

أداة التطوير المهني

المبادئ التوجيهية بشأن استخدام أداة التطوير المهني

لتعزيز
كفاءات تنمية الطفولة المبكرة في أبوظبي

مسودة نهائية - 20 ديسمبر 2023

أعدتها:

د. مهايلا يونسكو، مدير البرامج - جمعية خطوة بخطوة الدولية (ISSA)

زوريكا تريكيك، مدير أول البرامج - جمعية خطوة بخطوة الدولية (ISSA)

ألجوسا روداس، مدير البرامج - جمعية خطوة بخطوة الدولية (ISSA)

جدول المحتويات

4	مقدمة
5	الجزء الأول: الأساس المنطقي لأداة التطوير المهني ونظرة عامة عليها والغرض منها
6	1. نظرة عامة على كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة
7	2. الأساس المنطقي لكفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة على مستوى المهن في مجال الطفولة المبكرة
7	3. مقدمة إلى أداة التطوير المهني
8	3.1. نظرة عامة موجزة على أداة التطوير المهني
8	3.1.1. كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة
8	3.1.2. مقاييس التقييم الذاتي
9	3.1.3. الأمثلة التوجيهية للتقييم الذاتي
9	3.2. القيم والنهج اللذان تدعمهما أداة التطوير المهني لتحسين الاحترافية في خدمات الطفولة المبكرة
10	4. الجمهور المستهدف من أداة التطوير المهني
11	5. البعد الابتكاري لأداة التطوير المهني
11	6. الهدف من أداة التطوير المهني
12	الجزء الثاني: المبادئ التوجيهية لاستخدام أداة التطوير المهني
	1. تفصيل المبادئ التوجيهية للممارسين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة عند استخدام أداة التطوير المهني:
12	1.1. المرحلة الأولى من عملية التحسين الذاتي
16	1.2. مرحلة التحسين الذاتي المستمر
17	1.3. نصائح للممارسين الذين يستخدمون أداة التطوير المهني
18	2. تفصيل المبادئ التوجيهية لمديري خدمات الطفولة المبكرة عند استخدام أداة التطوير المهني
19	2.1. المرحلة الأولى لعملية التحسين على مستوى الخدمات
22	2.2. نصائح للمديرين الذين يستخدمون أداة التطوير المهني
23	3. الجدول الزمني المقترح لعملية التحسين (الذاتي)
24	الجزء الثالث أداة التطوير المهني
25	المجال الأول: العلوم والممارسات التي تدعم التنمية الشاملة للطفولة المبكرة
25	1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون
26	2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون
30	المجال الثاني: رفاه الطفل: الصحة والتغذية والسلامة
30	1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون
31	2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون
34	المجال الثالث: الأسرة والمجتمع
34	1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون
35	2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون
38	المجال الرابع: التنوع والإشراك
38	1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

- 39.....الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون 2
- 41.....المجال الخامس: الاحترافية والنمو المهني..... 41
- 41.....المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون 1
- 42.....الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون 2
- 45.....المجال السادس: التنسيق بين العاملين في القطاع والمهن المختلفة..... 45
- 45.....المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون 1
- 45.....الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون 2
- 47.....المجال السابع: الثقافة والتراث في الإمارات العربية المتحدة..... 47
- 47.....المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون 1
- 48.....الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون 2
- 51.....الملحق 1: أداة التطوير المهني – ورقة التقييم..... 51
- 56.....الملحق 2: أداة التطوير المهني – ملف التقييم..... 56
- 58.....الملحق 3: خطة التطوير المهني الفردي..... 58
- 60.....الملحق 4: خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات..... 60

يقدم هذا المنشور أداة التطوير المهني (PDT) ومبادئها التوجيهية للعاملين في مجال الطفولة المبكرة¹ ومدبريهم. وهو مصمم لتقديم الدعم لهم في رحلتهم نحو تحقيق كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة. وتوضح المبادئ التوجيهية بشكل مفصّل الإجراءات اللازمة لضمان الاستخدام المناسب لأداة التطوير المهني وتبادل المعرفة والممارسات الأساسية على مستوى جميع المهن في مجال الطفولة المبكرة.

وتستند المبادئ التوجيهية إلى أدلة مهمة تدعم العلاقة الإيجابية بين القوى العاملة عالية الجودة في مجال الطفولة المبكرة والنتائج التنموية الإيجابية للأطفال الصغار، بما في ذلك نموهم البدني والاجتماعي والعاطفي والمعرفي. لذلك، تمثل عملية الإعداد الأساسي عالي الجودة والدعم المهني المستمر أمرين حيويين. وتجدر الإشارة هنا إلى أن كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة المحددة بوضوح والتطوير المهني المستمر الكافي والملائم وثقافة التعاون والتنسيق الوثيق بين الأخصائيين في مجال الطفولة المبكرة بناءً على الكفاءات المشتركة، تشكل أولاً أساساً لضمان سلامة الأطفال ونموهم على النحو الأمثل وتحقيق الرفاه والعافية لهم في سن مبكرة. ويمثل إدخال كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة في أوظيفي خطوة مهمة نحو بناء ثقافة مهنية تتمحور حول تنمية الطفل على مستوى جميع المهن ذات الصلة وتعمل على تحقيق نتائج عالية الجودة للأطفال. علاوة على ذلك، من شأن ذلك أن يمهّد الطريق أمام امتلاك هوية مهنية قوية وتحقيق التقدير العام لجميع العاملين في خدمات الطفولة المبكرة.

ويشمل نظام تنمية الطفولة المبكرة في أوظيفي أربعة قطاعات رئيسة تضم التعليم والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة، والصحة والتغذية، ودعم الأسرة، وحماية الطفل. ويتضمن كل قطاع من هذه القطاعات مجموعة واسعة من المهن والخدمات التي تلبّي الاحتياجات المتنوعة للأطفال الصغار حتى سن 8 سنوات وأولياء أمورهم ومقدمي الرعاية لهم. وفي حين أن لدى كل قطاع خبرات ومساهمة ودور فريد في منظومة الطفولة المبكرة، فكلها لديها هدف والتزام مشتركين وهما: ضمان أن يتمتع كل طفل في أوظيفي ببداية انطلاقة سليمة في الحياة وضمان تقديم الدعم الجيد للأسر لتوفير بيئة آمنة وصحية ورعاية للأطفال الصغار.

وفي العقود الأخيرة، تطور فهمنا تطوراً كبيراً لنمو الأطفال منذ الولادة وحتى سن الخامسة. وقدّمت أدلة سليمة فيما يتعلق بالأهمية الحيوية للبيئات الجيدة واستجابة البالغين لتحقيق إمكانات النمو الكاملة للطفل. وتتطلب هذه المعرفة الجديدة، مقترنة بنهج حقوق الطفل، سياسات وخدمات عادلة وعالية الجودة تولي قدرًا متساوياً من الأهمية لصحة الطفل وتغذيته وأمنه وسلامته، وتقديم الرعاية الملبية للاحتياجات، والتعلم المبكر.

¹ يشير مصطلح "العاملين" إلى جميع الأخصائيين الذين يعملون بشكل مباشر مع الأطفال الصغار ومع مقدمي الرعاية لهم في مجال خدمات الطفولة المبكرة.

الجزء الأول: الأساس المنطقي لأداة التطوير المهني ونظرة عامة عليها والغرض منها

1. نظرة عامة على كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة
2. الأساس المنطقي لكفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة على مستوى المهن في مجال الطفولة المبكرة
3. نظرة عامة على أداة التطوير المهني
4. الجمهور المستهدف من أداة التطوير المهني
5. البعد الابتكاري لأداة التطوير المهني
6. الغرض من أداة التطوير المهني

1. نظرة عامة على كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة

تمثل كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة إحدى المراحل الأساسية المهمة في تطوير نظام الطفولة المبكرة في أبوظبي. وهي تحدد المعرفة والممارسات الأساسية التي يجب أن يمتلكها جميع الأخصائيين الذين يتعاملون مع الأطفال الصغار حتى سن 8 سنوات بما يضمن استفادة كل طفل في أبوظبي من البيئات المناسبة من الناحية التنموية ودعم نموهم الصحي والمتكامل.

وتمثل كفاءات تنمية الطفولة المبكرة إحدى الركائز القوية في دعم الأخصائيين العاملين في مجال تنمية الطفولة المبكرة لتحقيق فهم أفضل للمعرفة التي يجب أن يمتلكوها والممارسات التي يجب عليهم إظهارها، والبحث عن الطرق الأكثر كفاءة لتعزيز تطويرهم وتحسينهم. كما أنها تعمل على ضمان أن يلبي جميع الأفراد الذين يعملون مع الأطفال ومن أجلهم بشكل متناسق احتياجات الأطفال الصغار على مستوى الخدمات والمهن وأنهم يتشاركون في فهم عميق لما يلي:

أهمية الخدمات عالية الجودة في السنوات الأولى لإحداث تأثير إيجابي مستمر مدى الحياة على صحة الفرد وسلوكه وقدرته على تكوين العلاقات والنجاح في التعليم والعمل

كيفية تطور الأطفال وأهمية معالجة عملية تطويرهم بطريقة شمولية ومناسبة لسنهم

الحاجة إلى جهود منسقة ومتوائمة بين جميع الأخصائيين والأسر لضمان بيئة ونمط حياة صحي وأمن للطفل

الدور الأساسي الذي تقوم به الأسر والمجتمعات، وأهمية مشاركتها في تنمية الأطفال ورفاههم، مع احترام خصوصية الأطفال والأسر

تفرد كل طفل والتنوع الموجود بين الأطفال والأسر

الحاجة إلى فرص متساوية والالتزام بضمان توفيرها لكل طفل من أجل تحقيق النمو الصحي بغض النظر عن خلفيته أو لغته أو وضعه الاجتماعي والاقتصادي أو قدراته أو جنسه

أهمية التمتع بقدر كبير من المهنية والاحترافية في مجال الطفولة المبكرة، والتي يعززها التطوير المهني

كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة مصممة لتكامل الكفاءات المتخصصة التي تتطلبها المهن المختلفة المشاركة في تقديم الخدمات للأطفال الصغار وأسرتهم. تركز الكفاءات على القيم والتطلعات الأساسية التي تعبر عنها الأسر والأخصائيون الذين يعملون مع الأطفال الصغار ومن أجلهم في أبوظبي، وتغطي سبعة مجالات ذات أهمية متساوية للمعرفة والممارسة المرغوبتين لضمان نمو صحي ومتكامل للأطفال في بيئة محفزة تتميز بالشمولية والإشراك.

المجال الأول: العلوم والممارسات التي تدعم التنمية الشاملة للطفولة المبكرة

المجال الثاني: رفاه الطفل: الصحة والتغذية والسلامة

المجال الثالث: الأسرة والمجتمع

المجال الرابع: التنوع والإشراك

المجال الخامس: الاحترافية والنمو المهني

المجال السادس: التنسيق فيما بين العاملين في القطاع والمهن المتعددة

المجال السابع: الثقافة والتراث في الإمارات العربية المتحدة

2. الأساس المنطقي لكفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة على مستوى المهن في مجال الطفولة المبكرة

إن إرساء ثقافة مهنية مشتركة تتمحور حول تنمية الطفل وتكون مستنيرة بكفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة، يؤدي إلى تحقيق فوائد متعددة للأخصائيين والأطفال والأسر على حد سواء.

الفوائد المتحققة للأخصائيين العاملين في خدمات الطفولة المبكرة وفي مجال الطفولة المبكرة في أبطوي

- يستفيد الأخصائيون من الثقافة المهنية المشتركة التي تتمحور حول تنمية الطفل ورفاهه على مستوى جميع المهن، بغض النظر عن الخدمة.
- يستفيد الأخصائيون من خطط أكثر وضوحاً وتركيزاً لعملية تدريب ما قبل الخدمة والتطوير والدعم المهنيين المستمرين.
- يستفيد الأخصائيون من أساس متين للحصول على الدعم من الأقران والتعلم منهم والتعاون والتنسيق معهم على مستوى جميع الخدمات. كما أنهم يستفيدون عند إيجاد حلول مشتركة للتحديات المعقدة التي قد يواجهها الأطفال وأسرها في أوقات التغيير سريع الوتيرة.



الفوائد المتحققة لتنمية الأطفال ورفاههم في أبطوي

- يستفيد كل طفل من الظروف المثلى في المنزل والمجتمعات وفي خدمات الطفولة المبكرة. ويأتي ذلك من التلاحم والاتساق بين جميع العاملين في سنوات الطفولة المبكرة، وذلك عند ضمان القيم المشتركة والمعرفة المشتركة المضمنة في الممارسات التي تركز على الطفل.
- يكون الأطفال جاهزين لتحقيق النجاح في الحياة عندما يحيط بهم أخصائيون وأشخاص بالغون يأخذون بعين الاعتبار احتياجاتهم ونقاط القوة لديهم ووتيرة تطوّرهم الفردية.
- يتعلم الأطفال أنهم أكفاء ويحظون بالتقدير والاحترام كما هم. ويشعرون بالأمان وبأنهم يحظون بالرعاية، ويعرفون أن لديهم فرصاً للتطور والتعلم، ولديهم تطلعات كبيرة.



الفوائد المتحققة للأسر في أبطوي

- تستفيد الأسر من الدعم المتخصص على مستوى الخدمات التي تتقاسم القيم والمعرفة المشتركة والأساليب والمواقف المشتركة تجاه نمو أطفالها وصحتهم وسلامتهم وتطورهم وتعلمهم.
- على مستوى خدمات الطفولة المبكرة، يكتسب الدعم المتخصص ثقة الأسر لتلبية احتياجات أطفالها واحتياجات الأسر نفسها وإمكاناتها.
- تشعر الأسر بالتمكين في أدوارها التربوية.



الفوائد المتحققة لمجال تنمية الطفولة المبكرة في أبطوي

- يستفيد مجال تنمية الطفولة المبكرة من وجود وصف أكثر قوة للطابع المهني للقوى العاملة في قطاع الطفولة المبكرة في أبطوي.
- يستفيد مجال تنمية الطفولة المبكرة من هوية مهنية أقوى لجميع العاملين في خدمات سنوات الطفولة المبكرة.



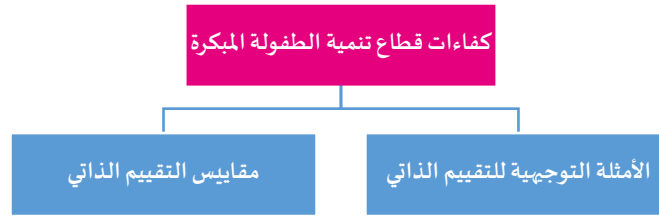
3. مقدمة إلى أداة التطوير المهني

إن أداة التطوير المهني هي أداة تهدف إلى مساعدة العاملين والمديرين المشغولين في خدمات الطفولة المبكرة لضمان تحقيق كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة. ويتمثل الغرض منها في تيسير عملية دمج كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة في الممارسات اليومية، ومن ثم رفع جودة هذه الخدمات إلى مستوى أعلى.

وسوف يتعلم العاملون باستخدام أداة التطوير المهني أين تكمن نقاط قوتهم فيما يتعلق بالمعارف والممارسات، وأين توجد الفجوات، وما هي الكفاءات التي تحتاج إلى تعزيز. وتعتمد أداة التطوير المهني على التقييم الذاتي للعاملين ودوافعهم الذاتية لتحقيق النمو على المستوى المهني. وفي الوقت نفسه، توفر نتائج استخدام أداة التطوير المهني للمديرين مصدراً غنياً للمعلومات لتحديد الاحتياجات وطرق دعم التطوير المهني لزملائهم.

3.1. نظرة عامة موجزة على أداة التطوير المهني

تتمحور أداة التطوير المهني حول هذه العناصر الأساسية الثلاثة.



3.1.1. كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة

توجد كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة في صميم أداة التطوير المهني. ويتضمن كل مجال من المجالات السبعة مجموعة من الكفاءات المحددة التي تعتبر أساسية لجميع الأخصائيين في مرحلة الطفولة المبكرة الذين يعملون مع الأطفال الصغار. وهي مصاغة في شكل توقعات للعاملين، وتحدد ما يجب أن يعرفوه ويكونوا قادرين على القيام به. وتوجد 26 كفاءة تركز على المعارف و42 كفاءة تركز على الممارسات.

المجال رقم 1	العلوم والممارسات التي تدعم التنمية الشاملة للطفولة المبكرة	4 كفاءات تركز على المعارف 11 كفاءة تركز على الممارسات
المجال رقم 2:	رفاه الطفل: الصحة والتغذية والسلامة	4 كفاءات تركز على المعارف 6 كفاءات تركز على الممارسات
المجال رقم 3:	الأسرة والمجتمع	3 كفاءات تركز على المعارف 7 كفاءات تركز على الممارسات
المجال رقم 4:	التنوع والإشراك	3 كفاءات تركز على المعارف 5 كفاءات تركز على الممارسات
المجال رقم 5:	الاحترافية والنمو المهني	5 كفاءات تركز على المعارف 6 كفاءات تركز على الممارسات
المجال رقم 6:	التنسيق بين العاملين في القطاع والمهن المختلفة	3 كفاءات تركز على المعارف 4 كفاءات تركز على الممارسات
المجال رقم 7:	الثقافة والتراث في الإمارات العربية المتحدة	4 كفاءات تركز على المعارف 3 كفاءات تركز على الممارسات

3.1.2. مقاييس التقييم الذاتي

ضمن كل مجال، توفر أداة التطوير المهني مقياساً للتقييم الذاتي يتألف من ثلاث نقاط لكل من الكفاءات التي تركز على المعارف والكفاءات التي تركز على الممارسات.

- ويهدف مقياس التقييم الذاتي للكفاءات التي تركز على المعارف إلى مساعدة العاملين على إجراء التقييم الذاتي لما لديهم من معرفة وفهم للمفاهيم والنظريات الأساسية المتعلقة بكل كفاءة في كل مجال. ويشجع المقياس العاملين على التفكير في المجالات التي يمتلكون فيها معرفة قوية والفجوات المحتملة التي يلزم معالجتها وعلى تحديدهما.

0 - مبتدئ	1 - متوسط	2 - متقدم
يشير هذا المستوى إلى أن الأخصائي، بوصفه مبتدئ، لديه فهم بسيط أو سطحي للمفاهيم والخلفية النظرية. وأنه في بداية رحلته للتعليم، مع انعدام أو	في هذه المرحلة المتوسطة، يكون لدى الأخصائي فهم أساسي للمفاهيم والخلفية النظرية. وتكون لديه القدرة على استيعاب المفاهيم والنظريات الأساسية،	يُظهر العاملون في المستوى المتقدم فهماً راسخاً وشاملاً للمفاهيم والخلفية النظرية ويمكنهم شرح كيف أنها تشكل طريقة عملهم اليومي.

محدودية القدرة لديه على شرح كيف تشكل المعرفة
طريقة عمله اليومي.

لكنه قد لا يكون قادراً بعد على شرح كيف أنها تشكل
ممارساته في جميع الحالات.

- يهدف مقياس التقييم الذاتي للكفاءات التي تركز على الممارسات إلى دعم العاملين في تقييم ممارساتهم مقابل كل كفاءة في كل مجال. ويوجه المقياس الذي يتألف من نقاط ثلاث العاملين في عملية قياس مدى تلبية ممارساتهم للتوقعات المحددة في الكفاءة بطريقة متسقة.

0 - مبتدئ	1 - متوسط	2 - متقدم
يشير هذا المستوى إلى أن الأخصائي لا يلي بعد التوقعات الخاصة بالكفاءة المحددة التي تركز على الممارسات. وإنه في بداية رحلته للتعليم، مع امتلاكه قدرة محدودة جداً على إظهار الممارسات التي تتماشى مع الكفاءة المحددة.	يشير هذا المستوى إلى أن الأخصائي يلي بعض التوقعات، لكنه قد لا يُظهر باستمرار الكفاءة المشار إليها والتي تركز على الممارسات في عمله اليومي.	يشير هذا المستوى إلى أن الأخصائي يلي باستمرار التوقعات المتعلقة بالكفاءة المحددة التي تركز على الممارسات في عمله اليومي.

3.1.3. الأمثلة التوجيهية للتقييم الذاتي

ضمن كل مجال وكل كفاءة، توجد أمثلة توجيهية مضمنة توضح الكفاءات التي تركز على المعارف / الممارسات. ويُرجى العلم أن الأمثلة التوضيحية ليست شاملة، فهي تهدف إلى توجيه العاملين في تقييمهم الذاتي وضمان تحقيق فهم واضح لكل كفاءة، وليس الهدف منها أن تكون بمثابة قائمة مرجعية ولكن أن تشكل نقاطاً مرجعية في التعيين الذاتي للدرجات لكل كفاءة.

3.2. القيم والنهج اللذان تدعمهما أداة التطوير المهني لتحسين الاحترافية في خدمات الطفولة المبكرة

ترتكز أداة التطوير المهني، وكذلك عملية استخدامها، على القيم التي تضمن حشد وتسخير الثروة المهنية وإمكانات القوى العاملة في قطاع الطفولة المبكرة بشكل مستمر وتسترشدان بها.

التمكين والوكالة يعتمد النمو والتطوير المهنيان على نقاط القوة التي يتمتع بها الأخصائي، فالأخصائيون يأخذون زمام المبادرة ويعملون على حل المشكلات ويعبرون عن آرائهم واحتياجاتهم ويشاركون في القرارات التي تتعلق بهم. وتمكّن أداة التطوير المهني الأخصائيين من التفكير في تطورهم المهني وتقييمه والمشاركة فيه واتخاذ القرارات بشأنه.



التفكير يجري العمل على تيسير النمو المهني من خلال شكل أعمق من التعلم الذي يجعل تركيز الأخصائيين منصباً على تحليل السياقات: النظر في خياراتهم وخيارات الآخرين للإجراءات، والعواقب الحالية أو المحتملة أو كليهما للإجراءات، والتحديات الناشئة، والعواقب الناشئة في السياقات المهنية، وما إلى ذلك. وتوظف عملية التفكير خبرة الأخصائي وتعمل على تعميق أو توسيع وعيه (الذاتي) وفهمه للطرق القابلة للتنفيذ لتحسين أدائه المهني. وتعتمد أداة التطوير المهني على التفكير داخل الأخصائيين وبين بعضهم البعض وتعززه.



الدعم والعمل الجماعي داخل القطاعات وغيرها التعلم من الأقران والدعم بين الأخصائيين يخلق بيئة آمنة للنمو المهني. وتحظى نقاط القوة الفردية بالتقدير، ويتم تبني النهج الملبية للاحتياجات ويُحرص على تطبيقها، ويُعترف بالقيمة الجماعية المحققة في الدعم المتبادل. وتمثل أداة التطوير المهني أداة قوية لإتاحة الفرصة أمام دعم الأقران وبناء مجتمعات الممارسة على مستوى القطاعات.



التعلم مدى الحياة كونك أخصائياً في قطاع الطفولة المبكرة يعني أنك تولي اهتماماً مستمراً بتعلم معارف ومهارات جديدة، حيث إن التغيير متواصل في حياة الأطفال والأسر والأخصائيين والمجتمعات، إلى جانب أن الاحتياجات الناشئة قد تتطلب نهج متوافقة أو جديدة أو كليهما. وتُبنى القدرة على تقديم الدعم المناسب للأطفال وأسرتهم طوال المسيرة المهنية بأكملها من خلال التعلم المستمر. ولأداة التطوير المهني دور فعال في التخطيط لذلك.



احترام مهن الطفولة المبكرة والحوار بينها إن وجهات النظر التي يقدمها مختلف الأخصائيين فيما يتعلق بمسائل الطفولة المبكرة تحقق التفكير المشترك في معارف الفرد وممارساته والفهم الأعمق لهما. ويمثل الحوار في بيئة تتسم بالاحترام وسيلة قوية لبناء فهم مشترك ونهج إنتاجي تجاه التحسين الذاتي والجماعي. وتعزز أداة التطوير المهني الحوار بين الأخصائيين، وتجعل تركيزهم منصباً على الكفاءات وعلى تحسين الاحترافية لديهم.



4. الجمهور المستهدف من أداة التطوير المهني

يتمثل الهدف من أداة التطوير المهني في أن يستخدمها بشكل أساسي العاملون في قطاع الطفولة المبكرة باعتبارها أداة للتقييم الذاتي. تدعم أداة التطوير المهني العاملين فيما يلي:

العاملون في قطاع
الطفولة المبكرة

- تقييم ما لديهم من معارف ومهارات ومواقفهم.
- تحديد مجالات النمو ومواصلة التطوير المهني.
- المشاركة في المراجعات والمناقشات التعاونية مع المديرين والأقران.
- تحديد أي حاجة أخرى للتوجيه والموارد والدعم.
- التعاون مع العاملين الآخرين في قطاع الطفولة المبكرة على مستوى القطاعات والمشاركة في الحوارات وعمليات التفكير الجماعي المهنية الهادفة والمركزة.

وعلى الرغم من أن مديري الخدمات ليسوا مستخدمين مباشرين لأداة التطوير المهني، فهم مستفيدون بشكل مباشر من البيانات الناتجة عن استخدام أداة التطوير المهني من قبل العاملين في خدمة الطفولة المبكرة (أي ملفات التقييم وخطط التطوير المهني الفردية). والبيانات المجمعة من العاملين توفر للمديرين الفرص للقيام بما يلي:

مديرو خدمات الطفولة
المبكرة²

- التعرف على نقاط القوة لدى العاملين ومجالات التحسين والأولويات وأساليب التعلم والتطلعات في الخدمة التي يديرونها.
- وبالنسبة للفرق، مراجعة النتائج ومناقشة الأهداف الواقعية لمواصلة التطوير المهني مع التركيز بشكل واضح على الكفاءات التي ستخضع للتحسين.
- تحديد احتياجات العامل للتوجيه والموارد والدعم.
- إسباغ الطابع الفردي على عملية التطوير المهني أو تخصيصها لتحقيق أفضل النتائج والحد من عمليات التدريب والتطوير المهني غير الملائمة أو غير الفعالة.
- تخطيط الوقت والموارد المالية بفعالية لعملية التطوير المهني.
- توفير بيانات تعليمية تتسم بالثقة والتمكين.
- إتاحة الوقت للتفكير والتعلم.

يمكن لمقدمي تدريب ما قبل الخدمة الاستفادة بشكل كبير من أداة التطوير المهني واستخدامها، حيث إنه يمكنهم استخدام أداة التطوير المهني للتفكير في منهج تدريب ما قبل الخدمة وإعادة النظر فيه لضمان دمج جميع كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة في عملية الإعداد الأولي للعاملين في قطاع الطفولة المبكرة. ويمكن استخدام أداة التطوير المهني لإشراك الطلاب في مناقشة الأمثلة على المعارف والممارسات التي قد توضح كيفية تحقيق كل كفاءة من كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة. علاوة على ذلك، وبالتعاون الوثيق مع مديري خدمات الطفولة المبكرة، يمكن لمقدمي تدريب ما قبل الخدمة التعرف على ما يلي:

مقدمو تدريب ما قبل
الخدمة

- كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة التي تتطلب المزيد من الاهتمام أثناء عملية الإعداد الأولي للعاملين في قطاع الطفولة المبكرة، والمهن التي تندرج تحتها.
- مدى ضرورة مراجعة المناهج الدراسية في مرحلة الإعداد الأولي لدعم تحقيق كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة، وما هي المهن المرتبطة بها.
- كيف يمكن تنسيق تدريب ما قبل الخدمة لمختلف المهن بشكل أفضل لضمان تنفيذ عملية إعداد أساسي مشترك وترسيخ الثقافة المهنية لجميع العاملين في قطاع الطفولة المبكرة في المستقبل، حيث يتم التعامل مع جميع كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة بشكل صحيح والتأسيس عليها.

يمكن لمقدمي التدريب أثناء الخدمة استخدام أداة التطوير المهني ونتائج استخدامها لصياغة مجموعة مناهجهم الدراسية بشكل أفضل. كما يمكنهم بالتعاون الوثيق مع مديري خدمات الطفولة المبكرة التعرف على احتياجات التطوير المهني والفجوات في الكفاءات وتصميم العرض الخاص بهم للتطوير المهني. وقد تشير البيانات المجمعة على مستوى الخدمات إلى ما يلي:

مقدمو التدريب أثناء
الخدمة

- كفاءات تنمية الطفولة المبكرة التي يجب إيلاء الأولوية لها في عرض التدريب أثناء الخدمة والمهن المرتبطة بها.
- نوع برامج التدريب أثناء الخدمة الذي يلزم لتناول نوع معين من كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة والمهن المرتبطة به.
- كيف يمكن تنظيم برامج التطوير المهني المستمر على مستوى المهن لمعالجة الفجوة في الكفاءات المشتركة.

² يشير مصطلح "خدمات الطفولة المبكرة" إلى جميع أنواع خدمات الطفولة المبكرة الموجهة نحو الأطفال الصغار وأسراهم في القطاعات التالية: التعليم والرعاية، والصحة والتغذية، ودعم الأسرة وحماية الطفل.

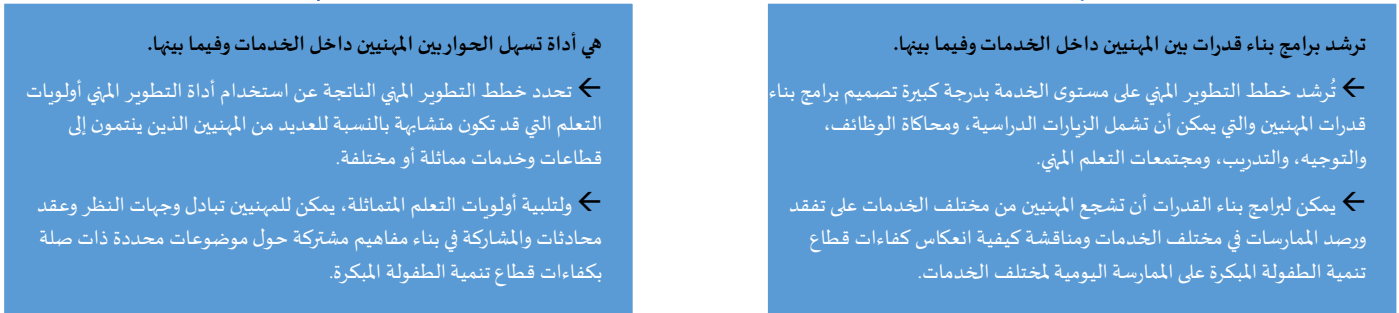
- كيف يمكن لبرامج التطوير المهني المستمر أثناء الخدمة استخدام أداة التطوير المهني لتوفير عاملين يتبعون نهجاً انعكاسياً في نظام الطفولة المبكرة، وذلك للمساهمة في الثقافة المهنية المشتركة.
 - كيف يمكن تحفيز القوى العاملة المتمكنة لتحقيق النمو المهني.
- علاوة على ذلك، قد ينظر مقدمو تدريب ما قبل الخدمة وأثناءها في الطرق التي يمكنهم من خلالها العمل على مستوى القطاعات لتوفير الفرص للعاملين في الوقت الحالي وفي المستقبل للالتقاء وإجراء المناقشات والتعلم معاً وتشكيل عملية التعاون فيما بينهم لتحقيق نتائج مهنية أفضل.

5. البعد الابتكاري لأداة التطوير المهني

من النادر للغاية أن يشارك العاملون في مجال الطفولة المبكرة من خلفيات مهنية مختلفة يعملون في مختلف خدمات الطفولة المبكرة (مثل المعلمين وأطباء الأطفال وعلماء النفس والأخصائيين الاجتماعيين، وما إلى ذلك) في أنشطة التطوير المهني المشتركة ويستفيدون منها على قدم المساواة. ويملكون في كثير من الأحيان معرفة محدودة حول العمل الذي يقوم به العاملون الآخرون. فإنهم لا يرون دائماً سبباً للربط بين معارفهم وخبراتهم، كما أنهم لا يدركون دائماً أنهم قد يواجهون تحديات مهنية مشتركة وأن بإمكانهم دعم بعضهم البعض لتحقيق نتائج أفضل للأطفال.

يمكن أن تكون أداة التطوير المهني بمثابة ركيزة قوية لبناء فهم مشترك وتسهيل التفاعل بين المهنيين والتبادلات وفرص التعلم داخل مختلف الخدمات وفيما بينها. حيث تتيح أداة التطوير المهني فرصاً لم تُكتشف بعد لإعادة التفكير في كيفية دعم العاملين في مجال الطفولة المبكرة في نموهم المهني، من خلال تخطي حواجز التأهيل المهني المستقل وبناء ثقافة مهنية مشتركة في مجال الطفولة المبكرة.

ما الشيء المبتكر في استخدام أداة التطوير المهني؟



6. الهدف من أداة التطوير المهني

نظراً لجدة كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة، يهدف اختبار أداة التطوير المهني في المقام الأول إلى توجيه جميع العاملين في مجال الطفولة المبكرة في عملية التعرف على كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة وفهمها وتحقيقها. إن مدى إمكانية التعرف على كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة في معارف وأنشطة العاملين قد يختلف من عامل إلى آخر. ويمكن أن يعتمد ذلك على تحضيرهم الأولي، وخبرتهم، ونوع الخدمة، وعرضهم للنظرية والممارسة التي تركز على الطفل.

ينطوي استخدام أداة التطوير المهني على أغراض متعددة.

(أ) دعم تحقيق كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة من خلال التفكير الانعكاسي المهني الذاتي والجماعي³

يعد التفكير الذاتي والجماعي مهارات قوية وأساسية لتحسين الكفاءات المهنية بشكل فعال.

تهدف أداة التطوير المهني إلى:

- ← دعم كل عامل في أن يصبح عامل يتميز بالتفكير الانعكاسي، مما يجعله يفكر ويراقب نفسه ويراجع النهج وينظر في معارفه وممارساته، مع الحفاظ على التركيز الواضح على الكفاءات.

³ يشير التفكير الانعكاسي الذاتي إلى القدرة على النظر في معارف الفرد ومهاراته وسلوكياته وتصرفاته بناءً على قيم ونهج ووجهات نظر محددة. ويشير أيضاً إلى القدرة على إجراء تغييرات لتتنوع على نحو أفضل مع النتائج المرغوبة. يختلف التفكير الانعكاسي الذاتي عن التفكير الذاتي نظراً لبعده الانعكاسي. قد يفكر العامل المولع بالتأمل والتفكير في ممارساته الخاصة، ولكن ليس بالضرورة أن يتخذ إجراء نحو تغييرها. من ناحية أخرى، يحلل العاملون المتميزون بالتفكير الانعكاسي ممارساتهم والعمل على تغييرها إذا لزم الأمر.

- ← تعزيز عملية تحليلية قائمة بذاتها، مما يؤدي إلى الوعي الذاتي بنقاط القوة والتغييرات المطلوبة وفرص التعلم.
- ← تزويد العاملين بفرصة التحليل المشترك والنظر بإمعان في مختلف الممارسات والطرق التي يمكن من خلالها أن عكس الكفاءات في الممارسة وكذلك تعزيزها.
- ← تمكين العاملين ليكونوا عوامل تغيير لممارساتهم الخاصة من خلال التفكير الذاتي والمشارك.

ب) اتخاذ قرار بشأن مسارات مصممة خصيصاً وفعالة للتطوير المهني

- بعد استخدام أداة التطوير المهني، يوفر ملف التقييم للعاملين معلومات واضحة حول كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة التي تتطلب تعزيزاً لتحقيقها بالكامل. تهدف أداة التطوير المهني إلى:
- ← منح العاملين القوة من خلال دعمهم في تحديد إجراءات التطوير المهني التي يجب أن تحظى بالأولوية، والتي هي الأكثر ملاءمة وفعالية لمعالجة الكفاءات التي يحتاجون إلى تعزيزها.
 - ← دعم المديرين في تطوير خطط التطوير المهني التي تستجيب لاحتياجات العاملين، ووضع حجر الأساس لإنشاء مجتمعات التعلم المهني.

ج) بناء ثقافة مشتركة بين المهنيين لممارسة التركيز على الطفل، والتحسين الذاتي، والتطوير المهني المستمر

- تهدف أداة التطوير المهني إلى:
- ← تطوير فهم عام ومشارك للنظرية والممارسة التي تركز على الطفل بين المهنيين، مما يسمح بالمناقشات المهنية والتفكير المشترك ودعم الأقران.
 - ← مرافقة العاملين في رحلتهم الفردية والجماعية لإنشاء مجتمع مهني قوي يسترشد بالقيم المشتركة والحوار والدعم المتبادل المخصص لضمان النمو الصحي للطفل ورفاهه.

1. مبادئ توجيهية تدريجية للعاملين متعلقة باستخدام أداة التطوير المهني

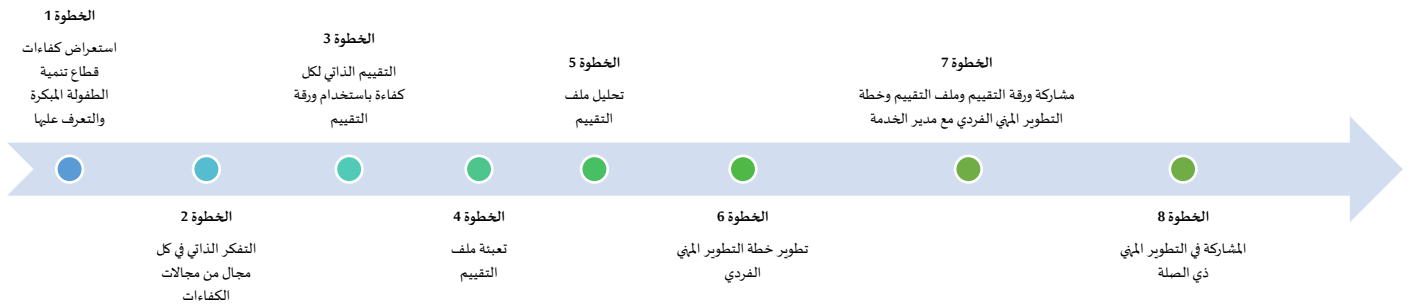
سترشدك المبادئ التوجيهية الواردة في هذا القسم للتفكير في كفاءاتك وتقييمها، كما ستساعدك على تحديد الأساليب الأكثر فعالية التي يمكنك استخدامها لتحسينها وتلبية التوقعات الموضحة في إطار كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة.

تتضمن العملية مرحلتين:

- المرحلة الأولى من عملية التحسين الذاتي.
- مرحلة التحسين الذاتي المستمر.

1.1 المرحلة الأولى من عملية التحسين الذاتي

في هذه المرحلة، تتكون عملية التحسين الذاتي من ثماني خطوات مترابطة وخطية.



الخطوة 1. استعراض كفاءات مجال تنمية الطفولة المبكرة والتعرف عليها

المدة: شهر واحد كحد أقصى

كي تتمكن من استخدام اختبار أداة التطوير المهني، يجب أن تتعرف على جميع المجالات السبعة والمعرفة ذات الصلة والكفاءات التي تركز على الممارسة في كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة. يمكنك تنزيل الوثيقة من <https://eca.gov.ae/program/human-capital/>

لتعزيز فهم هيكل كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة والغرض منها وأهميتها وفوائدها، قم بمراجعة الجزء الأول من هذه الوثيقة، حيث ستجد شرحاً تفصيلياً. لمزيد من الوضوح، يمكنك أيضاً الرجوع إلى أداة التطوير المهني (راجع الجزء الثالث) والاطلاع على الأمثلة التوجيهية الخاصة بالمعرفة والممارسات المذكورة في الأداة. سيساعدك هذا على فهم نطاق كل كفاءة بشكل أفضل وكيفية تحويله إلى تطبيق عملي. إذا كانت لديك أسئلة أو مشاكل، فقد تفكر في مناقشة الوثيقة مع زملائك وأقرانك.

الخطوة 2. التأمل الذاتي في كل مجال من مجالات الكفاءات

المدة: شهر واحد كحد أقصى

بعد إجراء استعراض شامل لكفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة، حان الوقت لاتخاذ الخطوة 2 والبدء في التفكير الذاتي في كل مجال من مجالات الكفاءات، باستخدام أداة التطوير المهني (راجع الجزء الثالث).

يعد التفكير الذاتي أمر بالغ الأهمية للتقييم الذاتي الدقيق. ينصب التفكير الذاتي على التعرف على نفسك كمهني في مجال الطفولة المبكرة، وما إذا كنت تفعل الأشياء الصحيحة أو تفعل الأشياء بشكل صحيح، وما إذا كان يجب عليك الاستمرار في القيام بها أو تغيير ممارسات معينة، ولماذا.

عند البدء في عملية التقييم الذاتي لكل من الكفاءات في كل مجال من المجالات، ابدأ بالتفكير الذاتي في كل منها باستخدام الأسئلة التوجيهية مثل الأسئلة التالية.

- هل أفهم محتوى كافة الكفاءات فهماً كافياً؟
- إلى أي مدى أنا على دراية بالمعرفة المذكورة ضمن هذا الكفاءة، وإلى أي مدى أستخدم تلك المعرفة لتشكيل ممارساتي اليومية؟ هل يمكنني إعطاء أمثلة؟
- بالنظر إلى الأمثلة التوجيهية ضمن كل ممارسة في كل مجال، ما هي الممارسات التي أعرفها جيداً؟ هل هي جزء لا يتجزأ من عملي اليومي؟
- ما الممارسات المتضمنة في كل مجال التي تمثل نقاط قوتي ولماذا؟
- ما المعرفة والممارسات المتضمنة في الكفاءات التي توفر لي منظوراً متجدداً على مدى ممارساتي؟
- ما الممارسات التي يجب على إعادة النظر فيها وتغييرها؟ ما هي التغييرات التي ينبغي عليّ إجراؤها؟
- ما أهم التحديات التي أواجهها في تلبية التوقعات التي تمت صياغتها في الكفاءات؟ ما الخطوات التي يجب عليّ اتخاذها أو ما الموارد التي يجب أن أستخدمها لتلبية تلك التوقعات؟

نقترح عليك قراءة وثيقة أداة التطوير المهني بأكملها لفهم العلاقات بين المجالات المختلفة والكفاءات المحددة.

في هذه الخطوة، لا تقوم بإجراء التقييم الذاتي، بل تستغل الوقت في استعراض مجالات الكفاءات التي تركز على المعرفة والممارسة والتفكير في وضعك الحالي. يمكنك تدوين أفكارك إذا كان هذا سيساعدك في هذه العملية.

الخطوة 3. التقييم الذاتي لكل كفاءة باستخدام ورقة التقييم

المدة: تصل إلى ستة أشهر

تعتمد هذه الخطوة على عملية التفكير الذاتي (الخطوة 2) التي توفر مدخلات مهمة لتقدير تقييمك الذاتي.

تستخدم أداة التطوير المهني مقياساً يتألف من ثلاث نقاط لتقييم مستوى المعرفة والممارسة التي تمتلكها أو تظهرها، أي مقياس التقييم الذاتي للكفاءات التي تركز على المعرفة ومقياس التقييم الذاتي للكفاءات التي تركز على الممارسة. (للاطلاع على وصف أكثر تفصيلاً، راجع الجزء الأول من الوثيقة). يشير المقياس إلى مسار النمو، بدءاً من المستوى المبتدئ إلى المستوى المتقدم.

في ورقة التقييم، تشتمل كل كفاءة تنتهي إلى مجال معين من الكفاءات على أمثلة توجيهية للمعرفة والممارسات لدعم تقييمك الذاتي.

عند تقييم كفاءاتك، يجب أن تعكس اختياراتك لدرجات التقييم في المقياس (0 أو 1 أو 2) المستوى الذي توجد فيه المعرفة والممارسة الخاصة بك بأكبر قدر ممكن من الدقة. ولذلك، فإن الفهم الشامل للمقاييس أمر ضروري.

تعيين درجات التقييم

- مقياس التقييم الذاتي للكفاءات التي تركز على المعرفة

درجة التقييم	إرشادات لتعيين درجات التقييم
0 - مبتدئ	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> • كان لديك فهم بسيط أو سطحي لأكثر من نصف المفاهيم والخلفية النظرية المدرجة كأمثلة توجيهية ضمن الكفاءة المحددة التي تركز على المعرفة. • كنت لا تفهم ولا تستطيع شرح كيف تشكل المعرفة المحددة عملك اليومي.
1 - متوسط	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> • كان لديك فهم أساسي لأغلبية المفاهيم أو جميعها والخلفية النظرية المدرجة كأمثلة توجيهية ضمن كفاءات محددة تركز على المعرفة.

درجة التقييم	إرشادات لتعيين درجات التقييم
2 - متقدم	<ul style="list-style-type: none"> • كنت تفهم وتستطيع شرح كيف تشكل المفاهيم والنظريات الأساسية بعض ممارسات وجوانب عملك اليومي. • يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: • كان لديك فهم قوي وشامل لجميع المفاهيم والخلفية النظرية المدرجة كأمثلة توجيهية ضمن كفاءات محددة تركز على المعرفة. • كنت تعرف وتفهم وتستطيع شرح كيف تقوم المعرفة والخلفية النظرية بتكوين وتشكيل جميع الممارسات في عملك اليومي.

• مقياس التقييم الذاتي للكفاءات التي تركز على الممارسة

درجة التقييم	إرشادات لتعيين درجات التقييم
0 - مبتدئ	<ul style="list-style-type: none"> • يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: • تعكس معظم ممارساتك المستوى المبتدئ الموضح في الأمثلة التوجيهية الواردة في وثيقة أداة التطوير المهني. • لقد بدأت للتو في التعلم، ولكنك لا تزال غير قادر على إظهار الممارسات التي تتماشى مع الكفاءة المشار إليها.
1 - متوسط	<ul style="list-style-type: none"> • يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: • أظهرت بعض الممارسات المدرجة أو الكثير منها، ولكن ليس كلها، كأمثلة توجيهية ضمن كفاءات محددة تركز على الممارسة. • عرضت الممارسات المتوافقة مع الأمثلة التوجيهية بشكل متضارب (في بعض الأحيان فقط).
2 - متقدم	<ul style="list-style-type: none"> • يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: • كانت جميع ممارساتك متوافقة مع الأمثلة التوجيهية المدرجة ضمن الكفاءة المحددة التي تركز على الممارسة. • إذا استمرت في الوفاء بتوقعات الكفاءة المشار إليها التي تركز على الممارسة على أساس يومي.

ورقة التقييم هي ورقة العمل الخاصة بك لتعيين درجات التقييم ضمن كل كفاءة (المعرفة والممارسة). لا تتعجل، وقرأ الأمثلة الموجودة في وثيقة أداة التطوير المهني، وعندما تشعر بأنك مستعد، استخدم ورقة التقييم وعين درجة لكل كفاءة.

ملاحظة مهمة

قبل إجراء التقييم، اقرأ بعناية الأمثلة ضمن كل كفاءة (المعرفة والممارسة) في وثيقة أداة التطوير المهني.

لاحظ أنه بالنسبة لقسم المعرفة والممارسة، فإنك لا تقيم كل مثال، ولكن تقيم الكفاءة الشاملة، الموضحة في الأمثلة التوجيهية الواردة في وثيقة أداة التطوير المهني.

الأمثلة الواردة ضمن كل نقطة في المقياس ليست شاملة، ولكنها إرشادية. حيث إنها توضح الممارسات والمعرفة الأكثر أهمية. ويمكن إضافة أمثلة توجيهية أخرى لتوضيح تلك المعرفة أو الممارسة المحددة.

يعد التقييم الذاتي الدقيق أمراً أساسياً لاتخاذ القرارات الصحيحة فيما يتعلق بالخطوات التالية لتحقيق جميع كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة. سوف تكشف درجات التقييم التي ستحددها لكل كفاءة (المعرفة والممارسة) عن مواطن القوة والمجالات التي يجب أن تركز عليها أهدافك التنموية كإجراء لمتابعة التقييم

Domain #1: Science and practice supporting holistic early childhood development.

0 Beginner | 1 Intermediate | 2 Advanced

Knowledge	0	1	2
K1.1: Understand the long-lasting impact of the early years on an individual's life and the importance of addressing a child's holistic development.			
K1.2: Familiar with the science-based theories and recommended practices regarding child's development from pre-birth to eight years of age: stages of development, developmental domains, features of each developmental stage for each domain, typical and atypical development.			
K1.3: Aware of the principles of assessing child development and different techniques and tools for conducting relevant and appropriate assessments and documentation.			
K1.4: Understand processes, protocols, and procedures for protecting children's and families' privacy and confidentiality.			

Practices	0	1	2
P1.1: Interact with kindness, warmth and care, expressing respect, appreciation and enjoyment of children.			
P1.2: Listen to and respond appropriately to children's verbal and non-verbal requests and cues, as well as their individual needs and interests.			
P1.3: Demonstrate the understanding that there are individual differences and fluctuations in children's development and learning that must be responded to reflectively and appropriately.			
P1.4: Communicate with children in a manner that is age appropriate, ongoing, and responsive to children's strengths and needs as individuals.			
P1.5: Apply evidence-based strategies for promoting child and family development, including appropriate use of technology.			
P1.6: Use appropriate strategies and tools to assess and document children's capabilities and knowledge and identify possible developmental anomalies, disabilities, malnutrition, chronic illnesses, atypical behaviour or exceptional competencies.			
P1.7: Use a system for organizing the results of assessments along with documentation and other records so the information can be used for sharing, screening, further assessment, and planning purposes as well as to engage parents and other practitioners (when permission is granted) in providing timely care and interventions.			

الشكل 1. نموذج من ورقة التقييم

الذاتي.

يمكن إجراء عملية التقييم الذاتي باستخدام طرق مختلفة. يتم عرض ثلاثة نُهج في الجدول أدناه.

النُهج الممكنة لعملية التقييم الذاتي

التركيز على جميع مجالات الكفاءات

التركيز على عدد قليل من مجالات الكفاءات بكل مرة

التركيز على مجال واحد من الكفاءات بكل مرة

يمكنك اختيار التركيز على مجال واحد على مدار بضعة أسابيع للتأكد من قدرتك على جمع معلومات كافية حول معرفتك وممارستك والقدرة على تعيين درجة دقيقة لكل كفاءة في هذا المجال المحدد.

على سبيل المثال، في نهاية كل يوم، يمكنك إلقاء نظرة على المجال المحدد في أداة التطوير المهني، والتفكير في الكفاءات ضمن المجال الذي حددته، وتدوين الملاحظات التي ستدعم تقييمك. بمجرد أن تصبح مستعداً لتقييم الكفاءات بناءً على الأدلة المتكررة، يمكنك تعبئة ورقة التقييم لهذا المجال المحدد والاستمرار في المجال التالي حتى تقوم بتعبئة ورقة التقييم بأكملها.

الخطوة 4. تعبئة ملف التقييم

المدة: تصل إلى أسبوعين

PROFESSIONAL DEVELOPMENT TOOL																																																																																																																																																							
SCORING PROFILE																																																																																																																																																							
NAME:																																																																																																																																																							
DATE:																																																																																																																																																							
KNOWLEDGE		PRACTICE																																																																																																																																																					
Key	Equipment	Key	Equipment																																																																																																																																																				
Intermediate	1	Intermediate	0																																																																																																																																																				
Advanced	2	Advanced	2																																																																																																																																																				
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Domain #1</th> <th>Domain #2</th> <th>Domain #3</th> <th>Domain #4</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KNOWLEDGE</td> <td>KNOWLEDGE</td> <td>KNOWLEDGE</td> <td>KNOWLEDGE</td> </tr> <tr> <td>Competence</td> <td>Competence</td> <td>Competence</td> <td>Competence</td> </tr> <tr> <td>Score</td> <td>Score</td> <td>Score</td> <td>Score</td> </tr> <tr> <td>K1.1</td> <td>K1.1</td> <td>K3.1</td> <td>K3.1</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>K1.2</td> <td>K2.2</td> <td>K3.2</td> <td>K3.2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>K1.3</td> <td>K2.3</td> <td>K3.3</td> <td>K3.3</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>K1.4</td> <td>K2.4</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PRACTICE</td> <td>PRACTICE</td> <td>PRACTICE</td> <td>PRACTICE</td> </tr> <tr> <td>Competence</td> <td>Competence</td> <td>Competence</td> <td>Competence</td> </tr> <tr> <td>Score</td> <td>Score</td> <td>Score</td> <td>Score</td> </tr> <tr> <td>P1.1</td> <td>P2.1</td> <td>P3.1</td> <td>P4.1</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>P1.2</td> <td>P2.2</td> <td>P3.2</td> <td>P4.2</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>2</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>P1.3</td> <td>P2.3</td> <td>P3.3</td> <td>P4.3</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>1</td> <td>2</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>P1.4</td> <td>P2.4</td> <td>P3.4</td> <td>P4.4</td> </tr> <tr> <td>0</td> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>P1.5</td> <td></td> <td>P3.5</td> <td>P4.5</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td>0</td> <td>0</td> </tr> <tr> <td>P1.6</td> <td></td> <td>P3.6</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>0</td> <td></td> </tr> <tr> <td>P1.7</td> <td></td> <td>P3.7</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td>1</td> <td></td> </tr> <tr> <td>P1.8</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>P1.9</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>P1.10</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>P1.11</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Domain #1	Domain #2	Domain #3	Domain #4	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	Competence	Competence	Competence	Competence	Score	Score	Score	Score	K1.1	K1.1	K3.1	K3.1	1	0	1	1	K1.2	K2.2	K3.2	K3.2	1	1	1	1	K1.3	K2.3	K3.3	K3.3	2	1	2	1	K1.4	K2.4			2	2			PRACTICE	PRACTICE	PRACTICE	PRACTICE	Competence	Competence	Competence	Competence	Score	Score	Score	Score	P1.1	P2.1	P3.1	P4.1	1	1	0	1	P1.2	P2.2	P3.2	P4.2	0	2	1	1	P1.3	P2.3	P3.3	P4.3	0	1	2	2	P1.4	P2.4	P3.4	P4.4	0	1	1	1	P1.5		P3.5	P4.5	2		0	0	P1.6		P3.6		1		0		P1.7		P3.7		1		1		P1.8				1				P1.9				2				P1.10				2				P1.11				2			
Domain #1	Domain #2	Domain #3	Domain #4																																																																																																																																																				
KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE																																																																																																																																																				
Competence	Competence	Competence	Competence																																																																																																																																																				
Score	Score	Score	Score																																																																																																																																																				
K1.1	K1.1	K3.1	K3.1																																																																																																																																																				
1	0	1	1																																																																																																																																																				
K1.2	K2.2	K3.2	K3.2																																																																																																																																																				
1	1	1	1																																																																																																																																																				
K1.3	K2.3	K3.3	K3.3																																																																																																																																																				
2	1	2	1																																																																																																																																																				
K1.4	K2.4																																																																																																																																																						
2	2																																																																																																																																																						
PRACTICE	PRACTICE	PRACTICE	PRACTICE																																																																																																																																																				
Competence	Competence	Competence	Competence																																																																																																																																																				
Score	Score	Score	Score																																																																																																																																																				
P1.1	P2.1	P3.1	P4.1																																																																																																																																																				
1	1	0	1																																																																																																																																																				
P1.2	P2.2	P3.2	P4.2																																																																																																																																																				
0	2	1	1																																																																																																																																																				
P1.3	P2.3	P3.3	P4.3																																																																																																																																																				
0	1	2	2																																																																																																																																																				
P1.4	P2.4	P3.4	P4.4																																																																																																																																																				
0	1	1	1																																																																																																																																																				
P1.5		P3.5	P4.5																																																																																																																																																				
2		0	0																																																																																																																																																				
P1.6		P3.6																																																																																																																																																					
1		0																																																																																																																																																					
P1.7		P3.7																																																																																																																																																					
1		1																																																																																																																																																					
P1.8																																																																																																																																																							
1																																																																																																																																																							
P1.9																																																																																																																																																							
2																																																																																																																																																							
P1.10																																																																																																																																																							
2																																																																																																																																																							
P1.11																																																																																																																																																							
2																																																																																																																																																							
<table border="1"> <thead> <tr> <th>Domain #5</th> <th>Domain #6</th> <th>Domain #7</th> </tr> </thead> <tbody> <tr> <td>KNOWLEDGE</td> <td>KNOWLEDGE</td> <td>KNOWLEDGE</td> </tr> <tr> <td>Competence</td> <td>Competence</td> <td>Competence</td> </tr> <tr> <td>Score</td> <td>Score</td> <td>Score</td> </tr> <tr> <td>K5.1</td> <td>K6.1</td> <td>K7.1</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>K5.2</td> <td>K6.2</td> <td>K7.2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>K5.3</td> <td>K6.3</td> <td>K7.3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>1</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>K5.4</td> <td></td> <td>K7.4</td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>K5.5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>PRACTICE</td> <td>PRACTICE</td> <td>PRACTICE</td> </tr> <tr> <td>Competence</td> <td>Competence</td> <td>Competence</td> </tr> <tr> <td>Score</td> <td>Score</td> <td>Score</td> </tr> <tr> <td>P5.1</td> <td>P6.1</td> <td>P7.1</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>0</td> <td>2</td> </tr> <tr> <td>P5.2</td> <td>P6.2</td> <td>P7.2</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>P5.3</td> <td>P6.3</td> <td>P7.3</td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>1</td> <td>1</td> </tr> <tr> <td>P5.4</td> <td>P6.4</td> <td></td> </tr> <tr> <td>1</td> <td>2</td> <td></td> </tr> <tr> <td>P5.5</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>2</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>P5.6</td> <td></td> <td></td> </tr> <tr> <td>0</td> <td></td> <td></td> </tr> </tbody> </table>				Domain #5	Domain #6	Domain #7	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	Competence	Competence	Competence	Score	Score	Score	K5.1	K6.1	K7.1	1	0	1	K5.2	K6.2	K7.2	1	1	2	K5.3	K6.3	K7.3	1	1	2	K5.4		K7.4	2		1	K5.5			1			PRACTICE	PRACTICE	PRACTICE	Competence	Competence	Competence	Score	Score	Score	P5.1	P6.1	P7.1	1	0	2	P5.2	P6.2	P7.2	1	2	1	P5.3	P6.3	P7.3	1	1	1	P5.4	P6.4		1	2		P5.5			2			P5.6			0																																																															
Domain #5	Domain #6	Domain #7																																																																																																																																																					
KNOWLEDGE	KNOWLEDGE	KNOWLEDGE																																																																																																																																																					
Competence	Competence	Competence																																																																																																																																																					
Score	Score	Score																																																																																																																																																					
K5.1	K6.1	K7.1																																																																																																																																																					
1	0	1																																																																																																																																																					
K5.2	K6.2	K7.2																																																																																																																																																					
1	1	2																																																																																																																																																					
K5.3	K6.3	K7.3																																																																																																																																																					
1	1	2																																																																																																																																																					
K5.4		K7.4																																																																																																																																																					
2		1																																																																																																																																																					
K5.5																																																																																																																																																							
1																																																																																																																																																							
PRACTICE	PRACTICE	PRACTICE																																																																																																																																																					
Competence	Competence	Competence																																																																																																																																																					
Score	Score	Score																																																																																																																																																					
P5.1	P6.1	P7.1																																																																																																																																																					
1	0	2																																																																																																																																																					
P5.2	P6.2	P7.2																																																																																																																																																					
1	2	1																																																																																																																																																					
P5.3	P6.3	P7.3																																																																																																																																																					
1	1	1																																																																																																																																																					
P5.4	P6.4																																																																																																																																																						
1	2																																																																																																																																																						
P5.5																																																																																																																																																							
2																																																																																																																																																							
P5.6																																																																																																																																																							
0																																																																																																																																																							

الخطوة 5. تحليل ملف التقييم

المدة: أسبوع واحد

في هذه المرحلة، يجب عليك تخصيص الوقت للتفكير بإمعان في الملف الخاص بك. ستزدك عملية التفكير الذاتي بمعلومات مهمة للانتقال إلى الخطوة التالية – تطوير خطة التطوير المهني الفردي. يمكنك استخدام أسئلة التفكير الذاتي، مثل الأسئلة التالية:

● كيف أشعر حيال نتائجي؟ هل أشعر بالرضا أم خيبة الأمل؟ لماذا؟

- ما رأيي في نتائجي؟ هل هي واقعية، أم أنني لم أقض وقتاً كافياً في التركيز على تعلم الكفاءات وتقييمها؟
- هل هناك شيء يجعلني مندهشاً بطريقة إيجابية أم سلبية؟
- ماذا تعلمت في هذه العملية؟
- أين أحصل على أقل وأعلى الدرجات؟
- ما هي طموحاتي؟ ما الذي أريد تحقيقه في المستقبل القريب لتحقيق كافة التوقعات المصاغة في كفاءات مجال تنمية الطفولة المبكرة؟
- ما هي أولوياتي؟ ما هي المجالات والكفاءات التي يجب أن أركز عليها أولاً؟ لماذا؟
- ما نوع الدعم الذي أحتاجه لتحسين كفاءاتي؟
- ما نوع التطوير المهني الذي أحتاجه؟
- ما هي خطواتي وأنشطتي التالية لتحقيق أهدافي؟

الخطوة 6. تطوير خطة التطوير المهني الفردي الخاصة بك

المدة: 3-4 أسابيع

أصبحت الآن جاهزاً لتطوير خطة التطوير المهني الفردي الأولى/المبدئية الخاصة بك. إن خطة التطوير المهني الفردي عبارة عن أداة ستساعدك على وضع أهداف التعلم والتطوير تركز بدقة على كفاءات مجال تنمية الطفولة المبكرة.

يمكنك اختيار التركيز على جميع الكفاءات ضمن جميع المجالات خلال فترة زمنية محددة. وفي هذه الحالة، يمكنك مراجعة ورقة التقييم بدقة كل أسبوع والتفكير الذاتي في معرفتك وممارستك في كل مجال. حدد درجات تقييم لتلك الكفاءات التي تشعر أنك مستعد لتقييمها. يمكنك تخطي تلك الكفاءات التي تواجه تحديات في تعيين درجات تقييمها والعودة إليها في الأسابيع اللاحقة. ومن المهم للغاية أن تقوم بتحديد درجات تقييم دقيقة.

يمكنك اختيار قضاء بضعة أسابيع في التركيز على بعض المجالات وتقييم الكفاءات ضمن تلك المجالات. ويمكنك التفكير كل يوم في عملك أثناء دراستك الدقيقة لتلك المجالات المحددة في وثيقة أداة التطوير المهني. فكر في الكفاءات التي استخدمتها باستمرار وحدد الكفاءات التي أنت على استعداد لتقييمها، ثم قم بتعبئة ورقة التقييم. إذا لم تكن متأكداً بعد من درجة التقييم التي سيتم تحديدها لكفاءات معينة بحيث تعكس بدقة مستوى إنجازك، فعليك تخصيص المزيد من الوقت للتفكير الذاتي في عملك اليومي. بمجرد الانتهاء من هذه المجالات، يمكنك المضي في بقية المجالات حتى تقوم بتعبئة ورقة التقييم بأكملها.

بعد الانتهاء من ورقة التقييم، قم بنقل كافة النتائج إلى ملف التقييم. يتم تمييز درجات التقييم بالألوان بحيث يمكن تحديد مجالات القوة بسهولة في الملف، بالإضافة إلى المجالات التي تحتاج إلى تحسينات، والمجال الذي توجد ضمن نطاقه. (راجع الشكل 2، كمثال).

يشير اللون الأحمر إلى أن تلك الكفاءات التي تركز على المعرفة أو الممارسات، تتطلب كثيف التركيز للتحسين.

يشير اللون الأصفر إلى أنه على الرغم من البداية الجيدة، فإنه يجب استخدام نقاط القوة لديك لمساعدتك في تطوير تلك الكفاءات.

يدل اللون الأخضر على تحقق الكفاءة، وأنت أظهرت قدراً من التوافق.

يجب تعبئة ملف التقييم في نهاية فترة التقييم الذاتي. سيساعدك ذلك على اتخاذ قرارات بشأن خطة التطوير المهني الخاصة بك.

يجب أن تعكس خطة التطوير المهني الفردي تطلعاتك وأسلوب التعلم ووتيرة التطوير، حتى تتمكن من تحقيق جميع التوقعات التي تمت تشكيلها في كفاءات مجال تنمية الطفولة المبكرة.

تتمثل نقطة البداية في تشكيل خطة التطوير المهني الفردي في اختيار أهداف التعلم والتطوير الخاصة بك، بناءً على تحليل نتائج التقييم الذاتي. يجب أن تتناول الأهداف في المقام الأول تلك الكفاءات التي سجلت أقل الدرجات. وقد ترتبط تلك الأهداف بمجالات مختلفة. لذلك، يجب أن تحدد خطة التطوير المهني الفردي الإجراءات التي تعتبرها أكثر فاعلية في دعمك لزيادة إثراء كفاءاتك الحالية و/أو توسيع نطاقها.

اعتماداً على الأهداف التي تحددها، قد تفكر في طرق مختلفة لتحقيقها (أي أنشطة التطوير المهني). سيعتمد ذلك إلى حد كبير على نوع الكفاءة التي تستهدفها، ولكن سيعتمد أيضاً على أسلوبك ووتيرة التعلم.

سيتعين عليك تقدير الوقت اللازم لتحقيق الأهداف من خلال القيام بهذه الأنشطة، حيث يرتبط ذلك ارتباطاً وثيقاً بأهداف وأنواع أنشطة التطوير المهني التي اخترتها في خطة التطوير المهني الفردي الخاصة بك.

سيعتمد عدد أهداف التعلم والتطوير، وكذلك الوقت المخصص لتحقيق تلك الأهداف، إلى حد كبير على اتساع مجال الكفاءات التي سيتم تحسينها/تحقيقها وعددها ونوعها. ومع ذلك، ينبغي أن تراعي هذه الخطة الأولويات ووتيرة التعلم الواقعية والقابلة للإدارة، مما يسمح بإجراء تقييمات ذاتية مؤقتة للتحقق من التقدم المحرز وإدخال التعديلات إذا لزم الأمر.

ملاحظة: إذا حصلت على درجات منخفضة في عدد كبير من الكفاءات، يتعين عليك التفكير في اختيار ثلاثة أهداف للتعلم والتطوير بحد أقصى لتضمينها في خطة التطوير المهني الفردي الأولى الخاصة بك وذلك لتتمكن من التركيز عليها وإيجاد طرق مناسبة لتحسينها من خلال التطوير المهني.

من المهم أن نأخذ في الاعتبار أن بعض الكفاءات قد تكون أسهل في تحقيقها/تحسينها (مثل P5.5)، وتتطلب وقتاً أقل وموارد أقل، في حين أن البعض الآخر قد يكون أكثر تحدياً (مثل P5.4.4). ولابد أن يوجه هذا خطة التطوير المهني الفردي الخاص بك التي ستشير إلى أن بعض الكفاءات تتطلب وقتاً كبيراً وجهداً أكثر تعقيداً لضمان تحقيق أي تحسن أو إنجاز لها.

فكر في مدة لا تتجاوز ستة أشهر حتى تكرر التقييم الذاتي وتتحقق من التقدم المحرز في الكفاءات التي ركزت عليها في خطة التطوير المهني الفردي الخاصة بك ويمكن أن تجد في الملحق 3 هيكل موصى به لخطة التطوير المهني الفردي:

الخطوة السابعة: مشاركة ملف تقييم أدائك وخطة التطوير المهني الفردي لك مع مدير الخدمات

المدة: لا تتجاوز ستة شهور بعد بدء العملية (الخطوة رقم 1)

لتحقيق خططك يجب عليك أن تتقاسم مع مدير الخدمات لديك ورقة تقييم الأداء وخطة التطوير المهني الفردي. وهذه المستندات ستساعد مديرك على فهم احتياجاتك واتخاذ قرارات مستنيرة بشأن الخطوات المزمع اتخاذها.

وخلال هذه العملية، عليك أن تثق في أن مديري الخدمات لن يستخدموا بياناتك للحكم عليك، بل سيدعمونك في تطورك المهني.

وبعد جمع كافة النتائج من موظفي الخدمة، سيتمكن المديرون من وضع خطط لأنواع مختلفة من التطوير المهني مفيدة وفعالة من حيث التكلفة على مستوى الخدمة.

الخطوة الثامنة: المشاركة في التطوير المهني المناسب

المدة: تصل إلى ستة شهور

الخطوة الأخيرة في المرحلة الأولى من عملية التحسين الذاتي هي المشاركة في الأنواع المختارة والأكثر ملاءمة من أنشطة التطوير المهني.

وللحصول على أنواع معنية من المعرفة، يمكنك التفكير في الالتحاق بدورات ذاتية عبر الإنترنت أو قراءة المصادر أو الكتب أو المقالات الموصي بها، بالإضافة إلى المشاركة في جلسات تدريبية/ندوات. وللقيام بأنواع ت معينة من الممارسات، يمكنك التفكير في حضور جلسات تدريبية أو ورش عمل متخصصة، أو طلب الإرشاد أو التدريب العملي، أو مراقبة الزملاء الذين حققوا نتائج أعلى في تلك المجالات المحددة من الكفاءات.

1.2. مرحلة التحسين الذاتي المستمر

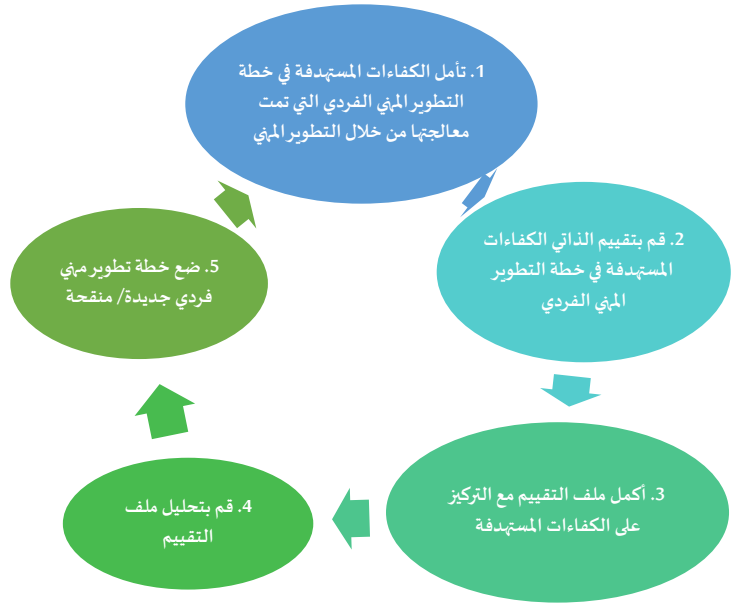
إن الهدف الأساسي من استخدام أداة التطوير المهني هو ضمان وصول جميع الممارسين إلى المستوى المتقدم من كفاءات تنمية الطفولة المبكرة. وذلك يتطلب أن تأتي بعد المرحلة الأولية من التحسين الذاتي فرص التطوير المهني المستمر بالإضافة إلى إجراء تقييمات ذاتية متكررة وتطوير خطط تطوير مهني فردي جديدة أو تعديل الخطط الحالية.

تتميز عملية التحسين المهني المستمر بطابعها الدوري، حيث تُعاد عملية التقييم الذاتي والتصرف وفقاً لنتائج ذلك التقييم (خطط التطوير المهني الفردي) بشكل متكرر إلى أن يتم تحقيق كفاءات تنمية الطفولة المبكرة بالكامل.

تشابه الخطوات المتخذة في مرحلة التحسين الذاتي المستمر مع خطوات المرحلة الأولية (راجع الشكل رقم 3) ومع ذلك، ومع تكرار الدورات وتعمق تجربتك مع أداة التطوير المهني والأدوات المصاحبة له والعملية، سينخفض الوقت المطلوب لاستخدامها.

دورة التحسين المستمر

يتمثل طموحك في تحقيق جميع كفاءات تنمية الطفولة المبكرة بشكل تدريجي. ولهذا، إذا تحققت أهداف التعلم والتطوير المتعلقة بكفاءات



معينة:

→ فإنه يتعين عليك الرجوع إلى ورقة التقييم التي تم وضعها في المرحلة الأولية، واختيار أهداف تعلم وتطوير جديدة وتطوير خطة تطوير مهني فردي جديدة لتلك الأهداف.

→ وإذا لم تتحقق تلك الكفاءات، يجب عليك أن تنقح خطة التطوير المهني الفردي الخاصة بك وذلك من خلال:

الشكل رقم 3: دورة التحسين المستمر

- وضع أنشطة جديدة أو مختلفة تدرج تحت الأهداف القائمة في خطة التطوير المهني الفردي
- تمديد المواعيد النهائية لضمان إحراز تقدم/ إنجاز
- تعديل عدد الأهداف.

وخلال سنة يمكن إجراء عملية التقييم الذاتي مرتين، بحيث تكون المرة الأولى قبل وضع خطة التطوير المهني الفردي وتكون المرة الثانية للتعرف على التقدم المحرز وإجراء تعديلات على خطة التطوير المهني الفردي الأولية. ومع مرور الزمن، ستكون مدة العملية الدورية للتحسين الذاتي أقصر لأنك أنت وزملائك ومديرك ستكتسبون المزيد من المعرفة بكفاءات تنمية الطفولة المبكرة، وأداة التطوير المهني، وعملية التحسين الذاتي بأكملها. وستزداد مهارتك في استعمال أداة التطوير المهني وملء ملف التقييم وتطوير خطة التطوير المهني الفردي.

1.3. نصائح للممارسين الذين يستخدمون أداة التطوير المهني

لا تقم به	قم به
لا تقلل من أهمية عملية التأمل الذاتي، فهي تضيق العمق والتركيز إلى تطويرك المهني. ❌	إعطاء وقت كاف للاطلاع على أداة التطوير المهني ✓
لا تتسرع عند تقييم كفاءاتك، فالتقييم الذاتي الدقيق ضروري لوضع خطة تطوير مهني فعالة. ❌	تأكد من استيعابك الصحيح لمحتوى أداة التطوير المهني وإرشادات استخدامها وأنت تشعر بحماس كبير لبدء العملية. ✓
لا تقم بتقييم كل مثال، بل الكفاءة العامة. ❌	امنح نفسك الوقت الكافي للتفكير المعمق في معرفتك وخبرتك، ولا تستعجل في تقييم كفاءاتك. ✓

لا تقم بـ	قم بـ
❌ لا تخف من الدرجات المنخفضة، فهي تعني وجود فرص تعليمية عديدة متاحة حولك ويمكنك الاستفادة منها.	✓ فكر بعناية قبل تحديد الدرجة في ورقة التقييم، فالهدف من هذا التقييم يهدف هو مساعدتك في التعرف على نقاط قوتك وفرص تحسين أدائك المهني.
❌ لا تخف من الاعتراف بوجود أو احتمالية وجود جوانب تحتاج أن تتعلمها بشكل أكبر لإثراء كفاءاتك المهنية، فهذا يشكل مساراً مستمراً لكل مهني.	✓ فكر بعناية في أنشطة التطوير المهني (مثل التدريب ودورات الإنترنت ومجتمعات التعلم المهني وما إلى ذلك) التي تكون أكثر فاعلية بالنسبة لك (وتساعدك في تحقيق الأهداف بأفضل شكل ممكن).
❌ في خطة التطوير المهني الفردي الخاصة بك تجنب التركيز بشكل أكبر على مجالات الكفاءات التي تشعر فيها براحة أكبر، فالتعلم الحقيقي يكمن في معالجة أصعب الكفاءات.	✓ ضع خطة تطوير مهني فردي تعكس احتياجاتك وقدراتك وتتسم بالواقعية من حيث تحقيق الأهداف. وهذه هي خطتك
❌ لا تقلق إذا كان التقدم بطيئاً، فبعض الكفاءات تتطلب مزيداً من الوقت لتحقيقها أو قد تحتاج أساليب أخرى لدعم تطورها.	✓ احفظ ملفات نتائج التقييم التي ستنتج عن تكرار عملية التقييم الذاتي لتتبع مدى تقدمك.
❌ لا تتردد في استشارة/الاتصال بزملائك أو مديرك خلال العملية، خاصةً إذا شعرت بأنك قد علقت أو كنت غير متأكدٍ من كيفية المضي قدماً أو كنت بحاجة إلى مزيدٍ من التوضيح بشأن بنودٍ محددةٍ في أداة التطوير المهني.	✓ اطلب الدعم من مديرك وزملائك طوال هذه العملية.

تحذير

عند استخدام في أداة التطوير المهني، تذكّر أن قائمة الأمثلة التوجيهية لكل كفاءة ليست شاملة بل توضيحية. بإمكانك التفكير في إضافة أمثلة أخرى تحت كل تقييم أو مناقشتها مع زملائك. سيساهم ذلك بشكل كبير في تعميق فهمك لكيفية تطوير الكفاءة حتى تفي بالتوقعات المحددة في كفاءات تنمية الطفولة المبكرة.

2. الإرشادات التدريجية لمديري خدمات الطفولة المبكر عند استخدام أداة التطوير المهني

تعد أداة التطوير المهني بمثابة دعوة لجميع المديرين لدعم الممارسين في تحقيق كفاءات تنمية الطفولة المبكرة. من الممكن أن تساعدك أداة التطوير المهني في:

- ✓ بناء ثقافة مهنية قوية تركز على الأطفال ضمن خدماتهم.
- ✓ تسهيل الوصول فهم أفضل لكفاءات تنمية الطفولة المبكرة وأهميتها بالنسبة للممارسين.
- ✓ جمع وتوحيد المعلومات-بناءً على التقييم الذاتي للممارسين وخطة التطوير المهني الفردي - بشأن:
 - مستوى تحقيق كفاءات تنمية الطفولة المبكرة على مستوى الخدمات
 - مجالات الكفاءات التي يجب إعطاؤها الأولوية فيما يتعلق بإجراءات التطوير المهني المستهدفة والمصممة خصيصاً.
 - أنواع إجراءات التطوير المهنية التي يجب إعطاؤها الأولوية على مستوى الخدمات.
- ✓ وضع خطة للتطوير المهني على مستوى الخدمات مصممة خصيصاً وملانمة وفعالة من حيث التكلفة
- ✓ ترسيخ المناقشات المهنية حول تحسين كفاءة القوى العاملة التي تعمل مع الأطفال الصغار ضمن إطار عمل كفاءات تنمية الطفولة المبكرة
- ✓ مناصرة وتنفيذ فرص التطوير المهني المستهدفة التي تجمع الممارسين من مختلف الخدمات عبر القطاعات

لم تُصمم أدلة التطوير المهني لدعم التقييم الخارجي للممارسين ولا يتعين استخدامها لهذا الغرض. (للحصول على مزيد من المعلومات التفصيلية، راجع الجزء الأول)

ملاحظة مهمة: لتحقيق فعالية أدلة التطوير المهني، يجب على المديرين إيجاد ظروف تمكن من تحقيق التحسين (التحسين الذاتي) على مستوى الخدمات. كما يجب عليهم:

- تخصيص وقت وتوفير مساحة للمهنيين للتفكير الذاتي ومناقشة تجاربهم مع أقرانهم، ويفضل أن يكون ذلك خلال ساعات العمل.
- بناء وتعزيز مناخ من الثقة والاحترام والتمكين ليشعر الممارسون بالراحة عند تقاسك ملف التقييم وخطة التطوير المهني الفردي مع المديرين والزملاء.
- ترسيخ ثقافة التعاون والدعم المتبادلين.
- مساعدة كل فرد مهني في التغلب على التحديات التي يواجهها عند تحقيق كفاءات تنمية الطفولة المبكرة.
- إبداء الاستعداد لخلق فرص للتطوير المهني تتوافق مع الأولويات التي يحددها الممارسون.

وكما تبين الإرشادات التوجيهية للممارسين، تتضمن عملية التحسين الذاتي مرحلتين:

- المرحلة الأولى لعملية التحسين الذاتي، عندما يقوم الممارسون بما يلي:
 - التعرف على كفاءات تنمية الطفولة المبكرة وأداة التطوير المهني
 - تنفيذ تقييمهم الذاتي
 - وضع خطة التطوير المهني الفردي الخاصة بهم بناء على النتائج المدونة في ملف التقييم
 - المشاركة في التطوير المهني المصمم خصيصاً.
 - مرحلة التحسين الذاتي المستمر، عند
 - تكرار التقييم الذاتي
 - إجراء تحليل للتقدم المحرز نتيجة المشاركة في التطوير المهني
 - وضع خطة التطوير المهني الفردي المنقحة
 - مباشرة التطوير المهني المصمم خصيصاً
- وفي كل من هذه المراحل، يؤدي المديرون أدواراً مختلفة

2.1 المرحلة الأولى لعملية التحسين على مستوى الخدمات



الخطوة الأولى للإلمام بكفاءات تنمية الطفولة المبكرة وأداة التطوير المهني ووضع خطة للمرحلة الأولى على مستوى الخدمات

المدة: شهرين

قبل بدء المرحلة الأولى يجب عليهم أن تكون ملماً وعلى دراية بكفاءات تنمية الطفولة المبكرة وأدلة التطوير المهني ومبرراتها وأغراضها واستخداماتها وهذا سيضمن استعدادك التام لدعم الموظفين الموجودين في خدمتك.

لضمان أعلى مستوى من دقة التقييم الذاتي وفعالية خطط التطوير المهني الفردي، وتعزيز استمرار الدافع لدى الممارسين للمشاركة في العملية، يجب عليك كمدير أن توفر لكل مهني الوقت والدعم اللازم للقيام بالتأمل الذاتي والتقييم الذاتي وعملية التحسين المهني الشخصي.

ولابد من مناقشة والبت في خطة عملية استخدام أداة التطوير المهني من قبل جميع الممارسين في الخدمة وذلك على مستوى الخدمة وأن يشارك الممارسين في تحديد (على سبيل المثال، متى يتم البدء، ومتى يتم الوصول إلى مرحلة تجميع ملفات التقييم وخطة التطوير المهني الفردي). ومع ذلك فيما يتعلق بالمرحلة الأولية، ونظراً إلى حداثة كفاءات تنمية الطفولة المبكرة والأدوات والعملية برمتها، فإنه يوصى بتخصيص ستة شهور بحد أقصى قبل تكرار التقييم الذاتي والبدء بتنقيح مسار خطة التطوير المهني الفردي (راجع دورة التحسين المستمر).

الخطوة الثانية توحيد وتحليل البيانات الناتجة عن ملفات التقييم

المدة: أسبوع

في نهاية فترة التقييم الذاتي يكون كل ممارس قد انتهى من وضع ملق التقييم وسيتقاسمه مع مديره. كما أن قاعدة البيانات الموحدة التي تضم جميع ملفات التقييم سوف تزودك أنت والموظفين بخريطة مفيدة توضح المسافة بين الكفاءات الحالية للعاملين وكفاءات تنمية الطفولة المبكرة التي تم استيفاؤها.

وقد يوفر تحليل البيانات المجمعة من ملفات التقييم معلومات قيمة وعميقة حول الاستعداد المهني وأداء الموظفين. ومن خلال تجميع بيانات وملفات التقييم وتحليلها، يمكنك بصفتك مديراً التعرف على:

- مجالات الكفاءات التي سجلت درجات عالية (حيث سجلت الأغلبية درجة أو درجتين) وعدد/ ماهية الممارسين الذين سجلوا تلك الدرجات. وتمثل تلك المجالات نقاط القوة على مستوى الخدمة التي يمكن بناء عليها إحداث المزيد من التطوير أو التعاون مع الزملاء (بما فهم الزملاء من الخدمات الأخرى).
 - مجالات الكفاءات بين الممارسين التي ينبغي منحها الأولوية فيما يتعلق بالتطوير المهني، مما يعني أن غالبية الكفاءات ضمن هذه المجالات قد سجلت بشكل أساسي درجة 0 أو 1.
 - في كل مجال من مجالات الكفاءات، فئات الموظفين التي تضع نفسها في الجزء الأدنى من المقياس والفئات التي تضع نفسها في الجزء الأعلى من المقياس. وهذا يعني إمكانية الاستفادة من دعم الزملاء لتحسين مستوى تلك الكفاءات.
- ويمكن أن تساهم خريطة نقاط القوة وثغرات الكفاءات بشكل كبير في توجيه خطط التطوير المهني على مستوى الخدمات.

الخطوة الثالثة توحيد وتحليل البيانات الناتجة عن خطط التطوير المهني الفردي

المدة: أسبوع

تشكل خطط التطوير المهني الفردي مصدر معلومات مهم لوضع خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات. وبمراجعة خطط التطوير المهني الفردي، يمكنك أن تعرف:

- ما هي أهداف التطوير المهني الأكثر شيوعاً لتحقيق كفاءات تنمية الطفولة المبكرة بين الممارسين
- ماهي أنشطة التطوير المهني الأكثر تفضيلاً (من ناحية النوع والمحتوى) بالنسبة للأهداف.
- كم عدد الممارسين الذين يحتاجون دعماً فردياً
- مقدار الوقت الذي يتوقعه الممارسون لتطويرهم المهني حتى يمكن التخطيط لأنشطة مشتركة على مستوى الخدمات

الخطوة الرابعة الاتفاق على التطوير المهني المصمم خصيصاً وتقديم الدعم على

المدة: أسبوعين

تعتمد فعالية الخطة الفعالة للتطوير المهني على مستوى الخدمات على البيانات التي توفرها من خطط التطوير المهني الفردي كما أنها يقترح أنواعاً من برامج بناء القدرات التي يمكنها استيعاب احتياجات معينة للممارسين.

رغم أن تحديد الفجوة بين الكفاءات ووضع الأهداف على مستوى الخدمات قد يكون عملية مباشرة إلى حد ما، فإن تخطيط أنشطة التطوير المهني قد يكون أكثر صعوبة. كما أنها في الوقت نفسه تمثل جوهر خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات، حيث يعتمد الكثير منها على الإجراءات المتخذة لدعم الممارسين في تحقيق الكفاءات.

بناءً على نتائج تحليل جميع خطط التطوير المهني الفردي، وعند الاتفاق على التطوير المهني والدعم المصممين خصيصاً، يُتبع عليك النظر فيما يلي:

- نوع الكفاءات التي تحتاج للتطوير أو الإثراء أو التوسع واختيار تلك الأنواع من الأنشطة التي يمكن تعالجها على أفضل نحو.
 - وبالنسبة للأنواع المعينة من المعرفة، يمكن تنظيم تدريب على مستوى الخدمة، وبالتالي توفير الفرصة للموظفين للتعلم معاً والتناقش والحصول على فهم أعمق للمعرفة.
 - أما بالنسبة للأنواع المحددة من الممارسات، فإن متابعة الممارسات عن قرب أو تسجيل مقاطع فيديو لها يلها المناقشات المهنية يمكن أن تكون طرقاً ناجحة، لكنها تتطلب مناخاً من الثقة والزمالة، ويجب التأكد من حماية سرية المعلومات والحقوق الشخصية

وفي الوقت نفسه، قد يكون استقدام ممارسين من خدمة/قطاع آخر لعرض وتبادل خبرات معينة مفيداً لزيادة الوعي والفهم العميق لكفاءات معينة.

- من الممكن لأنواع الدعم المختلفة فعالة بالنسبة لمختلف الممارسين من الأفراد، إذ يفضل بعض الممارسين التعلم الذاتي، بينما يفضل البعض الآخر الدعم من الزملاء، ويفضل البعض المشاركة في ورش العمل التي تطبق فيها النظرية على أرض الواقع مع تقديم تعقيب فوري. وفي الوقت نفسه، قد تظهر خريطة الكفاءات الزملاء الذين سجلوا أعلى الدرجات (درجتين) وفي أي كفاءات سجلوها، ويمكن الاستفادة منهم كموجهين وداعمين لزملائهم الآخرين في توسيع نطاق تلك الكفاءات وتحسينها.

الخطوة الخامسة وضع خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات

المدة: شهرين بحد أقصى

الهدف الرئيسي لخطة التطوير المهني على مستوى الخدمات هو دعم الممارسين في اكتساب كفاءات تنمية الطفولة المبكرة من خلال برامج التطوير المهني المصممة خصيصاً. ويمكن وضع خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات بأساليب مختلفة: وفيما يلي اثنين من الخيارات الممكنة:

1. أن يقوم المديرين بتطوير وتقاسم خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات مع الموظفين، وتعديلها بناءً على تعليقات الموظفين.
2. أن يقوم المديرين بإنشاء فريق للتطوير المهني يتضمن ممارسين فرديين يتمتعون بخلفية وخبرة مهنية مختلفة لتطوير الخطة. وتُقدم هذه الخطة للموظفين الآخرين ويتم التوصل إلى اتفاق مشترك بشأنها.

ولابد أن تتضمن خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات ما يلي:

- غايات تعالج فجوات الكفاءات الشائعة التي تم تحديدها في خطط التطوير المهني الفردي وأهداف تتعلق بتحسين تلك الكفاءات طوال فترة زمنية لدى جميع الممارسين في الخدمة.

(مثل نسبة الموظفين الذين يتعين عليهم الانتقال إلى مستوى أعلى بنقطة واحدة على مقياس التقييم)

- أنشطة تم اقتراحها من خلال خطط التطوير المهني الفردي وتهدف إلى جمع فئات مختلفة من الممارسين أو مجموعات من الممارسين حول أهداف مشتركة. ولا بد من تعزيز دعم وتعلم الزملاء والمجموعات لتأسيس مجتمع تعليمي متماسك يركز على الروح الزمالة. كما لا بد وأن تتضمن خطة التطوير المهني الفردي أساليب يمكن بها تقديم الدعم الفردي.
- طلب موارد معينة (خبرات خارجية، عروض التطوير المهني، المجالات، إلخ) التي يمكن أن تدعم تطوير الكفاءات المحددة التي تم إعطاؤها الأولوية.
- خطط لمراقبة مدى تلبية أنشطة التطوير المهني لاحتياجات/توقعات الممارسين على نحو فعال.

ملاحظة مهمة: لا تحل خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات محل خطط التطوير المهني الفردي ولا تُعد موجزاً لها. ومع ذلك، قد تتضمن خطط التطوير المهني الفردي بعض الأهداف والأنشطة المقترحة المشابهة (على سبيل المثال الجلسات التدريبية، والمشاركة في الندوات أو الفعاليات المهنية الخاصة، وما إلى ذلك). وبالتالي، تتناول خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات تلك الأهداف والأنشطة المشابهة في العديد من خطط التطوير المهني الفردي. تتمثل أحد الأساليب المفيدة والفعالة من حيث الموارد في جمع العاملين حول الأهداف/الكفاءات التي تم تحديدها كأولوية وتنظيم الأنواع المختلفة لأنشطة التطوير المهني لاستقطاب المزيد من العاملين، بما في ذلك العاملين من مختلف الخلفيات المهنية. يمكنك الاطلاع على الهيكل المقترح لخطة التطوير المهني على مستوى الخدمات في الملحق 4.

الخطوة السادسة رصد عملية تحسين كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة

المدة: كل مرة تكتمل فيها دورة التحسين المستمر

تتطلب عملية تحقيق كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة من جانب جميع الموظفين بعض الوقت وتطبيق نهج منسق جيداً في عمليات التحسين المستمر الفردية والجماعية. يتم تتبع التقدم الفردي المحرز في تحقيق الأهداف المشمولة في خطط التطوير المهني الفردي عن طريق ملفات التقييم التي يقوم كل عامل بتعبئتها بعد كل تقييم ذاتي (كل ستة أشهر بحد أقصى). من ناحية أخرى، يعتمد رصد التقدم المحرز في تحقيق الأهداف الجماعية المحددة في خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات بشكل كبير على التقدم المحرز في ملفات التقييم الفردي. وبالتالي، بعد كل تقييم ذاتي -عند تجميع البيانات من ملفات التقييم الجديدة على مستوى الخدمات- عليك تحليل هذه البيانات وتقييم ما إذا قد تم تحقيق المستهدفات المحددة في خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات (على سبيل المثال انخفاض النسبة الأولية من الموظفين الذين أحرزوا النقطة صفر على المقياس، تزايد نسبة الموظفين الذين أحرزوا النقطة 1 أو 2 على المقياس، على الرغم من عدم الوصول إلى المستهدف المقرر بعد). سيتم الاسترشاد بالبيانات الناتجة عن تحليل مستوى التقدم المحرز في الأهداف المحددة لإدخال التحسينات الممكنة على خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات في المرحلة القادمة. خلال سنة واحدة، يُتوقع رصد التقدم المحرز مرتين.

2-2 مرحلة التحسين المستمر على مستوى الخدمات

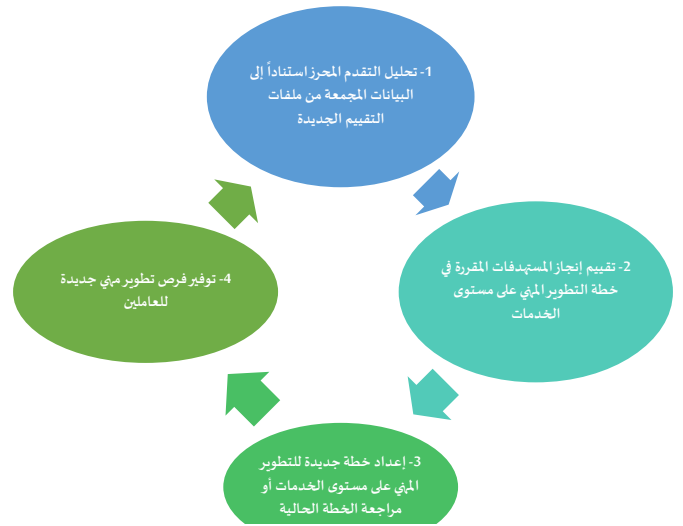
تبدأ مرحلة التحسين المستمر على مستوى الخدمات بعد انتهاء المرحلة الأولى وينبغي موامتها مع عملية التحسين الذاتي المستمر الفردي (يرجى الاطلاع على المبادئ التوجيهية للعاملين).

تشابه الخطوات في هذه المرحلة مع الخطوات المشمولة في المرحلة الأولى (باستثناء الخطوة 1). ومع ذلك، قد تقل المدة الزمنية المخصصة لكل خطوة في هذه المرحلة نظراً لأنك ستكون أكثر دراية أنت والعاملين بالأدوات والخطوات في هذه العملية.

دورة التحسين المستمر

في هذه المرحلة، ستقوم بجمع ملفات التقييم المحدثة وتحليل التقدم المحرز في أهداف التعلم والتنمية المقررة في خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات. يتمثل الطموح الأساسي في أن يحقق جميع العاملين جميع كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة. وبالتالي، إذا كانت أهداف التعلم والتنمية:

→ تم تحقيقها، عليك وضع أهداف جديدة وإعداد خطة جديدة للتطوير المهني على مستوى الخدمات.



الشكل 4: دورة التحسين المستمر على مستوى الخدمات

→ لم يتم تحقيقها، عليك مراجعة الخطة والنظر في:

- إدخال أنشطة جديدة أو مختلفة ضمن الأهداف الحالية في خطة التطوير المهني الفردي.
- تمديد المواعيد النهائية لإتاحة الوقت الكافي لتحقيق الأهداف.
- تعديل عدد الأهداف.

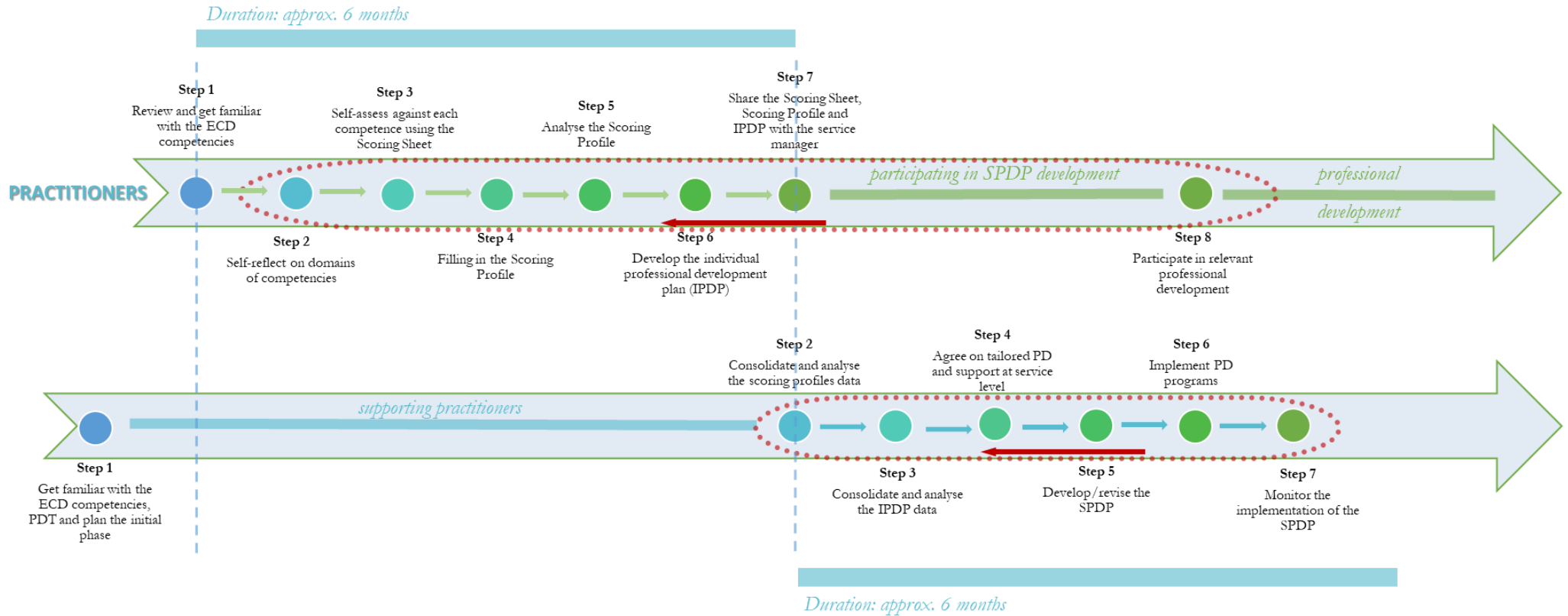
2.2 نصائح للمديرين الذين يستخدمون أداة التطوير المهني

تعكس النصائح الواردة أدناه القيم التي تعززها أداة التطوير المهني (القسم 2-3)، والأساس المنطقي الذي يفيد بأن العاملون يستحقون -عند مواجهة كفاءات جديدة- بيئة مهنية داعمة ومحفزة تسهم في تمكين وتعزيز تطويرهم المهني.

لا تقم بـ	قم بـ
❌ لا تستخدم / تتعامل مع أداة التطوير المهني دون أن يكون لديك فهم متعمق بكفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة وأداة التطوير المهني والأدوات المصاحبة لها.	✓ اقرأ وثيقة أداة التطوير المهني بعناية حتى تكون على دراية بكفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة المطلوبة من جميع العاملين في مجال الطفولة المبكرة.
❌ أثناء الاتفاق على المواعيد النهائية المحددة، لا تضغط على العاملين أثناء عملية التقييم الذاتي.	✓ تأكد من أن العاملين لديهم الوقت الكافي لدراسة عملية التحسين المهني بدقة (التفكير الذاتي، التقييم الذاتي، إعداد خطة التطوير المهني الفردي وتطبيقها، وما إلى ذلك) وأنهم متحمسون للبدء فيها.
❌ لا تستعجل دورة التحسين المستمر ولا تتعمد إسراعها.	✓ احرص على بناء الشعور بالثقة وروح الجماعة والانتماء للمجتمع بين العاملين عن طريق تشجيع المشاركة والدعم والتعلم بين الأقران.
❌ لا تستخدم أداة التطوير المهني كأداة لمراجعة الأداء الوظيفي للعاملين، لكن عليك الاستعانة بها باعتبارها فرصة لدعم النمو الوظيفي للعاملين سعياً لتحسين مستوى الجودة.	✓ احرص على بناء الشعور بالمسؤولية لدى العاملين عن عملية تحسين كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة لديهم. قم بإشراكهم واستشارتهم في إعداد خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات.
❌ لا تشارك في إعداد خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات إذا لم تكن قادراً على تخصيص الوقت والموارد لدعم نمو العاملين وتعزيز كفاءاتهم.	✓ تأكد من أن خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات ذات صلة بالاحتياجات الجماعية للتطوير وتلبيها، مع توفير الفرص لتلبية الاحتياجات الفردية للعاملين لتحسين كفاءات قطاع تنمية الطفولة المبكرة لديهم.
❌ لا تشجع المنافسة بين العاملين بالطريقة التي ينظرون بها إلى نتائج التقييم الذاتي.	✓ احرص على ضمان خصوصية البيانات فيما يتعلق بخطة التطوير المهني الفردي إذا طلبت والشفافية بشأن نتائج رصد خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات. قم بتعديل خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات -حسب الحاجة- استناداً إلى نتائج الرصد.

3. الجدول الزمني المقترح لعملية التحسين (الذاتي)

يوضح الشكل 5 أدناه الخطوات التي ينبغي أن يتخذها العاملون والمديرون في المرحلة الأولى عند استخدام أداة التطوير المهني وإعداد خطة التطوير المهني وخطة التطوير المهني على مستوى الخدمات للمرة الأولى. تشير الخطوط ذات النقاط الحمراء إلى دورة التحسين المستمر التي تبدأ بعد إنجاز المرحلة الأولى.



الشكل 5: الجدول الزمني المقترح لعملية التحسين (الذاتي)

الجزء الثالث أداة التطوير المهني

المجال رقم 1: العلوم والممارسات التي تدعم التنمية الشاملة للطفولة المبكرة

المجال رقم 2: رفاه الطفل: الصحة والتغذية والسلامة

المجال رقم 3: الأسرة والمجتمع

المجال رقم 4: التنوع والإشراك

المجال رقم 5: الاحترافية والنمو المهني

المجال رقم 6: التنسيق بين العاملين في القطاع والمهن المختلفة

المجال رقم 7: الثقافة والتراث في الإمارات العربية المتحدة

1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

نوع المعرفة (ع)
<p>ع 1-1: فهم التأثير طويل المدى للسنوات الأولى على حياة الفرد وأهمية التنمية الشاملة للطفل.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فهم كيف تؤثر البيئات والتجارب خلال السنوات الأولى من الحياة على النمو البدني والاجتماعي والعاطفي والمعرفي والسلوكي للفرد طيلة حياته. • فهم الحاجة إلى توفير ظروف إيجابية وداعمة تعزز نمو الإمكانات الكاملة للطفل ورفاهه وأدائه الوظيفي. • فهم التنمية الشاملة للطفل خلال السنوات الأولى والأهمية المماثلة لعوامل التغذية، والصحة، والتحفيز (التعلم) المبكر، والتربية المستجيبة، والسلامة والأمن. • فهم كيف تسهم العلاقات والبيئات المستقرة والاستجابية والمتراصة والداعمة في مرحلة الطفولة المبكرة في تعزيز التنمية المثلى للطفل والحد من الآثار السلبية للصعوبات أو التخفيف منها.
<p>ع 2-2: الإلمام بالنظريات العلمية والممارسات الموصى بها بشأن تنمية الطفل من مرحلة ما قبل الولادة حتى سن الثامنة:</p> <p>مراحل التنمية، مجالات التنمية، الخصائص المتعلقة بكل مرحلة تنموية لكل مجال، التنمية النمطية وغير النمطية.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الإلمام بالمراحل الرئيسية للتنمية الشاملة النمطية للطفل بين مرحلة الحمل حتى سن الثامنة. • الإلمام بالمراحل الرئيسية للتنمية الشاملة النمطية للطفل في المجالات التنموية المختلفة (على سبيل المثال، النمو البدني، التنمية الاجتماعية والعاطفية، التنمية المعرفية، اللغة، التنمية الحسية). • الإلمام بالنظريات العلمية الرئيسية والقدرة على استخدامها لشرح وتوضيح النهج المتبعة في العمل مع الأطفال الصغار وخدمات تنمية الطفولة المبكرة والتدخلات المقدمة لهم.
<p>ع 3-3: الدراية بمبادئ تقييم تنمية الطفل والأساليب والأدوات المختلفة لإعداد الوثائق والتقييمات المناسبة ذات الصلة.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدراية بالخصائص الرئيسية لإجراء عملية تقييم الطفل والأساس المنطقي لها. • الدراية بالظواهر المتعلقة بالتنمية غير النمطية للطفل وعلامات الخطر التي تشير إلى أن الطفل قد يكون معرضاً للخطر ويحتاج إلى المزيد من الدعم. • الدراية بالنهج والأساليب والأدوات المختلفة لمراقبة تنمية الطفل وتقييمها وتوثيقها. • الدراية بأدوات التقييم والتوثيق الأنسب التي تتوافق مع كفاءات العامل ودوره.
<p>ع 4-1: فهم العمليات والبروتوكولات والإجراءات المتبعة لحماية خصوصية وسرية الطفل والأسرة.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فهم اللوائح والسياسات والقوانين الداخلية والخارجية المتعلقة بحماية البيانات.

- فهم اللوائح والسياسات الداخلية المتعلقة بمشاركة البيانات بين العاملين.
- فهم أهمية حماية خصوصية وسرية الطفل والأسرة.

2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

الممارسة (م)	0 مبتدئ	1 متوسط	2 متقدم
	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية
م 1-1: التعامل بلطف ودفء وعناية وإظهار الاحترام والتقدير والاستمتاع مع الأطفال.	تجاهل التحية عند الوصول والمغادرة. التحدث بقسوة مع الأطفال في بعض الأحيان. التحدث مع الأطفال في الغالب لإعطائهم التوجيهات. التحدث مع الوالدين عن التحديات التي تواجه الأطفال أثناء تواجدهم دون أي مراعاة لشعورهم. تجاهل الأطفال عندما يصابون بالإحباط ويشعرون بالغضب.	إلقاء التحية على الأطفال واستخدام أسماءهم عند التحدث إليهم. التحدث بصوت لطيف واستخدام كلمات مهدبة ونبرة صوت دافئة في معظم الوقت. إظهار العاطفة للأطفال في حالات خاصة فقط (على سبيل المثال عندما يكون الطفل متحمساً أو متزعجاً أو يبكي وغير ذلك). تهنئة الأطفال الذين يحتاجون إلى الدعم العاطفي الفوري. التعامل مع الأطفال بطريقة تناسب سنهم.	الاستجابة للأفكار والمشاعر والآراء والتجارب الخاصة بكل طفل. الانخراط مع الأطفال في محادثات مفيدة. معاملة الأطفال بطرق تظهر الوعي بهم كأفراد مميزين. إظهار التعاطف والاهتمام والفهم. التعامل بطريقة مريحة ومطمئنة.
م 2-1: الاستماع والاستجابة بصورة مناسبة إلى الطلبات والتلميحات اللفظية وغير اللفظية للأطفال بالإضافة إلى احتياجاتهم واهتماماتهم الفردية.	عدم الانتباه إلى الأطفال تجاهل الطلبات والتلميحات اللفظية وغير اللفظية للأطفال واحتياجاتهم واهتماماتهم الفردية. تجاهل تلميحات الأطفال واحتياجاتهم واهتماماتهم الفردية أو فهمها بصورة خاطئة. عدم إيلاء الأولوية لفهم تفضيلات الأطفال أو اهتماماتهم أو تلبيةها.	الابتسام للأطفال وإظهار الرعاية لهم عن طريق لغة الوجه والجسد. الاستجابة المناسبة لغالبية الطلبات والتلميحات اللفظية وغير اللفظية للأطفال واحتياجاتهم واهتماماتهم الفردية. استخدام لغة داعمة لتشجيع الأطفال للتعبير عن أنفسهم. طرح الأسئلة للتعرف أكثر على احتياجات الأطفال واهتماماتهم.	التفاعل الإيجابي مع الأطفال بشكل لفظي (على سبيل المثال الاستماع، والتحدث باهتمام واحترام) أو بشكل غير لفظي (الابتسام، هز الرأس، التواصل بالعين، النزول إلى مستوى عين الأطفال، وما إلى ذلك) الحفاظ على التواصل بالعين عند الاستماع إلى الأطفال. اتباع خطوات الطفل في المحادثات والمناقشات. طرح الأسئلة للتعرف أكثر على احتياجات الأطفال واهتماماتهم والاستجابة لها بطريقة مناسبة. تشجيع الأطفال للتحدث عن طريقة فهمهم لشيء معين أو مشاركة آرائهم ووجهات نظرهم بشأن موضوع معين.

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>مواءمة أنشطة التفاعل لتلبية الاحتياجات المختلفة لكل طفل.</p> <p>الاعتراف المقصود بالاختلافات الفردية في تنمية الأطفال وتعلمهم والاستجابة لها.</p> <p>معاملة الأطفال ومخاطبتهم بطرق تظهر الوعي بهم كأفراد مميزين.</p> <p>التفكير بصورة منتظمة في الممارسات المتبعة لضمان تلبية الاحتياجات التنموية الفردية لكل طفل.</p> <p>إظهار الصبر والفهم للأطفال الذين يتطورون بوتيرتهم الخاصة.</p> <p>عدم مقارنة الأطفال مع بعضهم البعض، بل البناء على نقاط القوة الفردية لكل طفل.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>إظهار الاحترام للاختلافات الفردية في تنمية الأطفال وتعلمهم، لكن دون الاستجابة بصورة فعالة ومناسبة لهذه الاختلافات على نحو منسق.</p> <p>محاولة تخطيط التدخلات والنهج مع مراعاة مستويات واحتياجات التنمية المختلفة لدى الأطفال، إلا أنها لا تنجح دائماً.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>معاملة جميع الأطفال بنفس الطريقة باستخدام "نهج واحد يناسب الجميع".</p> <p>مقاومة طرق الاستجابة المناسبة لأنماط التنمية المختلفة لدى الأطفال أو المعاناة في تنفيذها.</p> <p>إظهار الإحباط عند عدم تمكن الأطفال من تحقيق مراحل النمو في الأوقات المتوقعة.</p> <p>التخطيط للتدخلات والنهج دون مراعاة مستويات واحتياجات التنمية المختلفة لدى الأطفال.</p>	<p>م 3-1: إظهار الفهم بأن هناك اختلافات وتقلبات فردية في تنمية الأطفال وتعلمهم والتي ينبغي الاستجابة لها بصورة فعالة ومناسبة.</p>
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>التواصل مع الأطفال دائماً بطريقة فعالة ومناسبة لأعمارهم وتستجيب لنقاط قوتهم واحتياجاتهم الفردية الخاصة.</p> <p>الاستماع الفعال إلى وجهات نظر الأطفال ودمج مدخلاتهم في التفاعلات والأنشطة.</p> <p>إظهار الاحترام والتعاطف والفهم في جميع أنشطة التواصل مع الأطفال، بما يسهم في تعزيز علاقة إيجابية ومثمرة تدعم تنمية الأطفال ورفاههم العام.</p>	<p>الاستجابة بطريقة مناسبة لكل سلوك من سلوكيات الأطفال.</p> <p>تشجيع الأطفال واستخدام مدخلاتهم.</p> <p>استخدام لغة داعمة لتشجيع الأطفال على تجربة أشياء جديدة وإعادة المحاولة في حالة فشلهم.</p> <p>التواصل في بعض الأحيان بطريقة واضحة واستخدام لغة مناسبة لعمر الأطفال مما يسهل عليهم الفهم.</p> <p>البدء في دمج بعض الأدوات غير اللفظية (على سبيل المثال الصور، الأشياء، الدمى) لتسهيل التواصل مع الأطفال.</p>	<p>عدم استخدام لغة داعمة لتشجيع مشاركة الأطفال ومساهماتهم.</p> <p>التحدث إلى الأطفال بدلاً من التحاور معهم.</p> <p>استخدام ألفاظ / عبارات غير مناسبة (على سبيل المثال "بإمكانك أن تكون أذكى من ذلك، أو "أنت سيء" وما شابه ذلك)</p> <p>التواصل بطريقة تفتقر إلى الوضوح ويصعب على الأطفال فهمها.</p>	<p>م 4-1: التواصل مع الأطفال بطريقة فعالة ومناسبة لأعمارهم وتستجيب لنقاط قوتهم واحتياجاتهم بصفتهم أفراد.</p>
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>إظهار القدرة على التطبيق المستمر للاستراتيجيات القائمة على الأدلة لتنمية الطفل والأسرة.</p> <p>دمج التكنولوجيا بطريقة فعالة ومناسبة في الممارسات اليومية أثناء العمل مع الأطفال والأسر.</p> <p>استخدام الاستراتيجيات القائمة على الأدلة ومواءمتها مع احتياجات الأطفال والأسر.</p> <p>تصميم البرامج / الأنشطة / الإجراءات لتعزيز تنمية الطفل والأسرة عن طريق الجمع بين المعرفة النظرية ومدخلات الأطفال والأسر والمجتمعات.</p>	<p>توفير بعض الموارد للأسر لدعم تنمية الطفل، إلا أن ذلك قد يتم بطريقة غير متسقة.</p> <p>العمل على تطبيق الاستراتيجيات لتعزيز تنمية الطفل والأسرة بصورة أكثر اتساقاً.</p> <p>استخدام التكنولوجيا -بقدر محدود- بطريقة مناسبة ومجدية لتعزيز تنمية الطفل والأسرة.</p>	<p>عدم تعزيز تنمية الطفل والأسرة.</p> <p>عدم استخدام التكنولوجيا بطريقة مناسبة ومجدية لتعزيز تنمية الطفل والأسرة.</p> <p>مواجهة صعوبات في تحديد الاستراتيجيات المناسبة لتعزيز تنمية الطفل والأسرة.</p>	<p>م 5-1: تطبيق الاستراتيجيات القائمة على الأدلة لتعزيز تنمية الطفل والأسرة، بما يشمل الاستخدام المناسب للتكنولوجيا.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>تسجيل الملاحظات المكتوبة وتنظيمها باستمرار في الشكل المناسب من الوثائق "على سبيل المثال ملف تعريف، خريطة تنمية، سجل صحي، وما إلى ذلك).</p> <p>استخدام نتائج الملاحظات لتتبع التقدم الذي أحرزه الأطفال ووضع أهداف التنمية المستقبلية الخاصة بهم.</p> <p>استخدام أمثلة من أعمال الأطفال (كتاباتهم، رسوماتهم، صورهم، سجلات مشاركتهم في مشاريع جماعية، القوائم المرجعية، سجلات المحادثات عن كيفية قضاء الأطفال لوقتهم) كمعلومات للتقييم.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>جمع البيانات المتعلقة بكل طفل في ملف مع نماذج مؤرخة ومنظمة حسب الموضوع أو مجال التنمية.</p> <p>قد يتم ملاحظة تطور الأطفال في المجالات المختلفة لكن دون محاولة تسجيل ذلك بصورة منتظمة.</p> <p>تطوير مهارات الملاحظة لكن دون القدرة على رصد جميع الفروقات في نمو الأطفال وسلوكهم.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>عدم استخدام أدوات لجمع البيانات بصورة منتظمة عن نمو الأطفال وتطورهم.</p> <p>عدم مراقبة سلوكيات الأطفال ونموهم بصورة دقيقة.</p> <p>تقييم نمو / أداء الأطفال بالمقارنة مع الأطفال الآخرين.</p>	<p>م 1-6: استخدام الاستراتيجيات والأدوات المناسبة لتقييم وتوثيق المعرفة والقدرات التي يمتلكها الأطفال، وتحديد تشوهات النمو المحتملة والإعاقات وحالات سوء التغذية والأمراض المزمنة والسلوكيات غير المعتادة أو الكفاءات الاستثنائية.</p>
<p>تسجيل الملاحظات المكتوبة وتنظيمها باستمرار في ملف أو أي شكل آخر من الوثائق لكل طفل.</p> <p>مشاركة الملاحظات المسجلة وأدوات التقييم مع أفراد الأسرة والأخصائيين الآخرين عند الحاجة.</p> <p>استخدام معلومات التقييم لتوفير التدخلات الملائمة أو التوصية بها في الوقت المناسب.</p>	<p>قد يتم ملاحظة تطور الأطفال في المجالات المختلفة لكن دون تسجيل ذلك بصورة منتظمة.</p> <p>توفير المعلومات بشأن حالة الأطفال وتقديمهم وسؤال الوالدين / الأسر أو الأخصائيين المختلفين في بعض الحالات عن ملاحظاتهم وتعقيباتهم.</p> <p>إظهار تحسن في الاحتفاظ بالسجلات لكن مع الافتقار إلى الاتساق.</p>	<p>عدم استخدام أدوات لتسجيل وتوثيق البيانات المتعلقة بالأطفال.</p> <p>عدم الاحتفاظ بأي سجلات أو الاحتفاظ بسجلات ضعيفة للتقييم مما يجعل من الصعب تتبع تقدم الأطفال أو مشاركة ذلك مع الآخرين.</p> <p>مقارنة تقدم الطفل وأدائه مع الأطفال الآخرين.</p> <p>عدم مشاركة نتائج التقييم المهمة مع الزملاء أو الوالدين أو العاملين الآخرين مما يعوق عملية الرعاية التعاونية.</p>	<p>م 1-7: استخدام نظام لتمكين تنظيم نتائج التقييمات إلى جانب الوثائق والسجلات الأخرى حتى يمكن استخدام المعلومات لأغراض المشاركة والفحص والتقييم الإضافي والتخطيط بالإضافة إلى إشراك الوالدين والعاملين الآخرين (عند منح الإذن) في توفير الرعاية والتدخلات في الوقت المناسب.</p>
<p>إعداد الخطط استناداً إلى تقييم يعكس المستوى الحالي لأداء / تطور / معرفة جميع الأطفال في برنامج الدراسة / الرعاية.</p> <p>إعداد خطط طويلة وقصيرة الأجل تراقب كل طفل بصورة شاملة.</p> <p>سؤال أفراد الأسرة عن كيفية مساهمتهم في تقدم الطفل في التعلم.</p> <p>كتابة أهداف التعلم ومناقشة استراتيجيات تحقيق الأهداف جنباً إلى جنب مع الأسرة والطفل.</p> <p>تقييم مدى نجاح تحقيق أهداف التعلم / التقدم جنباً إلى جنب مع الأسرة والطفل.</p> <p>طلب المعلومات من الوالدين عن توقعاتهم لطفلم والاستراتيجيات التي يستخدمونها في المنزل لمساعدة الطفل ودمج هذه المعلومات في الممارسات العملية.</p>	<p>البدء في تضمين العديد من الأنشطة المناسبة لعمر الأطفال في الخطط.</p> <p>تخطيط بعض الأنشطة المنفصلة لبعض الأطفال الذين يواجهون صعوبات.</p> <p>دمج أفكار الأخصائيين الآخرين (المعلمين المتخصصين، معلمي المحتوى الخاص، المعلمين المساعدين، المديرين، الزملاء الآخرين، وغيرهم) ممن يعملون مع الأطفال في الخطط التعليمية.</p> <p>المشاركة في عملية تطوير مهارات التخطيط الفعال استناداً إلى الملاحظات والتقييمات.</p> <p>البدء في مراعاة الاحتياجات الفردية للأطفال في عملية التخطيط لكن ليس بإتقان تام.</p>	<p>تخطيط الأنشطة للمجموعة بأكملها فقط دون مراعاة القدرات والاهتمامات الفردية للأطفال.</p> <p>عدم امتلاك خطط فردية.</p> <p>عدم تضمين الأخصائيين الآخرين في عملية التقييم والتخطيط.</p> <p>عدم وجود أي شكل من أشكال التخطيط لتجارب الطفل، مما يؤدي إلى اتباع نهج غير منظمة وغير منهجية.</p> <p>عدم تضمين نتائج التقييم والملاحظات في عملية التخطيط.</p> <p>الافتقار إلى رؤية أو خطة طويلة المدى لرحلة تنمية الطفل.</p>	<p>م 1-8: إعداد خطط قصيرة وطويلة الأجل لتجارب الطفل استناداً إلى الملاحظات ونتائج التقييمات والوثائق بالتشاور مع الوالدين والزملاء.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
<p>استخدام الاهتمامات الخاصة بالأسرة في التخطيط لتوفير تجارب أكثر تنوعاً للتعلم المبكر والتنمية للأطفال.</p> <p>التشاور مع العاملين الآخرين أثناء التخطيط لتعزيز الممارسات ومواءمتها وتحسينها.</p> <p>التحدث مع الأطفال بصورة فردية عن اهتماماتهم وتجاربهم.</p> <p>تعزيز بيئة داعمة وشاملة تحترم وتقدر الاختلافات الفردية.</p> <p>إدراج العناصر المتعلقة بالبيئة المنزلية للأطفال في البيئة العامة والأنشطة المختلفة (اللغة، الصور، الأغاني، القصص، الكلمات، الكتب، وما شابه ذلك).</p> <p>التأكد من التعرف على كفاءات الأطفال وجهودهم وأدائهم.</p> <p>تشجيع جميع الأطفال ومساعدتهم في التعبير عن مشاعرهم وأفكارهم وتجاربهم.</p> <p>إخبار الأطفال بأن جميع مشاعرهم مقبولة ومساعدتهم في تطوير الطرق المناسبة لمشاركتها.</p> <p>ممارسة الاستماع الفعال، والتوسع في أفكارهم، ودمج هذه الأفكار في تجارب التعلم.</p>	<p>تصميم الخطط استناداً إلى الملاحظات والتقييمات والوثائق لكن دون إشراك الوالدين في عملية تحديد الأهداف.</p> <p>احتواء المكان على أثاث مناسب للأطفال.</p> <p>توفير مواد ومعدات مناسبة تنموياً وأمنياً مادياً للأطفال ويسهل عليهم الوصول إليها.</p> <p>عرض بعض صور الأطفال والأسر على الجدران.</p> <p>الانتباه عندما يرغب الأطفال في التعبير عن شعورهم وأفكارهم وتجاربهم.</p>	<p>عدم عرض صور، أو أعمال للأطفال، أو أي شيء عن الأطفال والأسر التي تتلقى خدمات تنمية الطفولة المبكرة أو تقوم بزيارة مؤسسات تنمية الطفولة المبكرة.</p> <p>عدم ترتيب المكان بصورة تشجع الأطفال على التفاعل والتعلم من بعضهم البعض.</p>	<p>م 1-9: بناء بيئات صحية وترحيبية ومناسبة لأعمار الأطفال الصغار.</p>
<p>تغيير البيئة استناداً إلى ملاحظات الأطفال.</p> <p>تنوع المواد المستخدمة في تقديم الخدمات (على سبيل المثال الفصل / المكتب / غرف الاستشارة) وتنظيم المكان لتلبية احتياجات الأطفال المختلفة لتوفير بيئة آمنة وملهمة ومستجيبة.</p> <p>مواءمة البيئة المادية لتلبية احتياجات الأطفال الفردية وطلب النصيحة من المتخصصين والوالدين وكذلك الأطفال.</p> <p>مراعاة التعديلات التي ينبغي القيام بها لتتوافق مع أساليب التعلم وحجم الأطفال والخصائص الثقافية وما شابه ذلك.</p>	<p>الاهتمام بالاحتياجات المادية والمعنوية للأطفال.</p> <p>تكييف البيئة لتلاءم الأطفال الذين لديهم إعاقات واضحة مثل الحاجة إلى الرؤية أو السمع أو التحرك بسهولة.</p> <p>القيام بتعديلات لتلبية احتياجات الأطفال الذين قد يكونون مرضى أو مصابين في هذا اليوم أو يمرون بتجارب صعبة.</p>	<p>عدم السؤال عن مشاعر الأطفال أو أفكارهم أو تجاربهم أو مستوى قدرتهم.</p> <p>عدم إدخال تغييرات على البيئة لمدة زمنية طويلة.</p> <p>البيئة لا تعكس القدرات المختلفة للأطفال.</p>	<p>م 10-10: التدخل عند وجود عقبات تعوق تنمية الطفل عن طريق القيام بتغييرات إيجابية في بيئة الطفل.</p>
<p>إظهار مستوى عالٍ من الاحترام دائماً لخصوصية وسرية البيانات والمعلومات الأخرى الحساسة التي تخص الأطفال والأسر والزلاء.</p> <p>اتباع بروتوكولات حماية البيانات بصورة منتظمة عند مشاركة معلومات عن الأطفال والأسر مع العاملين.</p>	<p>البدء في تنفيذ التدابير اللازمة لحماية سرية المعلومات الحساسة التي تخص الأطفال والأسر.</p> <p>اتباع بروتوكولات حماية البيانات بصورة انتقائية عند مشاركة معلومات عن الأطفال والأسر مع العاملين.</p>	<p>مشاركة البيانات عن الأطفال والأسر مع العاملين والخصائيين الآخرين دون الحصول على موافقة مسبقة من الوالدين.</p> <p>عدم اتباع أي إجراء لحماية البيانات والسرية.</p>	<p>م 11-11: إظهار الاحترام لخصوصية وسرية البيانات والمعلومات الحساسة الأخرى عن الأطفال والأسر والزلاء عند التفاعل والتواصل والتعاون مع الأسر والزلاء والعاملين الآخرين والشركاء.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدى	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
السعي والحصول على موافقة مستنيرة من الوالدين قبل مشاركة البيانات أو المعلومات عن أطفالهم مع العاملين أو الأخصائيين الآخرين أو المرافق الخدمية الأخرى. حماية سرية المعلومات الحساسة واتخاذ تدابير إضافية للحماية من الوصول غير المصرح به إلى المعلومات أو الإفصاح عنها. التواصل بصورة واضحة وشفافة مع الأسر والزملاء بشأن حماية بياناتهم واستخدامها، مما يعزز الثقة والتعاون بين جميع الأطراف المعنية.	إظهار احترام متزايد لخصوصية وسرية المعلومات المتعلقة بالأطفال والأسر والزملاء.	مشاركة المعلومات عن الأسر و/أو الأطفال مع الأسر الأخرى.	

المجال رقم 2: رفاه الطفل: الصحة والتغذية والسلامة

1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

نوع المعرفة (ع)
<p>ع 1-2: الإلمام بالعلوم المتعلقة بالتنمية الصحية في مرحلة الطفولة المبكرة والطرق التي تدعم النمو البدني والرفاه العاطفي والتغذية الكافية.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الإلمام بأهمية وترابط المجالات الخمسة المتمثلة في رعاية التنشئة، والرعاية المستجيبة الشاملة، وفرص التعلم، والسلامة والأمن، والصحة الجيدة، والتغذية المناسبة. • الإلمام بمتطلبات التغذية الأساسية للأطفال من مرحلة الولادة حتى سن الثامنة وفهم كيفية تأثير جودة التغذية على التطور والنمو الصحي. • الإلمام بالمراحل الرئيسية في النمو البدني للطفل. • الإلمام بالمؤشرات الرئيسية للرفاه العاطفي في مرحلة الطفولة المبكرة. • الإلمام بدور النشاط البدني في تعزيز التطور والنمو الصحي في مرحلة الطفولة المبكرة.

ع 2-2: فهم تأثير التجارب السلبية في مرحلة الطفولة على الصحة مدى الحياة وعواقبها الاجتماعية.

أمثلة توجيهية:

- فهم آثار الأحداث المؤلمة أو التجارب السلبية في السنوات الأولى المبكرة على النمو المعرفي والعاطفي والبدني للطفل.
- فهم العواقب الصحية والاجتماعية طويلة المدى نتيجة التجارب المؤلمة أو السلبية التي لم يتم علاجها أثناء مرحلة الطفولة المبكرة.
- فهم كيفية التعرف على مؤشرات وأعراض التجارب المؤلمة أو السلبية لدى الأطفال الصغار.
- فهم الأهمية البالغة لتوفير التدخل في الوقت المناسب والدعم الملموس للأطفال الذين تعرضوا لتجربة سلبية أو صدمة.

ع 3-2: الدراية بمشاكل السلامة التي تؤثر على الأطفال والعوامل والممارسات التي تساهم في تقليل مخاطر سلامة الطفل أو زيادتها.

أمثلة توجيهية:

- الدراية بمخاطر السلامة العامة التي يتعرض لها الأطفال في البيئات المختلفة (على سبيل المثال المنزل، المدرسة، الملاعب).
- الدراية بالاستراتيجيات المختلفة التي يمكن أن تقلل بفعالية مخاطر وقوع الحوادث أو الضرر للأطفال.
- الدراية بالعواقب المحتملة المرتبطة بإهمال تدابير سلامة الطفل وكذلك المنافع المحققة من تعلم تدابير السلامة الاستباقية.
- الدراية بإجراءات الإسعافات الأولية والإنعاش القلبي الرئوي التي قد تمثل أهمية بالغة في حالات الطوارئ.

ع 4-2: الإلمام بقوانين حماية الطفل، وسياسات وبروتوكولات الإبلاغ عن إهمال الطفل أو إساءة معاملته أو استغلاله أو تعرضه للعنف.

أمثلة توجيهية:

- الإلمام بالالتزامات القانونية للأخصائيين الذين يعملون مع الأطفال فيما يتعلق بالإبلاغ عن حالات سوء المعاملة أو الإهمال المشتبه بها.
- الإلمام بالقنوات أو السلطات المناسبة التي ينبغي إبلاغها بالحالات المشتبه بها لإيذاء الأطفال أو إساءة معاملتهم أو إهمالهم.
- الإلمام بالطابع الخطير للحفاظ على السرية والتحفيز أثناء التعامل مع المسائل الحساسة المتعلقة بحماية الطفل.
- الإلمام بأهم العلامات والمؤشرات التي تدل على حالات إهمال الطفل أو إساءة معاملته أو استغلاله أو تعرضه للعنف.

2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

الممارسة (م)	0 مبتدئ	1 متوسط	2 متقدم
	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية
م 1-2: التواصل مع الأطفال والوالدين بشأن الأمور المتعلقة بالصحة والتغذية والنظام الغذائي حسب عمر الطفل بالإضافة إلى الموارد المتاحة في المجتمع التي تدعم توفير حياة صحية متوافقة مع الخلفية الثقافية / العرقية للأسرة.	عدم مناقشة الجوانب المتعلقة بالصحة أو التغذية أو النظام الغذائي أو مناقشتها نادراً مع الأطفال والوالدين.	مناقشة الجوانب المتعلقة بالصحة أو التغذية أو النظام الغذائي مع الأطفال والوالدين في بعض الأحيان. إظهار الوعي أحياناً بالقيم الثقافية أو العرقية والممارسات المتعلقة بالصحة والتغذية أثناء المناقشات مع الأسر.	إبلاغ الأطفال والوالدين بصورة منتظمة واستباقية بالمعلومات المتعلقة بالصحة والتغذية والنظام الصحي بما يتناسب مع عمر الطفل. إدماج واحترام القيم الثقافية والعرقية للأسرة والممارسات التي تعزز رفاه الطفل.

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
المشاركة في حوار قائم على الاحترام مع الوالدين للتعريف بنمط الحياة الصحي حتى إذا كانت هناك حاجة إلى مخالفة بعض القيم الثقافية. استخدام الموارد المتاحة في المجتمع لدعم توفير حياة صحية متوافقة مع الخلفية الثقافية / العرقية للأسرة. إحالة الأسر - عند الضرورة - إلى موارد المجتمع المحلي.	في بعض الأحيان، استخدام الموارد المتاحة في المجتمع لدعم توفير حياة صحية متوافقة مع الخلفية الثقافية / العرقية للأسرة.	عدم الأخذ في الاعتبار أو إظهار الوعي بالقيم الثقافية أو العرقية التي تتبناها الأسرة والممارسات المتعلقة بالصحة والتغذية أثناء المناقشات مع الأسر. عدم استخدام الموارد المتاحة في المجتمع لدعم توفير حياة صحية متوافقة مع الخلفية الثقافية / العرقية للأسرة.	
تحديد أوجه القصور أو المشاكل المتعلقة بالتغذية في مرحلة الطفولة المبكرة واقتراح التدخلات أو وسائل الدعم المناسبة للوالدين. التشجيع باستمرار على التغذية المتوازنة. التخطيط و/أو التشجيع بانتظام على ممارسة الأنشطة البدنية المنظمة. تقديم إرشادات واضحة بشأن وقت الجلوس أمام الشاشات والتشجيع على تطبيقها. توفير الموارد والأدوات (الكتب، والنشرات، وبطاقات الأنشطة، ومقاطع الفيديو، والملصقات، وغيرها) لتعزيز الرفاه البدني والنفسي للأطفال والأسر.	تشجيع العادات الغذائية الصحية في بعض الأحيان. التشجيع على ممارسة بعض الأنشطة البدنية. تقديم نصائح محدودة بشأن وقت جلوس الطفل أمام الشاشات.	عدم مناقشة المسائل المتعلقة بالصحة البدنية أو النفسية أو مناقشتها نادراً مع الأطفال والوالدين. السماح للأطفال باستخدام غير المحدود لأنواع المختلفة من الشاشات. عدم معالجة الآثار السلبية المترتبة على استخدام الشاشات والجلوس لفترات طويلة أو نادراً ما يتم التطرق إليها. عدم تحفيز وتشجيع النشاط البدني.	م 2-2: استخدام الاستراتيجيات للحفاظ على الصحة البدنية أو النفسية للأطفال والديه أو تحسينها (بما في ذلك التغذية الصحية، وممارسة التمارين واللعب، والوقت المخصص للنوم والاسترخاء، بالإضافة إلى الفترة المناسبة لاستخدام الشاشات والجلوس لفترات طويلة).
القدرة على التعرف على العلامات والمؤشرات الرئيسية لإهمال الطفل أو إساءة معاملته أو استغلاله أو شكل آخر من أشكال تعرضه للعنف أو الشدائد. التواصل مع الجهة المعنية في الوقت المناسب للتدخل المبكر والدعم. طلب المشورة والدعم من المهنيين باستمرار عند اكتشاف علامات التجارب السلبية. تعزيز العلاقات والروابط المهنية بانتظام مع الأطراف المعنية عند معالجة تأثير المواقف السلبية على رفاه الأطفال والأسر.	القدرة على تحديد علامات وأعراض الصدمة أو التجارب السلبية التي مر بها الأطفال الصغار. شرح أهمية التدخل والدعم في الوقت المناسب للأطفال الذين يواجهون الشدائد أو الصدمات. البدء في التواصل مع المهنيين والخدمات ذات الصلة عند اكتشاف تجارب سلبية.	الفشل في التعرف على علامات التعسر المادي أو سوء المعاملة أو الأذى أو الإهمال. الفشل في مشاركة علامات الإصابة بالمرض أو التعسر أو الإساءة أو الأذى أو الإهمال المكتشفة مع الأطراف المعنية للحصول على مزيد من الدعم والتدخل. إهمال/تجاهل علامات التعسر المادي وسوء المعاملة والمخاطر الأخرى.	م 3-3: الإقرار بخصائص واحتياجات الأطفال والأسر المعرضة لخطر الإصابة بالأمراض والتعسر المادي وسوء المعاملة والأذى والإهمال وتنبه المشرف أو الجهة المعنية.
التصرف بحزم في الوقت المناسب على النحو ملائم في جميع الحالات. الحفاظ على مبادئ السرية والكرامة عند التعامل مع القضايا الحساسة المتعلقة بحماية الطفل. إحالة الأسر بشكل فعال إلى خدمات الدعم.	اتخاذ الحد الأدنى من الخطوات لمعالجة مشاكل سوء المعاملة أو الإهمال أو العنف. إحالة الأسر في بعض الأحيان إلى خدمات الدعم. مشاركة المخاوف مع الزملاء وطلب النصيحة أو الدعم أحياناً.	عدم اتخاذ أي إجراء عند الاشتباه في التعسر لسوء المعاملة أو للإهمال أو للعنف. عدم إحالة الأسر إلى خدمات الدعم.	م 4-2: اتخاذ الإجراءات المناسبة عندما يكون الأطفال عرضة لخطر سوء المعاملة والإهمال والعنف (داخل أسرهم، أو مقدمو خدمات في مجال الطفولة المبكرة، أو المجتمع بأسره)، بما يشمل تقديم التدخل، أو

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	إحالة الأسرة إلى الخدمات المناسبة، أو إبلاغ المشرف أو الجهة المعنية بهذه المخاوف.
إبلاغ المشرفين أو الجهات المعنية دائماً بالمخاوف واتباع البروتوكولات الخاصة بذلك.	إبلاغ المشرفين أو الجهات المعنية بشكل انتقائي بالمخاوف من حين لآخر.	عدم الإبلاغ عن إساءة المعاملة أو الإهمال أو العنف إلى المشرفين أو الجهات المعنية.	م 2-5: تعزيز سلامة وأمان المنزل والمجتمع بالتعاون مع الوالدين (بما يشمل بيئة المنزل الداخلية والخارجية، والملاعب، والشوارع، والأماكن العامة، وما شابهها) لمنع الإصابات غير المتعمدة أو الأمراض أو وفاة الطفل.
بالاشتراك مع الوالدين، تحديد عوامل واستراتيجيات الحماية للحد من مخاطر الجوادث أو الأذى الذي يلحق بالأطفال في المنزل، وخدمات قطاع تنمية الطفولة المبكرة، والمجتمع. الإشارة إلى أهمية التعليم والتوعية بشأن ممارسات السلامة لمقدمي الرعاية والأطفال والعاملين. التعاون مع الوالدين، وإنشاء خطط شاملة، وتحديد المخاطر بشكل استباقي والتخفيف من حدتها على سلامة الأطفال. المشاركة بنشاط مع الوالدين في الجهود المبذولة من أجل سلامة المجتمع. المشاركة في أنشطة التوعية والبدء فيها لتعزيز أهمية سلامة المنزل والمجتمع.	تقديم نصائح تتعلق بمعايير السلامة الأساسية للأسر من حين لآخر. وأحياناً تحديد الأخطار البسيطة الموجودة في المنزل وفي بيئة خدمات قطاع تنمية الطفولة المبكرة ومشاركتها مع الوالدين. مشاركة غير منتظمة في مبادرات السلامة على مستوى المجتمع. تحديد ومعالجة المخاطر الشائعة التي تهدد سلامة الأطفال في مختلف البيئات مع الوالدين (مثل المنزل والمدرسة والملاعب).	عدم تقديم إرشادات الأمان للوالدين. تجاهل مخاطر تتعلق بالأمان في بيئة خدمات قطاع تنمية الطفولة المبكرة. عدم التعاون مع المجتمع في الأحكام المتعلقة بسلامة الطفل. تجاهل أهمية سلامة المنزل والمجتمع.	م 2-6: توفير إجراءات الإسعافات الأولية / الإنعاش القلبي الرئوي.
التمتع بمهارات متقدمة في القيام بالإسعافات الأولية / الإنعاش القلبي الرئوي. الاستجابة بثقة وبشكل مناسب وسريع للغاية أثناء حالات الطوارئ. دعم الزملاء عند الحاجة. تبادل المعرفة مع الزملاء الذين يحتاجون إلى الدعم. تطوير مهارات الإسعافات الأولية والمحافظة عليها بانتظام.	امتلاك مهارات الإسعافات الأولية/الإنعاش القلبي الرئوي الأساسية. إمكانية تنفيذ الإجراءات الأساسية أثناء حالات الطوارئ مع انعدام الثقة أحياناً. معرفة طريقة ومكان الوصول إلى مجموعة الإسعافات الأولية. اتخاذ الإجراءات المناسبة في أوقات الطوارئ ومعرفة الجهة التي يتعين التوجه إليها لتلقي المساعدة والدعم.	إهمال ضرورة الحفاظ على المهارات الحديثة لتوفير الإسعافات الأولية / الإنعاش القلبي الرئوي. عدم القدرة على تقديم أي مساعدة في حالات الطوارئ. التردد أو اتخاذ إجراءات غير صحيحة أثناء حالات الطوارئ. عدم تطوير مهارات الإسعافات الأولية بانتظام. عدم معرفة مكان أقرب حقيبة إسعافات أولية في المبنى أو كيفية الوصول إليها في أوقات الطوارئ.	

1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

نوع المعرفة (ع)
<p>ع 1-3: فهم الأهمية البالغة للبيئة الأسرية (المادية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية وما شابهها) بالنسبة لرفاه الطفل ونموه الشامل وأداءه الوظيفي وتعلمه.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • فهم كيف يمكن للبيئة المادية للأسرة، بما يشمل ظروف السكن والأحياء السكنية، أن تؤثر على نمو الطفل ورفاهه بشكل عام. • فهم كيف تشكل التفاعلات الأسرية، مثل العلاقات بين الوالدين والطفل والتفاعلات بين الأقارب والوالدين، النمو العاطفي والمعرفي للطفل. • فهم آثار الثقافة والتقاليد والممارسات والقيم على نظرة الطفل للعالم والعلاقات الشخصية. • فهم مدى إمكانية تأثير الوضع الاقتصادي للأسرة على نمو الطفل، مع الاعتراف بالمزاي والعيوب المحتملة.
<p>ع 2-3: الدراية بأهمية التفاعلات عالية الجودة بين الوالدين والطفل، وبين العاملين والوالدين.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدراية بفوائد التفاعلات المستقرة والإيجابية والتربوية بين الوالدين والأطفال. • الدراية بالفروق بين التفاعلات البناءة والضارة بين الوالدين والطفل، فضلاً عن تأثيراتها المحتملة على نمو الطفل ورفاهه بشكل عام. • الدراية بآثار انعدام التواصل القائم بين الوالدين والأبناء. • الدراية بالاستراتيجيات والنهج والأساليب المختلفة التي يمكن استخدامها للتعاون مع الوالدين وإشراكهم فيها بفعالية. • الدراية بالدور الأساسي الذي تلعبه الثقة والاحترام والتواصل الصريح بين العاملين والوالدين في تسهيل النمو الشامل للطفل.
<p>ع 3-3: الدراية بموارد المجتمع لدعم نمو الطفل والأسرة وأدائهما الوظيفي.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدراية بالدور المؤثر الذي يؤديه المجتمع بأكمله في تنمية الطفل. • الدراية بموارد المجتمع ذات الصلة التي قد تدعم الأسر، مثل المكتبات والمراكز المجتمعية، وخدمات قطاع تنمية الطفولة المبكرة، وبرامج الأبوة والأمومة المختلفة ومجموعات الدعم. • الدراية بالأهمية البالغة للأطراف المعنية الرئيسية في المجتمع والدعم الذي يمكنهم تقديمه للأسر التي تحتاج إلى ذلك. • الدراية بمسارات الإحالة الحالية المصممة لتعزيز صلات الأسر بخدمات قطاع تنمية الطفولة المبكرة ذات الصلة والمصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتهم الخاصة.

2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

الممارسة (م)	0 مبتدئ	1 متوسط	2 متقدم
	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية
م 1-3: الإنصات إلى الوالدين وإشراكهم في جميع القرارات المتعلقة بسلامة الطفل ونموه الصحي وتعلمه.	عدم مراعاة التأثير الأسامي للبيئة الأسرية على رفاه الطفل. إغفال تأثير البيئة المادية، مثل ظروف السكن والحي السكني، على نمو الطفل. عدم مراعاة دور التفاعلات الأسرية، مثل العلاقات بين الوالدين والطفل، في تشكيل النمو العاطفي والمعرفي للطفل. تجاهل آراء الوالدين ونصائحهم. اتخاذ القرارات دون استشارة الوالدين.	إشراك الوالدين أحياناً في عملية صنع القرار مع انعدام الفهم الشامل لتأثير البيئة الأسرية. إقرار بعض تأثيرات البيئة المادية والتفاعلات الأسرية على نمو الطفل. الاعتراف بتأثير الثقافة والتقاليد والممارسات والقيم الأسرية على رفاه الطفل. طلب النصيحة أحياناً من الوالدين دون تضمينها دائماً في الممارسة اليومية. إبلاغ الوالدين في بعض الأحيان بالقرارات المتخذة بشأن الطفل، ولكن بعد تنفيذها.	إشراك الوالدين بفعالية في جميع القرارات المتخذة، مع الإقرار بالأهمية البالغة للبيئة الأسرية. مراعاة واحترام السياق المادي والاجتماعي والثقافي والاقتصادي للأسرة بشكل مستمر عند اتخاذ القرار. استخدام الأدوات والدراسات الاستقصائية لتقييم وجهات نظر الوالدين بشأن القرارات. إشراك الوالدين بانتظام في عمليات صنع القرار الخاصة بطفلهم. تقدير واحترام وجهات نظر الوالدين باستمرار وإشراكهم في عمليات صنع القرارات. التماس التعليقات من الوالدين بفعالية وتضمينها في الممارسة. إنشاء قنوات اتصال مفتوحة حيث يشعر الوالدين بالارتياح في المشاركة. الاستفادة من نقاط القوة المتوفرة لدى الوالدين.
م 2-3: التفاعل مع الوالدين في الوقت المناسب وبأسلوب يتسم بالشفافية والاحترام والمسؤولية لإقامة علاقات تشجع تبادل المعلومات بشأن الأطفال.	استخدام نهجاً تنازلياً عند التواصل مع الوالدين - والذي ي تطوي على تزويدهم بالمعلومات دون استشارتهم. إهمال خطورة فجوات الاتصال بين المهنيين والوالدين. الفشل في استخدام الاستراتيجيات الفعالة للتعاون مع الوالدين. الرد على استفسارات الوالدين مع التأخر في الرد أو تجاهلها. تجاهل المعلومات المتعلقة بالطفل المقدمة من الوالدين. تقديم معلومات غير واضحة أو مضللة. عدم الاحتفاظ بسجل واضح للقرارات والإجراءات المتعلقة بالطفل.	ضمان تبادل المعلومات وتعزيز الثقة والوضوح بين الحين والآخر. الرد على الوالدين في غضون فترة زمنية معقولة مع انعدام الشفافية في بعض الأحيان. الفشل في بعض الأحيان في تقديم جميع المعلومات ذات الصلة. الاحتفاظ الانتقائي بسجل واضح للقرارات والإجراءات المتعلقة بالطفل.	الرد دائماً بسرعة وشفافية على الوالدين. ضمان تبادل المعلومات وتعزيز الثقة والوضوح. ضمان الرد السريع على جميع اتصالات الوالدين، عادةً خلال يوم واحد. الاحتفاظ بسجل واضح للقرارات والإجراءات المتعلقة بالطفل. التزام الدقة في المواعيد دائماً والاستعداد للاجتماعات المقرر عقدها مع الوالدين. قبول المسؤولية والتعامل بشكل استباقي مع أي سهو أو أخطاء في التواصل مع الوالدين. الإقرار بأهمية وقيمة معلومات الوالدين عن الأطفال من خلال التفاعلات الودية والمحترمة معهم.

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>جدولة مواعيد حضور الاجتماعات مع الوالدين بانتظام للتعرف على الأطفال وتعزيز التفاهم والثقة المتبادلة.</p> <p>السعي بنشاط لفهم مخاوف الوالدين والتأكد من صحتها، حتى في حالة تباين الآراء.</p> <p>التوسط بطريقة فعالة وفي الوقت المناسب وحل النزاعات والخلافات المحتملة مع الوالدين أو بينهما، مما يضمن شعور جميع المشاركين بالتقدير والاحترام.</p> <p>الاعتراف بجهود الوالدين وتقديرها باستمرار، وتعزيز روح التعاون.</p> <p>إتاحة فرص للوالدين لتولي زمام الأمور في عمليات وأنشطة صنع القرار.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>المشاركة أحياناً في محادثات مجدية مع الوالدين.</p> <p>فهم وجهة نظر الوالدين دون التصرف بناءً عليها دائماً.</p> <p>محاولة معالجة النزاعات مع انعدام مهارات الوساطة.</p> <p>الإقرار أحياناً بجهود الوالدين ومشاركتهم.</p> <p>في بعض الأحيان، تفويض سلطة اتخاذ بعض القرارات والأنشطة إلى الوالدين، ولكن مع مواصلة التحكم بزمام الأمور.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>إظهار الاستياء أو الانزعاج أثناء التعامل مع الوالدين في أحيان كثيرة.</p> <p>إقامة علاقة فاترة مع الوالدين.</p> <p>عدم محاولة فهم وجهات نظر الوالدين أو مخاوفهم.</p> <p>تجنب التصدي للنزاعات و/أو للخلافات التي غالباً ما تؤدي إلى مشكلات لم يتم حلها.</p> <p>الاعتراف أو الإقرار النادر بأهمية إشراك الوالدين.</p> <p>عدم الثقة بالمعلومات التي يقدمها الوالدين.</p>	<p>م 3-3: إقامة علاقات مع الوالدين مبنية على التفاهم والثقة والتعاون المتبادل.</p>
<p>استخدام خدمات وموارد الترجمة باستمرار لضمان التواصل الواضح والشامل.</p> <p>إشراك الزملاء أو المهنيين الآخرين أو المتطوعين الذين لديهم الخلفية اللغوية المتنوعة نفسها كدعم أثناء التواصل مع الأسر.</p> <p>البحث بشكل استباقي عن فرص لتعزيز الكفاءة والاستقلال الثقافي، وتكوين الممارسات المستجيبة والشاملة.</p> <p>استخدام لغة بسيطة والتأكد من فهمها، خاصة مع المتحدثين غير الناطقين بها.</p> <p>التعاون مع الممثلين الثقافيين أو أفراد المجتمع لضمان استمرار ممارسات مستجيبة ثقافياً.</p> <p>توفير المعلومات الأساسية بلغات مختلفة في شكل مطبوع أو إلكتروني.</p>	<p>عدم الاتساق في استخدام اللغة الأولى للأسرة، وفي بعض الأحيان استخدام خدمات الترجمة أو الأدوات المتاحة على شبكة الإنترنت.</p> <p>إظهار الاهتمام بالتعرف على الثقافات المختلفة، دون توفر الأدوات والمهارات اللازمة لدمجها بشكل فعال عند التعامل مع الأسر.</p> <p>البدء في التعرف على الجواجز اللغوية، ولكن قد لا يكون لديك دائماً حلول لتجاوزها.</p> <p>محاولة المشاركة في المناقشات المهنية التي تهدف إلى التعلم من الأقران والدعم لتحسين المهارات والاستراتيجيات.</p>	<p>افتراض أن جميع الأسر لديها احتياجات متشابهة وتفضيلات بشأن التواصل.</p> <p>عدم بذل أي جهد لفهم الاختلافات الثقافية أو احترام.</p> <p>استخدام المصطلحات الصعبة أو اللغة المهنية المعقدة دون مراعاة الاختلافات اللغوية.</p> <p>إظهار قدر كبيراً من عدم الاكتراث أو التحيز الثقافي، حتى لو كان غير مقصود.</p> <p>رفض أشكال التحيز والتعامل الشخصي.</p> <p>عدم الاعتراف بالخلفيات اللغوية والثقافية المتنوعة.</p> <p>استخدام اللغة السائدة فقط عند التواصل مع الأطفال والأسر.</p>	<p>م 4-3: استخدام استراتيجيات فعالة لإشراك أفراد الأسرة ذوي الخلفيات اللغوية والثقافية المتنوعة.</p>
<p>استخدام مجموعة من طرق التواصل، والتي تتماشى دائماً مع تفضيلات الوالدين، مع الأخذ في الاعتبار وضعهم الاقتصادي والتعليمي ومستوى قدرتهم والموارد المتاحة لديهم.</p> <p>إظهار مهارات الإنصات الفعال الممتازة، مما يسمح دائماً للوالدين بالتعبير عن أنفسهم بشكل كامل.</p> <p>استخدام إعادة الصياغة كاستراتيجية أساسية لضمان الفهم المشترك.</p> <p>تجنب استخدام المصطلحات المهنية واللغة التقنية.</p>	<p>إدراك الأوضاع الاقتصادية المختلفة والقدرات وطرق التواصل التي يفضلها الوالدين.</p> <p>عدم الاستمرار في استخدام مجموعة متنوعة من أساليب وأدوات التواصل.</p> <p>محاولة الإصغاء باهتمام دون مقاطعة أو شروء.</p> <p>البدء بالاستفسار عن طرق التواصل المفضلة لدى الوالدين، دون الاستمرار في استخدامها دائماً.</p>	<p>الاعتماد فقط على طريقة واحدة للتواصل، بغض النظر عن تفضيلات الوالدين والخلفية التعليمية والاقتصادية.</p> <p>مقاطعة الوالدين بشكل متكرر أثناء تحدثهم، مما يدل على عدم الإصغاء الفعلي.</p> <p>تجاهل طلبات الوالدين الخاصة باستخدام نوع محدد من أنواع التواصل ومواصلة استخدام طرق التواصل الأكثر شيوعاً فقط.</p>	<p>م 5-3: استخدام مجموعة متنوعة من الطرق للتواصل مع الوالدين بما يشمل الإصغاء باهتمام ورسائل البريد الإلكتروني والهاتف والرسائل النصية، واحترام أسلوب كل أسرة وطرق الاتصال المفضلة واللغة الخاصة بها.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>تأكيد وتحديث سجلات تفضيلات التواصل لكل أسرة بانتظام.</p> <p>ضمان الوضوح في جميع الرسائل، وتكييف اللغة والطريقة لتناسب احتياجات كل أسرة.</p> <p>إشراك الوالدين/الأسر في اختيار أدوات وطرق التواصل الأكثر ملاءمة والأنسب لكل أسرة.</p> <p>المشاركة بفعالية في مناقشات الأقران لمشاركة طرق وأدوات التواصل وتبادلها وتحديثها.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>القيام أحياناً بإعادة صياغة الرسالة للتأكد من فهم الرسالة/الهدف منها.</p> <p>الاستفسار عن طريقة التواصل المفضلة لدى الوالدين، دون تلبية تفضيلات الوالدين باستمرار.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p>	
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>تنظيم ورش عمل أو دورات أو جلسات على نحو منظم، وهي مصممة خصيصاً لتلبية احتياجات وأسئلة محددة خاصة بالوالدين.</p> <p>التعاون مع الخبراء لتزويد الوالدين بموارد متكاملة ودعم مصمم خصيصاً لتلبية احتياجاتهم.</p> <p>مناقشة المعالم التنموية بنشاط وتقديم إرشادات عملية للوالدين.</p> <p>استمرار تأكيد ودعم الدور الضروري الذي يقوم به الوالدين في نمو أطفالهم وتطورهم.</p> <p>ربط الوالدين بالموارد المفيدة والمعرفة المتوفرة في المجتمع لتعزيز أدوارهم في تربية أطفالهم.</p> <p>تعزيز مشاركة كل من الأمهات والآباء في المناقشات أو البرامج أو التبادلات التي تهدف إلى تعزيز المهارات اللازمة لتربية الأطفال ورعايتهم.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>تقاسم الموارد المتوفرة لدى الوالدين معهما أحياناً، دون تخصيصها وفقاً لاحتياجات الوالدين الفردية.</p> <p>إظهار الاهتمام بدعم نمو الوالدين من خلال توفير وسائل بصرية والمحاضرات وورش العمل والمواد المكتوبة حول مهارات الوالدين اللازمة لتربية الأطفال ورعايتهم.</p> <p>ربط الوالدين أحياناً بالخدمات أو الموارد ذات الصلة في المجتمع والتي تعزز تنمية مهارات الوالدين اللازمة لتربية الأطفال ورعايتهم، مع التركيز في الغالب على الأمهات.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>عدم توفر أي موارد أو طرق للوالدين لتعزيز مهاراتهم.</p> <p>تجاهل مخاوف أو أسئلة الوالدين بشأن الممارسات المتبعة في تنشئة الأطفال.</p> <p>تجنب مناقشة المعالم التنموية أو تقديم إرشادات توجيهية.</p> <p>عدم ربط الوالدين بالخدمات أو الموارد ذات الصلة التي تعزز مشاركتهم.</p> <p>الاعتراف النادر بالدور الذي يقوم به الوالدين في نمو الطفل.</p> <p>الفتش في تعزيز الدور المهم للوالدين في نمو الطفل ورفاهه.</p> <p>إلقاء اللوم على الوالدين فيما يتعلق بالوضع العام للطفل.</p>	<p>م 3-6: توفير فرص للوالدين لتعزيز مهاراتهم اللازمة لتربية الأطفال ورعايتهم.</p>
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>اكتساب معرفة متعمقة وتكوين صورة عامة عن موارد المجتمع المتاحة وربط الأسر بشكل فعال بوسائل الدعم المناسبة.</p> <p>الإشارة إلى أنواع موارد المجتمع المتاحة للأسر، مثل شبكات اجتماعية للوالدين، وفصول تعليمية حول الأبوة والأمومة، ومجموعات الدعم، ومجموعات اللعب.</p> <p>إرشاد وتوجيه الأسر في الوصول وإدارة موارد المجتمع المصممة خصيصاً لتلبية احتياجاتهم الخاصة.</p> <p>شرح دور المؤسسات المجتمعية، مثل المكتبات والمراكز المجتمعية، في تعزيز نمو الطفل والأسرة.</p> <p>الدعوة إلى توفير موارد المجتمع أو تحسينها بناءً على احتياجات الأسرة والطفل الملحوظة.</p> <p>العمل بنشاط على بناء وتعزيز العلاقات مع مجموعة من الأطراف المعنية في المجتمع.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>البدء في التسليم بأهمية الشراكات المجتمعية، دون المشاركة فيها بشكل فعال.</p> <p>المشاركة في بعض الفعاليات المجتمعية، دون استغلال إمكاناتها بشكل كامل.</p> <p>الفتش المستمر في إقامة شراكات هادفة مع الأطراف المعنية في المجتمع.</p> <p>إثارة مخاوف الأسرة إزاء المنتديات المجتمعية أو الاجتماعات.</p> <p>الإلمام بموارد المجتمع، دون ربطها دائماً بالأسر بشكل مناسب.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>الفتش في إدراك الدور المهم للمجتمع في تنمية الطفل بشكل عام ورفاهية الأسرة.</p> <p>الافتقار إلى المعلومات ذات الصلة حول الأطراف المعنية الحالية في المجتمع الذين يعملون على النهوض بمصالح الأطفال والأسر على أكمل وجه.</p> <p>قلة التفاعل مع الأطراف المعنية في المجتمع أو انعدامه.</p> <p>إغفال الفعاليات المجتمعية أو المبادرات التي يمكن أن تفيد الأسر.</p> <p>عدم الدفاع عن احتياجات الأسر عندما تسنح الفرص.</p> <p>عدم الدراية بمختلف الموارد وأنظمة الدعم المتاحة في المجتمع.</p>	<p>م 7-3: المشاركة الفعالة مع الأطراف المعنية في المجتمع للنهوض بمصلحة الأسرة والأطفال.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
المشاركة بانتظام في المبادرات المجتمعية وتولي قيادتها أحياناً لدعم الأسر والأطفال خارج نطاق الخدمات الأساسية. الدفاع بقوة عن احتياجات ومصالح الأطفال والأسرة من خلال منصات المجتمع المختلفة. تنظيم الأنشطة مع الأطفال والأسر في المجتمع حتى تتم ملاحظتهم.			

المجال رقم 4: التنوع والإشراك

1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

نوع المعرفة (ع)
<p>ع 1-4: الإلمام باستراتيجيات تقديم الخدمات للأطفال والأسر ذوي الخلفيات المختلفة أو أصحاب الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الإلمام بأهمية تعديل عملية تقديم خدمات تنمية الطفولة المبكرة لتعزيز تطور ورفاه الأطفال والأسر ذوي الخلفيات المختلفة أو أصحاب الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة. الإلمام بالهوج والأساليب لتعزيز بيئة داعمة للأطفال والأسر بغض النظر عن اللغة والخلفية الثقافية والاقتصادية.
<p>ع 2-4: فهم كيف يؤثر التمييز والإقصاء والفقر وعدم الاحترام على حياة الأطفال والأسر وأفاقهما المستقبلية.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> فهم الرابط بين الصور النمطية والتحيز والتمييز وكيف يساهم ذلك في المشكلات التي تواجهها بعض الأسر. فهم مصادر التحيز والتمييز والوصم وكيف تتوزع أشكال عدم المساواة الاجتماعية في المجتمع. فهم كيف يمكن أن يظهر التمييز أو الإقصاء داخل خدمات تنمية الطفولة المبكرة وما يمكن القيام به لمعالجة مثل هذه المشكلات والحول دون حدوثها بطرق فعالة. فهم التأثير العاطفي والنفسي والتنموي للتمييز والإقصاء والوصم على نمو الأطفال ورفاههم. فهم كيف يمكن للفقر أن يحد من الوصول إلى خدمات تنمية الطفولة المبكرة والموارد المجتمعية الحيوية، مما يؤدي إلى وجود عوائق أمام الدعم والإثراء.

- فهم الآثار الشاملة للفقر على نمو الطفل ورفاهه بشكل عام، ومدى تأثيره على مختلف جوانب حياة الطفل.

ع 3-4: الدراية بالمتطلبات القانونية للعمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات التنموية والتعليمية والطبية الخاصة.

أمثلة توجيهية:

- الدراية بالقوانين التي تحدد وتؤطر الأطفال ذوي الاحتياجات التنموية والتعليمية والطبية الخاصة.
- الدراية بالأطر القانونية المنظمة لحقوق الأطفال ذوي الاحتياجات التنموية والتعليمية والطبية الخاصة.

2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

الممارسة (م)	0 مبتدئ	1 متوسط	2 متقدم
	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية
م 1-4: تكييف الممارسات والاتصالات والخدمات لتعكس سمات كل طفل وأسرته وما لديهما من نقاط قوة ومعتقدات واحتياجات.	اعتماد تقنيات لتغيير أساليب التواصل تعكس السمات والمعتقدات والاحتياجات الفريدة لكل طفل وأسرته. القدرة على التعرف على نقاط القوة والاحتياجات لدى كل طفل وأسرته والاستفادة منها عند التخطيط وتقديم الخدمات. شرح أهمية تعديل عملية تقديم الخدمات وطرق تحقيق ذلك لاستيعاب الأطفال ذوي الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة. القدرة على دمج التقاليد والقيم العائلية واللغات المتنوعة في عملية تقديم الخدمات، مما يضمن شعور كل أسرة بأنها محل تقدير وفهم. إجراء تعديلات عرضية في عملية التواصل بناءً على السمات الأسرية الواضحة. إبداء الاهتمام بفهم المعتقدات الفردية ونقاط القوة لدى الأسرة. طلب التعليقات من حين لآخر، مع عدم التصرف بناءً عليها باستمرار. البدء في إدراك أهمية النهج ذات الطابع الفردي، ولكنها قد تفتقر إلى الاتساق.	إعادة النظر باستمرار في المواقف والسلوكيات لتجنب ردود الفعل النمطية أو القائمة على إصدار الأحكام تجاه الأطفال والأسر. نشر استراتيجيات لتعزيز الإشراف والاحترام في بيئات تقديم الخدمات، مما يضمن شعور كل طفل وأسرته بالترحيب بغض النظر عن الخلفية أو الظروف. تصميم الممارسات وعمليات التواصل بشكل دوري بناءً على السمات المميزة الفريدة لكل طفل وأسرته. الحصول بشكل فعال على مدخلات من الأسر بشأن تفضيلاتها ودمج التعليقات والملاحظات في عمليتي تكييف الممارسات وتحديثها. التعاون مع الأسر للمشاركة في وضع استراتيجيات تعكس ما لديهم من معتقدات ونقاط قوة. إظهار نهج استباقي في تكييف الخدمات لتلبية الاحتياجات المتنوعة، بالاعتماد على نقاط القوة لدى الطفل والأسرة. توفير بيئة ومناخ دامجين يوفران الاحترام لجميع الأسر والأطفال، بغض النظر عن اختلافاتهما واحتياجاتهما الخاصة.	
م 2-4: تقديم الدعم المناسب للأطفال ذوي الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة.	تجاهل السمات والمعتقدات الفريدة للأسر أو إهمالها. ندرة طلب التعليقات والملاحظات حول مدى ملاءمة عمليات التواصل أو الخدمات المقدمة. إظهار القليل من المرونة أو الرغبة في التكيف مع الاحتياجات المتنوعة. عدم تحديث الممارسات بشكل منتظم، مع مراعاة تفرد كل شخص.	إدراك الاحتياجات الخاصة لدى بعض الأطفال، مع عدم تقديم الدعم الكافي دائماً.	اتباع المتطلبات والتوصيات القانونية للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، والتأكد من معاملتهم بإنصاف وبشكل يصون لهم كرامتهم ويشعرهم بالاحترام.

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>توجيه الأسر لفهم حقوقها وأي مخصصات متاحة يحق لها الحصول عليها، مع ضمان حصول كل طفل على الدعم المناسب.</p> <p>توفير دعم متنسق ومصمم خصيصاً للأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة، مما يضمن نموهم الشامل.</p> <p>الحصول على موارد المساعدة واستخدامها بشكل فعال في عمليات التدخل والاستراتيجيات.</p> <p>الحفاظ على التعاون المنتظم مع المتخصصين، وضمان استمرارية الرعاية والدعم.</p> <p>إظهار الصبر والتفهم والخبرة في تلبية احتياجات الأطفال ذوي الاحتياجات والقدرات المتنوعة.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>البدء في الإلمام بالموارد اللازمة لدعم الأطفال ذوي الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة، مع عدم استخدامها بشكل فعال ومتسق.</p> <p>التعاون أحياناً مع المتخصصين، مع عدم المحافظة على التواصل المنتظم.</p> <p>إظهار التعاطف والحرص بشكل نشط على الحصول على تدريب إضافي لدعم الأطفال ذوي الاحتياجات الخاصة بشكل أكثر فعالية.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>تجاهل الموارد أو عمليات التدخل المتاحة والمناسبة لدعم الأطفال ذوي الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة.</p> <p>ندرة التعاون مع المتخصصين أو طلب التوجيهات من الخبراء عند الحاجة.</p> <p>إظهار الضجر أو الإحباط عند العمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات الطبية و/أو التنموية و/أو التعليمية الخاصة.</p>	
<p>إظهار العدالة والإنصاف باستمرار في جميع التعاملات والقرارات.</p> <p>إظهار التعاطف والتفهم العميقين، مع تجاوز حدود الخدمة الأساسية في كثير من الأحيان لدعم الأسر في التعامل مع تفرداتها.</p> <p>الاعتراف دائماً بما لدى الأسر من مخاوف ومشاعر وإقرارها ومعالجتها.</p> <p>الحفاظ على مستوى عالٍ من الاحترام وصون الكرامة في جميع التعاملات، مما يضمن بيئة دامجية تؤدي إلى تطبيق ممارسات تلبية الاحتياجات.</p>	<p>توخي معاملة الجميع بإنصاف، مع إظهار تحيز طفيف دون قصد.</p> <p>إظهار التعاطف، مع عدم تفهم عمق التجارب المتنوعة دائماً.</p> <p>الاعتراف بما لدى الأسرة من شواغل ومخاوف وإقرارها في بعض الأحيان، مع الافتقار إلى الاتساق.</p> <p>إدراك أهمية الاحترام وصون الكرامة والبدء في تبني ممارسات تلبية الاحتياجات.</p>	<p>إظهار المحاباة أو التحيز، مما يؤدي إلى عدم المساواة في المعاملة بين الأطفال أو الأسر.</p> <p>عدم إظهار الحساسية والتعاطف تجاه الخلفيات أو وجهات النظر المتنوعة.</p> <p>ندرة الاعتراف بمشاعر الأسر وشواغلها أو إقرارها.</p> <p>إبداء ملاحظات أو القيام بتصرفات غير مراعية في بعض الأحيان، حتى ولو عن غير قصد.</p>	<p>م 3-4: التعامل مع جميع الأطفال وأسرتهم بإنصاف وتعاطف وتفهم وبشكل يصون لهم كرامتهم ويشعرهم بالاحترام.</p>
<p>تحديد علامات التمييز أو الإقصاء والتصريف بالشكل الداعم المناسب.</p> <p>التعامل باستمرار مع الأطفال والأسر بإنصاف وتعاطف وتفهم والحرص على صون كرامتهم واحترامهم.</p> <p>تحديد أشكال التحيز الشخصي ومعالجتها بشكل فعال، مما يضمن التعامل بإنصاف ودون تحيز.</p> <p>حضور دورات تدريبية بانتظام والانخراط في التعلم المستمر لتعزيز الكفاءة الثقافية.</p> <p>طلب التعليقات والملاحظات بشكل روتيني والانخراط في التفكير الذاتي بهدف تحقيق النمو الشخصي.</p> <p>إظهار نهج استباقي في المناقشات حول التحيز، وتجسيد القدوة الحسنة للأقران.</p>	<p>إدراك أهمية توفير بيئات دامجية يشعر فيها كل طفل وأسرته بأنه يحظى بالملاحظة والإنصات والاحترام.</p> <p>البدء في إدراك التحيزات الشخصية، مع عدم العمل دائماً على معالجتها بشكل فعال.</p> <p>حضور دورات تدريبية أو ورش عمل عن الكفاءة الثقافية / التنوع والإشراك من حين لآخر.</p> <p>البدء في طلب التعليقات والملاحظات والتفكير في السلوك الشخصي، مع عدم اتخاذ إجراءات متنسقة.</p> <p>إبداء الانفتاح على المناقشات حول التحيز، مع الحاجة إلى مزيد من التوجيه والدعم المنظمين.</p>	<p>تشكيل افتراضات مبنية على الصور النمطية غالباً، مما يؤدي إلى ردود أفعال قائمة على إصدار الأحكام.</p> <p>إنكار التحيزات الشخصية أو عدم إدراكها، الأمر الذي من شأنه أن يؤثر سلباً على التعاملات.</p> <p>ندرة أو انعدام طلب التعليقات والملاحظات أو التفكير في السلوكيات والممارسات الشخصية.</p> <p>إبداء المعارضة للمناقشات حول التحيز أو الكفاءة الثقافية مع الزملاء أو أولياء الأمور.</p>	<p>م 4-4: معالجة أشكال التحيز تجاه الأطفال والأسر والمجتمعات لتجنب ردود الفعل النمطية أو القائمة على إصدار الأحكام وتعزيز نمو الطفل.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
<p>الحرص باستمرار على استخدام استراتيجيات مصممة خصيصاً ليشعر كل طفل وأسرته بالترحيب الحقيقي.</p> <p>تكييف البيئة بشكل واعي لتعكس تنوع الأسر والأطفال وتعززه وتحثي به.</p> <p>تجاوز الإجراءات السطحية لضمان الإشراف والدمج الحقيقي للأسر من جميع الخلفيات.</p> <p>تكييف عمليات التواصل والموارد بمهارة بناءً على اللغة والحالة الاجتماعية والاقتصادية وعوامل أخرى.</p> <p>إظهار التزام عميق بالمساواة، مما يضمن شعور جميع الأسر بالاحترام والتقدير.</p>	<p>العمل أحياناً على تكييف الأساليب التي تساهم في توفير مناخ وبيئة أكثر شمولية.</p> <p>إدراك ثراء التنوع الذي تجلبه الأسر والأطفال إلى الخدمة والبرامج.</p> <p>محاولة تحقيق الإشراف والدمج، مع الافتقار إلى الفهم الشامل للاحتياجات المتنوعة.</p> <p>البدء في تكييف عملية التواصل لتناسب مختلف الأسر، ولكن قد لا يكون ذلك فعالاً دائماً.</p> <p>إدراك أهمية الإشراف والدمج، مع وجود حاجة إلى مزيد من التدريب والموارد.</p>	<p>استخدام أساليب الترحيب العامة دون مراعاة الفروق الفردية.</p> <p>بذل القليل من الجهد من أجل أن تشعر الأسر ذات الخلفيات المتنوعة بالاندماج.</p> <p>ندرة العمل على تكييف عملية التواصل بناءً على اللغة أو الحالة الاجتماعية والاقتصادية.</p> <p>إظهار سلوكيات في بعض الأحيان قد تجعل بعض الأسر تشعر بالتهميش والإقصاء.</p> <p>تعزيز التحيزات والصور النمطية القائمة تجاه التنوع بين الأطفال والأسر من خلال المواقف والممارسات المهنية.</p>	<p>م 5-4: استخدام استراتيجيات مختلفة ليشعر كل طفل وأسرته بأنهما مرحب بهما ويحظيان بالاحترام بغض النظر عن الخلفية أو اللغة أو الحالة الاجتماعية والاقتصادية أو القدرات أو الجنس.</p>

المجال رقم 5: الاحترافية والنمو المهني

1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

نوع المعرفة (ع)
<p>ع 1-5: الدراية بالأطر واللوائح القانونية المطبقة في الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بالعمل مع الأطفال الصغار والأسر وفيما يتعلق بالممارسات الخاصة.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إدراك أهمية الأطر واللوائح القانونية لتقديم خدمات عالية الجودة وحماية حقوق الطفل والأسرة. • الدراية بالأطر واللوائح القانونية الخاصة بالإمارات العربية المتحدة والمتعلقة بقطاع تنمية الطفولة المبكرة الأوسع نطاقاً. • الدراية بالأطر واللوائح القانونية الخاصة بالإمارات العربية المتحدة والمتعلقة بممارسات الفرد والقطاع الذي ينتمي إليه. • إدراك أهمية الأطر واللوائح القانونية لتعزيز الاحترافية في قطاع تنمية الطفولة المبكرة. <p>ع 2-5: الدراية بقواعد السلوك المهني لمهنتهم، إن وجدت.</p>

نوع المعرفة (ع)	
أمثلة توجيهية:	<ul style="list-style-type: none"> الدراية بقواعد السلوك المهني الخاصة ومبادئها للممارسات الأخلاقية والفعالة.
ع 3-5: الدراية بالكفاءات والمعايير المتعلقة بالعاملين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة في أبوظبي.	<p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الدراية بمجموعة الكفاءات والمعايير الخاصة والمتعلقة بالعاملين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة في أبوظبي. إدراك أهمية الكفاءات والمعايير في تشكيل الممارسات ذات الجودة وتعزيز النزاهة المهنية والشخصية. إدراك إمكانية تطبيق الكفاءات والمعايير وكيف يمكن استخدامها باعتبارها خارطة طريق للتطوير والنمو المهنيين المستمرين.
ع 4-5: فهم التطوير المهني باعتباره عملية تعلم مستمرة تتضمن النمو الشخصي والمهني وتحسين الذات.	<p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> فهم ضرورة وأهمية التعلم مدى الحياة والتطوير المهني المستمر لتحقيق التطور على المستويين الشخصي والمهني وتحسين الذات. فهم الأنواع المختلفة لفرص التطوير المهني.
ع 5-5: الإلمام بالاستراتيجيات والأدوات الفعالة والقائمة على الأدلة لتحسين جودة ممارساتهم.	<p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none"> الإلمام بمجموعة من الأدوات والاستراتيجيات القائمة على الأدلة والتي تعتبر ضرورية لتحسين الممارسات المهنية في تنمية الطفولة المبكرة وتعزيزها. الإلمام بالقوة التحولية للاستراتيجيات والأدوات القائمة على الأدلة لتحسين جودة ممارسات تنمية الطفولة المبكرة وتعزيزها. الإلمام بالاستراتيجيات والأدوات المختلفة القائمة على الأدلة ذات الصلة بتحسين جودة ممارسات الفرد. الإلمام بالتنفيذ الفعال لمختلف الأدوات والاستراتيجيات في الممارسة اليومية، مما يضمن أن الخدمات المقدمة على أعلى مستوى من الجودة وتتوافق مع الأبحاث والمعارف الحالية.

2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

الممارسة (م)	0 مبتدئ	1 متوسط	2 متقدم
	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية
م 1-5: الافتخار بالعمل بصفة أخصائي في تنمية الطفولة المبكرة وتعزيز الصورة الإيجابية للمهنة.	ندرة التعريف عن النفس بالإشارة إلى مهنة تنمية الطفولة المبكرة.	التعريف عن النفس بصفة عامل في قطاع تنمية الطفولة المبكرة، مع الافتقار إلى الثقة في التعبير عن ذلك.	الافتخار دائماً بالعمل بصفة أخصائي في مجال تنمية الطفولة المبكرة والعمل بصفة سفير للمهنة ومجال تنمية الطفولة المبكرة الأوسع نطاقاً في المنطقة / الدولة.
	التعبير أحياناً عن شكوك حول قيمة مهنة تنمية الطفولة المبكرة إلى الأقران أو الجمهور.	الترويج للمهنة في بعض الأحيان، مع عدم القيام بذلك بصورة استباقية دائماً.	العمل بشكل فعال ونشط على تعزيز الصورة الإيجابية للمهنة ودعمها داخل المجتمع المهني وخارجه.
	إظهار القليل من الفخر أو الحماس تجاه الانتماء لمجتمع تنمية الطفولة المبكرة.	الاعتراف بقيمة المهنة، مع وجود حاجة إلى الدعم في التعبير عنها.	التعبير عن الإيمان العميق بقيمة مجال تنمية الطفولة المبكرة والأعمال المرتبطة به وأهميتها.

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدى	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
تجسيد جوهر العمل بصفة أخصائي في مجال تنمية الطفولة المبكرة، وإلهام الأقران والمنضمين حديثاً إلى المجال.	إظهار الفخر والتقدير بشكل واضح للانتماء لمجال تنمية الطفولة المبكرة، مع الافتقار إلى الخبرة أو الحجج الكافية أو كلتاهما لإثبات أهمية مجال تنمية الطفولة المبكرة.		
القدرة على تطبيق الأطر القانونية المطبقة في الإمارات العربية المتحدة في العمل اليومي، وضمان الامتثال والموثوقية والمساءلة في جميع التعاملات مع الأطفال والأسر. التحلي بالموثوقية والدقة باستمرار في جميع المساعي المهنية. تلبية التوقعات أو تجاوزها دائماً، وأخذ زمام المبادرة عند الضرورة. تحمل المسؤولية عن جميع التصرفات، والتعلم من الأخطاء، والحرص على التحسين المستمر. إظهار الالتزام والمسؤولية بشكل ثابت لا يتغير، وترسيخ الثقة في الأقران والأسر والمشرفين.	الوفاء بمعظم المسؤوليات، مع وجود حاجة في بعض الأحيان إلى التذكير والتشجيع والدعم. البدء في تحمل المسؤولية عن الأفعال، على الرغم من الانصراف في بعض الأحيان عن اللوم. إظهار إحساس متنامي بالمسؤولية والالتزام بالواجبات والمهنة بشكل عام. تقديم الدعم للزملاء.	التأخير أو التغيب في كثير من الأحيان دون إخطار مسبق أو أسباب وجيهة. ندرة الالتزام بالمواعيد النهائية أو الوفاء بالمسؤوليات. عدم محاسبة أنفسهم على الأخطاء أو السهو؛ وإلقاء اللوم في كثير من الأحيان على الآخرين أو النظام. تقديم الأعذار بدلاً من البحث عن حلول بناءة عند مواجهة التحديات. الاستهانة بالمهام/الأدوار المكلفين بها، مما يؤدي غالباً إلى تحقيق نتائج غير كاملة. تفويض العمل في كثير من الأحيان للآخرين وتجنب تحمل المسؤولية الأساسية.	م 2-5: إظهار الموثوقية والمساءلة في العمل اليومي.
إظهار ممارسات تتوافق مع قواعد السلوك المهني، مما يضمن النزاهة الشخصية والمهنية في التعاملات مع الأطفال والأسر والزملاء. تطبيق القواعد واللوائح بطريقة متسقة وغير متحيزة. الالتزام بمعايير السلوك الأخلاقي والامتثال. الحرص على التعامل مع المعلومات الحساسة أو عالية المخاطر بشكل مناسب. العمل دائماً على تجسيد نموذج لأعلى معايير النزاهة المهنية والشخصية. الانخراط في التفكير الذاتي بصفة منتظمة وطلب التعليقات والملاحظات لضمان الالتزام بالسلوك الأخلاقي. الحفاظ دائماً على الحدود المناسبة والسرية والاحترام في جميع التعاملات مع الكبار والأطفال الصغار. وضع أساس لقياس المعايير الأخلاقية والمعنوية، وإلهام الأقران.	إظهار سلوك مهني، مع حدوث زلات بصورة عرضية. البدء في التفكير في التصرفات الشخصية وطلب التعليقات والملاحظات لتحسينها. فهم أهمية الحدود والسرية، مع وجود حاجة في بعض الأحيان إلى تذكيرات. إظهار التزام متزايد بالمعايير الأخلاقية والنزاهة. إدراك أهمية الالتزام بقواعد السلوك في الحفاظ على سمعة ومعايير مهنة تنمية الطفولة المبكرة.	القيام أحياناً بسلوكيات قد تعتبر غير أخلاقية أو غير مهنية. امتلاك تصورات صارمة وجامدة عن المهنة، مما يؤدي إلى تعاملات غير مراعية مع الأطفال والكبار. ندرة التفكير في التصرفات الشخصية أو طلب تعليقات وملاحظات بخصوص النزاهة المهنية. عدم الحفاظ دائماً على الحدود أو السرية عند اللزوم. إظهار عدم الاتساق في الالتزام بالمعايير الأخلاقية والمعنوية.	م 3-5: الممارسات النموذجية التي تعزز النزاهة المهنية والشخصية في التعاملات مع الأطفال الصغار والأسر والزملاء.

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدى	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>الاستخدام المستمر للكفاءات والمعايير المهنية باعتبارها الأساس للتطوير والنمو المهنيين على المستوى الفردي وعلى مستوى الخدمات.</p> <p>مواومة جميع أنشطة النمو الشخصي والمهني مع كفاءات تنمية الطفولة المبكرة المعترف بها.</p> <p>الحرص على تحديث الممارسات وتحسينها باستمرار بناءً على المعايير والمبادئ التوجيهية المتطورة.</p> <p>المشاركة في المشاورات الدورية ومناقشات الأقران لتعزيز النمو الشخصي والمهني.</p> <p>دعم الأقران وتوجيههم في تبني كفاءات ومعايير تنمية الطفولة المبكرة والالتزام بها.</p> <p>اقتراح الحلول وربط الزملاء بفرض التطوير المهني المستمر ذات الصلة.</p> <p>إظهار فهم عميق لتحديث الكفاءات والمعايير، مع الأخذ في الاعتبار العلوم والممارسات المتطورة والمتغيرة في مجال تنمية الطفولة المبكرة.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>طلب التعليقات والملاحظات باستمرار والحرص على الانفتاح على اعتماد أدوات واستراتيجيات جديدة تلبى الاحتياجات المتنوعة للأطفال والأسر، مما يجعل الجميع يشعرون بالترحيب والاحترام.</p> <p>الإلمام بكفاءات تنمية الطفولة المبكرة ومعاييرها، مع عدم دمجها دائماً في عملية التطوير المهني والتطلعات المهنية.</p> <p>البدء في مواومة عملية النمو الشخصي مع كفاءات تنمية الطفولة المبكرة، مع الافتقار إلى الاتساق (لا تزال الحاجة إلى الدعم والتوجيه قائمة).</p> <p>إدراك قيمة المبادئ التوجيهية، مع الحاجة إلى الدعم لتطبيقها بفعالية في الممارسة العملية.</p> <p>إظهار اهتمام متزايد بالأطر المنظمة لعملية التنمية.</p> <p>طلب الدعم والمشاركة في الحوارات المهنية.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>ندرة الإشارة إلى الكفاءات والمعايير المهنية أو انعدام الدراية بهما.</p> <p>مواومة التطوير المهني أو التطلعات المهنية مع المعايير أو الكفاءات المعترف بها.</p> <p>إبداء القليل من الاهتمام باستخدام المبادئ التوجيهية للاسترشاد بها في عملية النمو الشخصي.</p> <p>إبداء المعارضة لأطر العمل الموحدة أو الالتماس بها.</p> <p>الاعتراض باستمرار على أهمية كفاءات تنمية الطفولة المبكرة وتطبيقها في العمل اليومي.</p>	<p>م 4-5: استخدام الكفاءات والمعايير المهنية للعاملين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة باعتبارهما دليل لعملية التطوير المهني الخاصة.</p>
<p>المشاركة بشكل نشط في الندوات وورش العمل وفرص التطوير المهني الأخرى للبقاء على اطلاع على المعارف والممارسات الحالية.</p> <p>تطبيق الدروس المستفادة من مختلف سبل التطوير المهني لتعزيز جودة تقديم الخدمات والمواومة مع أفضل الممارسات في هذا المجال.</p> <p>إظهار التزام عميق بالتعلم مدى الحياة والبقاء في طليعة مجال تنمية الطفولة المبكرة.</p> <p>العمل بصفة مورد للأقران، وتوجيههم خلال التحديات وتبادل المعرفة بسخاء.</p> <p>اقتراح جلسات تبادل المعرفة الداخلية بشكل استباقي والقيام بدور فعال في قيادة المناقشات المهنية الموضوعية.</p>	<p>المشاركة في الندوات وورش العمل وفرص التطوير المهني الأخرى لمواكبة المعارف الحالية (على الرغم من الافتقار إلى الأدوات والآليات اللازمة لتطبيق المعارف تطبيقاً عملياً).</p> <p>البدء في دمج الاستراتيجيات والرؤى الجديدة، مع وجود حاجة إلى الحصول على الدعم من الأقران أو التوجيه أو الإرشاد.</p> <p>إدراك أهمية التعلم المستمر، مع وجود حاجة إلى المزيد من التحفيز والرؤية والغرض المنشود.</p> <p>إبداء اهتمام بالتحديات، مع الحاجة إلى الدعم في استكشافها وتطبيقها.</p>	<p>ندرة الانتباه إلى فرص التطوير المهني أو إبداء الاهتمام بها.</p> <p>عدم دمج المعارف أو الاستراتيجيات الجديدة المستمدة من الموارد في الممارسة العملية.</p> <p>إظهار القليل من الحماس تجاه التعلم المستمر أو البقاء على اطلاع دائم.</p> <p>مقاومة التغييرات أو التحديات في المجال، وتفضيل الممارسات والأساليب الثابتة.</p>	<p>م 5-5: تطبيق المعلومات المستمدة من الاجتماعات والندوات وورش العمل المهنية، بالإضافة إلى الموارد المطبوعة والرقمية لمواكبة المعارف المهنية وتعميقها.</p>

المجال رقم 6: التنسيق بين العاملين في القطاع والمهين المختلفة

1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

نوع المعرفة (ع)
<p>ع 1-6: فهم أهمية التعاون والتنسيق داخل خدمات ومهن تنمية الطفولة المبكرة وعبرها في دعم تنمية الطفل والأسرة ورفاههما بشكل عام.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none">• فهم أهمية النهج المتناسك والمنسق على مستوى مختلف خدمات تنمية الطفولة المبكرة في ضمان الدعم الشامل لتنمية الطفل والأسرة ورفاههما.• فهم الدور الذي يلعبه العمل الجماعي في تعزيز تقديم الخدمات، وضمان احترام وظائف كل عامل ومسؤولياته وما يتمتع به من نقاط قوة ومهارات وخبرات.• فهم الطرق المختلفة للتعاون والتنسيق داخل خدمات تنمية الطفولة المبكرة المختلفة وعبرها.
<p>م 2-6: الإلمام بمجموعة أدوار العاملين المختلفة عبر خدمات ومهن تنمية الطفولة المبكرة ومساهماتهم المتميزة في دعم تنمية الطفل والأسرة ورفاههما.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none">• الإلمام بالأدوار والمسؤوليات المتنوعة للعاملين على مستوى قطاع تنمية الطفولة المبكرة.• إدراك المساهمة الفريدة لكل عامل وخدمة ومهنة لرفاه الطفل والأسرة وتنميتها.
<p>ع 3-6: الدراية بمجموعة الخدمات والمهن المتنوعة في قطاع الطفولة المبكرة والمقدمة في أبوظبي.</p> <p>أمثلة توجيهية:</p> <ul style="list-style-type: none">• الدراية بالخدمات والمهن في قطاع الطفولة المبكرة والمتوفرة في أبوظبي.• الدراية بمهام ونطاق كل خدمة ومهنة في قطاع الطفولة المبكرة في أبوظبي ومساهمتهما في تنمية الطفل والأسرة بشكل سليم ومتكامل.

2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>تطبيق مبادئ التعاون في تخطيط الخدمات وتقديمها وتقييم النتائج، مع التأكيد على العقلية التعاونية والتركيز على رفاه الطفل والأسرة.</p> <p>إظهار الاحترام الصادق لنقاط القوة والمهارات والخبرات الفريدة التي يمتلكها جميع العاملين.</p> <p>التعاون وتقييم وجهات النظر والمساهمات المتنوعة بشكل نشط لإثراء الممارسة العملية.</p> <p>التحلي بروح العمل الجماعي على النحو الأمثل وتعزيز بيئة شاملة وداعمة يشعر فيها جميع الزملاء في مختلف الأدوار بالتقدير والتقدير والترحيب والتميز.</p> <p>دعم العمل الجماعي والاحترام المتبادل، مما يعزز الجودة الشاملة لتقديم الخدمات.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>الاعتراف بشكل عام بأدوار العاملين الآخرين، مع الحاجة إلى التذكير بالتعاون والمشاركة بشكل نشط في العمل المشترك.</p> <p>البدء في طلب المدخلات والتعليقات والملاحظات من الأقران، مع عدم دمجها بشكل مستمر في الممارسة العملية.</p> <p>إبداء الاحترام بشكل أساسي لخبرة الزملاء، مع وجود إمكانية الاستفادة من المشاركة النشطة بشكل أكبر.</p> <p>إدراك قيمة العمل الجماعي، ولكن قد توجد حاجة إلى الدعم في المشاركة وأخذ المبادرة بشكل فعال ونشط.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>عدم الإقرار بالمساهمة ونقاط القوة الفريدة التي يجلبها كل عامل إلى مجال تنمية الطفولة المبكرة.</p> <p>ندرة التعاون أو طلب المدخلات من الأقران.</p> <p>إغفال قيمة مساهمات الزملاء الآخرين على مستوى الفريق/الخدمة أو التقليل منها أحياناً.</p>	<p>م 1-6: إظهار روح العمل الجماعي واحترام وظائف الآخرين ومسؤولياتهم وما يتمتعون به من نقاط قوة ومهارات وخبرات عند العمل مع العاملين الآخرين.</p>
<p>تجسيد القدوة فيما يتعلق بالعمل بشكل منسق واحترام خبرات الآخرين من أجل العمل بشكل مشترك وفعال على التخطيط وتقديم الخدمات وتقييم النتائج.</p> <p>البحث بشكل نشط عن فرص للتخطيط المشترك والتنسيق وتقديم الخدمات بشكل تعاوني.</p> <p>دمج الرؤى والممارسات من المهن الأخرى باستمرار، مما يؤدي إلى إثراء عملية تقديم الخدمات بشكل عام.</p> <p>المشاركة بانتظام في التقييمات المشتركة وتقديرها، مما يؤدي إلى التحسين المستمر.</p> <p>إظهار التزام عميق بتقديم الخدمات التعاونية والمنسقة والمتكاملة لتحقيق النتائج المثلى.</p> <p>تطوير الممارسات والحلول الملمية للاحتياجات لضمان تدفق المعلومات على مستوى المهن.</p>	<p>البدء في المشاركة في التخطيط المشترك، مع الافتقار إلى الاتساق أو العمق في التعاون.</p> <p>إبداء الاهتمام بفهم الممارسات من المهن الأخرى، مع عدم العمل دائماً على دمج الرؤى أو إثراء الممارسات الخاصة.</p> <p>الإقرار بقيمة الجهود التعاونية والمشاركة أحياناً في عمليات التقييم المشتركة.</p> <p>إظهار التقدير المتزايد لأهمية تقديم الخدمات المنسقة.</p>	<p>عدم المشاركة في جهود التخطيط أو التنسيق المشتركة مع الزملاء أو أعضاء الفريق الآخرين.</p> <p>إبداء اهتمام محدود بفهم الممارسات من المهن الأخرى أو التوافق معها.</p> <p>مقاومة الجهود التعاونية، وتفضيل التخطيط والتقييم بشكل منعزل.</p> <p>الحرص على الدفاع عن الممارسات الفردية (الخاصة) وتجاهل التعليقات والملاحظات أو المدخلات من الزملاء.</p>	<p>م 2-6: التعاون والتنسيق مع العاملين داخل مهنتهم ومن مهن أخرى للتخطيط المشترك وتقديم الخدمات وتقييم النتائج.</p>
<p>العمل بشكل مستمر واستباقي على تسهيل وصول الأطفال والأسر بشكل متواصل إلى الخدمات ومعالجة العوائق التي تؤثر بشكل غير متناسب على مجموعات محددة من الأطفال والأسر.</p> <p>تصميم واقتراح برامج توعية للأسر التي يصعب الوصول إليها والتي لديها أطفال صغار.</p> <p>الحرص على الإلمام بشكل جيد بمجموعة الخدمات المتاحة وتوجيه الأسر بشكل فعال من خلال النظام والإجراءات.</p> <p>التعاون بانتظام مع شبكة من العاملين لضمان الوصول الأمثل للخدمات.</p>	<p>البدء في المشاركة في الجهود الرامية إلى تسهيل الوصول إلى الخدمات، مع الافتقار إلى الاتساق.</p> <p>امتلاك نظرة عامة جيدة على الخدمات الحالية والمتاحة، مع الافتقار إلى تطبيق استراتيجيات لربط الأسر بها أو إجراء عمليات الإحالة.</p> <p>التعاون أحياناً مع العاملين الآخرين في تحسين الوصول إلى المعلومات والخدمات والدعم للأطفال الصغار وأسرتهم.</p>	<p>إظهار جهد استباقي محدود في تسهيل وتعزيز وصول الأسر والأطفال إلى الخدمات.</p> <p>عدم إجراء عمليات إحالة لربط الأسر بخدمات أخرى أو أخصائيين آخرين.</p> <p>ندرة التعاون مع العاملين الآخرين أو الخدمات الأخرى لتحسين الوصول إلى المعلومات والخدمات والدعم.</p> <p>ضعف إدراك العقبات الموجودة والعوائق المحتملة التي تحول دون وصول الأطفال والأسر إلى الخدمات.</p>	<p>م 3-6: التعاون والتنسيق مع الآخرين لتسهيل عملية حصول الأطفال والأسر على الخدمات.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
إظهار التزام عميق بضمان قدرة جميع الأسر على استكشاف منظومة خدمات تنمية الطفولة المبكرة والاستفادة منها بسهولة.	إظهار فهم متنامٍ لأهمية تقديم الخدمات بشكل سلس للأسر التي لديها أطفال صغار ضمن منظومة الطفولة المبكرة.		
التنسيق بشكل فعال مع العاملين الآخرين لتيسير الانتقال السلس بين الخدمات على مستوى مجال تنمية الطفولة المبكرة للأطفال والأسر في أبوظبي. استخدام نهج استباقي في التنسيق مع مقدمي الخدمات المختلفين لضمان أن الأسر على دراية جيدة وأن الأطفال يتمتعون ببيئة وفرص نموية متسقة ومفيدة. ضمان عمليات انتقال سلسة ومدروسة للأطفال عبر الخدمات والفئات العمرية. إيلاء الأولوية لرفاه الأطفال، وضمان أن تكون عمليات الانتقال سلسة وتوقيتها مناسب ومراعية للظروف القائمة. التعاون بانتظام مع العاملين الآخرين، وتبادل الأفكار والاستراتيجيات من أجل إجراء عمليات انتقال فعالة. إظهار التزام راسخ بضمان أن يتوفر لكل طفل عمليات انتقال إيجابية ومنسقة طوال رحلة تنمية الطفولة المبكرة.	إدراك أهمية الانتقال السلس بين المهن / البرامج والخدمات. إدراك أهمية عمليات الانتقال لتحقيق رفاه الأطفال ونموهم من خلال إيلاء الأولوية لعمليات الانتقال السلسة في الممارسة / البرنامج الخاص. البدء في المشاركة في التخطيط لعملية الانتقال، مع الافتقار إلى العمق أو الاتساق. إبداء الاهتمام بتعزيز عمليات الانتقال السلسة وتيسيرها، مع الحاجة إلى مزيد من المعلومات / الحجج، بالإضافة إلى الدعم والتوجيه.	العمل دائماً بمعزل عن الآخرين دون إدراك أهمية الانتقال السلس بين المهن / البرامج والخدمات. التقليل من قيمة عمليات الانتقال السلسة المنسقة. ندرة المشاركة في التخطيط أو التنسيق لعملية الانتقال. إظهار استعداد محدود للمبادرة بتيسير عمليات الانتقال السلسة للأطفال والأسر. إظهار التعاون المحدود مع العاملين الآخرين خلال المراحل الانتقالية.	م 4-6: التعاون والتنسيق مع العاملين الآخرين والمهن الأخرى لضمان الانتقال السلس للطفل من خدمة إلى أخرى وعبر الفئات العمرية كلها إذا كان ذلك مناسباً.

المجال رقم 7: الثقافة والتراث في الإمارات العربية المتحدة

1. المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

نوع المعرفة (ع)

ع 1-7: التعرف على تراث دولة الإمارات العربية المتحدة وثقافتها وقيمها الإسلامية.

أمثلة توجيهية:

نوع المعرفة (ع)

- الإمام بتاريخ دولة الإمارات العربية المتحدة العريق والتراث الإماراتي والتقاليد والاحتفالات والأطعمة والفنون.
- إدراك الدور المركزي للإسلام في ثقافة دولة الإمارات العربية المتحدة، بما يشمل أركان الإسلام الخمسة (الشهادتان وإقامة الصلاة والصوم وإيتاء الزكاة وحج البيت لمن استطاع إليه سبيلاً)، وأهمية شهر رمضان المبارك، والعادات المحيطة بهذه الممارسات.
- الدراية بالقيم الإسلامية المتأصلة في هوية دولة الإمارات العربية المتحدة وأهميتها في التعامل مع الأطفال والأسر.

ع 2: الإمام بتطلعات دولة الإمارات العربية المتحدة من أجل الأطفال الصغار والعاملين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة.

أمثلة توجيهية:

- الإمام برؤية دولة الإمارات العربية المتحدة وتطلعاتها بشأن التنمية الشاملة لأطفالها الصغار.
- الإمام برؤية دولة الإمارات العربية المتحدة وتطلعاتها بشأن المهنيين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة، وتطويرهم المهني المستمر، وتعزيز المهن في قطاع تنمية الطفولة المبكرة.
- الإمام بالكفاءات الأساسية في قطاع تنمية الطفولة المبكرة للمهنيين في تنمية الطفولة المبكرة في دولة الإمارات العربية المتحدة.

ع 3-7: فهم القيم الأساسية داخل مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة.

أمثلة توجيهية:

- فهم القيم الأساسية التي يعتز بها مجتمع الإمارات العربية المتحدة، مثل الاحترام والنزاهة والوحدة والمسؤولية.
- فهم طرق التعاون الفعال مع مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة بأكمله، الأمر الذي يعكس هذه القيم الأساسية.
- فهم مسارات دمج القيم وتعزيز الشعور بالفخر والهوية الوطنية في خدمات وأنشطة قطاع تنمية الطفولة المبكرة.

ع 4-7: الإمام بالثقافات والأديان والتقاليد والطوائف العرقية والأجناس المتنوعة التي تعيش في دولة الإمارات العربية المتحدة.

أمثلة توجيهية:

- الدراية بالنسيج الغني بالثقافات والأديان والتقاليد والطوائف العرقية والأجناس التي تساهم في المشهد الفريد متعدد الثقافات الموجود في دولة الإمارات العربية المتحدة.
- إدراك الاستراتيجيات الرامية إلى خلق بيئة مؤسسية تعزز الاحترام المتبادل وتعترف بالفروق الثقافية المتنوعة لكل فرد وتهتم بها.
- الدراية بالممارسات الشاملة واللانفة داخل مهن قطاع تنمية الطفولة المبكرة.

2. الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

الممارسة (م)	0 مبتدئ	1 متوسط	2 متقدم
	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية
م 1-7: إظهار التقدير والاحترام لثقافة وتراث دولة الإمارات العربية المتحدة وتعزيز قيمها الأساسية.	دمج القيم الأساسية لدولة الإمارات العربية المتحدة أو تعزيزها قليلاً في الممارسة العملية. إمكانية إغفال فرص الاحتفاء أو التثقيف بشأن تقاليد وعادات دولة الإمارات العربية المتحدة.	إظهار تقدير أساسي لثقافة دولة الإمارات العربية المتحدة وتراثها، دون استخدامهما باستمرار لتوجيه الممارسة.	إظهار تقدير عميق للفروق الثقافية والتراثية لدولة الإمارات العربية المتحدة والعمل باستمرار على تعزيز قيمها الأساسية في التفاعلات المهنية مع الأطفال والأسر والزملاء والمجتمع بأكمله. التفاعل مع الأسر والأطفال بطريقة تعكس الاحترام العميق للتراث والقيم الثقافية لدولة الإمارات العربية المتحدة.

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
<p>أمثلة توجيهية</p> <p>إظهار الاحترام والتقدير العميقين باستمرار للنسيج الثقافي والتراث الغني لدولة الإمارات العربية المتحدة. العمل الفعال على تعزيز وتجسيد القيم الأساسية لدولة الإمارات العربية المتحدة في جميع التفاعلات المهنية. دمج التقاليد والاحتفالات والعادات الإماراتية بسلاسة في مهن قطاع تنمية الطفولة المبكرة، وتعزيز الوعي الثقافي والفخر والشعور بالانتماء.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>البدء في دمج القيم الأساسية لدولة الإمارات العربية المتحدة، مع الحاجة إلى إرشادات لتنفيذ ذلك بشكل فعال وشامل. إظهار الاهتمام بمعرفة المزيد عن تقاليد دولة الإمارات العربية المتحدة وإدخالها في مهن قطاع تنمية الطفولة المبكرة.</p>	<p>أمثلة توجيهية</p> <p>عدم وجود صلة بين التراث والقيم الأساسية لدولة الإمارات العربية المتحدة من أجل تحسين الممارسات المستجيبة. إظهار الاهتمام بمعرفة المزيد عن تقاليد دولة الإمارات العربية المتحدة وإدخالها في مهن قطاع تنمية الطفولة المبكرة.</p>	
<p>التعامل مع كل فرصة من فرص التفاعل بحساسية، مع تقدير التنوع الموجود في دولة الإمارات العربية المتحدة. التأكد من أن الأطفال والأسر من مختلف الخلفيات يشعرون بالاحترام والترحيب والانتماء. تعزيز بيئة تقوم على الاحترام المتبادل، والاعتراف بالفروق الثقافية المتنوعة لكل فرد والاحتفاء بها، والتأكد من أن جميع الممارسات شاملة وتمثيلية. إظهار الحساسية والاحترام العميقين إزاء جميع الثقافات والأديان والتقاليد والطوائف العرقية والأجناس في دولة الإمارات العربية المتحدة. تصميم وتنظيم الأنشطة والبرامج التي تقبل وتحتفي بالتنوع الغني لدولة الإمارات العربية المتحدة، مع مراعاة جميع الفروق الثقافية الدقيقة دون إعطاء الأولوية لأحدها على حساب الآخر. دمج الفروق الثقافية المتنوعة باستمرار في الممارسة، وتعزيز إنشاء بيئة شاملة ومواتية. المشاركة الاستباقية في التعلم المستمر حول الثقافات متعددة الأوجه في دولة الإمارات العربية المتحدة، وضمان التمثيل والاحترام في جميع التفاعلات.</p>	<p>الإقرار بالنسيج الغني للثقافات والأديان والتقاليد والطوائف العرقية والأجناس التي تساهم في المشهد الفريد متعدد الثقافات الموجود في دولة الإمارات العربية المتحدة. إظهار وعي أساسي بالتنوع الثقافي في دولة الإمارات العربية المتحدة، مع الحاجة إلى دعم لقبوله بالكامل. البدء في ضم وجهات نظر متنوعة، مع إمكانية الاستفادة من المعرفة والتدريب الأكثر عمقاً. الإقرار بأهمية مراعاة الاعتبارات الثقافية، مع إغفال فرص عرضها.</p>	<p>إظهار القليل من التحيز أو سوء الفهم حول الثقافات المتنوعة الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة. دراسة وجهات نظر متنوعة أو دمجها في الممارسة. إمكانية رفض أو تجنب التعامل مع الفروق الثقافية المختلفة عن تلك الخاصة بهم. التعامل بشكل انتقائي مع الثقافات، الأديان، التقاليد و/أو الطوائف العرقية المتنوعة، مع إظهار الحساسية تجاه البعض فقط.</p>	<p>م 2-7: مراعاة الثقافات والأديان والتقاليد والطوائف العرقية والأجناس المتنوعة الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة.</p>
<p>تبنى الفروق الثقافية في أسلوب التواصل في المجتمع الإماراتي، على سبيل المثال أهمية الإشارات غير اللفظية، وأهمية قيم التواصل والكرامة، والعادات المتعلقة بالتفاعلات وإلقاء التحية. المشاركة في المجتمع الإماراتي الأوسع نطاقاً عن طريق التواصل مع المرافق المحلية، والمنظمات المجتمعية، والمؤسسات الأخرى بهدف الاحتفال بالهوية الإماراتية وتوضيح أهمية تنمية الطفولة المبكرة وترسيخها في المجتمع الأوسع نطاقاً. مواءمة الممارسات المهنية مع تطلعات دولة الإمارات لتعزيز بيئة راعية وشاملة للأطفال. التواصل بشكل ممتاز والمشاركة مع المجتمع الإماراتي وإظهار فهم متعمق للفروق الثقافية واحترامها. التعاون بصورة استباقية مع المجتمع الأوسع نطاقاً بما يعزز العلاقات والشراكات القوية.</p>	<p>بدء التواصل على نحو فعال مع المجتمع الإماراتي، لكن مع الحاجة إلى الدعم في استكشاف الفروق الثقافية. إظهار الاهتمام بالمشاركة في المجتمع، إلا أن هذه الجهود قد تفتقر إلى التعمق أو الاتساق. إدراك أهمية المشاركة المجتمعية الفعالة، لكن يمكن الاستفادة من المزيد من التوجيه.</p>	<p>مواجهة صعوبات في التواصل بفعالية مع المجتمع الإماراتي الأوسع نطاقاً. تفضيل العمل في عزلة مع المشاركة القليلة أو عدم المشاركة على الإطلاق مع المجتمع بخلاف الأخصائيين. المشاركة أو التعاون نادراً مع المجتمع الأوسع نطاقاً أو القيام بذلك فقط عند الطلب. تقديم رؤى محدودة حول قيم أو معايير المجتمع الإماراتي.</p>	<p>م 3-7: التفاعل والتواصل بفعالية مع المجتمع الإماراتي.</p>

2 متقدم	1 متوسط	0 مبتدئ	الممارسة (م)
أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	أمثلة توجيهية	
دمج قيم ومعايير المجتمع الإماراتي بسهولة في الممارسة العملية، بما يضمن أن جميع التفاعلات هادفة ومؤثرة وقائمة على الاحترام.			

الملحق 1: أداة التطوير المهني – ورقة التقييم

مقياس المعرفة (ع): المعرفة التي نتوقع أن يمتلكها العاملون

0 – مبتدئ	1 – متوسط	2 – متقدم
تشير هذه المرحلة إلى أن الأخصائي في المستوى المبتدئ- يمتلك الحد الأدنى من الفهم أو لديه فهماً سطحياً بالمفاهيم والمعلومات الأساسية النظرية. وفي هذه المرحلة، يكون الأخصائي في بداية رحلة تعلمه، ولا تكون لديه القدرة أو تكون قدرته محدودة للغاية على تفسير دور المعرفة في تشكيل أعماله اليومية.	في هذه المرحلة المتوسطة، يمتلك الأخصائي فهماً أساسياً بالمفاهيم والمعلومات الأساسية النظرية. كما يمتلك القدرة على استيعاب المفاهيم والنظريات الأساسية، إلا أنه قد لا تكون لديه القدرة على تفسير كيف يقوم بتشكيل ممارساته في جميع الحالات.	يظهر العاملون في المستوى المتقدم فهماً راسخاً وشاملاً بالمفاهيم والمعلومات الأساسية النظرية وبإمكانهم تفسير كيف تشكل جميع هذه العناصر أعمالهم اليومية.

الدرجة	إرشادات لتعيين درجات التقييم
0 – مبتدئ	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> كان لديك فهم بسيط أو سطحي لأكثر من نصف المفاهيم والخلفية النظرية المدرجة كأمثلة توجيهية ضمن الكفاءة المحددة التي تركز على المعرفة. كنت لا تفهم ولا تستطيع شرح كيف تشكل المعرفة المحددة عملك اليومي.
1 – متوسط	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> كان لديك فهم أساسي لأغلبية المفاهيم أو جميعها والخلفية النظرية المدرجة كأمثلة توجيهية ضمن كفاءات محددة تركز على المعرفة كنت تفهم وتستطيع شرح كيف تشكل المفاهيم والنظريات الأساسية بعض ممارسات وجوانب عملك اليومي.
2 – متقدم	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> كان لديك فهم قوي وشامل لجميع المفاهيم والخلفية النظرية المدرجة كأمثلة توجيهية ضمن كفاءات محددة تركز على المعرفة. كنت تعرف وتفهم وتستطيع شرح كيف تقوم المعرفة والخلفية النظرية بتكوين وتشكيل جميع الممارسات في عملك اليومي.

مقياس الممارسة (م): الممارسات التي نتوقع أن يقوم بها العاملون

0 – مبتدئ	1 – متوسط	2 – متقدم
يشير هذا المستوى إلى أن الأخصائي لا يلي التوقعات المنشودة للكفاءة المحددة التي تركز على الممارسة. في هذه المرحلة، يكون الأخصائي في بداية رحلة تعلمه، وتكون لديه قدرة محدودة للغاية على إبراز الممارسات التي تتوافق مع الكفاءة المحددة.	يشير هذا المستوى إلى أن الأخصائي يلي بعض التوقعات، لكنه قد لا يظهر باستمرار الكفاءة المحددة التي تركز على الممارسة في الأعمال اليومية.	يشير هذا المستوى إلى أن الأخصائي يلي دائماً التوقعات المنشودة للكفاءة الموضحة التي تركز على الممارسة في الأعمال اليومية.

الدرجة	إرشادات لتعيين درجات التقييم
0 – مبتدئ	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> تعكس معظم ممارساتك المستوى المبتدئ الموضح في الأمثلة التوجيهية الواردة في وثيقة أداة التطوير المهني. لقد بدأت للتو في التعلم، ولكنك لا تزال غير قادر على إظهار الممارسات التي تتماشى مع الكفاءة المشار إليها.
1 – متوسط	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> أظهرت بعض الممارسات المدرجة أو الكثير منها، ولكن ليس كلها، كأمثلة توجيهية ضمن كفاءات محددة تركز على الممارسة. عرضت الممارسات المتوافقة مع الأمثلة التوجيهية بشكل متضارب (في بعض الأحيان فقط).
2 – متقدم	يمكنك وضع هذه الدرجة إذا: <ul style="list-style-type: none"> كانت جميع ممارساتك متوافقة مع الأمثلة التوجيهية المدرجة ضمن الكفاءة المحددة التي تركز على الممارسة. إذا استمرت في الوفاء بتوقعات الكفاءة المشار إليها التي تركز على الممارسة على أساس يومي.

0 مبتدئ | 1 متوسط | 2 متقدم

المعرفة			
2	1	0	
			ع 1-1: فهم التأثير طويل المدى للسنوات الأولى على حياة الفرد وأهمية التنمية الشاملة للطفل.
			ع 2-1: الإلمام بالنظريات العلمية والممارسات الموصى بها بشأن تنمية الطفل من مرحلة ما قبل الولادة حتى سن الثامنة: مراحل التنمية، مجالات التنمية، الخصائص المتعلقة بكل مرحلة نموية لكل مجال، التنمية النمطية وغير النمطية.
			ع 3-1: الدراية بمبادئ تقييم تنمية الطفل والأساليب والأدوات المختلفة لإعداد الوثائق والتقييمات المناسبة ذات الصلة.
			ع 4-1: فهم العمليات والبروتوكولات والإجراءات المتبعة لحماية خصوصية وسرية الطفل والأسرة.

الممارسات			
2	1	0	
			م 1-1: التعامل بلطف ودفء وعناية وإظهار الاحترام والتقدير والاستمتاع مع الأطفال.
			م 2-1: الاستماع والاستجابة بصورة مناسبة إلى الطلبات والتلميحات اللفظية وغير اللفظية للأطفال بالإضافة إلى احتياجاتهم واهتماماتهم الفردية.
			م 3-1: إظهار الفهم بأن هناك اختلافات وتقلبات فردية في تنمية الأطفال وتعلمهم والتي ينبغي الاستجابة لها بصورة فعالة ومناسبة.
			م 4-1: التواصل مع الأطفال بطريقة فعالة ومناسبة لأعمارهم وتستجيب لنقاط قوتهم واحتياجاتهم بصفتهم أفراد.
			م 5-1: تطبيق الاستراتيجيات القائمة على الأدلة لتعزيز تنمية الطفل والأسرة، بما يشمل الاستخدام المناسب للتكنولوجيا.
			م 6-1: استخدام الاستراتيجيات والأدوات المناسبة لتقييم وتوثيق المعرفة والقدرات التي يمتلكها الأطفال، وتحديد تشوهات النمو المحتملة والإعاقات وحالات سوء التغذية والأمراض المزمنة والسلوكيات غير المعتادة أو الكفاءات الاستثنائية.
			م 7-1: استخدام نظام لتمكين تنظيم نتائج التقييمات إلى جانب الوثائق والسجلات الأخرى حتى يمكن استخدام المعلومات لأغراض المشاركة والفحص والتقييم الإضافي والتخطيط بالإضافة إلى إشراك الوالدين والعاملين الآخرين (عند منح الإذن) في توفير الرعاية والتدخلات في الوقت المناسب.
			م 8-1: إعداد خطط قصيرة وطويلة الأجل لتجارب الطفل استناداً إلى الملاحظات ونتائج التقييمات والوثائق بالتشاور مع الوالدين والزملاء.
			م 9-1: بناء بيئات صحية وترحيبية ومناسبة لأعمار الأطفال الصغار.
			م 10-1: التدخل عند وجود عقبات تعوق تنمية الطفل عن طريق القيام بتغييرات إيجابية في بيئة الطفل.
			م 11-1: إظهار الاحترام لخصوصية وسرية البيانات والمعلومات الحساسة الأخرى عن الأطفال والأسر والزملاء عند التفاعل والتواصل والتعاون مع الأسر والزملاء والعاملين الآخرين والشركاء.

0 مبتدئ | 1 متوسط | 2 متقدم

المعرفة	0	1	2
ع 1-2: الإلمام بالعلوم المتعلقة بالتنمية الصحية في مرحلة الطفولة المبكرة والطرق التي تدعم النمو البدني والرفاه العاطفي والتغذية الكافية.			
ع 2-2: فهم تأثير التجارب السلبية في مرحلة الطفولة على الصحة مدى الحياة وعواقبها الاجتماعية.			
ع 3-2: الدراية بمشاكل السلامة التي تؤثر على الأطفال والعوامل والممارسات التي تساهم في تقليل مخاطر سلامة الطفل أو زيادتها.			
ع 4-2: الإلمام بقوانين حماية الطفل، وسياسات وبروتوكولات الإبلاغ عن إهمال الطفل أو إساءة معاملته أو استغلاله أو تعرضه للعنف.			

الممارسات	0	1	2
م 1-2: التواصل مع الأطفال ووالديهم بشأن الأمور المتعلقة بالصحة والتغذية والنظام الغذائي حسب عمر الطفل بالإضافة إلى الموارد المتاحة في المجتمع التي تدعم توفير حياة صحية متوافقة مع الخلفية الثقافية / العرقية للأسرة.			
م 2-2: استخدام الاستراتيجيات للحفاظ على الصحة البدنية أو النفسية للأطفال ووالديهم أو تحسينها (بما في ذلك التغذية الصحية، وممارسة التمارين واللعب، والوقت المخصص للنوم والاسترخاء، بالإضافة إلى الفترة المناسبة لاستخدام الشاشات والجلوس لفترات طويلة).			
م 3-2: الإقرار بخصائص واحتياجات الأطفال والأسر المعرضة لخطر الإصابة بالأمراض والتعسر المادي وسوء المعاملة والأذى والإهمال وتنبه المشرف أو الجهة المعنية.			
م 4-2: اتخاذ الإجراءات المناسبة عندما يكون الأطفال عرضة لخطر سوء المعاملة والإهمال والعنف (داخل أسرهم، أو مقدمو خدمات في مجال الطفولة المبكرة، أو المجتمع بأسره)، بما يشمل تقديم التدخل، أو إحالة الأسرة إلى الخدمات المناسبة، أو إبلاغ المشرف أو الجهة المعنية بهذه المخاوف.			
م 5-2: تعزيز سلامة وأمان المنزل والمجتمع بالتعاون مع الوالدين (بما يشمل بيئة المنزل الداخلية والخارجية، والملاعب، والشوارع، والأماكن العامة، وما شابهها) لمنع الإصابات غير المتعمدة أو الأمراض أو وفاة الطفل.			
م 6-2: توفير إجراءات الإسعافات الأولية / الإنعاش القلبي الرئوي.			

المجال رقم 3: الأسرة والمجتمع

المعرفة	0	1	2
ع 1-3: فهم الأهمية البالغة للبيئة الأسرية (المادية والاجتماعية والثقافية والاقتصادية وما شابهها) بالنسبة لرفاه الطفل ونموه الشامل وأداءه الوظيفي وتعلمه.			
ع 2-3: الدراية بأهمية التفاعلات عالية الجودة بين الوالدين والطفل، وبين العاملين والوالدين.			
ع 3-3: الدراية بمرور المجتمع لدعم نمو الطفل والأسرة وأدائهما الوظيفي.			

الممارسات	0	1	2
م 1-3: الإنصات إلى الوالدين وإشراكهم في جميع القرارات المتعلقة بسلامة الطفل ونموه الصحي وتعلمه.			
م 2-3: التفاعل مع الوالدين في الوقت المناسب وبأسلوب يتسم بالشفافية والاحترام والمسؤولية لإقامة علاقات تشجع تبادل المعلومات بشأن الأطفال.			
م 3-3: إقامة علاقات مع الوالدين مبنية على التفاهم والثقة والتعاون المتبادل.			
م 4-3: استخدام استراتيجيات فعالة لإشراك أفراد الأسرة ذوي الخلفيات اللغوية والثقافية المتنوعة.			
م 5-3: استخدام مجموعة متنوعة من الطرق للتواصل مع الوالدين بما يشمل الإصغاء باهتمام ورسائل البريد الإلكتروني والهاتف والرسائل النصية، واحترام أسلوب كل أسرة وطرق الاتصال المفضلة واللغة الخاصة بها.			
م 6-3: توفير فرص للوالدين لتعزيز مهاراتهم اللازمة لتربية الأطفال ورعايتهم.			
م 7-3: المشاركة الفعالة مع الأطراف المعنية في المجتمع للهوض بمصلحة الأسرة والأطفال.			

0 مبتدئ | 1 متوسط | 2 متقدم

المعرفة		
2	1	0
		ع 1-4: الإلمام باستراتيجيات تقديم الخدمات للأطفال والأسر ذوي الخلفيات المختلفة أو أصحاب الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة.
		ع 2-4: فهم كيف يؤثر التمييز والإقصاء والفقر وعدم الاحترام على حياة الأطفال والأسر وأفاقهما المستقبلية.
		ع 3-4: الدراية بالمتطلبات القانونية للعمل مع الأطفال ذوي الاحتياجات التنموية والتعليمية والطبية الخاصة.

الممارسات		
2	1	0
		م 1-4: تكييف الممارسات والاتصالات والخدمات لتعكس سمات كل طفل وأسرة وما لديهم من نقاط قوة ومعتقدات واحتياجات.
		م 2-4: تقديم الدعم المناسب للأطفال ذوي الاحتياجات الطبية أو التنموية أو التعليمية الخاصة.
		م 3-4: التعامل مع جميع الأطفال وأسرتهم بإنصاف وتعاطف وتفهم وبشكل يصبون لهم كرامتهم ويشعرهم بالاحترام.
		م 4-4: معالجة أشكال التحيز تجاه الأطفال والأسر والمجتمعات لتجنب ردود الفعل النمطية أو القائمة على إصدار الأحكام وتعزيز نمو الطفل.
		م 5-4: استخدام استراتيجيات مختلفة ليشعر كل طفل وأسرة بأنهما مرحب بهما ويحظيان بالاحترام بغض النظر عن الخلفية أو اللغة أو الحالة الاجتماعية والاقتصادية أو القدرات أو الجنس.

المجال رقم 5: الاحترافية والنمو المهني

المعرفة		
2	1	0
		ع 1-5: الدراية بالأطر واللوائح القانونية المطبقة في الإمارات العربية المتحدة فيما يتعلق بالعمل مع الأطفال الصغار والأسر وفيما يتعلق بالممارسات الخاصة.
		ع 2-5: الدراية بقواعد السلوك المهني لمهنتهم، إن وجدت.
		ع 3-5: الدراية بالكفاءات والمعايير المتعلقة بالعاملين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة في أبوظبي.
		ع 4-5: فهم التطوير المهني باعتباره عملية تعلم مستمرة تتضمن النمو الشخصي والمهني وتحسين الذات.
		ع 5-5: الإلمام بالاستراتيجيات والأدوات الفعالة والقائمة على الأدلة لتحسين جودة ممارساتهم.

الممارسات		
2	1	0
		م 1-5: الافتخار بالعمل بصفة أخصائي في تنمية الطفولة المبكرة وتعزيز الصورة الإيجابية للمهنة.
		م 2-5: إظهار الموثوقية والمساءلة في العمل اليومي.
		م 3-5: الممارسات النموذجية التي تعزز النزاهة المهنية والشخصية في التعاملات مع الأطفال الصغار والأسر والزلاء.
		م 4-5: استخدام الكفاءات والمعايير المهنية للعاملين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة باعتبارها دليل لعملية التطوير المهني الخاصة.
		م 5-5: تطبيق المعلومات المستمدة من الاجتماعات والندوات وورش العمل المهنية، بالإضافة إلى الموارد المطبوعة والرقمية لمواكبة المعارف المهنية وتعميقها.

المجال رقم 6: التنسيق بين العاملين في القطاع والمهين المختلفة

0 مبتدئ | 1 متوسط | 2 متقدم

المعرفة			2	1	0
ع 1-6:	فهم أهمية التعاون والتنسيق داخل خدمات ومهن تنمية الطفولة المبكرة وعبرها في دعم تنمية الطفل والأسرة ورفاههما بشكل عام.				
م 2-6:	الإلمام بمجموعة أدوار العاملين المختلفة عبر خدمات ومهن تنمية الطفولة المبكرة ومساهماتهم المتميزة في دعم تنمية الطفل والأسرة ورفاههما.				
ع 3-6:	الدراية بمجموعة الخدمات والمهن المتنوعة في قطاع الطفولة المبكرة والمقدمة في أبوظبي.				

الممارسات			2	1	0
م 1-6:	إظهار روح العمل الجماعي واحترام وظائف الآخرين ومسؤولياتهم وما يتمتعون به من نقاط قوة ومهارات وخبرات عند العمل مع العاملين الآخرين.				
م 2-6:	التعاون والتنسيق مع العاملين داخل مهنتهم ومن مهن أخرى للتخطيط المشترك وتقديم الخدمات وتقييم النتائج.				
م 3-6:	التعاون والتنسيق مع الآخرين لتسهيل عملية حصول الأطفال والأسر على الخدمات.				
م 4-6:	التعاون والتنسيق مع العاملين الآخرين والمهين الأخرى لضمان الانتقال السلس للطفل من خدمة إلى أخرى وعبر الفئات العمرية كلها إذا كان ذلك مناسباً.				

المجال رقم 7: الثقافة والتراث في الإمارات العربية المتحدة

المعرفة			2	1	0
ع 1-7:	التعرف على تراث دولة الإمارات العربية المتحدة وثقافتها وقيمها الإسلامية.				
ع 2-7:	الإلمام بتطلعات دولة الإمارات العربية المتحدة من أجل الأطفال الصغار والعاملين في قطاع تنمية الطفولة المبكرة.				
ع 3-7:	فهم القيم الأساسية داخل مجتمع دولة الإمارات العربية المتحدة.				
ع 4-7:	الإلمام بالثقافات والأديان والتقاليد والطوائف العرقية والأجناس المتنوعة التي تعيش في دولة الإمارات العربية المتحدة.				

الممارسات			2	1	0
م 1-7:	إظهار التقدير والاحترام لثقافة وتراث دولة الإمارات العربية المتحدة وتعزيز قيمها الأساسية.				
م 2-7:	مراعاة الثقافات والأديان والتقاليد والطوائف العرقية والأجناس المتنوعة الموجودة في دولة الإمارات العربية المتحدة.				
م 3-7:	التفاعل والتواصل بفعالية مع المجتمع الإماراتي.				

الملحق 2: أداة التطوير المهني – ملف التقييم

الاسم:

التاريخ:

مقياس الممارسة	
المستويات الأساسية	
0	مبتدئ
1	متوسط
2	متقدم

مقياس المعرفة	
المستويات الأساسية	
0	مبتدئ
1	متوسط
2	متقدم

المجال رقم 4

المعرفة	
الدرجة	الكفاءة
	ع 3-1
	ع 3-2
	ع 3-3

الممارسة	
الدرجة	الكفاءة
	م 4-1
	م 4-2
	م 4-3
	م 4-4
	م 4-5

المجال رقم 3

المعرفة	
الدرجة	الكفاءة
	ع 3-1
	ع 3-2
	ع 3-3

الممارسة	
الدرجة	الكفاءة
	م 3-1
	م 3-2
	م 3-3
	م 3-4
	م 3-5
	م 3-6
	م 3-7

المجال رقم 2

المعرفة	
الدرجة	الكفاءة
	ع 2-1
	ع 2-2
	ع 2-3
	ع 2-4

الممارسة	
الدرجة	الكفاءة
	م 2-1
	م 2-2
	م 2-3
	م 2-4

المجال رقم 1

المعرفة	
الدرجة	الكفاءة
	ع 1-1
	ع 1-2
	ع 1-3
	ع 1-4

الممارسة	
الدرجة	الكفاءة
	م 1-1
	م 1-2
	م 1-3
	م 1-4
	م 1-5
	م 1-6
	م 1-7
	م 1-8
	م 1-9
	م 1-10

المجال رقم 7

المعرفة	
الدرجة	الكفاءة
	ع 1-7
	ع 2-7
	ع 3-7
	ع 4-7

الممارسة	
الدرجة	الكفاءة
	م 1-7
	م 2-7
	م 3-7

المجال رقم 6

المعرفة	
الدرجة	الكفاءة
	ع 1-6
	م 2-6
	ع 3-6

الممارسة	
الدرجة	الكفاءة
	م 1-6
	م 2-6
	م 3-6
	م 4-6

المجال رقم 5

المعرفة	
الدرجة	الكفاءة
	ع 1-5
	ع 2-5
	ع 3-5
	ع 4-5
	ع 5-5

الممارسة	
الدرجة	الكفاءة
	م 1-5
	م 2-5
	م 3-5
	م 4-5
	م 5-5
	م 6-5

الملحق 3: خطة التطوير المهني الفردي

الاسم:

المهنة:

التاريخ:

أهداف التعلم والتنمية	الإجراءات	الموارد	الجدول الزمني	رصد وتقييم التقدم المحرز
<p>ما هي الكفاءة (الكفاءات) التي أخطط للتركيز عليها وما هو هدفي المنشود (على سبيل المثال ما الدرجة المطلوب إحرازها على المقياس)؟</p> <p>على سبيل المثال، المجال، ونوع الكفاءة، والهدف المحدد.</p>	<p>ما هو نوع الإجراءات التي سأقوم بتنفيذها لكل هدف؟</p> <p>على سبيل المثال، حضور جلسات تدريبية، وورش عمل، ومؤتمرات؛ التطوير الذاتي (البحث، القراءة، وما إلى ذلك)؛ التوجيه، والتدريب، ومحاكاة الوظائف؛ المشاركة في عمل مشروع، وما إلى ذلك.</p>	<p>ما هو نوع الدعم الذي أحتاجه ومن يمكنه مساعدتي؟</p>	<p>على سبيل المثال: نهاية شهر أبريل، من المقرر إنجازه خلال الأشهر الثلاثة أو الستة القادمة، وما شابه ذلك.</p>	<p>متى ينبغي رصد التقدم الذي أحرزته؟</p> <p>متى ينبغي تكرار عملية التقييم الذاتي؟</p>

الملحق 4: خطة التطوير المهني على مستوى الخدمات

الخدمة:

التاريخ:

أهداف التعلم والتنمية	الإجراءات	الموارد	الجدول الزمني	المستهدفات	رصد التقدم المحرز
ما هي المجالات والكفاءات التي تتطلب التحسين على مستوى الخدمة؟	ما هو نوع الإجراءات المشتركة التي يمكن اتخاذها للموظفين العاملين في هذه الخدمة؟ على سبيل المثال، حضور جلسات تدريبية، وورش عمل، ومؤتمرات؛ التطوير الذاتي (البحث، القراءة، وما إلى ذلك)؛ التوجيه، والتدريب، ومحاكاة الوظائف؛ المشاركة في عمل مشروع، وما إلى ذلك.	ما هو نوع الدعم المطلوب لضمان مشاركة الموظفين في أنشطة التطوير المهني؟	على سبيل المثال، نهاية شهر يونيو، من المقرر إنجازه خلال الأشهر الستة القادمة، أو خلال سنة واحدة.	ما هي كيفية إحراز النجاح؟ على سبيل المثال، نسبة الموظفين الذين تحسنت كفاءاتهم - الانتقال من نقطة واحدة إلى نقطة أخرى في المقياس.	متى سيتم تتبع التقدم المحرز؟ على سبيل المثال تكرار عملية التقييم الذاتي.

أهداف التعلم والتنمية	الإجراءات	الموارد	الجدول الزمني	المستهدفات	رصد التقدم المحرز
ما هي المجالات والكفاءات التي تتطلب التحسين على مستوى الخدمة؟	ما هو نوع الإجراءات المشتركة التي يمكن اتخاذها للموظفين العاملين في هذه الخدمة؟ على سبيل المثال، حضور جلسات تدريبية، وورش عمل، ومؤتمرات؛ التطوير الذاتي (البحث، القراءة، وما إلى ذلك)؛ التوجيه، والتدريب، ومحاكاة الوظائف؛ المشاركة في عمل مشروع، وما إلى ذلك.	ما هو نوع الدعم المطلوب لضمان مشاركة الموظفين في أنشطة التطوير المهني؟	على سبيل المثال، نهاية شهر يونيو، من المقرر إنجازه خلال الأشهر الستة القادمة، أو خلال سنة واحدة.	ما هي كيفية إحراز النجاح؟ على سبيل المثال، نسبة الموظفين الذين تحسنت كفاءاتهم - الانتقال من نقطة واحدة إلى نقطة أخرى في المقياس.	متى سيتم تتبع التقدم المحرز؟ على سبيل المثال تكرار عملية التقييم الذاتي.