مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

# الدليل التربوي المرجعي للممارسات التربوية

## في الجمعيات الشبابية

وثيقة مرجعية لضبط الممارسة، وتحديد المخرجات، وقياس الأثر التربوي للشباب.


إعداد
بإشراف
برعاية كريمة من

د.مصطفى بن أحمد سندي
شركة أريب المجتمع للاستشارات التعليمية والتربوية
مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية



الإصدار الأول
1447هـ - 2026م

بسم الله الرحمن الرحيم

# بيانات الوثيقة

| البيان | التفاصيل |
|---|---|
| اسم الوثيقة | الدليل التربوي المرجعي للممارسات التربوية في الجمعيات الشبابية |
| الجهة المالكة | مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية |
| الإصدار | الأول |
| تاريخ الاعتماد | 1447هـ ـ 2026م |
| حالة الوثيقة | نسخة نهائية للاعتماد |
| نطاق الاستخدام | البرامج والمبادرات الشبابية في الجمعية |
| الفئة المستهدفة | الجمعيات الشبابية |
| الجهة المعدّة | شركة أريب المجتمع للاستشارات التعليمية والتربوية |
| الجهة المشرفة | شركة أريب المجتمع للاستشارات التعليمية والتربوية |

# محتويات الدليل

**التمهيد العام**

**هدف الدليل ونطاقه**

**الفئة المستهدفة بالدليل ومنهجية استخدامه**

**هيكل الدليل**

**القسم الأول: الإطار المرجعي للممارسة التربوية**

- الفصل الأول: الإطار القيمي للعمل التربوي
- الفصل الثاني: مصفوفة القيم التربوية المعتمدة للبرامج الشبابية
- الفصل الثالث: الإطار المفاهيمي للممارسة التربوية
- الفصل الرابع: منهجية الغرس التربوي
- الفصل الخامس: توصيف الأدوار والمسؤوليات التربوية

**القسم الثاني: المخرجات والتقويم وبناء المبادرات**

- الفصل السادس: مواصفات المخرجات التربوية للشباب
- الفصل السابع: أدوات التقويم والمتابعة المعيارية
- الفصل الثامن: الدليل الإجرائي لبناء المبادرات والبرامج الشبابية

**خاتمة الدليل**

**الملاحق**

# التمهيد العام

يأتي هذا الدليل التربوي المرجعي في سياق اهتمام مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية بتعزيز جودة العمل التربوي الموجَّه لفئة الشباب، والانتقال به من دائرة الاجتهادات المتفرقة والممارسات المتفاوتة إلى فضاء المرجعية المؤسسية الواعية التي تضبط المنهج، وتوحّد اللغة، وتوجّه الممارسة نحو أثر تربوي أعمق وأكثر استدامة.

فقد شهد العمل التربوي الشبابي خلال السنوات الماضية توسعًا في المبادرات والبرامج والأنشطة، صاحبه تنوّع في الأساليب وثراء في الجهود، غير أن هذا التوسع ــ على أهميته ــ أظهر الحاجة إلى إطار مرجعي جامعٍ يضمن اتساق الممارسة، ويربط النشاط بالمخرج، ويجعل الأثر التربوي غايةً ظاهرة لا نتيجة عارضة.

وانطلاقًا من هذه الحاجة، أُنجزت قراءة تشخيصية منهجية لواقع العمل التربوي في بعض الجمعيات الشبابية، كشفت عن عدد من الفجوات البنيوية، من أبرزها: تباين الممارسات التربوية بين البرامج، وغياب لغة مفاهيمية موحّدة، وضعف الربط المنهجي بين الأنشطة المنفَّذة والمخرجات التربوية المنشودة، إضافة إلى الحاجة إلى أدوات أكثر وضوحًا في المتابعة وقياس الأثر. وقد مثّلت نتائج هذا التشخيص منطلقًا أساسيًا لبناء هذا الدليل، بحيث لا يكون استجابة نظرية، بل معالجة واقعية نابعة من الميدان وموجهة له.

وبناءً على ذلك، جاء هذا الدليل بوصفه دليلًا تربويًا مرجعيًا، لا برنامجًا تدريبيًا، ولا لائحة إجرائية جامدة، بل إطارًا مؤسسيًا يضبط الممارسة التربوية ويوجهها، ويضع بين يدي العاملين مع الشباب منطقًا واضحًا للغرس التربوي، يربط بين القيم والممارسات والمخرجات، ويُعين على الحكم على جودة التنفيذ ومستوى تحقق الأثر. وهو دليل يوجّه ولا يقيّد، ويؤطّر ولا يُجمّد، ويمنح الميدان مساحة الاجتهاد المنضبط دون الوقوع في العشوائية أو التفاوت غير المبرر.

ويأتي هذا الدليل بوصفه وثيقة مرجعية مستقلة تُعنى بضبط الممارسة التربوية في الجمعية، وتقديم إطارٍ واضح يُستثمر في بناء البرامج والمبادرات وتوجيهها، وتعزيز الاتساق والجودة في التنفيذ، بما يدعم مسارات التحسين والتطوير المستمر للعمل التربوي الشبابي.

ويُوجَّه هذا الدليل في المقام الأول إلى الممارس القيمين والمشرفين التربويين العاملين مع الشباب، بوصفهم الفئة المعنية بتطبيق الممارسات التربوية وترجمتها في الميدان، كما يُعد مرجعًا معتمدًا للقيادات الإدارية ومسؤولي البرامج والمبادرات في التخطيط والاعتماد والتقويم. أما الشباب المستفيدون من البرامج، فإن أثر الدليل يتحقق عليهم بصورة غير مباشرة من خلال جودة الممارسة التربوية واتساقها ووضوح مخرجاتها.

ويُنتفع بهذا الدليل بوصفه مرجعًا لتوجيه الممارسة التربوية وتحسينها،، وأداة لبناء البرامج والمبادرات الشبابية، وإطارًا للتقويم والمتابعة وقياس الأثر، كما يُستثمر في بناء البرامج التأهيلية وورش العمل، دون تحويله إلى منهج تدريبي مغلق أو قائمة فحص جامدة. ويقوم استخدام الدليل على قراءة تأسيسية لفلسفته ومنطلقاته، ثم توظيف انتقائي بحسب الدور، واستخدام تكاملي مع البرامج والمبادرات، بما يراعي طبيعة الفئة المستهدفة والسياق التنفيذي.

وغاية هذا الدليل في مجمل بنائه أن يسهم في تمتين العمل التربوي الشبابي داخل الجمعيات الشبابية، من خلال توحيد منطق الغرس، ووضوح المخرج التربوي، وتعزيز الاستدامة والنضج في الأثر، بما ينعكس إيجابًا على بناء شخصية الشاب القيمية والسلوكية والفكرية، ويخدم رسالة الجمعيات وأهدافها التربوية على المدى القريب والبعيد.

# هدف الدليل ونطاقه

## أولًا: الهدف العام للدليل

يهدف هذا الدليل التربوي المرجعي إلى ضبط الممارسات التربوية في العمل الشبابي داخل الجمعيات المهتمة بالشباب، من خلال بناء إطار مرجعي واضح يستند إلى القيم والمفاهيم التربوية المعتمدة، ويحدد منطق الغرس التربوي، ويربط بين الممارسة والمخرج، بما يسهم في رفع جودة البرامج وتعزيز أثرها التربوي المستدام.

## ثانيًا: الأهداف التفصيلية

**يسعى الدليل إلى تحقيق الأهداف التفصيلية الآتية:**

- توحيد اللغة والمفاهيم التربوية المعتمدة في العمل الشبابي داخل الجمعيات الشبابية.
- ضبط منطق الغرس التربوي وربط الأنشطة بالمخرجات التربوية المنشودة.
- تمكين الممارس القيمين والمشرفين من تطبيق ممارسات تربوية منضبطة وقابلة للتقويم.
- توفير مرجعية مؤسسية لبناء البرامج والمبادرات الشبابية واعتمادها.
- دعم عمليات المتابعة والتقويم وقياس الأثر التربوي للبرامج.
- الإسهام في رفع مستوى الاتساق والجودة في العمل التربوي الشبابي.

## ثالثًا: نطاق الدليل

يحدد هذا الدليل نطاقه بصورة واضحة، على النحو الآتي:

**ما يشمله الدليل:**

- الإطار المرجعي والقيمي للممارسة التربوية في العمل الشبابي.
- المفاهيم والمصطلحات التربوية المعتمدة.
- منهجية الغرس التربوي وربطها بالمخرجات.
- توصيف المخرجات التربوية ومؤشراتها.
- أدوار ومسؤوليات العاملين في العمل التربوي.
- أدوات المتابعة والتقويم وقياس الأثر.

**ما لا يشمله الدليل:**

- تقديم مناهج تدريبية تفصيلية أو خطط جلسات جاهزة.
- تحديد محتوى البرامج أو الأنشطة بصورة إلزامية.
- وضع لوائح إدارية أو تنظيمية غير تربوية.
- المحاسبة الفردية المباشرة للعاملين.
- معالجة القضايا التشغيلية اليومية خارج نطاق الممارسة التربوية.

## رابعًا: طبيعة الدليل

يُعد هذا الدليل مرجعًا توجيهيًا مؤسسيًا يُستثمر في ضبط الممارسة التربوية وتوجيهها، ولا يُستخدم كدليل إجراءات جامد أو نموذج واحد إلزامي، ويُراعى في تطبيقه مرونة السياق واختلاف طبيعة البرامج والفئات المستهدفة.

# الفئة المستهدفة بالدليل ومنهجية استخدامه

## أولًا: الفئة المستهدفة بالدليل

يوجه هذا الدليل إلى فئات محددة ترتبط بالعمل التربوي الشبابي داخل الجمعيات الشبابية، وفق مستويات مختلفة من الاستخدام، بما يضمن توظيفه في موضعه الصحيح وتحقيق الغاية المرجوة منه.

### الفئة المستهدفة المباشرة

وهم العاملون في الميدان التربوي الشبابي، ويشمل ذلك:

1. الممارسون القيميون العاملون مع الشباب مباشرة.
2. المشرفون التربويون على البرامج والأنشطة.

وتتمثل طبيعة الاستفادة لهذه الفئة في:

1. تطبيق الممارسات التربوية الواردة في الدليل.
2. الاسترشاد بمنهجية الغرس التربوي المعتمدة.
3. ضبط الجلسات والأنشطة وربطها بالمخرجات التربوية.
4. الحكم على جودة التنفيذ ومستوى تحقق الأثر.

## الفئة المستهدفة غير المباشرة

وهم الجهات القيادية والتنظيمية ذات العلاقة بالعمل التربوي، ويشمل ذلك:

1. القيادات الإدارية.
2. مسؤولي البرامج والمبادرات.
3. وحدات التخطيط والتطوير.

- وتتمثل طبيعة الاستفادة لهذه الفئة في:
- اعتماد الدليل مرجعًا مؤسسيًا موجّهًا للعمل التربوي.
- الاستناد إليه في بناء المبادرات واعتمادها.
- استخدامه إطارًا لتقويم البرامج وتحسين جودتها.
- ضبط التوجه العام للعمل التربوي داخل الجمعيات.

## الفئة المستفيدة

وهم الشباب المستفيدون من البرامج والأنشطة التربوية، حيث يتحقق أثر الدليل عليهم بصورة غير مباشرة من خلال:

- جودة الممارسة التربوية.
- وضوح المخرج التربوي.
- اتساق البرامج مع القيم والمفاهيم المعتمدة.

## ثانيًا: أوجه الاستفادة من الدليل

وُضع هذا الدليل ليكون مرجعًا عمليًا يُعين العاملين في الميدان على توجيه العمل التربوي وتحسين جودته، ويمكن الاستفادة منه من خلال الأوجه الآتية:

- **مرجع لضبط الممارسة التربوية**، من خلال توحيد لغة العمل التربوي، وضبط منطق الغرس، والحد من التباين غير المنهجي في الممارسات.
- **أداة لبناء البرامج والمبادرات الشبابية**، عبر استلهام المخرجات التربوية المعتمدة، وربط الأنشطة بالأثر، وتصميم المبادرات وفق منطق تربوي واضح.

- **مرجعية للتقويم والمتابعة**، 1.من خلال الحكم على جودة التنفيذ، وقياس مستوى تحقق المخرجات، ودعم قرارات التحسين والتطوير المستمر.
- **إطار داعم للتأهيل والتدريب**، حيث يُستفاد من محتوى الدليل في بناء البرامج التأهيلية وورش العمل، دون تحويله إلى منهج تدريبي مغلق أو إلزامي.

## ثالثًا: منهجية استخدام الدليل

يُستخدم هذا الدليل بوصفه مرجعًا توجيهيًا مرنًا، لا كدليل إجراءات جامد، وتقوم منهجية استخدامه على المبادئ الآتية:

- **قراءة تأسيسية أولية**

يطّلع المستخدم في البداية على الإطار المرجعي والمفاهيم والقيم الحاكمة للدليل؛ لضمان فهم فلسفته ومنطلقاته العامة.

- **استخدام انتقائي بحسب الدور:**

يركّز الممارس القيمي على ممارسات الغرس والمخرجات التربوية.
يركّز المشرف التربوي على أدوات المتابعة والتقويم.
تركّز القيادات على اعتماد الدليل وتوظيفه في بناء البرامج وضبط التوجه العام.

- **استخدام تكاملي مع البرامج والمبادرات:**

إذ لا يُستخدم الدليل بصورة حرفية أو نصية داخل البرامج، بل يُترجم إلى ممارسات مناسبة للسياق، تراعي طبيعة الفئة المستهدفة والبيئة التنفيذية.

- **ضوابط الاستخدام:**

1. لا يُستخدم الدليل كقائمة فحص جامدة.
2. لا يُحوَّل إلى نموذج واحد إلزامي لجميع البرامج.
3. لا يُستعمل أداة للمحاسبة الفردية المباشرة.
4. يُستثمر بوصفه إطارًا للتوجيه والتحسين المستمر

# هيكل الدليل (خارطة القراءة)

بُني هذا الدليل التربوي المرجعي وفق هيكل متدرّج يراعي طبيعة الممارسة التربوية، وانتقالها من الإطار النظري الحاكم إلى التطبيق العملي في الميدان، ثم إلى التقويم وقياس الأثر. وقد رُتّبت أقسامه بما يضمن وضوح البناء وسهولة الرجوع إليه بحسب حاجة المستخدم ودوره.

**ويبدأ الدليل بتقديم الإطار المرجعي للممارسة التربوية**، الذي يوضح الأسس القيمية والمفاهيم الحاكمة ومنطق الغرس التربوي، بما يمكّن القارئ من فهم المنطلقات التي يقوم عليها العمل التربوي المعتمد في المنظمات الشبابية. ويُعد هذا القسم أساسًا لفهم بقية محتوى الدليل، ويُستحسن الاطلاع عليه قراءةً تأسيسية قبل الانتقال إلى الأقسام الأخرى.

ثم ينتقل الدليل إلى **عرض الممارسات التربوية والمخرجات المنشودة**، من خلال بيان العلاقة بين القيم والممارسات والسلوكيات، وتحديد المخرجات التربوية ومؤشراتها، بما يعين الممارس القيمين والمشرفين على توجيه أنشطتهم وبرامجهم نحو أثر تربوي واضح وقابل للتقويم.

ويستكمل الدليل ذلك بتقديم **أدوات المتابعة والتقويم وقياس الأثر**، التي تساعد على الحكم على جودة التنفيذ ومستوى تحقق المخرجات، ودعم عمليات التحسين والتطوير المستمر للعمل التربوي.

**وقد صُمّم هذا الهيكل بحيث يمكن استخدام الدليل بطريقتين:**

**الاولى:** قراءة تأسيسية متكاملة عند التعريف بالدليل أو عند تأهيل العاملين عليه.

**الثانية:** استخدام انتقائي وظيفي بحسب الدور، مع الرجوع إلى الأقسام ذات الصلة عند التخطيط أو التنفيذ أو التقويم.

ويؤكد هذا الهيكل أن الدليل مرجع توجيهي مرن، يُستخدم لضبط الممارسة وتحسينها، لا كدليل إجراءات جامد أو منهج تدريبي مغلق.

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# القسم الأول

# الإطار المرجعي للممارسة التربوية

# الفصل الأول

# الإطار القيمي للعمل التربوي

## 1-1 مدخل عام

يقوم العمل التربوي في الجمعيات الشبابية على منظومة قيمية واضحة تُعد المرجعية العليا التي تضبط الممارسة، وتوجّه البرامج، وتحكم السلوك التربوي للعاملين، وتُشكّل الإطار الأخلاقي والتربوي الذي يُراد غرسه في فئة الشباب المستفيدة.

ولا يُقصد بالإطار القيمي مجرد إعلان مبادئ عامة، بل بناء منظومة تشغيلية تُترجم القيم إلى:

- سلوكيات عملية متوقعة.
- ممارسات تربوية محددة.
- مؤشرات يمكن ملاحظتها وتقويمها.

بما يجعل القيم جزءًا من الواقع اليومي للعمل التربوي، لا مجرد شعارات.

وعليه؛ فإن المقصود بالإطار القيمي هو:

- مجموعة القيم التي تلتزم بها الجمعية الشبابية، وتعمل على غرسها في الشباب من خلال برامجها وأنشطتها.
- وبمعنى أبسط: هو ما نريد أن نراه في سلوك الشباب بعد انتهاء البرامج.

## 1-2 لماذا نحتاج إطارًا قيميًا واضحًا؟

- لأن غياب الإطار القيمي يجعل البرامج التربوية تتجه إلى كثرة الأنشطة والجهود دون ضمان تحقق أثر تربوي واضح ومقصود.
- الإطار القيمي يساعدنا على: توحيد طريقة العمل، وتوجيه الأنشطة، ومعرفة هل نجحنا أم لا.

## 3-1 مفهوم القيمة في العمل التربوي

القيمة التربوية هي:
مبدأ موجّه يُعبّر عمّا تؤمن به الجمعية الشبابية، ويُراد أن ينعكس في سلوك الشباب من خلال الممارسة التربوية المقصودة.
وبذلك؛ فإن القيمة لا تُغرس بالتلقين، ولا تتحقق بمجرد ذكرها، بل تظهر من خلال سلوك متكرر يمكن ملاحظته؛ ولهذا فإن كل قيمة تعتمدها الجمعية ينبغي أن تكون:

- واضحة المعنى.
- قابلة للتحويل إلى سلوك.
- قابلة للقياس والمتابعة.

## 4-1 خصائص القيم المعتمدة في الجمعية الشبابية

تعتمد الجمعيات الشبابية في عملها التربوي على قيم تتسم بالخصائص الآتية:

- **المرجعية الشرعية:** منسجمة مع مبادئ الشريعة الإسلامية.
- **القابلية للتطبيق:** يمكن تحويلها إلى سلوك عملي.
- **القابلية للقياس:** يمكن رصد أثرها بمؤشرات واضحة.
- **الملاءمة الشبابية:** مناسبة لمرحلة الشباب وواقعهم.
- **الاتساق المؤسسي:** تخدم رسالة الجمعية وأهدافها.

## 5-1 دور الإطار القيمي في توجيه الممارسة التربوية

يُستخدم الإطار القيمي في الجمعية الشبابية بوصفه مرجعًا عمليًا عند:

1. تصميم البرامج والمبادرات.
2. اختيار الأنشطة التربوية.
3. تحديد أساليب التعامل مع الشباب.
4. تقويم أثر البرامج بعد تنفيذها.

## فعلى سبيل المثال:

إذا كانت إحدى القيم المعتمدة هي **المسؤولية**، فإن السؤال التربوي يكون:

- ما السلوك الذي يدل على المسؤولية؟
- هل النشاط يساعد على هذا السلوك؟
- هل لاحظ الممارس القيمي هذا السلوك بعد البرنامج؟

## 6-1 ترجمة القيم إلى ممارسة تربوية

تعتمد الجمعية الشبابية في غرس القيم على ممارسات تربوية متكاملة، من أبرزها:

1. القدوة السلوكية للمربي.
2. المواقف التربوية المقصودة.
3. الأنشطة الموجهة نحو سلوك محدد.
4. التعزيز والمتابعة المستمرة.

ويُلتزم في جميع البرامج التربوية بالانتقال من:

**القيمة ← السلوك ← الممارسة ← الأثر**

وهو ما سيتم تفصيله لاحقًا في منهجية الغرس التربوي.

## 7-1 مسؤوليات العاملين تجاه الإطار القيمي

يُعد الالتزام بالإطار القيمي جزءًا من المسؤولية المهنية لجميع العاملين في الجمعية الشبابية، وذلك على النحو الآتي:

1. يلتزم الممارس القيمي بتجسيد القيم في سلوكه وطريقة تعامله.
2. يلتزم المشرف التربوي بمتابعة تطبيق القيم وتوجيه الممارس القيمين.
3. تلتزم الإدارة بتهيئة بيئة داعمة للالتزام القيمي.
4. ويتم متابعة هذا الالتزام من خلال أدوات التقويم والمتابعة المعتمدة في الدليل.

**مبدأ تطبيقي**

القيمة التربوية هي مبدأ موجّه يُعبّر عمّا تؤمن به الجمعية، ويؤثر في اختيارات الشاب وسلوكياته.

وتُعد قابلية تحويل القيمة إلى سلوك قابل للملاحظة من أهم مؤشرات فاعليتها في البرامج التربوية، دون أن يُعد ذلك شرطًا مانعًا في جميع الحالات.

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# الفصل الثاني

# مصفوفة القيم التربوية المعتمدة للبرامج الشبابية تمهيد

**تعتمد الجمعيات الشبابية هذه المصفوفة بوصفها المرجع القيمي الرسمي الذي تُبنى عليه البرامج الشبابية، وتُشتق منه الممارسات التربوية، وتُقاس على أساسه المخرجات والأثر.**

**ولا تُعد أي قيمة معتمدة ما لم يمكن:**

- ترجمتها إلى سلوك.
- ملاحظتها في الواقع.
- قياس أثرها بدرجة مناسبة.

## أولًا: القيم الإيمانية والتعبدية

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | الإخلاص | استحضار نية التقرب إلى الله تعالى في الأعمال والبرامج، بحيث يكون الدافع هو رضا الله لا طلب المدح أو الشهرة، وينعكس ذلك على صدق السلوك واستمراريته. | العمل بهدوء دون لفت نظر ـ الاستمرار في الإنجاز دون انتظار إشادة ـ تجنب التفاخر بالعمل ـ الانبعاث في الطاعة في الخفاء. | الأعمال الجماعية الخدمية ـ المبادرات التطوعية ـ المهام الفردية غير المرئية. | استقرار الأداء دون طلب ثناء ـ انخفاض مظاهر الرياء ـ ثبات السلوك عند غياب التقدير. |
| 2 | تعظيم الشعائر | استشعار نظر الله تعالى ومحاسبة النفس في السر والعلن، بما يضبط السلوك ويمنع الانفلات عند غياب الرقابة البشرية. | المحافظة على الصلاة في وقتها ـ العناية بالشعائر الجماعية وإظهار تعظيمها في المواقف العامة (مثل صلاة الجمعة) ـ احترام المسجد وآدابه ـ الالتزام بالأدب في ذكر الله والقرآن. | البرامج الجماعية ـ الرحلات والأنشطة الخارجية ـ المواقف التي يظهر فيها الانضباط التعبدي. | الانتظام في الصلاة ـ الالتزام بآداب المكان ـ انخفاض المخالفات السلوكية المرتبطة بالتقصير التعبدي. |
| 3 | المراقبة | استشعار نظر الله تعالى ومحاسبة النفس في السر والعلن، بما يضبط السلوك ويمنع الانفلات عند غياب الرقابة البشرية. | ضبط النفس عند الخلوة ـ الأمانة في المسؤوليات ـ تجنب السلوكيات الخاطئة دون رقابة. | المهام الفردية ـ المسؤوليات التنظيمية ـ مواقف الاختيار الأخلاقي. | قلة المخالفات الخفية ـ الالتزام الذاتي ـ تحسن الانضباط دون تذكير. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 4 | الشكر | إدراك نعم الله تعالى واستحضار فضلها، وإظهار الامتنان لله وللناس، والابتعاد عن التذمر، بما يعكس وعيًا إيمانيًا وتوازنًا نفسيًا وسلوكيًا. | استخدام لغة الامتنان ـ تقليل الشكوى والتذمر ـ شكر الآخرين على جهودهم. ترجمة الشكر إلى أفعال عملية عند تحقق النعمة | جلسات ختامية ـ لحظات إنجاز ـ مواقف تقديم خدمة أو دعم للشاب. ربط النعم بالمواقف التعبدية (مثل توجيه الشاب إلى إظهار الشكر عبر عمل صالح أو عبادة عند حصول النعمة) | تكرار عبارات الشكر ـ انخفاض التذمر ـ المبادرة بالامتنان عند النجاح أو التعثر. |
| 5 | التعلّق بالقرآن الكريم | ارتباط الشاب بالقرآن قراءةً وتدبرًا والتزامًا، بوصفه مصدر هداية وبناء للسلوك، لا مجرد ممارسة شكلية أو علاقة موسمية. | المواظبة على القراءة ـ التفاعل مع المعاني ـ احترام المصحف وربط السلوك بالقرآن. | حلقات قرآنية ـ افتتاح البرامج بآيات ـ مواقف تربوية يربط فيها الممارس القيمي السلوك بالآيات. | الانتظام في القراءة ـ المشاركة في التلاوة ـ استحضار الآيات في الحوار والسلوك. |
| 6 | الارتباط بالقرآن والذكر | علاقة مستمرة بين الشاب والذكر والقرآن، تظهر في حرصه على المداومة عليهما واستحضار معانيهما في حياته اليومية | المواظبة على الورد القرآني ـ المحافظة على أذكار الصباح والمساء والنوم ـ الاستعانة بالأذكار في المواقف ـ استحضار المعاني عند الذكر. | أذكار افتتاحية عند بداية اللقاء أو نهايته ـ ربط الذكر بمواقف يومية ـ مسابقات لطيفة للتثبيت. تذكير جماعي غير إلزامي محفّز | عدد أيام الانتظام ـ الاستحضار التلقائي ـ أثر ظاهر في السلوك والانضباط. الاستمرارية الشهرية ـ الالتزام الذاتي دون متابعة لصيقة. |

# ثانيًا: القيم الأخلاقية والسلوكية

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 7 | الصدق | التزام الشاب بمطابقة القول للفعل، والبعد عن التزييف أو المراوغة، بما يعكس وضوحًا داخليًا واستقامة أخلاقية في التعامل مع المواقف. | قول الحقيقة دون تردد ـ الاعتراف بالخطأ دون تبرير كاذب ـ الالتزام بما يَعِد به. | الحوارات التربوية ـ مواقف التقييم والمساءلة ـ تحمل المسؤوليات الفردية. | وضوح الإجابة عند السؤال ـ انخفاض التبرير غير الحقيقي ـ ثبات الرواية وعدم التناقض. |
| 8 | الأمانة | التزام الشاب بحفظ الحقوق وأداء المهام كما ينبغي، وعدم التفريط فيما يُكلَّف به، بما يعكس نزاهة داخلية واستحقاقًا للثقة. | تسليم المهام كاملة ـ حفظ الممتلكات ـ أداء المسؤولية دون غش أو تلاعب. | التكليفات الفردية ـ حفظ العهد في المهام التنظيمية ـ الأعمال المشتركة التي تتطلب ثقة. | الالتزام بتسليم المهام ـ انخفاض التفريط ـ استمرارية الأداء دون متابعة لصيقة. |
| 9 | الاحترام | تعامل الشاب بأدب وتقدير مع الآخرين قولًا وفعلًا، والالتزام بآداب الحوار والسلوك العام، بما يعكس رقيًا أخلاقيًا وانضباطًا اجتماعيًا. | عدم المقاطعة ـ حسن الاستماع ـ استخدام ألفاظ مهذبة ـ مراعاة الكبير والزميل. | النقاشات الجماعية ـ الأنشطة المشتركة ـ المواقف التي يظهر فيها اختلاف الرأي. | انخفاض المقاطعة ـ جودة الحوار ـ تحسن لغة الخطاب والتعامل. |
| 10 | العدل | التزام الشاب بالإنصاف وعدم التحيّز، واحترام الحقوق في التعامل مع الآخرين، بما يعكس توازنًا أخلاقيًا وقدرة على الحكم المنصف. | قبول القرارات العادلة ـ عدم ظلم الآخرين ـ إعطاء كل ذي حق حقه في المواقف المشتركة. | الألعاب الجماعية ـ توزيع الأدوار ـ مواقف النزاع والاختلاف. | الرضا العام عن التوزيع ـ انخفاض الشكاوى من الظلم ـ الميل للإنصاف عند الحكم. |

# ثالثًا: القيم الذاتية وبناء الشخصية

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 11 | الانضباط | التزام الشاب بالقواعد والتعليمات المنظمة للسلوك، والحرص على ضبط الذات في المواقف المختلفة، بما يعكس جدّية واحترامًا للنظام. | ألا يتجاوز نقاشه الرفض إذا علم الحكمة ـ الالتزام بالوقت ـ احترام الأنظمة الداخلية للبرنامج. | الأنشطة المنظمة ـ المهام ذات القواعد الواضحة ـ المواقف التي تتطلب التزامًا جماعيًا. | قلة التنبيهات ـ انتظام الالتزام ـ انخفاض السلوكيات الفوضوية. |
| 12 | المسؤولية | تحمّل الشاب للواجبات والمهام الموكلة إليه بإرادة ذاتية، والقيام بها دون انتظار تذكير متكرر، بما يعكس نضجًا واعتمادًا على النفس. | إنجاز المهام في وقتها ـ المبادرة لأداء الواجب ـ الالتزام بالمتطلبات دون تهرب. | التكليفات الفردية ـ الأدوار التنظيمية ـ المشاريع القصيرة والمهام اليومية. | نسبة الإنجاز ـ انخفاض التأخير ـ ثبات الأداء دون متابعة لصيقة. |
| 13 | الصبر | قدرة الشاب على ضبط النفس والتحمل عند التحديات أو الضغط، وعدم الانسحاب السريع عند صعوبة الموقف، بما يعكس قوة داخلية واتزانًا نفسيًا. | الاستمرار رغم الصعوبة ـ التحكم في الانفعال ـ تقبل النقد دون رد فعل حاد. | التحديات التربوية ـ المهام الممتدة ـ مواقف النقد والتقويم. | الاستمرار حتى النهاية ـ انخفاض الانسحاب ـ تحسن السيطرة على الانفعال. |
| 14 | المبادرة | استعداد الشاب للبدء بالفعل الإيجابي دون طلب مباشر، والسعي لتقديم حلول أو أفكار أو أعمال نافعة، بما يعكس إيجابية وفاعلية شخصية. | اقتراح أفكار ـ تنفيذ عمل دون تكليف ـ المشاركة الفاعلة في الأنشطة. | المشاريع التطبيقية ـ فرص التطوع ـ المواقف التي تحتاج تحركًا سريعًا. | عدد المبادرات ـ مستوى المشاركة ـ جودة الأفكار والتنفيذ. |

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 15 | حب التعلم والتطوير الذاتي | توجّه داخلي لدى الشاب يدفعه إلى طلب المعرفة وتطوير ذاته بصورة مستمرة، بما يعزز وعيه وقدرته على النمو والتكيف مع المتغيرات. | المواظبة على القراءة ـ البحث عن المعرفة ـ طرح الأسئلة ـ الاستفادة من التجارب | مهام بحثية ـ نقاشات مفتوحة ـ تكليفات قرائية ـ تحليل تجارب واقعية | عدد المبادرات المعرفية ـ الاستمرارية في التعلم ـ جودة الطرح والنقاش ـ تنوع مصادر المعرفة |

## رابعًا: القيم الاجتماعية

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 16 | التعاون | قدرة الشاب على العمل بروح الفريق، وتقديم المساعدة للآخرين، وتحقيق الأهداف المشتركة دون أنانية، بما يعكس روح الجماعة والمسؤولية الاجتماعية. | المساعدة دون تردد ـ توزيع المهام بروح إيجابية ـ دعم الفريق عند التعثر. | العمل الجماعي ـ الأنشطة المشتركة ـ المشاريع التي تتطلب تكامل الأدوار. | جودة التفاعل داخل الفريق ـ انخفاض النزاع ـ ارتفاع روح المشاركة. |
| 17 | الانتماء | ارتباط الشاب بالمجتمع والبيئات التي ينتمي إليها، وحرصه على تمثيلها بصورة إيجابية والمحافظة على مصالحها وممتلكاتها، بما يعكس إحساسًا بالمسؤولية والهوية. | المحافظة على الممتلكات ـ الالتزام بالأنظمة ـ الدفاع عن قيم الجمعية وتمثيلها إيجابيًا. | الأنشطة المجتمعية ـ المبادرات الجماعية ـ تحمل الأدوار التنظيمية داخل البرامج. العناية بالبيئة التربوية (نظافة وصيانة الأدوات ) | السلوك الإيجابي العام ـ انخفاض التجاوزات ـ المشاركة المستمرة. |
| 18 | المرونة | قدرة الشاب على تقبّل الآراء المختلفة، والتعامل مع المواقف بوعي واتزان، والتكيّف مع التغيرات دون تعصب أو جمود، بما يعكس نضجًا فكريًا واجتماعيًا. | تقبّل اختلاف الآراء ـ الاستماع الجيد للآخرين ـ إدارة الحوار بهدوء ـ تعديل الموقف عند ظهور الصواب ـ عدم التعصب للرأي. | النقاشات الجماعية ـ مواقف الخلاف ـ اتخاذ قرارات جماعية. | انخفاض حدة الخلاف ـ تحسن جودة الحوار ـ تقبّل الآراء المختلفة. |

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 19 | التطوع | مبادرة الشاب بتقديم وقته وجهده لخدمة الآخرين والمجتمع دون انتظار مقابل، بوصفه سلوكًا نابعًا من روح العطاء والمسؤولية، ويعبّر عن إيجابية فاعلة تتجاوز الأداء الشكلي إلى تحقيق النفع الحقيقي." | المبادرة بخدمة الآخرين دون طلب. تقديم النفع بروح إيجابية . الاستمرارية في العطاء. | حملات تطوعية ـ مبادرات خدمة مجتمعية ـ أدوار تنظيمية في الفعاليات. | عدد المشاركات ـ الاستمرارية ـ تحمّل المسؤوليات التطوعية. |

## خامسًا: القيم القيادية والمسؤولية العامة

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 20 | تحمّل المسؤولية العامة | إدراك الشاب أثر قراراته على الآخرين، والتعامل مع المهام العامة بروح التزام وجدية، وتحمل النتائج دون تهرب، بما يعكس نضجًا قياديًا ومسؤولية اجتماعية. | قبول النتائج دون تبرير ـ الالتزام بالدور المكلف به ـ الحرص على المصلحة العامة. | الأدوار القيادية ـ إدارة الأنشطة الجماعية ـ مواقف اتخاذ قرار يؤثر على المجموعة. | الاستمرارية في الدور ـ انخفاض التهرب ـ جودة الالتزام بالمسؤوليات. |
| 21 | الشجاعة في اتخاذ القرار | قدرة الشاب على اتخاذ القرار المناسب في المواقف المختلفة بثقة واتزان، دون تردد مفرط أو تأثر سلبي بالضغوط، بما يعكس قوة الشخصية وتحمل المسؤولية | المبادرة باتخاذ القرار عند الحاجة ـ عدم التردد في المواقف الواضحة ـ تحمل نتائج القرار ـ الاستقلالية في الرأي ـ عدم التأثر بالضغط السلبي. | مواقف الاختيار. العمل الجماعي. إدارة المهام. | سرعة اتخاذ القرار. وضوح الموقف . تحمل المسؤولية . ثبات القرار. |
| 22 | القدوة | تأثير الشاب في الآخرين من خلال سلوكه العملي الإيجابي وتجسيده للقيم في مواقفه وتعاملاته، بما يجعله نموذجًا يُحتذى ويؤثر في البيئة المحيطة. | الالتزام العملي بالقيم ـ التصرف النموذجي ـ التأثير الإيجابي على الزملاء. | قيادة الفرق ـ تكليفات أمام المجموعة ـ مواقف تحتاج نموذجًا يُحتذى. | التقليد الإيجابي ـ ارتفاع القبول ـ تأثير السلوك على المجموعة. |
| 23 | الرحمة | تقديم النفع للآخرين والمبادرة بمساعدتهم دون انتظار مقابل، بوصفه سلوكًا نابعًا من الرحمة والإحساس بالمسؤولية، ويعكس روح العطاء والإيجابية. | تقديم المساعدة ـ المبادرة لخدمة الزملاء ـ المشاركة الفاعلة في أعمال النفع. | المبادرات المجتمعية ـ الأنشطة الخدمية ـ المواقف التي تتطلب دعمًا للآخرين. | مستوى المشاركة ـ تكرار المبادرة ـ أثر واضح في الفريق والميدان. |

| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
|---|---|---|---|---|---|
| 24 | المواطنة | إدراك الشاب مسؤوليته تجاه وطنه ومجتمعه، وترجمة ذلك إلى سلوك إيجابي في الالتزام بالأنظمة، والمحافظة على الممتلكات العامة، والمشاركة في خدمة المجتمع، بوصفها قيمة تطبيقية تجمع بين الانتماء والمسؤولية في سياقها المجتمعي. | احترام الأنظمة والتعليمات ـ المحافظة على الممتلكات العامة ـ المشاركة في المبادرات المجتمعية ـ تمثيل الوطن والمجتمع بصورة إيجابية. | الأنشطة الوطنية ـ المبادرات المجتمعية ـ البرامج التطوعية ـ المواقف التي تتطلب تمثيلًا إيجابيًا للمجتمع والوطن. | مستوى المشاركة المجتمعية ـ الالتزام بالأنظمة ـ المبادرة في خدمة المجتمع ـ السلوك الإيجابي في المواقف العامة. |

إجمالي القيم: 24 قيمة

## ملاحظة تشغيلية للفريق

- لا يُطلب غرس جميع القيم في برنامج واحد.
- يُختار من (1ـ3 قيم) فقط لكل برنامج.
- ويُبنى البرنامج حول سلوكيات محددة.

## نقطة الربط

**تُستخدم هذه المصفوفة في:**

- منهجية الغرس التربوي.
- بناء المخرجات التربوية.
- أدوات القياس والتقويم.
- تصميم المبادرات الشبابية.

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# الفصل الثالث

# الإطـــار المفاهيمي للممارسة التربوية

## 3-1 لماذا نحتاج إطارًا مفاهيميًا؟

يواجه العمل التربوي ـ خصوصًا في الفرق الناشئة ـ إشكالًا شائعًا يتمثل في اختلاف الفهم حول المصطلحات المستخدمة، مثل: (القيمة ـ السلوك ـ المهارة ـ الكفاية ـ الجدارة ـ المخرج التربوي).

هذا الاختلاف يؤدي إلى:

- تباين في طريقة تنفيذ البرامج.
- صعوبة في التقييم.
- اجتهادات فردية غير منضبطة.

## 3-2 الغاية من الإطار المفاهيمي

1. رفع الثقافة المفاهيمية للفريق التربوي.
2. توحيد الفهم واللغة داخل الجمعية.
3. تمكين الفريق من العمل ضمن مرجعية واحدة.
4. ضبط التطبيق والتقويم وفق معانٍ محددة ومعتمدة.
5. ويُلتزم في هذا الدليل بالتمييز بين التعريف التربوي المتداول والتعريف المعتمد في الجمعية.

يعتمد هذا الدليل في عرض المفاهيم التربوية على مستويين متكاملين من التعريف:

- **الأول:** تعريف عام متداول في الأدبيات التربوية، يعبّر عن المعنى النظري للمفهوم في سياقه العلمي.
- **الثاني:** تعريف إجرائي معتمد في سياق الجمعيات الشبابية، يهدف إلى توضيح كيفية توظيف المفهوم في الممارسة التربوية التطبيقية.

ويأتي هذا التمييز بهدف ربط الجانب النظري بالتطبيق العملي، وتيسير فهم المفاهيم بما يخدم توحيد الممارسة التربوية وضبطها في الميدان.

## أولًا: مفهوم العمل التربوي

**العمل التربوي (في العرف التربوي):**
جهد منظّم ومستمر يهدف إلى تنمية الفرد معرفيًا وقيميًا وسلوكيًا، عبر أساليب تعليمية وتربوية مقصودة.
**ونقصد بالعمل التربوي (في الجمعيات الشبابية):**
جهد مقصود منظّم ومستمر يهدف إلى إحداث تغيير إيجابي مستدام في سلوك الشاب وقيمه وقدراته، من خلال ممارسات تربوية مخططة وقابلة للقياس.
**توجيه تطبيقي:**
ليس كل نشاط ترفيهي عملًا تربويًا.
وليس كل برنامج توعوي يحقق أثرًا تربويًا.
**النشاط التربوي الحقيقي:**
له هدف واضح.
وله مخرج محدد.
وله طريقة قياس.
ويأتي ضمن مسار تربوي متدرج ومستمر يرسّخ الأثر.

## ثانيًا: مفهوم القيمة التربوية

**القيمة التربوية (في العرف التربوي):**
مبدأ أو معيار يوجّه السلوك الإنساني، ويؤثر في الاختيارات والتصرفات.
**القيمة التربوية (في الجمعيات الشبابية):**
المبدأ الذي تتبناه الجمعية وتسعى لغرسه في الشباب، ويُترجم إلى سلوك عملي متكرر يمكن ملاحظته وقياس أثره.
**توجيه تطبيقي:**
لا تُعتمد قيمة في أي برنامج إلا إذا أمكن:
تحديد سلوك يدل عليها.
ملاحظته بعد البرنامج.

## ثالثًا: مفهوم السلوك

**السلوك (في العرف التربوي):**
استجابة الفرد الظاهرة للمواقف المختلفة، ويمكن ملاحظتها وتقويمها.
**السلوك (في الجمعيات الشبابية):**
السلوك هو التصرف العملي القابل للملاحظة الذي يصدر عن الشاب في مواقف مختلفة، وقد يعكس تبنّي قيمة أو اكتساب مهارة أو تأثرًا بالممارسة التربوية.
**توجيه تطبيقي:**
السلوك هو مدخل القياس، ولا تُقاس القيم إلا عبره.

## رابعًا: مفهوم المهارة

**المهارة (في العرف التربوي):**
القدرة على أداء عمل معين بإتقان نتيجة التدريب والممارسة.
**المهارة (في الجمعيات الشبابية ):**
القدرة العملية التي يكتسبها الشاب وتُسهم في تفعيل القيم وتحقيق المخرجات التربوية.
**توجيه تطبيقي:**
تُدرّب المهارة وتُقاس بمستويات أداء.

## خامسًا: مفهوم الكفاية

**الكفاية (في العرف التربوي):**
تكامل المعرفة والمهارة والقيم بما يمكّن الفرد من أداء دور معين بفعالية.
**الكفاية (في الجمعيات الشبابية):**
مجموعة متكاملة من القيم والمهارات والمعارف التي تمكّن الشاب من أداء سلوكيات محددة بكفاءة واستمرارية.
**توجيه تطبيقي:**
الكفاية هي هدف البرامج، وليست مجرد نشاط.

## سادسًا: مفهوم الجدارة

**الجدارة (في العرف التربوي):**
مستوى متقدم من الكفاية يظهر في الأداء المستقل والمتكرر.
**الجدارة (في الجمعيات الشبابية):**
تحقق الكفاية بمستوى ناضج يظهر في سلوك الشاب بصورة ثابتة ومستقلة.
**توجيه تطبيقي:**
تُستخدم الجدارة لتقييم الأثر المتقدم.

## سابعًا: المخرج التربوي

**المخرج التربوي (في العرف التربوي):**
النتيجة المتوقعة من العملية التربوية على مستوى المتعلم.
**المخرج التربوي (في الجمعيات الشبابية):**
النتيجة السلوكية أو المهارية القابلة للقياس التي يُفترض تحققها في الشاب بعد انتهاء البرنامج.
**توجيه تطبيقي:**
كل برنامج بلا مخرجات محددة يُعد نشاطًا غير منضبط.

## ثامنًا: مفهوم الغرس التربوي

**الغرس التربوي (في العرف التربوي):**
عملية تربوية مقصودة تهدف إلى ترسيخ القيم والسلوكيات الإيجابية لدى المتعلم عبر التكرار والممارسة.
**الغرس التربوي (في الجمعيات الشبابية):**
عملية مقصودة ومنظمة تهدف إلى تحويل القيمة إلى سلوك عملي لدى الشاب، من خلال ممارسات تربوية مخططة ومتابعة أثرها.
**العلاقة بين المفاهيم**
القيمة ← السلوك ← المهارة ← الكفاية ← الجدارة ← المخرج التربوي

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# الفصل الرابع

# منهجية الغرس التربوي: كيف نغرس القيم ونحوّلها إلى سلوك وأثر؟

## 1-4 لماذا نحتاج منهجية واضحة للغرس؟

أظهرت الممارسة التربوية أن الحديث عن القيم وحده لا يضمن غرسها، وأن الأنشطة غير الموجهة قد تُنفّذ دون أن تُحدث الأثر المطلوب.
لذلك تعتمد الجمعية منهجية غرس واضحة تساعد الفريق التربوي على:

- الانتقال المنظّم من القيمة إلى السلوك.
- اختيار الأنشطة المناسبة.
- متابعة الأثر بطريقة عملية.
- توحيد الممارسة بين الممارسين القيمين.

وعليه؛ فإن الغاية من هذا الفصل هي: تمكين الممارس القيمي والمشرف من تطبيق الغرس التربوي عمليًا، وليس الاكتفاء بفهمه نظريًا.

**مبدأ أساسي في الغرس**

لا نغرس قيمة، بل نغرس سلوكًا يدل على قيمة.
وبناءً عليه: لا يكفي ذكر القيمة، ولا يكفي تنفيذ نشاط عام، بل يجب تحديد السلوك المطلوب بدقة.

## 2-4 النموذج المعتمد للغرس التربوي

تعتمد الجمعية نموذجًا عمليًا بسيطًا للغرس يتكون من ست خطوات متتابعة، تضمن الانتقال من التخطيط إلى التنفيذ ثم التثبيت والتحقق من الأثر.

## الخطوة (1): تحديد السلوك المستهدف (نقطة البداية الإلزامية)

**ماذا يفعل الممارس القيمي؟**

قبل أي نشاط أو برنامج، يحدد الممارس القيمي سلوكًا واحدًا فقط يراد غرسه.

**أسئلة إجرائية:**

- ماذا أريد أن يفعل الشاب بعد النشاط؟
- هل يمكنني ملاحظة هذا السلوك؟
- هل يمكن أن يتكرر؟

**أمثلة سلوكيات صحيحة:**

- الالتزام بالحضور في الوقت المحدد.
- احترام دور الآخرين في الحديث.
- إتمام المهمة دون تذكير.

**مخرج الخطوة** :سلوك مكتوب بوضوح في جملة واحدة.

ولا ينتقل الممارس القيمي للخطوة التالية ما لم يُحدَّد السلوك كتابة.

## الخطوة (2):ربط السلوك بالقيمة (إعطاء السلوك معناه التربوي)

**ماذا يفعل الممارس القيمي؟**

يحدد القيمة التي يعكسها السلوك المختار.

**مثال:**

**السلوك:** الالتزام بالوقت

**القيمة:** المسؤولية / الانضباط

**شرط الانتقال:** أن تكون القيمة معتمدة ضمن قيم الجمعية.

**مخرج الخطوة:** ربط واضح (سلوك ← قيمة)

## الخطوة (3):تصميم الممارسة التربوية (كيف نُظهر السلوك عمليًا؟)

**ماذا يفعل الممارس القيمي؟**

يصمم نشاطًا أو موقفًا يضطر الشاب لممارسة السلوك، لا مجرد الحديث عنه.

**أسئلة إجرائية:**

- هل النشاط يُظهر السلوك تلقائيًا؟
- هل يناسب عمر الشباب؟
- هل يمكن تنفيذه بالإمكانات المتاحة؟

**أمثلة ممارسات:**

نشاط **بمهام زمنية.**

**عمل جماعي بأدوار محددة.**

**موقف** قيادي يتطلب قرارًا.

**مخرج الخطوة:** نشاط أو موقف تربوي واضح يخدم السلوك.

## الخطوة (4): التنفيذ مع الملاحظة الواعية (التنفيذ المقصود لا العفوي)

**ماذا يفعل الممارس القيمي؟**

- ينفذ النشاط.
- يركّز فقط على السلوك المستهدف.
- يسجل ملاحظات بسيطة أثناء التنفيذ.

**مثال:**

في نشاط حواري يلاحظ الممارس القيمي: المقاطعة / احترام الدور، دون أن يشتت نفسه بسلوكيات أخرى.

**مخرج الخطوة:** ملاحظات أولية حول السلوك.

## الخطوة (5): التعزيز والتغذية الراجعة (تثبيت السلوك)

**ماذا يفعل المربي؟**

- يعزز السلوك الإيجابي فور ظهوره.
- يناقش الشباب حول أثر السلوك.
- يربط السلوك بالقيمة لفظيًا.

**مثال:**

"التزامكم بالدور في الحديث يعكس احترامكم لبعضكم."

## الخطوة (6): التحقق من الأثر واتخاذ القرار/ هل ننتقل أم نعيد؟

**أسئلة تحقق:**

- هل ظهر السلوك لدى أغلب الشباب؟
- هل تكرر؟
- هل تحسن مقارنة بالبداية؟

**القرار:**

- نعم ← ننتقل لسلوك آخر.
- لا ← نعيد تصميم الممارسة.

## 3-4 أمثلة تطبيقية متكاملة

### المثال الأول: جلسة قيمية قصيرة

- **السلوك:** احترام دور الحديث.
- **القيمة:** الاحترام.
- **الممارسة:** مجموعات نقاش دون مقاطعة.
- **النتيجة:** تحسن ملحوظ في الجولة الثانية.

### المثال الثاني: برنامج مهاري (عدة لقاءات)

- **السلوك:** الالتزام بتسليم المهمة
- **القيمة:** المسؤولية
- **الممارسة:** مهام زمنية دون تذكير
- **النتيجة:** تحسن تدريجي/ إعادة تعزيز

### المثال الثالث: برنامج قيادي

- **السلوك:** اتخاذ القرار
- **القيمة:** الثقة بالنفس
- **الممارسة:** موقف قيادي بصلاحيات
- **النتيجة:** تحقق جزئي/ استكمال الغرس

### المثال الرابع: نشاط سريع (20 دقيقة)

- **السلوك:** الالتزام بالتعليمات
- **القيمة:** الانضباط
- **الممارسة:** نشاط بخطوات صارمة
- **النتيجة:** غرس فوري

## 4-4 أخطاء شائعة يجب تجنبها

- اختيار أكثر من سلوك في نشاط واحد.
- اختيار سلوك غير قابل للملاحظة.
- الاكتفاء بالحديث دون ممارسة.
- عدم تسجيل الملاحظات.
- الانتقال قبل تحقق السلوك.

### تنويه

**إذا التزم الممارس القيمي بهذه الخطوات الست، وطبّق الأمثلة كنماذج إرشادية، فإنه يطبق الغرس التربوي الصحيح حتى دون خبرة مسبقة متقدمة.**

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# الفصل الخامس

# توصيف الأدوار والمسؤوليات التربوية

## من يفعل ماذا؟
## (وكيف نضمن التكامل وجودة التنفيذ؟)

## 1-5 الغاية من هذا الفصل

**يهدف هذا الفصل إلى:**

- توضيح الأدوار التربوية داخل الجمعية.
- منع التداخل أو الاجتهادات غير المنضبطة.
- تمكين كل طرف من أداء دوره بوضوح.
- ضمان تطبيق الدليل بشكل متسق في جميع البرامج.

**نجاح الدليل لا يتحقق إلا بوضوح الأدوار، لا بكثرة التعليمات.**

## 2-5 المبادئ الحاكمة لتوزيع الأدوار

**تعتمد الجمعية في توصيف الأدوار على المبادئ التالية:**

1. وضوح المسؤولية.
2. عدم التداخل بين الأدوار.
3. التكامل والتعاون.
4. المساءلة المبنية على المتابعة لا التفتيش.
5. ربط الدور بالقيم والمخرجات التربوية.

### الدور الأول: الممارس القيمي (المنفذ التربوي المباشر)

**من هو الممارس القيمي؟**

الممارس القيمي هو المنفذ التربوي المباشر الذي يتعامل مع الشباب، ويقود الممارسة التربوية من خلال ترجمة القيم إلى سلوكيات عملية وفق منهجية الدليل.

**مسؤوليات الممارس القيمي الأساسية**، يلتزم الممارس القيمي بالآتي:

## 1. التخطيط التربوي

يُعد التخطيط مسؤولية تكاملية بين المشرف التربوي والممارس القيمي، حيث يتولى المشرف الإطار العام، ويشارك الممارس في بناء التطبيق التفصيلي.

**ويتجسد دور الممارس القيمي في التخطيط من خلال:**

- تحديد السلوك المستهدف قبل النشاط.
- ربط السلوك بالقيمة المعتمدة.
- اختيار ممارسة تخدم السلوك.

## 2.التنفيذ الواعي

- تنفيذ النشاط وفق منهجية الغرس.
- التركيز على السلوك المحدد.
- الالتزام بالقدوة السلوكية.

## 3.الملاحظة والتوثيق

- ملاحظة السلوك أثناء التنفيذ.
- تدوين ملاحظات مختصرة.
- عدم الاكتفاء بالانطباع الشخصي.

## 4.التعزيز والتغذية الراجعة

- تعزيز السلوك الإيجابي.
- مناقشة الشباب بأسلوب تربوي.
- ربط السلوك بالقيمة لفظيًا.

## 5.ما لا يُطلب من الممارس القيمي

- لا يُطلب منه إعداد أدوات معقدة.
- لا يُطلب منه تحليل بيانات معمقة.
- لا يُطلب منه غرس أكثر من قيمة في نشاط واحد.

## الدور الثاني: المشرف التربوي (المتابع والموجه)

**من هو المشرف؟**

المشرف التربوي هو المسؤول عن متابعة جودة التطبيق، وتوجيه المربين، وضمان الالتزام بمنهجية الدليل.

**مسؤوليات المشرف التربوي**، يلتزم المشرف بالآتي:

### 1. متابعة التخطيط

- مراجعة وضوح السلوك المستهدف.
- التأكد من ربطه بالقيم المعتمدة.

### 2. متابعة التنفيذ

- زيارة البرامج أثناء تنفيذها.
- الاطلاع على تقاريرها.
- ملاحظة مدى الالتزام بالمنهجية.

### 3. الدعم والتوجيه

- تقديم تغذية راجعة بنّاءة.
- معالجة التحديات التربوية.
- دعم الممارس القيمي لا محاسبته تفتيشيًا.

## 4.توثيق المتابعة

- إعداد تقارير مختصرة.
- رفع الملاحظات للإدارة عند الحاجة.

**مبدأ إشرافي معتمد**

المشرف موجّه وداعم، لا مفتش أو مراقب عقابي.

## الدور الثالث: قائد المبادرة

**دوره الأساسي**

- تنظيم التنفيذ.
- التنسيق بين الفريق.
- ضمان الالتزام بالخطة الزمنية.

**مسؤوليات قائد المبادرة الشبابية**، يلتزم قائد المبادرة بالآتي:

## 1. قيادة التخطيط

- تحويل القيم والمخرجات إلى برنامج عملي.
- تحديد الأهداف والسلوكيات المستهدفة.
- اعتماد خطة التنفيذ.

## 2. قيادة التنفيذ

- إدارة فريق المبادرة.
- توزيع الأدوار بوضوح.
- ضمان الالتزام بالمنهجية التربوية.

## 3. المساءلة عن النتائج

- متابعة تحقق المخرجات.
- معالجة التعثرات.
- رفع تقارير الأداء.

### 4.التكامل مع الإشراف والإدارة

- التنسيق مع المشرف التربوي.
- التواصل مع الإدارة لاعتماد القرارات.
- طلب الدعم عند الحاجة.

**مبدأ حاكم للدور**

قائد المبادرة مسؤول عن الأثر، لا عن النشاط فقط.

## الدور الرابع: الإدارة (الداعم والضامن للاستدامة)

**دور الإدارة التربوي**، تلعب الإدارة دورًا محوريًا في:

### 1. تهيئة البيئة

- توفير الإمكانات.
- دعم البرامج الملتزمة بالدليل.

### 2. الاعتماد

- اعتماد البرامج والمبادرات.
- التأكد من توافقها مع الدليل.

### 3. الدعم والتطوير

- دعم التدريب والتأهيل.
- تطوير الأدوات بشكل دوري.

## 4.المساءلة الإيجابية

- متابعة الالتزام بالدليل.
- ربط التقييم بجودة التطبيق.

**التكامل بين الأدوار (كيف نعمل معًا؟)**

تعمل هذه الأدوار بصورة تكاملية، بحيث **يتولى الممارس** القيمي تنفيذ الغرس التربوي المباشر مع الشباب، بينما يقوم **المشرف** بمتابعة جودة الممارسة التربوية وتوجيه الممارس القيمين. ويتولى **قائد المبادرة** تنظيم العمل وتنسيق الجهود داخل البرنامج، في حين توفر **الإدارة** الدعم المؤسسي والاعتماد اللازم لضمان استمرارية المبادرات وجودتها.

| الدور | يركز على | يتعامل مع |
|---|---|---|
| **الممارس القيمي** | السلوك والغرس | الشباب |
| **المشرف** | الجودة والتوجيه | الممارس القيمين |
| **قائد المبادرة** | التنظيم والتنفيذ | الفريق |
| **الإدارة** | الدعم والاعتماد | المنظومة كاملة |

أي خلل في أحد الأدوار يؤثر مباشرة على جودة الأثر التربوي.

## أخطاء شائعة في توزيع الأدوار

- تحميل الممارس القيمي مهام إشرافية.
- تدخل المشرف في التنفيذ اليومي.
- غياب دور المنسق.
- ضعف دعم الإدارة.

## خلاصة تشغيلية للفريق

- لكل دور مسؤوليات واضحة.
- لا يُطلب من أحد ما ليس ضمن دوره.
- يُقاس الأداء بمدى الالتزام بالدليل.
- التكامل هو أساس النجاح.

وبذلك يكتمل الإطار المرجعي الحاكم للممارسة التربوية
وننتقل في القسم التالي إلى المخرجات والتقويم وبناء المبادرات.

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# القسم الثاني

# المخرجات والتقويم وبناء المبادرات

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# الفصل السادس

# مواصفات المخرجات التربـــويـــة للشبـــاب

## أولًا: الغاية من هذا المخرج

يهدف هذا المخرج إلى تحديد الإطار المعياري لما يجب أن يكتسبه الشاب نتيجة مشاركته في البرامج التربوية، وذلك من خلال:

- توصيف المعارف الأساسية.
- تحديد الاتجاهات القيمية المتشكّلة.
- ضبط السلوكيات الظاهرة القابلة للملاحظة.
- ربط ذلك بمؤشرات قياس واضحة.

ويُعد هذا المخرج المرجع الرئيس للحكم على نجاح البرامج التربوية من زاوية الأثر على الشاب.

## ثانيًا: منطلقات بناء المصفوفة

**(مستفادة من الدراسة المرجعية والتشخيص)**

**استُحضرت في بناء هذه المصفوفة النتائج التالية:**

- الحاجة إلى توحيد ما يُراد من الشاب، لا الاكتفاء بتوصيف الأنشطة.
- ضعف الربط سابقًا بين البرامج والأثر السلوكي الحقيقي.
- تباين مستوى الوعي المفاهيمي لدى الفرق التربوية.
- الحاجة إلى مخرجات واقعية قابلة للتحقق في السياق الشبابي.

**وبناءً عليه:**

- رُكِّز على المخرجات الممكنة التحقيق لا المثالية المجردة.
- صُمِّمت المؤشرات بما يتناسب مع فرق ناشئة وقابلة للتدرّج.

## ثالثًا: المجالات التربوية الكبرى المعتمدة

تعتمد الجمعيات الشبابية المجالات التربوية الكبرى التالية في توصيف المخرجات التربوية للشباب:

- المجال الإيماني والتعبدي.
- المجال القيمي والسلوكي والأخلاقي.
- المجال الفكري والعقدي.
- المجال المهاري.
- المجال القيادي.

**ويُبنى توصيف المخرجات في كل مجال وفق الثلاثية الآتية:**

- **المكون المعرفي:** (ما يعرفه الشاب).
- **المكون الوجداني:** ( ما يتبنّاه ويؤمن به).
- **المكون الأدائي ـ المهاري ـ:** (ما يظهر عليه عمليًا).

**مع مؤشرات قابلة للقياس.**

**طريقة القراءة:**

لا يُطلب تحقيق جميع الصفوف في برنامج واحد، بل يُكتفى في كل برنامج باختيار: مجال واحد، أو مجالين كحد أقصى، وذلك بحسب مدة البرنامج وطبيعته.

### أولًا: المجال الإيماني والتعبدي

| المعارف المكتسبة | الاتجاهات المتشكلة | السلوكيات الظاهرة | مؤشرات القياس |
|---|---|---|---|
| معرفة معنى الإخلاص والعبادة | استحضار النية الصالحة | الثبات في العمل دون رياء | الاستمرارية |
| معرفة مكانة القرآن في حياة المسلم | التعلّق بالقرآن | المحافظة على الورد القرآني | عدد أيام الانتظام |
| معرفة فضل الذكر والأذكار | الميل للذكر والطمأنينة | المحافظة على أذكار اليوم | الاستحضار التلقائي |
| إدراك مفهوم المراقبة | استشعار نظر الله | ضبط السلوك في الخلوة | انخفاض المخالفات |

## ثانيًا: المجال القيمي والسلوكي والأخلاقي

| المعارف المكتسبة | الاتجاهات المتشكلة | السلوكيات الظاهرة | مؤشرات القياس |
|---|---|---|---|
| معرفة معنى الصدق والأمانة | تبنّي الصدق | الصدق في القول والفعل | وضوح الحديث |
| إدراك قيمة الاحترام | احترام الآخرين | عدم المقاطعة / حسن الحوار | قلة السلوكيات السلبية |
| معرفة معنى المسؤولية | تحمّل المسؤولية | إنجاز المهام دون تذكير | نسبة الإنجاز |
| إدراك أهمية الانضباط | الالتزام بالقواعد | اتباع التعليمات | عدد التنبيهات |

## ثالثًا: المجال الفكري والعقدي

| مؤشرات القياس | السلوكيات الظاهرة | الاتجاهات المتشكلة | المعارف المكتسبة |
|---|---|---|---|
| وضوح التبرير | تبرير السلوك بقيمة | تقدير المنهج القيمي | معرفة أثر القيم في توجيه السلوك |
| جودة القرار | قرارات واعية | التفكير قبل التصرف | إدراك أثر القرار |
| الالتزام العام | الالتزام بالتوجيهات | احترام المنهجية | معرفة مفاهيم العمل التربوي |

## رابعًا: المجال المهاري

| المعارف المكتسبة | الاتجاهات المتشكلة | السلوكيات الظاهرة | مؤشرات القياس |
|---|---|---|---|
| معرفة أسس العمل الجماعي | تقدير روح الفريق | التعاون الفعّال | جودة التفاعل |
| معرفة إدارة الوقت | تقدير الوقت | الالتزام بالمواعيد | نسبة الالتزام |
| معرفة خطوات تنفيذ المهام | الميل للإنجاز | إتمام المهمة | نسبة الإنجاز |
| إدراك معنى المبادرة | الرغبة في المبادرة | اقتراح وتنفيذ أفكار | عدد المبادرات |

## خامسًا: المجال القيادي

| المعارف المكتسبة | الاتجاهات المتشكلة | السلوكيات الظاهرة | مؤشرات القياس |
|---|---|---|---|
| معرفة مفهوم القيادة | تقبّل القيادة | قيادة مجموعة صغيرة | وضوح التوجيه |
| إدراك أثر القدوة | الحرص على السلوك النموذجي | التأثير الإيجابي | تقليد السلوك |
| معرفة خطوات اتخاذ القرار | الثقة في القرار | الحسم الواعي | زمن القرار |
| إدراك قيمة خدمة الآخرين | الميل للعطاء | المشاركة التطوعية | عدد المشاركات |

## ملاحظة تشغيلية

تُضبط المؤشرات العامة عند التطبيق بتحويلها إلى مظاهر سلوكية قابلة للرصد بحسب طبيعة البرنامج.

## مستويات الحكم على تحقق المخرج

تعتمد الجمعية المستويات التالية لتقدير تحقق المخرجات:

| المستوى | الوصف |
|---|---|
| أساسي | ظهور السلوك بشكل متقطع |
| متقدم | استقرار السلوك في أغلب المواقف |
| متمكن | ثبات السلوك دون توجيه |

## تنبيهات مهمة

- لا يُشترط الوصول إلى مستوى "**متمكن**" في جميع البرامج، خاصة القصيرة منها.
- تُستخدم مستويات (**أساسي ـ متقدم ـ متمكن**) في هذا المخرج لوصف درجة تطور المخرج التربوي لدى المستفيد عبر الزمن.
- أما الحكم على تحقق هذه المخرجات داخل كل برنامج أو مبادرة، فسيتم لاحقًا باستخدام مستويات تقويم مختلفة، سيأتي بيانها في المخرجين الثالث والرابع.

## استخدام المصفوفة في بناء البرامج

**يُطلب من قائد المبادرة عند تصميم أي برنامج:**

1. تحديد المجال المستهدف.
2. اختيار مُخرَج أو مُخرَجين مناسبين.
3. بناء الأنشطة لتحقيق السلوكيات المحددة.
4. استخدام المؤشرات للتقويم بعد التنفيذ.

## خلاصة المخرج الثاني

- هناك خمسة مجالات، كل مجال يجيب عن: ماذا يعرف الشاب؟ ماذا يتبنّى؟ ماذا يفعل؟
- **المصفوفة:** قابلة للاستخدام في بناء البرامج، قابلة للتقويم، قابلة للمساءلة على الأثر.
- هذه المصفوفة تمثل العقد التربوي بين الجمعية والمستفيد.
- يُقاس نجاح البرامج بمدى تحقق هذه المخرجات، لا بعدد الأنشطة.
- تُستخدم المصفوفة لاحقًا كأساس لأدوات التقييم والمتابعة.

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# الفصل السابع

# أدوات التقويـــــم والمتابعة المعيارية

## أولًا: الغاية من هذا المخرج

هذا المخرج تشغيلي بامتياز، ووظيفته تحويل المخرجات التربوية **(المعارف ـ الاتجاهات ـ السلوكيات)** إلى أدوات قياس عملية تمكّن الجمعية من:

- متابعة التنفيذ.
- قياس الأثر.
- اتخاذ قرارات تطويرية.

**ملاحظة:** لا يقيس هذا المخرج النشاط بذاته، بل يقيس الأثر التربوي الناتج عنه.

## ثانيًا: المبادئ الحاكمة لأدوات التقويم

استنادًا إلى التشخيص وواقع فريق الجمعية، تُبنى أدوات التقويم على المبادئ التالية:

1. **السهولة** (سهلة الفهم والتطبيق).
2. **الواقعية** (تناسب الإمكانات).
3. **التدرّج** (لا تُرهق الفرق).
4. **الارتباط المباشر بالمخرجات.**
5. **القابلية للتكرار عبر البرامج.**

## ثالثًا: مستويات التقويم المعتمدة

تعتمد الجمعية ثلاثة مستويات متكاملة للتقويم:

| المستوى | ماذا يقيس؟ | متى يُستخدم؟ |
|---|---|---|
| تقويم قبلي | خط الأساس | قبل البرنامج |
| تقويم أثناء التنفيذ | جودة التفاعل | أثناء البرنامج |
| تقويم بعدي | الأثر التربوي | بعد البرنامج |

## رابعًا: ربط التقويم بالمخرجات

**القاعدة الذهبية:** لا يُقاس أي شيء إلا إذا كان مرتبطًا بمخرج تربوي محدد.
وبالتالي؛ فإن كل برنامج يلتزم بالآتي:

- اختيار مجال واحد أو مجالين.
- تحديد عدد محدود من السلوكيات المستهدفة.
- تصميم أدوات القياس بناءً على ذلك فقط.

## خامسًا: مؤشرات الأداء الرئيسة (KPIs)

**1) ما المقصود بـ KPIs؟**

هي مؤشرات أداء رئيسة تساعد على تتبع تحقق المخرجات، وتشمل:

- مؤشرات **كمية** (عدد ـ نسبة ـ تكرار).
- مؤشرات **كيفية** (ملاحظة ـ تقدير ـ وصف).

ليست كل المؤشرات ( KPIs)، لكن كل (KPI) مرتبط بمخرج محدد.

**2) نماذج مؤشرات مرتبطة بالمجالات**

مثال (المجال القيمي والسلوكي):

| المخرج | المؤشر | نوعه |
|---|---|---|
| الصدق في القول | وضوح الحديث | كيفي |
| الانضباط | عدد التنبيهات | كمي |
| المسؤولية | نسبة إنجاز المهام | كمي |

## سادسًا: أدوات جمع البيانات المعتمدة

تعتمد الجمعية الأدوات التالية بحسب طبيعة البرنامج:

**1) بطاقة الملاحظة السلوكية**

- تُستخدم أثناء التنفيذ.
- يعبئها المربي أو المشرف.
- تركّز على:

1. السلوك الظاهر.
2. التفاعل.
3. الالتزام.

**مثال بند:**

يلتزم الشاب بالتعليمات دون تذكير.

□ دائمًا □ غالبًا □ أحيانًا □ نادرًا

**شكل النموذج (1): بطاقة ملاحظة سلوكية ــ أثناء التنفيذ**

اسم البرنامج: .....

المجال التربوي: .....

المخرج المستهدف: .....

التاريخ: / / 144هـ

| السلوك المستهدف | دائمًا | غالبًا | أحيانًا | نادرًا |
|---|---|---|---|---|
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |

ملاحظات المربي (اختياري):

.....

.....

### 2) استبانة تقييم ذاتي (للشاب)

- تُستخدم بعد البرنامج.
- تقيس:

1. الاتجاهات.
2. الوعي.
3. الشعور بالتغيّر.

**مثال بند:**

أشعر أنني أصبحت أكثر التزامًا بالوعود.

□ أوافق □ إلى حد ما □ لا أوافق

**شكل النموذج (2): استبانة تقييم ذاتي للشاب ــ بعد البرنامج**

| العبارة | أوافق | إلى حد ما | لا أوافق |
|---|---|---|---|
| | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ |

### 3) بطاقة تقويم المربي للبرنامج

- تُستخدم بعد البرنامج.
- تركّز على:

1. تحقق الأهداف.
2. جودة التفاعل.
3. ملاحظات التحسين.

**شكل النموذج (3): بطاقة تقويم المربي للبرنامج**

| عنصر التقويم | تحقق بوضوح | تحقق جزئيًا | لم يتحقق |
|---|---|---|---|
| وضوح السلوك المستهدف | □ | □ | □ |
| مناسبة الأنشطة | □ | □ | □ |
| ظهور الأثر السلوكي | □ | □ | □ |

### 4) سجل المتابعة (للبرامج الممتدة)

- يُستخدم في البرامج الممتدة.
- يرصد:

1. الاستمرارية.
2. التحسن.
3. التراجع.

**شكل النموذج (4): سجل متابعة (للبرامج الممتدة)**

| م | اسم الشاب | السلوك المستهدف | ملاحظة الأسبوع 1 | ملاحظة الأسبوع 2 | ملاحظة الأسبوع 3 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |

### 5) نموذج تقرير برنامج تربوي

شكل النموذج (5): نموذج تقرير برنامج تربوي

اسم البرنامج: .....

الفئة المستهدفة: .....

المجال التربوي : .....

التاريخ: / / 144هـ

ملخص التنفيذ

.....

المخرج المستهدف:

.....

مستوى تحقق المخرجات

□ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق

أبرز الملاحظات

.....

.....

توصيات التحسين

.....

.....

## سابعًا: مستويات الحكم على تحقق المخرجات

تعتمد الجمعية المستويات التالية للحكم على تحقق المخرجات داخل البرنامج الواحد:

| المستوى | الوصف |
|---|---|
| لم يتحقق | لم يظهر السلوك |
| تحقق جزئيًا | ظهر السلوك أحيانًا |
| تحقق بوضوح | ظهر بشكل مستقر |

لا يُشترط تحقيق جميع المخرجات في برنامج واحد.

## ثامنًا: آلية تحليل النتائج

**بعد جمع البيانات يُراعى الآتي:**

1. تفريغ النتائج وربطها بالمخرجات المستهدفة.
2. استخراج:
   - نقاط القوة.
   - جوانب التحسين.
3. استخدام النتائج في:
   - تحسين البرنامج.
   - تطوير الأدوات.
   - دعم القرار الإداري.

## تاسعًا: التقارير الدورية

**تعتمد الجمعية نموذجين للتقارير:**

- تقرير برنامج (بعد كل برنامج).
- تقرير دوري مجمّع (ربع سنوي / نصف سنوي / سنوي).

**ويشمل التقرير الدوري:**

- المخرجات المستهدفة.
- مستوى تحققها.
- التوصيات التطويرية.

## خلاصة المخرج الثالث

**يوفر هذا المخرج منظومة قياس عملية تربط بين:**

- الدليل المرجعي.
- المخرجات التربوية.
- واقع التنفيذ.
- ويمنع تحوّل العمل التربوي إلى نشاط بلا أثر.

تُفعّل أدوات التقويم الواردة في هذا المخرج عمليًا من خلال قوالب تصميم المبادرات والبرامج الشبابية المعتمدة في المخرج الرابع، حيث يُحدد لكل مبادرة أدوات القياس المناسبة، ونقاط المتابعة، ونماذج التقارير.

شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

مؤسسة علي بن حسين بن حمران الأهلية
BIN HOMRAN NGOS FOUNDATION

# الفصل الثامن

# هيكل بناء المبادرات والبرامج الشبابية

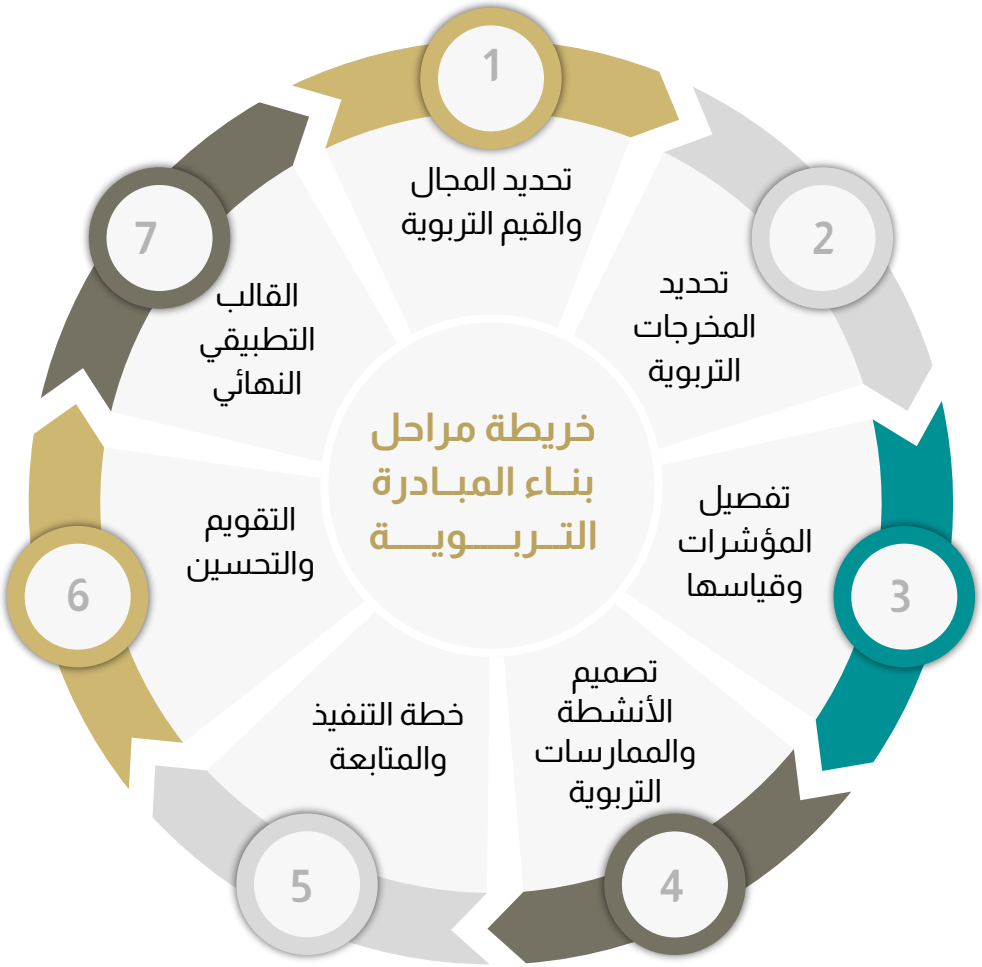
# الدليل الإجرائي التطبيقي خطوة بخطوة
## مدخل تنفيذي

يهدف هذا المخرج إلى تمكين العاملين في الجمعية من تصميم وتنفيذ مبادرات وبرامج شبابية ذات أثر تربوي واضح، من خلال خطوات إجرائية متسلسلة تضمن:

- الارتباط بالقيم المعتمدة.
- تحقيق المخرجات التربوية المستهدفة.
- قياس الأثر بصورة موضوعية.

## تنبيه

لا تُعتمد أي مبادرة شبابية داخل الجمعية ما لم تمر بجميع المراحل الواردة في هذا المخرج، وتُستكمل مخرجات كل مرحلة.



# المرحلة الأولى: تحديد المجال والقيم التربوية

**الهدف من المرحلة**

تحديد الإطار التربوي العام للمبادرة، ومنع العشوائية أو التشتت في اختيار الأنشطة.

## الخطوة الأولى: اختيار المجال التربوي

ماذا يفعل قائد المبادرة؟

1.يراجع المجالات التربوية المعتمدة في الجمعية:

- المجال الإيماني والتعبدي
- المجال القيمي والأخلاقي
- المجال الفكري
- المجال المهاري
- المجال القيادي

2.ثم يختار مجالًا واحدًا رئيسًا للمبادرة.

ضابط:لا يُسمح بتعدد المجالات إلا في المبادرات الممتدة وبعد موافقة المشرف التربوي.

**سؤال إجرائي مساعد:**

ما نوع التغيير الذي نريد أن يظهر على الشاب بعد انتهاء المبادرة؟

**مخرج الخطوة:**تحديد مجال تربوي واحد مكتوب بوضوح.

## الخطوة الثانية: تحديد القيم التربوية المستهدفة

ماذا يفعل قائد المبادرة؟

يعود إلى مصفوفة القيم التربوية المعتمدة في الدليل، ثم يختار:

- قيمة واحدة في المبادرات القصيرة.
- قيمتين إلى ثلاث في المبادرات الممتدة.

**ضوابط الاختيار:**

- لا تُختار قيم غير معتمدة.
- لا تُختار قيم كثيرة أو متباعدة.
- تُختار القيم القابلة للغرس خلال مدة المبادرة.

**مثال تطبيقي:**

- المجال: قيمي وأخلاقي
- القيم: الالتزام ــ احترام الوقت

**مخرج الخطوة:** قائمة القيم المستهدفة (1ــ3 قيم).

## المرحلة الثانية: تحديد المخرجات التربوية (معارف ــ اتجاهات ــ سلوكيات)

**الهدف من المرحلة:** الانتقال من سؤال: ماذا سننفّذ؟ إلى سؤال: ماذا سيكتسب الشاب؟

## الخطوة الثالثة: تحديد المعارف المكتسبة

ماذا يفعل قائد المبادرة؟
يحدد المعرفة التي يحتاج الشاب إلى فهمها ليغيّر سلوكه.
وتُصاغ بصيغة: **أن يعرف الشاب...**
**مثال:** أن يعرف الشاب معنى الالتزام وأثره في نجاحه الشخصي.
**مخرج الخطوة:** مخرج معرفي واحد واضح.

## الخطوة الرابعة: تحديد الاتجاهات المتشكلة

ماذا يفعل قائد المبادرة؟
يحدد القناعة أو الشعور الذي يُراد بناؤه لدى الشاب.
وتُصاغ بصيغة: **أن يقدّر / أن يحرص / أن يتبنّى...**
**مثال:** أن يقدّر الشاب قيمة احترام الوقت.
**مخرج الخطوة:** اتجاه واحد محدد.

## الخطوة الخامسة: تحديد السلوكيات الظاهرة

ماذا يفعل قائد المبادرة؟
يحوّل المعرفة والاتجاه إلى سلوك عملي قابل للملاحظة، ويرفض أي سلوك: غير قابل للرصد.أو عام وغير محدد.
**مثال:** السلوك: الالتزام بالحضور في الوقت المحدد دون تذكير.
**شرط الانتقال:** إذا لم يكن السلوك قابلًا للملاحظة ← تُعاد صياغته.
**مخرج الخطوة:** سلوك واحد واضح لكل قيمة.

## المرحلة الثالثة: تفصيل المؤشرات وقياسها

**الهدف من المرحلة:** تحويل السلوك إلى مؤشر قابل للقياس والحكم.

### الخطوة السادسة: صياغة المؤشر السلوكي

ماذا يفعل قائد المبادرة؟

- يحدد كيف سيُقاس السلوك عمليًا.
- ويُصاغ المؤشر بوصفه فعلًا قابلًا للرصد أو العد.

**مثال:**

- السلوك: الالتزام بالحضور في الوقت المحدد
- المؤشر: عدد مرات الحضور في الوقت المحدد خلال تنفيذ المبادرة.

**مخرج الخطوة:** مؤشر سلوكي واضح.

### الخطوة السابعة: ربط المؤشر بأداة القياس

ماذا يفعل قائد المبادرة؟

يختار أداة واحدة على الأقل من الأدوات المعتمدة:

- بطاقة ملاحظة سلوكية
- سجل متابعة
- استبانة تقييم ذاتي
- تقرير برنامج

**مثال:**

- **المؤشر:** عدد مرات الحضور في الوقت المحدد
- **الأداة:** بطاقة ملاحظة سلوكية

**تنبيه** :أي مؤشر بلا أداة قياس يُعد مؤشرًا غير معتمد.

**مخرج الخطوة:** ربط كل مؤشر بأداة قياس واضحة.

# الخطوة الثامنة: تحديد مستويات التحقق

ماذا يفعل قائد المبادرة؟

**يحدد مستويات تحقق المؤشر وفق ثلاثة مستويات فقط:**

| مستوى التحقق | الوصف |
|---|---|
| تحقق بوضوح | تحقق المؤشر بنسبة 80٪ فأكثر |
| تحقق جزئيًا | تحقق المؤشر بنسبة 50٪–79٪ |
| لم يتحقق | تحقق المؤشر بنسبة أقل من 50٪ |

يجوز تعديل النسب حسب طبيعة البرنامج، مع الالتزام بالمستويات الثلاثة.

**مخرج الخطوة:** مستويات تحقق واضحة لكل مؤشر.

## المرحلة الرابعة: تصميم الأنشطة والممارسات التربوية

**الهدف من المرحلة:** بناء أنشطة ومواقف تربوية عملية تُهيّئ بيئة مناسبة لظهور السلوك المستهدف وممارسته بشكل متكرر.

## الخطوة التاسعة: تصميم النشاط التربوي

ماذا يفعل قائد المبادرة؟

يصمم نشاطًا يُمارس فيه الشاب السلوك المستهدف فعليًا.

ويختبر النشاط بالسؤال: هل يمكن تنفيذ النشاط دون أن يظهر السلوك؟

- نعم ← النشاط غير مناسب.
- لا ← النشاط مناسب.

**مثال:**

- **النشاط:** مهمة جماعية تُسلَّم في وقت محدد
- **السلوك المقاس:** الالتزام
- **المؤشر:** الالتزام بتسليم المهمة في الوقت المحدد

**مخرج الخطوة:** نشاط يخدم سلوكًا محددًا ومقاسًا.

# المرحلة الخامسة: خطة التنفيذ والمتابعة

## الخطوة العاشرة: توزيع الأدوار

**ماذا يفعل قائد المبادرة؟**

يحدد بوضوح:

- قائد المبادرة.
- المربين.
- المشرف التربوي.
- دور الإدارة.

**مخرج الخطوة**:جدول أدوار واضح.

## الخطوة الحادية عشرة: الجدولة الزمنية

**ماذا يفعل قائد المبادرة؟**

**يحدد:**

- زمن الأنشطة
- فترات المتابعة
- وقت التقويم النهائي

**مخرج الخطوة**:جدول زمني معتمد.

## المرحلة السادسة: التقويم والتحسين

### الخطوة الثانية عشرة: تحليل النتائج

**ماذا يفعل قائد المبادرة؟**

يراجع أدوات القياس، ويحكم على كل مؤشر وفق المستويات الثلاثة:

- تحقق بوضوح
- تحقق جزئيًا
- لم يتحقق

**مخرج الخطوة**:حكم موضوعي على تحقق المخرجات.

### الخطوة الثالثة عشرة: قرار التحسين

**ماذا يفعل قائد المبادرة؟**

**بناءً على المؤشرات**: يقرر الاستمرار أو التعديل أو الإيقاف.

**مخرج الخطوة**:توصيات تطويرية عملية.

## المرحلة السابعة: القالب التطبيقي النهائي

القالب التالي هو انعكاس عملي للمراحل السابقة، ويُستخدم بعد فهمها وتطبيقها.

**نموذج (6): قالب تصميم مبادرة / برنامج شبابي (تربوي) – معتمد**

أولًا: البيانات التعريفية للمبادرة

اسم المبادرة/البرنامج : .....

نوعه: □مبادرة قصيرة □ برنامج ممتد

الفئة المستهدفة: .....

المدة الزمنية : .....

مكان التنفيذ : □ حضوري □ عن بُعد □ مدمج

قائد المبادرة : .....

الممارس القيمي/المربون : .....

المشرف التربوي : .....

تاريخ التنفيذ / / 144هـ

## ثانيًا: الإطار التربوي العام

### (1) المجال التربوي المعتمد

- المجال الإيماني والتعبدي
- المجال القيمي والسلوكي والأخلاقي
- المجال الفكري
- المجال المهاري
- المجال القيادي

### (2) القيم التربوية المستهدفة (1 -3 قيم)

1. .....
2. .....
3. .....

## ثالثًا: المخرجات التربوية المستهدفة (معارف ــ اتجاهات ــ سلوكيات)

### (1) المعارف المكتسبة

أن يعرف الشاب: .....

### (2) الاتجاهات المتشكلة

أن يقدّر/يتبنّى الشاب : .....

### (3) السلوكيات الظاهرة (قابلة للملاحظة)

1. .....
2. .....
3. .....

## رابعًا: المؤشرات وأدوات القياس

**قاعدة:** كل سلوك يجب أن يكون له مؤشر واحد على الأقل، وأداة قياس واضحة.

| السلوك المستهدف | المؤشر السلوكي (قابل للرصد/العد) | أداة القياس | مستويات الحكم |
|---|---|---|---|
| | □ بطاقة ملاحظة □ استبانة □ سجل متابعة □ تقرير برنامج | □ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق | |
| | □ بطاقة ملاحظة □ استبانة □ سجل متابعة □ تقرير برنامج | □ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق | |
| | □ بطاقة ملاحظة □ استبانة □ سجل متابعة □ تقرير برنامج | □ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق | |

## خامسًا: خطة الأنشطة والممارسات التربوية

**تنبيه:** يجب أن يُجبر النشاط السلوك على الظهور، لا أن يكون مجرد محتوى عام.

| م | النشاط/الممارسة | السلوك الذي يخدمه | زمن التنفيذ | المسؤول |
|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |

# سادسًا: خطة التنفيذ والمتابعة

## (1) توزيع الأدوار

| الدور | الاسم | المسؤوليات |
|---|---|---|
| قائد المبادرة | | قيادة التنفيذ وتوزيع المهام ورفع التقرير |
| الممارس القيمي/المربون | | تنفيذ الممارسات وملاحظة السلوك وتوثيق الملاحظات |
| المشرف التربوي | | متابعة الجودة والتوجيه والتقويم |
| الإدارة | | الدعم والاعتماد والتطوير |

## (2) الجدولة الزمنية والمتابعة

تاريخ البداية : / / 144هـ

تاريخ النهاية : / / 144هـ

## (3) الجدولة الزمنية والمتابعة

**نقاط المتابعة أثناء التنفيذ:**

1. .....
2. .....
3. .....

# سابعًا: التقويم النهائي والتحسين

## (1) نتائج القياس

| المخرج/السلوك | تحقق بوضوح | تحقق جزئيًا | لم يتحقق | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|
| | □ | □ | □ | |
| | □ | □ | □ | |
| | □ | □ | □ | |
| | □ | □ | □ | |

## (2) أبرز نقاط القوة

1. .....
2. .....
3. .....

## (3) أبرز جوانب التحسين

1. .....
2. .....
3. .....

## (4) قرار التحسين (بعد التنفيذ)

1. الاستمرار كما هو.
2. التعديل والتحسين.
3. إعادة التصميم.
4. الإيقاف.

## (5) التوصيات التطويرية

1. .....
2. .....
3. .....

## خلاصة المخرج الرابع

**بهذا الهيكل:**

- أصبح بناء المبادرات عملية منضبطة لا اجتهادية.
- انتقل الدليل من الإطار إلى التشغيل.
- صار قياس الأثر جزءًا أصيلًا من التنفيذ.

**وأصبحت الجمعية قادرة على:**

- تصميم مبادرات واعية.
- تنفيذها بثقة.
- وقياس أثرها بموضوعية.

# خاتمة الدليل

يأتي هذا الدليل التربوي المرجعي بوصفه ثمرة جهدٍ مؤسسي يهدف إلى الارتقاء بالعمل التربوي الشبابي في الجمعيات الشبابية، من خلال ضبط الممارسة، وتوحيد منطق الغرس، وربط الجهد التربوي بالمخرج والأثر، بما يحقق قدرًا أعلى من الاتساق والجودة والاستدامة.

وقد سعى الدليل في بنائه إلى الجمع بين المرجعية القيمية والمنهجية التربوية الواضحة، وبين الواقعية التطبيقية التي تراعي طبيعة الميدان وتنوّع برامجه، ليكون مرجعًا موجّهًا للعاملين مع الشباب، ومعينًا لهم على ممارسة دورهم التربوي بوعيٍ وانضباط، دون أن يتحول إلى أداة تقييد أو نمطٍ جامد في التنفيذ.

ويؤكد هذا الدليل أن جودة العمل التربوي لا تُقاس بكثرة الأنشطة أو تنوّع المبادرات فحسب، بل بوضوح المخرج التربوي، وحسن توظيف الممارسة لتحقيقه، واستمرارية الأثر الناتج عنه في سلوك الشباب وقيمهم واتجاهاتهم. ومن هذا المنطلق، فإن الدليل يُستخدم إطارًا للتوجيه والتحسين المستمر، ويُستثمر في التخطيط والتنفيذ والتقويم، وفق ما تقتضيه طبيعة البرامج والسياقات المختلفة.

وإذ يُعتمد هذا الدليل مرجعًا للممارسة التربوية في الجمعية، فإنه يظل وثيقة حيّة قابلة للمراجعة والتطوير في ضوء التجربة الميدانية والتقويم المستمر، بما يعزز رسالته ويخدم أهداف الجمعية في بناء جيلٍ واعٍ، متزن، وفاعل في مجتمعه.

# الملاحق

**قائمة الملاحق**

ملحق (1): مصفوفة القيم التربوية المعتمدة
ملحق (2): مصفوفة المخرجات التربوية للشباب
ملحق (3): أدوات التقويم والمتابعة المعتمدة
ملحق (4): قالب تصميم مبادرة/برنامج شبابي (تربوي) – معتمد
ملحق (5): خارطة استخدام الدليل حسب الدور
ملحق (6): الدراسة المرجعية للعمل التربوي في الجمعيات الشبابية
ملحق (7): تقرير التشخيص النهائي لواقع العمل التربوي في الجمعيات الشبابية

## ملحق (1): مصفوفة القيم التربوية المعتمدة

| القيم الإيمانية والتعبدية | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| م | القيمة | تعريفها | السلوكيات الدالة | مواقف الغرس | مؤشرات أولية |
| 1 | الإخلاص | استحضار نية التقرب إلى الله تعالى في الأعمال والبرامج، بحيث يكون الدافع هو رضا الله لا طلب المدح أو الشهرة، وينعكس ذلك على صدق السلوك واستمراريته. | العمل بهدوء دون لفت نظر ـ الاستمرار في الإنجاز دون انتظار إشادة ـ تجنب التفاخر بالعمل. | الأعمال الجماعية الخدمية ـ المبادرات التطوعية ـ المهام الفردية غير المرئية. | استقرار الأداء دون طلب ثناء ـ انخفاض مظاهر الرياء ـ ثبات السلوك عند غياب التقدير. |
| 2 | تعظيم الشعائر | توقير شعائر الدين واحترامها قولًا وفعلًا، والتعامل معها على أنها معيار سلوك لا مجرد مظاهر، بما يعكس الانتماء للدين والالتزام بحدوده. | المحافظة على الصلاة في وقتها ـ احترام المسجد وآدابه ـ الالتزام بالأدب في ذكر الله والقرآن. | البرامج الجماعية ـ الرحلات والأنشطة الخارجية ـ المواقف التي يظهر فيها الانضباط التعبدي. | الانتظام في الصلاة ـ الالتزام بآداب المكان ـ انخفاض المخالفات السلوكية المرتبطة بالتقصير التعبدي. |

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 3 | المراقبة | استشعار نظر الله تعالى ومحاسبة النفس في السر والعلن، بما يضبط السلوك ويمنع الانفلات عند غياب الرقابة البشرية. | ضبط النفس عند الخلوة ـ الأمانة في المسؤوليات ـ تجنب السلوكيات الخاطئة دون رقابة. | المهام الفردية ـ المسؤوليات التنظيمية ـ مواقف الاختيار الأخلاقي. | قلة المخالفات الخفية ـ الالتزام الذاتي ـ تحسن الانضباط دون تذكير. |
| 4 | الشكر | إدراك نعم الله تعالى واستحضار فضلها، وإظهار الامتنان لله وللناس، والابتعاد عن التذمر، بما يعكس وعيًا إيمانيًا وتوازنًا نفسيًا وسلوكيًا. | استخدام لغة الامتنان ـ تقليل الشكوى والتذمر ـ شكر الآخرين على جهودهم. ترجمة الشكر إلى أفعال عملية عند تحقق النعمة | جلسات ختامية ـ لحظات إنجاز ـ مواقف تقديم خدمة أو دعم للشاب. ربط النعم بالمواقف التعبدية (مثل توجيه الشاب إلى إظهار الشكر عبر عمل صالح أو عبادة عند حصول النعمة) | تكرار عبارات الشكر ـ انخفاض التذمر ـ المبادرة بالامتنان عند النجاح أو التعثر. |
| 5 | التعلّق بالقرآن الكريم | ارتباط الشاب بالقرآن قراءةً وتدبرًا والتزامًا، بوصفه مصدر هداية وبناء للسلوك، لا مجرد ممارسة شكلية أو علاقة موسمية. | المواظبة على القراءة ـ التفاعل مع المعاني ـ احترام المصحف وربط السلوك بالقرآن. | حلقات قرآنية ـ افتتاح البرامج بآيات ـ مواقف تربوية يربط فيها المربي السلوك بالآيات. | الانتظام في القراءة ـ المشاركة في التلاوة ـ استحضار الآيات في الحوار والسلوك. |
| 6 | الارتباط بالقرآن والذكر | علاقة مستمرة بين الشاب والذكر والقرآن، تظهر في حرصه على المداومة عليهما واستحضار معانيهما في حياته اليومية | المواظبة على الورد القرآني ـ المحافظة على أذكار الصباح والمساء والنوم ـ الاستعانة بالأذكار في المواقف ـ استحضار المعاني عند الذكر. | أذكار افتتاحية عند بداية اللقاء أو نهايته ـ ربط الذكر بمواقف يومية ـ مسابقات لطيفة للتثبيت. تذكير جماعي غير إلزامي محفّز | عدد أيام الانتظام ـ الاستحضار التلقائي ـ أثر ظاهر في السلوك والانضباط. الاستمرارية الشهرية ـ الالتزام الذاتي دون متابعة لصيقة. |
| 7 | المحافظة على الأذكار والأوراد اليومية | التزام الشاب بالأذكار اليومية بوصفها عبادة تربوية تعزز المراقبة والطمأنينة والانضباط، وتشكّل سياجًا وقائيًا للسلوك. | المحافظة على أذكار الصباح والمساء ـ الاستعانة بالأذكار في المواقف ـ استحضار الذكر عند الانفعال. | أذكار افتتاحية ـ ربط الذكر بمواقف يومية ـ مسابقات لطيفة للتثبيت. | الانتظام ـ الاستحضار التلقائي ـ أثر ظاهر في السلوك والانضباط. |

| القيم الأخلاقية والسلوكية | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 8 | الصدق | التزام الشاب بمطابقة القول للفعل، والبعد عن التزييف أو المراوغة، بما يعكس وضوحًا داخليًا واستقامة أخلاقية في التعامل مع المواقف. | قول الحقيقة دون تردد ـ الاعتراف بالخطأ دون تبرير كاذب ـ الالتزام بما يَعِد به. | الحوارات التربوية ـ مواقف التقييم والمساءلة ـ تحمل المسؤوليات الفردية. | وضوح الإجابة عند السؤال ـ انخفاض التبرير غير الحقيقي ـ ثبات الرواية وعدم التناقض. |
| 9 | الأمانة | التزام الشاب بحفظ الحقوق وأداء المهام كما ينبغي، وعدم التفريط فيما يُكلَّف به، بما يعكس نزاهة داخلية واستحقاقًا للثقة. | تسليم المهام كاملة ـ حفظ الممتلكات ـ أداء المسؤولية دون غش أو تلاعب. | التكليفات الفردية ـ حفظ العهد في المهام التنظيمية ـ الأعمال المشتركة التي تتطلب ثقة. | الالتزام بتسليم المهام ـ انخفاض التفريط ـ استمرارية الأداء دون متابعة لصيقة. |
| 10 | الاحترام | تعامل الشاب بأدب وتقدير مع الآخرين قولًا وفعلًا، والالتزام بآداب الحوار والسلوك العام، بما يعكس رقيًا أخلاقيًا وانضباطًا اجتماعيًا. | عدم المقاطعة ـ حسن الاستماع ـ استخدام ألفاظ مهذبة ـ مراعاة الكبير والزميل. | النقاشات الجماعية ـ الأنشطة المشتركة ـ المواقف التي يظهر فيها اختلاف الرأي. | انخفاض المقاطعة ـ جودة الحوار ـ تحسن لغة الخطاب والتعامل. |
| 11 | العدل | التزام الشاب بالإنصاف وعدم التحيّز، واحترام الحقوق في التعامل مع الآخرين، بما يعكس توازنًا أخلاقيًا وقدرة على الحكم المنصف. | قبول القرارات العادلة ـ عدم ظلم الآخرين ـ إعطاء كل ذي حق حقه في المواقف المشتركة. | الألعاب الجماعية ـ توزيع الأدوار ـ مواقف النزاع والاختلاف. | الرضا العام عن التوزيع ـ انخفاض الشكاوى من الظلم ـ الميل للإنصاف عند الحكم. |

| القيم الذاتية وبناء الشخصية | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 12 | الانضباط | التزام الشاب بالقواعد والتعليمات المنظمة للسلوك، والحرص على ضبط الذات في المواقف المختلفة، بما يعكس جدّية واحترامًا للنظام. | اتباع التعليمات دون جدال ـ الالتزام بالوقت ـ احترام الأنظمة الداخلية للبرنامج. | الأنشطة المنظمة ـ المهام ذات القواعد الواضحة ـ المواقف التي تتطلب التزامًا جماعيًا. | قلة التنبيهات ـ انتظام الالتزام ـ انخفاض السلوكيات الفوضوية. |
| 13 | المسؤولية | تحمّل الشاب للواجبات والمهام الموكلة إليه بإرادة ذاتية، والقيام بها دون انتظار تذكير متكرر، بما يعكس نضجًا واعتمادًا على النفس. | إنجاز المهام في وقتها ـ المبادرة لأداء الواجب ـ الالتزام بالمتطلبات دون تهرب. | التكليفات الفردية ـ الأدوار التنظيمية ـ المشاريع القصيرة والمهام اليومية. | نسبة الإنجاز ـ انخفاض التأخير ـ ثبات الأداء دون متابعة لصيقة. |
| 14 | الصبر | قدرة الشاب على ضبط النفس والتحمل عند التحديات أو الضغط، وعدم الانسحاب السريع عند صعوبة الموقف، بما يعكس قوة داخلية واتزانًا نفسيًا. | الاستمرار رغم الصعوبة ـ التحكم في الانفعال ـ تقبل النقد دون رد فعل حاد. | التحديات التربوية ـ المهام الممتدة ـ مواقف النقد والتقويم. | الاستمرار حتى النهاية ـ انخفاض الانسحاب ـ تحسن السيطرة على الانفعال. |
| 15 | المبادرة | استعداد الشاب للبدء بالفعل الإيجابي دون طلب مباشر، والسعي لتقديم حلول أو أفكار أو أعمال نافعة، بما يعكس إيجابية وفاعلية شخصية. | اقتراح أفكار ـ تنفيذ عمل دون تكليف ـ المشاركة الفاعلة في الأنشطة. | المشاريع التطبيقية ـ فرص التطوع ـ المواقف التي تحتاج تحركًا سريعًا. | عدد المبادرات ـ مستوى المشاركة ـ جودة الأفكار والتنفيذ. |

| القيم الاجتماعية | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 16 | التعاون | جودة التفاعل داخل الفريق ـ انخفاض النزاع ـ ارتفاع روح المشاركة. | العمل الجماعي ـ الأنشطة المشتركة ـ المشاريع التي تتطلب تكامل الأدوار. | المساعدة دون تردد ـ توزيع المهام بروح إيجابية ـ دعم الفريق عند التعثر. | قدرة الشاب على العمل بروح الفريق، وتقديم المساعدة للآخرين، وتحقيق الأهداف المشتركة دون أنانية، بما يعكس روح الجماعة والمسؤولية الاجتماعية. |
| 17 | الانتماء | السلوك الإيجابي العام ـ انخفاض التجاوزات ـ المشاركة المستمرة. | الأنشطة المجتمعية ـ المبادرات الجماعية ـ تحمل الأدوار التنظيمية داخل البرامج. | المحافظة على الممتلكات ـ الالتزام بالأنظمة ـ الدفاع عن قيم الجمعية وتمثيلها إيجابيًا. | ارتباط الشاب بالجمعية ومجتمعه، وحرصه على تمثيلها بصورة إيجابية، والمحافظة على ممتلكاتها وأهدافها، بما يعكس شعورًا بالمسؤولية والهوية. |
| 18 | المرونة | انخفاض حدة الخلاف ـ تحسن جودة الحوار ـ تقبّل الآراء المختلفة. | النقاشات الجماعية ـ مواقف الخلاف ـ اتخاذ قرارات جماعية. | تقبّل اختلاف الآراء ـ الاستماع الجيد للآخرين ـ إدارة الحوار بهدوء ـ تعديل الموقف عند ظهور الصواب ـ عدم التعصب للرأي. | قدرة الشاب على تقبّل الآراء المختلفة، والتعامل مع المواقف بوعي واتزان، والتكيّف مع التغيرات دون تعصب أو جمود، بما يعكس نضجًا فكريًا واجتماعيًا. |
| 19 | التطوّع | عدد المشاركات ـ الاستمرارية ـ تحمّل المسؤوليات التطوعية. | حملات تطوعية ـ مبادرات خدمة مجتمعية ـ أدوار تنظيمية في الفعاليات. | المبادرة بخدمة الآخرين دون طلب. تقديم النفع بروح إيجابية . الاستمرارية في العطاء. | مبادرة الشاب بتقديم وقته وجهده لخدمة الآخرين والمجتمع دون انتظار مقابل، بوصفه سلوكًا نابعًا من روح العطاء والمسؤولية، ويعبّر عن إيجابية فاعلة تتجاوز الأداء الشكلي إلى تحقيق النفع الحقيقي." |

| القيم القيادية والمسؤولية العامة | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| 20 | تحمّل المسؤولية العامة | الاستمرارية في الدور ـ انخفاض التهرب ـ جودة الالتزام بالمسؤوليات. | الأدوار القيادية ـ إدارة الأنشطة الجماعية ـ مواقف اتخاذ قرار يؤثر على المجموعة. | قبول النتائج دون تبرير ـ الالتزام بالدور المكلف به ـ الحرص على المصلحة العامة. | إدراك الشاب أثر قراراته على الآخرين، والتعامل مع المهام العامة بروح التزام وجدية، وتحمل النتائج دون تهرب، بما يعكس نضجًا قياديًا ومسؤولية اجتماعية. |
| 21 | الشجاعة في اتخاذ القرار | سرعة اتخاذ القرار.<br>وضوح الموقف .<br>تحمل المسؤولية .<br>ثبات القرار. | مواقف الاختيار.<br>العمل الجماعي.<br>إدارة المهام. | المبادرة باتخاذ القرار عند الحاجة ـ عدم التردد في المواقف الواضحة ـ تحمل نتائج القرار ـ الاستقلالية في الرأي ـ عدم التأثر بالضغط السلبي. | قدرة الشاب على اتخاذ القرار المناسب في المواقف المختلفة بثقة واتزان، دون تردد مفرط أو تأثر سلبي بالضغوط، بما يعكس قوة الشخصية وتحمل المسؤولية |
| 22 | القدوة | التقليد الإيجابي ـ ارتفاع القبول ـ تأثير السلوك على المجموعة. | قيادة الفرق ـ تكليفات أمام المجموعة ـ مواقف تحتاج نموذجًا يُحتذى. | الالتزام العملي بالقيم ـ التصرف النموذجي ـ التأثير الإيجابي على الزملاء. | تأثير الشاب في الآخرين من خلال سلوكه العملي الإيجابي، والتزامه بالقيم أمام الفريق، بما يجعله نموذجًا يُحتذى ويؤثر في البيئة المحيطة. |
| 23 | الرحمة | مستوى المشاركة ـ تكرار المبادرة ـ أثر واضح في الفريق والميدان. | المبادرات المجتمعية ـ الأنشطة الخدمية ـ المواقف التي تتطلب دعمًا للآخرين. | تقديم المساعدة ـ المبادرة لخدمة الزملاء ـ المشاركة الفاعلة في أعمال النفع. | تقديم النفع للآخرين والمبادرة بمساعدتهم دون انتظار مقابل، بوصفه سلوكًا نابعًا من الرحمة والإحساس بالمسؤولية، ويعكس روح العطاء والإيجابية. |
| 24 | المواطنة | مستوى المشاركة المجتمعية ـ الالتزام بالأنظمة ـ المبادرة في خدمة المجتمع ـ السلوك الإيجابي في المواقف العامة. | الأنشطة الوطنية ـ المبادرات المجتمعية ـ البرامج التطوعية ـ المواقف التي تتطلب تمثيلًا إيجابيًا للمجتمع والوطن. | احترام الأنظمة والتعليمات ـ المحافظة على الممتلكات العامة ـ المشاركة في المبادرات المجتمعية ـ تمثيل الوطن والمجتمع بصورة إيجابية. | إدراك الشاب مسؤوليته تجاه وطنه ومجتمعه، وترجمة ذلك إلى سلوك إيجابي في الالتزام بالأنظمة، والمحافظة على الممتلكات العامة، والمشاركة في خدمة المجتمع، بوصفها قيمة تطبيقية تجمع بين الانتماء والمسؤولية في سياقها المجتمعي. |

# ملحق (2): مصفوفة القيم التربوية المعتمدة

| المجال الإيماني والتعبدي | | | |
|---|---|---|---|
| المعارف المكتسبة | الاتجاهات المتشكلة | السلوكيات الظاهرة | مؤشرات القياس |
| معرفة معنى الإخلاص والعبادة | استحضار النية الصالحة | الثبات في العمل دون رياء | الاستمرارية |
| معرفة مكانة القرآن في حياة المسلم | التعلّق بالقرآن | المحافظة على الورد القرآني | عدد أيام الانتظام |
| معرفة فضل الذكر والأذكار | الميل للذكر والطمأنينة | المحافظة على أذكار اليوم | الاستحضار التلقائي |
| إدراك مفهوم المراقبة | استشعار نظر الله | ضبط السلوك في الخلوة | انخفاض المخالفات |

| المجال القيمي والسلوكي والأخلاقي | | | |
|---|---|---|---|
| معرفة معنى الصدق والأمانة | تبنّي الصدق | الصدق في القول والفعل | وضوح الحديث |
| إدراك قيمة الاحترام | احترام الآخرين | عدم المقاطعة / حسن الحوار | قلة السلوكيات السلبية |
| معرفة معنى المسؤولية | تحمّل المسؤولية | إنجاز المهام دون تذكير | نسبة الإنجاز |
| إدراك أهمية الانضباط | الالتزام بالقواعد | اتباع التعليمات | عدد التنبيهات |

| المجال الفكري | | | |
|---|---|---|---|
| معرفة أثر القيم في توجيه السلوك | تقدير المنهج القيمي | تبرير السلوك بقيمة | وضوح التبرير |
| إدراك أثر القرار | التفكير قبل التصرف | قرارات واعية | جودة القرار |
| معرفة مفاهيم العمل التربوي | احترام المنهجية | الالتزام بالتوجيهات | الالتزام العام |

| المجال المهاري | | | |
|---|---|---|---|
| معرفة أسس العمل الجماعي | تقدير روح الفريق | التعاون الفعّال | جودة التفاعل |
| معرفة إدارة الوقت | تقدير الوقت | الالتزام بالمواعيد | نسبة الالتزام |
| معرفة خطوات تنفيذ المهام | الميل للإنجاز | إتمام المهمة | نسبة الإنجاز |
| إدراك معنى المبادرة | الرغبة في المبادرة | اقتراح وتنفيذ أفكار | عدد المبادرات |

| المجال القيادي | | | |
|---|---|---|---|
| معرفة مفهوم القيادة | تقبّل القيادة | قيادة مجموعة صغيرة | وضوح التوجيه |
| إدراك أثر القدوة | الحرص على السلوك النموذجي | التأثير الإيجابي | تقليد السلوك |
| معرفة خطوات اتخاذ القرار | الثقة في القرار | الحسم الواعي | زمن القرار |
| إدراك قيمة خدمة الآخرين | الميل للعطاء | المشاركة التطوعية | عدد المشاركات |

# ملحق (3): أدوات التقويم والمتابعة المعتمدة

## نموذج (1): بطاقة ملاحظة سلوكية – أثناء التنفيذ

اسم البرنامج .....

المجال التربو .....

المخرج المستهدف .....

التاريخ: / / 144هـ

| السلوك المستهدف | دائمًا | غالبًا | أحيانًا | نادرًا |
|---|---|---|---|---|
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ | □ |

ملاحظات المربي (اختياري):

1).....

2).....

3).....

## نموذج (2): استبانة تقييم ذاتي للشاب – بعد البرنامج

| العبارة | أوافق | إلى حد ما | لا أوافق |
|---|---|---|---|
| | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ |
| | □ | □ | □ |

## نموذج (3): بطاقة تقويم المربي للبرنامج

| عنصر التقويم | تحقق بوضوح | تحقق جزئيًا | لم يتحقق |
|---|---|---|---|
| وضوح السلوك المستهدف | □ | □ | □ |
| مناسبة الأنشطة | □ | □ | □ |
| ظهور الأثر السلوكي | □ | □ | □ |

# نموذج (4): سجل متابعة (للبرامج الممتدة)

| م | اسم الشاب | السلوك المستهدف | ملاحظة الأسبوع 1 | ملاحظة الأسبوع 2 | ملاحظة الأسبوع 3 |
|---|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | | |
| 2 | | | | | |
| 3 | | | | | |
| 4 | | | | | |
| 5 | | | | | |
| 6 | | | | | |
| 7 | | | | | |
| 8 | | | | | |

## نموذج (5): نموذج تقرير برنامج تربوي

اسم البرنامج .....

الفئة المستهدفة .....

المجال التربوي .....

التاريخ: / / 144هـ

ملخص التنفيذ

1).....

2).....

3).....

المخرج المستهدف:

1).....

2).....

3).....

مستوى تحقق المخرجات

□ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق

أبرز الملاحظات

1).....

2).....

3).....

توصيات التحسين

1).....

2).....

3).....

# ملحق (4): قالب تصميم مبادرة / برنامج شبابي (تربوي)

**أولًا: البيانات التعريفية للمبادرة**

اسم المبادرة/البرنامج.....

نوعه: □ مبادرة قصيرة □ برنامج ممتد

الفئة المستهدفة .....

المدة الزمنية .....

مكان التنفيذ: □ حضوري □ عن بُعد □ مدمج

قائد المبادرة .....

المربي/المربون .....

المشرف التربوي .....

تاريخ التنفيذ / / 144هـ

**ثانيًا: الإطار التربوي العام**

(1)المجال التربوي المعتمد

□ المجال الإيماني والتعبدي

□ المجال القيمي والسلوكي والأخلاقي

□ المجال الفكري

□ المجال المهاري

□ المجال القيادي

(2)القيم التربوية المستهدفة (1 -3 قيم)

1).....

2).....

3).....

**ثالثًا: المخرجات التربوية المستهدفة (معارف ــ اتجاهات ــ سلوكيات)**

(1) المعارف المكتسبة

أن يعرف الشاب: .....

(2) الاتجاهات المتشكلة

أن يقدّر/يتبنّى الشاب .....

(3) السلوكيات الظاهرة (قابلة للملاحظة)

1).....

2).....

3).....

## رابعًا: المؤشرات وأدوات القياس

قاعدة: كل سلوك يجب أن يكون له مؤشر واحد على الأقل، وأداة قياس واضحة.

| السلوك المستهدف | المؤشر السلوكي (قابل للرصد/العد) | أداة القياس | مستويات الحكم |
|---|---|---|---|
| | □ بطاقة ملاحظة □ استبانة □ سجل متابعة □ تقرير برنامج | □ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق | |
| | □ بطاقة ملاحظة □ استبانة □ سجل متابعة □ تقرير برنامج | □ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق | |
| | □ بطاقة ملاحظة □ استبانة □ سجل متابعة □ تقرير برنامج | □ تحقق بوضوح □ تحقق جزئيًا □ لم يتحقق | |

## خامسًا: خطة الأنشطة والممارسات التربوية

تنبيه: يجب أن يُجبر النشاط السلوك على الظهور، لا أن يكون مجرد محتوى عام.

| م | النشاط/الممارسة | السلوك الذي يخدمه | زمن التنفيذ | المسؤول |
|---|---|---|---|---|
| 1 | | | | |
| 2 | | | | |
| 3 | | | | |
| 4 | | | | |

## سادسًا: خطة التنفيذ والمتابعة

### (1) توزيع الأدوار

| الدور | الاسم | المسؤوليات |
|---|---|---|
| قائد المبادرة | | قيادة التنفيذ وتوزيع المهام ورفع التقرير |
| الممارس القيمي/المربون | | تنفيذ الممارسات وملاحظة السلوك وتوثيق الملاحظات |
| المشرف التربوي | | متابعة الجودة والتوجيه والتقويم |
| الإدارة | | الدعم والاعتماد والتطوير |

### (2) الجدولة الزمنية والمتابعة

تاريخ البداية: / / 144هـ

تاريخ النهاية: / / 144هـ

### (3) الجدولة الزمنية والمتابعة

نقاط المتابعة أثناء التنفيذ:

1).....

2).....

3).....

## سابعًا: التقويم النهائي والتحسين

### (1) نتائج القياس

| المخرج/السلوك | تحقق بوضوح | تحقق جزئيًا | لم يتحقق | ملاحظات |
|---|---|---|---|---|
| | □ | □ | □ | |
| | □ | □ | □ | |
| | □ | □ | □ | |

(2) أبرز نقاط القوة

1)..... .

2)..... .

3)..... .

(3) أبرز جوانب التحسين

1)..... .

2)..... .

3)..... .

(4) قرار التحسين (بعد التنفيذ)

□ الاستمرار كما هو.

□التعديل والتحسين.

□إعادة التصميم.

□الإيقاف.

(5) التوصيات التطويرية:

1)..... .

2)..... .

3)..... .

## ملحق (5): خارطة استخدام الدليل حسب الدور

يهدف هذا الملحق إلى تسهيل توظيف الدليل التربوي المرجعي داخل الجمعية، من خلال تقديم "خارطة قراءة واستخدام" مختصرة تُبيّن لكل فئة: ما الذي تبدأ به؟ وما الذي تركّز عليه؟ وما الأدوات التي تعتمدها في التطبيق؟ ويُستحسن اعتماد هذا الملحق في التعريف بالدليل، وفي التأهيل الداخلي للعاملين، وفي ضبط مرجعية الاستخدام داخل البرامج والمبادرات.

| الدور | يبدأ من | يركّز على | يستخدم عمليًا عبر | الهدف من استخدام الدليل |
|---|---|---|---|---|
| الممارس القيمي (المنفذ التربوي المباشر) | ضبط الممارسة وتحويل القيمة إلى سلوك قابل للرصد | بطاقة الملاحظة (نموذج 1) + بطاقة تقويم الممارس القيمي (نموذج 3) | السلوك المستهدف ← الممارسة ← التعزيز ← الملاحظة | القسم الأول + منهجية الغرس |
| المشرف التربوي (المتابع والموجّه) | ضمان الالتزام بالدليل وتحسين جودة البرامج | سجل المتابعة (نموذج 4) + تقرير البرنامج (نموذج 5) | جودة التنفيذ ← اتساق التطبيق ← التغذية الراجعة | أدوات التقويم والمتابعة |
| قائد المبادرة/البرنامج | بناء مبادرة منضبطة ومرتبطة بالمخرجات وقابلة للقياس | قالب تصميم المبادرة (نموذج 6) + تقرير البرنامج (نموذج 5) | تحديد المجال والقيم ← صياغة المخرجات ← المؤشرات ← الأنشطة | هيكل بناء المبادرات (المخرج الرابع) |
| الإدارة (الداعم والضامن للاستدامة) | تعزيز الاتساق المؤسسي والاستدامة وتحسين الأثر | التقارير الدورية + نتائج المخرجات + مؤشرات الأداء | الاعتماد ← الدعم ← التطوير ← القرار الإداري | التمهيد + نطاق الدليل + المخرجات |
| وحدة التخطيط والتطوير (إن وجدت) | تحويل نتائج القياس إلى تطوير مؤسسي متراكم | تحليل النتائج + تطوير الأدوات | التحسين المستمر ← تطوير النماذج ← رفع النضج | المخرجات + أدوات القياس |

## ضابط استخدام مختصر

- لا يُستخدم الدليل"لملء النماذج فقط"، بل لضبط منطق الغرس وتحويل البرامج إلى أثر.
- يُستخدم بقراءة تأسيسية عند التأهيل، ثم باستخدام انتقائي عند التنفيذ.
- تُقدَّم الممارسة والسلوك والمؤشر على كثرة الأنشطة وتعدد الفقرات.

# ملحق (6): الدراسة المرجعية للعمل التربوي في الجمعيات الشبابية

**ملخص تنفيذي ـ الدراسة المرجعية للعمل التربوي في الجمعيات الشبابية**

تأتي الدراسة المرجعية ضمن مشروع تمتين العمل التربوي بوصفها مرحلة تأسيسية تستهدف بناء تصور واضح للنموذج التربوي الممكن اعتماده داخل الجمعيات الشبابية بحلي، من خلال استقراء الأنماط الرئيسة للممارسة التربوية في الجمعيات الشبابية بالمملكة، وتحليل عناصر القوة والقصور في تلك الأنماط، ثم استخلاص الملامح المعيارية التي تمثل "الوضع المأمول" للعمل التربوي المؤسسي.

وقد خلصت الدراسة إلى أن جودة العمل التربوي لا تتحقق بمجرد كثرة الأنشطة أو تنوع البرامج، وإنما تتحقق حين تتوفر مرجعية واضحة تضبط الاتجاه، وتوحّد المفاهيم، وتربط التنفيذ بالمخرج، وتحوّل الممارسة من اجتهادات فردية إلى منظومة تشغيلية قابلة للمتابعة والتقويم وقياس الأثر.

وبناء على ذلك، برزت الحاجة إلى دليل تربوي مرجعي يشمل المكونات الأساسية الآتية:

1. إطار قيمي يحدد القيم المعتمدة ويضبط ترجمتها إلى سلوك وممارسة.
2. منظومة مفاهيم توحّد اللغة التربوية داخل الفرق وتمنع التباين في الفهم والتطبيق.
3. مصفوفة مخرجات تربوية تصف ما ينبغي أن يكتسبه الشاب من معارف واتجاهات وسلوكيات قابلة للملاحظة والقياس.
4. أدوات متابعة وقياس تمكّن من تقويم جودة التنفيذ والحكم على تحقق الأثر.
5. هيكل معياري للمبادرات يضبط بناء البرامج الشبابية ويربطها بالمخرجات والمؤشرات.
6. توصيف للأدوار والمسؤوليات يضمن التكامل بين الممارس القيمي والمشرف وقائد المبادرة والإدارة.

وبذلك تمثل الدراسة المرجعية أحد المراجع الحاكمة التي انطلق منها بناء هذا الدليل، بحيث يكون الدليل وثيقة مؤسسية عملية، تستند إلى نموذج مأمول واضح، وتراعي في الوقت نفسه واقعية الميدان وإمكاناته، لضمان رفع جودة العمل التربوي واستدامة أثره.

## رابط ملف الدراسة المرجعية:

# ملحق (7): تقرير التشخيص النهائي لواقع العمل التربوي في الجمعيات الشبابية

**ملخص تنفيذي – تشخيص واقع العمل التربوي في الجمعيات الشبابية**

أُعد تقرير تشخيص الواقع ضمن مشروع تمتين العمل التربوي بهدف تقديم قراءة شاملة ودقيقة لواقع العمل التربوي في الجمعية، اعتمادًا على أدوات التحليل المؤسسي الحديثة، وعلى بيانات الاستبانة الميدانية وآراء العاملين والممارسين داخل الجمعية.

وقد مثّل هذا التشخيص المرحلة الثانية من المشروع، حيث أتى بعد مرحلة الدراسة المرجعية، وسبق مرحلة بناء الدليل التربوي المرجعي بوصفه الوثيقة التنظيمية العليا لضبط الممارسة التربوية داخل الجمعية.

## أهداف التشخيص

تركّز التشخيص على تحقيق مجموعة أهداف محددة، أبرزها:

1. تحديد واقع الممارسة التربوية داخل الجمعية.
2. كشف الفجوات التنظيمية والممارساتية.
3. تحليل نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات.
4. تحديد الاحتياجات الفعلية من الدليل التربوي المرجعي.
5. وضع قاعدة علمية لبناء المخرجات الأربعة للمشروع.

## منهجية التشخيص

اعتمد التقرير على ثلاثة مصادر/مسارات تحليلية رئيسة:

1. استبانة تشخيص الواقع التربوي التي شملت سبعة محاور تمثل البنية الكاملة للعمل التربوي.
2. تحليل الفجوات (Gap Analysis) لمقارنة الوضع الحالي بالوضع المأمول وفق النموذج المرجعي.
3. تحليل SWOT لتحديد نقاط القوة والضعف والفرص والتهديدات على مستوى الجمعية ومحاورها.

كما تضمن التشخيص تحليلًا سببيًا لكشف الجذور المؤدية للفجوات، لا الاكتفاء بمظاهرها.

## الخلاصة التنفيذية للتشخيص

أظهر التشخيص أن الجمعية تمتلك أساسًا قيميًا جيدًا ورغبة عالية لدى العاملين في وجود دليل تربوي موحد، إلا أن أبرز الفجوات تمثلت في غياب مرجعية تربوية موحدة، وضعف الربط بين الممارسة والمخرج، والحاجة إلى أدوات قياس أكثر وضوحًا وارتباطًا بالمخرجات، بما يستدعي تحويل العمل التربوي من نمط اجتهادي متباين إلى منظومة قابلة للتوحيد والتقويم والتحسين المستمر.

وبناء على نتائج التشخيص جاءت الحاجة إلى مخرج حاكم يتمثل في الدليل التربوي المرجعي الذي يضبط الممارسة، ويؤطر المفاهيم، ويحدد المخرجات، ويقدّم أدوات متابعة وتقويم، ويؤسس لبناء المبادرات وفق نموذج معياري.

### رابط ملف تشخيص الواقع:

رابط
الدراسة المرجعية

تم بحمد الله

# تواصل معنا


شركة أريب المجتمع
للاستشارات التعليمية والتربوية
Arib Community For Educational Consultancy Company

+966 50 636 5513
info@al-areeb.com
www.al-areeb.com
@AlareebAlraidah