



مدارس الضواح الأهلية

برنامج تطوير المدارس

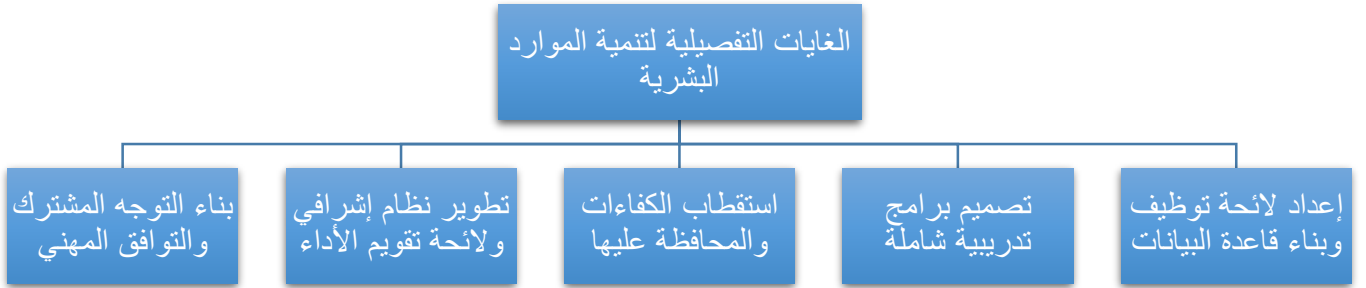
الدليل التنظيمي لتنمية الموارد البشرية

١٤٣٧/١٤٣٦

أ) الغاية الثالثة من الخطة الاستراتيجية (الموارد البشرية):
تحقيق امتياز القيادات والهيئتين التعليمية والإدارية وتوجيهها المشترك.

ب) الغايات الاستراتيجية التفصيلية لتنمية الموارد البشرية:

- ١/٣: إعداد لائحة توظيف القيادات والهيئتين التعليمية والإدارية وفق معايير وإجراءات معتمدة.
٢/٣: تصميم وتنفيذ برنامج تراكمي متقدم للتنمية المهنية للقيادات والهيئتين التعليمية والإدارية.
٣/٣: تصميم وتنفيذ مشروع استقطاب الكفاءات التعليمية والإدارية الممتازة والمحافظة عليها.
٤/٣: تطوير نظام إشرافي ولائحة تقويم أداء القيادات والهيئتين التعليمية والإدارية بناء على معايير علمية ومهنية معتمدة.
٥/٣: الوصول إلى مجتمع وظيفي متوافق ومتوجه جماعيا لتحقيق رؤية وقيم ورسالة مدارس الفلاح.



أولاً: لائحة التوظيف.

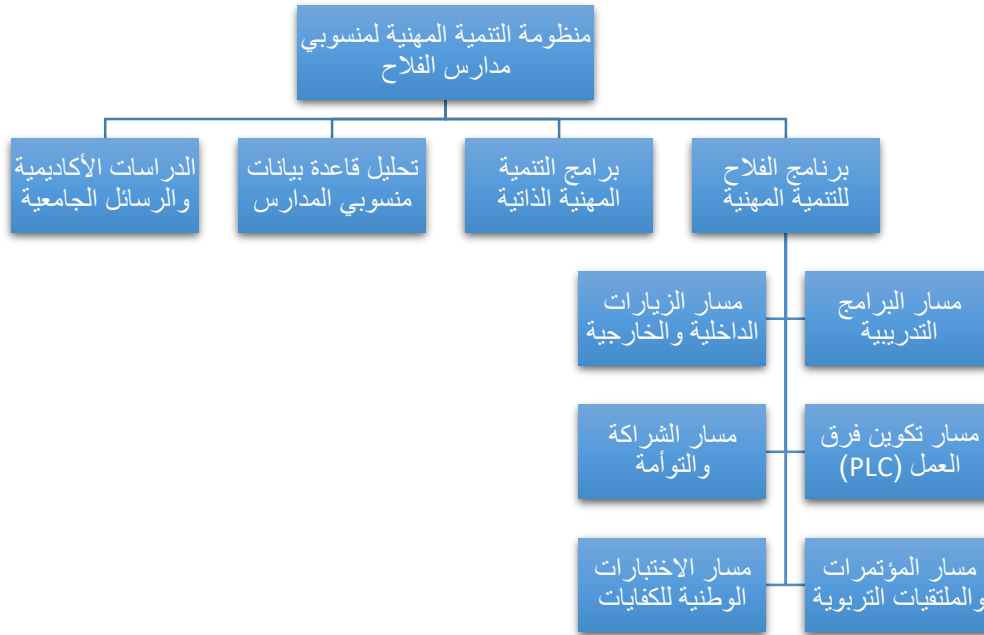
تلتزم "لائحة تنظيم العمل لمدارس الفلاح الأهلية" بنظام العمل المعدل بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥، وهو مرجعها النظامي. وقد أعدت "لائحة تنظيم العمل" اعتماداً على "لائحة تنظيم العمل لمدارس الفلاح الأهلية وفرعها" المعتمدة من وزارة العمل بالقرار رقم (٤٣٩٧) وتاريخ ١٤٣٥/٠٩/١٦، واستجابة للمادة الثالثة عشرة من نظام العمل المعدل الصادر بالمرسوم الملكي رقم (م/٤٦) وتاريخ ١٤٣٦/٦/٥، التي تنص على التزام "كل صاحب عمل بإعداد لائحة لتنظيم العمل في منشأته وفق النموذج المعد من الوزارة"، وأنه "يجوز لصاحب العمل تضمين اللائحة شروطاً وأحكاماً إضافية بما لا يتعارض مع أحكام هذا النظام ولائحته والقرارات الصادرة تنفيذاً له".

تسري أحكام اللائحة على جميع أعضاء الهيئة الإدارية والتعليمية والعمال المتعاقدين مع مدارس الفلاح الأهلية والفروع التابعة لها!

ثانياً: منظومة التنمية المهنية لمنسوبي المدارس.

تعتمد منظومة التنمية المهنية بمدارس الفلاح على أربعة محاور، أولها يتعلق بتصميم البرامج التنموية الموجهة لمنسوبي المدارس للإسهام في رفع كفاياتهم المهنية. وثانيها يتعلق بتحفيز الدوافع الذاتية نحو زيادة الرصيد المعرفي لدى منسوبي المدارس. أما المحور الثالث فهو مخصص لتكوين قاعدة بيانات عامة لمنسوبي المدارس وتحويلها إلى معلومات تسهم في متابعة نموهم المهني وتسهيل بناء الخطط التشغيلية للتنمية المهنية. ورابعها جمع الدراسات الأكاديمية والرسائل الجامعية التي طبقت في بيئة الفلاح لتوثيقها والاستفادة من نتائجها في تطوير البرامج الموجهة للمعلمين والطلاب على حد سواء، أو التعاون مع الجامعات في دراسة ظواهر تربوية أو تعليمية تظهر في بيئة مدارس الفلاح.

ويختصر الشكل الموضح أدناه الارتباطات التشعبية لهذه المنظومة، كما يتبعه تفصيل لمحاورها الأربعة على النحو التالي:



(١) برنامج الفلاح للتنمية المهنية:

وهو برنامج شامل لتطوير قدرات كافة منسوبي المدارس (الفئات التعليمية وغير التعليمية) يعتمد على مجموعة من المسارات التي تعمل متأزرة على تطوير الأداء التعليمي والتربوي، كالبرامج التدريبية، والتأليف وإعداد البحوث، وحضور المؤتمرات والملتقيات والمعارض التعليمية، أو المشاركة بأوراق العمل والتجارب والتطبيقات الشخصية فيها، إلخ.

وقد تم تأطير مسارات هذا البرنامج بنظام حوافز متنوعة يعمل على رصد التقدم المهني للموظف من خلال احتساب النقاط المكتسبة له نظير مشاركته وتفاعله مع مسارات البرنامج.

أولاً: مسار البرامج التدريبية.

يعتبر التدريب من أهم روافد التطوير المهني لاسيما إذا كان يعتمد على مبدأ التراكمية الهرمية للبرامج التدريبية، بحيث تُشبع الاحتياجات الوظيفية لكل فئة بالتزامن مع تراكم خبراتها العملية وفترة مكثها في مدارس الفلاح. وتعمل هذه البرامج متضافرة على إكساب المعلمين مهارات التعلم النشط وفق ثلاث مستويات:

المستوى الأول (الأساسي):

وهو مخصص للتدريب على الكفايات الأساسية لإتقان العمل المدرسي. ويوجه للمعلمين الجدد أو الذين لم يكملوا في الخدمة خمس سنوات، بحيث يغطي كفايات المعلم الأساسية التي تتركز في برامج الإدارة الصفية الموضحة في الجدول أدناه. كما توجه برامج أساسية أخرى لبقية الموظفين بحسب طبيعة عملهم.

برامج مفاهيم التعلم والتعليم	برامج التخطيط للتعلم	برامج استراتيجيات التدريس
برامج دمج التقنية في التعليم	برامج التقويم الصفّي	برامج الاتصال والتفاعل الصفّي

المستوى الثاني (الإثرائية):

وهي مجموعة البرامج التدريبية التي تقدمها وزارة التعليم للفئات التعليمية سواء كانت مباشرة أم من خلال إدارات التعليم، وفي العادة تكون هذه البرامج غير منتظمة وليست في سياق تراكمي محدد، ولذا يُسمح للموظف بحضور هذه البرامج للإثراء والفائدة المهنية، وخاصة تلك التي تتفق مع سياق برامج المستويين الأول أو الثالث، أو لإشباع الاحتياج الفردي للموظف. ولذا يتم التنسيق المبكر مع بداية العام الدراسي للحصول على الخطة السنوية أو الفصلية لإدارة التدريب التابعة لإدارة التعليم في كل من مدينتي مكة المكرمة وجدة، لفرز البرامج المقدمة ومدى توافقها مع السياق التدريبي للمدارس، أو تسديدها لاحتياج أحد الموظفين.

المستوى الثالث (المتقدم):

ويشتمل هذا المستوى على برامج المهارات المتقدمة التي تتطلب الإلمام بمهارات البرامج الأساسية، ولذا يتم تقديمها تراكمياً بعد التأكد من تطبيق الموظف لمهارات البرامج الأساسية وإتقانها. على سبيل المثال:

دمج التقنية في التعليم	العروض التقديمية (بريزي)	توظيف أبحاث الدماغ في التعليم
التعليم المبني على المهارات	تنمية مهارات المعلمين في البحث الإجرائي	تنمية مهارات التدريس في المواد التخصصية

خطة التعلم النشط!

يتم توزيع البرامج التدريبية على طول الخطة الخمسية الأولى (عشرة فصول دراسية) بحيث تبدأ من العام الدراسي ١٤٣٦/١٤٣٧ وتنتهي في العام الدراسي ١٤٤١/١٤٤٢. ويخصص لكل معلم أربعة برامج في العام الدراسي؛ برنامجاً في استراتيجيات التعلم وآخران في المهارات التخصصية والمهنية التي تعزز بمجموعها مهارات التعلم النشط.

قائمة الاحتياجات التدريبية للمعلمين:

تنحصر احتياجات المعلمين إجمالاً في خمسة مجالات:

أولاً: التخطيط للدروس.

اعتمدت مدارس الفلاح ثلاث برامج رئيسية؛ الأول يُركز على (تحضير الدروس وفق النظرية البنائية) التي تم من خلالها تأليف المقررات، وثانيهما يختص بتحضير الدروس وفق نموذج مكارثي (النموذج الرباعي للعرض والتقديم)، والثالث خاص بالتخطيط لضمان فهم الطلاب (التخطيط للفهم).
ثانياً: استراتيجيات التدريس.

اعتمدت مدارس الفلاح سلةً من الاستراتيجيات التدريسية الحديثة التي تنطلق من احتياجات الطالب، وتساهم في تحقيق التعلم النشط في الصفوف الدراسية. ويُعرّف التعلم النشط على أنه التعلم الذي يكون فيه التلاميذ مسؤولين عن تعلمهم، حيث يبدون فيه منضبطين ومنظمين ذاتياً، وقادرين على تعريف أهدافهم وتقييم كفاية تحصيلهم. يتحركون ذاتياً وباهتمام ومثابرة لتحقيق مهمات التعلم التي يقومون بها واحدة بعد الأخرى.

وقد تم تصنيف هذه الاستراتيجيات كالتالي:

(١) استراتيجيات وأساليب تنمي لدى الطلاب المهارات الاجتماعية والتعاونية.

• أسلوب تعلم أنشطة المجموعات الكبيرة أو الصف كله Whole Class Learning.

• أسلوب التعلم التعاوني والتشاركي Cooperative and Collaborative Learning

(٢) استراتيجيات وأساليب تنمي لدى الطلاب قدراتهم العلمية والمهارية بناء على احتياجاتهم

التعليمية وقدراتهم التحصيلية وانماطهم الشخصية:

• أسلوب التعلم القائم على الخبرة Experiential Learning

• أسلوب تقديم التعلم Presentation Learning

(٣) استراتيجيات وأساليب تنمي لدى الطلاب مهارات التعلم الذاتي:

• العصف الذهني.

• خرائط المفاهيم.

(٤) استراتيجيات وأساليب تنمي لدى الطلاب مهارات التفكير وطرح الأسئلة:

• التفكير الناقد.

• حل المشكلات.

ثالثاً: مفاهيم التعلم والتعليم.

وفيها اعتمدت مدارس الفلاح أربعة برامج تدريبية، وهي: مفهوم التعلم النشط، التعلم

بالمشاريع، توظيف أبحاث الدماغ في التعلم، نموذج الفصل المقلوب.

٢ أنظر خطة التعلم النشط مفصلة في مرفقات الدليل التنظيمي.

رابعاً: دمج التقنية في التعليم.

وفيها تم اعتماد البرامج التي تدعم تنفيذ الدروس من خلال التطبيقات الحديثة المتوفرة على الشبكة العنكبوتية، والبرامج المتصلة بالتقنية الحديثة المقدمة من خلال المتعهدين المتخصصين المتعاقد معهم. وهي: (التطبيقات الرقمية، نظام التعلم الإلكتروني، استخدامات السبورة الذكية، تفعيل البروجكتورات الذكية، التعامل مع منصة رواق الفلاح).

خامساً: التقويم الصفي.

وفيها تم اعتماد سلّة من البرامج، مثل: مهارات طرح الأسئلة الصفية، أسس بناء الاختبار الحيد، تقويم التعلم الصفي، المديرين وتحصيل الطلاب، التقويم من أجل التعلم.

تقويم التدريب:

تخضع كافة البرامج التدريبية -بمستوياتها الثلاث- إلى نظام تقييم يتبنى نظرية (كريك باتريك) ذات المستويات الأربع التالية:

١. قياس رد فعل المتدرب حول البرنامج التدريبي.

٢. قياس مستوى التعلم بعد البرنامج التدريبي.

٣. قياس مستوى التطبيق في بيئة العمل.

٤. قياس العائد على المنظمة (المدارس).

ويلاحظ في هذا النظام أن المستويين الأول والثاني يطبقان في بيئة التدريب، بينما المستويين الثالث والرابع يطبقان في بيئة العمل، ولكل منهم أدواته ونماذجه.

ثانياً: مسار الزيارات الداخلية والخارجية.

وهي الزيارات التي تتم بتنسيق مسبق مع الجهات المستضيفة لتقديم خبرات إثرائية للقيادات التعليمية أو المعلمين بغية إلهامهم الأفكار الإبداعية ومستجدات العمل التربوي، سواءً كانت هذه الزيارات لمدارس داخل المملكة أم خارجها، وقد تكون مصحوبة ببرامج تدريبية لصقل المهارات القيادية ومشاهدة تطبيقاتها على أرض الواقع.

ويتم تقويم هذه الزيارات من خلال تقرير شامل يحرره الفريق الزائر.

ثالثاً: مسار فرق العمل واللجان المشتركة (مجتمعات التعلم المهنية PLC).

العمل الجماعي المتأزر هو أساس نجاح عمل المنظمات الحديثة، وهو يعتمد في المقام الأول على توحيد التوجه المشترك لفرق العمل وتنظيم بيئة عملها. وقد تم الاتفاق بدايةً على اختيار ثلاثة أقسام لتطبيق مفهوم مجتمعات التعلم، على النحو التالي:

- شعبة اللغة العربية.
- شعبة الرياضيات.
- شعبة العلوم.

رابعاً: مسار الشراكة والتوأمة.

تعتبر عملية تطوير الموارد البشرية عملية شديدة الكثافة الزمنية، ولتسريع هذه العملية في المدارس، فإنه يمكن النظر في الشراكة أو التوأمة مع مدارس محلية (داخل المملكة) أو خارجية (خارج المملكة) بحيث تساهم كل منها في تطوير مجالات محددة، تتعلق بالقيادات المدرسية أو بالمعلمين أو بالطلاب أو المنهاج التعليمي.

ويؤمل من خلال هذا البرنامج بالإضافة إلى حصول مدارس الفلاح على شهادات الجودة والاعتماد المدرسي أن تتحول إلى بيت خبرة عالمي ومدارس مانحة للتوأمة على مستوى العالم الإسلامي، وقادرة على دعم مواردها المالية بإنتاج وتصدير المعرفة.

خامساً: المؤتمرات والملتقيات التربوية.

عادة ما تقدم المؤتمرات والملتقيات التربوية سلسلة من الخبرات العالمية والمحلية الحديثة في سياق التطوير المهني، وقد سبق لمدارس الفلاح أن بادرت في عقد ملتقيين تربويين لتطوير أداء المعلم على مستوى المنطقة التعليمية واستقدمت لهذا الحدث العلمي مجموعة فاخرة من المتحدثين.

سادساً: الاختبارات الوطنية للكفايات المهنية.

تستهدف مدارس الفلاح كافة معلمها في حصولهم على صلاحية التدريس والرخصة المهنية في العمل التربوي، بما يحقق أولى درجات الامتياز المهني للهيئة التعليمية.

وفي حالة تم اعتماد الاختبارات الوطنية من مؤسسة قياس أو هيئة تقويم التعليم العام فإنه سيتم حصر كافة المعلمين الذين لم يحصلوا على صلاحيات التدريس، وفق الآلية التالية:

- يُعتبر كافة المعلمين الحكوميين حاصلين على صلاحيات تدريس معتمدة لمجرد التحاقه بالوظيفة الحكومية في وزارة التعليم.
- حصر كافة المعلمين المتعاقدين (سعوديون وغير سعوديين) الذين لم يحصلوا على صلاحية التدريس، وبعثهم لإدارة التعليم لإجراء الاختبارات اللازمة ومنحهم صلاحية التدريس.
- حصر جميع المعلمين الحكوميين والمتعاقدين (سعوديين وغير سعوديين) الذين لم يحصلوا على الرخصة المهنية، والتنسيق مع الإدارة المالية بجدة ومركز القياس الوطني (قياس) لتنظيم دخولهم الاختبارات الوطنية وحصولهم على الرخصة المهنية.

(٢) برامج التنمية المهنية الذاتية:

وهي البرامج التي يشارك فيها الموظف بدافع ذاتي، مثل: التأليف وإعداد البحوث، وإكمال الدراسات العليا، وحضور المؤتمرات والملتقيات والمعارض التعليمية، أو المشاركة بأوراق العمل والتجارب والتطبيقات الشخصية فيها، والتفاعل استفادة أو إنتاجاً أو إدارة للنشاطات المهنية والعلمية على المواقع المختلفة على الشبكة، إضافة إلى العضويات العلمية والمهنية، ... إلخ.

وقد تم تأطير هذا البرنامج أيضاً بنظام حوافز متنوعة يعمل على رصد التقدم المهني للموظف من خلال احتساب النقاط المكتسبة له نظير مشاركته وتفاعله مع محاور هذا البرنامج.

(٣) تحليل قاعدة بيانات منسوبي المدارس:

بالتنسيق مع وحدة تقنية المعلومات فإنه من السهل استخلاص كافة المعلومات المتعلقة بالخطط التشغيلية للتنمية المهنية بالاستفادة من قاعدة البيانات العامة لمنسوبي المدارس وجعلها منطلق التغيير الإيجابي وتوثيق كافة البيانات التراكمية المتعلقة بتطوير الأداء، والعمل على ربط هذه القاعدة بمنصة التعلم للمدارس لكي تخدم كافة المستويات الإشرافية في المدارس.

٤) الدراسات الأكاديمية المتعلقة بمدارس الفلاح:

تم خلال السنوات العشر الماضية تنفيذ مجموعة من الدراسات الأكاديمية (ماجستير ودكتوراه) في بيئة عمل مدارس الفلاح بمكة وجدة، ويتوقع بعد حصرها وتبويب نتائجها أن تكون رافداً فاعلاً في تطوير الأداء، كما تؤكد في الوقت نفسه على مكانة مدارس الفلاح العلمية والتاريخية، وتضفي مزيداً من الألق العلمي والتربوي للمدارس.

ثالثاً: استقطاب الكفاءات والمحافظة عليها.

تمثل رؤية مدارس الفلاح المنطلق الرئيس لاستقطاب الكوادر البشرية المميزة، فكما أنها تمتلك نخبة من الكوادر البشرية المميزة الذين حفظوا لهذا الكيان مكانته على امتداد تاريخه المشرق، فهي أيضاً تهتم ببناء صف ثانٍ يحمل صفات التميز المنشود ويكون خير حَلْفٍ للأفخاذ الأوائل، لاسيما وأننا نعيش في ظل التعقيدات المتزايدة للعمل التربوي الناتج عن الثورة المعلوماتية والانفتاح العالمي، وكما يقولون: " المدرسة كائن حي معقد له غاية": يتم استقطاب الكفاءات التربوية للعمل في مدارس الفلاح وفق آلية ثابتة تتطلب في مجملها الاشتراطات التالية؛

- الحصول على المؤهل المناسب للوظيفة بمعدل لا يقل عن جيد.
- الخبرة الميدانية.
- اللياقة الصحية.
- خلو السجل الجنائي.
- امتلاك المهارات الفنية المناسبة للوظيفة.

وتعمل مدارس الفلاح بالتنسيق المباشر مع إدارة التعليم بمدينتي مكة المكرمة وجدة لاستقطاب خيرة المعلمين الحكوميين للعمل في المدارس بصفة خاصة لدورها الريادي والتاريخي في دعم عجلة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية.

كما تبذل مدارس الفلاح جهوداً كبيرة في المحافظة على موظفيها من خلال المميزات المادية (الرواتب، والعلاوات، ومكافآت الإنجاز،....) والعينية (التذاكر، والجوائز، والتأمين الطبي،....) المقدمة لهم، وتفرض نظاماً للحوافز يرتبط بمكث الموظف في المدارس ممن أمضوا سبع سنوات ومضاعفاتها. ويظل مجرد العمل في مدارس الفلاح الأهلية حافزاً مُلهماً لمنسوبيها، وأملاً للكثيرين من خارجها.

رابعاً: تطوير نظام إشرافي يتضمن لائحة تقويم الأداء.

تذكر أدبيات التعلم الحديثة أن التعلم الفعال يحدث عندما تتوفر خمسة محاور في بيئات التعلم؟

١. اختيار أساليب التعلم المناسبة للدرس.
٢. اعتماد الخبرات التي توسع التفكير، وتجعل الطلاب أكثر نشاطاً.
٣. توفير الأمان في بيئات التعلم والتحفيز ورفع مستوى الثقة بالنفس.

^٣ اليسون زمودا وآخرون، ٢٠٠٩، التغيير داخل المدارس، مكتبة العبيكان وهيئة أبو ظبي للثقافة والتراث، ص: ٦٣

^٤ أنظر الدليل التنظيمي الشامل ص ٦٠ وما بعدها.

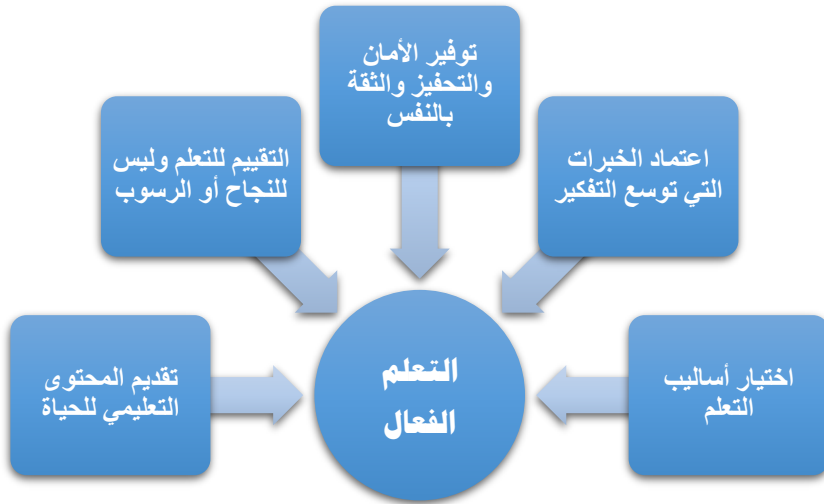
^٥ المعهد القومي للتعليم في سنغافورة ٢٠١٣، قيادة تعلم مهارات القرن ٢١، دليل تدريب المدربين، ص: ٦٠.

٤. يُطبق التقييم للتحقق من حدوث التعلم وليس للنجاح أو الرسوب.

٥. تقديم المحتوى التعليمي للإكساب الطلاب مهارات الحياة.

وتمثل هذه المحاور الخطوط العريضة التي ينبغي أن ينطلق منها أي معلم لتنشيط مهارات التعلم الحديثة لدى الطلاب.

وعليه اعتمدت مدارس الفلاح الأهلية العمل على توطين هذه المفاهيم في ثقافة العمل التربوي لدى المعلمين من خلال نظام إشرافي داخلي يعتمد على عدة مستويات، على النحو التالي:



- المستوى الأول (الإشراف العام والمتابعة): بحيث يكون الإشراف العام لقادة المدارس، في حين يعمل وكلاء المدارس للشؤون التعليمية على الإشراف التنفيذي والمتابعة المباشرة، و تحرير التقارير الفنية.
- المستوى الثاني (مجموعات التعلم المهنية PLC): ويقود هذه المجموعات التخصصية المعلمون

الأوائل بحيث يؤمنون التبادل المعرفي والثقافي للخبرات بين معلمي التخصص ويساهمون في تطوير مستوى الأداء الفني وصل التجارب الصفية.

- المستوى الثالث (دعم برامج التربية القيمية والسلوكية للطالب)، وتوفيره وحدة برامج التعلم.

المستوى الرابع (دمج التقنية في التعليم): لتسهيل عملية التعامل مع التقنية الحديثة وتوفير الدعم الفني، وتوفيره وحدة تقنية المعلومات والاتصالات.

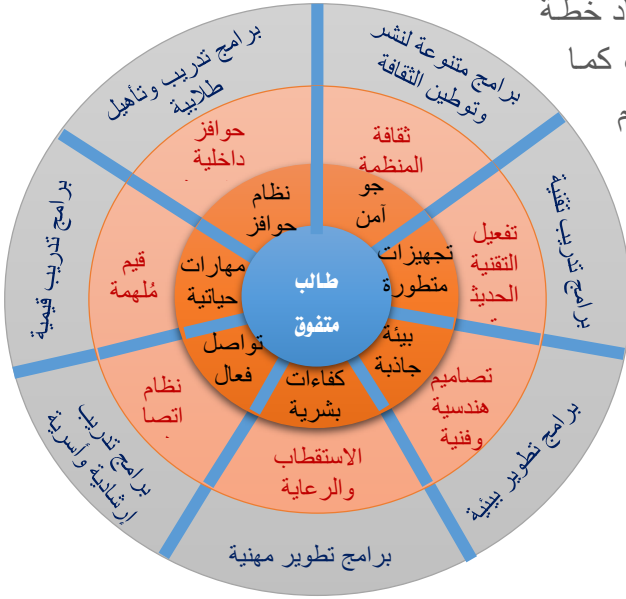
- المستوى الخامس (التدريب المستمر): وتطوير الأداء وفق الاحتياجات الوظيفية، وتوفيره وحدة تنمية الموارد البشرية.



وتتجمع معلومات كافة المستويات لدى قائد المدرسة وتظهر في تقارير الأداء والتقارير السنوي للمدارس.

وحيث أن عمليات التعلم الحديثة تتمركز حول الطالب النشط فإن كافة المناشط الإشرافية لابد وأن تتوجه ليكون الطالب النشط هو الثمرة الناتجة عنها. لذا فقد تم اعتماد خطة تدريبية مفصلة لتدريب المعلمين على آليات التعلم النشط تحديداً، كما يوضح الشكل المجاور كافة البرامج والآليات التي يسعى النظام الإشرافي لتفعيلها في هذا الباب.

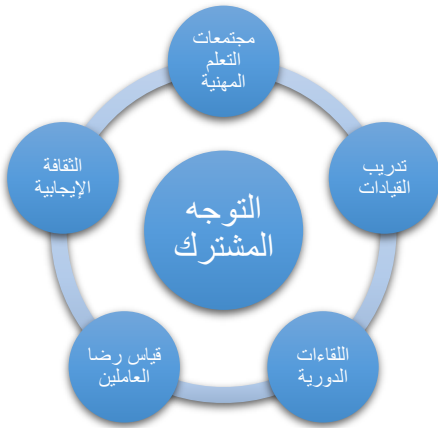
في حين تخضع هذه البرامج والآليات للتقويم المستمر دورياً وفق لائحة تقويم ونماذج تتوافق مع طبيعة العمل داخل المدارس والتعليمات الوزارية.



خامساً: تحقيق التوجه المشترك والتوافق المهني.

لعله من أكبر التحديات التي تواجه العمل في المجال التربوي هو إحداث توجه مهني مشترك لدى كافة العناصر المؤثرة في تعلم الطالب، بحيث تتضافر جهودهم وتتكامل لإحداث التعلم النشط في بيئات التعلم المدرسية. ولذا اتخذت مدارس الفلاح الأهلية أكثر من مسلك لإحداث التوجه المشترك والتوافق المهني، كان من بين أهم هذه المسالك ما يلي:

1. بناء فرق عمل تخصصية على هيئة مجتمعات تعلم مهنية (PLC) تهتم بالتعلم من بعضها البعض وتنتشر فيما بينها الأفكار التطويرية، وقد سبق الحديث عنها في برنامج الفلاح للتنمية المهنية.
2. تصميم برامج تدريبية موجهة للقيادات المدرسية، مما ينعكس أثره على نمط العمل وأداء بقية العاملين في المدارس، وقد تكون هذه البرامج داخل المملكة أو خارجها.
3. اللقاءات الدورية التي تهتم بالجوانب الفنية والاجتماعية للعاملين بالمدارس، وهي على نوعين:



- لقاء فصلي يُعقد داخل المدارس في الفترة المسائية، يركز على ثلاثة محاور، أولها: تقديم التغذية الراجعة للأداء المدرسي ومستويات التعلم، وثانيها: استعراض أوراق عمل لتطوير أداء منسوبي المدارس، وثالثها: المشاركات الثقافية والاجتماعية لمنسوبي المدارس.

- رحلات أو أمسيات فصلية تهتم بالترفيه وتعميق الجوانب الاجتماعية والانتماء للمدارس والتوجه المشترك للعاملين، فتتخذ في كل فصل دراسي رحلة أو أمسية تتوافق مع المناخ السائد في تلك الفترة لإحدى المناطق المناسبة؛ كمنطقة الطائف أو المدينة المنورة أو جدة... وغيرها. ويتعاون منسوبو المدارس في الإعداد والتنفيذ لهذه الأمسيات أو الرحلات، بحيث تتناوب إدارة المدارس بمكة المكرمة وجدة على إتمام هذه المهمة فصلياً بالتنسيق مع وحدة تنمية الموارد البشرية.

٤. قياس رضا العاملين وتحفيزهم، إذ تجري وحدة الجودة والتقييم استطلاعاً للرأي سنوياً وتعمل على تحليله ثم تقدم التغذية الراجعة للميدان من خلال التقرير السنوي لمديري الإدارتين بمكة المكرمة وجدة. كما تعمل إدارتي المدارس في نهاية كل عام دراسي على تحفيز العاملين من خلال مجموعة من الحوافز المادية والعينية وفق آلية ترشيح محددة، بالإضافة إلى تكريم العاملين في المناسبات المتنوعة المتاحة خلال العام الدراسي.

٥. توطين الثقافة الإيجابية داخل المدارس على ثلاثة مستويات:

● مستوى المدرسة:

- i. الشورى مبدأ إسلامي يتم تطبيقه في فعاليات القيادة.
- ii. رقي التعامل بين الزملاء في بيئة العمل.
- iii. المدرسة آمنة وشديدة التنظيم.
- iv. تقدر المدرسة التغذية الراجعة، وتأخذ بها.
- v. فرق العمل لا تستسلم أبداً.

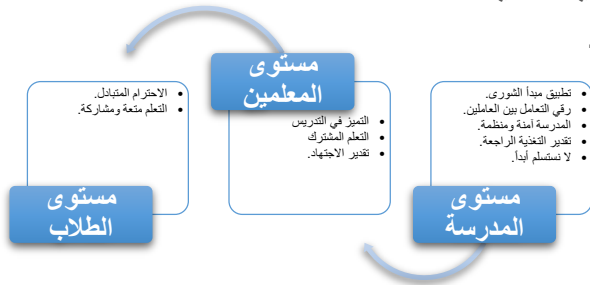
● مستوى المعلمين:

- i. التميز في التدريس وتحقيق النتائج.
- ii. نتعلم من بعضنا ونتشارك الأفكار.
- iii. نقدر الاجتهاد ونثني عليه.

● مستوى الطلاب:

- i. الاحترام أساس التعامل في المدرسة.
- ii. التعلم متعة ومشاركة.

وتكون الثقافة إيجابية عندما تحفز المجتمع المدرسي وتدفعه للابتكار وإنتاج المعرفة.



الثقافة الإيجابية في المدارس