



الأكاديمية المهنية للمعلمين
Professional Academy for Teachers



نشجيع ومكافأة التغيير

مدة التدريب: يوم واحد [6 ساعات]

دليل المدرب

كود البرنامج: PM - MR-13

الفئة المستهدفة: الإدارة المدرسية

تم عمل هذا الكتيب بدعم من الشعب الأمريكي من خلال الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية. محتويات هذا الكتيب تقع تحت مسؤولية (شركة كيز) ولا تعكس بالضرورة آراء الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية أو الحكومة الأمريكية.



نظرة عامة على مقدم الخدمة

Keys to Effective Learning: مؤسسة تدريب عالمية وشركة خدمات تعليمية، تُكرس جهودها لتوفير احتياجات عملائها. و تبادر وتشجع أفضل الأداءات في التعلم عن طريق تحديد الاحتياجات التعليمية، وكذلك تُعدل وتُصمم وتُقدم وتُبتكر الحلول الملائمة لعملائها في قطاعي التعليم والأعمال، وتقوم الآن بتوفير الخدمات التعليمية والتدريبية لكل من المدارس الخاصة والحكومية في مصر ومملكة البحرين والإمارات العربية المتحدة.

رسالة شركة Keys to Effective Learning: هدفنا هو تقديم تجربة تعليمية ثرية للأطفال وممارسة مزيد من الوفاء للمعلمين في منطقة الشرق الأوسط. التزاماتنا سليمة من الناحية النظرية والممارسة القائمة على تدريب المعلمين والإداريين، وتفانينا في سد احتياجات عملائنا التعليمية، والممارسة اليومية لمبادئنا وقيمنا تمكننا من إنشاء ودعم وتعزيز التغيير في النظم التعليمية.

حق الملكية الفكرية للبرنامج لشركة Keys to Effective Learning: هذا الكتيب معد بالكامل لتلبية أهداف تدريبية خاصة. ومن الجدير بالذكر أن إدخال أية تعديلات على محتوى هذا الدليل قد يتسبب في تغيير الغرض أو القصد المُراد تحقيقه من التدريب أو قد يؤدي إلى تغيير الأهداف التي يسعى التدريب إلى بلوغها بشكل كلي. دليل العلامات التجارية وأسماء فريق التصميم والتطوير والإنتاج لا تنطبق إذا تم إجراء أية تغييرات أو تعديلات على هذا الدليل، وفي حالة تطلب أية تغييرات أو تعديلات به، ينبغي الالتزام بتحديد التغييرات التي يتم الاتفاق عليها أثناء عملية المراجعة والتي تقوم "الأكاديمية المهنية للمعلمين" بتنفيذها، بما يتيح الفرصة أمام المؤلفين لإجراء التعديلات.

المحتويات

الصفحة	الموضوع
٣	نظرة عامة على مقدم الخدمة
٥	المصطلحات
٦	مقدمة
٦	نظرة عامة على المشروع
٨	مقدمة – تشجيع ومكافأة التغيير
٩	الأهداف التعليمية
١٠	جدول الأعمال
١١	تقييم قبلي (تقييم ذاتي)
١٢	مواد مرجعية
١٩	نشاط استهلاكي - (- نشاط ١)
٢٠	تعريف التشجيع (نشاط ٢)
٢١	استراتيجيات التشجيع لتطبيق طرق التعليم الفعالة (نشاط ٣)
٢٢	تقييم استراتيجيات التدريب (نشاط ٤)
٢٣	استراتيجيات تشجيع دمج التكنولوجيا (نشاط ٥)
٢٤	أساليب مكافأة المعلمين (نشاط ٦)
٢٥	إعداد خطة عمل (نشاط ٧)
٢٦	المفكرة المهنية (نشاط ٨)
٢٧	تقييم ورشة العمل
٢٩	المراجع
٣٠	الملحق (أوراق العمل)

المصطلحات	
التشجيع	العوامل الداخلية والخارجية التي تحفز الرغبة والطاقة في الأفراد لضمان استمرارية اهتمامهم والتزامهم بالوظيفة أو الدور أو المادة أو بذل الجهد للوصول الى هدف.
الإلهام	المعنى الحديث للإلهام هو عمل تحفيزي أو تأثير ينتج عنه أعمال مبتكرة وإنتاجية متنوعة.
تغذية راجعة بناءة	أحياناً تتضمن إخبار الشخص ما تعتقد فيما يمكن أن يطورا أنفسهم فيه (بدون الهجوم عليهم) ثم تقديم مثال أو اقتراح.
المكافأة	شئ يعطى تقديراً لخدمة ، مثل : جهد، سلوك قيم أو إنجاز.
التقدير	التقدير هو شئ أكثر من مجرد إقامة حفلة أو إعطاء هدية لموظف أو شكره. إنه اعتراف يربط سلوك الموظف بأهداف المؤسسة.
الإحترام	شعور بإعجاب عميق تجاه شخص أو شئ نابع من قدراته أو صفاته أو إنجازاته.
أداة الملاحظة الصفية القائمة على المعايير طمبر SCOPE	أداة ملاحظة صفية تم تطويرها بواسطة برنامج تطوير التعليم (ERP) بهدف قياس وتقييم طرق التدريس القائمة على الإصلاح والموضحة في المعايير القومية للتعليم في مصر (المجلد الأول). كما تقيس أيضاً سلوكيات الطالب التي تعكس تطور مهارات حل المشكلات والتفكير الناقد. (برنامج تطوير التعليم بمصر (ERP).

مقدمة

نظرة عامة على المشروع

مقدمة

مشروع "التكنولوجيا وتحسين الأداء التعليمي (TILO)" هو برنامج تم تصميمه بهدف تحسين جودة التعليم والتعلم والإدارة المدرسية من خلال الاستخدام الفعال للتكنولوجيا في المدارس.

وتعمل الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية وفريق مشروع "التكنولوجيا لتحسين الأداء التعليمي" بالتعاون الوثيق مع وزارة التربية والتعليم ووزارة الاتصالات وتكنولوجيا المعلومات، والقطاع الخاص وكذا بعض عناصر المجتمع في إحدى عشرة محافظة لتقديم نموذج متكامل لتوظيف التكنولوجيا في أنشطة تطوير التعليم المدرسي ليعود بالنفع على المجتمع العام من خلال تحسين نواتج تعلم الطلاب.



مشروع "التكنولوجيا وتحسين الأداء التعليمي، TILO" تموله الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم. ويتم تدبير اعتمادات المشروع من خلال اتفاقية "منحة الهدف الاستراتيجية للتعليم الأساسي" رقم ٢٠٠٢/٢٦٣-٠٢٨٦ الصادرة بالقرار الرئاسي رقم ٢٠٠٣/١٢٩ كجزء من الاتفاقية الاقتصادية والفنية الصادرة بالقرار الرئاسي رقم ١٩٧٨/٤٥٨ بين كل من حكومة الولايات المتحدة الأمريكية - الممثلة في الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية (USAID) - وحكومة جمهورية مصر العربية.

المتطلبات المسبقة: قبل حضور المشاركين لورش عمل تشجيع ومكافأة التغيير لابد أن يكون المدرسون الأوائل والموجهين ا قد أتموا ورش عمل: التعلم المتمركز على الطالب، إدارة الفصل، التفكير الناقد (٢، ١)، حل المشكلات، التقييم الواقعي، دمج التكنولوجيا ، إدارة الملاحظة الصفية، و أن يكون فريق الإدارة المدرسية قد أتم ورش عمل : قيادة التغيير وبناء فؤيق مدرسي قوى

تشجيع ومكافأة التغيير *

في الغالب المعلمون هم الذين يشجعون الطلاب لبذل أقصى ما جهدهم في الفصل، ولكن هناك أوقات يحتاج فيها المعلمون أيضا أن يُشجعوا لكي يقوموا بأفضل تدريس. المدرسون مثل الموظفين الآخرين ، يحتاجون للإلهام ورفع روحهم المعنوية لكي يؤديوا أعمالهم بطريقة جيدة.

إن التعامل مع المواقف الصعبة داخل وخارج الفصل يجعل المدرسين منبهين، مما يعوق نجاحهم. ويزيد التشجيع الداخلي والخارجي الرضا عن العمل ولذا فإن التشجيع له دور أساسي في مهنة التدريس.

إنساب استراتيجيات تشجيع ومكافأة المعلمين على تطبيق طرق التدريس الفعالة ودمج التكنولوجيا

ملاحظات

الأهداف التعليمية

بنهاية ورشة العمل يصبح المشارك/ة قادراً على أن:

- يفرّق بين التشجيع والإلهام
- يكتسب استراتيجيات جديدة لتشجيع المعلمين.
- يتذكر تجربة شخصية له مع أحد معلميه عندما كان في المدرسة والتي غيرت مسار حياته.
- يُعرّف التشجيع
- يعرّف يطبق استراتيجيات لإلهام / لتشجيع للمدرسين على استخدام طرق التدريس الفعالة في فصولهم.
- يسترجع ويقيم استراتيجيات التشجيع التي استخدمها المدرب من قبل والتي تركت أثر لديه.
- يعرّف ويطبق استراتيجيات لتشجيع المدرسين على دمج التكنولوجيا في خطط دروسهم والأنشطة الصفية.
- يذكر أدوات مكافأة المدرسين.
- يصمم خطة عمل لتشجيع ومكافأة المعلمين/ات لاستخدامهم طرق التعليم الفعالة ودمج التكنولوجيا في الفصول الدراسية
- يحدد ما اكتسبه من نقاط تعلم واستراتيجيات لاستخدامها في الفصل الدراسي

ملاحظات

جدول الأعمال

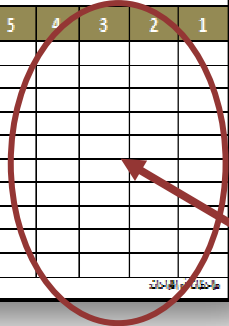
رقم النشاط	الموضوع	الوقت	
-----	مقدمة / توقعات المشاركين/ قواعد العمل	١٠ دقائق	ساعات
-----	تعريف بأهداف الورشة والنتائج المرجوة منها	٥ دقائق	
-----	التقييم القبلي لورشة العمل	١٠ دقائق	
١	نشاط استهلاكي (أشعر بالإلهام والتشجيع)	٣٠ دقيقة	
٢	تعريف التشجيع	٣٠ دقيقة	
٣	استراتيجيات التشجيع	٣٥ دقيقة	
راحة		١٥ دقيقة	
٤	تقييم استراتيجيات التشجيع	٣٠ دقيقة	ساعة ونصف
٥	استراتيجيات التشجيع	٣٠ دقيقة	
٦	أساليب مكافأة المعلمين	٣٠ دقيقة	
راحة		٣٠ دقيقة	
٧	إعداد خطة عمل لتشجيع ومكافأة المعلمين	٩٠ دقيقة	ساعة ونصف
٨	كتابة المفكرة المهنية	١٠ دقائق	
-----	تقييم ورشة العمل	٥ دقائق	

التقييم القبلي للمشاركين



ملاحظات

استمارة تقييم ورشة العمل							
ورشة عمل: تشجيع و مكافأة التغير							
الاسم:							
اللقب:							
مؤسسة:							
المدينة:							
المنطقة:							
البلد:							
هل أنت مهتم بوقت ورشة العمل المقبلة؟				مفيدة جداً			
هذه تعلمت أية حقائق أو مهارات أو أفكار جديدة مستفيداً في المؤسسة مع زملائك؟				نعم بالتأكيد			
هل أبحث لك فرصة كافية للمشاركة؟				كافية جداً			
التقييم الثاني طبعاًك والمهارات المتعلقة بمفهوم تشجيع و مكافأة التغير							
قبل التدريب		1 = لا معارف أو مهارات		3 = بعض المعارف أو المهارات		5 = الكثير من المعارف أو المهارات	
بالتالي بناتى سوف أكون قادراً على تحقيق الأهداف طبقاً للقياس الموجود الى اليسار.							
5	4	3	2	1			



موارد للقراءة

قراءة فردية

الهدف:

- يفرق بين الإلهام والتشجيع
- يكتسب استراتيجيات جديدة لتشجيع المعلمين

اختلافات بين الإلهام والتشجيع*

التشجيع له تأثير إيجابي على الإنتاجية. و مع ذلك في بعض الأحيان، مع الكثير من التشجيع قد نحقق الأهداف قصيرة المدى، وتغيب عن بالنا الأهداف بعيدة المدى. من ناحية أخرى الإلهام ، يغير الحياة. ومن خلاله نرى رغباتنا، أحلامنا، عاطفتنا والغرض في حياتنا.

قادة المدارس الملهمين ليسوا فقط أكثر فعالية.الإداريون الملهمون، والذين يلهمون الآخرين، لديهم مدرسون مخلصون يعملون بجهد كبير من أجل الطلاب والمدرسة.

خلاصة القول في هذا : الإلهام يؤثر على روحك! يؤثر كذلك على أحلامك وشعورك الداخلي للهدف من حياتك، عملك، وأفعالك. لا تكون قصير النظر، ولكن اعمل لهدف من شأنه أن يؤثر على الآخرين بطريقة إيجابية.

سوف تكون سعيدا عندما تحيط نفسك بأناس ملهمة. وآمل أنه عند قراءتك لهذا الكلام سوف تكون مصدر إلهام للتأثير على حياة الناس من حولك، وتكون جزءا من رحلتهم وتساعدهم في الوصول إلى وجهتهم. في معظم الأوقات، يقوم المدرسون بتشجيع الطلاب على بذل قصارى جهدهم في الفصل، ولكن هناك أوقات يحتاج فيها المدرسون أيضا إلى التشجيع حتى يتمكنوا من تقديم أفضل تعليم.

ملاحظات

المدرسون مثل أي موظف آخر -- بحاجة إلى الإلهام والحفاظ على معنوياتهم عالية لتكون لديهم القدرة على القيام بعملهم بشكل جيد. التعامل مع المواقف الصعبة في الصف وخارجه يستنفذ طاقة المدرسين ، مما يعوق نجاحهم. عندما تكون مشجعا جوهريا و خارجيا فهذا يزيد من الرضا الوظيفي، لذلك فالتشجيع له دور هام في وظيفة التدريس.

http://www.ehow.com/how_4741017_strategies-motivating-teachers.html#ixzz0w0xz2rXg

تعريف التشجيع

ويعرف التشجيع بأنه:

"نوع من المحرك الداخلي الذي يدفع شخص ما للقيام بأشياء من أجل تحقيق شيء ما"

(هارمر، ٢٠٠١:٥١).

التشجيع هو: المصطلح الذي يستخدم لتحديد نجاح أو فشل أي مهمة معقدة.

براون (١٩٩٤:١٥٢)

• يتعامل ستيبرز وبورتر (١٩٩١:٦) مع ثلاث مسائل أثناء مناقشة التشجيع:

١. ما ينشط السلوك البشري.
٢. ما يوجه أو يقود مثل هذا السلوك .
٣. كيف يتم الحفاظ على هذا السلوك أو استمراره.

• ويعتقد أن التشجيع مسئولاً عن "لماذا يقرر الناس أن يفعلوا شيئاً ما، إلى أي مدى لديهم الاستعداد للاستمرار على النشاط ومدى استعدادهم للسير في طريقهم لتحقيق ذلك".

ملاحظات

ملاحظات

ويرى ريان وديسي (2000: ٥٤) أن "التشجيع يعنى أن تتحرك للقيام بعمل بشيء ما".

- وعلى عكس الناس الذين فقدوا الدافع والإلهام للعمل، فالإنسان بالتشجيع لديه نشاط وهمة حتى نهاية المهمة.
- "الاهتمام، الفضول، أو الرغبة في تحقيق شيئا ما: هي العوامل الرئيسية التي تشكل دوافع الناس. ومع ذلك، إنهم يعتقدون أن إثارة الاهتمام ليس كافيا للتشجيع. ينبغي أن يستمر هذا الاهتمام. وبالإضافة إلى هذا، يجب استثمار الوقت، الطاقة و التأثير المطلوب للاستمرار في الوصول إلى الهدف. (ويليامز وبردن، 1997: 111)
- وفقا لستييرز وبورتر (1991: ٦)، ويمكنك توصيف التشجيع على النحو التالي:

- احتياجات أو توقعات
- سلوكيات
- أهداف
- أحد أشكال التغذية المرتجعة.

التشجيع هو الرغبة في بذل مستوى عالي من الثبات و الجهد لتحقيق هدف المنظمة.

<http://iteslj.org/Articles/Suslu-TeacherMotivation.html>

استراتيجيات التشجيع

قم بإعداد استراتيجيات لتشجيع ومكافأة المدرسين لاستخدام طرق التدريس الفعال تتضمن دمج التكنولوجيا.

١٥ فكرة رائعة لتشجيع المدرسين

١. عقد اجتماعات تشجيعية منتظمة. أَدْعُ مدير المدرسة لإلقاء كلمة أو ضيوف آخرين يمكنهم التواصل مع المدرسين وإلهامهم. أحيانا يحتاج المدرسون إلى التذكرة بالفرق الذي يحدثونه في حياة الأطفال.
٢. حدد المشاكل التي تحدث في الفصول الدراسية، وذلك بعقد اجتماع بعد المدرسة حيث يمكن للمدرسين تقديم تغذية مرتجعة صادقة ويعبروا عن آرائهم. سوف توفر هذه الطريقة أيضا التعاون والتواصل الواضح بين المدرسين وبقية الموظفين.
٣. زيادة الوعي بالسلم الوظيفي وغيره من الوظائف المتاحة للمدرسين. يرغب المدرسون في صعود السلم الوظيفي وذلك من خلال إخبارهم بالفرص المتاحة للتقدم، هذا يشجعهم على القيام بعملهم بشكل جيد لنرى من خلال ذلك أنهم قادرون على تحمل المزيد من المسؤوليات.
٤. قم بالتخطيط لوجبة غداء فترة الظهر لجميع الموظفين عدة مرات في السنة. (لا تستبعد المساعدون، السكرتارية المدرسية أو الأمناء!) يمكن أن يكون الغداء "متنقل جاهز" بحيث يأكل الناس خلال فترة الغداء المقرر لها مواعيد منتظمة، أو يمكن أن يكون غداء لجميع الموظفين تنطلق من خلاله جلسات التنمية المهنية المقررة لمساء هذا اليوم.
٥. اتصل بإحدى المطاعم المحلية، محلات الملابس الرياضية، دور السينما مراكز الفنون، وغيرها من الشركات لترتيب هدايا، وشهادات تقدير، تذاكر السفر أو كوبونات خصم يمكن أن تستخدم كجوائز خاصة لمدرسين أو لمدرسين يتطوعون بوقتهم أو يعملون على خدمة الجميع.
٦. شجع المدرسين للبحث عن دورات للتنمية المهنية أو ورش العمل. قم بالموافقة على جميع الطلبات المعقولة. خصص وقت خلال كل اجتماع لأعضاء هيئة التدريس، أو رتب يوم خاص بالتنمية المهنية،

ملاحظات

ملاحظات

- يستطيع المدرسون من خلاله مشاركة الأفكار الرئيسية التي تعلموها من كل دورة حضروها مع زملائهم.
٧. شجع المدرسين على المطالبة بالمصادر التعليمية التي يحتاجون إليها لتسهيل العملية التعليمية والتدريس. تقديم طلبات تتناسب مع الميزانية، أو عمل قائمة بالسياسيين المحليين أو رجال أعمال الذين يستطيعون تقديم المساعدة في إحضار اللوازم المطلوبة.
٨. ضع جدول زمني للتأكد من أن كل مدرس يقوم بعمل ما لا يقل عن زيارتين لفصول المدرسين الآخرين أو المدارس الأخرى خلال العام. رتب جدول لمن سيحل محل هؤلاء المدرسين. قد تحتاج لإعداد ترتيبات خاصة مع مدارس أخرى لفتح فصولهم لمدرسيك، ولكن ينبغي أيضا على المدرسين أن يكون قادرين على عمل الترتيبات الخاصة بهم لزيارات فصول / مدارس الأخرى .
٩. قم بتعيين مدرس يقوم بدور "مدير المدرسة" عند خروجك من المبنى. (هذا عادة ما يقنعهم بأنهم يحبون عملهم كمدرسين!).
١٠. تأكد من أن الجميع مشارك في لجنة ما تجتمع بشكل منتظم، وأن لديهم مهام حقيقية وفرص متاحة للمساهمة الحقيقية في صنع قرارات على مستوى المدرسة.
١١. الترتيبات اللازمة للعب الموسيقى (أو الاستماع إليها) خلال اجتماعات هيئة التدريس. الموسيقى تحفز الدماغ
١٢. ضع علامة على مفكرتك الأسبوعية الخاصة لشكر أو لتهنئة أحد الأفراد أو للفريق بأكمله.
١٣. على سبيل المثال: أشكركم على الجهد الإضافي في مقابلات الآباء والمدرسين! شكرا لـ "لوحة الإعلانات" الذي زينته اللوحة الخاصة بغرفة العمل!...
١٤. كل شهر، إذا كان المعلم منتظم في الحضور ، تمنح له أو لها شهادة تسمح لحاملها بساعة من الوقت الحر. هذه الجائزة تراكمية. وقد استخدم بعض المدرسين هذه الساعة (الساعات) لقضاء بعض المصالح الشخصية بدلا من اليوم الكامل. و قد تراكم لدي البعض عدد من الساعات تكفي لغيابه يوما كاملا دون أن يخضم من مرتبه.
١٥. عمل لقاءات اجتماعية أو تقديم دورات التنمية المهنية لدعم التقدم في حياتهم المهنية.

مزيج من الاستراتيجيات :

-١٦
-١٧
-١٨
-١٩
-٢٠
-٢١
-٢٢
-٢٣
-٢٤
-٢٥
-٢٦
-٢٧

ملاحظات

إستمارة تقييم الإدارة							
مبنية على المعايير القومية للتعليم فى مصر							
• من فضلك قيم كل العبارات التالية، باستخدام المعيار الخماسى الموجود، عن طريق وضع علامة على الخلية المناسبة.							
الدرجة	المؤشرات الدالة على الممارسات الإدارية المتميزة					رقم المعيار	المجال
	٥	٤	٣	٢	١		
					تطور الإدارة المدرسية، بالتعاون مع العاملين بها والمجتمع المحلى، وثيقة رؤية ورسالة المدرسة.	١	الثقافة المؤسسية
					تتغلب الإدارة المدرسية على الصعوبات التى تعيق تطبيق رؤية ورسالة المدرسة	٢	
					توفر الإدارة المدرسية بيئة تنظيمية مبنية على استخدام المعلومات ، الحوار والعمل الجماعى.	٣	
					توظف الإدارة المدرسية التواصل ومهارات التفاوض فى حل المشكلات التى تواجه المدرسة.	٤	
					تدعم الإدارة المدرسية القيم والمبادئ للتشاور المشترك، والأراء الجماعية، والعمل التعاونى.	٥	المشاركة
					توظف الإدارة المدرسية قواعد البيانات ومصادر المعلومات المتاحة فى عملية اتخاذ القرار.	٦	
					تنشط الإدارة المدرسية دور مجلس الأمناء، الآباء والمعلمين فى تدعيم وإصلاح العملية التعليمية.	٧	
					توظف الإدارة المدرسية مصادر المدرسة فى خدمة المجتمع المحلى.	٨	
					تستخدم الإدارة المدرسية مصادر المجتمع المحلى فى تحقيق أهداف المدرسة.	٩	
					يوجد لدى الإدارة المدرسية تفهم جيد للقوانين واللوائح والتعليمات التى يجب أن تطبقها المدرسة.	١٠	
					تجيد الإدارة المدرسية التخطيط الإستراتيجى.	١١	المهنية
					تستخدم الإدارة المدرسية نتائج تقييم الطلاب فى تحسين مستوى الطلبة.	١٢	
					تدير الإدارة المدرسية المصادر المتاحة بفاعلية.	١٣	
					تتبنى الإدارة المدرسية طريقة علمية لحل المشكلات.	١٤	
					تجيد الإدارة المدرسية مهارات اتخاذ القرار.	١٥	
					تطور الإدارة المدرسية خطط وبرامج التنمية المهنية المستدامة بناء على أسس التقييم الذاتى للأداء للمؤسسة.	١٦	
					تشجع الإدارة المدرسية الأنشطة الفردية والجماعية التى تهدف إلى التطور المهنى.	١٧	
					تشجع الإدارة المدرسية دور وحدة التدريب والتقييم المدرسية .	١٨	
					تصيب الإدارة المدرسية ميثاق للمناخ المؤسسى والأخلاق التى يجب أن تسود فى المجتمع المدرسى.	١٩	
					توفر الإدارة المدرسية البيئة المدرسية التى تحفز على الإبداع وتتبنى المواهب.	٢٠	
					توفر الإدارة المدرسية المناخ الداعم للتغيير والتطوير وقبول الإبداع.	٢١	تغيير أسلوب الإدارة
					تطور الإدارة المدرسية خطط التحسين المدرسية وتراقب تطبيق تلك الخطط.	٢٢	

ملاحظات



نشاط استهلاكي [نهية] :

" أشعر بالالهام والتشجيع "

المدة الزمنية: ٣٠ دقيقة

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشارك/ة قادرًا على أن:

- يتذكر تجربة شخصية له مع أحد معلميه عندما كان في المدرسة والتي غيرت مسار حياته.
- يفرّق بين التشجيع والالهام

نظريات داعمة:

التشجيع له تأثير إيجابي على الإنتاجية. ومع ذلك في بعض الأحيان، مع الكثير من التشجيع قد نحقق الأهداف قصيرة المدى، وتغيب عن بالنا الأهداف بعيدة المدى. من ناحية أخرى، الإلهام هو تغيير للحياة. إنه رؤيتنا لرغباتنا، أحلامنا، عواطفنا والغرض في حياتنا.

إن قادة المدارس الملهمين ليسوا فقط أكثر فعالية ولكن العاملين معهم أكثر إنتاجية ويستمررون في عملهم لمدة أطول. الإداريون الملهمون، والذين لديهم القدرة على إلهام الآخرين، يكون لديهم مدرسون مخلصون يعملون بجهد كبير من أجل الطلاب والمدرسة

خلاصة القول في هذا : الإلهام يؤثر على روحك! ويؤثر كذلك على أحلامك ويعطيك شعور داخلي للهدف من حياتك، عملك، وأفعالك أفعالك. لا تكون قصير النظر، ولكن اعمل لهدف من شأنه أن يؤثر على الآخرين بطريقة إيجابية. سوف تكون سعيدا عندما تحيط نفسك بأشخاص ملهمين. وأمل أنه عند قراءتك لهذا الكلام سوف تكون مصدر إلهام للتأثير على حياة الناس من حولك، وتكون جزءا من رحلتهم وتساعدهم في الوصول إلى وجهتهم.



التكنولوجيا وتحسين الأداء التعليمي

تعريف التشجيع

المدة الزمنية: ٣٠ دقيقة

الأهداف: بنهاية النشاط يكون المشارك/ة قادرًا على أن:

- يعرف التشجيع

نشاط ٢

ملاحظات



استراتيجيات التشجيع لتطبيق أساليب التدريس الفعال في الفصول

المدة الزمنية: ٣٥ دقيقة

الأدوات المطلوبة:

- ورق قلب، أقلام
- كتيب التدريب"
- ورقة عمل ١.



ملاحظات



استراتيجيات التشجيع لنطبق أساليب دمج التكنولوجيا في الفصول الدراسية

نشاط ٥

المدّة الزمنية: ٣٠ دقيقة

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشارك/ة قادرًا على أن:

يعرّف ويطبق استراتيجيات لتشجيع المدرسين على دمج التكنولوجيا في خطط دروسهم والأنشطة الصفية



ملاحظات

أساليب مكافأة المعلمين

المدة الزمنية: ٣٠ دقيقة

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشاركون قادرًا على أن:
يذكر أدوات مكافأة المدرس

نظريات داعمة

أمثلة على طرق المكافآت

١. شهادات وجوائز للمدرسين
٢. أسماء في لوحة الشرف
٣. نصف يوم عطلة
٤. شكر لجهد المدرس في الإذاعة المدرسية
٥. تقدير جهد المدرس في الصحيفة المدرسية



ملاحظات

ملاحظات



إعداد خطة عمل لتشجيع ومكافأة المعلمين

المدة الزمنية: ٩٠ دقيقة

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشاركون قادرًا على أن:

- يصمم خطة عمل لتشجيع ومكافأة المعلمين/ات لاستخدامهم طرق التعليم الفعالة ودمج التكنولوجيا في الفصول لدراسية.

خطة عمل

٥-	٤-	٣-	٢-	١-	الاستراتيجيات
				١- عقد اجتماعات تشجيعية منتظمة. أذع مدير المدرسة لإلقاء كلمة أو ضيوف آخرين يمكنهم التواصل مع المدرسين وإلهامهم. أحيانًا يحتاج المدرسون إلى التذكرة بالفرق الذي يحدثونه في حياة الأطفال.	
				كل شهر	متى سنستخدم هذه الاستراتيجيات؟
				مدرسو الفصول بالمرحلة الأبتدائية	من الذي سيستفيد من هذه الاستراتيجيات؟
				ارتفاع مستوى مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات لدى الأطفال	أي نوع من السلوكيات سوف نكافأ؟
				عمل شهادات تميز بأسماء المدرسين أو المدرسات وتوزيعها عليهم في أول أجتماع مدرسي.	ما هي الوسائل التي سوف نستخدمها لكافأة هذه السلوكيات؟
				أوراق تصميم للشهادات، طباعة	الموارد المطلوبة

المفكرة المهنية

المدة الزمنية: ١٠ دقائق

نشاط: فردي

الهدف: بنهاية النشاط يكون المشارك/ة قادرًا على أن:

● يحدد ما اكتسبه من نقاط تعلم واستراتيجيات لاستخدامها في الفصل الدراسي

استعرض ما الذي تعلمته عن التشجيع ومكافأة التغيير من خلال هذه الورشة. وضح كيف ستقوم بتطبيق ما تعلمته في هذه الورشة أثناء عملك بالمدرسة؟ ما هي خطتك؟

ملاحظات

تقييم ورشة العمل

المدة الزمنية: ٥ دقائق.

نشاط: فردي

انظر اسنمارة التقييم في الصفحة التالية.



ملاحظات

استمارة تقييم ورشة العمل

ورشة عمل: تشجيع و مكافأة التغيير

التاريخ:

المجموعة:

ضعيفة		إلى حد ما	مفيدة	مفيدة جدا	إلى أي مدى كانت ورشة العمل مفيدة؟																			
لا		القليل فقط	إلى حد كبير	نعم بالتأكيد	هل تعلمت أية حقائق أو مهارات أو أفكار جديدة ستفيدك في المدرسة مع تلاميذك؟																			
غير كافية		بحاجة إلى المزيد		كافية جدا	هل أتيت لك فرصة كافية للمشاركة؟																			
التقييم الذاتي لمعرفةك والمهارات المتعلقة بمفهوم تشجيع و مكافأة التغيير																								
بعد التدريب					قبل التدريب																			
1 = لا معارف أو مهارات					3 = بعض المعارف أو المهارات					5 = الكثير من المعارف أو المهارات														
5					4					3					2					1				
● يفرق بين التشجيع والإلهام																								
● يكتسب استراتيجيات جديدة لتشجيع المعلمين.																								
● يتذكر تجربة شخصية له مع أحد معلميه عندما كان في المدرسة والتي ألته وغيّرت مسار حياته.																								
● يُعرّف التشجيع																								
● يعرف يطبق استراتيجيات لإلهام / لتشجيع للمدرسين على استخدام طرق التدريس الفعالة في فصولهم.																								
● يسترجع ويقيم استراتيجيات التشجيع التي استخدمها المدرب من قبل والتي تركت أثر لديه.																								
● يعرف ويطبق استراتيجيات لتشجيع المدرسين على دمج التكنولوجيا في خطط دروسهم والأنشطة الصفية.																								
● يذكر أدوات مكافأة المدرسين.																								
● يصمم خطة عمل لتشجيع ومكافأة المعلمين/ات لاستخدامهم طرق التعليم الفعالة ودمج التكنولوجيا في الفصول الدراسية																								
● يحدد ما اكتسبه من نقاط تعلم واستراتيجيات لاستخدامها في الفصل الدراسي																								
ملاحظات أو اقتراحات:																								

المراجع

<http://www.businessdictionary.com/definition/motivation.html>

تعريف التشجيع

<http://www.squidoo.com/the-meaning-of-inspiration>

تعريف الألهام

<http://au.answers.yahoo.com/question/index?qid=20100718163939AAvqPV2>

التغذية الراجعة البناءة

<http://globalrecognition.award-search.com/pl/how-to-use-recognition/what-is-recognition>

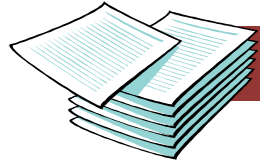
تعريف التقدير

http://www.google.com.eg/search?um=1&client=opera&channel=suggest&hl=en&biw=1366&bih=655&tbm=isch&sa=1&q=evaluation+clipart&oq=evaluation+clipart&qs_l=img.1.0.0l2i0i5.1725646.1729005.0.1732212.10.10.0.0.0.0.454.1128.3-2j1.3.0...0.0...1c.1.9.img.LcatdEuklx4

صور

<http://www.businessdictionary.com/definition/vision-statement.html>

تعريف الرؤية



ملاحقات



ورقة العمل رقم ١، النشاط ٣



م	الاستراتيجية	نابرها على االمعلم

ورقة العمل رقم النشاط رقم ٤،٥

أسرانيجيات أكثر:

١.	٢.
٣.	٤.
٥.	٦.
٧.	٨.
٩.	١٠.
١١.	١٢.
١٣.	١٤.
١٥.	١٦.

ورقة العمل رقم ٣ نشاط رقم ٦



أسئلة

كيف تحبون أن تكافئوا؟

هل قمتم باستخدام أي من أساليب المكافأة مع مدرسيكم؟ متى؟

ورقة العمل رقم (٤)، النشاط رقم (٦)

طرق مكافأة المعلمين:

١. شهادات وجوائز للمدرسين
٢. أسماء في لوحة الشرف
٣. نصف يوم عطلة
٤. شكر لجهد المدرس في الإذاعة المدرسية
٥. تقدير جهد المدرس في الصحيفة المدرسية
٦.
٧.
٨.
٩.
١٠.
١١.

ورقة العمل رقم (٥)، النشاط رقم (٧)

خطة عمل

٥-	٤-	٣-	٢-	١-	الاستراتيجيات
				١- اعقد اجتماعات تشجيعية منتظمة. أَدعو مدير المدرسة لإلقاء كلمة أو ضيوف آخرين يمكنهم التواصل مع المدرسين وإلهامهم. أحياناً يحتاج المدرسون إلى التذكرة بالفرق الذي يحدثونه في حياة الأطفال.	
				كل شهر	متى ستستخدم هذه الاستراتيجيات؟
				مدرسو الفصول بالمرحلة الابتدائية	من الذي سيستفيد من هذه الإستراتيجية؟
				ارتفاع مستوى مهارات التفكير الناقد وحل المشكلات لدى الأطفال	أي نوع من السلوكيات سوف تكافأ؟
				عمل شهادات تميز بأسماء المدرسين أو المدرسات وتوزيعها عليهم في أول أجتماع مدرسي.	ما هي الوسائل التي سوف تستخدمها لمكافأة هذه السلوكيات؟
				أوراق تصميم للشهادات، طباعة	الموارد المطلوبة

شارك في تصميم وتطوير هذا الدليل من شركة

Keys to Effective Learning:

رئيس مجلس ادارة شركة	كورين ماكومب
مدير عام التدريب والدعم والمناخعة مشروع نيلو	وفاء عبد القادر
خبير تكنولوجيا التعليم والتعلم	ناهد لطفي
كبير مدربين وأخصائي مراجعة	اشرف سعيد عبد الباري
مدير الإنتاج	هاني فؤاد
أخصائي حاسب آلي - مساعد أداري	محمد على
مصادر	سنا عطية



الأكاديمية المهنية للمعلمين
Professional Academy for Teachers



التكنولوجيا وتحسين الأداء التعليمي



جمهورية مصر العربية

وزارة التربية والتعليم
Ministry of Education