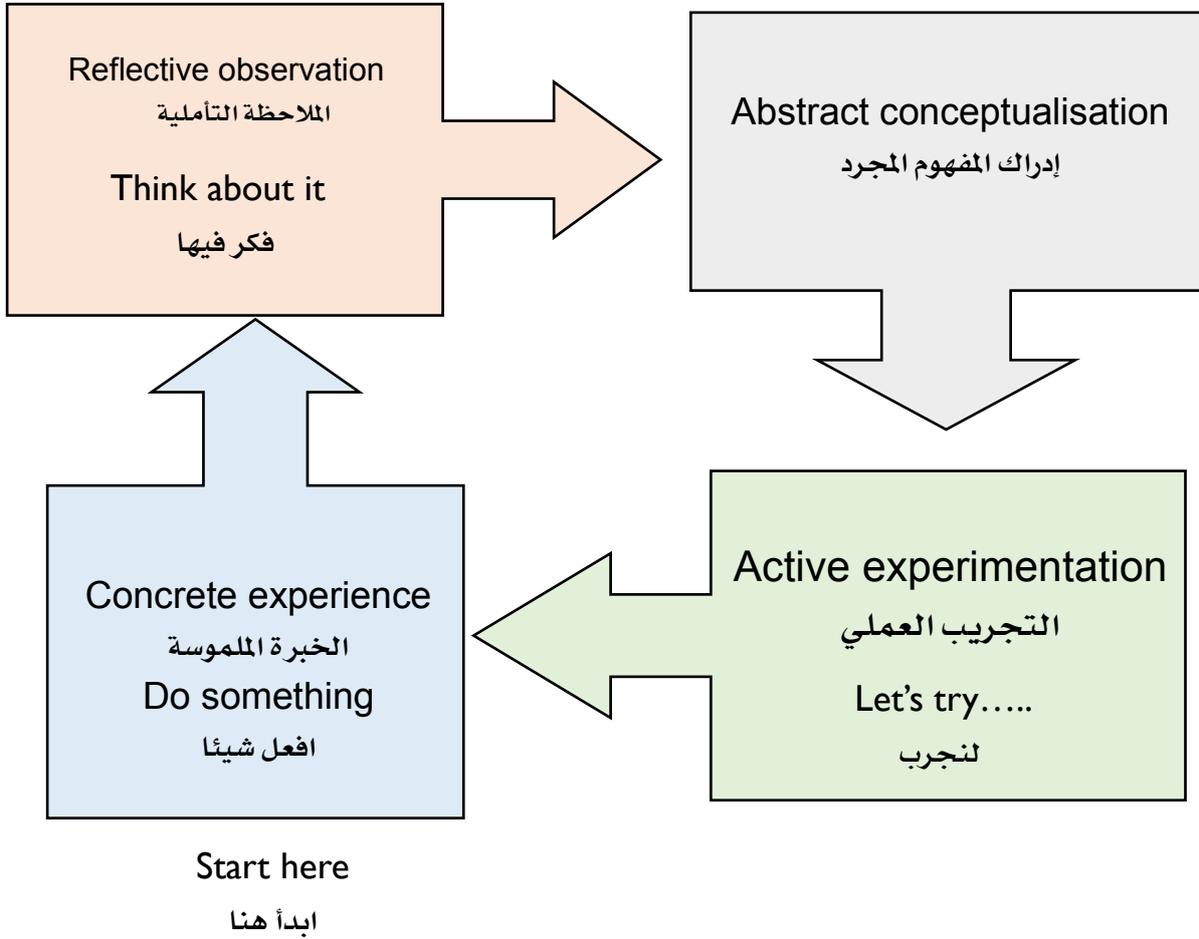


١٥ د



الهدف من النشاط: توظيف دائرة كولب في التعلم.

التعلم بواسطة دائرة كولب (KOLB) التعلم باكتساب الخبرة



أختي المتدربة

بعد الاطلاع على دائرة KOLB. وبالتعاون مع مجموعتك ناقشي المهمات التالية:

١. كيف نستفيد من دائرة KOLB للتنمية الذاتية من خلال تجارب الآخرين (وضحي بأمثلة).



٢. كيف نوظف هذه المعرفة لمساعدة الطالبات على التعلم الذاتي.



نشاط (١ / ١ / ٤)

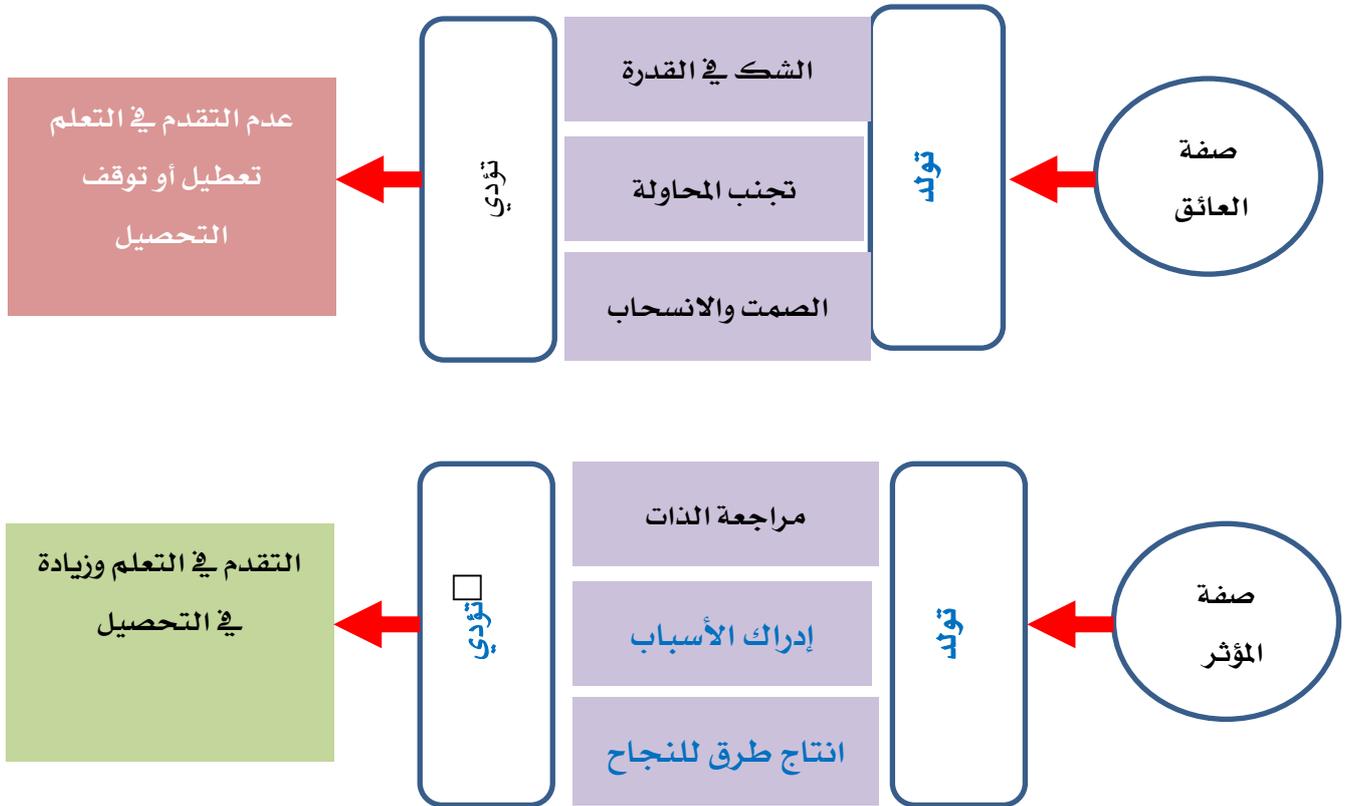


٣٠ د.



الهدف من النشاط: التعامل مع أخطاء التعلم.

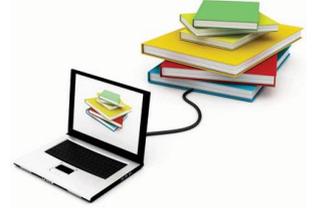
مشكل الخطأ لا يتمثل في الخطأ نفسه بل في كيفية التعامل معه وكما هو معلوم أن للخطأ صفتان لا بد من مراعاتهما.



أختي المتدربة:

بالتعاون مع مجموعتك وضح كيف نعزز الجانب الإيجابي للخطأ وكيف نتجنب النواحي السلبية له.

المراجع



المراجع باللغة العربية:

١ - فريق خبراء التطوير المهني للرياضيات والعلوم الطبيعية، فريق الرياضيات (٢٠١٠) تأهيل المدربين
المركزيين للتدريب على سلاسل الرياضيات المطورة. وزارة التربية والتعليم الرياض.

المراجع باللغة الإنجليزية:

- Bloom, B. S. et al. (Eds.). (١٩٥٦). *Taxonomy of Educational Objectives: Cognitive Domain*. New York: David McKay.
- Carter, C. & Kravits, S. L. (١٩٩٦). *Keys to Success: How to Achieve Your Goals*. New Jersey: Prentice Hall.
- Krathwohl, D. R., et al (Eds.). (١٩٦٤). *Taxonomy of Educational Objectives: Affective Domain*. New York: David McKay.
Derbyshire, R. (١٩٦٦). *A Guide for Teachers and Teacher Trainers*. (NAPCAE). Adapted from Thorndike, E. (١٩٣٣). *The Basic Laws of Learning*. Los Angeles: University of California



الجلسة (الثانية)

تقدير الذات

(١٢٠) دقيقة

الزمن الكلي

أهداف الجلسة:

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

١. استنتاج مفهوم تقدير الذات.
٢. توظيف عناصر بناء تقدير الذات لتقدير ذواتنا وتعزيز تقدير الذات لدى طالباتنا.
٣. استنتاج مظاهر ارتفاع تقدير الذات ومظاهر انخفاض تقدير الذات.
٤. تعزيز تقدير الذات لدى الطالبات.

موضوعات الجلسة:

- مفهوم تقدير الذات.
- عناصر (دعامات) تقدير الذات.
- مظاهر ارتفاع تقدير الذات ومظاهر انخفاض تقدير الذات.



خطة الجلسة التدريبية الأولى

م	الإجراءات	الزمن
١	نشاط (١ / ٢ / ١) مفهوم تقدير الذات.	٥٠.٢٠
٢	عرض المتدريبات والمناقشة.	٥٠.٢٠
٣	نشاط (٢ / ٢ / ١) عناصر تقدير الذات.	٥٠.٢٠
٤	عرض المتدريبات والمناقشة.	٥٠.٢٠
٥	نشاط (٣ / ٢ / ١) مظاهر ارتفاع تقدير الذات ومظاهر انخفاض تقدير الذات.	٥٠.٢٠
٦	عرض المتدريبات والمناقشة.	٥٠.٢٠
	المجموع	٥.١٢٠

نشاط (١ / ٢ / ١)



د.٢٠



الهدف من النشاط: استنتاج مفهوم تقدير الذات.

تقديم:

يعتبر تقدير الذات دعامة أساسية للشخصية ورصيدا معرفيا وكيانها الوجداني ونشاطها السلوكي كما أن له آثاره الإيجابية أو السلبية على حاضرها ومستقبل أيامها وله الفضل بعد الله في اختياراتها واتخاذها قراراتها ومن ثم انعكاساتها من حيث نجاحها أو إخفاقها.

ويعتبر تقدير الذات نتيجة مباشرة للعلاقة بين من نكون (الذات الفعلية أو الواقعية) وما نريد أن نكون (الذات المثالية) بمعنى أنه الجسر الواصل بين إنجازاتنا وآمالنا وطموحاتنا وكلما كان البون شاسع بين الواقع والمأمول انعكس على مدى تقديرنا لذواتنا.

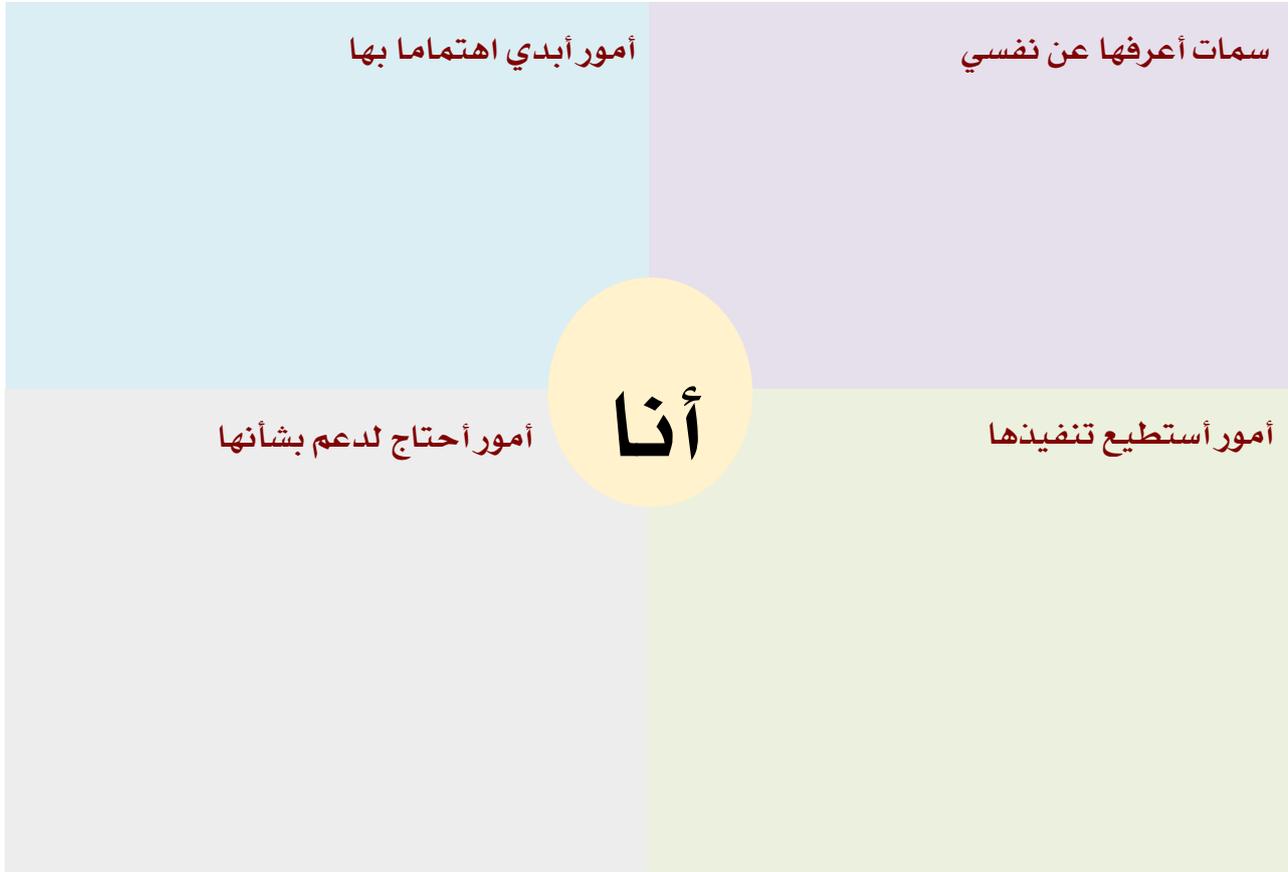
فتقدير الذات هو تعبير عن القيمة أو الثقة أو الحب وهي العناصر الأساسية للشخصية السوية لأنها تحقق التوازن النفسي والشعور بالرضا والإحساس بقيمة ما داخل الوجود الإنساني.

أختي المتدربة:

بعد القراءة المتأنية لهذا التقديم، بالتعاون مع أفراد مجموعتك نفذي المهمات التالية:

١. استنتاج مفهوم تقدير الذات.

٢. إكمال نموذج فراير الشخصي التالي:



نشاط (١ / ٢ / ٢)



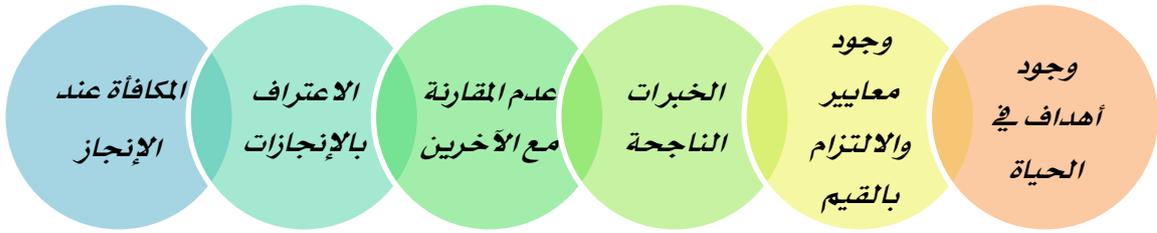
٢٠ د



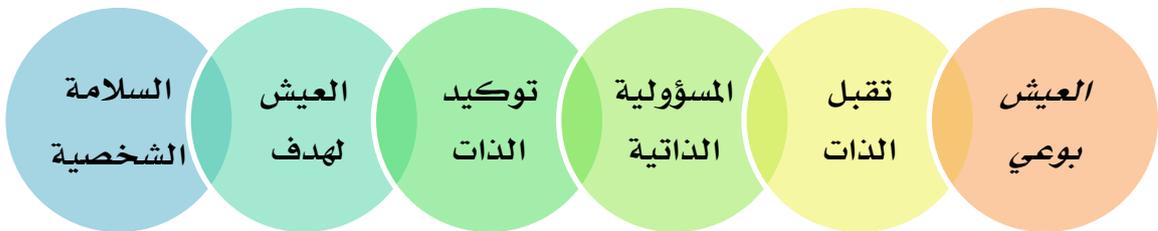
الهدف من النشاط: توظيف عناصر بناء تقدير الذات لتقدير ذواتنا وتعزيز تقدير الذات لدى طالباتنا .

تقديم:

ذكر براين تريسي (Brian tracy) العناصر الست لبناء تقدير الذات على النحو التالي :



كما ذكر ناثانيل براندن (Dr.Nathaniel Branden) الدعائم الست لتقدير الذات بالشكل التالي:



أختي المتدربة:

بعد الاطلاع على هذه المادة بالتعاون مع أفراد مجموعتك نفذي المهمات التالية:

١. شرح كل عنصر (دعامة) من هذه العناصر أو الدعومات.



٢. عمل دمج لتلك العناصر والدعومات لنخرج بعناصر تتلاءم مع ثقافتنا والبيئة التي نعيش فيها.



نشاط (٣ / ٢ / ١)



د. ٢٠



الهدف من النشاط: استنتاج مظاهر ارتفاع تقدير الذات ومظاهر انخفاض الذات.

أختي المتدربة:

بعد الاطلاع على مفهوم تقدير الذات وعناصر تقدير الذات بالتعاون مع أفراد مجموعتك نفذي المهمات

التالية:

المهمة الأولى:

استنتاج مظاهر ارتفاع تقدير الذات ومظاهر انخفاض تقدير الذات لدى الأفراد حسب المنظم البياني

التالي:

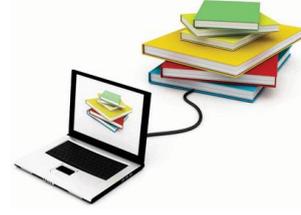
مظاهر انخفاض تقدير الذات	مظاهر ارتفاع تقدير الذات	المجال
		فكريا
		نفسيا
		شخصيا
		اجتماعيا

المهمة الثانية:

تأملي في موضوع تقدير الذات ثم بالتعاون مع أفراد مجموعتك وضحي كيف يمكن من خلاله تعزيز تقدير الذات لدى طالباتنا .



المراجع



١. مجموعة من المشرفات التربويات والمختصين (٢٠٠٩) قاموس جدارات التفوق للمعلمات . الطبعة الأولى الرياض. مكتبة الملك فهد الوطنية.
٢. أبو سعد، مصطفى (٢٠٠٤)، التقدير الذاتي للطفل دليل للمدرسين وأولياء أمور الطلبة، الكويت.
٣. أم كلثوم، إدريس (٢٠١٢)، كيف تنمي تقديرك الذاتي، دار ابن حزم، بيروت.
٤. الفقي، إبراهيم (٢٠٠٩)، التفكير الإيجابي والتفكير السلبي، دار الراية.
٥. جوزيان، د سانت بول (١٩٩٩)، تقدير الذات، الثقة في النفس، باريس.
٦. الشدوخي، فيصل (٢٠٠٥)، تقدير الذات برنامج تدريبي، المدينة المنورة.

<http://personality-testing.info/tests/RSE.php>





الجلسة (الأولى)

تفهم الآخرين

(١٢٠) دقيقة

الزمن الكلي

أهداف الجلسة:

في نهاية الجلسة التدريبيية يتوقع من المشاركة أن تكون قادرة على:

١. استنتاج مفهوم جدارة تفهم الآخرين.
٢. الوعي بأهمية تفهم الآخرين.
٣. توظيف نافذة جوهاري لفهم الذات والآخرين.
٤. التعامل مع الشخصيات حسب أنماطها المختلفة.
٥. استشعار أهمية الإنصات لتفهم الآخرين.
٦. التعرف على خطوات التفهم الفعال.



موضوعات الجلسة:

- مفهوم الجدارة (تفهم الآخرين).
- أهمية تفهم الآخرين.
- نافذة جو هاري وتفهم الآخرين.
- التعامل مع الشخصيات حسب أنماطها.
- خطوات التفهم الفعال.

خطة الجلسة التدريبية الأولى

الزمن	الإجراءات	م
د.١٠	نشاط (٢ / ١ / ١) مفهوم جدارة (تفهم الآخرين).	١
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٢
د.١٥	نشاط (٢ / ١ / ٢) نافذة جو هاري وتفهم الآخرين.	٣
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٤
د.١٥	نشاط (٢ / ١ / ٣) التعامل مع الشخصيات حسب أنماطها المختلفة.	٥
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٦
د.١٠	نشاط (٢ / ١ / ٤) أهمية الإنصات لتفهم الآخرين.	٧
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة	٨
د.١٠	نشاط (٢ / ١ / ٥) خطوات التفهم الفعال.	٩
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	١٠
د.١٢٠	المجموع	



د.١٠



الهدف من النشاط: ١- استنتاج مفهوم الجدارة (تفهم الآخرين).
٢- استنتاج أهمية تفهم الآخرين.



<https://www.youtube.com/watch?v=Nvvi4NnEliU>

أختي المتدربة:

من خلال أحداث الفيلم وبالتعاون مع أفراد مجموعتك ناقشي المهمات التالية:
❖ ما الفكرة الرئيسية التي يتمحور حولها الفيلم؟



❖ ما سبب اختلاف سلوك الرجل قبل وبعد ارتداء النظارة؟

❖ ماذا لو أتاحت لك فرصة ارتداء هذه النظارة؟

❖ هل يمكن أن يتشابه الموقف في الفيلم مع أي موقف محتمل في بيئة التعلم أو المجتمع المدرسي؟

أعط أمثلة على ذلك.



❖ من خلال ما سبق صوغي مفهوماً شاملاً لتفهم الآخرين، منوهة فيه على أهمية تفهم الآخرين في

تحسين عملية الاتصال.



❖ كيف نوظف هذا المفهوم داخل الحجرات الدراسية؟

نشاط (٢ / ١ / ٢)



د. ١٠



الهدف من النشاط: توظيف نافذة جو هاري لفهم الذات والآخرين.

	معروف من قبل الذات	غير معروف من قبل الذات
معروف من قبل الآخرين	المنطقة المفتوحة	المنطقة العمياء
غير معروف من قبل الآخرين	المنطقة الخفية (القناع)	المنطقة المجهولة

أختي المتدربة:



تأملي نافذة جو هاري ثم أجيبني عن الأسئلة:

❖ كيف يمكن أن نوسع مساحة المنطقة المفتوحة لفهم ذاتنا وذوات الآخرين؟



❖ كيف يمكن توظيف هذا النموذج في تكوين وبناء علاقات إيجابية بين

المعلمة والمتعلمة؟

النشرة المعرفية (٢/١/٢)

تعتبر عملية الاتصال الإنساني Human Communication إحدى أهم العمليات التي يقوم بها الإنسان في حياته اليومية، فهو يقضي معظم يومه (٦٥% - ٨٠%) في اتصال دائم مع الآخرين، وتتوقف مدى فاعلية وكفاءة الاتصال الإنساني على مدى معرفة وتفهم طرفي الاتصال (المرسل والمستقبل) كل منهما للآخر، فكلما كان مستوى معرفة وفهم كل طرف من أطراف الاتصال لذاته وللطرف الآخر عالياً تمت عملية الاتصال بكفاءة.

ويعد توظيف نافذة جو هاري Johari Window في الاتصال الإنساني استراتيجية فاعلة تساعد الفرد على معرفة ذاته والأطراف الأخرى التي يتصل معها، وقد سميت بهذا الاسم نسبة إلى عالمي الاتصال جوزيف لوفت وهاري إنجام Joseph Luft and Harry Engham. وتتمثل أهمية توظيف نافذة جو هاري في زيادة فاعلية وكفاءة الاتصال الإنساني في تقسيمها لأطراف عملية الاتصال إلى أربعة أنواع من الأفراد، على النحو التالي:

المنطقة المفتوحة:

وهو الذي يعرف نفسه، ويعرفه الآخرون، ويعرفهم أيضاً، فهو على دراية بمشاعره ومعلوماته ومهاراته ودوافعه، وكذلك الآخرون على دراية بمشاعره ومعلوماته ومهاراته ودوافعه، لذا يكون على معرفة بالآخرين الذين يتعامل معهم، وهذه المعرفة ينتج عنها قوة في التفاعل والثقة المتبادلة بين الفرد والآخرين، كما يؤدي إلى تحويل هذا التفاعل إلى أمر ممتع يسهل معه الاتصال والتغلب على الكثير من المعوقات التي قد تعوقه، وكلما زاد التفاعل زادت معلومات الآخرين عن هذا الفرد، وزادت معرفته بنفسه من خلال انطباعات الآخرين عنه وزادت معرفته بهم. وهذا النوع من أفضل الأنواع في عملية الاتصال الإنساني.

المنطقة العمياء:

وهو الذي لا يعرف نفسه ولا يعرف الآخرين، أما الآخرون فيعرفونه، فهذا الفرد لا يعرف مهاراته وقدراته ونقاط قوته وضعفه، وكذلك فمعرفته للآخرين ومشاعرهم ومهاراتهم ومعلوماتهم تكون منخفضة وقد تكون معدومة، أما الآخرون فيعرفون عنه الكثير من الصفات والخصائص، وقد يكون السبب في عدم معرفته بنفسه ومعرفة الآخرين له أنه لا يستمع للآخرين ولا يطلب نصحتهم وتوجيههم، وقد يقدمون له التوجيه والنصح لكنه لا يتقبله. وهذا يؤدي إلى وجود العديد من المعوقات التي تقلل من كفاءة الاتصال الإنساني.

المنطقة الخفية:

وهو الذي يعرف نفسه فقط أما الآخرون فلا يعرفون عنه شيء ولا يعرفهم، فقد يكون هذا الفرد لديه المعلومات والمهارات والقدرات ويعرف ذلك عن نفسه، ولكن ليس لدى الآخرين معلومات عنه وقدراته ومشاعره، وقد يكون السبب في ذلك رغبة الفرد في عدم إظهار حقيقته ودوافعه ومشاعره للآخرين، وكذلك نتيجة لانطوائه وانعزاله وعدم رغبته في التفاعل مع الآخرين، لذا فإن الآخرين لا يتمكنون من التعرف عليه. ويوجه مثل هذا الفرد بالخروج من عزلته والتفاعل مع الآخرين بصورة أكبر، وتشجيعه على تزويد الآخرين بمعلومات عن نفسه، وأن يهتم بمعرفة انطباعاتهم عنه.



المنطقة المجهولة:

وهو الذي لا يعرف نفسه ولا يعرفه الآخرون وكذلك لا يعرفهم، وهذا الفرد لا يعرف مشاعره ودوافعه وقدراته، ولا يعرف الآخرون عنه أي شيء، ولا يعرف عنهم شيئاً عندما يريد أن يتعامل معهم. ويعتبر هذا النوع من أقل الأنواع فاعلية وكفاءة في الاتصال الإنساني.

وعموماً كلما صغرت مساحة المنطقة المفتوحة دلت على ضعف وسوء اتصالنا بالآخرين، وكلما كبرت واتسعت استطعنا أن نتفهم ونعمل سوياً مع الآخرين بسهولة ويسر.

وانطلاقاً من أن العملية التربوية والتعليمية عملية اتصال يتم من خلالها انتقال وتبادل المعارف أو المهارات أو الحاجات أو التجارب أو الخبرات بين المعلم والطالب، فإنه يمكن توظيف نافذة جوهاري في المجال التربوي ليكون أكثر فاعلية. ومن الآليات المقترحة لذلك ما يلي:

١- أن تتعرف المعلمة على نافذة جوهاري وتقسيمها لأطراف الاتصال، وذلك لتحديد موقعها في أي مربع من مربعات نافذة جوهاري.

٢- من العرض السابق يتبين أن النوع الأول (المنفتح) هو أفضل الأنواع الأربعة في الاتصال الإنساني، وهذا يؤكد ضرورة أن تسعى المعلمة إلى تطوير ذاتها للانضمام إلى هذا المربع.

٣- تعتبر قدرة الفرد في التعرف على مهاراته وقدراته وعلى مهارات وقدرات الآخرين ومشاعرهم من المهارات الفاعلة في الاتصال التربوي، لذا فإن على المعلمة التي تسعى لتحقيق اتصال تربوي فاعل أن تكتسب المهارات العملية التي تساعد على اكتساب تلك المهارة، ومن ذلك الالتحاق بالبرامج التدريبية التي تقدم مثل تلك المهارات.

٤- أن ندرّب طالباتنا بالوسائل والأنشطة التدريبية والتعليمية المختلفة حتى ينضموا إلى المربع الأول (المنفتحين)، لأن تمتعهن بهذه الصفات يسهل عليهن التفوق في الحياة العلمية والعملية.

نشاط (٢ / ١ / ٣)



٥.١٢



الهدف من النشاط: التعامل مع الشخصيات حسب أنماطها المختلفة.



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

أختي المتدربة:



من خلال متابعتك لبرنامج بكل هدوء مع الدكتور أيوب الأيوب و م / هاني المنيعي.

❖ إلى أي مدى يمكن أن يؤثر الاختلاف على عملية التواصل وفهم الآخرين؟



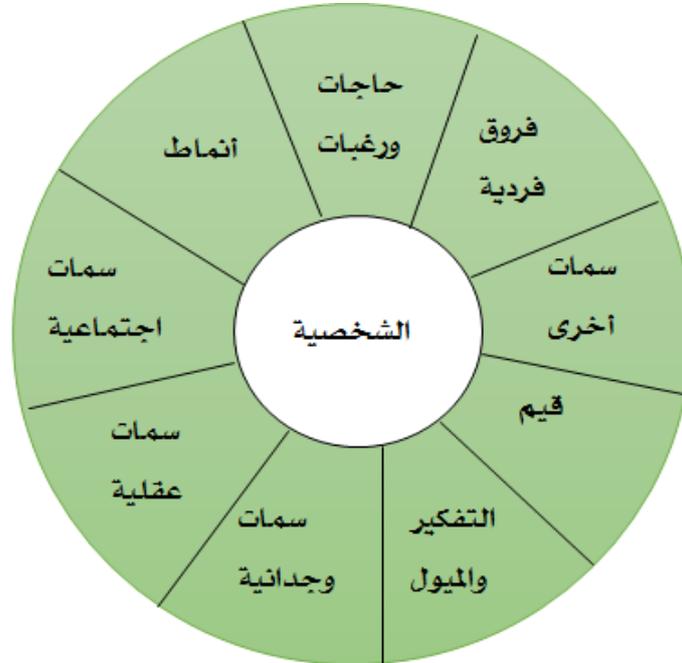
❖ كيف نوظف اختلافاتنا لخدمة العملية التعليمية؟

النشرة المعرفية (٣/١/٢)

ظهرت تصنيفات عديدة في جانب أنماط البشر منذ الأزل، والنظريات التي تقسم الناس حسب أنماط محددة كثيرة اختلفت باختلاف نظرة أصحابها فهناك نظريات تشرح وتصف الأنماط الشخصية وفق شكل التفاعل الخارجي للشخص وتبحث في دوافعه، ومنهم من ينظر إلى التفاعل الخارجي على أنه عبارة عن قناع يستخدمه صاحبه للحماية والتأقلم ولا يعكس سوى الجزء اليسير من شخصيته الحقيقية.

وهناك نظريات تدرس الصفات الفريدة التي تميز كل شخص.

إن الشخصية تشمل خصائص وسمات وأنماط مختلفة فكل فرد في هذه الدنيا يتميز عن سواه بشخصيته التي هي تركيبية تتكون من مجموعة جوانب تظهر من خلال الشكل التالي:



إن ما يهمنا من النموذج هو كيف يمكننا التعامل مع الطرف الآخر رغم التباين في سماتنا وخصائصنا الشخصية حيث أن معرفة خصائص وأنماط الآخرين ومراعاتها من أهم المهارات المؤثرة في عملية الاتصال الإنساني.

لذلك فإن من أهم المبادئ في المجال التربوي والتعليمي:

- ١ - تفهم خصائص نمو المرحلة العمرية والعمل من خلالها.
- ٢ - تفهم احتياجات المتعلمين (الفروق الفردية) والتعامل على أساسها.
- ٣ - معرفة أنماط المتعلمين وملائمة احتياجاتهم بطرق تعليم إبداعية.



د. ١٢



الهدف من النشاط: أهمية الإنصات لتفهم الآخرين.

أختي المتدربة:

فيما يلي مقياس حول امتلاكك لمهارة الإنصات، طبقي التمرين التالي للتعرف على مدى قدرتك على

الإنصات للآخرين بشكل فعال .

م	الصفة	نادراً ١	أحياناً ٢	غالباً ٣	دائماً ٤
١	أتوقف عن الكلام أثناء استماعي للآخرين، وأعط لهم الفرصة ليعبروا عن أنفسهم.				
٢	أتسرع في طرح رأيي وإبداء وجهة نظري قبل استماعي بشكل جيد.				
٣	أوضح للمتحدث أنني قد استقبلت وتفهمت مشاعره بجانب فهمي لكلماته.				
٤	لا أقوم بتجهيز الرد في نفسي وأنا أستمع إلى الآخرين وأنشغل بجمع الأفكار والحلول.				
٥	أتجه بجسدي لمن يتحدث معي، وأقبل عليه بوجهي.				
٦	لا أقوم بمقاطعة من يتحدث معي ولو طال حديثه.				
٧	ألخص كلام المتحدث وأطمئنه إلى أنني أفهم المراد من حديثه.				
٨	أوجه بعض الأسئلة الاستيضاحية حتى أبدو راغباً في الاستماع لأفكار من يتحدث معي ومتفهماً لوجهة نظره.				
٩	أؤمن بأن كل شخص لديه ما يقوله، لذا أسمع وأفهم بوعي للآخرين.				
١٠	لا أفسر كلام المتحدث من وجهة نظري، ولكنني أتقمص شخصيته، وأنظر إلى الأمور من وجهة نظره.				
١١	أقاوم انصراف انتباهي إلى أي شيء آخر أثناء الحديث.				
١٢	أحكم على حديث من أمامي بناء على مزاياه ومضمونه، وليس على أساس طريقة توصيله.				
١٣	لا أتعصب للأفكار أو الآراء وأنظر إليها على أنها وجهات نظر قابلة للخطأ والصواب.				
١٤	أنصت جيداً لما يقوله الطرف الآخر، بغض النظر عما إذا كنت متفقاً معه أم لا.				
١٥	أنصت بكل جوارحي وأطبق قول القائل: (كلي آذان مصغية) وأجعل شكل وتعبيرات وجهي توحى بأنني مستمع جيد.				



قال الحسن بن علي لابنه رضي الله عنهما " يا بُني إذا جالست العلماء فكن على أن تسمع أحرص منك على أن تقول، وتعلم حُسن الاستماع كما تتعلم حُسن الكلام ولا تقطع على أحد حديثًا وإن طال حتى يُمسك "

تأملي المقولة السابقة ثم قومي بالآتي بعد الرجوع للنشرة المعرفية المرفقة:

أ - ما المقصود بالإنصات الفعّال.



ب - يواجه الإنصات الفعال مجموعة من المعوقات سواء على مستوى (المتحدث، المستمع ، الرسالة، البيئة المحيطة).

باستخدام العصف الذهني قومي بتدوين هذه المعوقات ثم اقترحي حلولاً للتغلب عليها.

المستوى	المعوقات	حلول للتغلب عليها
المتحدث		
المستمع		
الرسالة		
البيئة المحيطة		



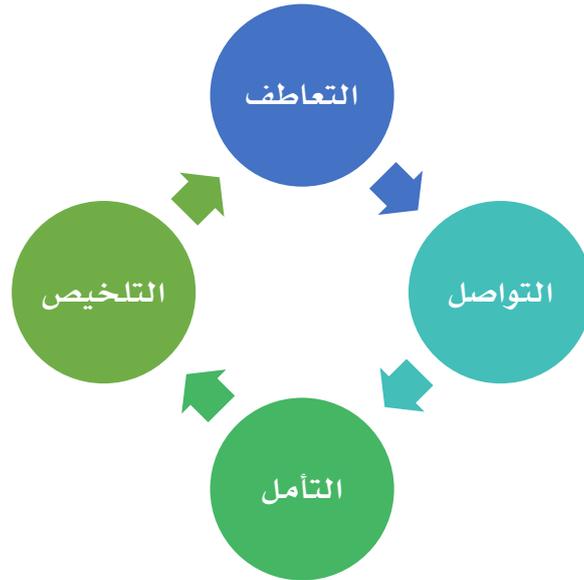
❖ برأيك كيف يمكن أن نعزز مهارة الإنصات لدينا ولدى طالباتنا؟



د.١٠



الهدف من النشاط: التعرف على خطوات التفهم الفعال.



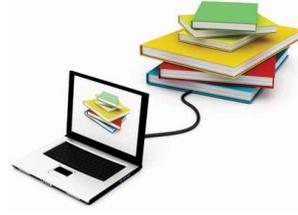
أختي المتدربة:

الشكل السابق يمثل خطوات التفهم الفعال.

- ❖ تقوم كل مشاركتين بتطبيق مشهد تمثيلي قصير تطبقان فيه خطوات التفهم الفعال.
- ❖ تدون كل مشاركة مشاعرها بعد تطبيق المشهد.



- ❖ كيف يمكن أن نجعل هذه الخطوات عادة لدى طالباتنا؟



المراجع

٧. آلين ، مادلين بيرلي (٢٠٠٥)، **الإنصات فهم ما وراء الكلمات**. الطبعة الأولى . الجيزة . مركز الخبرات المهنية للإدارة (بمبك) .
٨. الجوني، حسن (٢٠٠٨)، **افهم نفسك وتفهم الآخرين** . الطبعة الأولى . الرياض . دار وجوه للنشر.
٩. عاشور، محمد حسن (٢٠١٢)، **مهارات الاتصال والتأثير**. الطبعة الثانية . الرياض . قرطبة للنشر والتوزيع.
١٠. عبد الجواد، محمد أحمد (٢٠٠٤)، **افهم الآخرين ودع الآخرين يفهمونك**، الطبعة الأولى . مصر . دار التوزيع والنشر الإسلامية.
١١. عبد الجواد، محمد أحمد (٢٠٠٤)، **هل تسمعي؟ كيف تنصت بفاعلية وتفهم ما وراء الكلمات**، الطبعة الأولى . مصر . دار التوزيع والنشر الإسلامية.
١٢. عبد الجواد، محمد أحمد (٢٠٠٨)، **كيف تبني علاقات متميزة وتتواصل مع الآخرين؟**، الطبعة الأولى . مصر . رؤية أكاديمي للإدارة والتنمية البشرية.
١٣. مجموعة من المشرفات التربويات والمختصين (٢٠٠٩)، **قاموس جدارات التفوق للمعلمات** . الطبعة الأولى - الرياض . مكتبة الملك فهد الوطنية.



الجلسة (الثانية) التأثير والإقناع

دقيقة (١٢٠)

الزمن الكلي

أهداف الجلسة:

في نهاية الجلسة التدريبيية يتوقع من المشاركة أن تكون قادرة على:

١. استنتاج مفهوم التأثير والإقناع.
٢. اكتشاف المفاهيم الخاطئة المرتبطة بالتأثير والإقناع.
٣. التعرف على محركات الإقناع.
٤. التوظيف الفاعل لتقنيات وأساليب التأثير والإقناع في المدرسة، والصف.

موضوعات الجلسة:

- مفهوم التأثير والإقناع.
- المفاهيم الخاطئة المرتبطة بالتأثير والإقناع.
- التعرف على محركات الإقناع.
- تقنيات التأثير والإقناع الفاعلة.



خطة الجلسة التدريبية الأولى

الزمن	الإجراءات	م
د.١٥	نشاط (٢ / ٢ / ١) مفهوم التأثير والإقناع.	١
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٢
د.١٥	نشاط (٢ / ٢ / ٢) المفاهيم الخاطئة المرتبطة بالتأثير والإقناع.	٣
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٤
د.١٥	نشاط (٢ / ٢ / ٣) محركات الإقناع.	٥
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٦
د.١٥	نشاط (٢ / ٢ / ٤) تقنيات وأساليب التأثير والإقناع.	٧
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٨
د.١٢٠	المجموع	



د.١٥



الهدف من النشاط: استنتاج مفهوم التأثير والإقناع.

أختي المتدربة:



❖ تأملي الصور التالية ثم حددي القاسم المشترك بينها من منظورك الشخصي.



❖ ما الذي تميزوا به عن غيرهم من وجهة نظرك؟

❖ استحضري موقف شخصي مر برك وكان لأحدهم دوراً في تغيير رأيك أو موقفك أو سلوكك

وأنت مستحضرة الموقف اكتبي عن الآتي:

١- هل كانت هناك كلمات أو عبارات أثرت عليك؟



٢- عددي أشكال التواصل اللفظية وغير اللفظية التي استخدمها في التأثير عليك.



٣- من خلال ما سبق صوغي مفهومًا للتأثير والإقناع ثم ناقشي مجموعتك فيما توصلتم إليه لصياغة مفهوم متفق عليه.





د. ١٥

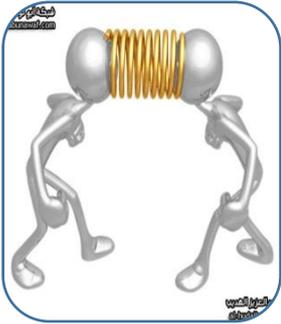


الهدف من النشاط: اكتشاف المفاهيم الخاطئة المرتبطة بالتأثير والإقناع .



<https://www.youtube.com/watch?v=fOPk1RYqL-4>

أختي المتدربة:



تابعي المقطع التالي ثم بالتعاون مع مجموعتك أجيبى على الآتي:

❖ أي العبارات التالية يمثل المعنى الحقيقي للتأثير والإقناع مع ذكر المبرر.

١ - التأثير والقوة مترادفان.

٢ - التأثير يشبه الاتصال.

٣ - الشخص الأكثر ظهوراً أو الأكثر حديثاً هو الشخص الأكثر تأثيراً.

٤ - التأثير هو القدرة على إحداث تغيير في الآخرين لا يرى إلا من الأثر دونما استخدام

للقوة أو السلطة الرسمية.

❖ ما النتائج المترتبة على استخدام القوة فقط؟



❖ كيف يمكن إحداث نتائج إيجابية طويلة المدى؟

نشاط (٣ / ٢ / ٢)



١٥ د.



الهدف من النشاط: التعرف على محركات الإقناع.

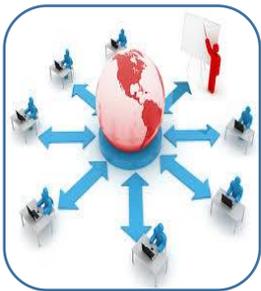


أختي المتدربة:

❖ بعد التأمل في النموذج السابق لمحركات الإقناع وبالتعاون من مجموعتك ناقشن المهمات التالية:

أي من المحركات السابقة تم استخدامه على المستوى الشخصي والمهني مع بيان السبب؟

(الاستعانة بالنشرة المعرفية رقم (٣/٢/٢) لتوضيح المفاهيم الخاصة بالمحركات).



❖ كيف يمكن توظيف هذه المحركات لتحفيز طالباتنا ومن هم حولنا بتبني أفكارنا وتنفيذها؟



النشرة المعرفية (٣/٢/٢)

اتفق عدد من علماء النفس الباحثين في مجال الإقناع والتأثير على أن هناك سبعة محركات أساسية تولد لدينا الاستجابة. فمن خلال الملاحظة والبحث وجد أن محترفي الإقناع يحسنون استخدام هذه المحركات لدفع الآخرين نحو الاستجابات المرغوبة، وهذه المحركات هي:

التباين أو التناقض لإظهار الفرق حيث يوضع للكثير من الأمور في الحياة معيار محدد واضح، بينما هنالك أمور أخرى لا يوجد لها معيار محدد وإنما تقاس نسبياً وليس بشكل مطلق، فعندما نرغب بشراء شيء معين نحتكم لمعايير محددة، ولكن هذه المعايير ليست دائماً محددة، عندها لا بد من اللجوء إلى عملية مقارنتها مع شيء آخر، أو بمنتج آخر.	المقارنة
(قانون الأخذ والعطاء) وهو مقابلة سلوكيات الآخرين بمثلها إيجابياً، فكثيراً ما نشعر بضرورة القيام باستجابة ما كرد فعل على سلوك قدمه شخص آخر. ويقصد به اللجوء إلى أسلوب المكافأة بالانتماء من أجل الإقناع.	التبادل
ونعني بها أن الإنسان بطبيعته يقدر ويثمن كل ما هو نادر لذلك يكثرون الإقبال عليه.	الولاء
من الطبيعي أن الإنسان غالباً ما يميل للموافقة على الأشياء أو الآراء المألوفة حتى لا يخرجون عن رأي الجماعة.	الندرة
ونعني بذلك قبول الأفكار التي تطرح من قبل شخص صديق لنا تربطنا به علاقة حب وصدقة.	اتباع الجماعة
ويقصد به فاعلية المركز الاجتماعي فغالباً ما نجد أن من بيدهم السلطة تكون قراراتهم مستجابة ومقنعة إلى حد ما، مما يفرض علينا احترامهم، والاستجابة لقراراتهم.	المودة
	السلطة



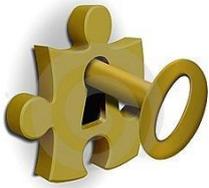
١٥ د.



الهدف من النشاط: توظيف تقنيات وأساليب التأثير والإقناع.

أسئلة توجيهية

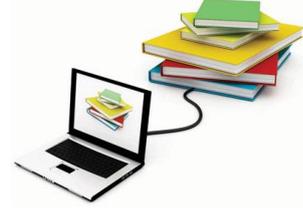
- لاحظت المعلمة هناء أنه على الرغم من تمكنها من مادتها العلمية واتباعها للأساليب التربوية في تعاملها مع طالباتها وحرصها على أن يصبح تعلمهن ذا معنى إلا أن التأثير وقتي وينتهي بنهاية الموقف الصفّي.
- تساءلت هناء كيف أقنع طالباتي بتبني أفكار وماهي تقنيات وأساليب التأثير التي تحدث أثر إيجابي لديهن مدى الحياة؟
- شارك في مجموعتك في مناقشة الأسباب التي تعتقد أنها جعلت المعلمة هناء تخفق في إقناع طالباتها.



- قدمي تغذية راجعة للأستاذة هناء باقتراح ممارسات وتقنيات مؤثرة تمكن طالباتها من الاستفادة خلال المواقف التعليمية على النحو الأمثل.



المراجع



١. ذوكر، آلاينا، انطوانيت، د. لوشا (٢٠١٠)، التأثير القوية الخفية في عصر متغير. الطبعة الأولى . الرياض. دار المعرفة للتنمية البشرية.
٢. زايد، فهد خليل (٢٠٠٧)، فن الحوار والإقناع، -الطبعة الأولى . الأردن: دار النفايس للنشر والتوزيع. سيالديني، روبرت ب (٢٠١٠)، التأثير علم نفس الإقناع. الطبعة الأولى. السعودية. جرير.
٣. الشافعي، ناصر (٢٠٠٩) فن الإقناع، الطبعة الأولى. مصر. الأندلس الجديدة للنشر والتوزيع .
٤. عبد الحسين، بدرين محمد (٢٠١٢) كيف تكون معلماً مؤثراً، -الطبعة الثانية. دمشق: دار الفكر.
٥. نابين، جيني. (٢٠١٥)، التأثير معناه وكيف تجعله يعمل لصالحك . الطبعة الأولى . السعودية . مكتبة جرير.
٦. هيلدر، ك ريس. (٢٠١٥)، الأساس في التأثير، -الطبعة الأولى. السعودية: مكتبة جرير.

اليوم الثالث





الجلسة (الأولى)

المبادرة

(١٢٠) دقيقة

الزمن الكلي

أهداف الجلسة:

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

١. استنتاج مفهوم المبادرة.
٢. استنتاج أهمية المبادرة.
٣. استنتاج محفزات المبادرة.
٤. استخراج معوقات المبادرة.
٥. التعرف على خطوات تنمية واكتساب المبادرة.



موضوعات الجلسة:

- مفهوم المبادرة.
- أهمية المبادرة.
- محفزات المبادرة.
- معوقات المبادرة.
- خطوات تنمية المبادرة.
- خطوات اكتساب المبادرة.

خطة الجلسة التدريبية الأولى

الزمن	الإجراءات	م
د.١٠	نشاط (٣ / ١ / ١) استنتاج مفهوم المبادرة.	١
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٢
د.١٠	نشاط (٣ / ١ / ٢) أهمية المبادرة.	٣
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٤
د.١٥	نشاط (٣ / ١ / ٣) معوقات ومحفزات المبادرة.	٥
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٦
د.١٠	نشاط (٣ / ١ / ٤) خطوات تنمية المبادرة.	٧
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٨
د.١٥	نشاط (٣ / ١ / ٥) خطوات اكتساب المبادرة.	٩
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	١٠
د.١٢٠	المجموع	

نشاط (١ / ١ / ٣)



د.١٠



الهدف من النشاط: استنتاج مفهوم المبادرة.

أختي المتدربة:

بالتعاون مع أفراد مجموعتك تأملي الصور التالية ثم استنتجي مفهوم المبادرة:





د. ١٠



الهدف من النشاط: التعرف على أهمية المبادرة.

أختي المتدربة:

بعد الاطلاع على أهمية المبادرة بالنشرة المعرفية (٢ / ١ / ٣) وبالتعاون مع أفراد مجموعتك حددي إجراءات عملية يمكن من خلالها تأصيل روح المبادرة لدى الزميلات المعلمات وغرسها لدى بناتنا الطالبات

المعلمات



الطالبات

النشرة المعرفية (٢/١/٣)

أهمية المبادرة:

لماذا يريد الناس أن يبادروا، بل والسؤال الأهم، لماذا نريد نحن المسلمين أن نبادر؟ فهناك أهمية كبيرة للمبادرة، وتكمن أهمية المبادرة في الجوانب التالية:

١. تساهم المبادرات في نهضة الأمة الإسلامية، ولا شك بأن هذا الأمر من الأمور المطلوبة، فالأمة تنهض بالمبادرات المفيدة لأن المبادرات تساهم بالتقدم في المجالات المختلفة وبالتالي تساهم في التنافس في مرحلة ما مع الدول الأخرى وفي مرحلة أخرى يمكنها التفوق عليها إذا اهتمت بهذه المبادرات أكثر.
٢. تساهم المبادرات بالاهتمام بالعلم بشتى أنواعها، فالمبادر حريص على تقديم مبادرة جديدة، وهذا يتطلب منه القراءة والبحث إذا أراد لمبادرته أن تكون ذات أثر وفعالية، وهذا بلا شك يسهم في زيادة العلماء في مختلف المجالات الشرعية منها والحياتية.
٣. تساهم المبادرات في إبراز القدرات المسلمة في مختلف المجالات، ودعونا نتأمل في أغلب العلوم، نجد بأن معظم القدرات أو الشخصيات البارزة برزت نتيجة لمبادرات قدموها في مجالهم.
٤. المبادرات سبب كذلك للتنمية والتطوير، فباستمرار المبادرات تتقدم العلوم المختلفة، فهذا يقدم مبادرة في مجال معين، ويأتي آخر فيقدم مبادرة أخرى يطور فيها الشيء الأول وهكذا تستمر العجلة بالدوران.
٥. تساهم المبادرات في القضاء على وقت الفراغ، فالأمة المبادرة لا توجد بها وقت فراغ، فالكل يعمل والكل يبادر ونتيجة لذلك تقل الجرائم وتقل البطالة لأن الكل يعمل وينتج، فالمبادرات تزيد إنتاجية المجتمع وهذه نتيجة طبيعية.



٦. تسهم المبادرات كذلك في حل المشكلات، فالمبادرات تأتي لحل مشكلة معينة موجودة في مجال ما، وبالتالي كلما زادت المبادرات قلت المشاكل.

٧. إن الشخص المبادر ينتج ويبدع بل لا يكاد يكون لديه وقت فراغ، ويزيد مستوى التفكير الإبداعي لديه، ويساهم في حل المشكلات وغيرها من الأمور التي تخدم المجتمع.

٨. تكمن أهمية المبادرة بأننا نطبق أوامر الله تعالى وأوامر رسوله بالمبادرة، فالله تعالى يأمرنا في كتابه بالمسارعة والمسابقة في قوله تعالى: "وسارعوا"، "سابقوا" وهذه الكلمات كلها تدل على المبادرة، وجاء أيضاً في حديث صريح للنبي صلى الله عليه وسلم "بادروا بالأعمال" رواه مسلم.

من خلال ما سبق يتضح لنا أهمية المبادرة في حياتنا، ويجب علينا جميعاً أن نعمل في غرس هذه القيمة لدى أبنائنا ونشره بشكل خاص بين المسلمين، والناظر الآن إلى الدول الغربية أو ما تعرف بالدول المتقدمة، يجد بأن المبادرات كثيرة وتعلن عنها وسائل الإعلام يوماً بعد يوم بل وإن كثيراً منها لا يصلنا بشكل أو بآخر. كل هذا لأنهم ربوا أنفسهم والأجيال من بعدهم على هذه القيمة العالية، وغرسوا في أنفسهم وفي الأجيال من بعدهم بأن المبادرات المفيدة سبب لنهضة الأمم وتقدمها.



د.١٠



الهدف من النشاط: التعرف على خطوات تنمية المبادرة.

تعتبر المبادرة من العادات التي تميز الأشخاص الأكثر فاعلية بل إن الخبير العالمي ستيفن كوف صنفها كعادة أولى للأشخاص الأكثر فاعلية ويعتبر الشخص مبادرا عندما يتحكم في انفعالاته ويحتكم إلى الفعل بدلا من ردة الفعل لأن لديه القدرة التامة في اختيار استجاباته والردود لمختلف المواقف استنادا لرؤية ثابتة وإيمان بالقدرة على إحداث التغيير نحو الأفضل.

أختي المتدربة

ناقشي المفهوم السابق مع مجموعتك ومن ثم اعلمي على المهمات التالية:

- كيف نجعل هذه العادة تنعكس على أدائنا في البيئة المدرسية؟
- كيف نزرع هذه العادة بحيث تصبح من مكونات نسيج الشخصية لديهن؟

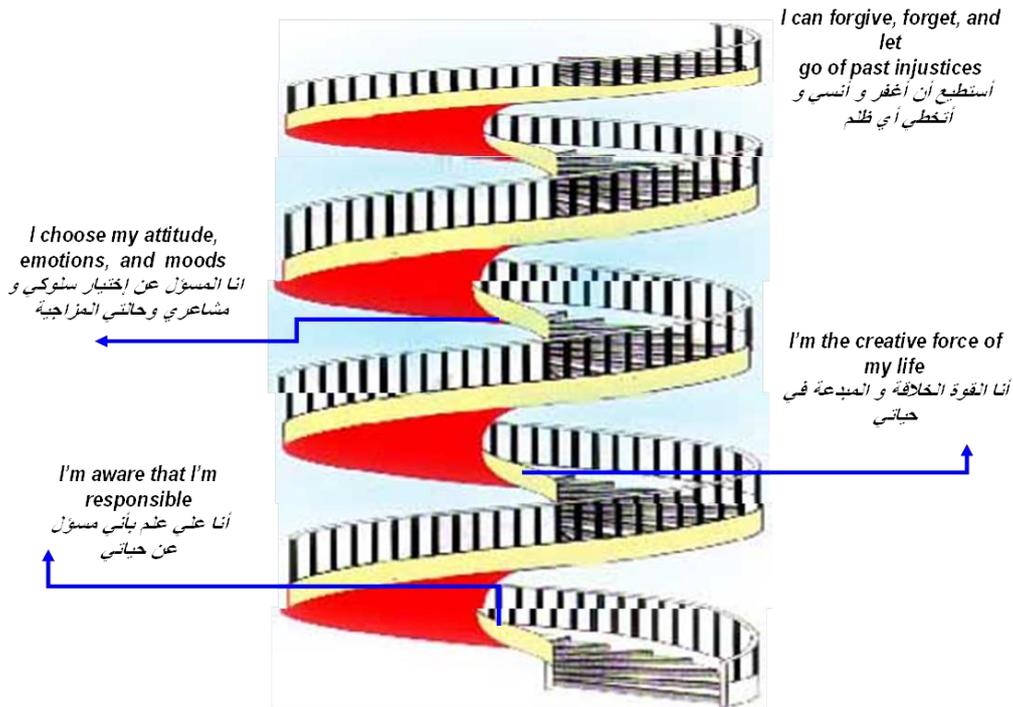


د. ١٥



الهدف من النشاط: التعرف على خطوات اكتساب المبادرة.

الأشخاص المبادرون يتحملون مسؤولية حياتهم ويقومون بتحديد الخطوات التي سيتبعونها ويختارون كيف سيكون رد فعلهم لما يحدث من حولهم، إن عادة المبادرة هي سلماً وليست باباً تتشكل من خلاله بعض السمات التي تعزز وجودها وبالتالي فهي تحتاج إلى وقتها حتى تكون عادة يعمل بموجبها الفرد والشكل التالي يوضح المحطات التي يجب أن يعمل عليها الفرد ليكتسب هذه العادة.



أختي المتدربة

ناقشي مجموعتك كيف يمكن توظيف هذا السلم بحيث أغذي الفرص وأقلص المشاكل وأكون مبرمجاً لا برنامجاً. مثلاً يحتذى لا ناقداً؟



الجلسة (الثانية)

المبادرة (٢)

الزمن الكلي (١٢٠) دقيقة

أهداف الجلسة:

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

١. تمييز أهداف المبادرة.
٢. تحديد خطوات المبادرة.
٣. وضع أهداف للمبادرات الجماعية.
٤. تمييز صفات الشخص المبادر.
٥. تجويد خطة للمبادرة.
٦. تطبيق معايير تحكيم المبادرة.
٧. تطبيق تصميم المبادرة.

موضوعات الجلسة:

- أهداف المبادرة.
- خطوات المبادرة.
- صور ومجالات تقديم المبادرة الجماعية واهدافها.
- صفات الشخص المبادر.
- نموذج نشاط لكيفية وضع خطة مبادرة.
- وضع مؤشرات معايير المبادرة.
- تصميم مبادرة.



خطة الجلسة التدريبية الثانية

الزمن	الإجراءات	م
د.١٠	نشاط (٣ / ٢ / ١) أفكار للمبادرات.	١
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٢
د.١٠	نشاط (٣ / ٢ / ٢) خطوات المبادرة.	٣
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٤
د.١٥	نشاط (٣ / ٢ / ٣) صور ومجالات تقديم المبادرة الجماعية وأهدافها	٥
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٦
د.١٠	نشاط (٣ / ٢ / ٤) صفات الشخص المبادر.	٧
د.١٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٨
د.١٥	نشاط (٣ / ٢ / ٥) تصميم مبادرة.	٩
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	١٠
د.١٢٠	المجموع	

نشاط (١ / ٢ / ٣)



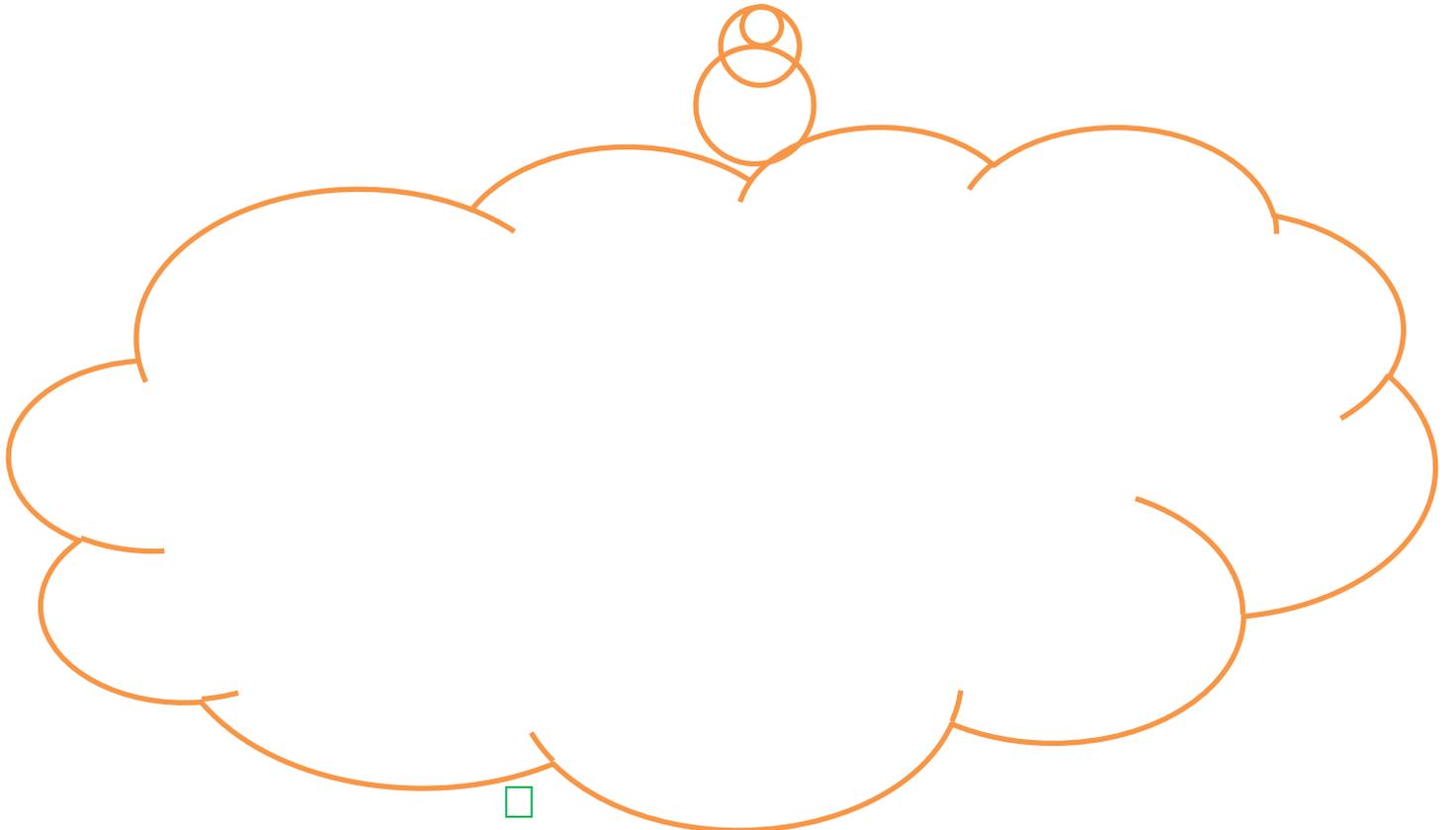
د.١٠



الهدف من النشاط: تقديم أفكار للمبادرة.

أختي المتدربة:

من خلال تعرفنا على المبادرات وأهميتها قدمي أفكارا للمبادرة.



نشاط (٢ / ٢ / ٣)



د.١٠



الهدف من النشاط: خطوات المبادرة.

أختي المتدربة:

شخص ما مبادر لعمل معين ما النصائح والإرشادات التي تقدمينها له لتوضحي خطوات المبادرة.



نشاط (٣ / ٢ / ٣)



د.١٠



الهدف من النشاط: توظيف المبادرة الجماعية.

أختي المتدربة:

المبادرة الجماعية تختلف عن المبادرة الفردية.

بالتعاون مع أفراد مجموعتك اختاري مبادرة جماعية ثم بيني أهدافها.



عنوان المبادرة

أهداف المبادرة:

نشاط (٤ / ٢ / ٣)



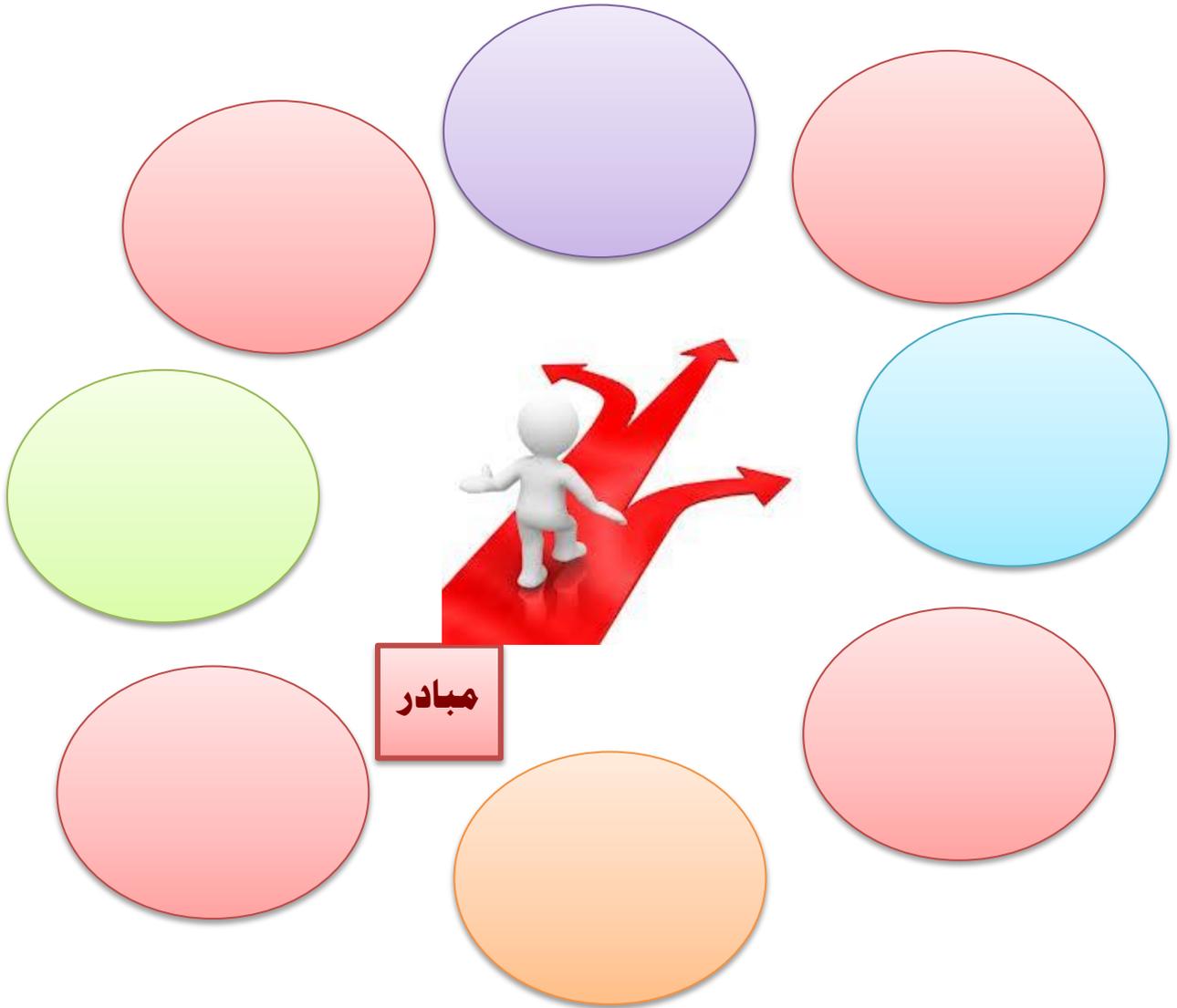
د. ١٠



الهدف من النشاط: توضيح صفات الشخص المبادر.

أختي المتدربة:

بعد الاطلاع على النشرة (٤ / ٢ / ٣) بالتعاون مع أفراد مجموعتك ناقشي المهمات التالية كيف نجعل هذه الصفات متجسدة في عقول ووجدان المعلمات داخل المدرسة.



نشرة مرجعية (٣ / ٢ / ٤)

صفات الشخص المبادر:

- ❖ يخرج أفضل ما في فريقه يفجر طاقاتهم ويجعل وقت إنجاز العمل متعه.
- ❖ المبادر الناجح لديه ثقة بالنفس وقدرة على الإقناع.
- ❖ يستطيع أن يحقق إنجازات مميزة في العمل.
- ❖ المبادر الناجح يستطيع أن يطور من شخصيته ومن العاملين معه باستمرار.
- ❖ يبذل في عمله ويدير الفريق بنجاح ونظام وعدالة.
- ❖ يتمتع بقدر عالي من المرونة ويتكيف مع الظروف المحيطة بسلاسة.
- ❖ الشخص المبادر يكون محبوباً في بيئة عمله قادر على التأثير في أعضاء الفريق.
- ❖ يتقن فن الإصغاء والحوار مع الآخرين.
- ❖ بعد نظر وقدرة على رؤية الأفكار الجديدة.
- ❖ يتمتع بالقدرة على التعامل مع المخاطر وتجاوزها بسهولة.



نشاط (٣ / ٢ / ٥)



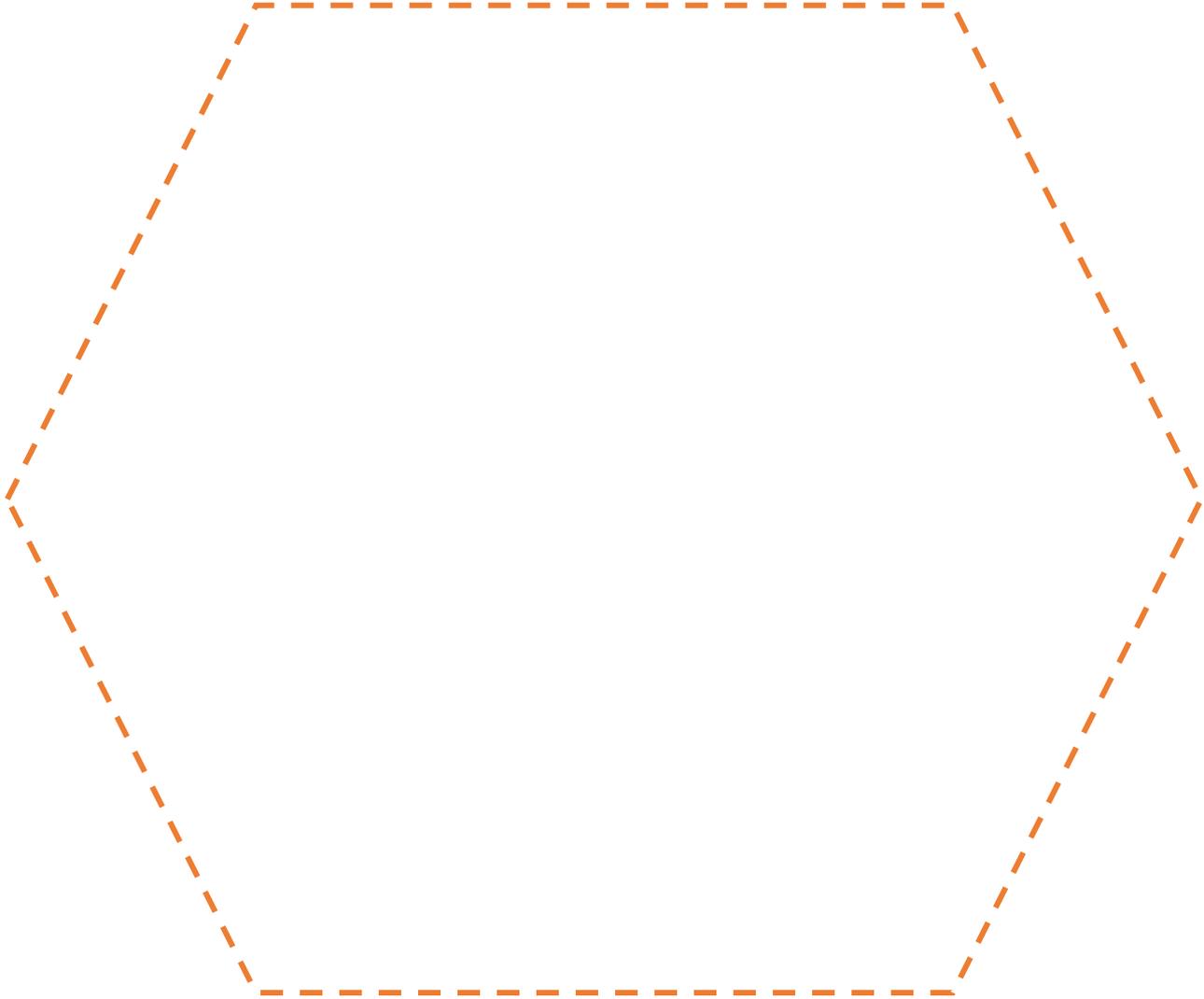
٣٠ د.



الهدف من النشاط: تصميم مبادرة.

أختي المتدربة:

بالتعاون مع الزميلات اقترحي مبادرة بحيث يمكن تبنيها وتكون ذات قيمة مضافة في مدرستك.



المراجع



المراجع باللغة العربية:

- ❖ الأشقر، مريم صالح. (٢٠٠٨)، ملخص كتاب أهمية العمل التطوعي.
- ❖ الحربي، حامد سالم. (٢٠١٠)، التوجيه الإسلامي لأهداف التربية وعلاقته بتنمية روح المبادرة لدى الإنسان.
- ❖ الحمد، محمد إبراهيم (٢٠١٤)، روح المبادرة.
- ❖ الدويبي، عبد السلام بشير. (٢٠١١)، ثقافة المبادرة، مجلة ريادة الأعمال، العدد الثاني.
- ❖ زارعي، سينا عبد الغفور (٢٠١٢)، أخط بما لم تحط به.
- ❖ هولدن، جين. (٢٠٠٧)، مبادئ المبادرة التجارية.

المراجع باللغة الانجليزية :

- ❖ Growers, m. Sina Abdul Ghafoor (٢٠١٢) book ((not including land surrounded .by)) speaks about the importance of the initiative
- ❖ .Holden, Jane (٢٠٠٧) Book of the principles of business initiative
- ❖ .Praise, d. Mohamed Ibrahim (٢٠١٤) entrepreneurship
- ❖ Harbi, a. Dr . Hamed Salem (٢٠١٠) Islamic guidance to the goals of education .and its relationship to the development of entrepreneurship in humans
- ❖ Blond, d. Mariam Saleh (٢٠٠٨) Book Summary ((the importance of volunteer .((work
- ❖ Adwebi, Prof. Abdul Salam Bashir (٢٠١١) Culture Initiative ((Journal of .((entrepreneurship-second number

اليوم الرابع





الجلسة (الأولى)

التوجه نحو الإنجاز

الزمن الكلي (١٢٠) دقيقة

أهداف الجلسة:

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

١. استنتاج مفهوم جدارة التوجه نحو الإنجاز.

٢. توظيف ركائز التوجه نحو الإنجاز في عملية التعليم والتعلم.

٣. توظيف سلم التوجه نحو الإنجاز في موقف إنجازي.



موضوعات الجلسة:

● مفهوم جدارة التوجه نحو الإنجاز.

● ركائز التوجه نحو الإنجاز.

● سلم التوجه نحو الإنجاز.

خطة الجلسة التدريبية الأولى

الزمن	الإجراءات	م
د.٢٠	نشاط (٤ / ١ / ١) مفهوم جدارة الوجه نحو الإنجاز.	١
د.٢٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٢
د.٢٠	نشاط (٤ / ١ / ٢) ركائز التوجه نحو الإنجاز.	٣
د.٢٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٤
د.٢٠	نشاط (٤ / ١ / ٣) سلم التوجه نحو الإنجاز.	٥
د.٢٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٦
د.١٢٠	المجموع	



٥٠.٢٠



الهدف من النشاط: استنتاج مفهوم جدارة التوجه نحو الإنجاز.

أختي المتدربة:

بعد التأمل في المادة المنشرة المرجعية (١ / ١ / ٤) نفذي بالتعاون مع أفراد مجموعتك المهمات التالية:

- ضعي خطأً تحت الكلمات التي لفتت انتباهك في كل تعرف.



- كوني تعريفاً خاصاً بك من الكلمات المختارة.

- بالتعاون مع أفراد مجموعتك استنتجي تعريفاً لجدارة التوجه نحو الإنجاز.



النشرة المرجعية (٤ / ١ / ١)

يصل الإنسان إلى أعلى درجات الإنتاجية وأرقى مستويات الفعالية عندما يتمكن من أداء العديد من المهمات بدقة ونظام، منظمًا أفكاره ، محددًا أولوياته، متحكمًا بأعصابه، واضعًا أهدافه السامية ، وقيمه العليا نصب عينيه، وتعتبر جدارة التوجه نحو الإنجاز من الجدارات المهمة التي ترقى بحياة الإنسان في كافة المجالات لأنها تؤلف نظاما داخلياً خال من الضغوط والأخطاء حيث أداء المطلوب لتحقيق المرغوب بأقصى درجات الثقة والكفاءة والهدوء على حد سواء ولأهمية هذه الجدارة في تحقيق التميز الذاتي والمؤسسي ورد لها غير واحد من التعريفات نذكر منها :

١. هي ميل قوي لدى الإنسان لوضع معايير أداء عالية للذات وللآخرين مع السعي الدائم للارتقاء بمؤشرات الأداء في العمل.
٢. تحقيق أعلى درجات الإنتاجية بلا ضغوط نفسية.
٣. هي دافع يتمثل في رغبة الفرد في التفوق والمنافسة.
٤. هي سعي الفرد إلى تحقيق التفوق وحفز الأنا والاعتزاز بالنفس واحترام الذات وتأكيدهما.
٥. هي حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما انجز من قبل، وبكفاءة. وسرعة بأقل جهد وأفضل نتيجة.

نشاط (٢ / ١ / ٤)



٢٠ د



الهدف من النشاط: توظيف ركائز جدارة التوجه نحو الإنجاز.

أختي المتدربة:

بعد التأمل في النشرة المرجعية (٢ / ١ / ٤) نفذي بالتعاون مع أفراد مجموعتك المهمات التالية:

١. تعتبر الدافعية هي مفتاح إطلاق الطاقات وشحن الهمم نحو الفعل المباشر للتغلب على جميع العوائق. كيف نوظف جدارة التوجه نحو الإنجاز في تعزيز الدافعية لدى كلا من الزميلات المعلمات وبناتنا الطالبات لتحسن عمليات التعلم.



٢. كيف نواجه التحديات بحيث نحول حاضرتنا إلى فرص نستطيع من خلالها الاندماج في مجتمعات المعرفة.



٣. تنقسم كل مجموعة إلى فريقين يعمل كل فريق على إكمال جزء من الجول التالي:

فريق (ب)	فريق (أ)
ماذا نخسر من عدم تعزيز مهارة التوجه نحو الإنجاز	ماذا نكسب من تعزيز مهارة التوجه نحو الإنجاز

المنشرة المرجعية (٢ / ١ / ٤)

يرتكز التوجه نحو الإنجاز على ثلاث دعائم من شأنها بناء منظومة لإراحة العقل وإبعاد كافة مصادر التشتت فضلا عن رفع كفاءة الفرد وفعاليته في أداء مهامه وهذه الركائز هي:

• تنمية مهارة جمع المعلومات:

من الأفضل أن تعرف كل التفاصيل لمشروعك أو مهمتك أو هدفك لأن العلم بالشيء خير من الجهل به، وحتى لا تكون غائبا أو مغيبا، فتوفر المعلومات الكافية يساعدك على بحث قضاياك الهامة دون تشتت ذهني أو انزعاج من أمور عابرة، بل إنه يزيد من ثققتك بنفسك التي تمكنك من تأكيد ذاتك وتحقيق أهدافك ويدفع الآخرين لاحترامك وثقتهم بجميع تصرفاتك، وهنا تأكيداً لمقولة ديفيد ستار جوردان التي قال فيها "الحكمة هي أن تعرف ماذا تفعل، المهارة هي أن تعرف كيف تعمل، والفضيلة هي أن تفعل"

• القدرة على اتخاذ القرار:

إن القدرة على اتخاذ القرارات الحاسمة تعطي دفعة قوية نحو تحسين أدائك وتفعيل إنتاجيتك. ومن ناحية أخرى، فإن الإخفاق في القدرة على اتخاذ القرارات يعطل سير العمل، ويخلق فجوة بين الواقع والمأمول تحتاج وقتا لردمها. ومن أجل هذا يعتبر سد الثغرات باتخاذ أفضل القرارات خطوة هامة في تحقيق الإنجازات.

• التركيز على النتائج:

يعتبر توجيه طاقاتك العقلية والذهنية نحو تحقيق هدف بعينه من أهم العمليات العقلية، أن جوهر الإنتاجية هو التصميم على تحقيق أهداف بعينها فالتصميم على تحقيق الأهداف يجعلنا فاعلين بدلا من كوننا مستكينين .

فالتوجه نحو الإنجاز يشكل قدراتنا على تحسين بيئة عملنا، وتشجيع أقراننا على الاقتداء بنا والسير على طريق الفاعلية والإنجاز، لأنه يساعد على إطلاق قوى الإبداع الداخلية في دواخلنا لأنه يجعلنا أكثر هدوءاً وتركيزاً ومن ثم أكثر فعالية وإنتاجية.

فريق (ب)	فريق (أ)
ماذا نخسر من عدم تعزيز مهارة التوجه نحو الإنجاز.	ماذا نكسب من تعزيز مهارة التوجه نحو الإنجاز.
<ul style="list-style-type: none"> • روح المبادرة والإنجاز. • مواجهة المشكلات وحلها. • التقدم المعرفي والرقمي المهني. • روح المجازفة. • استثمار الفرص. 	<ul style="list-style-type: none"> • الوصول إلى أعلى درجات الإنتاجية وأرقى مستويات الفاعلية. • ترسيخ مهارة التأمل الذاتي لمعالجة قضاياهم. • اغتنام الفرص واستثمارها لتحقيق نجاحات إضافية بكل واقعية. • المبادرة في صنع الاحداث والاستفادة منها • الإقدام على المهام التي تنطوي على صعوبات وتخلق فرقا كبيرا.





٢٠ د.



الهدف من النشاط: توظيف سلم التوجه نحو الإنجاز في موقف إنجازي.

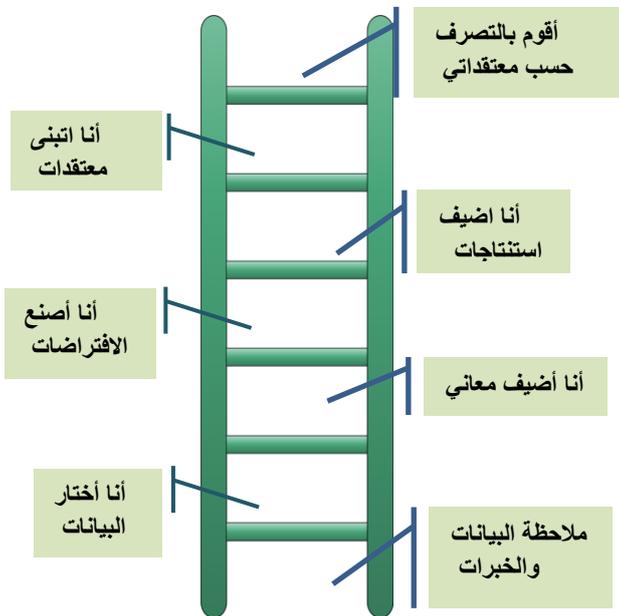
أختي المتدربة

الموقف الإنجازي: هو الذي يؤدي إلى تحقيق أداء استثنائي وإحداث اختلاف في القيم.

أختي المتدربة تأملي سلم التوجه نحو الإنجاز ثم بالتعاون

مع أفراد مجموعتك ناقشي كيف نفعَل هذا السلم في

مواقف الإنجاز حسب الجدول التالي:



موقف إنجازي لمدرستي	موقف إنجازي لطالبة	موقف إنجازي شخصي

الجلسة (الثانية)

التوجه نحو الإنجاز (٢)

الزمن الكلي (١٢٠) دقيقة

أهداف الجلسة:

أهداف الجلسة:

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

١. تفعيل مستويات جدارة التوجه نحو الإنجاز.
٢. توظيف جدارة التوجه نحو الإنجاز في الفصول الدراسية.

موضوعات الجلسة:

- مستويات جدارة التوجه نحو الإنجاز.
- جدارة التوجه نحو الإنجاز في المواقف الصفية.



خطة الجلسة التدريبية الأولى

الزمن	الإجراءات	م
د.٣٠	نشاط (١ / ٢ / ٤) مستويات جدارة التوجه نحو الإنجاز.	١
د.٣٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٢
د.٣٠	نشاط (٢ / ٢ / ٤) جدارة التوجه نحو الإنجاز والمواقف الصفية.	٣
د.٣٠	عرض المتدريبات والمناقشة.	٤
د.١٢٠	المجموع	

نشاط (٤ / ٢ / ١)



د.٣٠



الهدف من النشاط: تفعيل مستويات جدارة التوجه نحو الإنجاز.

أختي المتدربة:

معظم الناس لديهم الرغبة للفوز بيذا أن الكثير منهم تنقصه الإرادة للاستعداد للفوز وتكمن هذه المفارقة في كون الاستعداد يمر بعدة مستويات أو مراحل تتطلب عملاً منظماً ومتواصلًا.

ولكون جدارة التوجه نحو الإنجاز من الجدارات التي تعنى بالتميز الشخصي فهي تمر بعد من المستويات حتى تنضج لدى الأفراد وهذه المستويات هي:



١. مستوى السعي إلى التحسن.
٢. مستوى التحدي.
٣. مستوى التحول.

بالتعاون مع أفراد مجموعتك ناقشي الإجراءات التي تري أنها مناسبة لكل مستوى من المستويات الثلاث.

نشاط (٤ / ٢ / ٢)



٣٠ د



الهدف من النشاط: توظيف جدارة التوجه نحو الإنجاز في المواقف الصفية.

أختي المتدربة:

بعد دراسة جدارة التوجه نحو الإنجاز بالتعاون مع أفراد مجموعتك ناقشي المهمات التالية:

١. كيف يمكن تحويل الطالبات اللاتي يُهدهن الفشل إلى طالبات منجزات وناجحات.



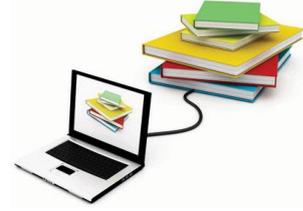
٢. كيف نحول القاعات الدراسية (الفصول الدراسية) إلى مناهل للمعرفة.



٣. تأملي في ممارساتك مع طالباتك ومدى تحقق جدارة التوجه نحو الإنجاز في تلك الممارسات.



المراجع



١. أئين، ديفيد. (٢٠٠٥) فن الإنجاز. الشركة العلمية للإنجاز العلمي: القاهرة.
٢. مجموعة من المشرفات التربويات والمختصين (٢٠٠٩) قاموس جدارات التفوق للمعلمات . الطبعة الأولى الرياض: مكتبة الملك فهد الوطنية.
٣. سينج ما هالي، رانجيت (٢٠٠٧)، تعزيز الجودة الشخصية، الطبعة الثالثة، الرياض: مكتبة جرير.
٤. حريري، أسامة صالح. (٢٠٠٤)، استراتيجيات التطوير، الطبعة الأولى، جدة: مكتبة دار المجتمع.

اليوم الخامس





الجلسة (الأولى)

مجتمعات التعلم المهني

دقيقة (١٢٠)

الزمن الكلي

أهداف الجلسة:

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

١. التعرف على مفهوم المجتمعات المهنية المتعلمة.
٢. تحديد الخطوات الإجرائية للدرس التشاركي.
٣. تحليل احتياجات الطالبات التعليمية.
٤. معالجة معوقات المجتمعات المهنية المتعلمة.

موضوعات الجلسة:

- مجتمعات التعلم المهني.
- الخطوات الإجرائية للدرس التشاركي.
- احتياجات الطالبات التعليمية.
- معوقات بمجتمعات التعلم المهني.

خطة الجلسة التدريبية الأولى

م	الإجراءات	الزمن
١	نشاط (٥ / ١ / ١) مجتمعات التعلم المهني.	د.١٥
٢	عرض المتدربات والمناقشة.	د.١٥
٣	نشاط (٥ / ٢ / ٢) الخطوات الإجرائية للدرس التشاركي.	د.١٥
٤	عرض المتدربات والمناقشة.	د.١٥
٥	نشاط (٥ / ٣ / ٣) احتياجات الطالبات التعليمية.	د.١٥
٦	عرض المتدربات والمناقشة.	د.١٥
٧	نشاط (٥ / ٣ / ٤) معوقات مجتمعات التعلم المهني.	د.١٥
٨	عرض المتدربات والمناقشة.	د.١٥
	المجموع	د.١٢٠

نشاط (١ / ١ / ٥)



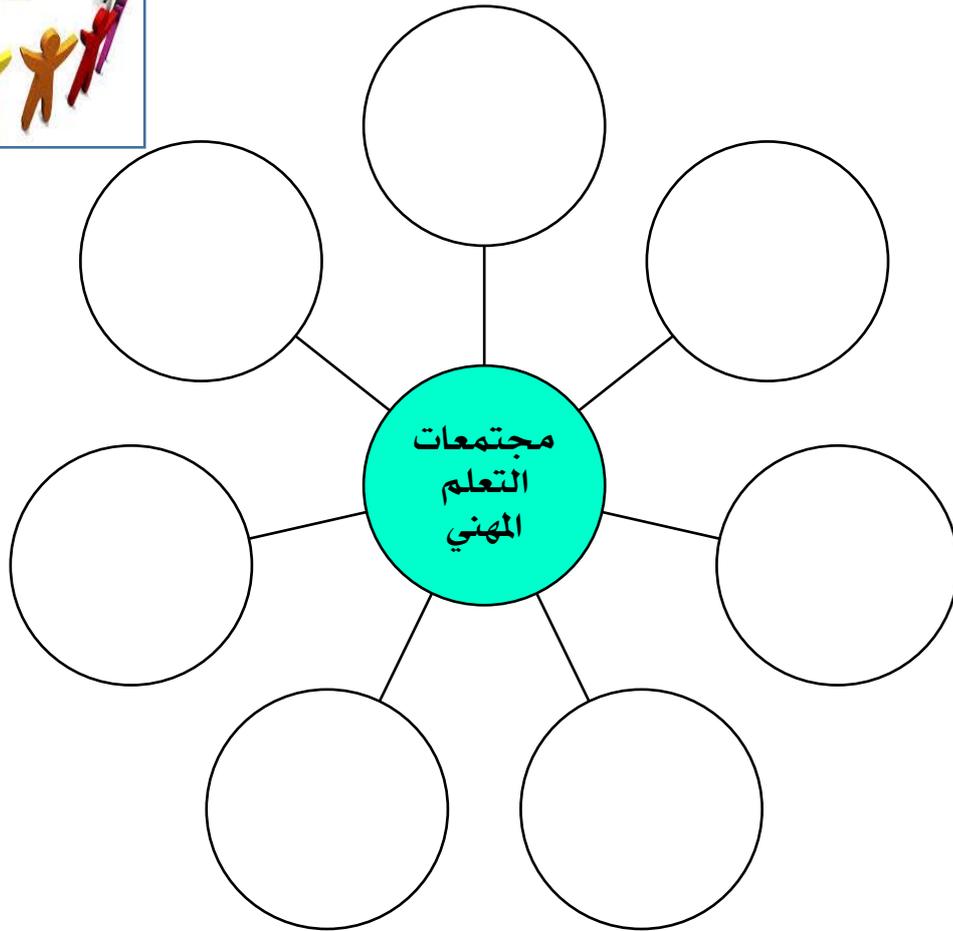
١٥ د



الهدف من النشاط: تعرف مفهوم المجتمعات المهنية المتعلمة.

أختي المتدربة:

من خلال مشاهدة عرض الفيديو بالتعاون مع أفراد مجموعتك عرّفي مجتمعات التعلم المهنية.





د. ١٥



الهدف من النشاط: تحديد الخطوات الإجرائية لدرس تشاركي.



تساهم مجتمعات التعلم المهنية في جلب المعايير والأهداف التعليمية إلى الحياة الحقيقية لتكتسب المعلمات خبرات متراكمة من خلال العمل على تطوير أفكارهن وقدراتهن ومهاراتهن من أجل التغلب على المشكلات التي تواجههن ضمن سياقات التدريس، وهي بالتالي تساعد على إزالة العزلة القائمة بين المعلمات في المدرسة الواحدة.

أختي المتدربة:

مع أفراد مجموعتك حددي خطوات إجرائية يمكن من خلالها أن يكون الدرس تشاركيا ابتداء من التخطيط وحتى التقويم بهدف الرفع من جودة التعليم.





د.١٥



الهدف من النشاط: تحليل احتياجات الطالبات التعليمية.

مجتمعات التعلم المهنية ليست محصورة بزيارة صفية أو درس تطبيقي أو تبادل زيارات بين المعلمين تتم مرة واحدة أو لفترة زمنية محدودة، بل هي عملية الاجتهاد الدائم، والتعلم المستمر من خلال التركيز على العمليات والتأملات، وليس التركيز على النتائج فقط، فتكون ما يسمى الجسر حيث تعمل المعلمات ويتعاون فيما بينهم من خلال المنهج المدرسي.

أختي المتدربة :

مع أفراد مجموعتك ناقشي العبارة السابقة ثم قدمي إجراءات تساعد المعلمة على تحليل احتياجات الطالبات لتجويد عملية تدريسهن.





د. ١٥



الهدف من النشاط: معالجة معوقات المجتمعات المهنية المتعلمة.

أختي المتدربة:

هناك فرق بين الاهتمام والالتزام. إذا كنت مهتمة بفعل شيء ما، فأنتِ تفعلينه عندما تسمح لك الظروف بذلك. عندما تكوني ملتزمةً بشيء لا تقبلي أي أعذار. تؤمّني بالنتائج فقط.

بالتعاون مع أفراد مجموعتك حددى الممارسات الموجودة في مدرستك حالياً والتي تعيق ترسيخ ثقافة المجتمعات المهنية المتعلمة؟ كيف يمكن التغلب على هذه المعوقات؟





الجلسة (الثانية) مجتمعات التعلم المهني

الزمن الكلي (١٢٠) دقيقة

الزمن الكلي

أهداف الجلسة:

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

١. التعرف مبادئ تحسين عملية التدريس.
٢. توظيف الأسئلة الحاسمة في عملية التعلم في تخطيط الدروس.
٣. تفعيل الشراكة المجتمعية لتجسيد مجتمعات التعلم المهنية.

موضوعات الجلسة:

- مبادئ تحسين عملية التدريس.
- الأسئلة الحاسمة في عملية التعلم.
- الشراكة المجتمعية.

خطة الجلسة التدريبية الثانية

م	الإجراءات	الزمن
١	نشاط (٥ / ٢ / ١) مبادئ تحسين عملية التدريس.	٥٠ د.
٢	عرض المتدريبات والمناقشة.	٥٠ د.
٣	نشاط (٥ / ٢ / ٢) الأسئلة الحاسمة في عملية التعلم.	٥٠ د.
٤	عرض المتدريبات والمناقشة.	٥٠ د.
٥	نشاط (٥ / ٣ / ٣) الشراكة المجتمعية.	٥٠ د.
٦	عرض المتدريبات والمناقشة.	٥٠ د.
	المجموع	٣٠٠ د.



د. ٢٠



الهدف من النشاط: التعرف على بعض مبادئ تحسين عملية التدريس.

أختي المتدربة:

وضع ستيلجر وهيبرت بعض المبادئ لتحسين التدريس وبالتالي جودة التعلم ومن ضمن هذه المبادئ

- ينبغي أن يكون التحسين في عملية التدريس مستمرا ومتدرجا ومتراكما، لأن التدريس جزء لا يتجزأ من الثقافة المحيطة بالمدرسة.
- المحافظة على التركيز المستمر لأهداف تعلم الطلاب، لأن الغرض من التدريس الجيد هم التعلم الجيد.
- أن يكون التطوير المهني ضمن واجبات المعلم.
- بناء نظام ذاتي في المدرسة يتيح لها التعلم من تجربتها الخاصة.



بالتعاون مع أفراد مجموعتك كيف نقنع قيادة المدرسة بتبني هذه المبادئ لتحسين عمليات

التعليم والتعلم داخل المدرسة؟

نشاط (٥ / ٢ / ٢)



٢٠ د.

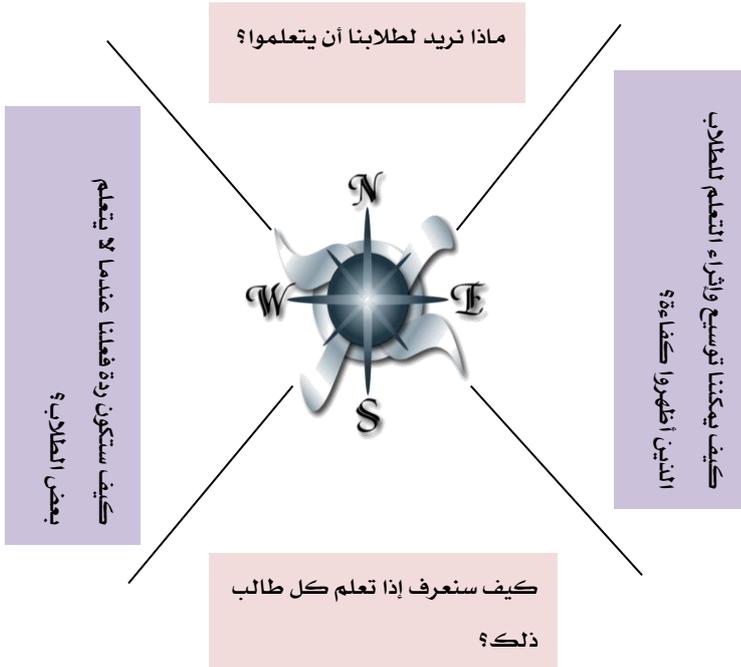


الهدف من النشاط: توظيف الأسئلة الحاسمة في عملية التعلم في التخطيط للدروس.

أختي المتدربة:

هناك أسئلة حاسمة في عملية التعلم وبالتالي تساعد على خلق مجتمع تعلم مهني حقيقي داخل المدرسة وتظهر هذه الأسئلة على البوصلة التالية:

❖ اختاري درساً من الدروس وضعي خطة مع مجموعتك تشمل على الإجابة عن هذه الأسئلة.



نشاط (٥ / ٢ / ٣)



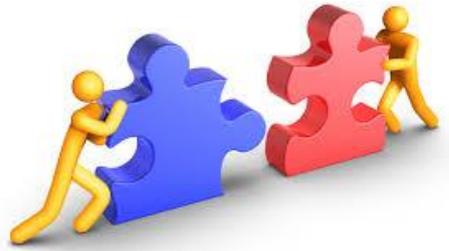
٢٠ د.



الهدف من النشاط: تفعيل الشراكة بين المدرسة والبيئة المحيطة لتجسيد المجتمعات المهنية المتعلمة.

أختي المتدربة:

تأملي بالممارسات التي تتم داخل المدرسة ونسعى من خلالها لتفعيل الشراكة بين المدرسة والبيئة المحيطة ثم بالتعاون مع مجموعتك ضعي تصوراً لتطوير آليات تلك الممارسات لتنعكس إيجاباً على التعاون بين البيت والمدرسة.



مراجع



المراجع باللغة العربية:

١. البيلاوي، حسن. (٢٠١٥). التمهين لتمكين المعلم المفكر رؤى للنهوض بالمعلم العربي في عصر المعرفة. عمّان: الأردن.
٢. سلطان، سوزان، وخضر، ضحى، (٢٠١٠) المؤسسات التربوية كمنظمات متعلمة، عمّان: دار الفكر.
٣. حمادي، عبلة. (٢٠١٣)، دور إدارة المعرفة في بناء المنظمة المتعلمة. مذكرة مقدمة من أجل الحصول على الماجستير، جامعة أكلي مهند الحاج، الجزائر.
٤. العصيمي، عواطف. (١٤٢٨هـ)، التعلم التنظيمي ودوره في عملية التغيير الاستراتيجي في جامعة أم القرى، دراسة ماجستير، جامعة أم القرى.
٥. دوفور، ريتشاد، وآخررون، (٢٠١٠) التعلم بالممارسة. دليل المجتمعات المتعلمة في العمل، الطبعة الثانية. من منتجات برنامج مجتمعات التعلم المهنية، شركة تطوير.

المراجع باللغة الأجنبية:

Burges, D. & Robinson, D. (٢٠٠٩). Lesson Study: Enhancing Mathematics teaching and learning. Retrieved from <http://www.cimt.plymouth.ac.uk/papers/lessonstudy.pdf>

Department for Children, School and Families. (٢٠٠٨). The National Strategies- Improving practice and progression through Lesson study: Handbook for head teachers, leading teachers and subject leaders. Retrieved from http://www.swamwac.org/plc/docs/Headteacher_Handbook.pdf

Haithcocka, F (٢٠١٠). A Guide To Implementing Lesson Study, Florida Department of Education, Division of K-١٢ Public Schools, Bureau of School Improvement. Retrieved on ٢٠/٢/٢٠١٣ from http://www.polk-l.net/staff/professionaldevelopment/documents/FLDOE_LessonStudyGuide.pdf

Yoshida, M., Chokshi, S. & Fernandez, C. (٢٠٠١). Tools for Lesson Study. Available on <http://www.tc.edu/lessonstudy/tools.html>

A Deeper Look at Lesson Study Lewis, C., Perry, R. & Hurd, J. (٢٠٠٤). Educational Leadership. February ٢٠٠٤, pp.١٨-٢٢.

<http://www.lessonresearch.net/resources\1.htm>