



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 المدرب)

حقيبة تدريبية ضمن مشروع الجدارات الوظيفية للمعلمة

إعداد

فريق التطوير المهني للجدارات الوظيفية للمعلمة

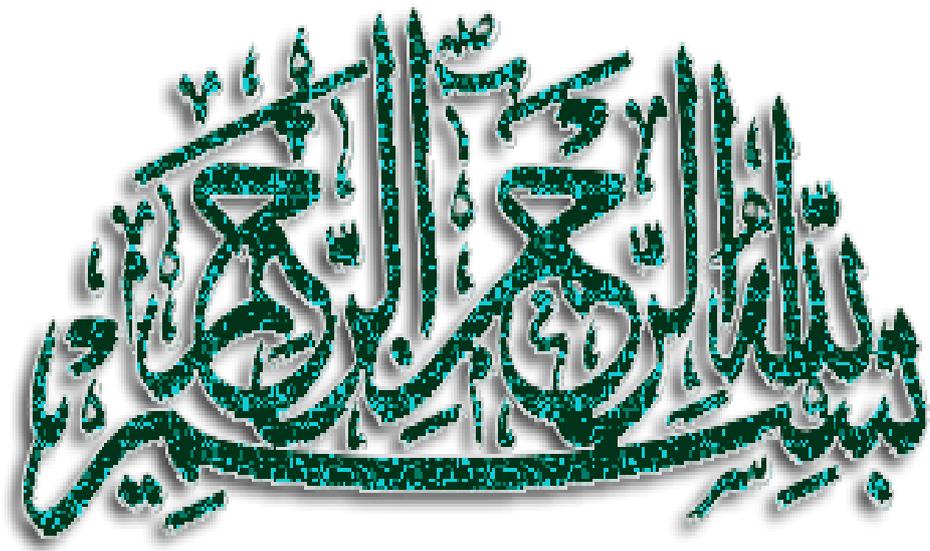
الإشراف العام

أ/ جواهر بنت صالح الشثري
مديرة عام التدريب والابتعاث (بنات)

إشراف ومتابعة

أ/ مشاعل بنت عبد الله العبيكان
مساعد مديرة عام 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 السفياي

خالد أحمد الصيدلاني

مشرفة تدريب - الطائف

مشرف تقنيات تعليم - المدينة المنورة

نعيمة سليمان الجويسم

عبير فراج بخيت

مشرفة تدريب - الرياض

مشرفة تربوية - ينبع

هند محمد حسين العبادي

ريم محمد طاهر العربي

مشرفة تربوية - الرياض

مشرفة تدريب - المدينة

تحكيم الحقيبة

المراجعة اللغوية

أ/ مشاعل عبدالله العبيكان

أ/ نعيمة سليمان الجويسم



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 تعقيداته الجديدة 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 لمساراته 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 بطاقتها 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 ويرقى 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 الحقيبة 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 الحقيبة 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 الحقيبة 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 للتعلم المتحقق يساهم في تأكيد التعلم.
 ١٠. التأكد من تمكن جميع المتدربات من الحد الأدنى للمهارات والمعارف المتضمنة في الحقيبة .

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 لديكن.
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

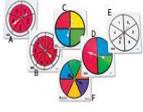
الأساليب التدريبية:

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
	لعب 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

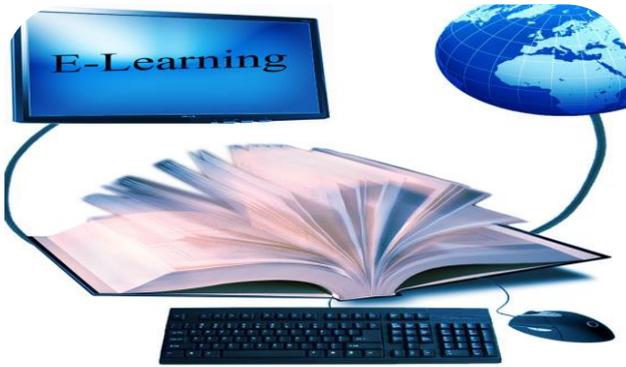
(١٢٠) دقيقة

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



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 ووفاء.

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.



المادة العلمية (١ / ١ / ١)

- في عصر المعرفة على المعلم أن يتابعن الاهتمام بتطوير أنفسهن لا من أجل توصيل المعلومة إلى الطالبات فحسب بل من أجل تعزيز قدراتهن في شتى الجوانب المعرفية والمهارية والوجدانية وبالتالي الارتقاء بمستواهن ومواكبة كل جديد في عالم متسارع الخطى في التطوير والتحسين والتعديل وحتى تقترب المعلمة من المثالية فتخرج أجيالا لديهم مهارات عالية ومعرفة رصينة على أن تنوع بطرقها وأساليبها وتفضل التقنية بكل أدواتها وبرامجها.
- ويتم ترسيخ هذه الركائز من خلال تقديم تنمية مهنية مستدامة بطرق مختلفة وأساليب متنوعة ومبتكرة تمكن المعلمات من إخراج أفضل ما لديهن، بالتركيز على العمليات والتأملات وتحديد الاحتياجات والمبررات الحقيقية التي تساعد المعلمة وترقى بأدائها وتمكنها من حل المشكلات التي تواجهها على الصعيد الشخصي والعملي.
- في العصر الحاضر لم يعد التعليم استثمار فحسب بل أنه أضحي من الأمن القومي للأمم والشعوب وهذا يحتم علينا أن نزود طالباتنا بالمعرفة والمهارة التي تخولهم المنافسة على الصعيدين الإقليمي والعالمي في عصر لم يقتصر التنافس فيه على التحصيل العملي فحسب بل أصبحت المهارات المتنوعة واستخداماتها في الحياة العملية هي الدليل الأقوى على فاعلية التعليم ولعنا نذكر هنا بعضا من الصفات التي نحاول غرسها لدى بناتنا الطالبات
 - المواطنة وخدمة المجتمع.
 - أن يكن مستقلات وقادرات على حل المشكلات.
 - إتقان مهارات التواصل الفعال.
 - قدرات على القيادة في مختلف الظروف.
 - متمكنات من المعرفة والمهارات الحياتية.



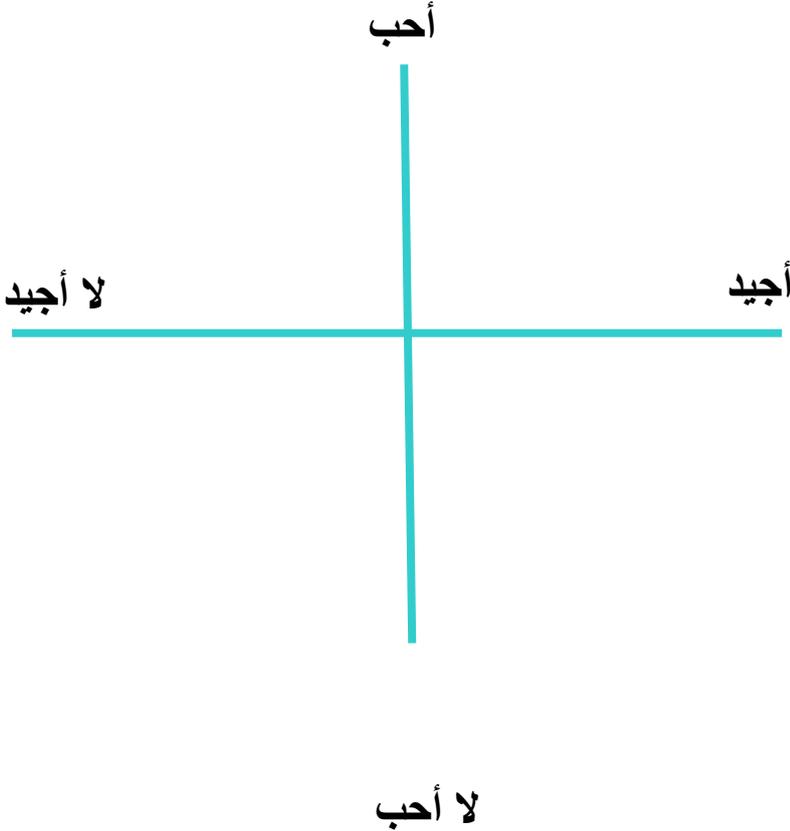
الهدف من : تحديد نقاط القوة ونقاط الضعف.

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.



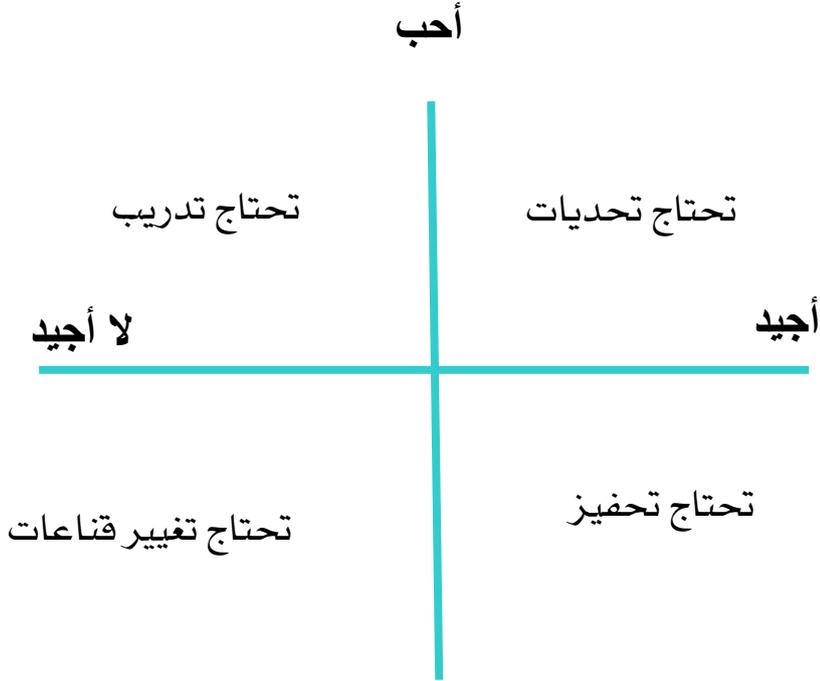
٢. ناقشي مع زميلتك الكيفية التي نضجت فيها نقاط قوتك ونقاط ضعفك.



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



مادة علمية (٢ / ١ / ١)



كيفية توظيف هذه الإحداثيات في تعلم الطالبات:

- معرفة الأساليب المختلفة للتعلم الطالبات.
- الحوار الإيجابي الذي يبعث الأمل.
- التواصل من أجل البناء.
- التنوع في وسائل التحفيز.
- ممارسة فن الإنصات للطالبات.
- زرع الثقة لدى الطالبات.
- التركيز على تقديم الحلول.
- احترام الطالبات والبعد عن اللوم.
- جعل صورة الطالبة جيدة أمام الآخرين.
- زرع مبدأ الشفافية لدى الطالبات فيم يتعلق **بت**

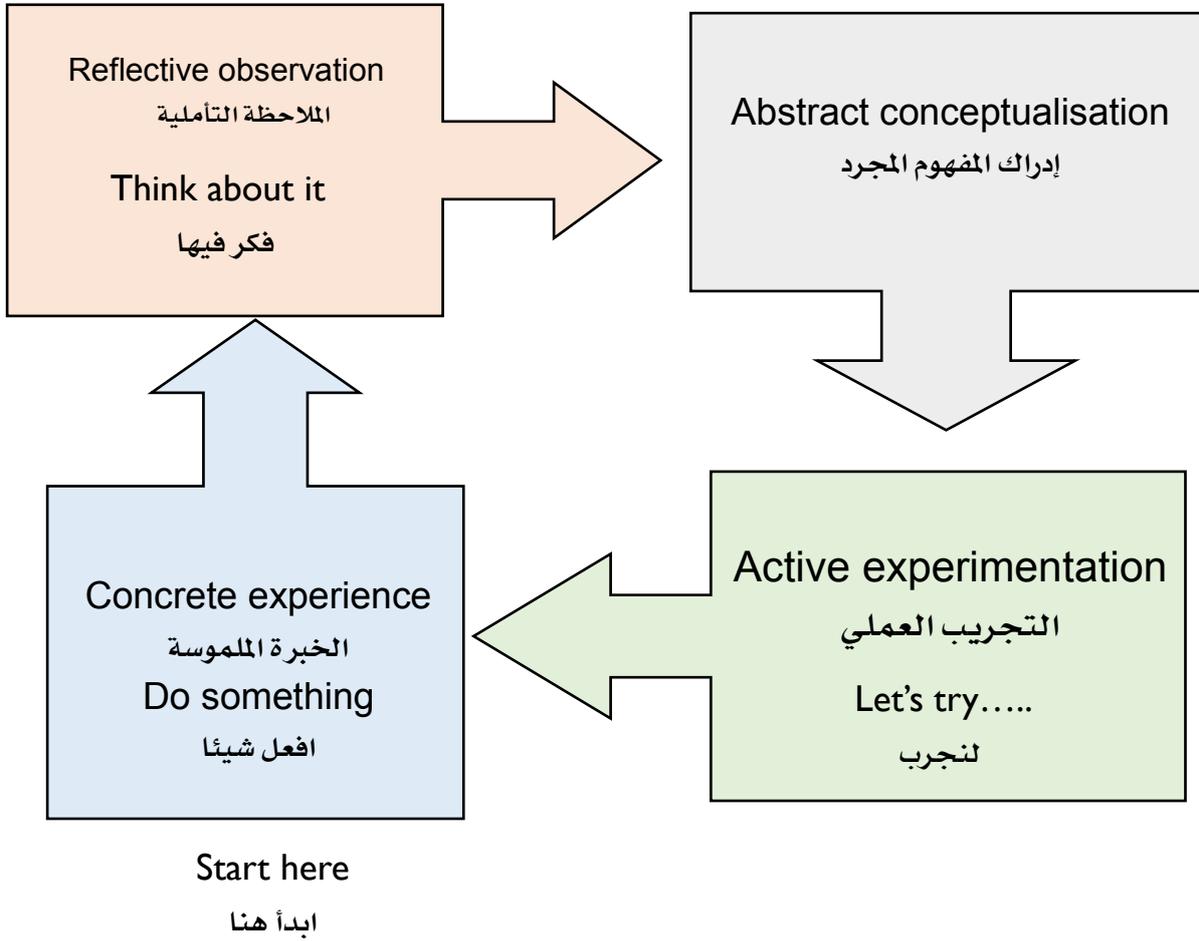


د.١



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.



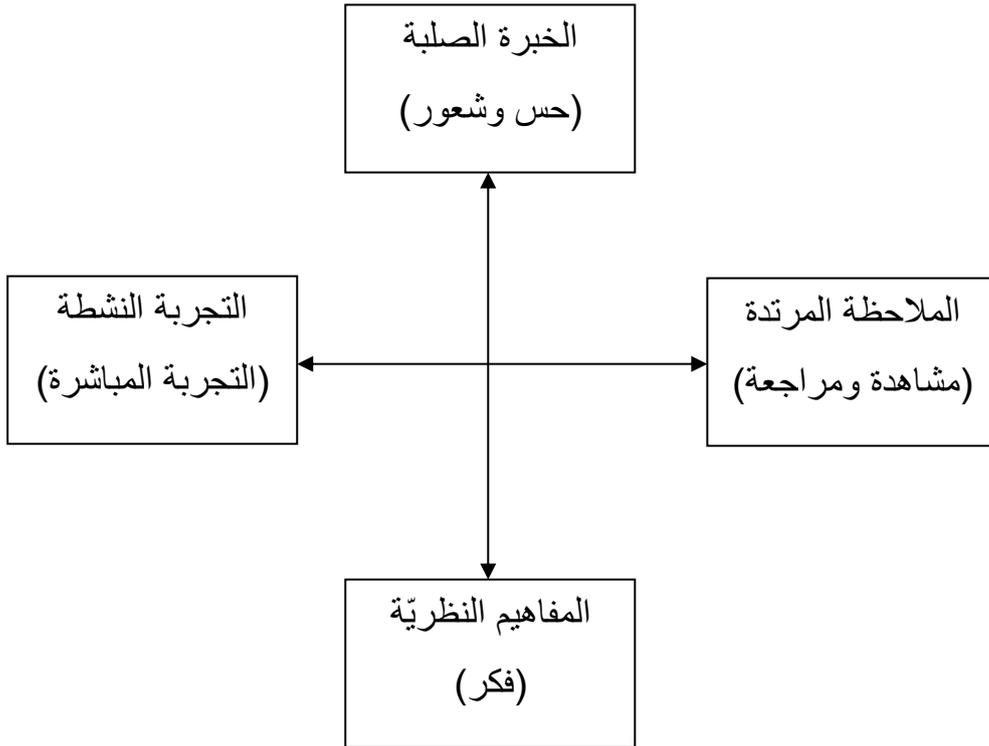
المادة العلمية (٣ / ١ / ١)

(نموذج كولب)

نظرية كولب للتعلّم تستند على محورين أفقي (الفاعل) وعمودي (المعرفة)، تشير نهايتي المحور الأفقي إلى بُعد المَهْمَة، حيث تشير النهاية اليسرى إلى مباشرة الفعل، والنهاية اليمنى إلى ملاحظته، بينما تشير نهايتي المحور العمودي إلى بعد مادي ونظري، حيث تشير النهاية العليا للمحور إلى الحس والشعور، بينما تشير النهاية السفلى إلى الفكر.

وهذه النهايات الأربع على أطراف المحورين تشرح أربعة طرق لمعالجة عمليّة التعلّم وهي:

- الخبرة الصلبة.
- الملاحظة المرتدة.
- المفاهيم النظرية.
- التجربة النشطة.



الخبرة الصلبة:

- ✓ إدراكهم للمعلومة يستند بدرجة عالية على الخبرة الصلبة أو الواقع القائم المدرك بالحس والشعور؛ ولذلك يجدون المسلك النظري غير مجدي في التعلّم.
- ✓ يتعلمون بشكل أفضل من الأمثلة والشواهد الحيّة وخاصة تلك التي لهم فيها خبرات معاشه.
- ✓ غالباً ما يكون لهم ميل وتعلق بأشبهاتهم ونظائرتهم (إنسان شخصي- يهتم بالانسجام مع الآخرين وليس التآمر عليهم).
- ✓ القراءات النظرية غالباً غير مساعدة بينما تعليقات نظرائهم والعمل الجماعي أكثر فعالية في التعلّم.
- ✓ النشاطات المخططة يجب أن تطبق مهارات متعلّمة.
- ✓ هذا النوع من المتدربين يكون مستقل وذاتي التوجيه والمدرّب يتصرف كما لو كان موجهه أو معاون له.

الملاحظة المرتدة:

- ✓ إدراكهم للمعلومة يستند بدرجة عالية على المشاهدة والملاحظة الخارجية؛ ولذلك يعتمدون بشدة على الملاحظة الحذرة قبل إعطاء الأحكام.
- ✓ يفضلون أوضاع تعلّم تسمح لهم بدور المراقبة الموضوعية.
- ✓ يميلون إلى أن يكونون انطوائيين. وتفاعلهم أقل في أنشطة المجموعات. (يمكن يتكيف مع المجموعات الصغيرة)
- ✓ هذا النوع من المتدربين يريد أن يكون المدرّب عاكس لخبراته وتجاربه.
- ✓ يبحثون عن المدرّب المرشد والخبير.
- ✓ يهتمون بأن يكون أداؤهم مقاس بمعايير خارجية.

المفاهيم النظرية:

- ✓ إدراكهم للمعلومة يستند بدرجة عالية على نظرة تصوّريّة تحليلية تعتمد بشدة على التفكير المنطقي والتقييم العقلاني
- ✓ غالباً ما يكون توجههم أكثر نحو الأشياء والرموز، وأقل نحو الناس والآخرين .
- ✓ كلما كانت ظروف التعلّم موجهة ومنضبطة وتؤكد على النظرية والتحليل المنطقي كلما تعلّمهم أفضل.
- ✓ يشعرون بالضجر لو كانت ظروف التعلّم عشوائية ومعتمدة على التعلّم بالاكتشاف⁽¹⁾.
- ✓ الحالات الدراسية والقراءات النظرية والتمارين الذهنية أساليب مناسبة لهذا النوع من المتدربين وقد يكون غيره أقل فائدة بالنسبة لهم.

التجربة النشطة:

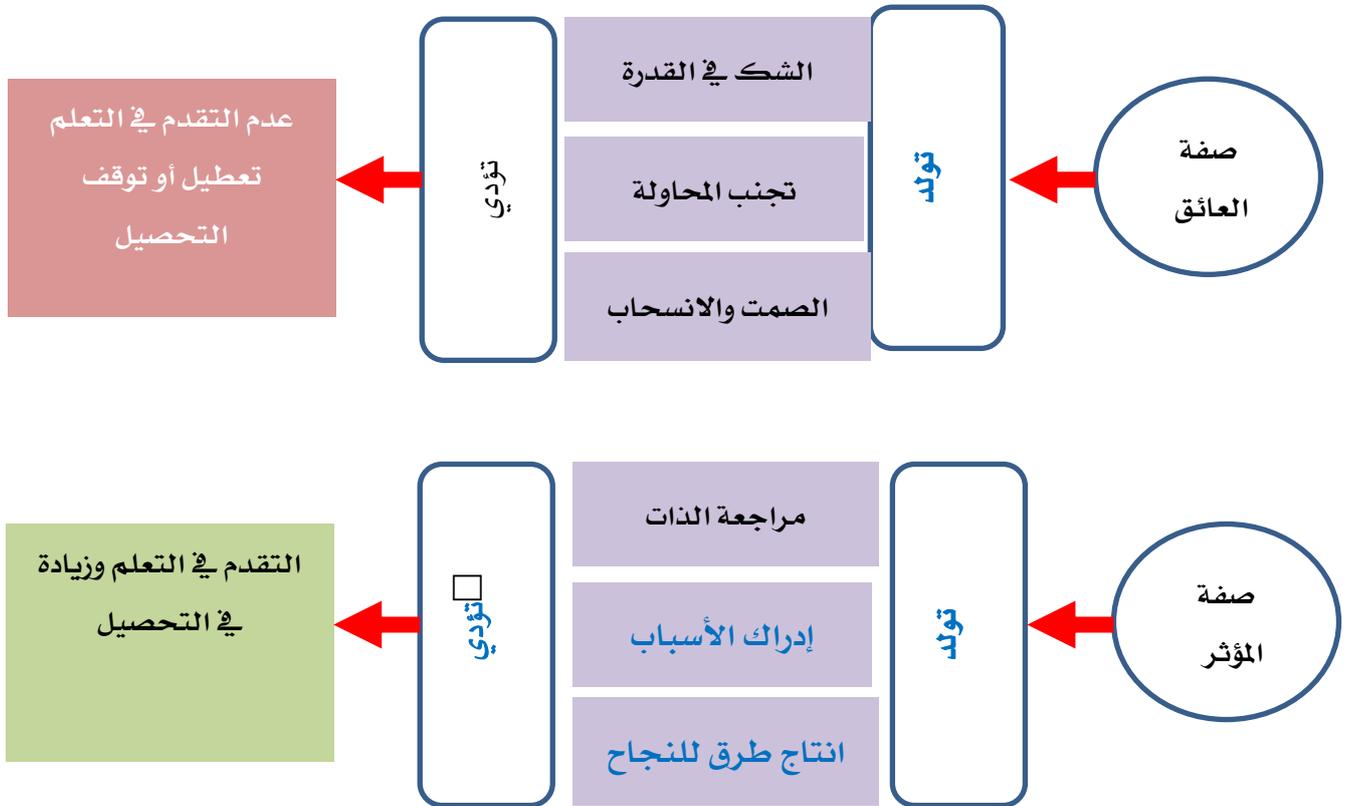
- ✓ إدراكهم للمعلومة يستند بدرجة عالية على التجربة المباشرة من خلال الممارسة والفعل
- ✓ تعلمهم أفضل حينما يكونون مرتبطين بنشاط أو واجب منزلي أو مجموعات نقاش.
- ✓ يكرهون التعلم السلبي، كالمحاضرات.
- ✓ يميلون لأن يكونوا منفتحين للآخرين، هذا المتعلم يريد مس كل شيء أو كثير اللمس.
- ✓ حل المشكلات ومجموعات النقاش الصغيرة والتغذية الراجعة من خلال النظير وتكاليف العمل ذاتية التوجيه كل ذلك وسائل مناسبة للتعلم.
- ✓ يحب أن يلمس ويرى كل شيء بنفسه ويقرر هو معايير الخاصة.
- ✓ ويتقاطع المحورين ليتكون أربع أرباع والتي تمثل أنماط التعلم:
- ✓ الانعكاسي (الخبرة الصلبة + الملاحظة المرتدة)
- ✓ النظري (المفهوم النظري + الملاحظة المرتدة)
- ✓ العملي (المفهوم النظري + التجربة النشطة)
- يحتاج مفاهيم عملية ثم يباشر العمل
- ✓ التنفيذ أو مباشرة العمل (الخبرة الصلبة + التجربة النشطة)
- بعد مباشرة الفعل يستخلص الخطوات.

نشاط (١ / ١ / ٤)



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 وضحى كيف نعزز الجانب الإيجابي للخطأ وكيف نتجنب النواحي السلبية له.

مادة علمية (١ / ١ / ٤)

يرتكب المتعلمون الأخطاء لأسباب كثيرة لعل من أسبابها الرعاية الغير كافية من قبل المعلمين لضيق الوقت وربما تنشأ الأخطاء أيضا من تفسيرات لأفكار او مفاهيم بديلة وملائمة والتي تمثل محاولات المتعلمين للوصول للمعنى. فبدلا من إهمال هذه الأفكار على أنها " تفكير خاطئ " على المعلمين النظر إليها على أنها مرحلة طبيعية بل ضرورية في تطور مفاهيم المتعلم واستخدامها كلبنات لتطويع مفاهيم أعمق. ولعل من أنجح الطرق لتوفير فرص لطلابهم كي يتعلموا من أخطائهم هو تنظيم مناقشة تركز اهتمام الطلاب على الصعوبات التي ظهرت ومن ثم الطلب من الطلاب تبادل تفسيراتهم أو استراتيجيات الحل حتى يتمكنوا من مقارنة واعادة تقييم تفكيرهم كما أن هناك بُعد آخر يمكن استخدامه وهو طرح الأسئلة التي تخلق التوترات التي تحتاج إلى حل باستخدام رسومات أو قصص أو صور أو غيرها من الوسائل الداعمة التي تجعل الطلاب يتأملون في أدائهم .



المراجع



المراجع باللغة العربية:

١ - فريق خبراء التطوير المهني للرياضيات والعلوم الطبيعية، فريق الرياضيات (٢٠١٠) تأهيل المدربين
المركزيين للتدريب على سلاسل الرياضيات المتطورة. 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

الزمن	الإجراءات	م
د.٢٠	نشاط (١ / ٢ / ١) مفهوم تقدير الذات.	١
د.٢٠	عرض المتدربات والمناقشة.	٢
د.٢٠	نشاط (٢ / ٢ / ١) عناصر تقدير الذات.	٣
د.٢٠	عرض المتدربات والمناقشة.	٤
د.٢٠	نشاط (٣ / ٢ / ١) مظاهر ارتفاع تقدير الذات ومظاهر انخفاض تقدير الذات.	٥
د.٢٠	عرض المتدربات والمناقشة.	٦
د.١٢٠	المجموع	

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.

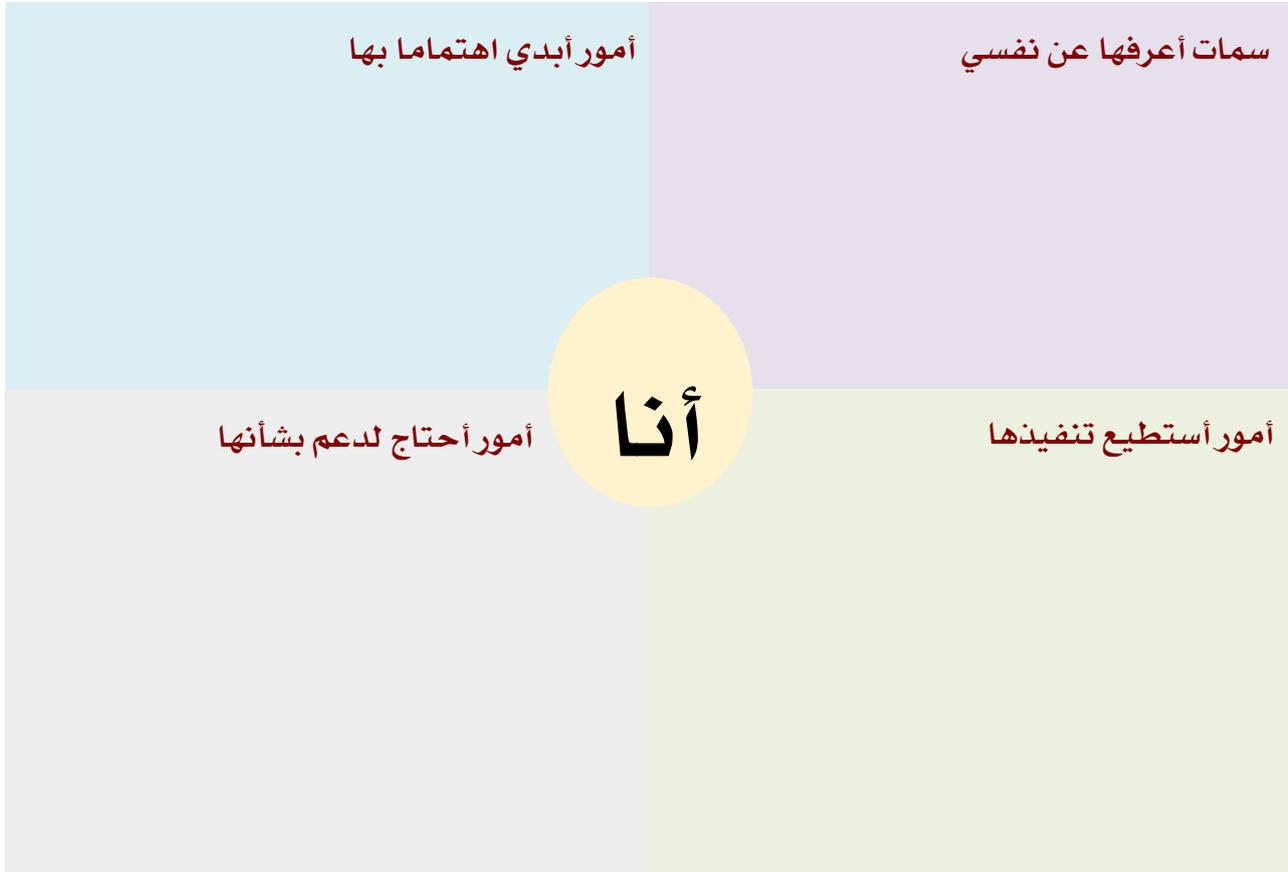
فتقدير الذات هو تعبير عن القيمة أو الثقة أو الحب وهي العناصر الأساسية للشخصية السوية لأنها تحقق التوازن النفسي والشعور بالرضا والإحساس بقيمة ما داخل الوجود الإنساني.

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:



مادة علمية (١ / ٢ / ١)

تعدد مفهوم تقدير الذات لدى منظري تطوير الذات والنظر إليه من عدة جوانب ولعلنا هنا نذكر بعض تلك المفاهيم:

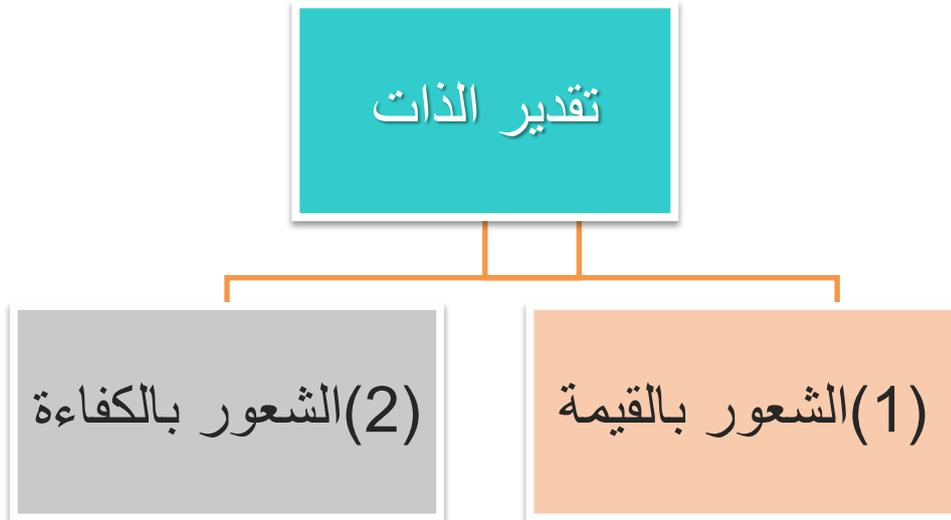
- الشعور بالقيمة والكفاءة الشخصية المرتبطة بمفاهيم الفرد وتصوراتها عن ذاته» باندورا
- تقييم المرء الكلي لذاته إما بطريقة إيجابية أو سلبية، وهو شعور المرء بكفاءة ذاته وقيمتها» ريزونر.
- اتجاهات الفرد الإيجابية أو السلبية نحو ذاته» كوبر سميث
- شعور الفرد بالقدرة على التعامل مع تحديات الحياة، وأنه مستحق للسعادة» ناثنيايال براندن –

المجلس الوطني لتقدير الذات

بالإجماع بين المختصين في تقدير الذات. يعتمد تقدير الذات من حيث المفهوم على أمرين اثنين:

الشعور بالقيمة: إلى أي مدى أنت تشعر بأنك تستحق الحياة؟ هل تقبل ذاتك وتحبها؟ وأنت مع الآخرين هل تشعر بأنك ذو قيمة وأهمية مثلهم؟

الشعور بالكفاءة: هل أنت قادر على مواجهة التحديات في حياتك؟ قدراتك هل تعتد بها؟ ثقتك بما لديك من أهداف وقدرة.



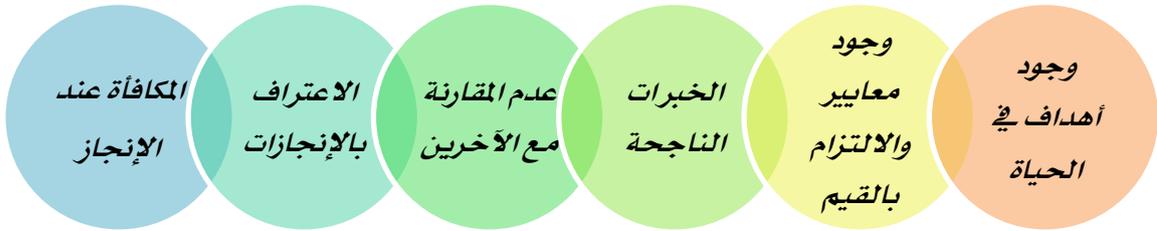
نشاط (١ / ٢ / ٢)



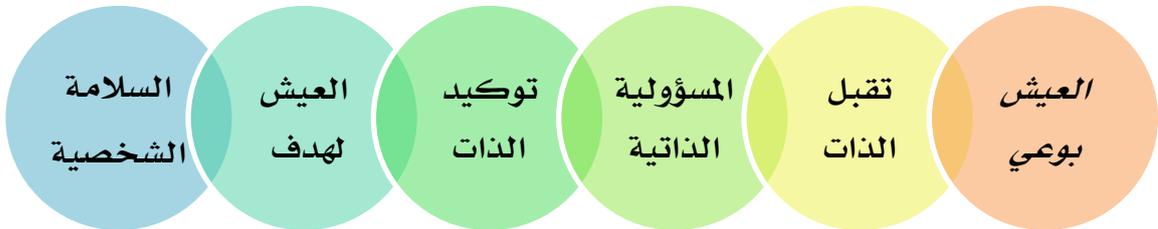
الهدف من النشاط: توظيف عناصر بناء تقدير الذات لتقدير ذواتنا وتعزيز تقدير الذات لدى طالباتنا .

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.



المادة العلمية (١ / ٢ / ٢)

ستة أعمدة من احترام الذات:

أكثر من ثلاثة عقود من الدراسة والعمل مع الناس توصلت إلى أن هناك ستة أعمدة يعتمد عليها احترام الذات:

١ . العيش بوعي (افهم حياتك):

أي أن نكون حاضرين فيما نقوم به، والسعي لفهم ما يؤثر على مصالحنا والقيم التي تحكمنا والأهداف التي توجه مسارنا؛ لنكون قادرين على تقرير مصيرنا من خلال معرفتنا بالعالم الخارجي، وللعالم الداخلي.

□ «افهم حياتك وافهم كيف تحيا وما المؤثرات التي تؤثر عليك».

٢ . قبول الذات:

هي أن يتقبل الفرد نفسه وصفاته الشخصية الخلقية دون إنكارها أو التخلي عنها وألا نكون في علاقة خصومة مع أنفسنا بل متصالحين معها، نراعي مشاعرنا وأفكارنا مع التأكيد أننا لاننصف بالكمال أو المثالية حتى لا نقع تحت وطأة اللوم الذاتي كما يجب أن ننأى بأنفسنا عن الأنانية أو الإعجاب بالنفس.

٣ . المسؤولية الذاتية:

هي شعور الفرد بأنه مؤهل لتحمل الأعباء والمهام في حياته وشعوره بأنه مكلف ومسؤول عن أقواله وأفعاله وهي الإيمان التام بأننا نتحمل ما يترتب على قراراتنا وخياراتنا وإجراءتنا وأنها المصدر المهم في جعل أنفسنا سعداء، وزرع الثقة في ذاتنا.

٤ . تأكيد الذات:

هي أشكال التعبير عن الذات ودفاعنا عن قيمنا ومشاعرنا وقناعاتنا بشكل ملائم لنكون على استعداد للعيش في هذا العلم كما أن تأكيد الذات لدينا لا يتبغى أن يكون بصورة قوية ونعبر عنه بصورة قوية ونجعل الآخرين يشاهدونه بصورة جلية.

٥ . العيش لهدف:

علينا تحمل المسؤولية في تحديد أهدافنا بدقة للحفاظ على المسار الصحيح والتحرك في اتجاه تحقيقها من خلال اختيار الإجراءات والأساليب التي تساعد لتحقيق الأهداف.

٦. السلامة الشخصية:

كي نفي بوعودنا ونحترم التزاماتنا علينا مراعاة مبادئ السلوك التي تؤهلنا للعيش مع السلامة، مع كوننا مخلصين في أداء أعمالنا مع الأخذ بعين الاعتبار أن السلامة الشخصية لا تعني الخلو من مشكلات الحياة إنما تعني أن جهازك المناعي قادرا على المواجهة بثبات.

- **إجابة المهمة الثانية تختلف من منطقة إلى أخرى (حسب طبيعة المنطقة وإرثها الثقافي).**

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 .



مادة علمية (١ / ٢ / ٣)

مظاهر انخفاض تقدير الذات	مظاهر ارتفاع تقدير الذات	
يقللون من قدراتهم الشخصية	يشعرون بالكفاية الشخصية، ويعتمدون على أنفسهم	شخصيا
يركزون على العيوب الشخصية	لديهم القدر المطلوب من احترام النفس	
يميلون أيضا إلى حماية الذات	لديهم استعداد جيد للتعامل مع المواقف المختلفة	
يميلون إلى التحدث بسلبية عن أنفسهم	يشعرون بالمسؤولية تجاه أنفسهم والآخرين	
غير واثقين أو متأكدين من اختياراتهم الخاصة	يتصرفون باستقلالية ولا يقعون تحت تأثير الآخرين بسهولة	
يجدون صعوبة في إدارة شؤونهم، والسيطرة على أمورهم	لديهم معتقدات ومبادئ وقيم ثابتة	
يمتلكون معتقدات إيجابية قليلة تجاه أنفسهم	يتميزون بالتفكير الإيجابي المتفائل بعيداً عن الإحباط والشكوى	فكريا
لديهم صعوبة في مواجهة المشكلات	يفكرون في إيجاد حلول للمشكلات	
ينسبون النجاح والفشل إلى الحظ	لديهم معتقدات ومبادئ وقيم ثابتة	
يميلون إلى اختلاق الأعذار ولوم الآخرين بسبب فشلهم	وينظرون لأنفسهم نظرة متوازنة	

مظاهر انخفاض تقدير الذات	مظاهر ارتفاع تقدير الذات	
يشعرون بالإحباط	يعتقدون بأنهم محبوبون	نفسيا
قليلو التفاؤل	يُصدرون تعليقات وعبارات تدل على محبتهم واحترامهم لأنفسهم	
يتمنون لو أنهم غير ذواتهم أو أنهم أشخاص آخرون	يشعرون بالأهمية والقيمة الشخصية	
يشعرون بالعجز في إنجاز الأعمال	يتمتعون بالقدرة على التحكم بالعواطف	
المراقبة الذاتية للتصرفات	مرتاحون في المواقف الاجتماعية	اجتماعيا
يشعرون بالخجل	يستمتعون بالتفاعل مع الآخرين	
يبتعدون عن محاولة المشاركة في الأنشطة الاجتماعية الجديدة	يتميزون بقدرتهم على بناء صداقات بسهولة	
يشعرون بأن الآخرين يسيطرون عليهم	يشعرون بأنهم متساون مع الآخرين	
يتصفون بحساسيتهم تجاه النقد	يتقبلون النقد البناء الموجه إليهم	
لا يعبرون عن آرائهم	يعبرون عن آرائهم الشخصية	

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

دقيقة (١٢٠)

الزمن الكلي

أهداف الجلسة:

في نهاية الجلسة التدريبية 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	

نشاط (٢ / ١ / ١)



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 أُتيحت لك فرصة ارتداء هذه النظارة؟

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

أعطِ 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؟

المادة العلمية (١/١/٢)

تفهم الآخرين: Competency of understanding Others

يقتضي تفهم الآخرين المقدرة على الإصغاء بدقة وتفهم الأفكار التي لم يعرب عنها أو التي لم يكتمل الإعراب عنها، وكذلك المشاعر والاهتمامات لدي الآخرين. وتعتبر القدرة على تفهم الآخرين عبر الثقافات التي تتزايد أهميتها حالة خاصة من حالات تفهم الآخرين عبر حواجز الثقافات وكثيراً ما تشمل قدرًا كبيراً من البحث عن المعلومات ويطلق على تفهم الآخرين بعض المسميات الأخرى مثل: (التعاطف، الإصغاء، الإحساس بالآخرين، إدراك مشاعر الآخرين).

وتعرف الجدارة بأنها: الاستجابة لحاجات الآخرين وتهيئة النفس لتتساق مع اهتماماتهم ومشاعرهم ورغباتهم، من خلال المقدرة على الإصغاء بدقة وتفهم أفكار، وحركات، ومشاعر الآخرين سواء أُجري التعبير عنها بطريقة مباشرة أو غير مباشرة.

وعادة ما يظهر تفهم الآخرين على الصور الآتية:

- إدراك مشاعر الآخرين ومزاجهم.
- استخدام الفهم القائم على الإصغاء والملاحظة في التنبؤ بتصرفات الآخرين والاستعداد لها.
- تفهم مواقف الآخرين واهتماماتهم ومنطقتاتهم.
- تفهم الأسباب الكامنة وراء المواقف الأساسية الطويلة العهد لدى الأشخاص وأنماط سلوكهم ومشاكلهم.

وعندما يفتقد الفرد هذه الجدارة :

١. يسئ فهم الآخرين ويفشل في تفسير أفعالهم وأقوالهم.
٢. ينظر لكل الناس إما: «مع» أو «ضد» فيعتبر كل من ليس معه، ضده.
٣. يركز على الألفاظ الخارجية ولا يحاول استكشاف الدوافع والأحاسيس.
٤. يتمسك بوجهة نظره في كل الأحوال وكل الظروف.
٥. يصطدم بالآخرين بغض النظر عن أفكارهم ووضوح مواقفهم.

أهمية تفهم الآخرين :

١. مطلب أساسي لفاعلية التواصل مع الآخرين، فهو يجنب المفاجأة بمشاعرهم، وتصرفاتهم، حيث يمكن من التنبؤ بها والاستعداد لها.
٢. يساعد على تفهم دوافع وانفعالات الآخرين ومضمون عباراتهم.
٣. التمكن من قراءة ما بين السطور وإدراك أبعاد الحركات والإيحاءات.
٤. تفهم مشكلات الآخرين والتعاطف معها دون تحيز.
٥. اكتشاف احتياجات الآخرين ورغباتهم يساعد على توفير الوقت والجهد.
٦. يجعل الحكم على الآخرين أكثر دقة.
٧. يكسب الفرد قدرة غير محدودة في التعامل مع الآخرين، واقناعهم والتأثير عليهم فيقبلون ما لديك من منطق وسينفذون ما تريد منهم تنفيذه.
٨. فهم الآخرين يجعلك محبوباً منهم، كما أنه يشعرك بالراحة والسعادة، كما أنها طريقة جيدة لجذب الآخرين إليك، والتفافهم حولك.



د.١٠



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

	معرّوف من قبل الذات	غير معرّوف من قبل الذات
معرّوف من قبل الآخرين	المنطقة المفتوحة	المنطقة العمياء
غير معرّوف 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 ذواتنا 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)



د. 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؟

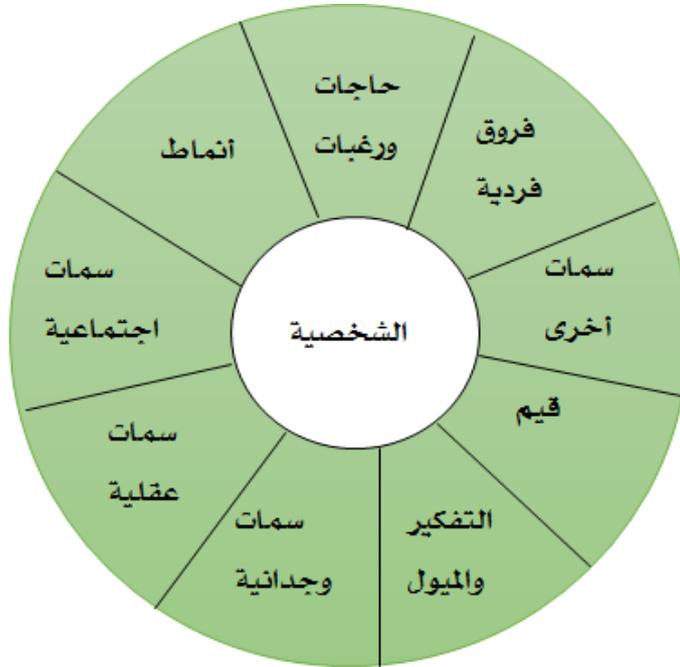


النشرة المعرفية (٣/١/٢)

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.



الهدف من النشاط: أهمية الانصات 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	نادرا ١	أحيانا 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 ومتفهما 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 الفعال.



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؟

النشرة المعرفية (٤/١/٢)

مفتاح العلاقات الإنسانية أن تفهم الآخرين وأن يفهمك الآخرون لذا، ينبغي أن تنمي مهاراتك على الاستماع بحيث تحقق الفهم المشترك بينك وبين من حولك.

فالاستماع الجيد هو أداة جيدة لتوفير الوقت والتكاليف سواء بتقليل وقت إعادة الشرح واختصار وقت التنفيذ والأخطاء الناجمة عن سوء الفهم.

على أن الإنصات لا يعني الاستماع فقط فحتى تكتمل عملية الاتصال الفعال فإن هناك خمس مراحل أخرى لا بد أن تتم وهي (التفسير، والاستيعاب، والتذكر، والتقييم، والاستجابة) كما أن الإنصات يتعلق بمدى انتباه الفرد إلى المعاني المتضمنة فيما يقوله المرسل.

وعليه فإن الإنصات الفعال هو:

- (العملية التي يتم من خلالها تحويل اللغة المتكلم بها إلى معنى في الذهن، وعندما يفهم الإنصات على هذا النحو فإنه يشتمل على الإحساس، التفسير، التقييم والاستجابة).
- كذلك هو الحصول على معلومات من المتحدث أي من أشخاص آخرين أو حتى من أنفسنا مع استمرار حالة الثبات والهدوء وعدم إصدار أية أحكام بشأن ما تنصت إليه).

معوقات الانصات الفعال:

البيئة المحيطة	الرسالة	المستمع	المتحدث
<ul style="list-style-type: none"> ● عدم توافر مناخ هادئ للمناقشة. ● والاستماع. ● المقاطعات من الآخرين. ● عوامل فسيولوجية. ● تشويش. 	<ul style="list-style-type: none"> ● الموضوع المطروح لا يمثل أهمية للمستمع. ● غموض الرسالة. ● كثرة المصطلحات غير المفهومة. ● عدم ملائمة الموضوع المطروح للشخص نفسه "خاطبوا الناس على قدر عقولهم". 	<ul style="list-style-type: none"> ● عدم الانتباه لما يقال. ● انشغال الذهن. ● الإحساس بأن الموضوع المطروح يفهمه جيدا. ● التظاهر بالإنصات الانشغال بتجهيز الردود عن الإنصات للمتحدث. 	<ul style="list-style-type: none"> ● عدم تقدير الحالة العاطفية والمزاجية للمستمع. ● الإسهاب في الحديث. ● علو الصوت أثناء الحديث. ● سير الصوت على وتيرة واحدة. ● ضعف مهارة القدرة على الإقناع.

البيئة المحيطة	الرسالة	المستمع	المتحدث
	كثرة التفاصيل في الرسالة.	<ul style="list-style-type: none"> عدم إعطاء الطرف الآخر فرصة في أن يعبر عما لديه. شكل وتعبيرات وجهك لا توحى بالاستماع. 	<ul style="list-style-type: none"> عدم وضع نفسك مكان الطرف الآخر. الانشغال بموضوع آخر أثناء الحديث.

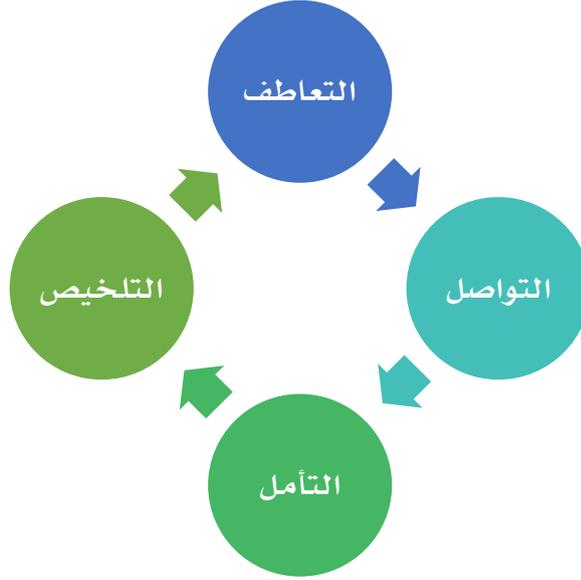
مقترحات لتحسين وتطوير مهارة الإنصات:

١. تجنب الاستماع للآخرين من خلال منطقتي الشخصية وما أتوقعه أنا وافتراساتي المسبقة حولهم، بل أحاول أن أرى الموقف من وجهة نظرهم وفهم تصوراتهم الذهنية وخلفياتهم، وأنظر إليهم كما هم عليه لا كما يجب أن يكونوا عليه.
٢. التركيز بشكل مكثف على الشخص الآخر بحيث ينتقل هذا التركيز من خلال التواصل بالعين والاستمالة ناحية الآخر وإظهار علامات التركيز على الوجه.
٣. التركيز على ما يقوله الآخرون وليس على التفكير في الرد على ما يقول.
٤. الوعي للإيماءات ولغة الجسد فمن الحقائق الثابتة أن تعبيرات الوجه ودرجة الصوت والتلميحات ووضع الجسم كل هذه قنوات للتعبير الصادق عن حقيقة ما يدور بداخل الشخص.
٥. الاستماع لما يقوله الآخرون فعلاً والتأكد من طرح الأسئلة المناسبة للحصول على توضيح أكثر لما يقال.
٦. الإصغاء بتجاوب حيث استجيب لاهتمامات الآخرين بتغيير سلوكي الشخصي ليتوافق مع انفعالاتهم (إنصات مع تقمص شخصية المتحدث وهذا يعني أن أتخلى عن أفكاري ومفاهيمي لفترة وأعطي انتباهي كاملاً لمن أصغي إليه).
٧. الإصغاء لتوقعات الآخرين التي لا تكون متوافقة مع توقعاتي، وأحولها لتوقعات متوافقة عن طريق تحديدها والإفصاح عنها وتطوير فهم مشترك عنها.





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 مشاعرهما بعد تطبيق المشهد.



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

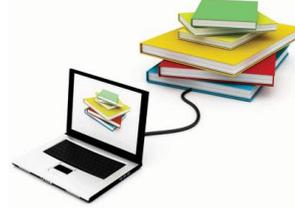
النشرة المعرفية (٢ / ١ / ٥)

خطوات التفهم الفعال:

- التعاطف: ويقصد به تفهم وجهات ونظر ورؤى المتحدث.
- التواصل: استخدام الاتصال الإيجابي مثل قول (نعم نعم ..).
- التأمل: ويقصد به تكرار الكلمات الرئيسية والتوقف للتأمل فيها.
- التلخيص: ويقصد به التلخيص من حين لآخر ما سبق قوله.



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

(١٢٠) دقيقة

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 (١ / ٢ / ٢) 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 (٣ / ٢ / ٢) محركات الإقناع.	٥
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٦
د.١٥	نشاط (٤ / ٢ / ٢) تقنيات وأساليب التأثير والإقناع.	٧
د.١٥	عرض المتدريبات والمناقشة.	٨
د.١٢٠	المجموع	

نشاط (١ / ٢ / ٢)



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 بك 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 مفهوما للتأثير والإقناع ثم ناقشي مجموعتك فيما توصلتم إليه لصياغة مفهوم متفق عليه.



مادة علمية (١/١/٢)

مفهوم التأثير والإقناع:

- هو القدرة على اختيار أنسب وسائل الاتصال (ألفاظ أو كلمات أو إشارات) لإحداث تغيير أو تعزيز لموقف أو لمعتقد أو لسلوك، من أجل تحسين الأداء وتحقيق هدف ما.
 - عملية إحداث تغيير أو تعزيز لموقف أو لمعتقد أو لسلوك ما، فهو عبارة عن نتيجة تصل إليها من خلال تبني أسلوب اتصالي تستخدم فيه أدوات التأثير.
 - كما يعرف بأنه الجهد المنظم المدرس الذي يستخدم وسائل مختلفة للتأثير على الآخرين وأفكارهم بحيث يجعلهم يقبلون ويوافقون على وجهة النظر في موضوع معين وذلك من خلال المعرفة النفسية والاجتماعية لذلك الجمهور المستهدف.
 - وهنالك تعريف آخر يشير إلى أن الإقناع هو: عمليات فكرية وشكلية يحاول فيها أحد الطرفين التأثير على الآخر واخضاعه لفكرة ما.
- ونلاحظ من التعاريف السابقة أنها تشير إلى أن الإقناع يتمثل في قدرة التأثير على العقل والفكر بهدف دفع الفرد أو الجمهور لتقبل وجهات نظرنا، بينما تهدف الدعاية إلى التأثير بشكل مباشر على عواطف ومشاعر ذلك الجمهور.



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.

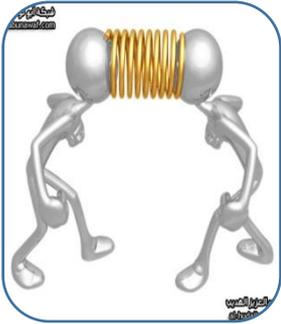
٣ - الشخص الأكثر ظهوراً أو الأكثر حديثاً هو الشخص الأكثر تأثيراً.

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؟



مادة علمية (٢/٢/٢)

هنالك العديد من المفاهيم الخاطئة حول ما يعتبر تأثيراً عن غيره ومنها:

التأثير والقوة مترادفان. القوة هي بالتأكيد شكل من أشكال التأثير ولكنها دائماً الأقل تأثيراً. والسبب وراء ذلك أنه عندما يعتمد شخص ما على القوة فقط للحصول على النتائج، فمن المحتمل على المدى البعيد ألا يتعاون معه الآخرون طواعية وبالتالي فإن العلاقات القائمة على المنفعة المتبادلة لن تجد طريقها إلى الظهور

□ **الشخص الأكثر ظهوراً أو الأكثر حديثاً هو الشخص الأكثر تأثيراً.**

ليس بالضرورة - في كثير من الأحيان - أن يكون الشخص الأكثر حديثاً أو الأكثر ظهوراً هو الشخص الأكثر قوة، فعندما يتحدث الناس أو يعرضون أنفسهم فإن انتباههم يكون موجهاً إلى الداخل وأغلب الظن أن تفوتهم التلميحات والمعلومات التي تدور حول الموقف أو حول الناس الآخرين، هذه التلميحات والمعلومات أبعد ذاتها هي الأكثر ضرورة للتأثير على الآخرين

□ **التأثير يشبه الاتصال:**

□ **الواقع ليس كل ما تقوله وتفعله ملائم للتأثير على الآخرين.**

فالتأثير هو القدرة على إحداث تغيير في الآخرين - لا يرى إلا من خلال الأثر الذي يتسبب في إحداثه -

□ **دونما استخدام للقوة أو السلطة الرسمية.**

□ **ولكي نفهم هذا التعريف بصورة أفضل، دعنا نتفحص أجزاءه.**

□ **القدرة على التأثير في الآخرين:**

هذا هو الاستخدام الإيجابي للقوة، أو لجهد أو استطاعة التأثير. هذه القوة تشبه الكهرباء - لا تكون فعالة

□ **إلا إذا أدرتها وجعلتها تعمل.**

□ **"لا يرى إلا من خلال الأثر الذي يتسبب في إحداثه"**

بكلمات أخرى، النتائج وليس فقط الوسائل هي التي نعيها. فإذا ما تسببت أنت وأعمالك في إحداث فرق، أو

أحدثت تغييراً، أو تسببت في حدوث أثر ما فهذا يعني أنه كان لك تأثير، وربما لم يكن ما فعلته لإحداث

□ **ذلك التغيير ملحوظاً.**

□ **"دونما استخدام القوة أو السلطة الرسمية"**

"التأثير" مهارة لطيفة وهو أقرب إلى أن يكون طريقة مهذبة للتأثير في الآخرين بدلاً من استخدام السلطة

□ **أو الإكراه.**

نشاط (٣ / ٢ / ٢)



الهدف من النشاط: التعرف على محركات الإقناع.

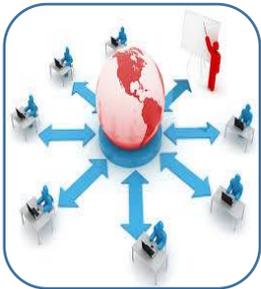


أختي المتدربة:

❖ بعد التأمل في النموذج السابق لمحركات الإقناع وبالتعاون من مجموعتك ناقشنا 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 □

نشاط (٢ / ٢ / ٤)



١٥ د

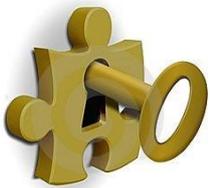


الهدف من النشاط: توظيف تقنيات وأساليب التأثير والاقناع

أختي المتدربة:

لاحظت المعلمة هناء أنه على الرغم من تمكنها من مادتها العلمية واتباعها للأساليب التربوية في تعاملها مع طالباته 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؟

❖ شاركيني مجموعتك في مناقشة الأسباب التي تعتقدين 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.



النشرة المعرفية (٤/٢/٢)

إن التربية في حقيقتها ليست برامج معدة أو أجهزة متطورة فحسب، لكنها روح تسمو، ونفس تزكو، وقلب يتدفق بالمحبة، فالتربية تتمثل بوجود معلم مؤثر يمثل القدوة الحقيقية لطلابيه ونافذة النور التي نتطلع من خلالها إلى مستقبل واعد.

فالمعلم المؤثر الملهم هو الذي اختار مهنة التعليم مدركاً قيمتها وتبعاتها ومتطلباتها ومسؤولياتها، معتزاً بانتمائه لها، لديه الشغف بالمادة التي يدرسها والرغبة في إحداث التغيير في عقول ونفوس طلابه وإثراء حياتهم، فيؤثرون فيمن حولهم استناداً إلى ما لديهم من سمات وما بنوه من مهارات فالتأثير مهم لأنه يحرز النتائج المرجوة.

إن المعلمين القادة الذين يستطيعون الإفادة من مهاراتهم التأثيرية بشكل فاعل يستطيعون إنجاز أهدافهم وأغراضهم بنجاح أكبر ولكن ماذا يعني أن تستخدم مهاراتك التأثيرية بشكل أكبر؟ لفهم الإجابة عن ذلك السؤال عليك أن تعرف أن استخدام تكتيكات التأثير يمكنه أن ينتج ثلاث نتائج مختلفة بوضوح وهي: المقاومة والإذعان والالتزام.

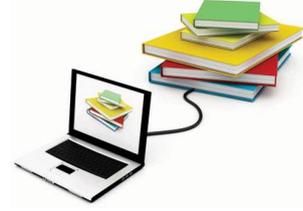
أقل نتيجة مرجوة من محاولتك التأثير في طلابك هي مقاومة الطلب الذي تقدمه؛ فمن الممكن أن يتصدى الطلاب لما تطلبه مباشرة أو لعلهم يستخدمون مقاومة خفية فيوافقون على طلبك مبدئياً ليضعوا بعدها الحواجز في طريق إتمامه.

الإذعان أفضل من المقاومة ولكنه بعيد عن الاستجابة المثلى، وعندما تؤدي جهودك التأثيرية إلى الالتزام فأنت قد نجحت في عرض أسباب كافية لتؤمن الدعم والقبول الطوعي لتنفيذ المهمة لذلك كان من المهم التعرف على أهم مجالات الإقناع والتأثير.

أهم مجالات التأثير:

- المجال الأول: بناء مهارات التواصل مع الطلاب، فالتواصل هو أولى عمليات التأثير وفيه يركز المعلم على ترسيخ منظومة العلاقات الاجتماعية، وتعزيز السلوكيات الاجتماعية الإيجابية.
- المجال الثاني: بناء منظومة التفكير لدى طلابه وتوسيع مداركهم، وإعطائهم مساحة واسعة للتخيل والإبداع.
- المجال الثالث: قيادة التعلم الذاتي، وفيه يمارس المعلم مع طلابه تفويض المهام والاعتماد عليهم، وتوزيع المسؤوليات بينهم وتدريبهم على الممارسة، وتعزيز نجاحاتهم، وممارسة عمليات التعلم القائمة على الاستقصاء والبحث والتحليل والاستنباط.

المراجع



١. ذوكر، آلاينا، انطوانيت، د. لوشا (٢٠١٠)، التأثير القوي الخفية في عصر متغير. الطبعة الأولى . الرياض. دار المعرفة للتنمية البشرية.
٢. زايد، فهد خليل (٢٠٠٧)، فن الحوار والإقناع، -الطبعة الأولى . الأردن: دار النفائس 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، بدر بن 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)، الأساسي 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

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

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:



المادة العلمية (٣ / ١ / ١)

المبادرة:

من العوامل المهمة في ارتقاء العمل الجماعي كماً ونوعاً وجوده انفعال أفراده بمبادرات ذاتية تجتهد في دعمه بكل جهد فكري إبداعي ينضج لدى صاحبه، ثم يتحول بالمبادرة إلى مشروع لصالح الجماعة.

تعريف المبادرة:

المبادرة لغةً:

وردت مادة (المبادرة) في اللغة العربية دالة على المسابقة والمسارعة والاكتمال، فبدر القمر بدرا معناه اكتمل. وبادر فلان بدوراً إلى الشيء معناه أسرع. ويقال بدر إلى الزرع أي بكر به أول الزمان، وبادر إلى الشيء مبادرة وبداراً أسرع إليه. والمقصود هنا أنه سبق غيره من المتأخرين في الأمر الذي كان متاحاً للجميع، وكان مطلوباً من الجميع فعله، والدلالة اللغوية للكلمة تتسع لاستيعاب هذا المعنى.

المبادرة اصطلاحاً:

المبادرة اصطلاحاً هي: المسابقة على الخير فكراً أو قولاً أو فعلاً ناتجة عن انفعال ذاتي يترجم إلى عمل مثمر لصالح الأمة تضيف به خيراً، أو تنقي به شراً.

والمبادرة تدل على المسارعة والعجلة بمعناها المحمود، وبالتالي يمكننا تعريف المبادرة بشكل مبسط بأنه: " الإسراع إلى فعل شيء بهدف التغيير"، وهذا الشيء قد تكون فكرة أو عمل أو أي شيء آخر.



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 نطبّق 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 ربّوا أنفسهم والأجيال من بعدهم على هذه القيمة العالية، وغرسوا في أنفسهم وفي الأجيال من بعدهم بأن المبادرات المفيدة سبب لنهضة الأمم وتقدمها.



نشاط (٣ / ١ / ٣)



الهدف من النشاط: التعرف على محفزات ومعوقات المبادرة.

أختي المتدربة:

بالتعاون مع الزميلات اکتبي محفزات المبادرة وما يقابلها من معوقات.

معوقات المبادرة	محفزات المبادرة
	

مادة علمية (٣ / ١ / ٣)

محاضرات المبادرة:

ما الذي يجعلنا نبادر؟ أو ما الذي يجعل الناس يبادرون؟ أو ما الذي يمنع الناس من المبادرات؟ الإجابة على هذه الأسئلة ترشدنا إلى الطرق التي تدفعنا إلى المبادرة وأيضا معرفة العوائق التي تمنعنا من المبادرات.

• رضا الله والجنّة:

حينما نفكر في مبادرات الصحابة الكرام، نجد أنهم كانوا يفكرون في شيء واحد فقط، كيف أرفع درجتي في الجنّة؟، ومن هذا المنطلق يفكر الصحابي في كيفية الحصول على أكبر قدر من الحسنات فيبادر بمبادرة معينة. والجنة كلمة عظيمة تحتاج إلى جهد عظيم وبذل كبير، وإذا أراد الإنسان الوصول إلى الفردوس الأعلى فعليه بالتفكير بالأمور التي توصله إلى ذلك، وبالتالي عليه بالمبادرات.

• وجود هدف واضح:

الشخص الذي لديه هدف واضح سيسعى لتحقيقها بشتى الطرق والوسائل، والهدف أو الأهداف التي نتكلم عنها هي الأهداف الحميدة والنبيلة. فالشخص الذي لديه أهدافا نبيلة وحميدة سوف يبادر بمبادرات كثيرة في سبيل تحقيق هذه الأهداف وبالتالي سيكون هذه الأهداف بمثابة الدافعية له لزيادة المبادرات.

• البيئة الصالحة:

تعبير البيئة الصالحة من أهم العوامل المحفزة على المبادرات، والبيئة الصالحة يمكن أن تكون البيت أو المدرسة أو الحي أو الأصدقاء، كل هؤلاء يساهمون بلا شك في المبادرات، فعلى سبيل المثال، إذا أقامت المدرسة مسابقة لاختراع شيء معين ووضعت جائزة قيمة، فإن ذلك بلا شك سيساهم في خلق جو من التنافس بين الطلاب وسيبادر كل واحد منهم بتقديم شيء مفيد. ومثل ذلك يمكن عمل مثل هذه المسابقات في المنزل أو الحي أو النوادي الرياضية وغيرها.

• التشجيع:

إن التشجيع من قبل الوالدين أو المدرس أو المربي له تأثير كبير على الأشخاص لعمل مبادرات، والتشجيع يحفز الشخص على القيام بمبادرات عديدة حتى ولو فشل في بعض منها، ودور الوالدين في هذا الأمر كبير جدا وخاصة في التعامل مع الأطفال، حيث ينبغي لهم تشجيع الطفل على أية مبادرة مفيدة يقوم به والثناء عليه حتى لو كان أمرا بسيطا، لأنه بهذا التشجيع سوف يتعلم الطفل بأن يبادر أكثر وبالتالي يصبح من

المتميزين في كبره، بعكس الآباء والأمهات الذين لا يشجعون أطفالهم على المبادرات، فيصبح الأطفال في أغلب الأحوال غير منتجين بل وسلبين في كثير من الأحيان.

• الحاجة إلى قدوات:

القدوات في المجتمعات هم المؤثرون، وهم الذين إذا قالوا سمع الناس كلامهم، ولعل أكبر صناعة للقدوات يأتي من خلال المبادرات، فالأشخاص الذين يبادرون بمبادرات عديدة، يصبحون بعد مدة قدوات في مجالهم، وهذه رسالة إلى الدعاة بأن يكثروا من المبادرات حتى يصبحوا قدوات وبالتالي يؤثرون في المجتمع وتصبح كلمتهم مسموعة.

• إدراك قيمة المبادرة:

الذي يدرك قيمة المبادرة وأهميتها، لا شك بأنه سيبادر مرات ومرات، لأنه يدرك أهمية المبادرة، ويكفي المبادر بأن يعلم بأن مبادرته عبارة في النهاية عن أجر يحصل عليه من الله تعالى بل وقد يستمر هذا الأجر حتى بعد ممات الإنسان إن تركت تلك المبادرة أثرا. وإذا تفكر الإنسان في هذا الأمر فلا شك بأنه سيبادر كثيرا.



● معوقات المبادرة:

- إذا لم تحقق الأمور التي تحفز المبادرات فإنها ستتحول إلى أمور تعيق المبادرات، ومن المعوقات ما يلي:
- عدم وجود هدف:
- كيف يمكن لإنسان يعيش بدون هدف أن يبادر؟ بل هنا يبرز السؤال، لماذا يبادر أصلاً؟ فكما بينا في محفزات المبادرة بأن وجود هدف واضح يساهم في أن يبادر الإنسان، فكذاك عدم وجود هدف يساهم في عدم مبادرة الإنسان. إذ نحتاج إلى إعادة النظر في أهدافنا إذا شعرنا بأننا لا نبادر. وفي اللحظة التي يضع فيها الإنسان أهدافاً لنفسه - بالطبع أهداف سامية - وكان صادقاً فعلاً في تحقيق هذه الأهداف، فسيتحرك تلقائياً نحو المبادرة وسيشعر بالإنجازات تلو الإنجازات.

● الخوف:

قد يكون الخوف من الأسباب المعيقة للمبادرات، فقد يكون الخوف من أحد الوالدين أو المدرس في المدرسة أو شخصاً كبيراً أو حتى المجتمع سبباً في إحجام كثير من الناس عن المبادرات، وبالتالي على الجميع أن يهيئ الجو المناسب ابتداءً من الأسرة إلى المجتمع، ويجب على الوالدين عدم تخويف الأبناء في حال عدم نجاحهم في محاولتهم الأولى، ويحدث أحياناً بأن يقوم المجتمع بعدم التشجيع على المبادرات بل وأحياناً تخويف الناس فيؤدي ذلك إلى إحجام الناس وعدم مبادرتهم. كما قد يكون الخوف من الفشل سبباً من أسباب عدم المبادرة، وهذا أمر خطير لأن الخائف لن يقدم على شيء أبداً بل بالعكس فإنه لن يسهم في نهضة المجتمع، وبالتالي على الآباء والأمهات والمربين تشجيع الطلاب على المبادرات وترغيبهم وبيان بأن الفشل أمر طبيعي بل ويجب أن يتعلم الإنسان من فشله ويعتبره أول خطوات النجاح.

● الإحباط:

وهو معوق كبير من معوقات المبادرة، ويحدث غالباً للأشخاص الذين يجربون للمرة الأولى أو يبادرون للمرة الأولى ولا يحالفهم الحظ أو يفشلون وبالتالي يصيبهم الإحباط، ولا يفكرون من جديد بالقيام بالمبادرة

● الرضا بالواقع:

وهنا الرضا بالواقع السلبي، والذي يرضى به الكثير من الناس، والمجتمع السلبي هو المجتمع الذي ينتشر فيه المعاصي والمشاكل والجرائم ويكون أفرادها غير مؤثرين وغير منتجين أبداً، وبالتالي فالتالي فالتشخص الذي يرضى بهذا الواقع لا يبادر أبداً، بل لا يفكر حتى بالمبادرة.

فالشخص الذي يريد أن يبادر يجب أن يحصل على الظروف المواتية لعمل هذه المبادرة، ومعظم الأمر يرجع إلى الشخص نفسه وعليه أن يقرّر أن يبادر، ولكنّ البيئة تلعب دوراً هاماً جداً في صنع هذه المبادرات، ونحن نريد أن ننهض بالأمّة ككل في النهاية ولن يحدث ذلك إلا إذا شجّع المجتمع أفرادَه على المبادرة.

ماذا سأضيف أو أقدم؟

١. اسأل نفسك أولاً، ما الذي تريده من هذه المبادرة؟ إذا كنت تريد وجه الله وتبغي الأجر فلن يقف في طريقك أي أمر وستمضي في مبادرتك وتأتي بأمر جديدة، أما إذا كنت تريد بمبادرتك وجه الناس، فإنك ستقف كثيراً وتفكر ألف مرة لأنك تحاول جلب ثناء الناس وسيدخل الشيطان أيضاً، ويحاول أن يثنيك عن مبادرتك وبالتالي لن تكون لمبادرتك فائدة.

٢. مع كثرة المبادرات والأفكار الموجودة، فإننا لا زلنا بحاجة إلى مبادرات أكبر لأن وضع الأمة بشكل عام ليست جيدة وإن كانت هناك نقاط مضيئة هنا وهناك، وبالتالي نحتاج إلى مبادرات أكثر.

٣. قد تأتي بفكرة جديدة لم يأت بها أحد قبلك، وبالتالي سيكون لك السبق في الإتيان بأمر جديد وهذا يحد ذاته يعتبر إنجازاً.

٤. لم لا تساهم أنت في نهضة الأمة الإسلامية في جانب من جوانبها؟ فقد تكون مبادرتك هذه سبباً لتحريك مجموعة من الناس وبالتالي مساهمتك في سد ثغرة من الثغور.

٥. مبادرتك قد تحصل على أجر كبير لا تتخيله. المهم علينا القيام بأمر مفيد.

يتضح لنا بأنه لا عذر لأحد في عدم المبادرة ولو بشيء بسيط، أقول ذلك لأن الله تعالى أعطى كل شخص على وجه الأرض قدرات معينة، ألا ترى معي إلى كثير ممن يسمونهم المعاقين وهم يقدمون خدمات عظيمة لمجتمعاتهم، أليس هذا دافعاً لنا ونحن الأصحاء وقد منحنا الله تعالى قدرات هائلة.

بعض الناس يظن بأن المبادرة عبارة شيء مادي محسوس، وهذا ليس صحيحاً، فكما قلنا بأن الابتسامة عبارة عن مبادرة والكلمة الطيبة تعتبر مبادرة، وتغيير المنكر باليد أو باللسان يعتبر مبادرة وغير ذلك من الأمور غير المحسوسة.

يستطيع كل شخص أن يبادر ولكن المسألة مسألة قناعة فقط بأهمية المبادرة، فإذا غير قناعته -

بالطبع نحو الأفضل - فإنه سيبادر بلا شك وبمبادرات كثيرة.





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؟

مادة علمية (٣ / ١ / ٤)

المبادرة تعني أننا مسؤولون عن حياتنا وأن سلوكنا هو التعبير عن قراراتنا وليس عن ظروفنا، وأننا نستطيع أن نخضع المشاعر للقيم وأننا نملك المبادرة والمسؤولية لصنع الأحداث، ونعني بالمسؤولية هي قدرتنا على اختيار استجابتنا

فالأشخاص الذين يملكون روح المبادرة العالية يدركون هذه المسؤولية، فهم لا يلقون اللوم على الملابس، أو الظروف أو التكيف لتبرير سلوكهم على العكس من ذلك الأشخاص الانفعاليون الذين تسوقهم المشاعر والملابس والظروف والبيئة المحيطة بهم. وعلى هذا يجب ان نطبق الاسس التربوية عند التعامل مع الطلاب وان نوسع دائرة تأثيرنا بدلا من التركيز على دائرة اهتمامنا وهذا يتطلب مني أن اكون شخصا انتقاليا هو ذلك الشخص الذي يوقف السلوكيات الخاطئة والمؤذية والمحبطة التي يتوارثها الناس من حوله ويستبدلها بسلوكيات مبادرة ومفيدة وفعّالة. وهذا الشخص يكون قدوة حسنة في سلوكه الإيجابي وهو ينشر العادات الفعّالة التي تقوي الآخرين وتبنيهم بطرق إيجابية.

نشاط (٣ / ١ / ٥)

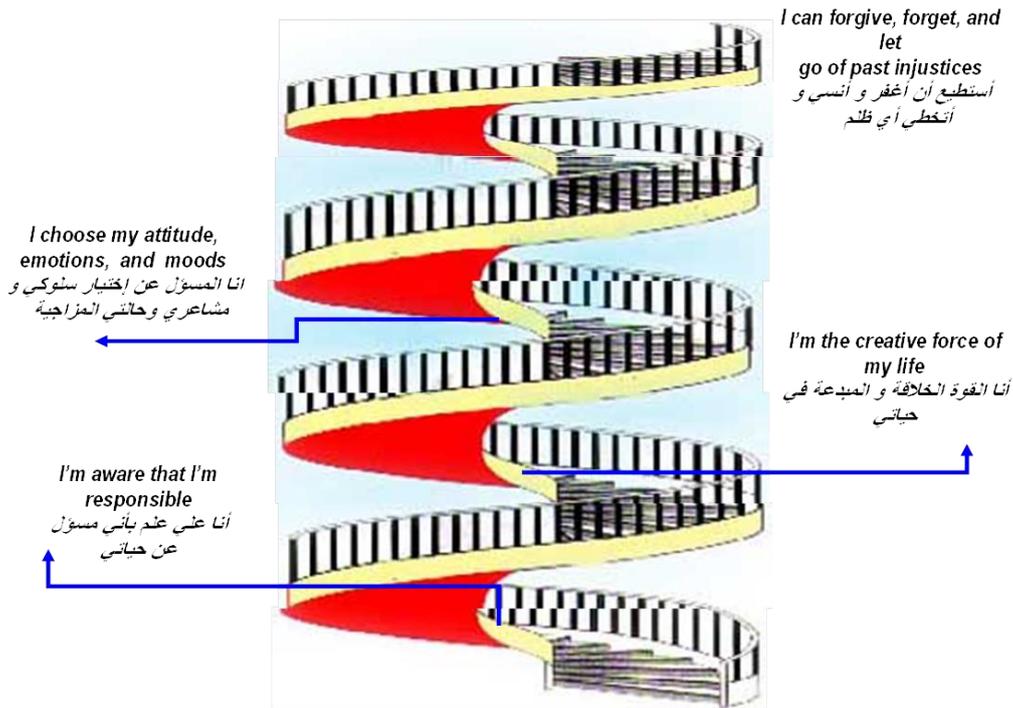


د .



الهدف من النشاط: التعرف على خطوات اكتساب المبادرة.

الأشخاص المبادرون يتحملون مسئولية 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. مثالا يحتذى لا ناقدا؟

مادة علمية (٣ / ١ / ٥)

ما بين المنبه والاستجابة ، للإنسان حرية الاختيار. ففي داخل هذه الحرية تكمن الملكات الطبيعية التي تجعلنا بحق منفردين بإنسانيتنا عن الحيوان ، وهذه الملكات أو العوامل التي يمكن من خلالها ضبط

: النفس وامتلاك حرية القرار ما يلي:

.إدراك الذات

.الخيال: وهي القدرة على أن نخلق في عقولنا صورة فيما وراء واقعنا الذي نعيش في

.الضمير: وهو الإدراك الباطني العميق للصواب والخطأ ، وللمبادئ التي تحكم سلوكنا

. الإدارة المستقلة: وهي القدرة على الفعل تأسيساً على إدراكنا الذاتي ، متحررين من جميع المؤثرات

الأخرى.

إن الملكات الطبيعية المتفردة التي نتمتع بها تسمو بنا عن عالم الحيوان وبقدر ما نستطيع ممارسة وتطوير هذه الملكات بقدر ما نكتسب القوة على تحقيق إمكاناتنا الإنسانية المتفردة الكامنة داخلنا ، حيث أن ما بين المنبه والاستجابة تكمن أعظم قوانا على الإطلاق (حرية الاختيار).



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	

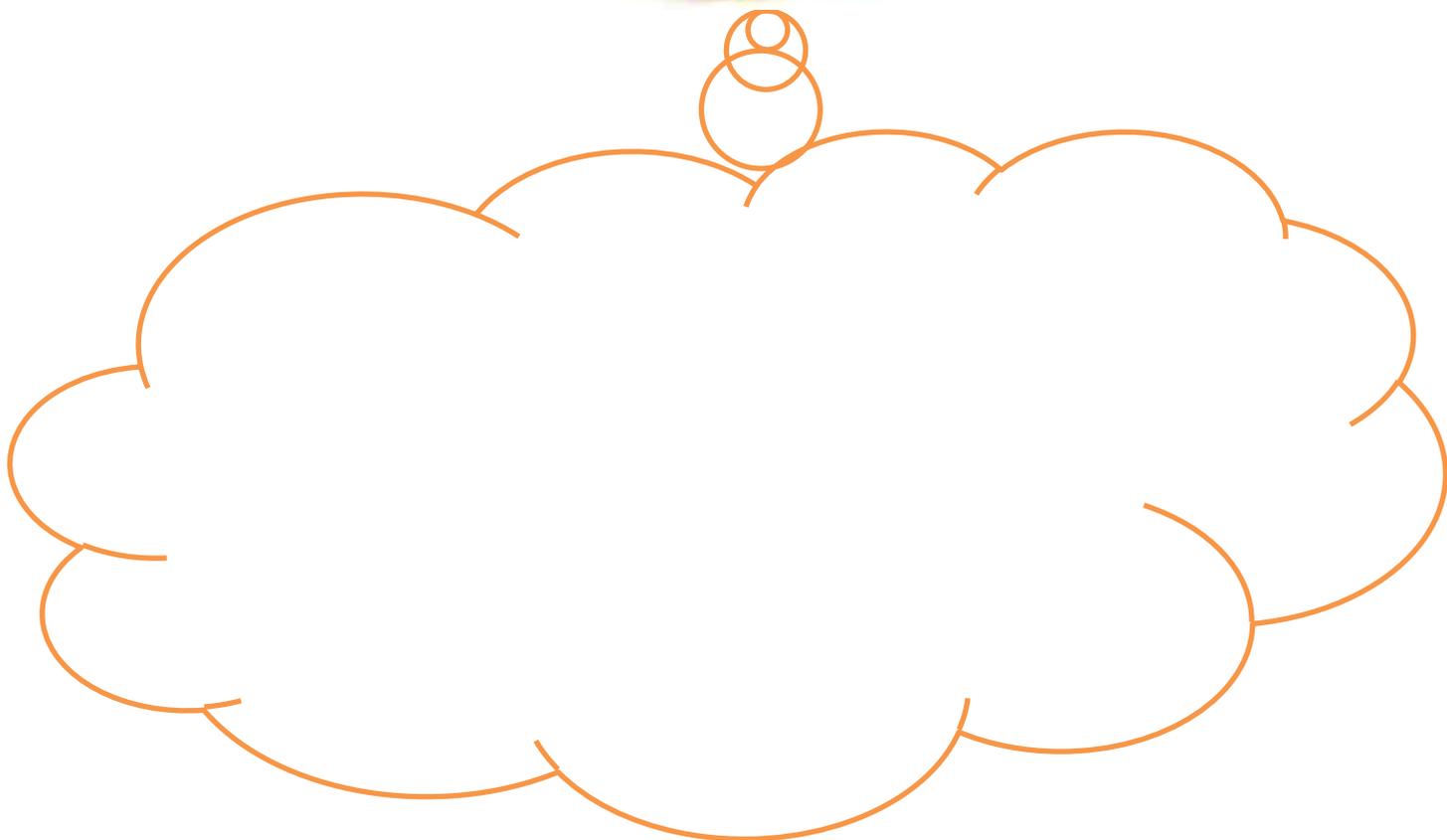
نشاط (١ / ٢ / ٣)



الهدف من النشاط: تقديم أفكار للمبادرة.

أختي المتدربة:

من خلال تعرفنا على المبادرات وأهميتها قدمي أفكارا للمبادرة.





د .



الهدف من النشاط: خطوات المبادرة.

أختي المتدربة:

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

A vertical stack of eight empty rectangular boxes with rounded corners, each preceded by a downward-pointing arrowhead. The arrowheads are colored in a gradient from dark red at the top to green at the bottom. The boxes are intended for the user to write their response to the activity question.



مادة علمية (٣ / ٢ / ٢)

الموضوع

- ❖ يكون واضحاً ومختصراً .
- ❖ يكون مرتبطاً بأحد فرعي الجائزة.
- ❖ يساهم في تحقيق التوجيهات التطويرية للتعليم.
- ❖ المقدمة.
- ❖ أن تحوي فكرة مختصرة عن المبادرة.
- ❖ تشتمل على الأهداف والنتائج التعليمية.
- ❖ التربوية المتوقع تحقيقها.
- ❖ المحتوى:
- ❖ يتضمن حلاً إجرائياً لمشكلة تعليمية تمثل تحدياً للميدان التربوي.
- ❖ يراعي التوازن بين الجانب النظري والجانب التطبيقي.
- ❖ يراعي الترابط والتسلسل في طرح الأفكار.
- ❖ أن تشمل على خلاصة لأهم نتائج التطبيق.
- ❖ يعتمد على طريقة عملية سليمة.
- ❖ يشتمل على خلاصة لأهم ما ورد في المبادرة.
- ❖ الإخراج والتوثيق:
- ❖ إخراجها بشكل مناسب (الغلاف / التنظيم / تناسق الخط).
- ❖ توثيق مصادر المعلومات والمراجع وتنوعها وفق التوثيق العلمي.



نشاط (٣ / ٢ / ٣)



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:

مادة علمية (٣ / ٢ / ٣)

أهداف برنامج المبادرات:

- دعم وتبني مبادرات شبابية ومجتمعية خلاقية وجديدة.
- تفعيل دور الشباب وإدماجهم في العمل التنموي والمجتمعي.
- تقوية مهارات وقدرات مجموعة من الشباب حول إدارة المشاريع.
- تعزيز التغيير البناء والإيجابي في المجتمع عبر الشباب.
- تفعيل دور الشباب في العمل المجتمعي والتنموي دون عوائق إدارية.
- تشجيع الشباب على التفكير والإبداع وإطلاق مبادراتهم الفردية لحيز التنفيذ.
- توفير فرصة للشباب لتنفيذ طموحاتهم والأفكار الإبداعية لديهم .
- وعليه لا بد للفرد أو الفريق المبادر من أن:
- يفهم مجتمعه ويتصل به .
- يشجع مجتمعه في التعرف على مشاكله الاجتماعية وفي البحث عن حلول لها .
- يعمل داخل مجتمعه أي في المدارس أو في الأماكن التي يتجمع فيها الناس أو في بيوت العائلات.
- إيجاد علاقات طيبة ومثمرة مع المجتمع يفرض على الفريق المبادر عدم إصدار الأوامر للناس بل أن يعمل مع الناس . وكي يتسنى إيجاد علاقات حسنة مع المجتمع .
- لا بد للمبادر أو الفريق المبادر من إتباع ما يلي:

أن يستمع ويتعلم ويفهم.

أن يحدث ويناقش ويقرر.

أن يشجع وينظم ويشارك.



صور ومجالات تقديم المبادرة:

قد تكون هذه المبادرة تصدر من الإنسان بإرادة ذاتية، أو تستجيب نفسه لطلب جهة أخرى للقيام بواجب عام غير متعين على شخص بعينه، وإنما هو متاح لكل المتسابقين الراغبين، وقد تقدم إلى الجهة المعنية رأيا شفويا، وقد تقدم دراسة علمية مكتوبة، وقد تقدم موقفا، وقد تكون إنتاجا فنيا ؛ من شعر ومسرح ورسم ، وقد تكون المبادرة مالا داعما للعمل العام، أو قد تكون خلافة بخير في الأهل والولد لمن غاب عنهم انشغالا بواجب عام، ويمكن أن تأتي من علماء كبار، كما يمكن أن تأتي من طلاب علم ، ويمكن أن تقدم من شخص عادي ؛ كادح لقوت أسرته يستفزه موقف فيقدم للجماعة مبادرة نافعة .. وبناء على ذلك تشمل المبادرة الذاتية كل أبواب الخير؛ التي تتطلب إضافة فردية إيجابية دعما لجهود الجماعة للقيام بالواجب العام سواء كانت الجماعة مؤسسة دعوية، أو جمعية خيرية، أو تنظيما سياسيا ودعويا، وقد تكون الجماعة دولة ونظامها السياسي وسلطتها الحاكمة. فكل هؤلاء مفتقرون إلى مبادرات الأفراد الإيجابية لاستقامة عملهم ونجاحه.

فوائد المبادرة:

من المعروف أن المبادرة تكسب صاحبها فوائد خاصة دنيوية وأخروية، كما تكسب الجماعة فوائد شتى؛ قد تفوق فوائد الفرد المبادر، فهي عمل حميد واستجابة لتوجيه رباني فالشرع الحنيف يحرض الفرد إلى فعل الخيرات، والتسابق إليه.

فوائد الجماعة من المبادرة:

من فوائد المبادرة الشخصية الذاتية أنها قد تدفع الجماعة إلى موقف صائب كانت غافلة عنه، أو متهيبه له خائفة منه، أو لم يكن من أولوياتها الحالية. وهكذا نجد أن كل إنجاز عظيم كان ثمرة لمبادرة صغيرة من شخص واحد أو عدد محدود.



تهذيب المبادرة:

إن المبادرة قد لا تكون مكتملة أحياناً لأنها كائن يولد صغيراً ثم يكتمل نموه تدريجياً أو قد يخشى من أن يؤدي تنفيذها إلى بعض السلبيات؛ ولهذا فهي بحاجة إلى تهذيب تقوم به الجماعة من خلال لجنة ذات تخصص قادر على التقويم أو من خلال القيادة التي ترى الأمور بنظرة شاملة بما لها من إمكانيات لا تتوفر للفرد الواحد ولهذا يشرع إخضاع المبادرات الفردية إلى تهذيب من خلال دراسة خاصة، وليس لكل مبادر أن يزعم أن مبادرته صواب مطلق، ولا هي الحق الذي لا يحتمل الخطأ، كما ليس له الحق في فرض مبادرته على الجماعة دون الحصول على إقناعها بصحة المبادرة.

المبادرة حسب الطاقة وحسب الموهبة:

إن دعوة الأفراد إلى المبادرات الذاتية لا يراد منها أن يركبوا الصعب المستحيل، وإنما تستهدف تفعيل الطاقة لصالح الأمة فكراً وقولاً وعملاً، والخطاب الشرعي موجه إلى كل فرد أن يبادر حسب ما منحه الله من منح تفيد الجماعة دون أن يحتقر ما لديه من منح عظمت أو صغرت؛ فربما غلبت مبادرة رأي صائب أو درهم سابق في سبيل الله أتى في الوقت المناسب دراسات بمبادرات ناضجة يقدمها أصحابها ، أو قناطر ينفقها اللاحقون في المشروع نفسه، مصداق ذلك قوله تعالى: (أُولَئِكَ يُسَارِعُونَ فِي الْخَيْرَاتِ وَهُمْ لَهَا سَابِقُونَ ❖ لا تكلف نفساً إلا وسعها ولدينا كتاب ينطق بالحق وهم لا يظلمون) .

في الآية الأولى إشادة إلهية بالمسارعة والمسابقة إلى الخيرات ، وفي الآية الثانية بيان للإطار الذي تكون فيه هذه المسابقة الشرعية، وهو (القدرة) وذكر رصد الكتاب الناطق والجزاء العادل يوجب على المبادرة أن تؤسس على النية الصالحة الراغبة في الجنة والدار الآخرة، ومثلها في نصوص الكتاب السنة كثير كلها تدعو الإنسان الفرد أن يبادر إلى فعل الخير رغبة فيما عند الله من جزاء مضاعف لأصحاب المبادرات الإيجابية.

كيفية المبادرة:

كيف أبادر؟ أو أين أبادر؟ وغيرها من الأسئلة التي تسأل عن كيفية المبادرة.

إذا أردت أن تبادر، فبادر في المجال الذي تتقنه وتبدع فيه أو المجال الذي تحبه، وبشكل أبسط في المجال الذي تستطيع أن تفعل فيه شيئاً؛ لأننا إذا بادرنا في المجال الذي نحبه فسنبدع في الوسائل، بعكس إذا بادرنا في مجال لا نحبه أو نستصعبه فإن المبادرات ستكون محدودة وربما ستتوقف بعد المرة الأولى.

فإذا أراد شخص مثلاً أن يبادر في المجال التقني وهو لا يفقه شيئاً في هذا المجال أو يعرف أشياء بسيطة، فإن مبادرته لن تكون بنفس مستوى المجال الاجتماعي الذي يتقنه مثلاً.

بعض الناس يظن بأن الفكرة أو المبادرة التي يجب أن يقدمها يجب أن تكون كبيرة، وهذا خطأ كبير، فكل ميسر لما خلق له، وهناك أفكار بسيطة رائعة بل لا تكلف شيئاً أبداً، ولها آثار رائعة بل وربما أكثر من المبادرات التي صرفت عليها مبالغ، والقصص والأفكار في ذلك كثيرة.



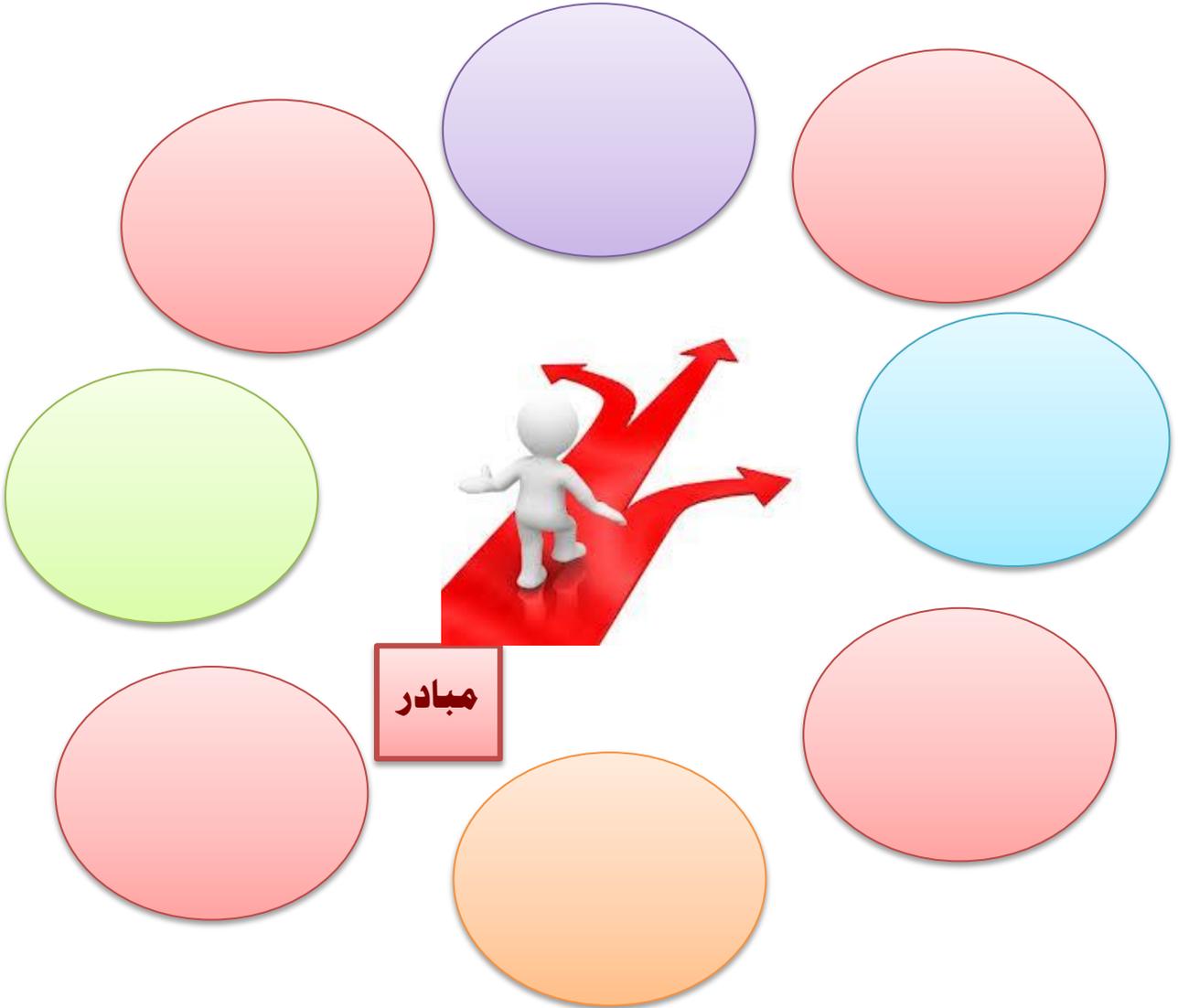
نشاط (٤ / ٢ / ٣)



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.



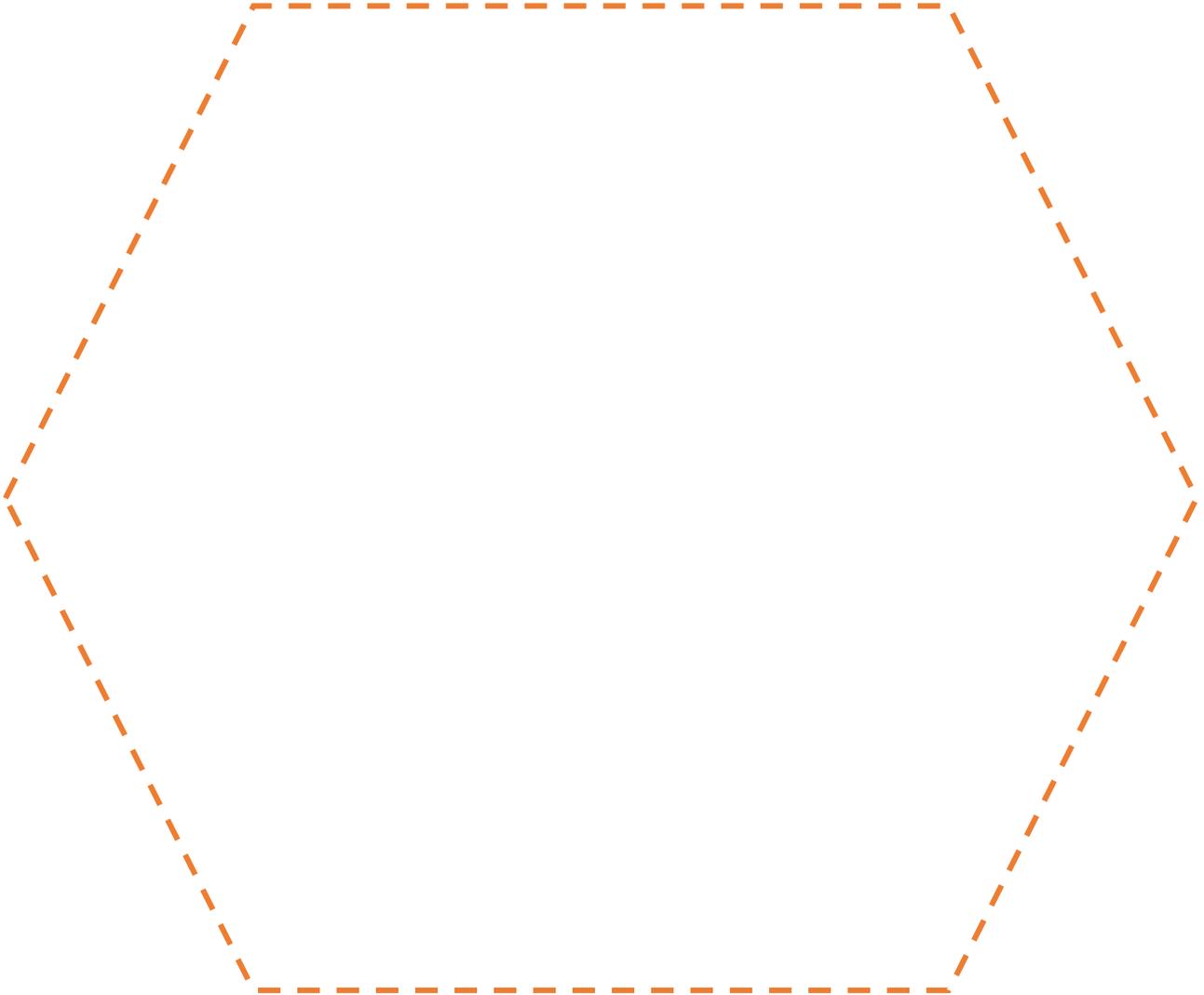
نشاط (٥ / ٢ / ٣)



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 زيادة 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 التدريبيية 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	

نشاط (١ / ١ / ٤)



د.



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 (١ / ١ / ٤)

يصل الإنسان إلى أعلى درجات الإنتاجية وأرقى مستويات الفعالية عندما يتمكن من أداء العديد من المهمات بدقة ونظام، منظماً أفكاره ، محددًا أولوياته، متحكماً بأعصابه، واضعاً أهدافه السامية ، وقيمه العليا نصب عينيه، وتعتبر جدارة التوجه نحو الإنجاز من الجدارات المهمة التي ترقى بحياة الإنسان في كافة المجالات لأنها تؤلف نظاماً 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 وتأكيداها.
٥. هي حاجة الفرد للقيام بمهامه على وجه أفضل مما انجز من قبل، وبكفاءة. وسرعة بأقل جهد وأفضل نتيجة.

نشاط (٢ / ١ / ٤)



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 حاضرننا 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

النشرة المرجعية (٤ / ١ / ٢)

يرتكز التوجه نحو الإنجاز على ثلاث دعائم من شأنها بناء منظومة لإراحة العقل وإبعاد كافة مصادر التشتت فضلا عن رفع كفاءة الفرد وفعاليتته 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 تتمكنك 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.

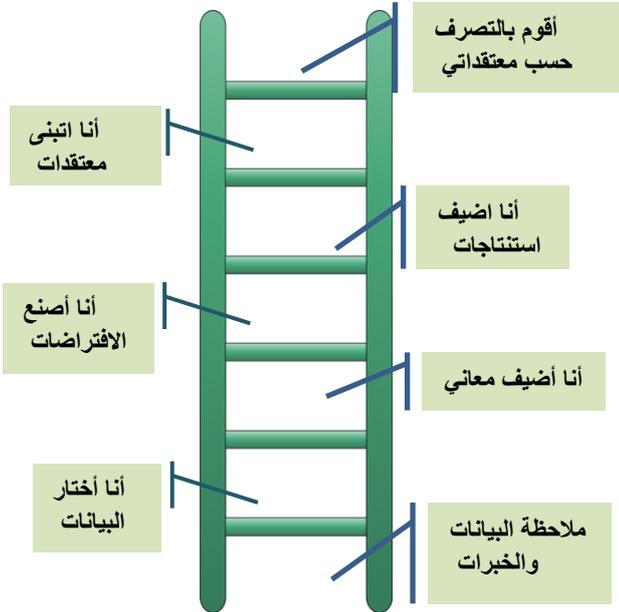
أختي المتدربة

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

مادة علمية (٣ / ١ / ٤)

نحن نعيش في عالم يتم فيه بناء المعتقدات كأحد أهم النماذج الذهنية بصورة ذاتية والتي تبقى بصورة كبيرة . في معظم . بدون اختبارها بشكل حقيقي . فنحن نتبنى تلك المعتقدات لأنها مبنية على تصوراتنا التي تم استنتاجها من خلال ملاحظتنا بالإضافة إلى خبراتنا . ولذلك فإن قدرتنا على تحقيق النتائج التي نرغب بها تتأثر بصورة كبيرة بشعورنا المتعلق بما يلي:

- معتقداتنا تمثل الحقيقة .
- الحقيقة واضحة .
- معتقداتنا تم بناؤها على بيانات حقيقية .
- البيانات اخترناها هي بيانات حقيقة .

تبدو هذه الخطوات منطقية كما أنها تحدث في الواقع بصورة سريعة جداً وفي غالب الأمر دون أن نشعر بها كما أن كل إنسان يمر بها .

إن هذه الخطوات السبع تحدث في الذهن وبالتالي لا يمكن ملاحظتها من قبل الآخرين باستثناء الدرجتين الأولى والأخيرة حيث نلاحظ البيانات في الخطوة الأولى والقرارات في الخطوة الأخيرة . وإذا لاحظنا أنفسنا وغيرنا أثناء مرحلة الصعود فإننا نخرج بمجموعة من الأسئلة (ماذا، كيف، متى) وهي أسئلة حاسمة في تطوير ذواتنا وقدرتنا على تطوير قدراتنا لفهم أنفسنا وفهم المحيطين من حولنا . مما يجعل صعودنا هادئاً متأنياً أحياناً وفي أحيان أخرى يكون بصورة أسرع وقد يكون هرولة .

إن هذا السلم يسهم بدرجة كبيرة في عملية التعلم، سواء على المستوى الفردي أو الجماعي من حيث الأثر الذي تحدثه المعتقدات (الصور الذهنية) التي يتم تبنيها في عملية التعلم الجديد . ومن ثم دعم اتخاذ القرار .

الجلسة (الثانية)

التوجه نحو الإنجاز (٢)

الزمن الكلي (١٢٠) دقيقة

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)



٣٠ د.



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 ومتواصلاً.

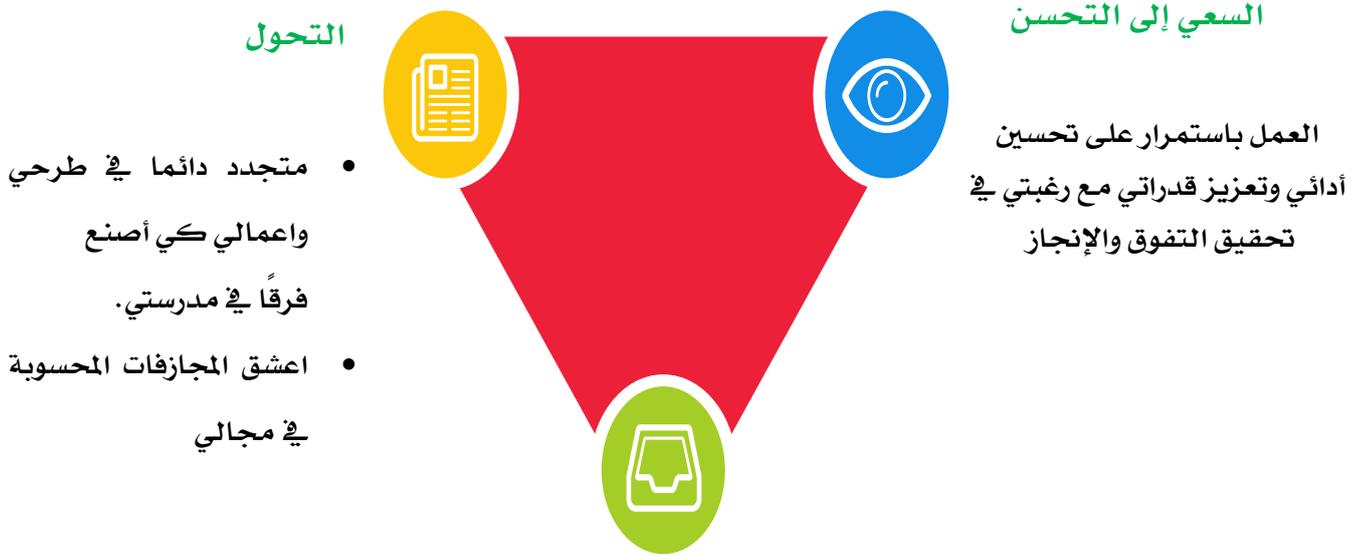
ولكون جدارة التوجه نحو الإنجاز من الجدارات التي تعنى بالتميز الشخصي فهي تمر بعد من المستويات حتى تنضج لدى الأفراد وهذه المستويات هي:



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.

مادة علمية (١ / ٢ / ٤)



- صياغة أهداف محفزة لذاتي ولن حولي في محاولة للوصول للموضوع الأمثل.
- أعمل بنفسني على متابعة المهام للتأكد من إنجازها بما يحقق الأهداف المنشودة ووضع خطط عاجلة للمتغير منها.

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 ونجاحات.



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.



120

مادة علمية (٤ / ٢ / ٢)

يمكن تحويل الطالبات اللاتي يُهدهن الفشل إلى طالبات منجزات وناجحات من خلال اكتشاف الصور الذهنية التي توجهه مسارهن والعمل على وضع فلترة لتلك الصورة كما أنه يجب الرفع من سقف تقدير الذات لديهن وتحفيزهن من خلال معرفة أنماطهن والعمل على مناقشاتهم والحديث معهن حديث مركز حول أهمية تقدمهن في العملية التعليمية

إن معرفة ظروف الطالبة من جميع النواحي يعد مفصلاً مهماً من مفاصل تقديم الدعم والمساندة لتلك الطالبة

وعلى الزميلات أن يعلمن أن التعليم حق للجميع وعلى المعلمة أن تبذل قصارى جهدها في تعليم الطالبات بشتى الطرق ولا عذر لها في ألا تقوم بهذا العمل مهما كانت الأسباب.

نحول القاعات الدراسية (الفصول الدراسية) إلى مناهل للمعرفة يجعل الطالبات ينهمن في مهمات حقيقية ويتعلمن بأنفسهن على ممارسة الاستقصاء والتأمل والانخراط في حديث جاد ومسؤول نحن موضوع التعلم مع تقديم الدعم اللازم من قبل المعلم من خلال تقديم التوجيهات التالية:

- التركيز على الموضوع
 - توظيف المعلومات الدقيقة والمناسبة للموضوع
 - التفكير بعد ما يقوله الزملاء
- وكي يكون هناك تقدم أكثر لابد أن نزرع لدى الطالبات كيف يكن مساءلات إزاء بعضهن البعض باستخدام تقنيات تدفع تعلم الطري العميق وعلى المعلمة القيام بالأمر التالية:
- دفع الطالبات للتوضيح والشرح.
 - طلب مبررات للمقرحات والتحديات.
 - الانتباه للمفاهيم المغلوطة لدى الطالبات والعمل على علاجها.
 - طلب بيانات تدعم الحجج.
 - تفسير عبارات الآخرين وإعادة استخدامها.

المهمة الثالثة: الإجابة تختلف لدى المشاركات اعتماداً على ظروف كل منطقة

المراجع



١. ألين، 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)، استراتيجية التطوير، الطبعة الأولى، جدة: مكتبة دار المجتمع.

اليوم الخامس





الجلسة (الأولى)

مجتمعات التعلم المهني

(١٢٠) دقيقة

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

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

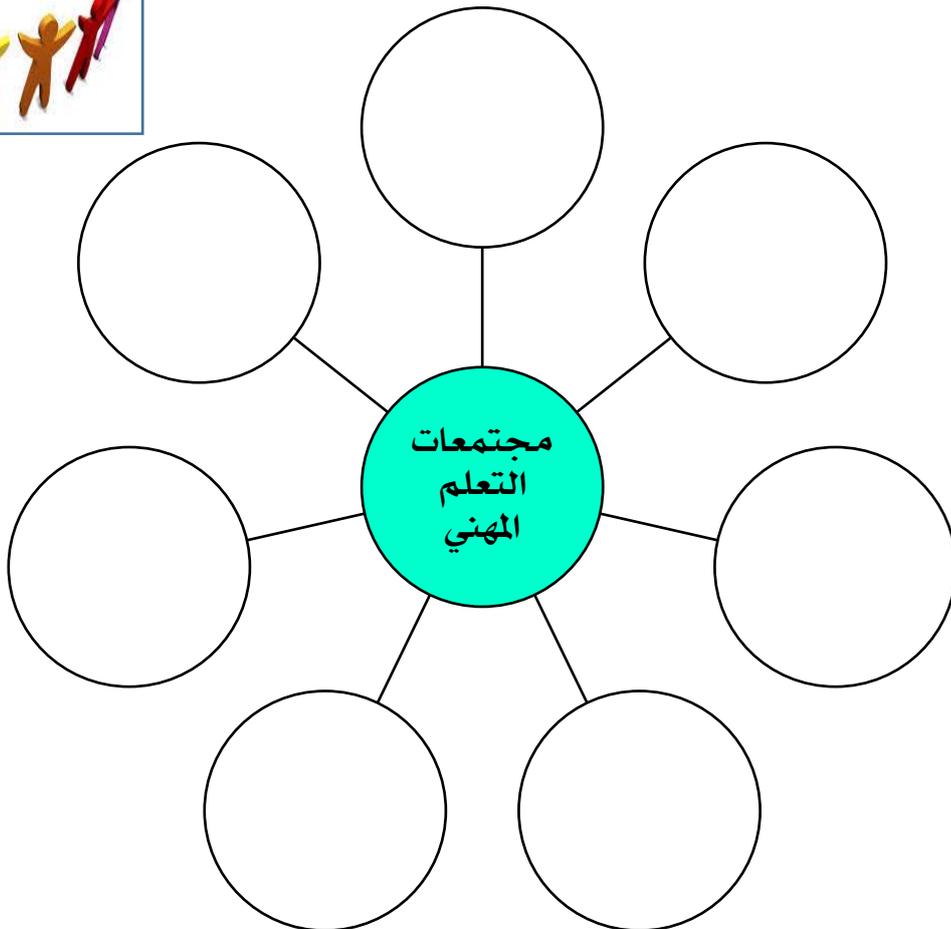
نشاط (١ / ١ / ٥)



الهدف من النشاط: تعرف مفهوم المجتمعات المهنية المتعلمة.

أختي المتدربة /

من خلال مشاهدة عرض الفيديو بالتعاون مع أفراد مجموعتك عرّف مجتمعات التعلّم المهنية .



مادة علمية (١ / ١ / ٥)

١. المجتمع التعليمي المهني هو تعاون بين المعلمين والإداريين وأولياء الأمور والطلاب بالعمل معاً للبحث عن أفضل الممارسات، يختبرونها في الفصل الدراسي لمواصلة تحسين العمليات والتركيز على العمليات النتائج.
٢. المجتمع التعليمي المهني هو تعاون بين المعلمين والإداريين وأولياء الأمور والطلاب بالعمل معاً للبحث عن أفضل الممارسات، يختبرونها في الفصل الدراسي لمواصلة تحسين العمليات والتركيز على النتائج.
٣. هي مجموعة أفراد يعملون معاً، وفق رؤية مشتركة، ويستقصون مشكلات مهنية محددة تواجههم، ويتشاركون بما يتوصلون إليه الأفراد الآخرين في المجتمع المهني، وبذلك يساهمون في تنمية معارفهم ووعيهم المهني.
٤. يعرف (سينج) مجتمع التعلم بأنه مجموعة من الأفراد يرتبطون بالعالم المحيط بهم يسودهم التفاعل ويشتركون في التعلم مدى الحياة، التفكير الإبداعي، التعلم التشاركي.



د .



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.



مادة علمية (٥ / ١ / ٢)

١. تحديد الموضوع:

- ما الموضوعات التي تتحدى الطالبة.
- ما التحديات الشائعة حول تعلم الطالبات.
- ما المفاهيم الغير واضحة وتشكل صعوبة في التدريس.

٢. أهداف الدرس:

- ما أهداف الدرس أو الوحدة.
- ما المفاهيم والمهارات.

٣. خريطة الوحدة:

- ما الدروس التي تحتاج لجهد أكبر.
- كيف يؤثر تركيزنا على موضوع معين في بقية الموضوعات.
- إلى أين سينتقلون بعد هذه الدرس أو الوحدة.

٤. وضع الخطة:

- كيف نضع الخطة بحيث تدعم أهداف الدرس.
- كيف نتوقع استجابات الطلاب.
- ما متطلبات التعلم السابق بهذا الموضوع.
- ما استجاباتنا لتفاعلات الطلاب ومفاهيمهم الخاطئة.
- ما أنواع الأدلة لتعلم الطلاب.
- ما خطة تقويم الدرس.

ويمكن الاكتفاء بعملية التخطيط المشترك (التأزري) على الإجابة على الأسئلة التالية:

١. ما الذي نريد أن يتعلمه الطلبة خلال الدرس (الوحدة).
٢. كيف نعرف أن كل طالب قد تعلم.
٣. كيف سنستجيب عندما لا يتعلم الطلاب.
٤. كيف نوسع أو نثري تعلم الطلاب.



د .



الهدف من النشاط: تحليل احتياجات الطالبات التعليمية.

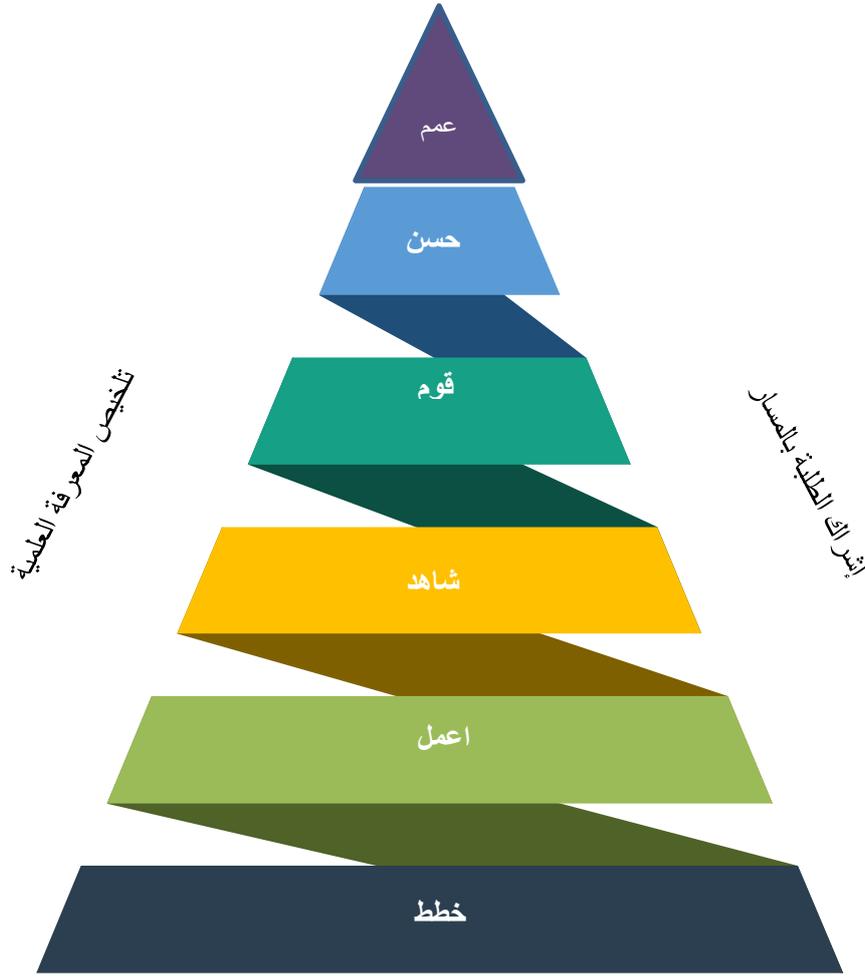
مجتمعات التعلم المهنية ليست محصورة بزيارة صفية أو درس تطبيقي أو تبادل زيارات بين المعلمين تتم مرة واحدة أو لفترة زمنية محدودة، بل هي عملية الاجتهاد الدائم، والتعلم المستمر من خلال التركيز على العمليات والتأملات، وليس التركيز على النتائج فقط، فتكون ما يسمى الجسر حيث تعمل المعلمات ويتعاون فيما بينهم من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

أختي المتدربة :

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



مادة علمية (٣ / ١ / ٥)



تحديد نقطة مركزية

نشاط (٥ / ١ / ٤)



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 حددي الممارسات الموجودة في مدرستك حالياً والتي تعيق ترسيخ ثقافة المجتمعات المهنية المتعلمة؟ كيف يمكن التغلب على هذه المعوقات؟



مادة علمية (٥ / ١ / ٤)

تصور مقترح لبعض الممارسات الموجودة في المدرسة حالياً والتي تعيق ترسيخ ثقافة المجتمعات المهنية

المتعلمة

١. ضعف التواصل.
٢. غياب التعاون.
٣. ضعف الدافعية.
٤. عنصر الوقت.
٥. الثقافة المدرسية السائدة.
٦. مقاومة التغيير.
٧. ضغط العمل.
٨. انعدام الحوافز.
٩. ضعف التقدير.



الجلسة (الثانية) مجتمعات التعلم المهني

الزمن الكلي (١٢٠) دقيقة

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 ومتراكماً، 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؟

مادة علمية (٥ / ٢ / ١)

نقنع قيادة المدرسة بتبني هذه المبادئ لتحسين عمليات التعليم والتعلم داخل المدرسة من خلال:

١. بناء رؤية مشتركة.

الرؤية المشتركة هي الصورة الذهنية التي يحملها العاملون في المدرسة في أذهانهم وقلوبهم ليخلقوا

من خلالها الشعور الجماعي الذي يعم المدرسة ويمنح التكامل لأنشطة المختلفة من خلال:

.توظيف النجاحات السابقة.

.العمل على توافق الجميع حول الرؤية.

.دعم المدرسة بالأدوات التي تحقق الرؤية.

.العمل على تمكين العاملين.

٢. النماذج الذهنية:

هي صورة ذهنية ترسم في مخيلة الفرد تمثل الافتراضات والتعميمات الراسخة التي تسيطر على

كيفية فهمنا للعالم الذي نعيش فيه وكيفية تصرفاتنا حياله.

.تغيير نمط التفكير.

.التخلص من النسخ الثقافية.

.النظر إلى الناس كمبدعين.

.الدعم الشامل للجداريات.

٣. التعلم الجماعي:

تبدأ عملية التعلم الجماعي من خلال المناقشات التي تدور بين المعلمين في جو يسوده الانفتاح الفكري

بالحد من النماذج الذهنية المسيطرة حتى يمكن النظر إلى الموضوع من زوايا عدة

.التوظيف الأمثل لأداء الافراد.

.التنسيق للتعلم الجماعي.

.الدعوة للتأمل والتحليل.

. إتاحة الفرصة والوقت للتعلم.

نشاط (٥ / ٢ / ٢)



د. ٢٠

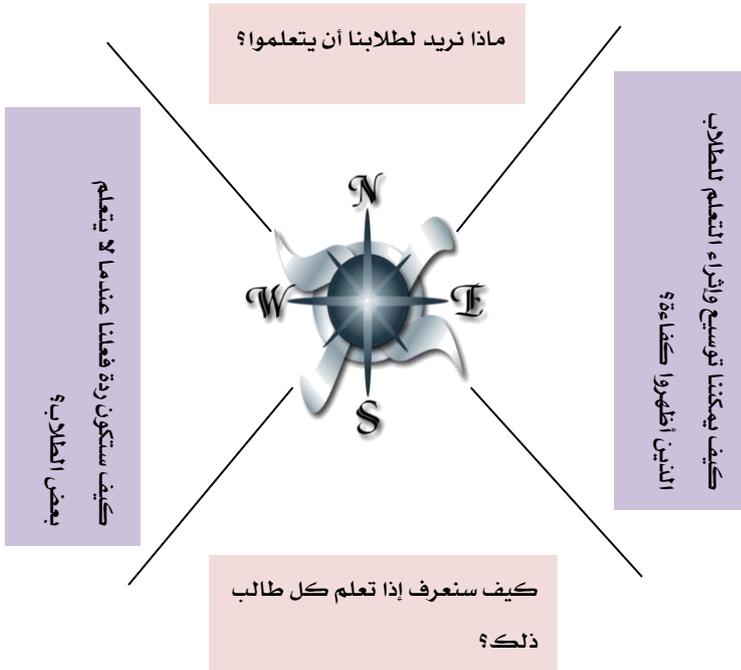


الهدف من النشاط: توظيف الأسئلة الحاسمة في عملية التعلم في التخطيط للدروس.

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.



مادة علمية (٥ / ٢ / ٢)

تختلف حسب الدروس المختارة والتي تتمحور حول:

١. مجموعة من الجدارات المعرفية والمهارية والعقلية والشخصية التي تساعد على العيش والتأقلم مع المجتمعات الأخرى.
٢. الاهتمام بالتقويم التكويني وإعطاءه مساحة كافية من الاهتمام.
٣. تغير من استراتيجياتنا وأساليبنا المتبعة وننوع في طرق تدريسنا.
٤. من خلال إعطاء أنشطة إثرائية وبحوث إجرائية كما يمكن استثمار تفوقهم في مساعدة زملائهم المتعثرين.

نشاط (٥ / ٢ / ٣)



د. ٢٠



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

أختي المتدربة:

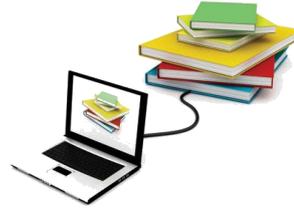
تأملي بالممارسات التي تتم داخل المدرسة ونسعى من خلالها لتفعيل الشراكة بين المدرسة والبيئة المحيطة ثم بالتعاون مع مجموعتك ضعي تصوراً لتطوير آليات تلك الممارسات لتنعكس إيجاباً على التعاون بين البيت والمدرسة.



مادة علمية (٣ / ٢ / ٥)

١. الحد من المركزية وإعطاء المدرسة صلاحيات أوسع.
٢. إزالة الحواجز بين البيت والمدرسة.
٣. إشراك المجتمع في وضع الخطط وصياغة القوانين للمدرسة.
٤. الاهتمام بنشر الوعي تجاه المشاركة المجتمعية.
٥. لا تقتصر المشاركة المجتمعية على تلقي الدعم المادي والمعنوي والثقافي بل في جوهر تقديم خدمات للمجتمع المحلي.

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>