



أداة تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL PQA). دليل التقييم الذاتي

يعد تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL PQA) أداة لدعم التفكير في جودة بيئة التعلم المدرسي، وليس المقصود منه أن يكون بديلاً عن المراقبة الميدانية. يمكن تحميل التقييم الذاتي SEL PQA المكتملة على تقرير التفكير الذاتي كأحد الأدلة على المؤشر CIL11: أكمل برنامج التقييم الذاتي لمقياس التصنيف البيئي (ERS-3) أو تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL PQA) لكل فئة عمرية/فصل دراسي. يمكن أن يساعدك إكمال التقييم الذاتي باستخدام SEL PQA أيضًا في تحديد المجالات في البرنامج أو الفصل الدراسي الذي ترغب في تحسينه. يمكن أيضًا مناقشة هذه النتائج مع مدرب تحسين الجودة لديك، لمساعدتك على تركيز الجهود على التغييرات داخل البرنامج بهدف تحسين الجودة. لمزيد من المعلومات حول تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي، تفضل بزيارة [صفحة SEL PQA](#) على موقع Great Start to Quality على الويب. يمكن [تنزيل](#) SEL PQA مجانًا من المنتدى الخاص باستثمارات الشباب.

اسم المنشأة:

الفصل الدراسي: الاسم:

التاريخ:

الموظف/مقدم الخدمة:

أكمل دليل التقييم الذاتي باستخدام SEL PQA في كل الفصول الدراسية.

غير متاح	لا	نعم	إنشاء مساحات آمنة يوفر الموظف بيئة آمنة وترحيبية
			1. المناخ العاطفي إيجابي دائمًا. يُلاحظ أن الشباب والموظفين يطلقون كلمات التشجيع أو عبارات التحفيز أو الدعم للآخرين.

			2. يستعمل الموظفون الكلمات الإيجابية ونبرة الصوت الدافئة ولغة الجسد التي تنقل الترحيب الحماسي أو المودة الصادقة أو الاهتمام الحقيقي برفاهية الشباب.
			3. يعمل الموظفون على خلق مساحة آمنة للشباب للمشاركة، كما يقومون بتزويدهم بتوجيهات أو دعم محدد لإنشاء مساحة آمنة.
			4. يتسم أسلوب إدارة مجموعات الموظفين بنهج استباقي و/أو إيجابي
			5. يقوم الموظفون باستمرار بتحميل الشباب وأنفسهم المسؤولية عن مجموعة متفق عليها من الإرشادات أو توقعات السلوك أو العواقب.
			6. لا يوجد دليل على تحيز الموظفين على أساس الدين أو الثقافة أو العرق/الجنس أو الطبقة أو النوع أو القدرة أو المظهر أو التوجه الجنسي، وهناك دليل على الاحترام المتبادل والاندماج الفعال.

ملاحظات

التدريب العاطفي

بحث الموظفون الشباب على إدراك مشاعرهم والتعامل معها بشكل بناء

غير متاح	لا	نعم	
			1. يدرك الموظفون باستمرار مشاعر الشباب ويتحققون منها ويحددونها.
			2. يطلب الموظفون من جميع الشباب تعيين مشاعرهم أو وصفها أو تحديد شدة عواطفهم.
			3. يسأل الموظفون الشباب عن التعامل البتء مع مشاعرهم أو يناقشون ذلك.
			4. يخبر الموظفون الشباب عن الأسباب المحتملة لمشاعرهم.

ملاحظات

التعلم من خلال الدعائم
يقوم الموظف بمهام الدعائم لإنشاء عملية تعليم مثلى

غير متاح لا نعم

			1. يقسم الموظفون المهام الصعبة إلى خطوات أصغر أو أبسط يتم تحديدها أو شرحها للشباب قبل أن يبدأوا.
			2. يعمل الموظفون على نمذجة المهارات لجميع الشباب.
			3. يشجع الموظفون جميع الشباب على تجربة المهارات أو تجربة مستويات أعلى من الأداء.
			4. يقوم الموظفون برصد أو إبداء ملاحظة لمستوى التحدي الذي يواجهه الأفراد أو المجموعة وتعديل الدعم للحفاظ على مستوى مناسب من التحدي، إذا لزم الأمر.

ملاحظات

--

تعزير النمو العقلي يدعم الموظفون الشباب في تطوير معتقدات جهود الإنجاز

غير متاح	لا	نعم	
			1. يقوم الموظفون بتوجيه الشباب أو دعمهم في محاولة لجعلهم يستوعبون بأنفسهم كيفية التحسين.
			2. يدعم الموظفون مساهمات أو إنجازات الشباب من خلال الاعتراف بما قالوه أو قاموا به بلغة مخصصة غير تقييمية.
			3. يعزو الموظفون النجاح إلى الجهد أو الاستراتيجية أو الاهتمام أو الممارسة أو المثابرة.

ملاحظات

--

تعزير روح العمل الجماعي يتيح الموظفون فرصًا للتعاون والعمل التعاوني مع الآخرين

غير متاح	لا	نعم	
			1. يتيح الموظفون فرصًا للشباب للمشاركة في مجموعات صغيرة تتطلب تعاونًا نشطًا.
			2. يوفر الموظفون فرصًا لجميع الشباب للعمل من أجل الأهداف المشتركة.
			3. يوفر الموظفون لجميع الشباب فرصًا متعددة أو موسعة لاستيعاب مهارات العملية الجماعية وممارستها.

ملاحظات

--

تعزير المسؤولية والقيادة يوفر الموظفون للشباب فرصًا للنمو في المسؤولية والقيادة

غير متاح	لا	نعم	
			1. يتيح الموظفون لجميع الشباب فرصًا ليكونوا مسؤولين عن المهام أو الأنشطة المسندة إليهم.
			2. فالموظفون لا يتولون أو يتدخلون قط في المهام أو الأنشطة المعيّنة، ويدعمون الشباب للاضطلاع بالأدوار أو المسؤوليات على نحو مستقل قدر الإمكان.
			3. يوفر الموظفون فرصًا للشباب لتوجيه الفرد.
			4. يوفر الموظفون فرصًا للشباب لقيادة مجموعة.
			5. يوفر الموظفون للشباب فرصة لمشاركة أفكارهم أو العمل مع المجموعة بأكملها.

ملاحظات

تنمية التعاطف

نعم لا غير متاح

يدعم الموظفون الشباب في ممارسة مهارات التعاطف

1. يوفر الموظفون للشباب نشاطًا متعمدًا حيث يكون الاستماع إلى قصص أو تجارب أو مشاعر أو وجهات نظر الآخرين هو المحور الوحيد للنشاط.

2. يطلب الموظفون من الشباب مناقشة أسباب مشاعر الآخرين أو تبعاتها.

3. يوفر الموظفون فرصًا صريحة لجميع الشباب للتأكيد على روح الود تجاه الآخرين أو تقديرها أو إظهارها.

4. يوفر الموظفون فرصًا رسمية للتعرف إلى الاختلافات ومناقشتها وتقديرها.

ملاحظات

تعزيز التعليم

يحث الموظفون الشباب على تعميق مستوى التعلم لديهم

نعم

لا

غير

متاح

			1. الموظفون لديهم شباب يقيمون صلات بين أنشطة الجلسات والمعرفة السابقة للشباب.
			2. ويدعم الموظفون الشباب في ربط الأمثلة الملموسة بالمبادئ أو الفئات المتعلقة بالمحتوى.
			3. يبحث الموظفون الشباب على تعميق مستوى معرفتهم أو توسيعها.
			4. يدعم الموظفون الشباب لاستخدام التفكير المنطقي.
			5. كثيرًا ما يدلي الموظفون بتعليقات أو يطرحون أسئلة توجه الشباب في اكتشاف إجابة لمشكلة ما، أو يوجهون مبادرة الشباب في التعلم.

ملاحظات

دعم مصالح الشباب	نعم	لا	غير متاح
يقوم الموظفون بتشكيل الفرص للشباب لاتخاذ الخيارات بناءً على اهتماماتهم			

1. ويتيح الموظفون فرصًا للشباب لاتخاذ خيار مفتوح واحد على الأقل في إطار الأنشطة.

2. يوفر الموظفون لجميع الشباب فرصًا متعددة للاختيار بين الأنشطة أو ضمنها.

3. يدعم الموظفون الشباب في استخدام سمات الإبداع أو الفضول أو الخيال لديهم.

ملاحظات

الخطط والأهداف الداعمة
يوفر الموظفون فرصًا للتخطيط وتحديد الأهداف وحل المشكلات

1. ويتيح الموظفون فرصًا متعددة للشباب (فرديًا أو جماعيًا) لتحديد الأهداف أو وضع خطط للمشاريع والأنشطة أو تنقيحها.

			2. يوفر الموظفون فرصًا للشباب لتسجيل خططهم أو تمثيلها.
			3. الموظفون لديهم شباب يراقبون التقدم نحو الأهداف التي حددها الشباب لأنفسهم.
			4. يدعم الموظفون الشباب لتجربة أكثر من طريقة لتحقيق هدف أو حل مشكلة ما.

ملاحظات