



Supporting Excellence in Early Education

غريت ستارت تو كواليتي وثيقة إرشادية لمؤشرات الجودة

السنة المالية 2025

أُعدت هذه الوثيقة بموجب منحة مقدمة من وزارة ميشيغان للتعليم مدى الحياة، والتقدم، والإمكانيات باستخدام صناديق تطوير رعاية الطفل (CCDF).

حدد مفتاحي Alt والسهم الأيسر للرجوع إلى المكان السابق في الوثيقة

محتويات الوثيقة الإرشادية

- نصائح وتوجيهات للتأمل الذاتي
- الأقسام الخاصة بنصائح التأمل الذاتي وتوجيهاته
- معلومات متعمقة حول كل مؤشر
- قسم المصطلحات - تعريف المصطلحات المستخدمة
- وثيقة الأسئلة الشائعة - إجابات على الأسئلة الشائعة حول المؤشرات

ما الدعم المقدم لكل مؤشر؟

- **ما أهمية هذا المؤشر؟** توضيح علة تعبير المؤشر عن أفضل ممارسة وإبراز العدالة والجودة العالية
 - **أمثلة على الأدلة التي قد تلبي الغرض من المؤشر** - عينات من الوثائق المشتركة التي قد تلبي الغرض من المؤشر. لا يقتصر الدليل الذي يلبي الغرض من المؤشر على الأمثلة المقدمة.
 - **الاختيار لهذا المؤشر** - بدائل اختيارات كل مؤشر للتأمل الذاتي. يمكنك العثور على شرح لكل بديل اختيار في قسم الأسئلة الشائعة.
 - **أسئلة تأملية** - أسئلة لتوجيه التفكير حول ما إذا كان برنامجك يلبي حاليًا الغرض من المؤشر
 - **هل تظهر الأدلة؟** أسئلة لمعرفة ما إذا كانت الأدلة التي تم تحميلها تستوفي شروط المؤشر
- لمزيد من الدعم والموارد، اتصل بمركز الموارد المحلي لبرنامج غريت ستارت تو كواليتي
Great Start to Quality على الرقم 1-877-614-7328 أو تفضل بزيارة الموقع الإلكتروني <http://www.greatstarttoquality.org>

مقدمة

غريت ستارت تو كواليتي Great Start to Quality هو نظام ميشيغان للاعتراف بالجودة وتحسينها، والذي يدعم البرامج التعليمية، ويساعد العائلات أيضًا في العثور على برامج ذات جودة واختيارها بما يتناسب مع احتياجات أطفالهم. هناك أكثر من 40 مؤشرًا مختلفًا لجودة البرامج يستخدمها نظام غريت ستارت تو كواليتي Great Start to Quality لقياس جودة البرامج. مؤشر جودة البرنامج عبارة عن معيار يستخدم لقياس جودة البرنامج في مجال معين. يقع كل مؤشر جودة خاص بالبرنامج ضمن إحدى الفئات الخمس في التأمل الذاتي. الفئات الموجودة في التأمل الذاتي هي:

- الشراكات العائلية والمجتمعية (FCP)
- الممارسات الشاملة (IP)
- المنهج الدراسي، وأساليب التدريس، وبيئة التعلم (الممارسات التعليمية المتعمدة) (CIL)
- التطوير المهني (PD)
- مؤهلات طاقم العمل (SQ)

كيفية استخدام الوثيقة الإرشادية

هذه الوثيقة مخصصة لأغراض التخطيط والتأمل فقط ويمكن أن تساعد عند استكمال التأمل الذاتي. ويمكن أن تساعد في تنظيم الوثائق لتحميلها كدليل أو المساعدة في التخطيط لعملية تحسين الجودة. ومن المقرر أن تكون بمثابة وثيقة عمل تُستخدم في جميع مراحل عملية تحسين الجودة.

ستلاحظ في جميع أجزاء الوثيقة كلمات وعبارات وجمل باللون الأزرق وتحتها خط؛ وهي عبارة عن روابط. بعد اتباع أحد الروابط، يمكنك العودة إلى المكان السابق عن طريق تحديد مفتاح Alt ومفتاح السهم الأيسر.

نصائح وتوجيهات للتأمل الذاتي

كيفية مشاركة المعلومات مع الأسر، ويجب أن يوضح المكون الثاني كيفية تنفيذ المؤشر أو تطبيقه في البرنامج.

مؤشرات التطوير المهني والمؤهلات

بينما تفكر في استكمال العملية والعمل على تحسين الجودة، فقد حان الوقت الآن لبدء تلقي التدريب في ماي ريجيستري MiRegistry المتعلق بمؤشرات جودة التطوير المهني واستكمال إجراءات العضوية. فيما يلي بعض النقاط الرئيسية التي يجب وضعها في الحسبان فيما يتعلق بالتطوير المهني والمؤهلات وما سيبحث عنه المدققون للتحقق من أن البرنامج يستوفي الغرض من المؤشر.

سيقتصر دور المدقق على مراجعة تقرير التطوير المهني للتأمل الذاتي وتقرير مؤهلات طاقم العمل الموجود في التأمل الذاتي. نظرًا لعلق هذه التقارير قبل تقديم التأمل الذاتي للتحقق من صحته، فيجب مراجعة التقارير مراجعة صحيحة قبل تقديم التأمل الذاتي مباشرة.

فقط راجع التقارير الموجودة في التأمل الذاتي للتحضير من أجل التحقق من الصحة. يرجى العلم أن التقارير الموجودة في علامة التبويب "التقارير" في ملف تعريف المؤسسة تُحدَّث باستمرار. لذلك، لا ينبغي عليك مراجعة هذه البيانات في أثناء استعدادك للتدقيق، حيث قد تكون البيانات مختلفة عما يراجعها المدقق.

الأدلة

تأكد من أنك حملت الأدلة المطلوبة لأن للمؤشرات شروط مختلفة.

يجب أن تتضمن الأدلة التي تُحمل (على سبيل المثال، نموذج المؤتمر، وتقييم طاقم العمل، ونماذج أداة تقييم الطفل) جميع المعلومات التعريفية المتعلقة بالأطفال، والأسر، والموظفين، مع حجب هذه المعلومات. سيقتصر استخدام أي صور مُرسلة فقط على إجراءات تحسين الجودة ولن تُنشر.

مربع التعليقات

عند تحميل الأدلة، يمكنك تدوين المعلومات في مربع التعليقات. ستساعد هذه المعلومات المدقق في تحديد المعلومات الموجودة في الوثيقة أو فهم كيفية استخدامك للوثيقة فهماً أفضل أو كيفية مشاركتها. يمكن إضافة أشياء مثل أرقام الصفحات للحصول على معلومات محددة، وكيفية مشاركة الأدلة/ المستندات ومع من تتم مشاركة الأدلة/ الوثائق، لتحديد الفصل الدراسي الذي تتعلق به الأدلة، بالإضافة إلى توضيح عدد مرات إجراء الفحص أو استخدام أداة التقييم أو التقييم نفسه خلال السنة.

المؤشرات المدرجة على شكل نقاط توضيحية

عندما تقوم بمراجعة المؤشرات في التأمل الذاتي، فإن بعضها يتضمن نقاطاً توضيحية. عند تحديد ما إذا كنت تستوفي حالياً الغرض من المؤشر، تأكد من أن الأدلة الخاصة بك تتناول جميع النقاط التوضيحية المدرجة.

مؤشرات الوصف

تطلب العديد من المؤشرات في التأمل الذاتي وصفاً لشيء ما وكيفية مشاركة الوصف. من المهم أن تعلم أنه يجب عليك النظر إلى الوصف وكيفية مشاركته كجزئين منفصلين. يتعين على البرامج إظهار أدلة على كلا الجزئين لاستيفاء الغرض من المؤشر.

عرض المؤشرات

عندما يبدأ المؤشر بعباراة "يُظهر البرنامج كيف..."، يجب على البرامج أن توضح كيفية وصولك للمعلومات وسبل تنفيذها. يتطلب هذا مكونين من الأدلة: يجب أن يوضح المكون الأول

نصائح وتوجيهات حول الشراكات العائلية والمجتمعية

مؤشرات العرض

- الشراكات العائلية والمجتمعية 1
- الشراكات العائلية والمجتمعية 4
- الشراكات العائلية والمجتمعية 6

مؤشرات الوصف

- الشراكات العائلية والمجتمعية 2
- الشراكات العائلية والمجتمعية 5
- الشراكات العائلية والمجتمعية 7

يجب مشاركة الوصف مع العائلات

- الشراكات العائلية والمجتمعية 5

يجب مشاركة الوصف مع العائلات وطاقم العمل

- الشراكات العائلية والمجتمعية 7

الأسئلة الشائعة بشأن شراكات الأسرة والتواصل الفعال

تتطبق هذه المؤشرات على الفئات العمرية التالية:

- **الشراكات العائلية والمجتمعية 1:**
 - الرضيع (الميلاد - 12 شهرًا)
 - طفل صغير (12 - 36 شهرًا)
 - مرحلة ما قبل المدرسة (3 - 5 سنوات)
- **الشراكات العائلية والمجتمعية أرقام 2، 3، 4، 5، 6، و7:**
 - الرضيع (الميلاد - 12 شهرًا)
 - طفل صغير (12 - 36 شهرًا)
 - مرحلة ما قبل المدرسة (3 - 5 سنوات)
 - سن المدرسة (4 سنوات و9 أشهر - 12 سنة)

تتطبق جميع مؤشرات الشراكات العائلية والمجتمعية على أنواع البرامج التالية:

- مركز رعاية الطفل
- رعاية الأطفال في المنزل/ضمن المجموعة

أُمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمِلْ أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- سياسة تنظيم اللقاءات الدورية مع أولياء الأمور
- إجراءات التواصل الدائم والتعاون المستمر مع الأسر بشأن نمو الطفل الفردي
- بيان حول كيفية تواصل البرنامج وتعاونه مع الأسر بشأن نمو أطفالهم

و

حَمِلْ أحد الوثائق الداعمة التالية الموضحة للتنفيذ:

- سجلات مكتملة لتطور الطفل مع الملاحظات
- نموذج اجتماع مكتمل يتضمن ملاحظات تَمَّت مشاركتها حول تطور الطفل
- التواصل الكتابي مع الأسر حول نمو الطفل

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ سياسة/ إجراء/ بيان يشرح نهجك.
- ☐ دليل داعم يوضح كيفية تطبيق النهج.
- ☐ كيفية تنفيذ هذه الإجراءات في كل فصل دراسي قوامه حاليًا طلاب من سن الميلاد حتى مرحلة الالتحاق برياض الأطفال بموجب الترخيص (مركز رعاية الطفل)
- ☐ كيفية تنفيذ هذا الإجراء مع جميع الأطفال المسجلين منذ الميلاد وحتى التحاقهم بمرحلة رياض الأطفال (الأسرة/ دار الرعاية).

الشراكات العائلية والمجتمعية 1: يوضح البرنامج كيفية تقديم معلومات للأسر حول تطور النمو الفردي للأطفال.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تساعد مشاركة المعلومات حول نمو كل طفل الأسر في التعرف على نمو طفلهم. يساعد ذلك الأسر وطاقم العمل على العمل سويًا لدعم نمو الطفل.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما نهجكم لمتابعة النمو الفردي للأطفال؟
- كيف تشارك المعلومات الخاصة بالنمو مع الأسر حول طفلهم/ أطفالهم؟
- كم مرة تتواصل مع أسرتك بشأن نمو الأطفال؟

أسئلة تأملية:

- هل يتضمن دليل المستخدم أو العقد الخاص بك جميع النقاط التوضيحية المطلوبة؟
- ما هو الهدف العام أو الرؤية التي تطمح لتحقيقها من خلال تجربة الأطفال والعائلات في برنامجك؟
- ما هي الفرص المتاحة للعائلات للمشاركة في تعليم أطفالهم؟
- كيف تدمج ثقافة كل طفل في برنامجك؟
- ما الهدف العام لبرنامجكم لدعم الأطفال، والأطفال في سن الدراسة، والأسر، وطاقم العمل ذوي الإعاقة؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- الدليل الإرشادي أو العقد الخاص بالأسرة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ الدليل الإرشادي الكامل/ الأدلة الإرشادية الكاملة أو العقد الخاص بالبرنامج.
- ☐ (الدليل إرشادي/ الأدلة إرشادية) للبرنامج الخاصة بكل نوع من أنواع التمويل.
- ☐ بيان مهمة البرنامج، أو فلسفته، أو القيم التي يتبناها.
- ☐ كيفية تشجيع البرنامج للأسر على الانخراط فيه
- ☐ كيفية دمج البرنامج خلفيات متنوعة من الأطفال، وفي سن المدرسة، والأسر، والمجتمع، و/ أو العالم وتمثيله إياهم.
- ☐ سبل البرنامج لاستيعاب ودعم كل من
 - الأطفال ذوي الهمم
 - طلاب المدارس من ذوي الهمم
 - الأسر ذات الهمم
 - طاقم العمل ذوي الهمم

الشراكات العائلية والمجتمعية 2: يحتوي البرنامج على دليل إرشادي للعائلات أو عقد الأسرة.

يجب أن يتضمن الدليل الإرشادي للعائلات أو عقد الأسرة على ما يلي كحد أدنى:

- بيان مهمة البرنامج أو فلسفته أو القيم التي يتبناها
- كيفية تشجيع البرنامج للأسر على الانخراط فيه
- كيفية دمج البرنامج خلفيات متنوعة من الأطفال، والأطفال في سن المدرسة، والأسر، والمجتمع، و/ أو العالم وتمثيله إياهم.
- كيفية استيعاب البرنامج الأطفال وطلاب المدارس والأسر والموظفين ذوي الإعاقة وكيفية دعمهم

ما أهمية هذا المؤشر؟

يساعد الدليل الإرشادي أو العقد المكتوبين الأسر على فهم إرشادات البرنامج وتوقعاته. يساعد ذلك الأسر على معرفة كيفية الترحيب بهم ودعمهم في البرنامج.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف ترى العوامل الوقائية في سياساتك وممارساتك الحالية؟
- هل هناك عامل حماية محدد ترغب في معرفة المزيد عنه؟
- هل دُرِبَ طاقم العمل على تعزيز عوامل الحماية الأسرية؟
- كيف يمكن للبرنامج أن يشارك المزيد من المعلومات مع الأسر حول عوامل تعزيز الحماية الأسرية؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

هدف متضمن في خطة تحسين الجودة (حالٍ أو تَحَقَّق بعد تقديم التقييم الذاتي الأولي) يركز على إطار عوامل الحماية لتعزيز الأسر.

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ هدف في خطة تحسين الجودة حول تعزيز العوامل الوقائية للأسرة.
- ☐ يُفَوِّض الهدف إلى شخص مُدرَج في علامة التبويب "الموظفين".
- ☐ تَحَدَّد تاريخ استحقاق للهدف.
- ☐ الهدف إما قيد التنفيذ أو أُنجِز بعد تقديم التأمل الذاتي الأولي.

الشراكات العائلية والمجتمعية 3: يستهدف البرنامج هدفاً واحداً على الأقل في خطة تحسين الجودة، ويدعم التحسين بناءً على إطار عوامل الحماية لتعزيز الأسر وهي مجموعة من الأفكار التي تُستخدم لتوجيه البرامج في دعم الأسر لتعزيز نتائج صحية لصالح الطفل والأسرة.

يتضمن إطار العوامل الوقائية خمس أفكار رئيسية:

- المرونة النفسية للوالدين
- الروابط الاجتماعية
- المعرفة بتربية الأطفال ونموهم
- الدعم الملموس في أوقات الحاجة
- الكفاءة الاجتماعية والعاطفية للأطفال

ما أهمية هذا المؤشر؟

يعد إطار تعزيز العوامل الوقائية للأسر نهجاً لتحسين نتائج الأطفال، والأطفال في سن المدرسة والأسر. يساعد الموظفون الذين يفهمون العوامل الوقائية الأسر على بناء القدرة على الصمود، وتكوين العلاقات، والوصول إلى الخدمات والموارد في المجتمع. وجود هدف يوضح خطة البرنامج لتحقيق التقدم.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتَحَقَّق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- سياسة تجميع التعليقات من الأطفال، وطلاب المدارس، والأسر، وطاقم العمل
- إجراءات تجميع الملاحظات من الأطفال، وطلاب المدارس، والأسر، وطاقم العمل
- بيان حول كيفية تجميع البرنامج للملاحظات من الأطفال، وطلاب المدارس، والأسر، وطاقم العمل

و

حَمَل أحد الوثائق الداعمة التالية الموضحة للتنفيذ:

- ملاحظات قصصية أو خطط دروس تُظهر اهتمامات الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال أو سلوكياتهم الحالية، والتي تُستخدم في إعداد دروس مستقبلية أو تنظيم البيئة التعليمية أو تعديل بيئة البرنامج.
- نماذج التعليقات أو الاستبيانات
- إجراءات عمل اللجنة الاستشارية للأسر
- محاضر الاجتماعات أو الملاحظات من اجتماع طاقم العمل

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ سياسة/ إجراء/ بيان يشرح نهجك.
- ☐ دليل داعم يوضح كيفية تطبيق النهج
- ☐ كيفية تنفيذ هذه الإجراءات مع جميع الأطفال المسجلين وطلاب المدارس من الأطفال
- ☐ كيفية تنفيذ هذه الإجراءات مع الأسر.
- ☐ كيفية تنفيذ هذه الإجراءات مع طاقم العمل.

الشراكات العائلية والمجتمعية 4: يوضح البرنامج كيف يُتاح للأطفال والأسر الطلاب والموظفين فرص تقديم ملاحظات شفوية أو مكتوبة حول البرنامج.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يساعد تجميع ردود الأفعال الصادرة عن الأطفال وطلاب المدارس والأسر والموظفين على تحسين البرنامج. وهذا يوضح لهم أن مساهماتهم محل تقدير وأن تحسين الجودة أمر مهم.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما إجراءاتك المنفذة لجمع التعليقات من الأطفال، وطلاب المدارس، والأسر، وطاقم العمل؟
- كيف تتعزز أفكار الأطفال، وطلاب المدارس، والعائلات، وطاقم وأرائهم ومشاركتهم ومبادراتهم؟
- لماذا يعد تجميع أفكار الأطفال، وطلاب المدارس، والأسر، والموظفين وأرائهم، ومشاركاتهم ومبادراتهم ذا أهمية للبرنامج؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حِمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- وصف التغذية والخيارات الغذائية الصحية
- وصف الإجراءات والممارسات الغذائية في البرنامج
- وصف المشاركة في برنامج الغذاء لرعاية الأطفال والبالغين (CACFP) وكيف يدعم هذا البرنامج الأطفال والأسر ليعيشوا نمط حياة صحي

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يوضح التغذية والخيارات الغذائية الصحية.
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص.
- حِمل بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

الشراكات العائلية والمجتمعية 5: يقدم البرنامج للأسر وصفاً للتغذية والخيارات الغذائية الصحية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تساعد السياسات والإجراءات التفصيلية البرامج على إدارة الأعمال إدارة ناجحة وتتيح للأسر والموظفين فهم إرشادات البرنامج. إن تزويد الأسر بالمعلومات الغذائية يدعم نمو الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال وتطورهم نحو نمط حياة صحي.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تتواصل مع الأسر بشأن التغذية والخيارات الغذائية الصحية؟
- كيف تساهم خيارات الغذاء الصحي مساهمةً إيجابيةً في نمو الأطفال وتطورهم؟
- ما المصادر التي تلجأ إليها للحصول على معلومات غذائية صحية لتتقيف نفسك وكيف توزعها على الأسر؟
- هل كُتبت العملية للأسر؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حِمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- السياسة أو الإجراء المتعلق بكيفية تجميع البرنامج للمعلومات بشأن ثقافة الأسرة واللغة الأصلية و/ أو الحياة المنزلية
- بيان حول كيفية جمع البرنامج المعلومات بخصوص ثقافة الأسرة، واللغة الأصلية و/ أو الحياة المنزلية

و

حِمل أحد الوثائق الداعمة التالية الموضحة للتنفيذ:

- استبيان مكتمل حول الحياة المنزلية/ ثقافة العائلة
- نسخة من أوراق التسجيل التي تحتوي على أسئلة حول اللغة الأصلية و/ أو الحياة المنزلية
- قسم الملاحظات في ورقة مؤتمر الأسرة حول ثقافة العائلة
- صور من الثقافة الأسرية المُدمجة في البيئة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ سياسة/ إجراء/ بيان يشرح نهجك
- ☐ دليل داعم يوضح كيفية تطبيق النهج
- ☐ كيفية تنفيذ هذه الإجراءات في كل فصل دراسي قوامه حاليًا طلاب من سن الميلاد حتى مرحلة الالتحاق برياض الأطفال بموجب الترخيص (مركز رعاية الطفل)
- ☐ كيفية تنفيذ هذا الإجراء مع جميع الأطفال المسجلين منذ الميلاد وحتى التحاقهم بمرحلة رياض الأطفال (الأسرة/ دار الرعاية).

الشراكات العائلية والمجتمعية 6: يُظهر البرنامج كيفية تجميع المعلومات حول ثقافة الأسرة، واللغة الأصلية، و/ أو الحياة المنزلية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يساعد تجميع المعلومات من الأسر حول ثقافتهم موظفي البرنامج على سد الفجوة بين المنزل والبرنامج. عندما تُوظف المعلومات من الأسر لتهيئة المنهج مع الأطفال، وطلاب المدارس من الأطفال، فمن المرجح أن يشعروا بالاحترام، والشمول، والتقدير. إن الشراكة مع الأسر تدعم الروابط القوية مع مجتمعهم وثقافتهم.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما الإجراءات التي تعتزم اتخاذها لتجميع المعلومات بخصوص ثقافة الأسرة، واللغة الأصلية، و/ أو الحياة المنزلية؟
- كم مرة تجمع المعلومات حول ثقافة أسرة الأطفال، واللغة الأصلية، و/ أو الحياة المنزلية؟
- كيف تُوظف المعلومات التي جُمعت بخصوص ثقافة الأسرة، واللغة الأصلية، و/ أو الحياة المنزلية في البرنامج؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمِلَ أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- وصف كيفية دمج اللغة الأصلية (اللغة الأم) للأطفال والمراهقين في اللعب وتجارب التعلم
- وصف كيفية تواصل البرنامج وتعاونه مع الأسر بشأن تشجيع اللغة الأصلية (اللغة الأم)
- وصف كيفية تشجيع البرنامج استخدام أشكال التواصل غير اللفظية واللهجات المختلفة والنطق واللهجات واللغات الإقليمية و/ أو اللغات الأخرى غير الإنجليزية

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف كيفية تشجيع الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال على استخدام لغتهم الأصلية في اللعب وتجارب التعلم
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص
 - حَمِلَ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع طاقم العمل كافة.
 - حَمِلَ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

الشراكات العائلية والمجتمعية 7: يقدم البرنامج للأسر والموظفين وصفاً لكيفية تشجيع الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال على استخدام لغتهم الأصلية في اللعب وتجارب التعلم.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تتعدد فوائد استخدام اللغة الأصلية (اللغة الأم) للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال (أي اللغة اللفظية وغير اللفظية) بما في ذلك المهارات اللغوية، والمهارات الاجتماعية، والصورة الذاتية الإيجابية. ينبغي للبرامج أن تشجع استخدام اللغة الأصلية في البرنامج، والأنشطة، والتفاعلات طوال اليوم، وليس فقط خلال الاحتفالات الثقافية.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما النهج الذي تتبعه لتشجيع الأطفال وطلاب المدارس على استخدام لغتهم الأصلية؟
- كيف تُوصِل أهمية استخدام اللغة الأم من قبل الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال في اللعب وتجارب التعلم للأسر وطاقم العمل؟
- هل كُتِبَت العملية للأسر؟
- هل كُتِبَت الإجراءات للموظفين؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟
- هل جرت مشاركة الإجراءات المكتوبة مع الموظفين؟

نصائح وتوجيهات حول الممارسات الشاملة (IP)

مؤشرات الوصف

- الممارسات الشاملة 1
- الممارسات الشاملة 2
- الممارسات الشاملة 3
- الممارسات الشاملة 4

يجب مشاركة الوصف مع العائلات

- الممارسات الشاملة 1

يجب مشاركة الوصف مع العائلات وطاقم العمل

- الممارسات الشاملة 2
- الممارسات الشاملة 3
- الممارسات الشاملة 4

الأسئلة الشائعة حول الممارسات الشاملة

تتطبق هذه المؤشرات على الفئات العمرية التالية:

- **الممارسات الشاملة 4:**
 - الرضيع (الميلاد - 12 شهرًا)
 - طفل صغير (12 - 36 شهرًا)
- **الممارسات الشاملة أرقام 1، 2، و3:**
 - الرضيع (الميلاد - 12 شهرًا)
 - طفل صغير (12 - 36 شهرًا)
 - مرحلة ما قبل المدرسة (3 - 5 سنوات)
 - سن المدرسة (4 سنوات و9 أشهر - 12 سنة)

تتطبق جميع مؤشرات الممارسات الشاملة على أنواع البرامج التالية:

- مركز رعاية الطفل
- رعاية الأطفال في المنزل/ضمن المجموعة

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَلٌ دليلاً وأكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- وصف للأسر حول كيفية إجراء الإحالات إلى الموارد المجتمعية
- وصف للأسر حول كيفية مشاركة الموارد من خلال أحد التطبيقات أو وسائل التواصل الاجتماعي وما إلى ذلك.
- وصف للأسر حول المتاح من الموارد والخدمات والإحالات و/ أو معلومات الاتصال لأحد المدافعين عن حقوق الطفل والأسرة
- وصف للأسر حول من يجب الاتصال به في البرنامج إذا احتاجوا إلى موارد أو خدمات

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يشرح كيفية إحالة الأسر إلى الموارد المجتمعية
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص
- حَمَلٌ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

الممارسات الشاملة 1: يقدم البرنامج للأسر وصفاً لكيفية توفير المواد والموارد المتعلقة بالبرامج المجتمعية، والصحة النفسية المجتمعية، وبنوك الطعام، وبرنامج تمويل الأطفال برنامج البحث عن الأطفال Child Find، و/ أو الموارد الطبية/ موارد علاج الأسنان.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يسهم في ربط الأسر بالموارد المجتمعية العامة أو الخاصة في العثور على الخدمات التي تحتاجها. ضمان تلبية الاحتياجات الأساسية للأطفال، وطلاب المدارس من الأطفال، والأسر يعزز النمو والتطور.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تُحيل الأسر إلى الموارد المجتمعية؟
- كيف تعرف الأسر أنك ستساعدهم في الوصول إلى الموارد أو الخدمات المجتمعية؟
- ماذا تقدم للأسر لتوضيح كيفية دعمهم في الوصول إلى الخدمات المجتمعية؟
- هل كُتِبَت العملية للأسر؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَلٌ دليلاً وأكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- وصف لكيفية مراقبة الصحة الاجتماعية والعاطفية وكيفية إبلاغ الأسر بذلك
- وصف لكيفية التعامل مع الصحة الاجتماعية والعاطفية للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال عبر الأنشطة اليومية والروتينية
- وصف للموارد، والخدمات، والإحالات و/ أو معلومات الاتصال المتاحة لنشطاء حقوق الطفل، والأسرة لتلبية الاحتياجات الصحية الاجتماعية والعاطفية

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يشرح كيفية تعاملك مع الصحة الاجتماعية والعاطفية للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال ورفاهيتهم ومراقبتهم يومياً.
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص.
 - حَمَلٌ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع طاقم العمل كافة.
 - حَمَلٌ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

الممارسات الشاملة 2: يقدم البرنامج للأسر والموظفين وصفاً لكيفية تعاملهم مع الصحة الاجتماعية والعاطفية ومتابعتها ورفاهية الأطفال والأطفال في سن المدرسة يومياً.

ما أهمية هذا المؤشر؟

ترتبط الصحة الاجتماعية والعاطفية ارتباطاً مباشراً بالنمو والتعلم. يُعزز دعم تطوير المهارات الاجتماعية والعاطفية الاهتمام بالمدرسة، والتواصل مع الأقران، والنمو.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تخطط للأنشطة اليومية الداعمة للصحة الاجتماعية والعاطفية؟
- كيف تُراقب الصحة الاجتماعية والعاطفية وكيف تُرصد؟
- كيف يمكنك إيصال ملاحظتك حول الصحة الاجتماعية والعاطفية للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال ورفاهيتهم إلى الأسر؟
- هل كُتِبَت العملية للأسر؟
- هل كُتِبَت الإجراءات للموظفين؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟
- هل جرت مشاركة الإجراءات المكتوبة مع الموظفين؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل دليلًا و أكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- وصف لنهج البرنامج في منع الإيقاف والاستبعاد
- وصف لكيفية ملاحظة السلوكيات الصعبة ومعالجتها
- وصف للموارد والخدمات والإحالات و/ أو معلومات الاتصال المتاحة لأحد ناشطي حقوق الطفل والأسرة عندما يتمتع الطفل بسلوكيات صعبة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يوضح نهجك في منع الإيقاف والاستبعاد المتعلق بالسلوكيات الصعبة، بما في ذلك كيفية ملاحظة السلوكيات ومعالجتها.
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص.
 - حَمَل بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات
 - ☐ كيفية مشاركة الوصف مع طاقم العمل كافة.
 - حَمَل بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

الممارسات الشاملة 3: يتضمن البرنامج وصفاً للأسر والموظفين حول نهجهم في منع الإيقاف والطررد المتعلق بالسلوكيات الصعبة، بما في ذلك كيفية ملاحظة السلوكيات ومعالجتها.

ما أهمية هذا المؤشر؟

عندما تُوقف البرامج الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال أو تستبعدهم، فإنهم يفقدون كلا من فرص التواصل مع الأطفال والبالغين الآخرين، كما يفتقرون إلى تعلم طرق آمنة لإدارة العواطف والسلوك، والحصول على رعاية مستمرة. عندما تتشارك البرامج المعلومات حول السلوكيات الصعبة، فإنها تساعد الأسر والموظفين على فهم السبب الأملل للتعامل مع السلوكيات الصعبة وآليات تطبيقها. يساعد هذا على الاحتفاظ بالموظفين، والحفاظ على روتين ثابت، وتقليل غياب الأسر عن العمل والمدرسة، وخلق مفهوم ذاتي إيجابي، وتقليل حالات الطرد.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تتعامل مع السلوكيات الصعبة؟
- كيف يتم إبلاغ الأسر بالسلوكيات الفردية الصعبة؟
- هل كُتبت العملية للأسر؟
- هل كُتبت الإجراءات للموظفين؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟
- هل جرت مشاركة الإجراءات المكتوبة مع الموظفين؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَلٌ دليلاً و أكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- وصف لإجراءات الرضاعة الطبيعية وممارستها بالبرنامج
- وصف للمتاح من الموارد والخدمات والإحالات و/ أو معلومات الاتصال الخاصة بالرضاعة الطبيعية لداعمي الطفل والأسرة
- وصف لمن يجب الاتصال به في البرنامج إذا احتجت إلى موارد أو خدمات الرضاعة الطبيعية

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يشرح كيفية دعمك للأمهات المرضعات.
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص.
 - حَمَلٌ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع طاقم العمل كافة.
 - حَمَلٌ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

الممارسات الشاملة 4: يقدم البرنامج للأسر والموظفين وصفاً لكيفية دعم الأمهات اللاتي يرضعن أطفالهن رضاعة طبيعية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

الرضاعة الطبيعية قرار شخصي، تتخذه الأسرة. ينبغي احترام كافة خيارات التغذية. الرضاعة الطبيعية وسيلة مهمة للأمهات لتقوية علاقتهن بطفلهن وتزود الأم والطفل بفوائد صحية. يمكن للبرامج أن تحدث فرقاً في دعم الأمهات لمواصلة رحلتهن في الرضاعة الطبيعية. إن الترحيب بالأسر التي ترضع أطفالها رضاعة طبيعية يفضي إلى علاقات إيجابية بين الطفل والأم والبرنامج.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تدعم الأمهات للإقبال على الرضاعة الطبيعية ضمن البرنامج؟
- كيف توفر موارد الرضاعة الطبيعية أو تسهل الاتصال بمستشاري الرضاعة الطبيعية، أو المدافعين عن الطفل والأسرة، وما إلى ذلك؟
- كيف تُنقِّف نفسك فيما يتعلق بدعم الأسر التي تقوم بالرضاعة الطبيعية؟
- هل كُتِبَت العملية للأسر؟
- هل كُتِبَت الإجراءات للموظفين؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟
- هل جرت مشاركة الإجراءات المكتوبة مع الموظفين؟

نصائح وحيل في المناهج، والتعليم، وبيئة التعلم (ممارسات التدريس المتعمدة) (CIL)

مؤشرات الوصف

- ممارسات التدريس المقصودة 1
- ممارسات التدريس المقصودة 2
- ممارسات التدريس المقصودة 3
- ممارسات التدريس المقصودة 4

يجب مشاركة الوصف مع العائلات

- ممارسات التدريس المقصودة 2
- ممارسات التدريس المقصودة 3

يجب مشاركة الوصف مع العائلات وطاقم العمل

- ممارسات التدريس المقصودة 1

*لتلبية مقاصد ممارسات التدريس المقصودة رقم 9 ورقم 10، يجب أن يلبي البرنامج مقاصد ممارسات التدريس المقصودة 8.

الأسئلة الشائعة حول المناهج الدراسية، والتوجيهات، وبيئة التعلم (ممارسات التدريس المقصودة).

قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة

التقييم الذاتي لمقياس تقييم البيئة (3-ERS)

التقييم الذاتي لجودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL PQA)

تنطبق هذه المؤشرات على الفئات العمرية التالية:

- ممارسات التدريس المقصودة رقم 3 و4:
 - سن المدرسة (4 سنوات و9 أشهر - 12 سنة)
- ممارسات التدريس المقصودة أرقام 6، و7، و8، و9، و10:
 - الرضيع (الميلاد - 12 شهرًا)
 - طفل صغير (12 - 36 شهرًا)
 - مرحلة ما قبل المدرسة (3 - 5 سنوات)
- ممارسات التدريس المقصودة أرقام 1، و2، و5، و11، و12، و13، و14، و15:
 - الرضيع (الميلاد - 12 شهرًا)
 - طفل صغير (12 - 36 شهرًا)
 - مرحلة ما قبل المدرسة (3 - 5 سنوات)
 - سن المدرسة (4 سنوات و9 أشهر - 12 سنة)

تنطبق جميع مؤشرات ممارسات التدريس المقصودة على أنواع البرامج التالية:

- مركز رعاية الطفل
- رعاية الأطفال في المنزل/ضمن المجموعة

مؤشرات العرض

- ممارسات التدريس المقصودة 6
- ممارسات التدريس المقصودة 7
- ممارسات التدريس المقصودة 8
- ممارسات التدريس المقصودة 9*
- ممارسات التدريس المقصودة 10*

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمِلَ أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- وصف الإجراءات والممارسات الخاصة بانتقالات الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال في سن المدرسة إلى البرنامج، والخاصة بالانتقالات بين المجموعات، والانتقالات خارج البرنامج
- وصف لكيفية تواصل البرنامج وتعاونه مع الأسر بشأن انتقال الأطفال وطلاب المدارس إلى البرنامج وبين المجموعات وخارج البرنامج
- وصف الدعم المقدم للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال أثناء انتقالهم إلى البرنامج، وبين المجموعات، وخارج البرنامج

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يشرح إجراءاتك الخاصة بانتقال الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال:
 - إلى البرنامج
 - بين الفصول الدراسية أو المجموعات
 - خارج البرنامج
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص.
 - حَمِلَ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع طاقم العمل كافة.
 - حَمِلَ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

ممارسات التدريس المقصودة 1: يقدم البرنامج للأسر والموظفين وصفاً لكيفية دعم انتقال الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال إلى البرنامج، والانتقال بين البرامج أو الفصول الدراسية، والالتحاق بمدارس جديدة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تساعد السياسات والإجراءات التفصيلية البرامج على إدارة الأعمال الناجحة كما تسمح للأسر والموظفين بفهم إرشادات البرنامج. يمكن أن تكون التحولات صعبة بالنسبة للأطفال، وطلاب المدارس من الأطفال ، وكذلك الأسر. يمكن أن تحد معرفة ما سيحدث أثناء فترات الانتقال من القلق لدى كل من الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال والأسر.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما الإجراءات الخاصة بانتقال الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال داخل البرنامج وخارجه وكذلك الانتقال بين الفصول الدراسية؟
- كيف تُعزز سياسات الانتقال الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال الشعور بالنجاح؟
- هل كُتِبَت العملية للأسر؟
- هل كُتِبَت الإجراءات للموظفين؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟
- هل جرت مشاركة الإجراءات المكتوبة مع الموظفين؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمِلْ أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- وصف إجراءات وممارسات روتين العناية بالفم في البرنامج
- وصف لأهمية إجراءات روتين العناية بالفم للرضع والأطفال الصغار والأطفال قبل سن المدرسة ومن هم في سن المدرسة
- وصف المشاركة في مؤسسة رعاية الأسنان وكيف يدعم ذلك أنظمة العناية المنتظمة بالفم للرضع والأطفال الصغار والأطفال قبل سن المدرسة وفي سن المدرسة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يشرح إجراءات روتين العناية بالفم للأطفال الرضع والأطفال الصغار والأطفال قبل المدرسة وفي سن المدرسة.
- ☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص.
- حَمِلْ بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

ممارسات التدريس المقصودة 2: يقدم البرنامج للأسر وصفاً لروتين العناية بالفم للرضع والأطفال الصغار ومرحلة ما قبل المدرسة والأطفال في سن المدرسة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تساعد إجراءات العناية بالأسنان على تعزيز العادات الصحية من خلال منع تسوس الأسنان والتهاب اللثة. إن تقديم نموذج لكيفية العناية بالأسنان واللثة يدعم الأسر التي يتعذر عليها التمتع بخدمات رعاية الأسنان.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تتواصل مع الأسر حول أهمية روتين العناية بصحة الفم؟
- كيف تتواصل مع الأسر بشأن إجراءات روتين العناية بصحة الفم في برنامجك؟
- كيف تساهم إجراءات روتين العناية المنتظمة بالفم مساهمة إيجابية في نمو الأطفال وتطورهم؟
- ما المصادر التي تعتمد عليها لتثقيف نفسك حول روتين العناية بصحة الفم وكيف تُورَّعها على الأسر؟
- هل كُتِبَت العملية للأسر؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- وصف للإجراءات والممارسات المتبعة في برنامج التخطيط للتجارب المقصودة للأطفال في سن المدرسة بما في ذلك مجالات المحتوى
- وصف للخبرات المقدمة للأطفال في سن المدرسة بما في ذلك مجالات المحتوى
- وصف لكيفية تناول مجالات المحتوى من خلال الأنظمة اليومية المنتظمة والأنشطة الموجهة للأطفال في سن المدرسة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

☐ وصف يشرح نهجك للتخطيط للتجارب المقصود تنفيذها مع طلاب المدارس بما في ذلك مجالات المحتوى التالية:

- المجالات الاجتماعية والعاطفية
- المجالات البدنية
- المجالات الأكاديمية
- التعبير الإبداعي
- الثقافة
- تطوير الشخصية

○ العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)

☐ كيفية مشاركة الوصف مع جميع الأسر المسجلة بموجب رقم الترخيص.

- حَمَل بياناً أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

ممارسات التدريس المقصودة 3: يقدم البرنامج للأسر وصفاً للتجارب المقصودة المخطط لتطبيقها مع الأطفال في سن المدرسة والتي يجب أن تتضمن مجالات المحتوى التالية:

- المجالات الاجتماعية والعاطفية
- المجالات البدنية
- المجالات الأكاديمية
- التعبير الإبداعي
- الثقافة
- تطوير الشخصية
- العلوم والتكنولوجيا والهندسة والرياضيات (STEM)

ما أهمية هذا المؤشر؟

تضمن التجارب المتعمدة والمتعمدة مشاركة الأطفال في سن المدرسة في التعلم خارج نطاق اليوم الدراسي المعتاد.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تخطط لتجارب مقصودة للأطفال في سن المدرسة؟
- ما مجالات المحتوى المدرجة في الدروس أو التجارب المخصصة للأطفال في سن المدرسة؟
- هل كُنَّيت العملية للأسر؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حِمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- وصف حول تشجيع صوت الشباب ومشاركتهم مع الأطفال في سن المدرسة
- وصف لتشجيع الأطفال في سن المدرسة على التخطيط للأنشطة وقيادتها
- وصف لكيفية تشجيع الموظفين لمشاركة الأطفال في سن المدرسة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ وصف يشرح كيفية تشجيع صوت الشباب ومشاركتهم من خلال التخطيط لفرص مقصودة للأطفال في سن المدرسة لتحديد الأنشطة وقيادتها وتطبيق تجارب عملية.

ممارسات التدريس المقصودة 4: يصف البرنامج كيفية تعزيز صوت الشباب ومشاركتهم من خلال التخطيط لفرص مقصودة للأطفال في سن المدرسة لتحديد الأنشطة وقيادتها وإجراء تجارب تطبيقية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يستفيد الأطفال في سن المدرسة من إبداء آرائهم في تعليمهم. إن البرامج التي تخلق مساحة يشعر فيها الأطفال في سن المدرسة بالأمان ويكونهم مسموعين ويحظون بالاحترام تُمكنهم من النجاح. يشجع صوت الشباب المشاركة في التعليم، والشعور بالانتماء، وبناء مهارات القيادة في سن المدرسة.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كيف تشجع صوت الشباب وتفاعلهم مع الأطفال في سن المدرسة؟
- كيف يمكن للأطفال في سن المدرسة التخطيط للأنشطة وقيادتها؟
- هل كُتبت هذه الإجراءات من أجل الأسر؟
- هل تجري مشاركة العملية المكتوبة مع الأسر؟

أسئلة تأملية:

- هل لديك إجراء يومي معتاد لبرنامجك (الأسرة / دار الرعاية الجماعية)؟
- هل لديك إجراء يومي معتاد لكل فصل دراسي (مركز رعاية الطفل)؟
- هل يفي كل جدول يومي بكافة المتطلبات؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حِمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- جدول يومي للبرنامج (الأسرة/ دار الرعاية الجماعية)
- جدول يومي لكل فصل دراسي مفتوح ومسجل (مركز رعاية الطفل)
- جدول يومي لكل فصل دراسي من الميلاد وحتى سن الدراسة (مركز رعاية الطفل)

هل تظهر الأدلة ما يلي:

☐ جدول يومي لكل فصل/ فصول دراسية مفتوحة ومسجلة بما في ذلك:

- اللعب الحر
- اللعب الجماعي
- أنشطة الرعاية اليومية
- اللعب الحركي الكبير

ممارسات التدريس المقصودة 5: يتضمن البرنامج روتينًا يوميًا (جدولًا زمنيًا) يمكن التنبؤ به، ولكنه مرن وداعم لكل طفل وللأطفال في سن المدرسة كذلك.

يجب أن يتضمن الروتين اليومي ما يلي على الأقل:

- اللعب الحر - (أمثلة: يمكن للأطفال والأطفال في سن المدرسة اتخاذ خيارات فردية، وتغيير الأنشطة، وتكرار الأنشطة، وما إلى ذلك من الوقت الذي يقوده الطفل وليس المعلم).
- اللعب الجماعي - (أمثلة: يمكن للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال المشاركة في مجموعات صغيرة أو كبيرة مع أقرانهم، مع مراعاة التوازن بين الوقت الذي يقوده الطفل والوقت الذي يقوده المعلم)
- أنظمة العناية المنتظمة (روتين العناية) - (أمثلة: وقت الوجبات الخفيفة، والوجبات، واستراحات دخول دورة المياه، وتغيير الحفاضات، وغسل اليدين، والقبولة، وما إلى ذلك).
- اللعب الحركي الإجمالي - (أمثلة: يمارس الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال حركات كبيرة مثل الجري، والقفز، وركوب الخيل، والتسلق وما إلى ذلك سواء في الداخل أو الخارج)

ما أهمية هذا المؤشر؟

يستفيد الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال من الإجراءات الروتينية الثابتة. توفر الإجراءات الروتينية اليومية للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال شعورًا بالراحة والأمان في معرفة ما سيحدث بعد ذلك.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حِمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- بيان منهج البرنامج
- سياسة أو إجراء يوضح كيفية استخدام الموظفين للمناهج الدراسية لتوجيه عملية صنع القرار وممارسات التدريس
- بيان يصف أداة المنهج التي تم تنفيذها في البرنامج

و

حِمل أحد الوثائق الداعمة التالية التي توضح تنفيذ أداة المناهج الدراسية:

- خطة الدرس مكتملة وتتضمن مكونات المنهج الدراسي
- خطة درس مكتملة تقتفي نموذج المنهج الدراسي
- التواصل مع الأسر بشأن الدروس والأنشطة والدراسات الخاصة بالمناهج الدراسية التالية وما إلى ذلك.

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ المنهج الدراسي مُدرج ضمن قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج الدراسية المعتمدة.
- ☐ سياسة/ إجراء/ بيان يوضح المنهج الذي يُنفذ مع جميع الأطفال المسجلين.
- ☐ دليل داعم يوضح كيفية تنفيذ المنهج الدراسي مع جميع الفئات العمرية المسجلة.
- ☐ كيف يتم تنفيذ أداة المنهج الدراسي مع كل طفل مسجل حاليًا منذ سن الولادة وحتى الالتحاق برياض الأطفال بموجب الترخيص.

ممارسات التدريس المقصودة 6: يُظهر البرنامج أنه يُنفذ أحد المناهج الدراسية الموجودة ضمن القائمة المعتمدة. يجب أن تكون أداة المنهج المستخدمة مناسبة لنوع الترخيص وأعمار الأطفال الذين تُقدّم لهم الخدمة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تُزود أدوات المناهج الدراسية طاقم العمل بدليل لدعم تنمية الأطفال وتعلمهم. إن أدوات المناهج الدراسية التي تعتمد على الأبحاث وأفضل الممارسات تدعم فهم الموظفين لكيفية دعم نمو كل طفل على أفضل وجه.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- هل تستخدم منهجًا دراسيًا يضم جميع الأطفال المسجلين منذ الولادة وحتى الالتحاق برياض الأطفال؟
- هل أداة المنهج الدراسي مدرجة ضمن قائمة أدوات الفحص والتقييم والمنهج الدراسي المعتمدة؟
- هل تتباين أدوات المنهج التي توظفها طوال البرنامج بسبب نوع التمويل؟
- كيف تستخدم المنهج الدراسي في تخطيط الدروس والأنشطة؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حِمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- إجراءات حول كيفية استكمال الأسر أو الموظفين تطبيق أداة فحص النمو على جميع الأطفال المسجلين
- سياسة ضمان استكمال تطبيق أداة فحص النمو لجميع الأطفال المسجلين في حالة استخدام كيان خارجي أو في حالة استكمال الأسر تطبيق أداة فحص النمو
- بيان يصف كيفية تنفيذ أداة فحص النمو في البرنامج

و

حِمل أحد الوثائق الداعمة التالية التي توضح تنفيذ أداة فحص النمو:

- نسخة مكتملة من أداة فحص النمو على مدار الأشهر الاثنتي عشر شهراً الماضية
- نسخة من صفحة النتيجة المكتملة لأداة فحص النمو خلال الاثنتي عشر شهراً الأخيرة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ تدرج أداة الفحص ضمن قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة.
- ☐ سياسة/ إجراء/ بيان يشرح أداة الفحص التي طبقت على جميع الأطفال المسجلين.
- ☐ قُدم دليلًا داعماً يوضح أن أداة فحص النمو قد استُكملت خلال الأشهر الاثنتي عشر الماضية.
- ☐ كيفية تطبيق أداة فحص النمو على كل طفل مسجل حالياً منذ الولادة وحتى الالتحاق بمرحلة رياض الأطفال بموجب الترخيص.
- ☐ كيفية إجراء أداة فحص النمو مرة واحدة على الأقل سنوياً.

ممارسات التدريس المقصودة 7: يوضح البرنامج أنه يكمل أداة فحص النمو على جميع الأطفال سنوياً من القائمة. يجب أن تكون أداة الفحص المستخدمة مناسبة لنوع الترخيص وأعمار الأطفال الذين يتلقون الخدمة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تجمع أدوات الفحص التنموي المعلومات الحالية حول التطور الشامل للطفل. يمكن للموظفين والأسر الاستعانة بالبيانات لتحديد نقاط القوة ومجالات الاهتمام والعثور على الخدمات المناسبة للطفل.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- هل تستخدم أداة فحص نمو على جميع الأطفال المسجلين؟
- هل تدرج أداة فحص النمو ضمن قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة؟
- كم مرة يُفحص جميع الأطفال المسجلين؟
- ما النهج المُتبع في تنفيذ نتائج أداة الفحص التنموي ومراجعتها؟
- كيف يتم التواصل مع العائلات بشأن نتائج فحص النمو؟
- إذا استكملت جهة خارجية أداة فحص النمو، ما خطتك لضمان إتمام تطبيق أداة الفحص على جميع الأطفال المسجلين؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حِمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- إجراءات حول كيفية تطبيق الموظفين أداة تقييم الطفل على جميع الأطفال المسجلين مرتين على الأقل في السنة
- سياسة ضمان استكمال أداة تقييم الطفل لجميع الأطفال المسجلين مرتين على الأقل سنوياً
- بيان يصف أداة تقييم الطفل التي يتم تنفيذها في البرنامج مرتين على الأقل في السنة

و

حِمل إحدى الوثائق الداعمة التالية التي توضح تطبيق أداة التقييم:

- نسخة مكتملة من أداة تقييم الطفل
- نسخة من صفحة النتائج المكتملة لأداة تقييم الطفل

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ تتدرج أداة تقييم الطفل ضمن قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة.
- ☐ سياسة/ إجراء/ بيان يشرح أداة تقييم الطفل التي تم استكمالها مع جميع الأطفال المسجلين مرتين على الأقل في السنة.
- ☐ مستند داعم يُظهر أن أداة تقييم الطفل قد طُبِّقَت خلال الاثنتي عشر شهراً الماضية.
- ☐ كيفية إجراء أداة تقييم الطفل لكل طفل مسجل حالياً من سن الولادة حتى سن الالتحاق برياض الأطفال، بموجب الترخيص

ممارسات التدريس المقصودة 8: يُظهر البرنامج أنه يطبق أداة تقييم للطفل من القائمة المعتمدة مرتين على الأقل سنوياً. يجب أن تتناسب أداة التقييم المستخدمة مع نوع الترخيص وأعمار الأطفال الذين يتلقون الخدمة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

توفر أدوات تقييم الطفل معلومات مستمرة حول مستوى نمو الطفل. وهذا يضمن أن التعليم والمحتوى يلبي احتياجات النمو لكل طفل.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- هل تُطبَّق أداة تقييم الأطفال مع جميع الأطفال المسجلين؟
- كم عدد مرات تقييم جميع الأطفال المسجلين؟
- هل أداة تقييم الطفل مستمدة من قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة؟
- ما الإجراء الخاص بتقييم نتائج أداة تقييم الطفل ومراجعتها؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- إجراءات حول كيفية مشاركة الموظفين لنتائج أداة تقييم الطفل مع الأسر مرتين على الأقل سنوياً
- سياسة مشاركة نتائج أداة تقييم الطفل مع الأسر مرتين سنوياً
- بيان يصف كيفية مشاركة نتائج أداة تقييم الطفل مع الأسر مرتين على الأقل سنوياً

و

حَمَل إحدى الوثائق الداعمة التالية التي توضح تنفيذ أداة التقييم:

- نماذج المؤتمر المكتملة مع ملخص/ ملاحظات حول نتائج التقييم
- نماذج تقارير/ اجتماعات الأسرة المكتملة والخاصة بأداة التقييم
- نسخة من صفحة النتائج المكتملة لأداة تقييم الطفل موقعة من قبل الوالدين

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ تندرج أداة تقييم الطفل ضمن قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة.
- ☐ سياسة/ إجراء/ بيان يوضح كيفية مشاركة نتائج أداة تقييم الطفل مع الأسر مرتين على الأقل سنوياً.
- ☐ مستند داعم يُظهر أن نتائج تقييم الطفل تُشارك مع العائلات مرتين على الأقل سنوياً
- ☐ كيفية إجراء أداة تقييم الطفل على كل طفل مسجل حالياً منذ الولادة وحتى الالتحاق بمرحلة رياض الأطفال بموجب الترخيص مرتين سنوياً

ممارسات التدريس المقصودة 9: يوضح البرنامج أنه يشارك نتائج أداة تقييم الطفل المكتملة المدرجة ضمن القائمة عمداً مع الأسر مرتين في السنة لجميع الأطفال. يجب أن تتناسب أداة التقييم المستخدمة مع نوع الترخيص وأعمار الأطفال الذين يتلقون الخدمة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تسمح مشاركة تقدم نمو الطفل للأسر والموظفين بالعمل معاً. اعتماداً على نتائج التقييم لمناقشة تطور الطفل، يتسنى للموظفين والأسر تحديد أهداف قصيرة وطويلة الأجل للطفل وتقليل الهوة بين المنزل والبرنامج.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- كم عدد مرات تقييم جميع الأطفال المسجلين؟
- ما الإجراء الخاص بتقييم نتائج أداة تقييم الطفل ومراجعتها؟
- كيف يتم إيصال نتائج تقييم الطفل إلى العائلات؟
- كم تتكرر مشاركة نتائج تقييم الطفل مع الأسر؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- إجراءات حول كيفية استفادة الموظفين من نتائج أداة تقييم الطفل للتخطيط لنمو الأطفال
- سياسة استخدام بيانات أداة تقييم الطفل للتخطيط لتجارب الأطفال وتفاعلاتهم
- بيان يصف كيفية الاستعانة بنتائج أداة تقييم الطفل للتخطيط لنمو الأطفال

و

حَمَل إحدى الوثائق الداعمة التالية التي توضح تنفيذ أداة التقييم:

- خطط دروس فردية بناءً على نتائج التقييم
- خطط الدروس مع التخصيص بناءً على أهداف التقييم
- نتائج التقييم/بياناته مع ملاحظات حول التخطيط

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ تقييم الطفل مُدرَج في قائمة أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة.
- ☐ سياسة/إجراء/بيان يوضح كيفية استخدام أداة تقييم الطفل للتخطيط للتجارب والتفاعلات.
- ☐ كيفية الاستعانة بنتائج تقييم الطفل للتخطيط في التنمية والتعلم.
- ☐ كيفية إجراء أداة تقييم الطفل على كل طفل مسجل حاليًا منذ الولادة وحتى الالتحاق بمرحلة رياض الأطفال بموجب الترخيص مرتين سنوياً

ممارسات التدريس المقصودة 10: يوضح البرنامج استخدام أداة تقييم الطفل من القائمة الشاملة لجميع الأطفال بغية التخطيط للتجارب والتفاعلات. يجب أن تتناسب أداة التقييم المستخدمة مع نوع الترخيص وأعمار الأطفال الذين يتلقون الخدمة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يسمح توثيق تطور الأطفال للموظفين بالتخطيط لتجاربهم اليومية ودعم التعلم المستمر. يبيّن الموظفون على نتائج تقييم الطفل للتخطيط لتجارب كل طفل على حدة، ومجموعات الأطفال، والفصل بأكمله.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما الإجراء الخاص بتقييم نتائج أداة تقييم الطفل ومراجعتها؟
- كيف تُوظف نتائج تقييم الطفل للتخطيط للتجارب والتفاعلات؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- اكتمل التقييم الذاتي لمقياس تصنيف البيئة 3-ERS لكل فصل دراسي من سن الولادة حتى سن الالتحاق برياض الأطفال
- اكتمل تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي الذاتي لكل فصل دراسي في سن المدرسة

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ نموذج مقياس التصنيف البيئي (3-ERS) أو مقياس تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي SEL PQA المكتملين للبرامج غير المعتمدة من قبل الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار / الجمعية الوطنية لتعليم الطفل والأسرة
- ☐ اكتمل نموذج مقياس التصنيف البيئي 3-ERS أو مقياس تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي SEL PQA لجميع الفصول الدراسية التي لا تتبع برنامج غريت ستارت ريدنيس / برنامج هيد ستارت / برنامج إيرلي هيد ستارت

ممارسات التدريس المقصودة 11: استكمل البرنامج التقييم الذاتي باستخدام مقياس تصنيف البيئة (3-ERS) أو مقياس تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL PQA) لكل فئة عمرية/ فصل دراسي.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يتعلم الأطفال وطلاب المدارس من الخبرات مع الأشخاص والأماكن. توفر المساحات الداعمة لكل طفل وفي سن المدرسة فرصاً للتعلم، والراحة، والاستقلالية، والاستكشاف. تحد المساحات الآمنة والمنظمة من خطر الإصابة وتعزز التنمية.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج
- ☐ هذا البرنامج معتمد من الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار أو الجمعية الوطنية لتعليم الطفل والأسرة أو مركز الاعتماد الوطني أو يتلقى تمويلاً كلياً بنسبة 100% من برنامج غريت ستارت ريدنيس أو برنامج هيد ستارت أو برنامج إيرلي هيد ستارت.

أسئلة تأملية:

- هل استكملت التقييم الذاتي لمقياس تصنيف البيئة 3-ERS و/ أو مقياس تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي SEL PQA في كل فصل دراسي؟
- كم يتكرر إجراء التقييمات الذاتية في كافة الفصول الدراسية؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- صورة لكل مساحة رعاية أولية تظهر نفاذ الضوء الطبيعي
 - يمكن أن ينفذ الضوء الطبيعي من:
 - باب ذي نافذة تطل على الخارج
 - باب زجاجي يؤدي إلى الخارج
 - فتحة في السقف لنفاذ الضوء الطبيعي
 - فتحات السقف الأنبوبية/ أنابيب الإضاءة
 - نافذة تطل على الخارج

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- صورة لكل مساحة رعاية أولية مع مصدر الضوء الطبيعي.
- يتم وضع علامة على كل صورة تحمل اسم المساحة.
- اسم الوثيقة أو اكتب تعليقاً في مربع التعليقات

ممارسات التدريس المقصودة 12: تحتوي كل مساحة للرعاية الأولية يستخدمها الأطفال وطلاب المدارس على مدار اليوم على مصدر للضوء الطبيعي.

ما أهمية هذا المؤشر؟

الضوء الطبيعي له تأثيرات مهدنة للأطفال وطلاب المدارس من الأطفال مما يساعد على التحكم في جدولهم اليومي للنوم واليقظة. كما يدعم التعرض للضوء الطبيعي أيضاً التركيز المستمر والتعلم طوال اليوم.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما مساحات الرعاية الأولية بالبرنامج؟
- هل تتمتع كل أماكن الرعاية الأولية بنفاذ الضوء الطبيعي؟
- إذا لم تتحل جميع أماكن الرعاية الأولية بمصدر ضوء طبيعي، فكيف يمكنك تحسين ذلك؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حمل أحد الأدلة التالية التي تؤكد على الممارسات عالية الجودة:

- السياسة أو الإجراء المتعلق بكيفية استكشاف الأطفال لعناصر الطبيعة في كل مساحة لعب خارجية
- بيان يوضح كيفية تشجيع الأطفال على استكشاف العناصر الطبيعية في كل مساحة لعب خارجية

و

حمل صور لكل مساحة لعب خارجية بما في ذلك عنصرين على الأقل من عناصر الطبيعة

• يمكن أن تشمل العناصر الطبيعية ما يلي:

- مغذيات الطيور أو الحيوانات
- التراب أو الطين أو الرمل
- الزهور أو النباتات أو الحديقة
- الأعشاب أو الطحالب
- جذوع الأشجار، أو الأروم (جذوع الأشجار المقطوعة)، أو الصخور
- غطاء أرضي طبيعي
- أقماع الصنوبر، أو الجوز، أو الأوراق
- المطر أو الثلج
- الأشجار أو الشجيرات
- مواد طبيعية أخرى

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- سياسة/ إجراء/ بيان يوضح كيفية تشجيع الأطفال على التفاعل مع العناصر الطبيعية
- صورة/ صور لكل مساحة لعب خارجية تتضمن عنصرين على الأقل من عناصر الطبيعة

ممارسات التدريس المقصودة 13: يتيح البرنامج إمكانية استكشاف مساحة خارجية تضم عناصر الطبيعة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

إن قضاء الوقت في الهواء الطلق واستكشاف عناصر الطبيعة أمر مهم للإبداع وحل المشكلات والنمو البدني والتعلم. يساعد قضاء الوقت في الأماكن الطبيعية الأطفال وطلاب المدارس من الأطفال على الحصول على هواء نقي، وتحسين صحتهم، والشعور بالهدوء.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- هل تُدرج العناصر الطبيعية في مساحة اللعب الخارجية؟
- ما أنواع العناصر الطبيعية الموجودة في مساحة اللعب الخارجية؟
- ما النهج الخاص بإضافة العناصر الطبيعية إلى مساحة اللعب الخارجية؟
- هل العناصر الطبيعية موجودة في جميع أماكن اللعب الخارجية؟
- هل يتاح للأطفال من جميع الأعمار الوصول إلى العناصر الطبيعية في مساحة اللعب الخارجية؟
- كيف يتم تشجيع الأطفال على استكشاف العناصر الطبيعية أو التفاعل معها؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حمل أحد العناصر التالية التي تظهر عضوية أو ارتباط عضو واحد على الأقل من أعضاء الفريق بمؤسسة مهنية:

- نسخة من بطاقة العضوية
- نسخة من جدول أعمال الاجتماع/ المحضر
- نسخة من قائمة العضوية

و

حمل أحد الوثائق الداعمة التالية التي تثبت مشاركة عضو واحد على الأقل من الموظفين في مؤسسة مهنية:

- بيان حول التعلم الشخصي للعضو من المشاركة في مؤسسة مهنية
- مثال على كيفية استخدام المعلومات
- التواصل مع أعضاء المجموعة الآخرين حول محتوى الاجتماع
- صور لأعضاء فريق العمل المشاركين في أنشطة المؤسسة الرسمية
- توثيق المشاركة في التعلم بين الأقران (لوحة المناقشة)

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ العضوية أو الانتساب إلى مؤسسة مهنية.
- ☐ دليل داعم يوضح المشاركة في مؤسسة مهنية.

ممارسات التدريس المقصودة 14: يقدم البرنامج دليلاً على مشاركته في منظمة مهنية -على المستوى المحلي أو على مستوى الولاية، أو على المستوى الوطني- تُعزز ممارسات الطفولة المبكرة للبرنامج.

المؤسسات النموذجية، بما في ذلك -على سبيل المثال لا الحصر-:

- عضوية في منظمة وطنية أو على مستوى الولاية تُعنى بالطفولة المبكرة أو بمرحلة سن المدرسة
- مجموعات الأقران
- اجتماعات مجموعة المديرين
- عضوية غرفة التجارة
- الشراكات التعاونية مع مؤسسة غريت ستارت Great Start

ما أهمية هذا المؤشر؟

يسمح الانضمام إلى المؤسسات المهنية للموظفين والبرامج بتحسين الخدمات التي يقدمونها. ترقى هذه الفرص بفهم القضايا التي تواجه برامج رعاية الأطفال، وأفضل الممارسات، والبحوث الجديدة للموظفين. يؤدي التعلم المستمر إلى التطور الشامل لأعضاء طاقم العمل، والبرنامج، والموارد المتاحة للأسر.

اختيار هذا المؤشر

- الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- هل تشارك في مؤسسة وطنية، أو على مستوى الولاية، أو مؤسسة محلية تُعنى بمرحلة الطفولة المبكرة أو بمرحلة سن المدرسة؟
- كم مرة تشارك في أنشطة المؤسسة؟
- كيف استفدت من المعارف التي اكتسبتها من المؤسسة؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

هدفان (حاليان أو تآمان بعد تقديم التأمل الذاتي الأولي) في خطة تحسين الجودة يركزان على التأمل الذاتي.

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ يركز هدفان من أهداف خطة تحسين الجودة على التأمل الذاتي.
- ☐ يُفَوَّض الهدف إلى شخص مُدرَج في علامة التبويب "الموظفين".
- ☐ تُحدد تاريخ معين لتحقيق الأهداف.
- ☐ قد تكون الأهداف قيد التنفيذ أو تتحقق بعد تقديم التأمل الذاتي الأولي.

ممارسات التدريس المقصودة 15: يستهدف البرنامج هدفين على الأقل، ضمن خطة تحسين الجودة، والتي تدعم التحسين بناءً على التأمل الذاتي للبرنامج.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يعتمد التأمل الذاتي على الممارسات الحالية عالية الجودة لرعاية الأطفال. يُظهر التخطيط لمجالات التحسين المبني على التأمل الذاتي التزام البرنامج بتقديم رعاية عالية الجودة. وجود هدف يوضح خطة البرنامج لتحقيق التقدم.

اختيار هذا المؤشر

- الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما المؤشرات التي لا تنعكس حاليًا في سياساتكم وممارساتكم الحالية؟
- هل هناك مؤشرات محددة تريد معرفة المزيد عنها؟
- ما الجدول الزمني الواقعي لتحقيق الأهداف؟
- من الذي قد ترغب في تعيين الأهداف له؟
- كيف يمكنك تحويل أهدافك إلى أهداف محددة، وقابلة للقياس، وقابلة للتحقيق، وذات صلة، ومحددة بالوقت، وشاملة، وعادلة؟

نصائح وتوجيهات التطوير المهني

اشتراطات التطوير المهني

- يجب أخذ ساعات التطوير المهني من خلال ماي ريجستري MiRegistry.
- المشرف/ المدير/ المالك متصل بملف تعريف المؤسسة وعلامة التبويب الخاصة بالفصول الدراسية.
- يجب أن يتصل جميع طاقم العمل بالملف التعريفي بالمؤسسة.
- يجب أن يكون لدى جميع الموظفين إحدى حالات العضوية "بانتظار الطباعة"، "سارية"، "منتھية الصلاحية".
- يتمتع جميع الموظفين ب حالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- يجب أن يتمتع جميع الموظفين بالمسميات الوظيفية الصحيحة.
 - إذا كان الموظف يشغل حاليًا أكثر من منصب، فيكون لديه جميع المسميات الوظيفية ويُدرج في علامة التبويب "الموظفون" لكل منصب (على سبيل المثال، المدير والمعلم الرئيسي)
 - يجب أن يحمل الموظف الذي يتعامل مع الأطفال في سن المدرسة المسمى الوظيفي الخاص بمرحلة سن المدرسة

الموظفون الجدد

الموظفون المُعيَّنين خلال التسعين يومًا الماضية

- يجب أن تكون متصلاً بملف المؤسسة التعريفي
- يجب أن تكون حالتك الخاصة بالتحقق من التوظيف "تم التحقق من خلال البرنامج"
- يجب أن يكون مسماك الوظيفي صحيحاً
- لا يحتاج إلى حالة العضوية
- ساعات التطوير المهني لا تُراجع

إذا عُيِّن جميع الموظفين خلال التسعين يومًا الماضية، فيجب على موظف واحد على الأقل أن يحصل على ساعات التطوير المهني المطلوبة من خلال ماي ريجيستري MiRegistry لاستيفاء الغرض من المؤشر.

الأسئلة الشائعة حول التطوير المهني

اشتراطات مؤشر التطوير المهني حسب الوظيفة ومخططات التوزيع النسبي

تتطبق هذه المؤشرات على المسميات الوظيفية للموظف:

- التطوير المهني 7 والتطوير المهني 8:
 - المدير/ مدير البرنامج/ المالك
- التطوير المهني 1:
 - الموظف الرئيسي
 - المساعد
 - معلم الأطفال في سن المدرسة
- التطوير المهني أرقام 2، 3، 4، 5، 6، و9:
 - المدير/ مدير البرنامج/ المالك
 - المدير المساعد
 - الموظف الرئيسي
 - المساعد
 - معلم الأطفال في سن المدرسة

تتطبق جميع مؤشرات التطوير المهني على أنواع البرامج التالية:

- مركز رعاية الطفل
- رعاية الأطفال في المنزل/ضمن المجموعة

الإطار الزمني

لا بُدَّ أن يتم التطوير المهني خلال 12 شهرًا من تاريخ تقديم التأمل الذاتي للتحقق من الصحة.

التوزيع النسبي

يُقدَّر برنامج غريت ستارت تو كواليتي Great Start to Quality عدد ساعات

التطوير المهني المطلوبة في حالة

- تعيين أحد أعضاء طاقم العمل خلال العام الماضي (أي خلال الـ 12 شهرًا الماضية)
- افتتاح البرنامج خلال العام الماضي (أي خلال الـ 12 شهرًا الماضية)

استخدم مخططات التوزيع النسبي للتطوير المهني لتحديد عدد ساعات التطوير المهني المطلوبة للموظفين الذين عُيِّنوا خلال العام الماضي و/ أو البرامج التي افتتحت خلال العام الماضي.

أسئلة تأملية

- ما أهمية تلقى طاقم العمل تدريباً يعتمد على أعمار الأطفال الذين يخدمونهم؟
- كيف يمكننا التأكد من أن طاقم العمل قد تلقى تدريباً خلال الأشهر الـ 12 عشر الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى كل موظف ساعتين من التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية عن هذا المؤشر للتطوير المهني؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهرًا ساعات التطوير المهني المناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ جميع أفراد طاقم العمل الرئيسي، والمساعد وفي سن المدرسة المعيّنين في الوقت الحالي؟
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح؟
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعَيَّنون لأكثر من 90 يومًا بحالة عضوية سارية.
- ☐ يجب على الموظفين المُعَيَّنون لأكثر من 90 يومًا تخصيص ساعتين على الأقل من ساعات التطوير المهني وفقًا لمؤشر التطوير المهني المذكور.
- ☐ تحددت الفئة العمرية الصحيحة للأطفال الذين يتلقون الخدمة من قِبل الموظفين المُعَيَّنين منذ أكثر من تسعين يومًا.

التطوير المهني 1: يجب على جميع الموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل في سن المدرسة استكمال ساعتين على الأقل من التدريب على التطوير المهني خلال الأشهر الاثنتي عشر الماضية مع التركيز على تطوير المجموعة العمرية التي تتلقى الخدمات.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يُتيح التعلم المستمر للموظف الرئيسي، والمساعد، وطاقم العمل في سن المدرسة البقاء على اطلاع دائم بالممارسات المناسبة لأعمارهم. يسمح فهم الفئة العمرية التي تتلقى الخدمة للموظفين بتقديم رعاية عالية الجودة.

اختيار هذا المؤشر

- الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

أسئلة تأملية

- لماذا يُهم المسؤولين/ المديرين/ المالك والموظفين الحصول على تدريب يستند إلى السلوكيات الصعبة، ومنع الإيقاف، والاستبعاد، والصحة العقلية، والممارسات المتعلقة بالصددمات، و/ أو الصحة الاجتماعية والعاطفية؟
- كيف يمكننا التأكد من أن طاقم العمل قد تلقى تدريباً خلال الـ 12 شهر الماضي حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى كل موظف ساعتين من التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية عن هذا المؤشر للتطوير المهني؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهراً ساعات التطوير المهني المتناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ جميع الموظفين الحاليين من الإداريين/المديرين/ المالك، والموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح؟
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً بحالة عضوية سارية.
- ☐ يجب على الموظفين المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً تخصيص ساعتين على الأقل من ساعات التطوير المهني وفقاً لمؤشر التطوير المهني المذكور.

التطوير المهني 2: استكمل جميع الإداريين/ مديري البرامج/ مشرفي/ ملاك الموقع لأطفال في سن المدرسة، والموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل في سن المدرسة ما لا يقل عن ساعتين من التدريب على التطوير المهني خلال الأشهر الـ 12 الماضية مع التركيز على مجال واحد مما يلي:

- السلوكيات الصعبة (المزعجة)
- منع إيقاف الأطفال عن البرنامج التعليمي
- الاستبعاد- الفصل
- الصحة العقلية
- الممارسات الواعية بالصددمات النفسية
- الصحة الاجتماعية والعاطفية

ما أهمية هذا المؤشر؟

يتيح التعلم المستمر للموظفين البقاء على اطلاع بشأن أفضل الممارسات. يساعد فهم هذه المواضيع على الاحتفاظ بالموظفين، والحفاظ على إجراءات روتينية ثابتة، وتقليل الغياب عن العمل والمدرسة بالنسبة للأسر، وتعزيز مفهوم إيجابي عن الذات، وتقليل حالات الاستبعاد.

اختيار هذا المؤشر

- الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

أسئلة تأملية

- لماذا من المهم أن يحصل المديرين/ المديرين التنفيذيين/ المالكون والمعلمون على تدريب قائم على الثقافة والتنوع والإعاقات و/ أو الممارسات الشاملة؟
- كيف يمكننا التأكد من أن طاقم العمل قد تلقى تدريباً خلال الأشهر الـ 12 عشر الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى كل موظف ساعتين من التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية عن هذا المؤشر للتطوير المهني؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهرًا ساعات التطوير المهني المتناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ جميع الموظفين الحاليين من الإداريين/المديرين/ الملاك، والموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح؟
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يومًا بحالة عضوية سارية.
- ☐ يجب على الموظفين المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يومًا تخصيص ساعتين على الأقل من ساعات التطوير المهني وفقًا لمؤشر التطوير المهني المذكور.

التطوير المهني 3: جميع الإداريين/ مديري البرامج/ مشرفي مواقع برامج سن المدرسة/ المالكين والمعلمين الرئيسيين والمساعدين، وموظفي مرحلة سن المدرسة قد أكملوا ما يقل عن ساعتين على الأقل من التدريب المهني الأشهر الـ 12 الماضية مع التركيز على أحد الموضوعات التالية:

- الثقافة
- التنوع
- الإعاقات
- الممارسات الشاملة

ما أهمية هذا المؤشر؟

يُتيح التعلم المستمر للموظفين البقاء على اطلاع بشأن أفضل الممارسات. إن فهم هذه المواضيع يُعزز قدرة طاقم العمل على دمج التنوع والقدرات المختلفة للأطفال، والأطفال في سن المدرسة، والأسر.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

أسئلة تأملية

- لماذا يهم المدراء/المديرون التنفيذيون/المالكون والمعلمون أن يحصلوا على تدريب يركّز على إشراك العائلات؟
- كيف يمكننا التأكد من أن طاقم العمل قد تلقى تدريباً خلال الأشهر الـ 12 عشر الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى كل موظف ساعتين من التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية عن هذا المؤشر للتطوير المهني؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهراً ساعات التطوير المهني المتناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ جميع الموظفين الحاليين من الإداريين/المديرين/الملاك، والموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح؟
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً بحالة عضوية سارية.
- ☐ يجب على الموظفين المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً تخصيص ساعتين على الأقل من ساعات التطوير المهني وفقاً لمؤشر التطوير المهني المذكور.

التطوير المهني 4: جميع المدراء/مديري البرامج/مشرفي مواقع برامج سن المدرسة/المالكين، والمعلمين الرئيسيين، والمساعدين، وموظفي مرحلة سن المدرسة، قد أكملوا ما لا يقل عن ساعتين من التدريب على التطوير المهني خلال الـ 12 عشر شهراً الماضية، القائم على إشراك العائلات.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يتيح التعلم المستمر للموظفين البقاء على اطلاع بشأن أفضل الممارسات. يدعم فهم هذه المواضيع معرفة أعضاء الفريق بمشاركة الأسرة فيما يتعلق برعاية الأطفال والأطفال في سن المدرسة وخدمتهم.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

- لماذا يُعد حصول المديرين/ المديرين التنفيذيين/ المالكين والمعلمين على تدريب يعتمد على عوامل تعزيز الحماية الأسرية هاماً؟
- كيف يمكننا التأكد من أن طاقم العمل قد تلقى تدريباً خلال الأشهر الـ 12 عشر الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى كل موظف ساعتين من التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية عن هذا المؤشر للتطوير المهني؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهراً ساعات التطوير المهني المتناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ جميع الموظفين الحاليين من الإداريين/المديرين/ الملاك، والموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح؟
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً بحالة عضوية سارية.
- ☐ يجب على الموظفين المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً تخصيص ساعتين على الأقل من ساعات التطوير المهني وفقاً لمؤشر التطوير المهني المذكور.

التطوير المهني 5: جميع المدراء/مديري البرامج/مشرفي مواقع برامج سن المدرسة/المالكين، والمعلمين الرئيسيين، والمساعدين، وموظفي مرحلة سن المدرسة، قد أكملوا ما لا يقل عن ساعتين من التدريب المهني خلال الـ 12 عشر شهراً الماضية، يركّز على عوامل الحماية في إطار برنامج دعم الأسر (Strengthening Families Protective Factors).

يتضمن إطار العوامل الوقائية خمس أفكار رئيسية:

- المرونة النفسية للوالدين
- الروابط الاجتماعية
- المعرفة بتربية الأطفال ونموهم
- الدعم الملموس في أوقات الحاجة
- الكفاءة الاجتماعية والعاطفية للأطفال

ما أهمية هذا المؤشر؟

يُتيح التعلم المستمر للموظفين البقاء على اطلاع بشأن أفضل الممارسات. يساعد فهم العوامل الوقائية الأسر على بناء القدرة على الصمود، وتأسيس العلاقات، والوصول إلى الخدمات والموارد في المجتمع.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

أسئلة تأملية

- لماذا يُعد حصول المسؤولين/ المديرين والمعلمين على تدريب يعتمد على مناهج مكافحة التحيز هاماً؟
- كيف يمكننا التأكد من أن طاقم العمل قد تلقى تدريباً خلال الأشهر الـ 12 عشر الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى كل فرد من طاقم العمل الذي أشرف عليه تدريباً لمدة ساعتين خلال الأشهر الـ 12 الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهراً ساعات التطوير المهني المتناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ جميع الموظفين الحاليين من الإداريين/المديرين/ الملاك، والموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح؟
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً بحالة عضوية سارية.
- ☐ يجب على الموظفين المُعَيَّنِينَ لأكثر من 90 يوماً تخصيص ساعتين على الأقل من ساعات التطوير المهني وفقاً لمؤشر التطوير المهني المذكور.

التطوير المهني 6: جميع المدراء/مديري البرامج/مشرفي مواقع برامج سن المدرسة/المالكين، والمعلمين الرئيسيين، والمساعدين، وموظفي مرحلة سن المدرسة، قد أكملوا ما لا يقل عن ساعتين من التدريب المهني خلال الـ 12 عشر شهراً الماضية يركّز على مناهج مناهضة التحيز.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يمكن أن يضر التحيز اللاواعي الأطفال، والأطفال في سن الدراسة والأسر. يُتيح الوعي بالتحيز الفردي للموظفين إنشاء بيئة تعليمية آمنة وشاملة ومحترمة والحفاظ عليها مما يدعم جميع الأطفال والأسر.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

أسئلة تأملية

- لماذا يُعد حصول المسؤولين/ المديرين/ المالك على تدريب يعتمد على ممارسات الأعمال هاماً؟
- كيف يمكننا التأكد من أن المسؤولين/ المديرين/ المالك قد تلقوا تدريباً خلال الأشهر الـ 12 الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى المدير/ المسؤول/ المالك ساعتين من التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهرًا ساعات التطوير المهني المتناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ شخص مرتبط كمدير تنفيذي أو مدير البرنامج أو المالك.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ يتمتع المسؤول/ المدير/ المالك بالمسمى الوظيفي الصحيح.
- ☐ يمتلك المسؤول/ المدير/ المالك حالة التحقق من التوظيف "تم التحقق منها بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع المسؤول/ المدير/ المالك بحالة عضوية سارية.

التطوير المهني 7: جميع المدراء/مديري البرامج/مشرفي مواقع برامج سن المدرسة/المالكين قد أكملوا ساعتين من التدريب المهني خلال الـ 12 عشر شهرًا الماضية يركّز على الممارسات التجارية الفعّالة.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يتيح التعلم المستمر للمسؤول/ مدير البرنامج/ مشرف موقع على الطلاب في سن المدرسة/ المالك البقاء على اطلاع دائم بأفضل ممارسات الأعمال. يدعم فهم هذه المواضيع نجاح العمل/ البرنامج.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

- لماذا يُعد حصول المدراء/مديرو البرامج/المالكين على تدريب يستند إلى مقياس تقييم البيئة (ERS)، أو نظام تسجيل تقييم الصف (CLASS)، و/أو تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي العاطفي (SEL PQA) هاماً؟
- كيف يمكننا التأكد من أن المسؤولين/المديرين/المالك قد تلقوا تدريباً خلال الأشهر الـ 12 الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل تلقى المدير/المسؤول/المالك ساعتين من التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية حول مؤشر التطوير المهني المذكور؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهراً ساعات التطوير المهني المتناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ شخص مرتبط كمدير تنفيذي أو مدير البرنامج أو المالك.
- ☐ المدير/المدير التنفيذي/المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ يتمتع المسؤول/المدير/المالك بالمسمى الوظيفي الصحيح.
- ☐ يمتلك المسؤول/المدير/المالك حالة التحقق من التوظيف "تم التحقق منها بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع المسؤول/المدير/المالك بحالة عضوية سارية.

التطوير المهني 8: جميع المدراء/مديري البرامج/مشرفي مواقع برامج سن المدرسة/المالكين قد أكملوا ساعتين (2) من التدريب المهني خلال الاثني عشر شهراً الماضية تركّز على مقياس تقييم البيئة (ERS)، أو نظام تسجيل تقييم الصف (CLASS)، أو تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي العاطفي (SEL PQA)، وذلك للتخضير للملاحظة الميدانية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يُتيح التعلم المستمر للمسؤول/مدير البرنامج/مشرف موقع برنامج سن المدرسة/المالك البقاء على اطلاع دائم بأفضل الممارسات. يدعم فهم كيفية استخدام هذه الأدوات لتقييم البرمجة تحسين الجودة.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

أسئلة تأملية

- لماذا يُعد حصول المسؤولين/ المديرين/ المالك والموظفين على تدريب يتجاوز اشتراطات الترخيص هاماً؟
- كيف يمكننا التأكد من أن الموظفين قد حصلوا على التدريب خلال الأشهر الـ 12 الماضية؟
- هل تلقى كل موظف ثمان ساعات من التدريب بما يتجاوز اشتراطات الترخيص خلال الأشهر الـ 12 الماضية؟
- هل يستوفي الموظفون الذين يعملون لمدة تقل عن 12 شهراً ساعات التطوير المهني المناسبة؟

هل يُظهر تقرير التطوير المهني ما يلي:

- ☐ جميع الموظفين الحاليين من الإداريين/المديرين/ المالك، والموظفين الرئيسيين، والمساعدين، وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح؟
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعينين لأكثر من 90 يوماً بحالة عضوية سارية.
- ☐ يحظى الموظفون المُعينين لأكثر من 90 يوماً بما لا يقل عن ثمان ساعات إجمالية من التطوير المهني تتجاوز متطلبات الترخيص.

التطوير المهني 9: جميع الموظفين من فئة المسؤول/مدير البرنامج/مشرف موقع المدرسة لأعمار المدرسة/المالك، والمعلمين الرئيسيين، والمساعدين، وموظفي أعمار المدرسة، قد أكملوا ثمان (8) ساعات تدريب إضافية تتجاوز متطلبات الترخيص في مجالات تهمهم أو تتماشى مع أهدافهم المهنية الفردية خلال الـ 12 عشر شهراً الماضية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يتيح التعلم المستمر للموظفين البقاء على اطلاع بشأن أفضل الممارسات. يدعم فهم هذه المواضيع احتياجات الأطفال، والأطفال في سن المدرسة، والأسر.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)

نصائح وتوجيهات حول مؤهلات الموظفين (مؤشرات مؤهلات الموظفين)

اشتراطات مؤهلات الموظفين

- يرتبط المشرف/ المدير بالملف التعريفي بالمؤسسة وجهاز الحاسوب اللوحي بالفصول الدراسية.
- يجب أن يتصل جميع طاقم العمل بالملف التعريفي بالمؤسسة.
- يجب أن يكون لدى جميع الموظفين إحدى حالات العضوية "بانتظار الطابعة"، "سارية"، "منتهية الصلاحية".
- يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- يجب أن يتمتع جميع الموظفين بالمسميات الوظيفية الصحيحة.
 - إذا كان الموظف يشغل حالياً أكثر من منصب، فيكون لديه جميع المسميات الوظيفية ويُدرج في علامة التتويج "الموظفون" لكل منصب (على سبيل المثال، المدير والمعلم الرئيسي).
 - يجب أن يحمل الموظف الذي يتعامل مع الأطفال في سن المدرسة المسمى الوظيفي الخاص بمرحلة سن المدرسة.

اشتراطات التعيين الجديد

لن ينظر برنامج غريت ستارت تو كواليتي Great Start to Quality إلى المؤهلات الخاصة بالموظفين الذين عُيّنوا خلال 90 يوماً من تقديم التأمل الذاتي. ومع ذلك، يجب على الموظفين الذين عُيّنوا خلال الأيام الـ 90 الماضية استيفاء الاشتراطات التالية:

- يجب أن تكون متصلاً بملف المؤسسة التعريفي.
- يجب أن تكون حالتك الخاصة بالتحقق من التوظيف "تم التحقق من خلال البرنامج".
- يجب أن يكون مسماك الوظيفي صحيحاً.
- لا يحتاج إلى حالة العضوية.

عندما يكون هناك موظف واحد فقط لكل منصب (على سبيل المثال، المدير/ المالك، الموظف الرئيسي، المساعدون) وعُيّنوا خلال آخر 90 يوماً، ستراجع مؤهلاتهم ويجب أن تستوفي جميع اشتراطات مؤهلات الموظفين

الأسئلة الشائعة حول مؤهلات الموظفين

المسميات الوظيفية لطاقم العمل في ماي ريجيستري MiRegistry

تتطبق هذه المؤشرات على المسميات الوظيفية للموظف:

- مؤهلات الموظفين 1:
 - الشخص المرتبط كمسؤول/ مدير في علامة التتويج "الفصول الدراسية".
- مؤهلات الموظفين 2:
 - الموظف الرئيسي.
 - المساعد.
 - معلم الأطفال في سن المدرسة.

تتطبق جميع مؤشرات مؤهلات الموظفين على أنواع البرامج التالية:

- مركز رعاية الطفل
- رعاية الأطفال في المنزل/ضمن المجموعة

تتطبق مؤشرات AM هذه على أنواع البرامج التالية:

- 2C-AM:
 - مركز رعاية الطفل
- 3F-AM:
 - رعاية الأطفال في المنزل/ضمن المجموعة
- 1AM و 4AM:
 - مركز رعاية الطفل
 - رعاية الأطفال في المنزل/ضمن المجموعة

مؤشرات العرض

- 2C-AM
- 3F-AM

- لماذا يُعد حصول المسؤول/ المدير/ المالك على التدريب والتعليم هاماً؟
- كيف يمكننا التأكد من أن المسؤول/ المدير/ المالك قد قدم لمאי ريجستري MiRegistry مؤهلاته؟
- هل تقدّم المسؤول/ المدير/ المالك بطلب للحصول على عضوية فردية مع ماي ريجستري MiRegistry؟

هل يظهر تقرير التأهيل ما يلي:

- ☐ جميع الموظفين الحاليين المعيّنين كمسؤول/ مدير/ مالك.
- ☐ تمتع جميع المسؤولين/ المديرين/ المالك بالمسمى الوظيفي الصحيح.
- ☐ يجب أن يكون عنوان حالة التحقق من التوظيف لدى جميع المسؤولين/ المديرين/ المالك "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع المسؤول/ المدير/ المالك بحالة عضوية سارية.
- ☐ المدير/ المدير التنفيذي/ المالك مرتبط بعلامة تبويب "الفصول الدراسية".

مؤهلات الموظفين 1: مؤهلات المسؤول/ مدير البرنامج/ مشرف الموقع على الأطفال في سن المدرسة/ المالك

يجب أن يكون لدى المسؤول/ مدير البرنامج/ مشرف الموقع على الأطفال في سن المدرسة/ المالك ما لا يقل عن:

- المسار المهني الأساسي للمستوى الثاني في ماي ريجستري MiRegistry. (الرعاية الأسرية فقط للطفل)
- المسار الوظيفي المهني للمستوى الأول في ماي ريجستري MiRegistry.
- المسار الوظيفي للمستوى المهني الثاني في ماي ريجستري MiRegistry.
- المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث ب في ماي ريجستري MiRegistry.
- المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث أ في ماي ريجستري MiRegistry.

ما أهمية هذا المؤشر؟

موظفو الدعم التعليمي والتدريبي لتقديم رعاية عالية الجودة ودعم نمو الأطفال وتعلمهم.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ المسار المهني الأساسي للمستوى الثاني في ماي ريجستري MiRegistry. (الرعاية الأسرية فقط للطفل)
- ☐ المسار الوظيفي المهني للمستوى الأول في ماي ريجستري MiRegistry.
- ☐ المسار الوظيفي للمستوى المهني الثاني في ماي ريجستري MiRegistry.
- ☐ المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث ب في ماي ريجستري MiRegistry.
- ☐ المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث أ في ماي ريجستري MiRegistry.

- لماذا يُعد حصول الموظفين على التدريب والتعليم هاماً؟
- كيف يمكننا التأكد من أن الموظفين قد قدموا مؤهلاتهم إلى ماي ريجستري MiRegistry؟
- هل قام كل موظف بالتقدم بطلب العضوية الفردية لدى MiRegistry؟
- هل يظهر تقرير التأهيل ما يلي..؟

- ☐ جميع أفراد طاقم العمل الرئيسي، والمساعد وفي سن المدرسة المعيّنين في الوقت الحالي.
- ☐ حَمَل جميع أفراد طاقم العمل المسمى الوظيفي الصحيح.
- ☐ يتمتع جميع الموظفين بحالة التحقق من التوظيف "تم التحقق بواسطة البرنامج".
- ☐ يتمتع الموظفون المُعَيَّنون لأكثر من 90 يوماً بحالة عضوية سارية.

مؤهلات الموظفين 2: مؤهلات موظفي البرنامج

نصف الموظفين الرئيسيين والمساعدين وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة لديهم على الأقل:

- المسار المهني الأساسي للمستوى الثاني في ماي ريجستري MiRegistry. (مراكز الرعاية الأسرية للطفل والأسرة من سن 5 أعوام إلى 12 عاماً فقط)
 - المسار الوظيفي المهني للمستوى الأول في ماي ريجستري MiRegistry.
 - المسار الوظيفي للمستوى المهني الثاني في ماي ريجستري MiRegistry.
 - المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث في ماي ريجستري MiRegistry.
- جميع الموظفين الرئيسيين والمساعدين وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة

لديهم على الأقل:

- المسار المهني الأساسي للمستوى الثاني في ماي ريجستري MiRegistry. (مراكز الرعاية الأسرية للطفل والأسرة من سن 5 أعوام إلى 12 عاماً فقط)
- المسار الوظيفي المهني للمستوى الأول في ماي ريجستري MiRegistry.
- المسار الوظيفي للمستوى المهني الثاني في ماي ريجستري MiRegistry.
- المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث في ماي ريجستري MiRegistry.

ما أهمية هذا المؤشر؟

موظفو الدعم التعليمي والتدريبي لتقديم رعاية عالية الجودة ودعم نمو الأطفال وتعلمهم.

اختيار هذا المؤشر

نصف الموظفين الرئيسيين والمساعدين وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة لديهم على الأقل:

- ☐ المسار المهني الأساسي للمستوى الثاني في ماي ريجستري MiRegistry. (مراكز الرعاية الأسرية للطفل والأسرة من سن 5 أعوام إلى 12 عاماً فقط)
- ☐ المسار الوظيفي المهني للمستوى الأول في ماي ريجستري MiRegistry.
- ☐ المسار الوظيفي للمستوى المهني الثاني في ماي ريجستري MiRegistry.
- ☐ المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث في ماي ريجستري MiRegistry.

جميع الموظفين الرئيسيين والمساعدين وطاقم العمل القائم على الأطفال في سن المدرسة لديهم على الأقل:

- ☐ المسار المهني الأساسي للمستوى الثاني في ماي ريجستري MiRegistry. (مراكز الرعاية الأسرية للطفل والأسرة من سن 5 أعوام إلى 12 عاماً فقط)
- ☐ المسار الوظيفي المهني للمستوى الأول في ماي ريجستري MiRegistry.
- ☐ المسار الوظيفي للمستوى المهني الثاني في ماي ريجستري MiRegistry.
- ☐ المسار الوظيفي للمستوى المهني الثالث في ماي ريجستري MiRegistry.

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل دليلاً و أكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- السياسات أو الإجراءات المتعلقة بالموارد البشرية بما في ذلك على الأقل مما يلي:
 - برنامج التوجيه
 - سياسة المرض/ الغياب
 - المنافع
 - الإجازة مدفوعة الأجر

هل تظهر الأدلة ما يلي:

☐ سياسة أو إجراء مكتوب يتضمن على الأقل ما يلي:

- برنامج التوجيه
- سياسة المرض/ الغياب
- المنافع
- الإجازة مدفوعة الأجر

☐ إذا كانت هناك سياسات أو إجراءات منفصلة لأنواع مختلفة من البرامج (على سبيل المثال، الدروس الخصوصية، برنامج غريت ستارت ريدنيس، مونتييسوري، وما إلى ذلك) أو المسميات الوظيفية (على سبيل المثال، الموظف الرئيسي والمساعد)، فيجب إدراج الأدلة لكل منها.

1AM: يحتوي البرنامج على سياسات وإجراءات مكتوبة للموظفين.

يجب أن تتضمن سياسات وإجراءات الموظفين المكتوبة، على الأقل، ما يلي:

- برنامج التوجيه
- سياسة المرض/ الغياب
- المزايا ووقت الإجازة مدفوعة الأجر

ما أهمية هذا المؤشر؟

تساعد السياسات والإجراءات المكتوبة الموظفين على فهم إرشادات البرنامج وتوقعاته. يساعد هذا الموظفين على معرفة كيفية الترحيب بهم ودعمهم في البرنامج.

اختيار هذا المؤشر

- الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما السياسات أو الإجراءات التي لديكم فيما يتعلق ب:
 - التوجيه أو الإدماج للبرنامج/ الموظفين
 - مرض الموظفين أو غيابهم أو حضورهم
 - المنافع
 - الإجازة مدفوعة الأجر
- هل هذه السياسات أو الإجراءات مكتوبة؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل دليلًا و أكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- سياسات أو إجراءات شؤون الموظفين فيما يتعلق بتقييمات الموظفين وأهداف الأداء الفردية.
- نماذج التقييم.
- نماذج تحديد الأهداف.

هل تظهر الأدلة ما يلي..؟

- ☐ تُجرى التقييمات على جميع الموظفين سنويًا.
- ☐ كيفية تحديد الموظفين أهداف الأداء الفردية سنويًا.

2C-AM: يوضح البرنامج كيفية استكمال التقييمات السنوية وأهداف الأداء الفردية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

تساعد التقييمات السنوية الموظفين على فهم أدائهم ورؤية مجالات النمو. يساعد تحديد أهداف الأداء الموظفين على مواصلة التعلم ويدعم النمو الشخصي.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما السياسات أو الإجراءات التي تتبعها فيما يتعلق بتقييمات الموظفين وأهداف الأداء الفردي؟
- هل هذه السياسات أو الإجراءات مكتوبة؟
- كم مرة تستكمل التقييمات وأهداف الأداء الفردية؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل دليلًا و أكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- سياسات أو إجراءات شؤون الموظفين فيما يتعلق بتقييمات الموظفين وأهداف الأداء الفردية.
- نماذج التقييم.
- نماذج تحديد الأهداف.

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ تُجرى التقييمات على جميع الموظفين سنويًا.
- ☐ كيفية تحديد الموظفين أهداف الأداء الفردية سنويًا.

3F-AM: يُظهر مقدم الخدمة والموظفون كيفية استكمالهم للتقييم الذاتي السنوي لتحقيق أهداف الأداء الفردية.

ما أهمية هذا المؤشر؟

يساعد التقييم الذاتي مقدم الخدمة والموظفين على فهم أدائهم الحالي ورؤية مجالات النمو. يساعد إنشاء أهداف الأداء مقدم الخدمة على مواصلة التعلم ويدعم النمو الشخصي.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ما السياسات أو الإجراءات التي لديك فيما يتعلق بالتقييمات وأهداف الأداء الفردية؟
- هل هذه السياسات أو الإجراءات مكتوبة؟
- كم مرة تستكمل التقييمات وأهداف الأداء الفردية؟
- كيف يقوم الموظفون بتحديد أهداف الأداء الفردية بناءً على التقييم الذاتي؟

أمثلة على الأدلة لاستيفاء الغرض من المؤشر

حَمَل دليلًا و أكثر يظهر ممارسة عالية الجودة.

- يجب أن تتضمن خطة استدامة الأعمال المكتوبة جانبًا واحدًا على الأقل من جوانب تخطيط البرنامج للحفاظ على نفسه و/ أو تنمية ذاته.
- يمكن أن تتناول خطة استدامة الأعمال أحد المواضيع التالية:
 - تخطيط الميزانية
 - استراتيجيات خفض التكاليف
 - التقارير المالية
 - المحافظة على خدمات البرنامج.
 - التسويق.
 - توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم.

هل تظهر الأدلة ما يلي:

- ☐ خطة مكتوبة تصف جانبًا واحدًا على الأقل من كيفية تخطيط البرنامج للحفاظ على نفسه و/ أو تنمية ذاته

4AM: يتضمن البرنامج خطة استدامة الأعمال.

أمثلة للمواضيع، بما في ذلك على سبيل المثال لا الحصر:

- تخطيط الميزانية
- استراتيجيات خفض التكاليف
- التقارير المالية
- المحافظة على خدمات البرنامج
- التسويق
- توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم

ما أهمية هذا المؤشر؟

تساعد خطة الاستدامة التجارية المكتوبة البرامج ومقدمي الخدمات على تشغيل برنامج ناجح والحفاظ عليه. ويؤدي هذا إلى نتائج أفضل للأطفال واستمرار حصول الأسر على الرعاية.

اختيار هذا المؤشر

- ☐ الهدف مُتحقق في الوقت الحالي
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت
- ☐ الهدف غير متحقق في هذا الوقت، ونرغب في مراعاة خطة تحسين الجودة (QIP)
- ☐ غير متوافق مع فلسفة البرنامج

أسئلة تأملية:

- ☐ هل لديك خطة لاستدامة الأعمال؟
- ☐ هل لديك أي شيء يصف السبل المختلفة التي يخطط برنامجك من خلالها لاستدامة أعماله؟
- ☐ هل الخطط مكتوبة؟

مسرد المصطلحات

ملاحظة قصصية

يسجل لحدث في يوم الطفل يصف بدقة ما قاله الطفل أو فعله أثناء التفاعل مع شخص آخر أو مع بيئته.

الموظفون المساعدون

الموظفون العاملون بانتظام والمُدرّجين في النسب المعتمدة للبالغين إلى الأطفال. يُعرف طاقم العمل المساعد بكونهم موظفين يُستعان بهم استعانة منتظمة ويُضمنوا في النسب المعتمدة للبالغين إلى الأطفال. لا يشمل ذلك المساعدين، أو البدلاء، أو مسؤولي الأنشطة الصفية أو موظفي الدعم بالأنشطة غير التعليمية، أو موظفي المطبخ، أو موظفي الحافلات، أو مقدمي الرعاية الاحتياطيين في حالات الطوارئ. بدلاً من استخدام منصب المساعد، يجب على هؤلاء الموظفين استخدام مسمى وظيفي مثل طاقم الدعم للأنشطة غير التعليمية، أو البديل، أو موظف الدعم، أو المتطوع، أو غير ذلك.

أنشطة الرعاية اليومية

وقت الوجبات الخفيفة، والوجبات، واستراحات دخول دورة المياه، وتغيير الحفاضات، وغسل اليدين، والقيولة، وما إلى ذلك.

مستوى المسار المهني

المسار المهني هو نموذج للمتخصصين في مرحلة الطفولة المبكرة والأطفال في سن المدرسة لتطوير تعليمهم وتدريبهم. يُمنح أعضاء ماي ريجستري MiRegistry مستوى المسار المهني بناءً على التعليم والتدريب الذي سبق لنظام ماي ريجستري MiRegistry التحقق منه. يمكن للأعضاء عرض مستوى المسار الوظيفي الخاص بهم عن طريق تسجيل الدخول إلى حساباتهم.

السلوكيات الصعبة

عندما يشرع الأطفال الصغار في تعلم تطوير ضبط النفس، يصبح السلوك الصعب أمراً شائعاً ومتوقعاً. يمكن تعريف السلوك الصعب بأنه نمط من السلوك يتعارض مع التعلم الأمثل للطفل أو من المحتمل أن يتعارض معه، وقد يشمل سلوكيات مثل البكاء أو العدوان أو التحدي.

تطوير الشخصية

صفات مثل الرعاية، والمسؤولية، واحترام الذات والآخرين، والعدالة، والثقة، والمواطنة، وضبط النفس. ويعمل على تعزيز بيئة تعليمية صحية وأمنة وداعمة تدعم المهمة الأساسية للمدرسة وهي التعليم.

أداة تقييم الطفل

أداة تستخدم لجمع معلومات مستمرة وواسعة النطاق حول تطور الطفل ونموه وتعلمه للمساعدة في تتبع وضعه في التطور والمجالات التي يحتاج إلى تحسينها.

اكتشاف الأطفال (Child Find)

يعد قانون اكتشاف الأطفال Child Find جزءاً من قانون التعليم الخاص الفيدرالي المعروف باسم قانون تعليم الأفراد ذوي الهمم، والذي يتطلب من المدارس تحديد جميع الأطفال ممن تتراوح أعمارهم بين الولادة وحتى 21 عاماً والذين يعانون من إعاقات وقد يكونون مؤهلين للحصول على التعليم الخاص والخدمات ذات الصلة، وتحديد مواقعهم، وتقييمهم. ميشيغان هي الولاية الوحيدة التي لديها قانون ولاية يفرض التعليم الخاص للطلاب ذوي الهمم منذ الولادة وحتى سن 26 عاماً (أو يتطلبه). اكتشاف الأطفال Child Find عملية نشطة لتحديد الطلاب المشتبه في إصابتهم بالإعاقة. تتطلب الخطوة الأولى إتاحة المعلومات للجمهور فيما يتعلق بتوفر خدمات التعليم الخاص.

المنهج الشامل، والفحص التنموي، وأدوات تقييم الطفل

يغطي جميع مجالات نمو الأطفال وتعلمهم، بما في ذلك التطور الاجتماعي والعاطفي والإدراكي واللغوي والإبداعي والجسدي.

قائمة شاملة للموارد

قائمة كاملة بجميع الموارد المتاحة للأسر في المجتمع أو معظمها.

المعرفة الأساسية والكفاءات الأساسية (CKCC)

مجموعة من معايير التطوير المهني والبرامج التي تركز على المعرفة والمهارات والخصائص الأساسية لجميع معلمي مرحلة الطفولة المبكرة لتوفير رعاية عالية الجودة للأطفال والأسر والمجتمع.

الأهلية الثقافية

يشير إلى القدرة على الانخراط في تفاعل فعال مع أشخاص مختلفي الثقافات. تتألف الأهلية الثقافية من أربعة مكونات:

- الوعي بنظرة الفرد الثقافية للعالم.
- الموقف تجاه الاختلافات الثقافية.
- معرفة الممارسات الثقافية المختلفة ووجهات النظر العالمية.

- المهارات عبر الثقافات. يؤدي تطوير الأهلية الثقافية إلى القدرة على فهم الأشخاص عبر الثقافات والتواصل معهم والتفاعل معهم بشكل فعال. (مارتن، م. فون، ب.، 2007)

الثقافة

تتكون من العناصر والعادات والمعتقدات والقيم. يمكن التفكير في الثقافة من حيث الأمور الملموسة:

- كالعناصر والأشياء التي نراها ونحملها ونستخدمها، بالإضافة إلى الأنشطة المحددة. تعد العناصر مثل الملابس والأعمال الفنية والطعام والأنشطة مثل الرقص رموزاً ملموسة لثقافة الشخص.
- تجارب حول كيفية عيش الناس لحياتهم وكذلك ما يؤمنون به ويعتزون به من القيم. إن الأدوار الأسرية، وأنماط تربية الأطفال، وأساليب التواصل، وتقاليد العطلات طرق تؤثر بها الثقافة على كيفية عيشنا كأفراد لحياتنا اليومية.
- رؤى عالمية ومعتقدات حول الطبيعة البشرية والإنسانية. تؤثر الثقافة على كيفية رؤيتنا لأنفسنا (هويتنا)، وكيفية تعلمنا، وكيفية تفاعلنا مع الآخرين (يورك، 78).

المنهج الدراسي

نهج تعليمي للعمل مع الأطفال وتعليمهم، مدعوم بالبحث والأدلة، ويستخدم تجارب وأنشطة فعالة ومقصودة مناسبة لعمر الأطفال في البرنامج وتطورهم.

أداة فحص النمو

أداة تستخدم للتحقق من أية مخاوف تتعلق بتطور الطفل ونموه وتعلمه.

مناسب تنموياً

أي نشاط أو أداة يمكنها تلبية احتياجات الطفل وقدراته، وذلك حسب عمره.

التنوع

هو نهج مستمر للعمل مع الأطفال والآباء والأسر والزملاء كل يوم للأطفال في البرنامج من أجل:

- التعرف على خلفياتهم وخلفيات الأشخاص المختلفين عنهم
- رؤية أنفسهم وعائلاتهم ومجتمعاتهم ممثلة في جميع أنحاء البرنامج
- التعرض المستمر للأنشطة والمواد والتجارب الملموسة التي تساعد على التغلب على الصور النمطية
- تعلم الاستمتاع بالاختلافات وتقديرها والبحث عنها للحد من المشاحنات والتعصب.
- اكتشاف أنه عادةً ما يكون هناك مجموعة كاملة من الطرق لحل مشكلة ما، أو استكمال مهمة، أو الإجابة على سؤال (واردل، 2003a)

حالة التحقق من التوظيف

تلك الحالة التي يمنحها البرنامج لشخص ما للإشارة إلى عمله في البرنامج.

الاستبعاد- الفصل

الإبعاد الدائم للطفل من مؤسسة رعاية الأطفال.

ثقافة الأسرة

القيم والأفكار والمواقف والبيئة التي يرثها الشخص من الأسرة. يمكن أن يشمل ذلك أشياء مثل الاحتفالات، أو التقاليد الثقافية أو الدينية، أو القيم، أو العادات التي تعد مهمة بالنسبة للأسرة.

ردود أفعال الأطفال

يُصدر الأطفال الصغار والأطفال غير اللفظيين وأطفال المدارس ردود الفعل من خلال سلوكياتهم وأفعالهم، ويجب على الموظفين ملاحظة السلوكيات والأفعال لإجراء تغييرات على بيئة الفصل الدراسي والمواد المتاحة و/ أو الإجراءات الروتينية.

الاتصالات الرسمية

موعد محدد للقاء الأسر لمناقشة نمو أطفالهم وتعليمهم وتطورهم، ومناقشة الخطط والمخاوف والخطوات التالية لمساعدة الطفل على الاستمرار في النمو والتطور.

اللعب الحر

الوقت الذي يستطيع فيه الأطفال والأطفال في سن المدرسة اتخاذ خيارات فردية، وتغيير الأنشطة، وتكرار الأنشطة، وما إلى ذلك، كما يشير إل الوقت الذي يقوده الطفل، وليس المعلم.

الهدف

الأهداف والخطوات المحددة التي أدخلتها المؤسسة في خطة تحسين الجودة.

اللعبة الحركي الكبير

الوقت الذي ينخرط فيه الأطفال والأطفال في سن المدرسة في حركات كبيرة مثل الجري والقفز وركوب الخيل والتسلق وما إلى ذلك سواء في الداخل أو الخارج.

اللعبة الجماعي

الوقت الذي يمكن فيه للأطفال والأطفال في سن المدرسة المشاركة في مجموعات صغيرة أو كبيرة مع أقرانهم. ويُراعى التوازن بين الوقت الذي يقوده الطفل والوقت الذي يقوده المعلم.

اللغة الأم

اللغة التي يتعرض لها الأطفال في منازلهم ومجتمعاتهم. يمكن أن يشمل ذلك اللغات، وأشكال الاتصال غير اللفظية، والكلمات أو العبارات المحددة التي تستخدمها الأسرة، واللهجات المختلفة، والنطق، واللهجات، والمصطلحات الإقليمية، والتقاليد الشفوية مثل الكلمة المنطوقة، والنداء والاستجابة، ورواية القصص الشفوية.

الحياة المنزلية

طريقة الحياة التي يعيشها الطفل في أسرته الفردية. يمكن أن تشمل الحياة المنزلية ديناميكيات الأسرة، والبيئة المنزلية، والروتين العائلي، والهوايات، أو الاهتمامات.

الاتصالات غير الرسمية

كيفية تواصل مقدم الخدمة/ البرنامج مع الآباء والأسر بشأن يوم الطفل.

حالة العضوية

هذه الحالة التي يتلقاها الفرد للإشارة إلى ما وصل إليه في إجراءات عضوية ماي ريجيستري MiRegistry.

البيئة المنظمة

مساحة تُخزن فيها الألعاب والمواد والمعدات وتُوضع العلامات عليها وتُقسم إلى مناطق مختلفة وما إلى ذلك.

المسمى الوظيفي

الدور المحدد بالبرنامج الذي يُنَاط به عضو طاقم العمل في ملف تعريف المؤسسة.

مساحة الرعاية الأولية

المساحة/ المساحات التي يستخدمها الأطفال استخداماً منتظماً طوال اليوم للأنشطة وتجارب التعلم.

موظفو البرنامج

الموظف الرئيسي والمساعد وطاقم العمل للأطفال في سن المدرسة. لا يشمل ذلك المساعدين، أو البدلاء، أو مسؤولي الأنشطة الصفية، أو موظفي الدعم بالأنشطة غير التعليمية، أو موظفي المطبخ، أو موظفي الحافلات، أو مقدمي الرعاية الاحتياطيين في حالات الطوارئ.

البيئة الآمنة

مساحة تكون المخاطر فيها بمنأى عن الأطفال، وتنتشر إجراءات السلامة، كما توضع معدات السلامة في مكانها، وتكون نظيفة وتتم صيانتها جيداً، ولا توجد ألعاب مكسورة، وتُعَمَّم الألعاب التي تُوضع في الفم، ويراقب الكبار الأطفال وأطفال المدارس، وتُفحص المساحة بحثاً عن المخاطر، ولا توجد معدات مكسورة، بل توجد معدات مناسبة للعمر، وأسطح امتصاص الصدمات، وما إلى ذلك.

إطار عمل تشجيع العوامل الوقائية للأسر

إن العوامل الوقائية الخمسة التي تشكل أساس تشجيع الأسرة خصائص ثبت أنها تزيد من احتمالية تحقيق نتائج إيجابية للأطفال الصغار والأطفال في سن المدرسة وأسرهم، وتقلل من احتمالية تعرض الأطفال للإساءة والإهمال.

الإيقاف

عندما لا يُسمح للطفل بحضور برنامج التعلم أو الرعاية المبكرة لفترة من الوقت.

برنامج مساعدة التعليم وتعويض المعلمين T.E.A.C.H. مرحلة الطفولة المبكرة @ ميشيغان

يربط بين التعليم والتعويض والالتزام بتحسين جودة التعليم المبكر. هو برنامج منحة دراسية على مستوى الولاية مصمم لمساعدة طاقم العمل بالتدريس في مركز رعاية الأطفال، والمعلمين بمرحلة ما قبل المدرسة، ومقدمي رعاية الأسرية للطفل، وأصحاب دور الرعاية الجماعية، ومديري المركز، والمتخصصين في الطفولة المبكرة، والإداريين على تحقيق أهدافهم في التطوير المهني، مع الاستمرار في عملهم الحالي في مؤسسات رعاية الطفولة المبكرة ورعاية الأطفال في سن المدرسة الخاضعة للتنظيم.

صوت الشباب

أفكار الشباب وآرائهم ومشاركاتهم ومبادراتهم.

الأسئلة الشائعة حول مؤشرات الجودة

الأسئلة العامة

س- هل يجب أن تنتمي الوثائق المرفوعة إلى إطار زمني معين؟

ج- نعم، يجب أن تعود الوثائق التي يتم تحميلها كدليل إلى العام الماضي، ما لم يُشر إلى خلاف ذلك.

س- إذا كان المؤشر يشير إلى الأطفال، أو الأطفال في سن المدرسة، أو الأسر، و/ أو الموظفين، فهل يتعين عليّ تحميل الأدلة لكل مجموعة مدرجة؟

ج- ينبغي تقديم الأدلة لأية مجموعة مدرجة في المؤشر. على سبيل المثال، يمكن أن يتضمن الوصف المكتوب كيفية إرساله لكل هذه المجموعات، أو قد يكون وصفاً مكتوباً منفصلاً. إذا كان البرنامج أو المزود لا يخدم فئة عمرية محددة من الأطفال، تنتفي الحاجة إلى تقديم دليل على تلك الفئة العمرية. إذا لم يكن لدى مقدموا الخدمة موظفين، تنتفي الحاجة إلى أدلة.

س- هل يجب عليّ تحميل الوثائق، أم يمكنني استخدام ميزة مربع التعليقات في التأمل الذاتي؟

ج- نعم، سيُطلب تحميل الوثائق. يمكن استخدام قسم مربع التعليقات لإضافة سياق داعم مثل أرقام الصفحات التي تضمنت معلومات محددة، أو كيفية مشاركة الوثيقة مع الأسر و/ أو الموظفين، أو استخدامه لوضع علامة على الأدلة بأسماء الفصول الدراسية

س- ماذا تعني اختيارات المؤشرات في التأمل الذاتي؟

ج- تحقيق الهدف في الوقت الحالي - حدد هذا الاختيار عند استيفاء الغرض من المؤشر. سيتطلب هذا الاختيار تحميل الأدلة لإظهار مدى استيفاء البرنامج للغرض من المؤشر.

عدم تحقيق الهدف في هذا الوقت - حدد هذا الخيار عندما لا تكون قد حققت الهدف من المؤشر بعد ولست مستعداً بعد لتحديد هدف للعمل عليه. لن يتطلب هذا الاختيار تحميل أية أدلة.

عدم تحقيق الهدف في هذا الوقت - تحديد هدف في خطة تحسين الجودة - حدد هذا الاختيار عندما لا تحقق الهدف من المؤشر بعد وتكون مستعداً لتحديد هدف للعمل عليه. سيؤدي تحديد هذا الخيار إلى تحديد هدف تلقائياً، استناداً إلى المؤشر، في خطة تحسين الجودة. لن يتطلب هذا الاختيار تحميل أية أدلة.

غير متوافق مع فلسفة البرنامج - قم بهذا الاختيار عندما لا يتوافق مع غرض المؤشر وليس شيئاً يتمشى مع البرنامج. على سبيل المثال، قد لا يستخدم البرنامج منهجاً من القائمة المعتمدة؛ وقد يختار استخدام منهج أو نهج مختلف يعتمد على فلسفته أو معتقداته أو ممارساته. لن يتطلب هذا الاختيار تحميل أية أدلة.

س- هل يجب إزالة المعلومات الشخصية التعريفية من الأدلة التي تم تحميلها؟

ج- يجب أن تتضمن الوثائق المستكملة (على سبيل المثال، نموذج المؤتمر، وتقييم الموظفين، ونماذج أداة تقييم الطفل) جميع المعلومات التعريفية المتعلقة بالأطفال والأسر والموظفين. ستستخدم الصور المرسله فقط لتحسين الجودة ولن يتم نشرها، ولكن عندما يكون ذلك ممكناً، لا ينبغي إدراج الأطفال والموظفين في الصور.

الشراكات العائلية والمجتمعية

الشراكات العائلية والمجتمعية 2

س- لكي أتمكن من استيفاء هذا المؤشر، هل أحتاج إلى إظهار الدليل على جميع النقاط المذكورة؟

ج- نعم، يجب أن تظهر الأدلة أن البرنامج ومقدم الخدمة لديهما دليل يحتوي على جميع النقاط المطلوبة المدرجة في المؤشر.

س- لماذا أحتاج إلى إدراج الأسر والموظفين في النقطة التوضيحية "كيف يستوعب البرنامج الأطفال في سن المدرسة والأسر والموظفين ذوي الهمم وكيف يدعمهم؟" عندما يتعلق الدليل/العقد الخاصين بي بكيفية دعمنا للأطفال؟

ج- نعلم أن كل البرامج ليس لديها أسر أو موظفين من ذوي الهمم. ومع ذلك، قد تكون هناك أسرة أو موظفين مغوزين، لكنهم غير متأكدين ما إذا كان بإمكانهم طلب العون أو الدعم أو ينبغي عليهم ذلك. عندما يذكر البرنامج ذلك في دليلهم، فقد يمنحهم ذلك أريحية الشعور عند الطلب. لذلك، ينبغي أن يتضمن الدليل/العقد معلومات حول كيفية توفير التسهيلات اللازمة للأطفال والأسر والموظفين. إذا لم تُدرج كل هذه المجموعات، لن يحقق البرنامج الهدف من المؤشر.

الشراكات العائلية والمجتمعية 3

س- ما الذي يجب أن يتضمنه الهدف في خطة تحسين الجودة؟

ج- الطريقة الأسهل لتحديد هدف ما هي أن تكون واضحاً قدر الإمكان عند تسمية هدفك في خطة تحسين الجودة. عندما يقوم المدققون بمراجعة التأمل الذاتي وخطة تحسين الجودة والأدلة، فإنهم ينظرون إلى كل هدف مبسط في خطة تحسين الجودة لتحديد ما إذا كان الهدف موكلاً إلى أحد الموظفين، وتاريخ تحقيقه، وما إذا كان الهدف يتمشى مع مؤشر. لن يفتح المدققون كل هدف لقراءة الملاحظات أو الوثائق المرفقة، لذا يجب أن تكون جميع المعلومات التعريفية متاحة على صفحة خطة تحسين الجودة الرئيسية.

س- هل يجب أن يتناول الهدف جميع العوامل الوقائية الخمسة؟

حدد مفتاحي Alt والسهم الأيسر للرجوع إلى المكان السابق في الوثيقة

ج- لا، ليس من الضروري أن يتناول الهدف جميع العوامل الوقائية الخمسة. يمكن أن يركز الهدف على تعزيز العوامل الوقائية للأسر ككل أو على عامل وقائي واحد يؤثر اهتمام البرنامج أو مقدم الخدمة.

الشراكات العائلية والمجتمعية 4

س- كيف أظهر الأدلة للأطفال الرضع والأطفال الصغار والأطفال غير الناطقين؟

ج- يقدم الأطفال الرضع والأطفال الصغار والأطفال غير الناطقين ردود الفعل من خلال سلوكياتهم وأفعالهم، ويجب على الموظفين ملاحظة السلوكيات والأفعال لإجراء تغييرات على بيئة الفصل الدراسي والمواد المتاحة و/ أو الإجراءات الروتينية. قد تشمل الأدلة التي توضح التغييرات ملاحظات قصصية أو خطط دروس توضح اهتمامات الطفل بالدروس المستقبلية، أو إعداد الفصل الدراسي أو التعديلات عليه، أو بياناً حول كيفية استخدام اهتمامات الأطفال أو سلوكياتهم الحالية للتكيف و/ أو التأقلم مع بيئة الفصل الدراسي.

س- هل يجب عليّ تحميل أدلة تثبت جمع التعليقات من كل فئة عمرية؟

ج- نعم، الهدف من المؤشر هو أن يقوم البرنامج بجمع التعليقات من جميع المستفيدين من البرنامج. ينبغي تقديم الأدلة التي تثبت جمع التعليقات من الأطفال والأسر والموظفين في البرنامج. إذا كان البرنامج لا يخدم فئة عمرية محددة من الأطفال، فلن تكون هناك حاجة إلى تقديم أدلة على تلك الفئة العمرية. إذا لم يكن لدى مقدمو الخدمة موظفين، فلن تكون هناك حاجة إلى أدلة على وجود الموظفين.

الشراكات العائلية والمجتمعية 7

س- ماذا تعني "اللغة الأصلية" أو "اللغة الأم"؟

ج- تشمل اللغة الأم، على سبيل المثال لا الحصر، أشكال التواصل غير اللفظية، واللهجات المختلفة، والنطق، واللهجات، والمصطلحات الإقليمية، و/ أو اللغات الأخرى غير اللغة الشائعة عند عموم السكان كالإنجليزية في الولايات المتحدة والفرنسية في فرنسا والعربية في الأقطار العربية.

الممارسات الشاملة

الممارسات الشاملة 1

س- ماذا سأقدم كدليل على استيفاء هذا المؤشر؟

ج- يجب على البرنامج تحميل وصف لكيفية توفير المواد والموارد المتعلقة بالبرامج المجتمعية، والصحة العقلية المجتمعية، وبنوك الطعام، وبرنامج العثور على الأطفال Child Find، و/ أو الموارد الطبية/ علاج الأسنان. قد يكون هذا عبارة عن سياسة، أو إجراء، أو خطاب إلى الأسر، أو أي شيء آخر مكتوب يشرح العملية. إن أمثلة الموارد/ المنشورات المقدمة، أو صورة لمنطقة الموارد لا تليي الغرض من المؤشر لأن الوصف المكتوب مطلوب. ويسأل المؤشر أيضاً عن كيفية مشاركة الوصف مع الأسر. وهذا يعني أن الوصف نفسه (أي السياسة، أو الإجراء، أو الرسالة إلى الأسر، أو أية معلومات مكتوبة أخرى) يُرسل إلى الأسر. يمكن أن يُضاف الدليل على كيفية مشاركة ذلك في شكل بيان (أي ملخص أو ملاحظة) إلى مربع التعليقات أو تحميله كوثيقة منفصلة.

الممارسات الشاملة 4

س- ما بعض الطرق لدعم الأمهات المرضعات؟

ج- إنشاء بيئة مريحة للرضاعة الطبيعية أو الإشارة إلى اللبن، ومشاركة المعلومات مع الأمهات حول مواضيع الرضاعة الطبيعية مثل تحديات الرضاعة الطبيعية الشائعة وكيفية معالجتها، وتوفير الموارد للدعم المهني مثل مستشاري الرضاعة الطبيعية أو مجموعات دعم الرضاعة الطبيعية، واحترام اختيارات الأمهات في رحلة الرضاعة الفردية دون ضغط أو إطلاق أحكام. التخزين والتعامل الآمن والسليم للبن الأم مطلوب بموجب الترخيص ولا يعد دعماً.

المنهج الدراسي، والتعليم، وبيئة التعلم (ممارسات التدريس المقصودة)

ممارسات التدريس المقصودة 1

س- ماذا سأقدم كدليل على استيفاء هذا المؤشر؟

ج- يجب على البرنامج تحميل وصف لكيفية دعم انتقال الأطفال والأطفال في سن المدرسة إلى البرنامج، وبين البرامج أو الفصول الدراسية، والالتحاق بمدارس جديدة. قد يكون هذا عبارة عن سياسة، أو إجراء، أو خطاب إلى الأسر، أو أي شيء آخر مكتوب يشرح العملية. يجب أن يكون هناك شيء مكتوب عن كل من التحولات الثلاثة المختلفة (1- في البرنامج، 2- بين البرامج أو الفصول الدراسية، و3- الالتحاق بمدارس جديدة)، ويمكن أن يكون ذلك في ذات الأوصاف أو منفصلاً عنها. ويسأل المؤشر أيضاً عن كيفية مشاركة الوصف مع كل من الأسر والموظفين. وهذا يعني أن الوصف نفسه (أي السياسة، أو الإجراء، أو الرسالة إلى الأسر، أو أية معلومات مكتوبة أخرى) يُقدّم إلى كل من الأسر والموظفين. يمكن أن يكون الدليل على كيفية مشاركة ذلك في شكل بيان (أي ملخص أو ملاحظة) يُضاف إلى مربع التعليقات أو تحميله كوثيقة منفصلة.

ممارسات التدريس المقصودة 7

س- ما الأدلة المطلوبة إذا قامت جهة خارجية باستكمال أداة الفحص التنموي؟

ج- إذا قامت جهة خارجية باستكمال أداة الفحص التنموي، فيجب أن يكون لدى البرنامج أدلة توضح كيفية ضمان استكمال أداة الفحص على جميع الأطفال. قد يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، تتبع ومراقبة النتائج الصادرة عن الكيان الخارجي وإجراء فحص متابعة لأي أطفال لم يُستكمل فحصهم من قبل الكيان الخارجي.

ممارسات التدريس المقصودة 11

س- ما الفصول الدراسية المطلوب منها استكمال التقييم الذاتي لمقياس التصنيف البيئي ERS-3 أو التقييم الذاتي لتقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي SEL PQA؟

ج- يُتاح فقط لأنواع البرامج التالية خيار تحديد "هل البرنامج معتمد من قبل الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار أو الجمعية الوطنية لتعليم الطفل والأسرة أو مركز الاعتماد الوطني أو حصل على تمويل برنامج غريت ستارت ريدنيس؟".

- معتمد من الجمعية الوطنية لتعليم الأطفال الصغار
- معتمد من الجمعية الوطنية لتعليم الطفل والأسرة
- معتمد من مركز الاعتماد الوطني
- برنامج غريت ستارت ريدنيس المُمَوَّل تمويلًا كاملاً بنسبة 100%
- برنامج هيد ستارت المُمَوَّل تمويلًا كاملاً بنسبة 100%
- برنامج إيرلي هيد ستارت المُمَوَّل تمويلًا كاملاً بنسبة 100%
- مزيج مُمَوَّل تمويلًا كاملاً بنسبة 100% من برنامج غريت ستارت ريدنيس وبرنامج هيد ستارت وبرنامج إيرلي هيد ستارت

إذا لم تنطبق هذه الشروط على البرنامج، وقام البرنامج بتحديد خيار "تحقيق الهدف في الوقت الحالي" للمؤشر الحادي عشر لممارسات التدريس المقصودة، يلزم إجراء تقييم ذاتي لتقييم التصنيف البيئي ERS-3 أو تقييم ذاتي لتقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي SEL PQA لكل فئة عمرية/ فصل دراسي.

ممارسات التدريس المقصودة 12

س- ما الذي يجب أن يظهر في صور الضوء الطبيعي؟

ج- يجب أن تُظهر الصور مصدر الضوء الطبيعي في كل مساحة/ فصل دراسي. وهذا يعني أن الصور يجب أن تكون مُسمّاة بشكل واضح للإشارة إلى المكان/ الفصل الدراسي الذي التقطت فيه. يجب التقاط الصور من مسافة بعيدة بما يكفي لرؤية موقع الضوء الطبيعي في المكان/ الفصل الدراسي، فالصورة المقربة للنافذة لا تظهر موقعها في المكان/ الفصل الدراسي. الصور الملتقطة من الخارج لمنزل أو مبنى لا تتوافق مع الغرض من المؤشر.

ممارسات التدريس المقصودة 14

س- هل يتوجب على عضو طاقم العمل المشارك في المؤسسة المهنية العمل في البرنامج؟

ج- نعم، يجب أن يكون عضو طاقم العمل المشارك في مؤسسة متخصصة مرتبطاً كموظف في ملف تعريف المؤسسة. يمكن أن يكون الشخص موظف دعم إقليمي أو إداري أو إشرافي غير موجود في البرنامج يومياً إذا كان مرتبطاً بملف تعريف المؤسسة.

س- هل يشترط أن يُقدّم إثبات العضوية/ الانتماء والمشاركة في المؤسسة المتخصصة من نفس الشخص؟

ج- نعم، يجب أن تكون الأدلة التي تثبت العضوية/ الارتباط بمؤسسة متخصصة والمشاركة في مؤسسة متخصصة من نفس الشخص.

س- هل يشترط أن تكون أدلة العضوية/ الارتباط والمشاركة في المؤسسة المتخصصة من نفس المؤسسة؟

ج- نعم، يجب أن تكون الأدلة التي تثبت العضوية/ الارتباط بمؤسسة متخصصة والمشاركة في مؤسسة متخصصة من ذات المؤسسة. إن إثبات العضوية/ الارتباط بمنظمة واحدة والمشاركة في منظمة أخرى لا يلبي الغرض من المؤشر.

التطوير المهني

س- متى تبدأ الـ 12 شهرًا؟

ج- يجب استكمال ساعات التطوير المهني خلال 12 شهرًا من تاريخ تقديم التأمل الذاتي للتحقق من صحته.

س- كيف يمكنني العثور على تدريب يركز على أحد هذه المواضيع؟

حدد مفتاحي Alt والسهم الأيسر للرجوع إلى المكان السابق في الوثيقة

ج- يحتوي ماي ريجيستري MiRegistry على ميزة بحث في تقييم التدريب لدعم البرامج في تحديد فرص التطوير المهني التي تتوافق مع مؤشرات غريت ستارت تو كواليتي Great Start to Quality. استخدم الخطوات أدناه للبحث عن التدريب.

1. انتقل إلى موقع MiRegistry.org
2. على يسار تقييم التدريب على مستوى الولاية، استخدم القائمة المنسدلة "مجال الاهتمام" لتحديد "Great Start to Quality"
3. بمجرد إجراء الاختيار، ستتمكن بعد ذلك من فرز مجال الاهتمام حسب الموضوع

س- كيف يمكنني معرفة ما إذا كانت دورة التدريب التي أجريتها في ماي ريجيستري MiRegistry تركز على أحد الموضوعات؟

ج- تتعين المؤهلات للتدريبات المقدمة في ماي ريجيستري MiRegistry. لمعرفة ما إذا كان المؤهل مخصصًا للتدريب، حدد زر "عرض النظرة العامة View Overview". ستجد في نظرة عامة على الدورة View Overview قسمًا بعنوان "مجالات الاهتمام Areas of Interest". هذا هو المكان الذي ستجد فيه المُسمى المخصص مثل "المشاركة الأسرية" أو "عوامل الحماية". المؤهلات المرتبطة بمؤشرات غريت ستارت تو كواليتي "Great Start to Quality" هي:

- مكافحة التحيز
- ممارسات الأعمال
- السلوكيات الصعبة (المُزعجة)
- نظام تقييم الفصل الدراسي (CLASS)
- مقاييس تقييم البيئة (3-ERS)
- الأهلية الثقافية/ الممارسات الشاملة
- مشاركة الأسرة
- نمو الرضع والأطفال الصغار (من الولادة إلى 3 سنوات)
- الصحة العقلية
- النمو ما قبل المدرسة (3 إلى 5)
- تعزيز العوامل الوقائية للأسرة
- الصحة العاطفية الاجتماعية
- تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL PQA)
- الإيقاف/ الاستبعاد
- الممارسات الواعية بالصدمات/ تجارب الطفولة السلبية ACES
- التنمية في سن المدرسة

التطوير المهني 9

س- هل الساعات الثماني بعد الترخيص منفصلة عن مؤشرات التطوير المهني الأخرى أم تُحتسب ضمن هذا المؤشر؟

ج- يمكن استخدام مؤشرات التدريب الخاصة بمؤشرات التطوير المهني من 1 إلى 8 للوصول إلى الإجمالي في مؤشرات التطوير المهني 9. ومع ذلك، إذا تلقى الموظفون تدريبًا حول مواضيع أخرى، فقد تُحسب هذه الساعات أيضًا لمؤشرات التطوير المهني 9 حتى لو لم تُحسب لمؤشرات التطوير المهني من 1 إلى 8. بالإضافة إلى ذلك، كان من الممكن أن يتلقى الموظفون تدريبًا يتناول مواضيع متعددة من مؤشرات التطوير المهني من 1 إلى 8 حتى يمكن احتساب التدريب لأكثر من مؤشر واحد من تلك المؤشرات، لكنه لن يُحسب إلا مرة واحدة في إجمالي مؤشر التطوير المهني 9.

س- كم عدد الساعات اللازمة لإجمالي الثماني ساعات بعد الترخيص؟

ج- يُحسب الإجمالي على أساس نوع البرنامج على النحو التالي:

- مركز رعاية الأطفال (المسؤول/ المدير/ المالك والمعلم الرئيسي، والمعلم المساعد، وموظفو البرنامج) مطلوب 24 ساعة (أي 24 = 8 + 16 مطلوبة بموجب الترخيص) حدد مفتاحي Alt والسهم الأيسر للرجوع إلى المكان السابق في الوثيقة

- رعاية الأسرة (المسؤول/ المدير/ المالك والمعلم الرئيسي) مطلوب 18 ساعة (أي $18 = 8 + 10$ مطلوبة بموجب الترخيص)
- رعاية الطفل والأسرة (مساعد) لمدة 13 ساعة (أي $13 = 8 + 5$ مطلوبة بموجب الترخيص)

مؤهلات الموظفين - المسؤول/ المدير ، الموظفون بأجر ، المسؤول والإدارة

مؤهلات الموظفين 1 و 2

س- أين يمكنني العثور على مزيد من المعلومات حول مستوى المسار المهني؟

ج- يمكن العثور على معلومات حول مستوى المسار المهني على الموقع الإلكتروني MiRegistry.org

مؤهلات الموظفين 2

س- هل يمكن لجميع البرامج تحديد خيار المستوى التأسيسي الثاني لمسار المهنة؟

ج- لا. البرامج الوحيدة التي يمكنها تحديد مستوى المسار المهني الأساسي الثاني هي برامج الرعاية الأسرية للطفل والمراكز من 5 إلى 12. لا ينبغي للمركز الذي يخدم الأطفال ممن تقل أعمارهم عن 5 سنوات تحديد هذا الخيار.

1AM

س- هل هناك حاجة إلى تقديم أدلة منفصلة للمنافع والوقت مدفوع الأجر؟

ج- نعم. يجب على البرنامج أن يقدم دليلاً منفصلاً على سياساته أو إجراءاته المتعلقة بالإجازة مدفوعة الأجر والمنافع. لا تُحتسب الإجازة مدفوعة الأجر كمنفعة.

س- هل يجب على البرنامج تقديم إجازة مدفوعة الأجر ومنافع؟

ج- لا، نحن نعلم أنه ليس بمقدور كل البرامج القيام بذلك لأسباب مالية أو غيرها. ومع ذلك، يجب أن يكون للبرنامج سياسة أو إجراء يتعلق بهذا الأمر حتى لو كانت هذه السياسة أو الإجراء تنص على أنه غير متوفر في هذا الوقت، أو تضع الخطط لتقديمه في المستقبل، أو تشرح ما يتم القيام به بدلاً من تقديمه.

س- هل تُحتسب السياسات أو الإجراءات المتعلقة بالوقت المرضي في حالة المرض/ الغياب؟

ج- لا، تدرج سياسات وقت المرض ضمن الإجازة. ينبغي أن تكون سياسات أو إجراءات المرض/ الغياب مرتبطة بما يفعله الموظفون عندما يمرضون أو يغيبون. قد يشمل ذلك، على سبيل المثال لا الحصر، السياسات أو الإجراءات المتعلقة بالحضور، أو المكالمات، أو الأمراض/ الغيابات غير المتوقعة.

4AM

س- ما هي خطة استدامة الأعمال؟

ج- خطة استدامة الأعمال خطة مكتوبة تظهر الطرق المختلفة التي يخطط البرنامج من خلالها لاستدامة أعماله. وقد يشمل ذلك خططهم أو أهدافهم أو خطواتهم أو استراتيجياتهم المتعلقة بتخطيط الميزانية، واستراتيجيات خفض التكاليف، والتقارير المالية، والحفاظ على خدمات البرنامج، والتسويق، و/ أو توظيف الموظفين والاحتفاظ بهم. لن يفي ببيان مصادر التمويل أو الميزانية بالغرض من المؤشر.

التوظيف - تتبع ماي ريجيستري MiRegistry

التاريخ:

يمكن استخدام هذا القسم بواسطة البرنامج للتأكد من أن الموظفين على اطلاع بكافة المعلومات في ماي ريجيستري MiRegistry وأن المعلومات قد سبق التحقق منها. تحتوي مجموعة أدوات عضوية ماي ريجيستري MiRegistry على معلومات مفيدة حول كيفية قيامها بالتحقق من المؤهلات والتطوير المهني.

[illegible]

أدوات الفحص والتقييم والمناهج المعتمدة

الفحص

- استبيانات الأعمار والمراحل (ASQ-3TM) (من عمر شهر حتى 66 شهرًا)
- فحوصات الطفولة المبكرة (BRIGANCE[®] الإصدار الثالث)
 - فحوصات الطفولة المبكرة (BRIGANCE[®] الإصدار الثالث (0 - 35 شهرًا)
 - فحوصات الطفولة المبكرة (BRIGANCE[®] الإصدار الثالث (من عمر 3 سنوات-5 سنوات)
- تقييم ديفيروكس للطفولة المبكرة (DECA)
 - تقييم ديفيروكس للرضع والأطفال الصغار (DECA-IT) (من عمر شهر إلى 36 شهرًا)
 - تقييم ديفيروكس لمرحلة ما قبل المدرسة (2DECA-P) (من عمر 3 سنوات - 5 سنوات)
- المؤشرات التنموية لتقييم التعلم (4-DIAL) * (من عمر سنتين و6 أشهر - 5 سنوات و11 شهرًا)
- أداة الفحص المبكر الإصدار الثالث (3-TMESI)
 - أداة الفحص المبكر - الإصدار الثالث - المستوى P (من عمر 3 سنوات إلى 4 سنوات و5 أشهر)
 - أداة الفحص المبكر - الإصدار الثالث - المستوى K (من عمر 4 سنوات و6 أشهر إلى 5 سنوات و11 شهرًا)

التقييم

- مقياس بريجانس (BRIGANCE[®]) التشخيصي للنمو المبكر (من الميلاد حتى عمر 7 سنوات و11 شهرًا)
- مزايا سجل رعاية الطفل (COR Advantage) (من الميلاد - 6 سنوات)
- نموذج إنجازات التعلم المبكر (E-LAPTM) (الميلاد - 36 شهرًا)
- ملف إنجازات التعلم (3-LAPTM) (من عمر 37 شهرًا حتى 6 سنوات)
- نظام تقييم تجربة التعلم المبكر (المعروف أيضًا باسم Mother Goose Time) (رعاية الأسرة والطفل في المنزل فقط) (من الميلاد حتى 5 سنوات)
- ملف النتائج المرجوة للنمو والتطور (DRDP) (من الميلاد حتى 12 سنة)
- غولد[®] (المعروف سابقًا باسم استراتيجيات التدريس الذهبية (غولد[®])) (الميلاد - رياض الأطفال)
- مقياس الأونسTM (من الميلاد حتى 3 سنوات و6 أشهر)
- نظام أخذ العينات العملية[®] (من عمر 3 سنوات حتى الصف الثالث)

المنهج الدراسي

- بنك ستريت
- منهج كونكت فور ليرنينج (للأطفال بعمر 4 سنوات/ ما قبل الروضة، خلال العام الدراسي فقط)
- المنهج الإبداعي[®] للرعاية الأسرية للطفل
- المنهج الإبداعي[®] للرضع والأطفال الصغار والأطفال في عمر الثانية
- المنهج الإبداعي[®] لمرحلة ما قبل المدرسة
- الأسس المبكرة (لفصول برنامج الاستعداد للانطلاقة الكبرى - GSRP - في برامج كيندر كير KinderCare فقط)
- منهج التعلم المبكر بالتجربة (المعروف أيضًا باسم Mother Goose Time) (مخصص فقط للرعاية الأسرية للأطفال في المنزل)
- منهج هاي سكوب للرعاية الأسرية للطفل
- منهج هاي سكوب للرضع والأطفال الصغار
- منهج هاي سكوب لمرحلة ما قبل المدرسة
- مونتييسوري
- منهج جامعة ولاية ميشيغان (كوستيلنيك وآخرون) للأطفال الصغار ومرحلة ما قبل المدرسة
- منهج المشروع
- ريجيو إيميليا
- أدوات العقل

* المستوى الثاني من منهج بيرسون للتأهيل (<https://www.pearsonassessments.com/professional-assessments/ordering/how-to-order/qualifications/qualifications-policy.html>)

اعتبارًا من 1 أبريل/ نيسان 2022

أعدت هذه الوثيقة بموجب منحة مقدمة من وزارة ميشيغان للتعليم مدى الحياة، والتقدم، والإمكانات باستخدام صناديق تطوير رعاية الطفل (CCDF).



التقييم الذاتي لمقياس التصنيف البيئي

يعد التقييم الذاتي لمقياس التصنيف البيئي أداة لدعم التفكير في جودة بيئة التعلم، وليس المقصود منه أن يكون بديلاً عن المراقبة الميدانية. يمكن تحميل التقييم الذاتي لمقاييس التصنيف البيئي المكتملة على التفكير الذاتي كأحد الأدلة على المؤشر CIL11: أكمل البرنامج 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 بمقياس التصنيف البيئي 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. إذا كنت ترغب في معرفة المزيد عن مقاييس التصنيف البيئي، بما في ذلك البنود والمؤشرات المختلفة، فراجع كتاب مقياس التصنيف البيئي المناسب: ITERS-3 (مقياس التصنيف البيئي ERS للرضع/الصغار) أو ECERS-3 (مقياس التصنيف البيئي ERS للطفولة المبكرة) أو FCCERS-3 (مقياس التصنيف البيئي ERS لرعاية الأسرة).

اسم البرنامج:

اسم الفصل الدراسي/المجموعة:

نطاق العمر:

التاريخ:

الموظفون/مزودو الخدمة الذين يجرون التقييم الذاتي:

ECERS ☐

الفصول الدراسية للطفولة المبكرة/فترة ما قبل المدرسة

ITERS ☐

الفصول الدراسية للرضع/الصغار

FCCERS ☐

رعاية الأطفال في المنزل

اختر واحدًا*:

*أكمل التقييم الذاتي المنفصل لكل فئة عمرية/فصل دراسي

المكان والمفروشات	نعم	لا	غير متاح
1. المكان من الداخل والمفروشات كافية للأطفال والبالغين. المكان تُجرى له عمليات إصلاح وتنظيف وصيانة على نحو جيد.			
2. بعض مقاعد البالغين يُتوفر لها رعاية على نحو منتظم. ITERS فقط			
3. تتوفر مساحة فردية لتخزين المتعلقات الفردية للأطفال بحيث لا تختلط بمتعلقات الآخرين. معظم قطع الأثاث مناسبة لأحجام الأطفال وتمتاز بالمتانة وتُجرى لها عمليات صيانة جيدة. كما تتوفر أدراج تخزين يتم استخدامها للألعاب والأدوات الإضافية. قطع الأثاث المصممة لأغراض معينة سهلة الوصول.			
4. قطع الأثاث والألعاب التي توفر قدرًا كبيرًا من النعومة تكون سهلة الوصول للأطفال. الألعاب نظيفة وتُجرى لها عمليات صيانة جيدة. توفير منطقة مريحة ومحمية تسع لطفل أو طفلين للعب دون تدخل من قبل الآخرين.			
5. يتم تحديد من ثلاثة إلى خمسة مجالات اهتمام أو تجارب و/أو مجالات رعاية روتينية مع تجهيزها بشكل مناسب. ITERS و ECERS فقط			
6. يتم فصل مناطق اللعب الهادئ عن مناطق اللعب الحركي. ITERS و ECERS فقط			
7. يتم توفير مساحة لإتاحة ممارسة أنواع مختلفة من الألعاب في وقت واحد. FCCERS فقط			
8. يتم تخزين الألعاب بطريقة تتيح الوصول السهل لها من جانب الأطفال.			
9. كما تم تخصيص مساحة للخصوصية. ECERS فقط			
10. تم تنظيم المساحة بحيث توفر الإشراف البصري على الأطفال في جميع الأوقات.			
11. يتم عرض الصور والصور الفوتوغرافية والملصقات والأعمال الفنية للأطفال على مستوى نظر الأطفال بحيث يمكنهم رؤيتها، كما يتحدث الموظفون/مقدمو الخدمة مع الأطفال حول المواد المعروضة. معظم مواد العرض هي نتاج أعمال الأطفال، ويتم تناوبها بشكل متكرر، وتعكس الأنشطة الحديثة والاهتمامات ومستويات التطور لدى الأطفال.			
12. يمكن للأطفال في المجموعة الوصول بسهولة إلى المكان المفتوح الواسع. كما أن مساحات المهارات الحركية الكبرى مؤمنة بشكل عام داخليًا وخارجيًا. يلعب الأطفال في المكان المفتوح بشكل يومي، حينما يسمح الطقس بذلك. ECERS فقط			
13. أجهزة المهارات الحركية الكبرى مناسبة لعمر الأطفال. تتوفر مواد ومعدات وفيرة للنشاط البدني القوي حتى يتمكن الأطفال من الوصول إليها دون فترات انتظار طويلة. يتم استخدام الأدوات المكتبية والأجهزة المحمولة على حد سواء. ECERS فقط			
ملاحظات			

إجراءات الرعاية الشخصية	نعم	لا	غير متاح
1. يتم تقديم وجبات رئيسية/وجبات خفيفة متوازنة بشكل جيد ومجدولة بما يتناسب مع الفئة العمرية. تفي الوجبات الرئيسية والوجبات الخفيفة بإرشادات وزارة الزراعة الأمريكية. يتم تقديم الماء أو توفيره لجميع الأطفال، البالغين 12 شهرًا فما فوق، الذين يتناولون طعامًا صلبًا، بين الوجبات. تتم المحافظة على الإجراءات الصحية والتعريف بالحساسية الغذائية، وتقديم بدائل للأغذية والمشروبات.			
2. يوفر الموظفون/مقدمو الخدمة وقتًا ممتعًا ومريحًا للوجبات من خلال الجلوس والتحدث مع الأطفال. يتم التشجيع على الأكل المستقل حسب ما يقتضيه سن الأطفال في المجموعة وقدرتهم.			
3. تمت جدولة أوقات القيلولة/الراحة لتلبية احتياجات الأطفال. تخضع المساحة المخصصة للقيلولة المساعدة على الراحة للإشراف الجيد، وتتم مساعدة الأطفال على الاسترخاء عند الضرورة. جميع الأسرة والفُرش و/أو المهدود على بعد 3 أقدام فقط. أسرة الأطفال والفُرش مغطاة ببطانية أو ملاءة نظيفة. مراتب سرير الأطفال مغطاة بملاءة محكمة الثبات.			
4. تفي جداول تغيير الحفاضات/دخول المراحيض بالاحتياجات الفردية للأطفال. تتم المحافظة على الحالات الصحية. وتُستخدم إجراءات الوقوف والاستلقاء عند الحاجة.			
5. يلتزم البالغون والأطفال على نحو مستمر بإجراءات غسل اليدين في جميع الأوقات المطلوبة. يتم استخدام الصابون غير المضاد للبكتيريا والماء الجاري أو أي بديل معتمد.			
6. لا سبيل للتعرض لمخاطر الأمان الكبيرة سواء في الأماكن الداخلية أو الخارجية.			
ملاحظات			

اللغة ومحو الأمية/اللغة والكتب	نعم	لا	غير متاح
1. توجد تشكيلة كبيرة من الكتب يسهل الوصول إليها: فما يزيد عن 20 كتابًا ملائمًا موجودين في المتناول، مع 6 كتب على الأقل لكل فئة عمرية. FCCERS فقط هناك أكثر من 20 كتابًا في المتناول من خلال المراقبة للرضع والصغار. ITERS فقط هناك على الأقل 30 كتابًا مناسبين للأطفال في مرحلة ما قبل المدرسة في المتناول بشكل يومي. ECERS فقط			
2. أوقات قراءة الكتب تكون لطيفة وتفاعلية. يقرأ الموظفون/مقدمو الخدمة الكتب بشكل غير رسمي للأطفال يوميًا.			
3. يجري الموظفون/مقدمو الخدمة محادثات مع جميع الأطفال بشكل متكرر على مدار اليوم أثناء أوقات اللعب الروتينية واللعب الحر. التواصل اللفظي هو نقطة إيجابية ومشجعة وشخصية.			
4. المواد والأنشطة التي تشجع الأطفال على التواصل مناسبة ويمكن الوصول إليها أثناء أوقات اللعب الحر والروتينية.			
5. يستخدم الموظفون/مقدمو الخدمة كلمات لتسمية ووصف الأشخاص والأماكن والأشياء والأفعال، حيث يختبرها الأطفال في روتينهم اليومي وفي ألعابهم.			
6. يستخدم الموظفون/مقدمو الخدمة الفرص من المواد والعروض والتجارب الأخرى بشكل متكرر لتقديم وتعريف الكلمات للأطفال.			
7. يضيف الموظفون/مقدمو الخدمة معلومات للتوسع في الأفكار التي يقدمها الأطفال.			
8. يضيف الموظفون/مقدمو الخدمة كلمات إلى الإجراءات التي يتخذونها للاستجابة للأطفال على مدار اليوم. يعمل الموظفون/مقدمو الخدمة على الاستجابة في الوقت المناسب.			
9. يتحدث الموظفون/مقدمو الخدمة عن العلاقات المنطقية، بينما يستخدم الأطفال المواد التي تحاكي التفكير المنطقي. يتم تشجيع الأطفال على التحدث أو شرح أسبابهم عند حل المشكلات. يتم عرض المفاهيم بشكل مناسب لأعمار الأطفال وقدراتهم في المجموعة، باستخدام الكلمات والخبرات الملموسة. ECERS و FCCERS			
ملاحظات			

الأششطة/أنشطة التعلم	نعم	لا	غير متاح
1. يمكن للأطفال الوصول إلى العديد من المواد الحركية الدقيقة الملائمة من الناحية التنموية والتي تتميز بالتنوع عبر جميع الأنواع. يتم تخزين المواد بشكل منفصل، وعلى مستوى متناول الطفل، كما أنها منظمة جيدًا مع الألعاب المماثلة المخزنة معًا.			
2. يمكن للأطفال الوصول إلى العديد من المواد الفنية المتنوعة، التي تكون آمنة وغير سامة. يتم تشجيع التعبير الفردي واستخدام المواد الفنية لجميع الأعمار. ويعمل الموظفون/مقدمو الخدمات على تيسير الاستخدام الملائم للمواد.			
3. ويمكن للأطفال الوصول إلى العديد من المواد الموسيقية المتنوعة، بما في ذلك الآلات الموسيقية. يتم استخدام أنواع مختلفة من الموسيقى.			
4. يمكن للأطفال الوصول إلى مجموعة متنوعة من المكعبات والإكسسوارات. يتم تنظيم المكعبات والإكسسوارات وفقًا لنوعها. يتعين أن تكون المكعبات قابلة للتكديس (تعد قطع الليغو والدوبلوس والمكعبات المغناطيسية، وما إلى ذلك، من النشاطات الحركية الدقيقة).			
5. يتم تخصيص منطقة خاصة للمكعبات بعيدًا عن أماكن المرور، بالإضافة إلى مساحة كافية ومساحة تخزين وسطح تجميع مناسب.			
6. تقام بانتظام أنشطة على الرمال و/أو المياه، وهناك مجموعة متنوعة من الملحقات يكون سهل الوصول إليها، عندما يكون العمر مناسبًا. والأشراف يتم عن كثب.			
7. يمكن للأطفال الوصول إلى العديد من مواد اللعب المثيرة المناسبة للعمر والتي تتميز بالتنوع. يتم تحديد منطقة الألعاب المثيرة بوضوح من خلال مساحة تخزين منظمة.			
8. يمكن للأطفال الوصول إلى الألعاب أو المواد أو الأنشطة المتعلقة بالطبيعة/العلوم الملائمة من الناحية الإنمائية. يُستفاد من الأحداث اليومية كقاعدة للتعرف إلى الطبيعة/العلوم.			
9. يمكن للأطفال الوصول إلى العديد من المواد الحسابية/الرقمية الملائمة من الناحية التنموية والتي تتميز بأنواع مختلفة.			
10. الكتب والدعائم والصور والمواد المستخدمة لتمثيل التنوع متاحة ومناسبة من الناحية التنموية وبعيدة عن العنف وحساسة من الناحية الثقافية، كما تصور التنوع بين الجنسين.			
11. تتبع أوقات/تقنية عرض الوسائط (إذا تم استخدامها)، المبادئ التوجيهية الموصى بها. لا يمكن للأطفال أقل من عامين الوصول إليها. يتم إشراك البالغين في وقت التكنولوجيا. جميع المحتويات ملائمة من الناحية الإنمائية.			
12. تتوفر مساحة حركية كبرى آمنة في الداخل والخارج، وهي وفيرة بما يكفي للأطفال من أجل التنقل بحرية. تحتوي المساحة على ما يكفي من الأجهزة المحمولة والثابتة المناسبة من الناحية التنموية للأطفال ليمارسوا نشاطهم بطريقة آمنة. ITERS/FCCERS فقط			
ملاحظات			

التفاعلات	نعم	لا	غير متاح
1. التفاعلات بين الموظفين/مقدمي الخدمة/الأطفال تكون ممتعة ومتكررة ومفيدة. يُظهر الموظفون/مزودو الخدمة وعيًا بالمجموعة بأكملها، ويتفاعلون بسرعة لحل المشكلات بطريقة مريحة وداعمة، كما يعملون على منع المواقف الخطيرة قبل حدوثها.			
2. يتم الإشراف الدقيق في الداخل والخارج من أجل ضمان سلامة الأطفال من جميع الأعمار. يقدم الموظفون/مقدمو الخدمة المساعدة والتشجيع للأطفال عند الحاجة. يتيح ترتيب المساحة للموظفين/مقدمي الخدمة رؤية جميع الأطفال في كل لحظة. وتكون عملية الإشراف مناسبة على أساس المواد ومرحلة نمو الطفل.			
3. التوقعات واقعية بشكل عام وتستند إلى أعمار الأطفال وقدراتهم. يستخدم الموظفون/مقدمو الخدمة أساليب تأديبية غير عقابية بشكل فعال، ويتم إنشاء البرنامج لتجنب التضارب وتعزيز التفاعل المناسب. لا يلجأ الموظفون/مقدمو الخدمة لاستخدام العقوبة البدنية أو التأديب الشديد.			
4. يستجيب الموظفون/مقدمو الخدمة للأطفال بطريقة لطيفة وداعمة من خلال استخدام الاتصال اللفظي والجسدي المناسب الذي يحترم ويتعاطف مع الأطفال الذين يتعرضون للانزعاج أو الأذى أو الغضب.			
5. كما يعمل الموظفون/مقدمو الخدمة على تيسير التفاعلات الإيجابية بين الأقران فيما بين الأطفال. ويشمل وقف التفاعلات السلبية أو المؤذية ونمذجة المهارات الاجتماعية الإيجابية.			
6. يتم توفير العديد من الأنشطة المفتوحة للأطفال يوميًا. يتم التدريس بشكل فردي في كثير من الأحيان خلال فترة النهار. فقط ECERS			

ملاحظات

هيكل البرنامج	نعم	لا	غير متاح
1.			يوفر الجدول توازنًا بين الهيكل والمرونة مع مجموعة متنوعة من أنشطة اللعب، في الداخل والخارج. بشكل يومي حسب ما يسمح به الطقس. يجب ألا ينتظر الأطفال أكثر من 3 دقائق دون فعل شيء أثناء التنقل.
2.			تنظم فترات اللعب الحر في الأماكن الداخلية والخارجية يوميًا، إذا سمح الطقس بذلك، مع إشراف لحماية صحة الأطفال وسلامتهم. لأغراض ملاحظات ERS في ميشيغان، يعني سماح الطقس كل يوم، ما لم يكن هناك هطول شديد للأمطار، فإن الحرارة الشديدة (90 درجة أو أعلى) أو البرودة الشديدة (10 درجات أو أقل) تبدو وكأنها إعلان عن درجة حرارة أو إعلانات عامة تنصح الناس بالبقاء في منازلهم بسبب الظروف الجوية أو مستويات عالية من التلوث التي قد تسبب مشاكل صحية.
3.			ويشارك الموظفون/مقدمو الخدمة بفاعلية في تيسير لعب الأطفال. يمكن للأطفال الوصول إلى الدمى والألعاب والأجهزة الواسعة والمتنوعة لاستخدامها في اللعب الحر.
4.			تقتصر التجمعات الجماعية بأكملها على فترات قصيرة مناسبة لسن الأطفال واحتياجاتهم الفردية. يتم تنفيذ بعض الإجراءات الروتينية في مجموعات صغيرة أو على نحو فردي. لا يتم إجبار الأطفال أبدًا على المشاركة في مجموعة كاملة.
5.			وتتم إتاحة الأنشطة البديلة للأطفال الذين لا يشاركون في مجموعة كاملة.
ملاحظات			



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 أيضاً في تحديد المجالات في البرنامج أو الفصل الدراسي الذي ترغب في تحسينه. يمكن أيضاً 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 مجاناً 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.

إنشاء مساحات آمنة يوفر الموظف بيئة آمنة وترحيبية

غير متاح	لا	نعم	
			1. المناخ العاطفي إيجابي دائماً. 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

لا	نعم	التدريب العاطفي يحث الموظفون الشباب على إدراك مشاعرهم والتعامل معها بشكل بناء
		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 البناء مع مشاعرهم أو يناقشون ذلك.
		4. يخبر الموظفون الشباب عن الأسباب المحتملة لمشاعرهم.
ملاحظات		

غير متاح	لا	نعم	التعلم من خلال الدعا ئم يقوم الموظف بمهام الدعا ئم لإنشاء عملية تعليم مثلى
			1. يقسّم 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			

تعزيز 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			

تعزيز روح العمل الجماعي يُتيح الموظفون فرصًا للتعاون والعمل التعاوني مع الآخرين

1. يُتيح 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

تعزيز المسؤولية والقيادة يوفر الموظفون للشباب فرصًا للنمو في المسؤولية والقيادة

نعم	لا	غير متاح

ملاحظات

تنمية التعاطف يدعم الموظفون الشباب في ممارسة مهارات التعاطف			
غير متاح	لا	نعم	
			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	لا	نعم	يحث الموظفون الشباب على تعميق مستوى التعلم لديهم
			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. يحث 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 يقوم الموظفون بتشكيل الفرص للشباب لاتخاذ الخيارات بناءً على اهتماماتهم

غير متاح	لا	نعم	
			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

غير متاح	لا	نعم	
			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

مؤشر جودة التطوير المهني حسب الوظيفة وجداول التوزيع النسبي

الغرض

هذه الوثيقة مُعدة لاستخدامها كأداة مرجعية سريعة لمساعدتك في تحديد متطلبات التطوير المهني في نموذج التأمل الذاتي لكل موظف بناءً على المنصب وطول فترة العمل. قد يساعدك هذا في التخطيط للتطوير المهني السنوي للموظفين، والبحث عن التدريب في ماي ريجستري MiRegistry، والاستعداد لتقديم التأمل الذاتي.

الأهمية

يتيح التعلم المستمر للمشرف، ومدير البرنامج، ومشرف الموقع للأطفال في سن المدرسة، والمالك، والقائد، والمساعد، وطاقم العمل للأطفال في سن المدرسة البقاء على اطلاع دائم بالممارسات الحالية. إن فهم هذه المواضيع يدعم تطوير طاقم العمل، والاحتفاظ بهم، والتفاعلات بين البالغين والأطفال، ويُحسّن سياسات العمل وممارساته.

رسائل التذكير

- يجب أن يتم التعامل مع ساعات التطوير المهني من خلال ماي ريجستري MiRegistry.
- يجب أن يتم التطوير المهني خلال الـ 12 شهرًا السابقة على تاريخ تقديم التأمل الذاتي.
- يرتبط المشرف/ المدير بالملف التعريفي بالمؤسسة وجهاز الحاسوب اللوحي بالفصول الدراسية.
- يجب أن يتصل جميع طاقم العمل بالملف التعريفي بالمؤسسة.
- يجب أن يتمتع جميع طاقم العمل بالعضوية.
- يجب أن يتمتع جميع طاقم العمل بحالة توظيف سبق التحقق منها.
- يُعرف طاقم العمل المساعد بكونهم موظفين يُستعان بهم استعانة منتظمة ويُضمّنوا في النسب المعتمدة للبالغين إلى الأطفال. لا يشمل ذلك المساعدين، أو البدلاء، أو مسؤولي الأنشطة الصفية أو موظفي الدعم بالأنشطة غير التعليمية، أو موظفي المطبخ، أو موظفي الحافلات، أو مقدمي الرعاية الاحتياطيين في حالات الطوارئ. بدلاً من استخدام منصب المساعد، يجب على هؤلاء الموظفين استخدام مسمى وظيفي مثل طاقم الدعم للأنشطة غير التعليمية، أو البديل، أو موظف الدعم، أو المتطوع، أو غير ذلك.

مخططات (جداول) التوزيع النسبي

يُقدّر برنامج غريت ستارت تو كواليتي Great Start to Quality عدد ساعات التطوير المهني المطلوبة في حالة

- تعيين أحد أعضاء طاقم العمل خلال العام الماضي (أي خلال الـ 12 شهرًا الماضية)
- افتتاح البرنامج خلال العام الماضي (أي خلال الـ 12 شهرًا الماضية)

يرجى الرجوع إلى المخططات التالية لتحديد عدد ساعات العمل المطلوبة للموظفين الذين عُيّنوا خلال العام الماضي و/ أو للبرامج التي افتُتحت خلال العام الماضي.

مركز رعاية الطفل (المشرف/ المدير، المعلم الرئيسي، المعلم المساعد، موظفو البرنامج)

عدد الأشهر منذ تاريخ التوظيف	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 أو أكثر
عدد ساعات التطوير المهني المطلوبة	0-7	8	10	12	14	16	18	20	22	24

جدول 1- مركز رعاية الطفل (المشرف/ المدير، القائد، المساعدون، موظفو البرنامج)

الرعاية الأسرية للطفل (المشرف/ المدير/ المالك والمعلم الرئيسي) مركز محدود السعة و (المشرف/ المدير، المعلم الرئيسي، المعلم المساعد، موظفو البرنامج)

عدد الأشهر منذ تاريخ التوظيف	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 أو أكثر
عدد ساعات التطوير المهني المطلوبة	0-5	6	8	10	11	13	15	16	17	18

جدول 2- الرعاية الأسرية للطفل (المشرف/ المدير/ المالك/ المشغل والمعلم الرئيسي)

الرعاية الأسرية للطفل (المساعد)

عدد الأشهر منذ تاريخ التوظيف	0-3	4	5	6	7	8	9	10	11	12 أو أكثر
عدد ساعات التطوير المهني المطلوبة	0-2	3	4	5	6	7	8	9	11	13

جدول 3- الرعاية الأسرية للطفل (المساعد)

*لا يحتاج الموظفون المُعينين لمدة تقل عن 90 يومًا إلى عدد معين من ساعات التطوير المهني.

**لا تُحتسب ساعات التدريب على الإنعاش القلبي الرئوي والإسعافات الأولية ضمن إجمالي ساعات التطوير المهني.

***مركز محدود السعة يعني مركز رعاية أطفال يستقبل ٢٠ طفلاً أو أقل ممن تقل أعمارهم عن ١٣ سنة.

موضوع/ موضوعات المؤشر	عدد الساعات	المشرف/ المدير/ مشرف الأطفال في سن المدرسة/ المالك	المدير المساعد	مقدم الرعاية الرئيسي/ المعلم الرئيسي (للأطفال من الميلاد حتى الالتحاق بمرحلة رياض الأطفال)	مساعد المدرس/ مساعدة الرعاية الأسرية للطفل (للأطفال من الميلاد وحتى عمر 12 عامًا)	معلم الأطفال في سن المدرسة (للأطفال من سن رياض الأطفال حتى عمر 12 عامًا)
التطوير المهني 1: التركيز على الفئات العمرية التي يخدمها طاقم العمل وتشمل: - الرضع (من الميلاد إلى عمر عام واحد) - الأطفال الصغار (من عام إلى 36 شهرًا) - مرحلة ما قبل المدرسة (36 شهرًا حتى الالتحاق برياض الأطفال) - الأطفال في سن المدرسة (من مرحلة رياض الأطفال حتى سن 12 عامًا)	2					
التطوير المهني 2: التركيز على أحد الخيارات التالية: - السلوكيات الصعبة (المزعجة) - منع إيقاف الأطفال عن البرنامج التعليمي - الاستبعاد- الفصل - الصحة العقلية - الممارسات الواعية بالصدمات النفسية - الصحة الاجتماعية والعاطفية	2					
التطوير المهني 3: التركيز على أحد الخيارات التالية: - الثقافة - التنوع - الإعاقات - الممارسات الشاملة	2					
التطوير المهني 4: التركيز على مشاركة الأسرة	2					

موضوع/ موضوعات المؤشر	عدد الساعات	المشرف/ المدير/ مشرف الأطفال في سن المدرسة/ المالك	المدير المساعد	مقدم الرعاية الرئيسي/ المعلم الرئيسي (للأطفال من الميلاد حتى الالتحاق بمرحلة رياض الأطفال)	مساعد المدرس/ مساعد الرعاية الأسرية للطفل (للأطفال من الميلاد وحتى عمر 12 عامًا)	معلم الأطفال في سن المدرسة (للأطفال من سن رياض الأطفال حتى عمر 12 عامًا)
التطوير المهني 5: التركيز على إطار عوامل الحماية لتعزيز الأسر™، والذي يتضمن خمس (5) أفكار رئيسية: • المرونة النفسية للوالدين • الروابط الاجتماعية • المعرفة بتربية الأطفال ونموهم • الدعم الملموس في أوقات الحاجة • الكفاءة الاجتماعية والعاطفية للأطفال	2	✓	✓	✓	✓	✓
التطوير المهني 6: التركيز على مناهج مكافحة التحيز	2	✓	✓	✓	✓	✓
التطوير المهني 7: التركيز على أساليب العمل الفعالة	2	✓				
التطوير المهني 8: التركيز على مقياس تقييم البيئة (ERS)، أو نظام تقييم الفصول الدراسية (CLASS)، أو تقييم جودة برنامج التعلم الاجتماعي والعاطفي (SEL PQA) للتحضير للملاحظة الميدانية	2	✓				
التطوير المهني 9: التدريب الذي يتجاوز متطلبات الترخيص في مجالات الاهتمام، أو التي تتماشى مع أهداف التطوير المهني الفردية	8	✓	✓	✓	✓	✓

أُعيدت هذه الوثيقة بموجب منحة مقدمة من وزارة ميشيغان للتعليم مدى الحياة، والتقدم، والإمكانات باستخدام صناديق تطوير رعاية الطفل (CCDF).

المسميات الوظيفية لطاقي العمل في ماي ريجيستي ميRegistry

فيما يلي خيارات المسميات الوظيفية التي يتسنى للموظفين الاختيار من بينها في ماي ريجيستي ميRegistry بينما يستكملون معلومات التوظيف الخاصة بهم. مع الأخذ في الحسبان أن البرامج قد تستخدم أسماءً مختلفةً للمسميات الوظيفية المختلفة لطاقي العمل، فهناك أمثلة شائعة للمسميات الوظيفية لطاقي العمل. إذا كان البرنامج يستخدم أيًا من المسميات الوظيفية المحددة، فاستخدم اختيار المسمى الوظيفي المقابل في ماي ريجيستي ميRegistry.

المسمى الوظيفي في ماي ريجيستي ميRegistry	التعريف	أمثلة على المسميات الوظيفية شائعة الاستخدام
المشرف/ مدير البرنامج/ مشرف الموقع للأطفال في سن المدرسة	الشخص الذي يشرف على التشغيل اليومي للبرنامج ويقوم على خدمة الأطفال من جميع الأعمار في الموقع معظم اليوم.	- المشرف/ المدير الإداري - مدير برنامج الطفولة المبكرة - المدير المؤقت - مدير البرنامج - مدير برنامج الأطفال في سن المدرسة - مشرف الموقع
المدير المساعد	الشخص الذي يدعم المشرف/ مدير البرنامج/ مشرف الموقع للأطفال في سن المدرسة في التشغيل اليومي للبرنامج ويتواجد في الموقع معظم اليوم لخدمة الأطفال من جميع الأعمار.	- مساعد مدير البرنامج - مساعد مشرف الموقع - مساعد مدير برنامج الطفولة المبكرة - مساعد المدير المؤقت - مساعد مدير برنامج الأطفال في سن المدرسة
المالك/ المشغل/ المُرخَّص له	الشخص الذي يملك العمل التجاري و/ أو يديره.	- مالك/ مشرف رعاية الطفل والأسرة - مالك البرنامج

المسمى الوظيفي في ماي ريجستري MiRegistry	التعريف	أمثلة على المسميات الوظيفية شائعة الاستخدام
مقدم الرعاية الرئيسي/ المعلم الرئيسي	الشخص الذي يُستعان به استعانة منتظمة ويُحتسب ضمن نسب البالغين إلى الأطفال المطلوبة المُعينة للحصول على الترخيص. يعمل هذا الشخص مع الأطفال من سن الولادة وحتى الالتحاق بمرحلة رياض الأطفال.	- المعلم المشارك - المديرة/ المرشد - المعلم الرئيسي لرعاية الطفل والأسرة - مدير المدرسة - القائد المؤقت - المعلم الرئيسي
معلم الأطفال في سن المدرسة	الشخص الذي يُستعان به استعانة منتظمة ويُحتسب ضمن نسب البالغين إلى الأطفال المطلوبة المُعينة للحصول على الترخيص. يعمل هذا الشخص مع طلاب المدارس من سن رياض الأطفال وحتى 12 عامًا.	- طاقم العمل المؤقت - طاقم العمل المساعد للأطفال في سن المدرسة - مدير المدرسة للأطفال في سن المدرسة - المعلم الرئيسي للأطفال في سن المدرسة - طاقم العمل للأطفال في سن المدرسة
مساعد المدرس/ مساعد الرعاية الأسرية للطفل	الشخص الذي يُستعان به استعانة منتظمة ويُحتسب ضمن نسب البالغين إلى الأطفال من جميع الأعمار - دور الرعاية الأسرية - من الميلاد حتى سن 12 عامًا. - المراكز- من الميلاد حتى الالتحاق برياض الأطفال.	- شخص ثالث - مقدمو الرعاية المساعدون - المعلمون المساعدون - مساعد الصف الدراسي - مساعدو الرعاية الأسرية للطفل - مساعدو طاقم العمل المؤقت
طاقم العمل المهني غير المختص بالأنشطة التعليمية	الشخص الذي يقدم دعماً محدداً للبرنامج أو طاقم العمل أو الأطفال. لا يُدرج هذا الشخص عند اعتماد نسب البالغين إلى الأطفال.	- المرشد الفني / الموجه الفني / معلم الفنون المتخصص - طاقم الدعم السلوكي - المدرّبون - منسق المناهج الدراسية - اختصاصي الطفولة المبكرة - مسؤول دعم الأسرة - الزائر المنزلي - أخصائي العلاج الوظيفي - طاقم العمل المكتبي/ الموظفون الإداريون - منسق شؤون أولياء الأمور - اختصاصي علاج النطق

المسمى الوظيفي في ماي ريجيستري MiRegistry	التعريف	أمثلة على المسميات الوظيفية شائعة الاستخدام
طاقم الدعم للأنشطة غير التعليمية	الشخص الذي يدعم العمليات اليومية للبرنامج. لا يُدرج هذا الشخص عند اعتماد نسب البالغين إلى الأطفال.	• سائق الحافلة • الطاهي • الوصي • الصيانة • طاقم العمل المكتبي/ الموظفين الإداريون
طاقم الدعم	الشخص الذي يقدم الدعم الإضافي بالصف ويعمل مع الأطفال داخله. لا يُدرج هذا الشخص عند اعتماد نسب البالغين إلى الأطفال.	• معلم الطفو • مساعد الطفل الفردي • المساعد المهني
البديل	الشخص الذي يحل محل عضو آخر من الموظفين المتغيبين عن العمل. يُدرج هذا الشخص عند اعتماد نسب البالغين إلى الأطفال. يعمل هذا الشخص مع الأطفال من الميلاد حتى عمر 12 عامًا.	• المعلم المساعد • المعلم المناوب/ مقدم الرعاية الأسرية للطفل في حالات الطوارئ • طاقم العمل الاحتياطي- المعلمون البديل
المتدرب	الشخص الذي يؤدي مهام رعاية الطفل المباشرة والواجبات ذات الصلة. يعمل هذا الشخص تحت إشراف طاقم العمل بالبرنامج. لا يُدرج هذا الشخص عند اعتماد نسب البالغين إلى الأطفال. يعمل هذا الشخص مع الأطفال من الميلاد حتى عمر 12 عامًا.	• المتدرب الجامعي • الطالب المدرس

المسمى الوظيفي في ماي ريجيستري MiRegistry	التعريف	أمثلة على المسميات الوظيفية شائعة الاستخدام
المتطوع	الشخص الذي يُسدي الخدمات لمركز رعاية الأطفال دون مقابل يخضع هذا الشخص للإشراف في جميع الأوقات التي يحظى فيها الأطفال بالرعاية.	• عضو المجتمع • الشخص المُعاون • عضو الأسرة • الجد والجدة
آخرون	أي شخص يدعم برنامجًا دعماً غير خاضعٍ لمسمى وظيفي آخر في ماي ريجيستري MiRegistry.	• مقدم الرعاية الأسرية للطفل في حالات الطوارئ

طُوِّرَ هذا الموقع بموجب منحة مقدمة من وزارة التعليم المستمر، والتنمية، والإمكانيات في ولاية ميشيغان باستخدام صناديق تطوير رعاية الطفل (CCDF).

أكتوبر/ تشرين أول 2024