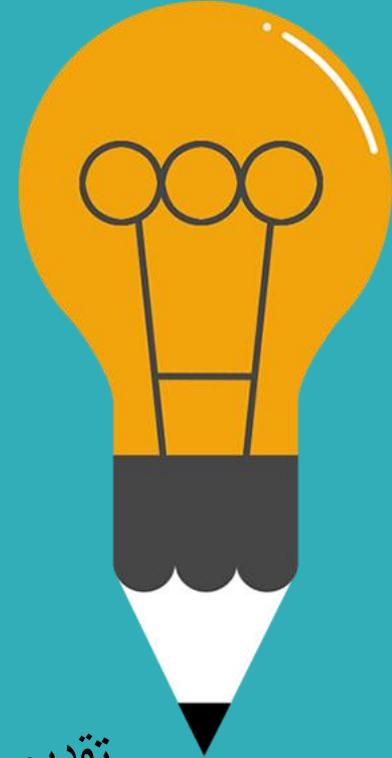


كتاب قيادة التغيير في المدارس
الفصل الثامن

بناء القدرة بالتدريب



تقديم ... مها اليحيائي وبدرية الكعبي
للدكتور : سلطان السويدي



التدريب

التدريب الإبداعي

كل ممارسة أو نشاط منظم
ومستمر يركز على تنمية
المهارات لدى العميل لإحداث
تغييرات إيجابية في معارفه
وقناعاته ومهاراته واتجاهاته
لمقابلة مهام أدائية محددة.
(سرايا، 2019)



التدريب التقليدي

يعتبر الركن الأساسي في مجال
تطوير الكفاءة في شتى المجالات
لضمان تجدد معلومات العميل
وعدم تجمد خبراته.

هو رفيق العميل لمسيرته العملية
ويتم التدريب باختلاف الظروف
والمعطيات المرتبطة بهذه
الظروف. (اليمبي، 2019)

ما هو التدريب ؟

التعريف الأول : يكون المدرب هو الشخص الذي تثق به والحليف الذي تفصح له عن توتراتك العاطفيه عندما



يعاندك جميع من حولك بحيث يتركز دور المدرب هنا على حاجاتك العاطفيه المؤقتة وليس حاجات المدرسه أو

مديرية التعليم لتحسن الإداء



التعريف الثاني : يركز على الأداء الفردي أو المدرسي آخذاً بالاعتبار مقارنة ما هو قائم من ممارسات ونتائج



وما هو متوقع من نتائج ضروريه



الثاني يركز فيه المدرب على عمق الاهداف ، استراتيجيات جديده ، تقييم فعال ، مقارنة جادة بين الواقع والمتوقع

خلاصة التعريفين

الأول يركز فيه المدرب على الضغوطات التي يمر بها المتدربين وهذا يؤدي الى نتائج عكسية على نتائج العمل

الابحاث المتعلقة بالتدريب

منذ 1937 الى 2004

اما جون بيرخ

دراسات اعتمدت على المقابلات

انتاجية أفضل وعلاقات احسن مع المديرين والمشرفين

مئات المديرين

تحسين عمل الفريق

رضى وظيفي عالٍ



يرى شيرمان وفريز

131 كان محكما

حقل جديد غير مكتشف

56 كان تجريبيا

محفوف بالمخاطر

قليل منها حقق معايير المنهجية الصحيحة

له مستقبل واعد

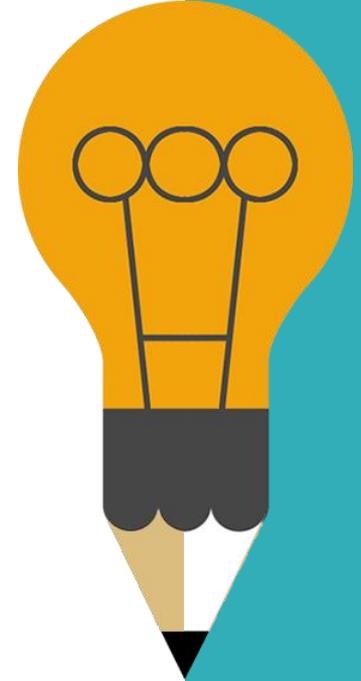
من يقوم بالتدريب ؟

01 مديروا المدارس والإداريون
من خلال التقارير المباشرة بهدف تحسين الأداء وعمل الفريق

02 الإداريين المتقاعدين
يدربون مديري المدارس الجدد

03 معلمين متمرسين
يدربون المعلمين الذين يواجهون تحديات جادة

04 مستشارين
الذين يقدمون تدريبا خاصا بالتدريس والقيادة



متى يكون التدريب مفيدا ؟



المتطلب الثالث

التغذية الراجعة والمحددة
والدقيقة

المتطلب الثاني

إيجاد جدول أعمال للتعلم
والأداء متمثل في ربط
المعرفة بالتطبيق

المتطلب الأول

يكون العميل مقرأً
بان تغيير الأداء سيكون
مفيدا وليس مضغية للوقت

يكون التدريب فعالا عندما
يركز على الاداء

من هو المدرب الناجح ؟



متى ننهي التدريب؟

عندما يكون الهدف متبع لأستراتيجية

SMART

S محددة

M قابلة للقياس

A قابلة للتحقيق

R مناسبة

T محددة الزمن

متى سنعرف أننا نجحنا؟

عندما تتسع مؤشرات الأداء
لما يفوق التوقعات.

إلى أي مدى نحتفظ بخصوصية المتدرب؟

المدى الذي لا يتعارض مع
أهداف الطالب أو المؤسسة
التعليمية.

من هو العميل؟

هو المؤسسة التعليمية
وليس الفرد.

واقع التدريب



ماذا تعني لكم هذه الصورة
في واقعنا الحالي

المدرّب هو انسان موهوب

"مهما كنت مدرّباً ناجحاً تذكر أنّ

العلم والتعليم لا يتوقف"

شكراً لكم

