

الفصل السادس

الخلاصة والتوصيات

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الفصل السادس

الخلاصة والتوصيات

١.٦ الخلاصة

الدراسة الحالية تنصرف بشكل رئيسي إلى دراسة دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية وعلاقة ذلك بالرضا الوظيفي للمعلمين في مدارس التعليم الأساسي بشمال الباطنة بسلطنة عمان، وترى الباحثة بأن ذلك يتطلب توفير مهارات وقدرات قيادية من قبل مديري المدارس والمشرفين التربويين في عملية الاتصال والتواصل الفعال مع المعلمين ضمن استخدام أساليب إشرافيه متنوعة وحديثة في التقويم تأخذ في الاعتبار حالات وظروف المعلمين النفسية والاجتماعية من خلال بناء علاقات اجتماعية بناء معهم، والمشاركة معهم في اتخاذ القرارات المتعلقة بعملية التعليم والتعلم واحترام آرائهم وأفكارهم وميولهم، بعيداً عن استخدام أساليب الإشراف القديمة التي تركز على تصيد أخطاء المعلمين ومحاسبتهم، الأمر الذي يولد لديهم جوانب سلبية نحو عملية التعلم، ويولد لديهم عدم الرغبة في تطوير أدائهم بشكل فعال.

وقد أظهرت الدراسة عدداً من النتائج منها: أن المتوسطات الحسابية لتقديرات أفراد العينة كانت ضمن المستوى المرتفع جداً والمرتفع في جميع مجالات محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية، وكذلك في جميع مجالات محور مجتمعات التعلم المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي للمعلمين، كما أنه لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في تقديرات استجابات عينة الدراسة والمتمثلة في مديري مدارس التعليم الأساسي بين متوسطات جميع مجالات محور دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل الدراسي، الخبرة، المحافظة)، بينما توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين متوسطات جميع مجالات محور دور مدير

المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث، كذلك لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) في تقديرات استجابات عينة الدراسة والمتمثلة في مديري مدارس التعليم الأساسي بين متوسطات جميع مجالات محور مجتمعات التعلم المهنية وأثرها على الرضا الوظيفي للمعلمين تجاه دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية تعزى للمتغيرات الديموغرافية (المؤهل الدراسي، الخبرة، المحافظة)، كذلك لا توجد فروق دالة إحصائية عند مستوى الدلالة ($0.05 \leq \alpha$) بين متوسطات مجال دعم تعلم الأفراد والمجموعة تعزى لمتغير النوع الاجتماعي، بينما كانت هنالك فروقا دالة إحصائية في مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل تعزى لمتغير النوع الاجتماعي ولصالح الإناث، كما أنه توجد علاقة طردية دالة إحصائية بين درجة موافقة عينة الدراسة لدور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية ومستوى مجتمعات التعلم المهنية وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين، وهذا يعني أنه كلما ارتفع دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية أدى ذلك إلى ارتفاع في مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين.

وتهتم وزارة التربية والتعليم برضا العاملين الإداريين فيها اهتماماً خاصاً، شأنها شأن الوزارات الأخرى في القطاعين العام والخاص، وذلك باعتبارهم الأساس في التغيير والإصلاح، والمسؤولين عن تنفيذ السياسات والبرامج التطويرية في الوزارة، وقد بذلت الوزارة جهوداً كبيرة في هذا المجال، من خلال توفير بيئات عمل جيدة تعمل على تحسين مستوى أداء العاملين فيها، وتمثل ذلك في سن التشريعات والسياسات التربوية التي تحفظ حقوق العاملين الإداريين، وتجعلهم راضين عن ظروف عملهم، ومن هذا المنطلق، سعت الوزارة إلى تقديم الحوافز المادية والمعنوية للعاملين فيها، تمثلت في تعزيز المبادرات الإبداعية للعاملين، وإيفادهم لنيل الدرجات العلمية، إضافة إلى أنها اهتمت بتحقيق الأمن والاستقرار الوظيفي، وتوفير فرص للحراك الوظيفي إلى مواقع وظيفية متقدمة.

وعلى ضوء ما سبق يتبين لنا مدى أهمية الرضا الوظيفي في تنمية وتطوير أداء العاملين والارتقاء بسلوكياتهم فضلا عن انعكاساته الإيجابية الأخرى، فكل ذلك دعا إلى الاهتمام بالرضا الوظيفي كأحد الموضوعات التي شغلت أذهان العلماء والمفكرين في مجال علم النفس والإدارة، وهذا الاهتمام يعود إلى أن معظم الأفراد يقضون جزءا كبيرا من حياتهم في شغل الوظائف، وبالتالي فإن من الأهمية بالنسبة لهؤلاء أن يبحثوا عن الرضا الوظيفي ودوره في حياتهم الشخصية والمهنية فضلا عن أن زيادة الرضا الوظيفي قد تؤدي إلى زيادة الإنتاجية، كما أن الرضا يسهم في ازدياد المشاعر الإنسانية الإيجابية ويعتبر من أهم العوامل لتنمية الموارد البشرية وخصوصا أن رضا الموظف يعزز لديه الولاء والانتماء والشعور بالمسؤولية كما يؤدي الرضا إلى الإبداع والتجديد.

٢.٦ التوصيات والمقترحات

ومن خلال التعمق في نتائج هذه الدراسة تمكنت الباحثة من استخلاص مجموعة من التوصيات والمقترحات تلخصت فيما يلي:

٢.٦.١ التوصيات

بناء على ما توصلت إليه الدراسة الحالية من نتائج، فإن الباحثة توصي بالآتي:

١. ضرورة المحافظة والاستمرار على مستوى الفاعلية المرتفع لدور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، وذلك لعلاقته الإيجابية بالرضا الوظيفي للمعلمين، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تقديم التعزيز المادي والمعنوي لمديري المدارس لدورهم في تفعيل مجتمعات التعلم المهني، والاستمرار في تقديم البرامج التدريبية وورش العمل التي تهدف الى تنمية وتطوير مهاراتهم وقدراتهم المهنية بما يتوافق مع المستجدات التربوية الحديثة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية.

٢. العمل على تقديم مزيد من الدعم والتشجيع لمدارس الذكور بصفة خاصة من أجل رفع مستوى دور هذه المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية ورفع مستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين، ويتحقق ذلك من خلال تكثيف الزيارات الميدانية لهذه المدارس، وتقديم الدعم المناسب لها بما يضمن رفع وتطوير مستوى تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في هذه المدارس.

٣. ضرورة الاستفادة من الكوادر التربوية ذات الخبرة الطويلة والمؤهلات العالية وتبادل الخبرات بين المحافظات التعليمية لتعزيز دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان، ويمكن تحقيق ذلك من خلال منح هذه الفئة من الكوادر التربوية المزيد من الفرص في تقديم البرامج التدريبية والمشاركة في عمل الندوات واللقاءات التربوية وإعداد وثائق التطوير التربوي.

٤. العمل على نشر ثقافة مجتمعات التعلم المهنية وكل ما يتعلق بها داخل المجتمع المدرسي وخارجه، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تفعيل وسائل الاعلام المختلفة وتكثيف حملات التوعية والإرشاد، وإشراك جميع أعضاء المجتمع المدرسي في وضع السياسات والبرامج التي تتفق مع رؤية المدرسة وقيمها التربوية، ورصد مبالغ مالية مناسبة وكافية لاستدامة التنمية المهنية بالمدارس.

٥. الحرص على توفير جو نفسي محب ومحفز للمعلمين، ويمكن تحقيق ذلك من خلال تكليف المعلم بأداء مهام عمل تنطوي على نوع من التحدي والإثارة يدفعه إلى البحث والتفكير بأساليب مبتكرة لمواجهة هذه التحديات، بالإضافة إلى تحسين أساليب الإشراف التربوي وتنوعها وعدم اقتصرها على الزيارات الصفية فقط لرفع مستوى الرضا الوظيفي لديهم.

٢.٢.٦ المقترحات

تقترح الباحثة القيام بالبحوث الآتية:

١. إجراء دراسات مماثلة للتعرف على فاعلية دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين ولكن في مراحل تعليمية متنوعة ومن وجهات نظر أخرى.
٢. القيام بالمزيد من الدراسات حول تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بمغيزات أخرى كالدافعية نحو العمل، الأداء الوظيفي، والمستوى التحصيلي للطلاب.
٣. عمل دراسة مقارنة لدور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وبعض المدارس الدولية الحكومية والخاصة.
٤. إجراء دراسة حول دور مجتمعات التعلم المهنية في تنمية القدرات القيادية بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
٥. إجراء دراسة حول أشكال مجتمعات التعلم المهنية في المدارس بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.
٦. إجراء دراسة عن معوقات تفعيل مجتمعات التعلم المهنية بمدارس وزارة التربية والتعليم بسلطنة عمان.

المراجع

المراجع العربية

أبو النور، محمود. ٢٠٠٥. "تطبيق معايير الإدارة المتميزة بمدارس التعليم الابتدائي في مصر". بحث مقدم إلى مؤتمر الاعتماد وضمان جودة المؤسسات التعليمية. المؤتمر الثانوي الثالث عشر للجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالاشتراك مع كلية التربية ببني سويف. الجزء الثالث، القاهرة: دار الفكر العربي. ص. ٩٧٦.

أبو زيد، عمرو صالح عبد الفتاح. ٢٠١١. "بناء مجتمعات التعلم المعرفي الشبكي وأثرها على معلمي العلوم. بحوث ومقالات". مجلة كلية التربية بالفيوم. مصر: كلية التربية بالفيوم. العدد الحادي عشر. ص. ١٦٧-٢٢٠.

أبو زينة، فريد كامل. ٢٠٠٦. مناهج البحث العلمي. عمان: دار المسيرة.

أبو شمالة، إبراهيم فرج. ٢٠١٠. مستوى الرضا الوظيفي لدى موظفي بلديات المحافظة الوسطى. بحث تخرج دبلوم إدارة مؤسسات المجتمع المدني. عمادة خدمة المجتمع. التعليم المستمر. فلسطين: الجامعة الإسلامية.

أحمد، إبراهيم أحمد. ٢٠٠٣. الإدارة المدرسية في مطلع الحادي والعشرين. القاهرة: دار الفكر العربي.

أحمد، إيمان زغلول. ٢٠٠٩. النمط القيادي مدخل لتحويل المدارس المصرية إلى مجتمعات تعلم مهنية: سيناريوهات مقترحة. دراسات تربوية اجتماعية، مصر. ١٥(٤). ص. ٤٧٥-٥٦٠.

أحمد، نجم الدين نصر. ٢٠٠١. "دور مديري المدارس في التنمية المهنية للمعلمين". دراسة ميدانية بمحافظة الشرقية. مجلة كلية التربية. مصر: كلية التربية بالقاهرة. العدد السابع والثلاثون. ص. ٤٩-١٠١.

أركينز، كساندرا وتواديل، إريك. ٢٠١٥. الإدارة المدرسية قائد أم منظومة؟. الطبعة الأولى. ترجمة أسماء عليوه. مدينة نصر، القاهرة: مجموعة النيل العربية.

الأغبري، عبد الصمد قائد محمد. ٢٠٠٣. الرضا الوظيفي لدى عينة من مديري مدارس التعليم العام بالمنطقة الشرقية بالمملكة العربية السعودية، دراسة ميدانية. الكويت: مجلة دراسات الخليج والجزيرة العربية.

آل ثابت، سعيد بن محمد. ٢٣ أكتوبر ٢٠١٦. " مفهوم الفاعلية". مجتمع وإصلاح/ تربية/ تنمية المهارات. شبكة الألوكة. ص. ١. www. Alukah. net

آل ناجي، محمد بن عبدالله. ٢٠٠٥. الإدارة التعليمية والمدرسية نظريات وممارسات في المملكة العربية السعودية. السعودية: مطابع المدينة.

البدراي، بدر. ٢٠٠٨. قيم الثقافة التنظيمية السائدة في المدارس الثانوية للبنين في المدينة المنورة وعلاقتها بالرضا الوظيفي للمعلمين من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). مكة المكرمة: جامعة أم القرى، كلية التربية.

البدري، سليمة خميس. ٢٠١٢. مدى فاعلية برامج التنمية الموجهة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين أنفسهم. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة نزوى.

البيديوي، محمود. ٢٠٠٧. "الرضا الوظيفي والقيادة الفعالة". مجلة عالم السعودية. ١٠(٢). ص. ٤٠-٤٥.

البرنامج الوطني لتطوير المدارس. ٢٠١٤. مجتمعات التعلم المهنية. مشروع الملك عبدالله بن عبد العزيز لتطوير التعليم العام، السعودية.

بريخ، فرحان حسن. ٢٠١٢. إدارة التغيير وتطبيقاتها في الإدارة المدرسية. الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.

بوابة سلطنة عمان التعليمية. ٢٠١٤. أدلة وزارة التربية والتعليم متوفر على

<http://www.moe.gov.om/portal/sitebuilder/Sites/EPS/Arabic/IPS/other/adelh/main.aspx>.

بيت شجاعة، بدرية بنت أحمد بن الأبرك. ٢٠١٣. درجة ممارسة مديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان لدورهم الإشرافي في ضوء الإشراف بالنواتج. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

التلواني، نهاية وبدير، رامز والسراج، رجب. ٢٠١٢. "واقع عملية تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين في المنظمات غير الحكومية بقطاع غزة". فلسطين: مجلة جامعة النجاح للأبحاث (العلوم الإنسانية). ٢٦(٧). ص. ١٥٨٥-١٦٣٥.

جاء، كامل حامد. ٢٠٠٠. التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية معالم سياسية مقترحة. مصر: المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.

الجسائي. بدرية بنت مبارك بن سيف. ٢٠١٦. الأنماط القيادية لمديري مدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان وفقا لنظرية المسار والهدف وأثرها في الرضا الوظيفي للمعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة نزوى.

الحسنية، رضية بنت سليمان. ٢٠٠٩. واقع ممارسات القيادة الأخلاقية في مدارس التعليم الأساسي الصفوف (١٠-٥) بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

حبيب، ناهد محمد عبد الفتاح. ٢٠١٣. "فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على تكنولوجيا التعليم في ضوء المدخل المنظومي والمستويات المعيارية العالمية لتنمية أداءات تدريس الكيمياء لدى معلمي المرحلة الثانوية". المجلة التربوية. مصر: كلية التربية. العدد الرابع والثلاثون. ص. ٣٠٥-٣٥٥.

الحري، خالد. ٢٠٠٥. الإدارة والمدير. الرياض: منشورات مركز إدارة الموارد البشرية.

الحري، علي حمود. ٢٠٠٣. العوامل المؤثرة في الرضا المهني لدى أعضاء هيئة التدريس بكليات المعلمين في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة). الرياض: جامعة الملك سعود.

الحري، غنيم. ٢٠٠٨. أثر التمكين الإداري في بلورة السلوك الإبداعي لدى موظفي وزارة التعليم العالي في المملكة العربية السعودية. (رسالة ماجستير غير منشورة). الأردن: جامعة مؤتة.

الحرملي، ليلي سليمان سيف. ٢٠١٥. فاعلية المدرسة كوحدة للانماء المهني للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

حريم، حسين. ٢٠٠٣. إدارة المنظمات. الأردن: دار مكتبة الحامد.

الحسني، خالد بن علي. ٢٠١٢. الالتزام الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم الأساسي للصفوف (١٠-٥) بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

حسين، أحمد. ٢٠٠٣. ثقافة المدرسة المصرية في القرن الحادي والعشرين. دراسة ميدانية في مدارس التعليم العام، التربية والتنمية. مصر. العدد السابع والعشرون. ص. ٧٤.

حمدي، موسى عبد الله مهدي. ٢٠١١. الرضا الوظيفي مدخل رئيس لتطوير العمل التربوي. صحيفة جازان التربوية. استرجعت بتاريخ ٦/٤/٢٠١٣ من موقع <http://jep.gov.sa>.

الحنيطي، إيمان محمد علي. ٢٠٠٠. دراسة تحليلية للرضا الوظيفي لدى أعضاء هيئة التدريس في كلية التربية الرياضية في الجامعة الأردنية. (رسالة ماجستير غير منشورة). الأردن: كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

الحوامدة، نضال صالح. ٢٠٠٠. أثر الثقة التنظيمية والمشاركة في صنع القرارات على رضا أعضاء هيئة التدريس في جامعة مؤتة. الأردن: مجلة مؤتة للبحوث والدراسات. ١٥(٦). ص. ١٤١-١٩٦.

الحوارني، محمد عبدالله عبد الفتاح. ٢٠١٢. تقويم فاعلية استخدام ملف الإنجاز في تحسين مهارات التدريس والتقويم والإثناء المهني لمعلمي المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لعمان الثانية. الأردن: كلية الدراسات العليا، الجامعة الأردنية.

حويجي، مروان أحمد. ٢٠٠٨. أثر العوامل المسببة للرضا الوظيفي على رغبة العاملين في الاستمرار بالعمل، حالة دراسية على اتحاد لجان العمل الصحي في قطاع غزة. (رسالة ماجستير غير منشورة). فلسطين: الجامعة الإسلامية.

حيدر، عبد اللطيف. ٢٠٠٤. "الأدوار الجديدة لمؤسسات التعليم في الوطن العربي في ظل مجتمع المعرفة". مجلة كلية التربية. الإمارات العربية المتحدة: كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة. ص. ١-٤٤.

حيدر، عبد اللطيف، والمصيلحي، محمد. ٢٠٠٦. "دور المدرسة كمجتمع تعلم مهني في بناء ثقافة التعلم وتتميتها". مجلة كلية التربية. الإمارات العربية المتحدة: كلية التربية بجامعة الإمارات العربية المتحدة.

الحيدر، عبد المحسن وبن طالب، إبراهيم. ٢٠٠٥. الرضا الوظيفي لدى العاملين في القطاع الصحي في مدينة الرياض. بحث ميداني. الرياض: معهد الإدارة العامة.

الخضراء، بشير. ٢٠١٠. السلوك التنظيمي. القاهرة: الشركة العربية المتحدة للتنسيق والتوريدات بالتعاون مع جامعة القدس المفتوحة.

خليفات. نجاح عودة. ٢٠١٣. مدير المدرسة القائد. الأردن: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

الداعور، سعيد. ٢٠٠٧. دور مدير المدرسة الثانوية كقائد تربوي في محافظات غزة وعلاقته بالثقافة التنظيمية للمدرسة من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير). غزة: الجامعة الإسلامية.

دغمان، نجة محمد. ٢٠١٥. تطوير أداء معلمات التربية الإسلامية بالمدارس العربية التكميلية في مرحلة التعليم الابتدائي ببريطانيا في ضوء الكفايات المهنية. (رسالة ماجستير). ماليزيا: جامعة المدينة العالمية.

الدليمي، أحمد وكريم ناصر. ٢٠٠٩. علم النفس الإداري وتطبيقاته في العمل. الطبعة الأولى. الأردن: دار الأوائل للنشر.

دودين، حمزة محمد. ٢٠١٨. التحليل الإحصائي المتقدم للبيانات. الطبعة الثالثة. عمان: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

دوفور، ريتشارد وايكور، روبرت. ٢٠٠٦. المجتمعات التعليمية المهنية أثناء العمل (أفضل الأساليب لزيادة تحصيل الطلاب). الطبعة الأولى. ترجمة مدارس الظهران الأهلية. المملكة العربية السعودية: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.

دوفور، ريتشارد ومارزانو، روبرت ج. ٢٠١٤. قادة التعلم (كيف يحسن القادة التربويون تحصيل الأطفال في المناطق التعليمية والمدارس والصفوف). الطبعة الأولى. ترجمة مدارس الظهران الأهلية. المملكة العربية السعودية: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.

ديفيز، برنت وإيسون، ليندا وياورنج كار، كريستوفر. ٢٠٠٩. القيادة المدرسية في القرن الحادي والعشرين (تطوير مدخل استراتيجي). (ترجمة) د. موسى أبو طه و أ. د. محمد عبد الحميد محمد. الطبعة الأولى. فلسطين: دار الكتاب الجامعي.

الراسبي، سالم بن حمد. ٢٠١١. أبعاد المناخ التنظيمي السائدة في مدارس التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان من وجهة نظر المعلمين. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

الرشيد، عادل. ٢٠٠٤. الإدارة والثقافة، الموائمة بين البراد أيم والسياق. وقائع المؤتمر العربي الرابع في الإدارة. تشرين أول. دمشق: منشورات المنظمة العربية للتنمية الإدارية وهيئة تخطيط الدولة السورية.

رفاعي، عقيل محمود. ٢٠٠٩. "تقويم البرامج التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة في الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر". دراسة ميدانية لمحافظة الجيزة. مجلة التقويم التربوي. مركز الامتحانات والتقويم التربوي. ٦(١).

الرواحية، بدرية عبدالله سعيد. ٢٠١٤. تصور مقترح لتفعيل الممارسات القيادية الداعمة لمجتمعات التعلم المهنية بمدارس التعليم الحكومي بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

الرواس، منى بنت عبد السلام. ٢٠١٣. الرضا الوظيفي لدى معلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي بولاية صلالة من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة ظفار.

الرويلي، نواف. ٢٠٠١. الرضا الوظيفي لدى مديري ومديرات مدارس التعليم العام الحكومي بمنطقة الحدود الشمالية دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة). الرياض: جامعة الملك سعود. كلية التربية.

ريتشارد دوفور، روبرت إيكر. ٢٠٠٨. المجتمعات المهنية التعليمية أثناء العمل، (ترجمة) مدارس الظهران الأصلية. الطبعة الثانية. المملكة العربية السعودية: دار الكتاب التربوي للنشر والتوزيع.

الزكواني. موسى عزان سليمان. ٢٠١٦. استراتيجية مقترحة لتفعيل دور الإدارة المدرسية في التنمية المهنية المستدامة للمعلمين بسلطنة عمان باستخدام أسلوب التحليل الرباعي. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

زويلف، مهدي. ٢٠٠٥. إدارة الأفراد مدخل كمي. الطبعة الثالثة. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

السالمي، شمسة بنت محمد. ٢٠١٠. تصور مقترح لتطوير الإدارة المدرسية بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان باستخدام أسلوب فرق العمل. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

السريحي، حسن عواد وحافظ، عبد الرشيد عبد العزيز والضرمان، فالح عبدالله وآل غالب، ليلي جابر والسعد، صالح عبد الرحمن ويوسف، عواطف أمين. ٢٠٠٦. التفكير والبحث العلمي. السعودية: مركز النشر العلمي جامعة الملك عبد العزيز.

السيابي، دلال بنت علي. ٢٠١١. تطوير إدارة مدارس التعليم الأساسي بالمنطقة الداخلية في ضوء مدخل إدارة التغيير. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة نزوى.

الشبلي، هيثم حمود والنسور، مروان محمد. ٢٠٠٩. إدارة المنشآت المعاصرة. الطبعة الأولى. الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.

الشرابدة، سالم تيسير. ٢٠٠٨. الرضا الوظيفي أطر نظرية وتطبيقات عملية. الطبعة الأولى. الأردن: دار الصفاء للنشر والتوزيع.

شهير، زندهة. ٢٠٠٣. الأدوار المتوقعة والواقعية لمديري مدارس التعليم الأساسي بمحافظة غزة. (رسالة دكتوراه غير منشورة). البرنامج المشترك بين جامعة الأقصى وعين شمس.

شقيير، علاء توفيق رشيد. ٢٠١١. درجة ممارسة مديري المدارس الحكومية ومديراتها للقيادة التشاركية وعلاقتها بالرضا الوظيفي في محافظات شمال الضفة الغربية من وجهة نظر المعلمين والمعلمات فيها. (رسالة ماجستير غير منشورة). نابلس: جامعة النجاح الوطنية.

الشقصي، محمود بن سالم بن سيف. ٢٠١٤. درجة الرضا الوظيفي لدى معلمي الدراسات الاجتماعية بسلطنة عمان من وجهة نظرهم. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

الشنفري، عبدالله مبارك. ٢٠١٤. "تحديات المستقبل التربوي وأثره في التنمية المستدامة لعمان والخليج العربي". ورقة عمل مقدمة في ندوة التعليم في سلطنة عمان والخليج العربي. رؤية من الواقع بجامعة السلطان قابوس. سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

الشهري، عبدالله بن صالح. ٢٠٠٥. مدى النمو المهني الذي يكتسبه معلمو المرحلة المتوسطة من مدير المدرسة. (رسالة ماجستير). السعودية: جامعة الملك سعود.

الشهري، عمر عبدالله ظافر آل هشبول. ٢٠١٣. دور مدير المدرسة في حل المشكلات التي تواجه طلاب التربية العملية بالمدارس الحكومية بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير). السعودية: جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية.

الشيذانية، نعمة بنت جمعة. ٢٠١٣. برنامج تدريبي مقترح في الإدارة المالية المدرسية لإدارات مدارس التعليم الحكومي بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

الصغير، أحمد. ٢٠٠٩. "مجتمعات التعلم مدخل لضمان الجودة في المدارس الثانوية". دراسة ميدانية في مجتمع الإمارات. مجلة التربية. الإمارات: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية.

الصوافية، زينة محمد سليم. ٢٠١١. الرضا الوظيفي لدى أخصائي الأنشطة بمدارس الشرقية شمال وعلاقته ببعض المتغيرات الديموغرافية. (رسالة ماجستير غير منشورة). نزوى: جامعة نزوى.

طاهر. رشيدة السيد أحمد. ٢٠١٠. التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية "تحديات وطموحات". مصر: دار الجامعة الجديدة.

الطعاني، حسن أحمد. ٢٠١٢. "درجة ممارسة مديري المدارس لمهامهم الإشرافية من وجهة نظر المعلمين في الأردن". مجلة جامعة دمشق. ٢٨ (٢). ص. ٤٥٣-٤٨٩.

طالبة، محمد عبد الرحمن. ٢٠٠٠. "الرضا عن العمل لدى معلمي ومعلمات الحاسوب في المدارس الأردنية الحكومي". قطر: مجلة مركز البحوث التربوية بجامعة قطر. (١٨). ص. ٥٩-٨٦.

الطيبي، محمد عبد الإله وأبو الحاج، عزمي. ٢٠١٣. "الاتجاهات السائدة لدى معلمي المدارس الحكومية بالمرحلة الثانوية بمدينة الطائف بالمملكة العربية السعودية". (رسالة دكتوراه). ماليزيا: جامعة المدينة العالمية.

العاجز، فؤاد ونشوان، جميل. ٢٠٠٤. عوامل الرضا وتطوير فاعلية أداء المعلمين بمدارس وكالة الغوث الدولية بغزة. بحث مقدم إلى المؤتمر التربوي الأول. كلية التربية: الجامعة الإسلامية.

عاشور، أحمد صقر. ٢٠٠٧. السلوك الإنساني في المنظمات. الطبعة الأولى. مصر: دار المعرفة الجامعية.

عباس، أنس عبد الباسط. ٢٠١٢. "أثر تحديد الاحتياجات التدريبية التربوية على تنمية وتطوير الموارد البشرية في قطاع التعليم بمحافظة وادي الدواسر". مجلة آفاق جديدة. العدد الثالث والرابع.

عباس، سهيلة. ٢٠٠٣. إدارة الموارد البشرية: مدخل استراتيجي. الطبعة الأولى. عمان: دار وائل للنشر.

عبد الباقي، صلاح الدين محمد. ٢٠٠٣. السلوك التنظيمي - مدخل تنظيمي معاصر. الإسكندرية: دار الجامعة الجديدة.

عبد الحميد، أحمد ربيع. ٢٠٠٠. "التنمية المهنية للمعلم أثناء الخدمة". مجلة التربية. القاهرة: كلية التربية. العدد الثامن والثمانون. ص. ٢٨١-٢٩٨.

عبد الرحمن، إيمان جميل. ٢٠١٣. درجة فاعلية أساليب برامج الإنماء المهني للمشرفين التربويين في وزارة التربية والتعليم الأردنية من وجهة نظر المشرفين التربويين. العلوم التربوية. الأردن: ٤٠ (١). ص. ٤٢-٥٦.

عبد الرزاق، عادل. ٢٠١٠. القيادة وعلاقتها بالرضا الوظيفي. الطبعة الأولى. الأردن: دار البازوري.

عبد المحسن، أحمد محمد علي. ٢٠١٤. فلسفة وحدات التدريب والجودة وانعكاسها على الإنماء المهني للعاملين في مدارس التعليم الأساسي. (رسالة ماجستير غير منشورة). مصر: جامعة سوهاج.

العبرية، نصراء بنت علي. ٢٠٠٩. واقع الممارسات الإدارية لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان في ضوء متطلبات مدرسة المستقبل. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

عثمان، علان محمد ودبوس، محمد طالب وقيم، حسن محمد. ٢٠١٢. دور مديري المدارس الحكومية الثانوية في التنمية المهنية للمعلمين في شمال الضفة الغربية. المجلد الأول: العدد التاسع والثلاثون. الأردن: دراسات العلوم التربوية. ص. ١٠-١٦.

العجمي، هاني صالح علي. ٢٠٠٨. دور مدير المدرسة في التنمية المهنية للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

العربي، سالم بن عبود. ٢٠٠٩. دور الإدارة المدرسية في الحد من الهدر التربوي بمدارس التعليم ما بعد الأساسي في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). القاهرة: جامعة الدول العربية. معهد البحوث والدراسات العربية.

العربي، منصور محمد. ٢٠١٠. طرق البحث. اليمن: دار الكتاب الجامعي.

العربي، حليس محمد حليس والعربي، علي سعيد جمعة. ٢٠١٢. فاعلية القيادة التحويلية في تنمية قدرات المعلمين بمدارس التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين الأوائل في سلطنة عمان. مصر: جامعة الأزهر.

العربي، عبدالله بن حمد. ٢٠٠٤. درجة ممارسة مشرف العلوم لدوره في النمو المهني لمعلمي العلوم في المرحلة الثانوية من وجهة نظر المشرفين والمعلمين. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

العفج، عبدالله. ٢٠١٢. "الرضا الوظيفي للمعلمين المختصين في الحاسب الآلي بمدارس التعليم العام بنين في محافظة الإحساء". مجلة جامعة أم القرى للعلوم التربوية والنفسية. ص. ٢٤٢-٢٩٢.

العلياني، منى بنت راشد. ٢٠٠٩. تطوير أداء مديري مدارس الحلقة الثانية في ضوء الاتجاهات الإدارية الحديثة. (رسالة ماجستير غير منشورة). القاهرة: جامعة الدول العربية. معهد البحوث والدراسات العربية.

العميان، محمود. ٢٠٠٢. السلوك التنظيمي في منظمات الأعمال. عمان: دار وائل للنشر والتوزيع.

العميري، نعيمة بنت مرهون. ٢٠١٢. تأثير ممارسات إدارة التغيير على مستوى الإدارة في مدارس محافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير). الأردن: جامعة مؤتة.

الغزالي، حامد محمد بن محمد. (بدون تاريخ). إحياء علوم الدين. تحقيق عبد الرحيم العراقي. بيروت: دار الفكر. الطبعة الثالثة. المجلد الثالث. ص. ٢٤٣.

الغيثي، هاني بن سعيد. ٢٠١٢. معايير إدارة الجودة الشاملة في تطوير الأداء المدرسي في سلطنة عمان نموذج مقترح. (رسالة دكتوراه غير منشورة). تونس: جامعة تونس.

الفضل، سامح خير الله حسين. ٢٠٠٦. أثر المناخ الأخلاقي في توعية حياة العمل والرضا الوظيفي في عينة من المستشفيات العراقية. (رسالة ماجستير). العراق: جامعة بغداد.

القاروط، صادق سميح صادق. ٢٠٠٦. الجدية في العمل وعلاقتها بالرضا الوظيفي لدى مديري المدارس الحكومية في محافظات شمال الضفة الغربية. (رسالة ماجستير في الإدارة التربوية). فلسطين: جامعة النجاح الوطنية.

القحطاني، عبد المحسن عايض والخزي، فهد عبدالله. ٢٠١٣. "دور القيادة الإدارية المدرسية في إدارة التنمية المهنية لأعضاء الهيئة التعليمية في مجالات توظيف تكنولوجيا المعلومات والاتصالات". المجلة التربوية. الكويت. ٢٧ (١٠٧). ص ٥١-١٥.

القريوتي، محمد. ٢٠٠٣. السلوك التنظيمي: دراسة السلوك الإنساني الفردي والجماعي في المنظمات المختلفة. الطبعة الثالثة. عمان: دار الشروق.

القصاص، مهدي محمد. ٢٠٠٧. مبادئ الإحصاء والقياس الاجتماعي. مصر: جامعة المنصورة.

القوس، سعود. ٢٠٠٠. المحددات الاجتماعية والمهنية لمستوى الرضا الوظيفي لدى المعلمين بمدينة الرياض. (رسالة ماجستير غير منشورة). قسم الدراسات الاجتماعية. الرياض: جامعة الملك سعود.

كارينتر، جون. ٢٠٠٢. مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم، (ترجمة) عبدالله أحمد شحاته. القاهرة: إيتريك للنشر والتوزيع.

الكيلاي، ماجد عرسان. ٢٠٠٥. التربية والتجديد وتنمية الفاعلية عند العربي المعاصر. الطبعة الأولى. المجلد الأول. دبي: دار العلم.

الخواوي، محمد فتحي. ٢٠٠٨. دور مديري المدارس الإعدادية بوكالة العوث الدولية بمحافظة غزة في تنمية الإبداع الجماعي لدى معلميهم وسبل تطويره. (رسالة ماجستير). فلسطين: الجامعة الإسلامية.

المالكي، مسفر عبدالله. ٢٠١٢. "دور الأساليب التدريسية في تطوير الأداء المهني لمعلمي التربية الإسلامية في فلسطين نحو البرامج التدريبية المقدمة لهم ونموهم المهني". مجلة جامعة القدس المفتوحة للأبحاث والدراسات التربوية والنفسية. ٢ (٦).

محروس، محمد الأصمعي. ٢٠١٥. "المتطلبات المهنية المأمولة للإصلاح المدرسي المنشود". المجلة التربوية. مصر: كلية التربية، جامعة سوهاج. العدد الأربعون. ص. ٥٦٧-٥٨٨.

محمد، فرج هويدي. ٢٠١٢. دور مدير المدرسة تجاه النمو المهني للمعلم في المدارس الأساسية والثانوية. ليبيا: جامعة عمر المختار.

محيسن، وحدي أحمد. ٢٠٠٤. مدى رضا موظفي وكالة الغوث العاملين في وكالة الغوث بقطاع غزة عن أنظمة التعويض والخوافز. (رسالة ماجستير غير منشورة). غزة. الجامعة الإسلامية.

المرهوية. حبيبة راشد عامر محمد. ٢٠١٤. ممارسات مديري المدارس للإشراف التأملي في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي التعليم ما بعد الأساسي بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

المزماني. حسين بن علي بن خادم. ٢٠١٤. تصور مقترح لتفعيل المناخ التنظيمي لتحقيق الرضا الوظيفي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

المشيخي، أحمد سعيد. ٢٠١٢. الرضا الوظيفي لدى الإداريين العاملين في المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة ظفار. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة نزوى.

المعمرية، ربا بنت صالح. ٢٠١٢. تصور مقترح للمهارات القيادية الإنسانية لمدير المدرسة في ضوء المنهج التربوي النبوي. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

ملتون، كوكس. ٢٠٠٧. مقدمة لمجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية، (المحررون). ملتون، كوكس، لاوري رتشلن: إنشاء مجتمعات تعلم في إطار الهيئة التدريسية، سلسلة اتجاهات جديدة في التعليم والتعلم، المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان. ص. ٢٧.

ملحم، يحيى سليم. ٢٠٠٦. "أثر المناخ التنظيمي على الرضا الوظيفي. دراسة حالة شركة الاتصالات الأردنية. القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية". المجلة العربية للإدارة. ٢٦(٢). ص. ١٦-١٨.

منصور، مجيد مصطفى. ٢٠١٠. "درجة الرضا الوظيفي لدى أعضاء الهيئة التدريسية في جامعة النجاح الوطنية في فلسطين". مجلة جامعة الأزهر بغزة. ١٢(١). ص. ٧٩٥-٨٣٨.

المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ٢٠٠٧. معجم المصطلحات الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية. ص. ٢٨٨.

المياحي، سليمان خلفان. ٢٠١١. واقع مراعاة مديري المدارس بسلطنة عمان لمبادئ العلاقات الإنسانية عند اتخاذ القرار في المواقف الإدارية. (رسالة ماجستير). سلطنة عمان. جامعة السلطان قابوس.

نادر، أحمد أبو شيخة. ٢٠٠٣. الرضا الوظيفي لرجل الأمن في أجهزة الأمن العربية. الرياض: مركز الدراسات والبحوث: أكاديمية نايف العربية.

النبوي، أمين. ٢٠٠٧. "مجموعات التعلم مدخل للاعتماد الأكاديمي للمدارس". دراسة مقارنة في الولايات المتحدة الأمريكية واليابان وهونج كونج وكوريا، ومدى إمكانية الاستفادة منها في مصر. مجلة التربية والتنمية. مصر: كلية التربية. العدد الواحد والأربعون. ص. ١٠٦.

الهنائي، خالصة بنت ناصر. ٢٠١١. واقع توظيف البوابة التعليمية الإلكترونية في الإدارة المدرسية في سلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة نزوى.

وزارة التربية والتعليم. ٢٠٠٦. دليل عمل مدارس التعليم الأساسي. سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم. ٢٠٠٨. الدراسة التقييمية لنظام تطوير الأداء المدرسي في مدارس سلطنة عمان. سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم. ٢٠٠٨. دليل عمل مدارس التعليم الأساسي. مسقط: مطابع وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم. ٢٠٠٩. دليل عمل مدارس التعليم الأساسي. سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم. ٢٠١١. التقرير السنوي للإلتزام المهني لعام (٢٠١١). سلطنة عمان: وزارة التربية والتعليم.

وزارة التربية والتعليم. ٢٠١٦. الدراسة التقييمية لنظام تطوير الأداء المدرسي في مدارس سلطنة عمان. مسقط.

ياغي، محمد. ٢٠٠٣. التدريب النظري والتطبيق. عمان: مركز أحمد ياسين الفني.

اليافعي، أماني بنت صالح. ٢٠٠٩. الفاعلية المدرسية وأنماط السلوك القيادي لمديري مدارس الحلقة الثانية من التعليم الأساسي من وجهة نظر المعلمين بسلطنة عمان. دراسة ميدانية. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة السلطان قابوس.

اليعربي، علي بن سيف. ٢٠١٣. مشكلات التخطيط الاستراتيجي في مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الشرقية بسلطنة عمان. (رسالة ماجستير غير منشورة). سلطنة عمان: جامعة نزوى.

المراجع الأجنبية:

Agnihotri, A. 2013. *Job satisfaction among school teachers. Indian Streams Research Journal*, 3(2). Pp 1-7.

Alma Harris & Daniel Muijs. 2005. *Improveing Schools Through Teacher Leadership*. New york: Open University Press, pp. 47-48.

Al-Mahdy, Y. H., AL-Harhi, A.S., & Salah EI-Din, N. S. 2016. Perceptions of School Principals "Servant Leadership and Their Teachers" Job Satisfaction in Oman. *Leadership & Policy In Schools*, 15(4), 543-566.

Anneberg Institute for School Reform. 2004. *Professional learning communities: professional development Strategies that improve instruction*. Brown University.

Ayeni, A. J 2012. *Assessment of Principals Supervisory Roles For Quality Assurance In Secondary School in Ondo State*; Nigeria. *World Journal of Education*; Vol. 2, No. ١ February ٢٠١٢. ProQuest Dissertations and Theses. Retrieved from <http://ezproxy.Squ.edu.om:2438>.

Bartlett, K. 2006. "Professional Learning Community Within a State Education Organization: An Action Research Study", Ed. 0-, University of Washington, USA. P.15.

Bennett, P., R., 2010. *Effctive.Strategies for Sustaining Professional Learning Communitites*. Walden University, Electronic Theses and Dissertations, <http://WWW.google.com>.

Ben Levin & Michael Fullan. 2008. " *Learning about System Renewal*, Educational Management Administration & Leadership, vol.36,No.2, p.295.

Benett, P., R. 2010. *Effctive.Strategies for Sustaining Professional Learning Communitites*. Walden University, Electronic Theses and Dissertations, <http://WWW.google.com>.

Boberg, J. E. 2013. *High school principal transformational leadership behaviors and teacher extra effort during educational reform: The mediating role of teachers agency beliefs* (Order No. 3596758). Available from ProQuest Dissertations &

Theses Global. (1449841530). Retrived from <http://ezproxysrv.squ.edu.om:2108/docview/1449841530?accountid=27575>.

Bertsch, C. 2012. *Perceptions Of Supportive Leadership Behaviors For Professional Learning Communitites In S econdary Schools*. California State University, Fullerton. ProQuest Dissertations & Theses, [http:// gradworks. umi. com/35/28/3528605.html](http://gradworks.umi.com/35/28/3528605.html).

Blankstein, A. M & Cole, R. W. 2010. *Sustaining Professional Learning Communitites*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Bolam,R, McMahon, A, Stoll, L, Thomas, S, & WALLACE,M. 2005. *Creating and sustaining Professional Learning Communitites*. Research Report Number637. London, England: General Teaching Council for England, Department for Education and Skills.

Bowgern, L., & Sever, K. 2010. *Differential Professional Development in a Professional Learning Community*. Thousand Oaks, CA: Corwin Press.

Boyett, J. 2004. *The necessary conditions for a learning culture*. Boyett & Associates. Washington, DC: National Academy Press.

Chrisman, V. 2005. *How schools sustain success*. Educational Leadership, 62, PP.16-20.

Christopher Bezzina. 2008. *Towards a Learning Community: The Journey of a Maltese Catholic Church School*, Management in Education, vol. 22, No. 3, PP.22.

David, T & Pam. 2011. *Professional learning communities: A Literature Synopsis*. University of Lightbridge.

Deffenbaughm C. R. 2011. *Implementation of Professional Learning CommunititY in Schools completing the missouri Professional Learning Communitites project*. Saint Louis University). ProQuest Dissertations and Theses, 235. Retrieved [http://search. Poquest.com/ docview/921645884? accountid=27575\(\(921645884\)](http://search.Poquest.com/docview/921645884?accountid=27575(921645884)).

Dettinger, K& .Brower, A. 2003. *What is a learning community? About campus*, EBSCO Publishing, PP.15-21.

DuFour, R., & DuFour, R., 2012. *The school leaders Guide To Professional learning communities at work*. NASP: Solution Tree:USA.

DuFour, R. & Eaker, R. 2009. *Revisiting Professional learning communities at work : New insights for improving schools*. Bloomington, IN: Solution Tree.

DuFour, R. & Eaker, R. 2006. *Leading by Doing: A handbook for building Professional learning communities*. Blooming: Solution Tree.

Dufour, R. 2004. *What is a Professional learning communities?* Educational Leadership, 61(8). 6-11.

Dufour, R. 2002. *Professional Learning Communities*. WWW.solution-tree.com.

Dufour, R., Eaker, R., & Dufour, R. 2005. *Recurring themes of Professional Learning Communities and the assumptions they challenge*. In R. Dufour, R. Eaker, & R. Dufour, (Eds.), *On common ground: The power of Professional Learning Communities*. Bloomington, IN: Solution Tree. [http://keylearning.wikispaces.com/file/view/Recurring%20Themes%20of%20Professional%20Learning%20Communities20%-20%Dufour, et. al., pdf](http://keylearning.wikispaces.com/file/view/Recurring%20Themes%20of%20Professional%20Learning%20Communities20%-20%Dufour,%20et.%20al.,%20pdf).

Duling, K. S. 2012. *The principals role in supporting Professional learning communities*. State University. ProQuest Dissertations and Theses, 183, Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/1027141626?accountid=27575>. (1027141626).

Dutka, M. 2008. *The relationship between Job Satisfaction and the organizational climate for women higher education administrators at five institutions*, Boston College dissertations Press. P.180.

Eaker, R. & Gonzales, D. 2007. *Leading in Professional Learning Communities*. National forum of Educational Administration and Supervision Journal, 24(1), 6-13.

Fullan, M. 2006. *Leading Professional learning communities*. The School Administrator.

Gaspar, S. 2010. *Leadership and the Professional Learning Communities*. The University of Nebraska-Lincoln. ProQuest Dissertations & Theses, 191. Retrieved from, <http://search.proquest.com/docview/825406784?Accountid=27575> (825406784).

Gill, J. and Johnson, P. 2002. *Research Methods for Managers* London: SAGE Publication.

Gillespie, K. P. 2010. *Leadership to sustain Professional learning communities*. Walden University. ProQuest Dissertations and Theses, 360. Retrieved from <http://search.proquest.com/docview/25089492?Accountid=27575> (25089492).

Hefner, J., F. 2011. *A Case Study Of A Professional learning community: A Investigation Of Sustainability Within A Rural Elementary*: Electronic Theses and Dissertations. Lenoir- Rhyne University, US. [http://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Hefner, %20Jennifer- 2011- Dissertation.pdf](http://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Hefner,%20Jennifer-2011-Dissertation.pdf).

Hardion, L. J. 2009. *The Relationship of Principal Leadership To Organizational Learning And Sustained Achievement*(Unpublished doctoral dissertation), University of Texas A&M, USA.

- Hipp, K., K., Huffman, J, 2000. *Creating communities of learners: The interaction of shared leadership, shared vision, and supportive conditions*. Paper presented at the ANNUAL Meeting of the American Educational Research Association, <http://files.eric.ed.gov/fulltext/ED446359.PDF>.
- Hipp, K., K., Huffman, J., B., Pankake, A., M., & Olivier, D., F., 2008. *Sustaining Professional learning communities: Case studies*, *Educe Change*, 9, 173-195, DOI 10.1007/s10833-007-9060-8.
- Hord, S. M. & Sommers, W. A. 2008. *Leading Professional Learning Communities: Voices from research and practice*. Thousands Oaks, CA: Corwin Press. [google.com. http://books.google.com](http://books.google.com).
- Huffman, B., & Jacobson, L., 2003. *Perception of Professional Learning Communities*. *International Journal of Leadership in Education*, 6(3), PP.230-250.
- In Praxis Group Inc. 2006. *Professional learning communities : An exploration. Online Submission* .Alberta Education. Retrieved on November 5,2008 from http://education.alberta.ca/media/618576/prof_learn_communities_2006.pdf.
- Iqbal, A. & Akhtar,S. 2013. *Job satisfaction of secondary school teachers*. *Abasyn Journal of Social Sciences*, 5(1). Pp49-65.
- Ivy, A., kritsonis, W., Herrington, D., & T. 2008. *The challenge of building Professional learning communities: Getting started*. National Forum of Educational Administration and Supervision Journal, 25(4), 1-7.
- Jane B. Huffman and Kristine A. Hipp. 2000. *Creating Communities of Learners: The Interaction of Shared Vision, and Supportive Conditions*, A Paper Presented at the Annual Meeting of the American Educational Research Association, (New Orleans, Louisiana, 24-28. PP. 4.
- Johnson, D& Altland, V. 2004. *No teacher left behind: The development of a professional collaboration*. *Literacy Teaching and Learning*, 8(2). PP. 63-82.
- Jones, R. 2009. *Research methods in the social and behavioral sciences* Second edition, Sunderland Massachusetts: Sinauer Associates.
- Kaminski, S., A. 2011. *Implementing A Professional learning community: A case study*. North eastern University, Education doctoral Theses. Paper 11. <http://hdl.handle.net/2047/d20002319>.
- Kemp, Linzi. 2010. *Teaching & Learning for International Student in a Learning for International Students in a Learning Community: Creating, Sharing and Building Knowledge*, *InSight: A Journal of Scholarly Teaching*, v5 p63-74.(EJ902864).
- Krejcie, R.V. & Morgan, D.W. 1970. *Determining Sample Size for Research Activities*. Educational and Psychological Measurement.

- Leininger, M. 2013. *Sustainable Professional learning community*. Electronic Theses and Dissertations. Fielding Graduate University, Published by ProQuest LLC.
- Leslie J, et., al, 2013. *The Importance Perception of Professional Learning Communities for school Improvement*, College of Education, Nicholls State University, Thibodaux, USA.
- Louis, K. S. 2008. *Creating and sustaining professional communities*. Sustaining professional learning communities.
- Louis, M. 2002. *The experience of a Professional learning community: teachers developing a new image of themselves and their workplace*. Educational Research, 44(3). PP. 237-254.
- Martin, L., 2013. *Leading for change: Creating A Professional learning community for Collaborative and Shared Leadership*. Electronic Theses and Dissertations. Roosevelt University, ProQuest LLC.
- Mathis, M.R. 2010. *Factors that affect teacher job satisfaction among Title I school teachers in Georgia*. United States: AAT.
- Marx, G. 2007. *Professional learning communities Guidance for High school principals*. A Program of Union Pacific Foundation. www. All things. Info.pdf.
- McLaughing, M., & Talbert, J. 2010. *Professional Learning Communities: Building blocks for school culture and student learning*. Voices in Urban Education, 27 , 35-45.
- McTighe, J., 2008. *Making the Most of Professional Learning Communities*. National Staff Development Council, 3(8), 1-6.
- Miller, D., G. 2012. *A study of district Leadership practices in the principal Professional learning community*. UNLV. Theses/ Dissertations/ Professional Paper 1758. [http:// digital scholarship. Unlv. Edu/ cgi/ view content. cgi? article=2759 & context= theses Dissertations](http://digital.scholarship.unlv.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=2759&context=thesesDissertations).
- Morrissery, Melanie S. 2000. *Professional learning communities: An Ongoing Exploration*. Texas: Southwest Educational Development Laboratory.
- Moore, T. 2010. *Professional learning communities: Do Leadership practices impact implementation and sustainability and sustainability and what is the relationship between a schools PLC and a schools climate?* University of South Carolina. ProQuest Dissertations and Theses, 141, Retrieved from [http://search. Poquest.com/ docview/305225548? accountid= 27575](http://search.proquest.com/docview/305225548?accountid=27575). (305225548).
- Morow, J., R., 2010. *Teachers Perceptions of Professional learning communities AS Opportunities For Promoting Professional Growth*. Electronic Theses and Dissertations. Appalachian State University, [http://libres. Uncg. Edu/ ir/ asu/ f/Morrow](http://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Morrow).

- Oduor, T.A.2012. *Effects of school based instructional supervision on teacher performance in secondary schools in Mombasa Country, Kenya.*
- Olivier, D. F., Hipp, k. K.,& Huffman, J. B. 2010. *Assessing and analyeing schools.* In k. K. Hipp & J. B. Huffman(Eds.). *Demysitifying Professional learning communities: school Best.* Lanham. MD: Rowman & Littlefield.
- Parker Ayers, J. 2010. *Job satisfaction, job involvement, and perceived organizational support as predictors of organizational commitment.* United States: AAT.
- Passi, G., 2010. *The Dimensons Of Professional learning communities In High schools And Student Achievement On The New York State English Language Arts Regents Exams.* Dowling College, Brookhaven, New York., Electronic Theses and Dissertations, [http:// www.google.com](http://www.google.com).
- Peter Earley and Dick Weindling. 2004. *Understanding School Leadership.* London: Paul Chapman Publishing, PP 179.
- Phillips, R., E., 2010. *The Impact of principal Reassignment on the Educational Environment in Relating to Distributed Leadership and Sustainable Professional learning communities.* Saint Josephs University, ProQuest Dissertations and Theses, <http://udini>. Proquest.com/view/the-impact-of-principal-pqid: 2426287601/.
- Phyllis, Lindstrom and Marsha Speck. 2004. *The principal as Professional development Leaders,* Crowen Press, Thousand Oaks, P 18.
- Pohl, J., M., 2012. *An Investigation In To Building Level Leadership That makes Professional learning communities.* Old Dominion University, ProQuest Dissertations and Theses, [http:// www.google.com](http://www.google.com).
- Ray, B, et., al., 2013. *Creating and Sustaining Effective Perception of Professional Learning Communities Universities of Bristol, Bath and London,* Institute of Education, Research Report RR637.
- Reichstetter, R., 2006. *Defining aProfessional learning community: A literature review.* E & R Research Alert.
- Rickene, J., S., 2011. *The Influence Of Leadership Practices and Guiding Values On Professional learning.* Illinois State University, ProQuest Dissertations and Theses, [http:// www.google.com](http://www.google.com).
- Rink. D. C. 2014. *Educator Perception Regarden Qualiry Workplace Professional d Development.* A Disseration submitted in partial fulfillment of the requirements for the degree of Doctor of Education in Human Resource and Workforce Development. University of Arkansas, United States. ProQuesr LLC.2014.
- RonCormier. 2009. *"Professional learning communities: Characteristics, principals*

- and teachers*, paper presented at the annual Meeting of the Louisiana Education Research Association Lafayette, Louisiana, P. 19.
- Sandy, K. 2010. *Job satisfaction among elementary school teachers*. North Carolina:AAT.
- Schmoker, M. 2004. *Strategic planning, learning communities at the crossroad, towards the best schools we have ever had*. Phi Delta Kappan, 86, (1),84.
- Slater, L. 2008. *Pathways to building capacity. Educational Management Administration & Leadership*, 36(1), 55-69.
- Sonia, B.F. 2000. *Managing professional development in School London*: Routledge.
- Stegall, D., A, 2011. Professional learning communities and teachers Efficacy: A Correlational Study, University of North Carolina at Charlotte. Electronic Theses and Dissertations. <http://libres.uncg.edu/ir/asu/f/Stegal,%20David-2011-Dissertation.pdf>.
- Stephen Crabbe. 2007. *School Leadership Development: Australian Education Seek Effective Leaders to Quality Teaching*, Educational Issues, PP.1.
- Stewart, J,. 2006. *Transformational Leadership: An Evolving Concept Examined through the Works of Burns, Bass, Avolio, and Leithwood*. Canadian Journal of Educational Administration and policy. 4, 1-2.
- Stoll. L., Bolam, R., McMahon., Wallace, M., & Thomas, S. 2006. *Professional learning communities: A review of the literature*. Journal of Educational Change. 7, 221-258.
- Stoll, L. 2013. *Creativity IN Leadership: issues and possibilities* School leadership Symposium, Zug, Switzerland.
- Sue Kilpatrick, Margaret Barrett and Tammy Jones. 2003. *Defining Learning communities*, Discussion Paper University of Tasmania – Center for Research & Learning in Regional Australia (CRLRA), PP. 11.
- Thomas, E. 2008. *A study of the implementation of schedule embedded faculty professional learning communities in A suburban Massachusetts high school*”, Ed. D.
- Thompson, S & Niska, M. 2004. *Professional learning communities, Leadership and student learning*. Research in Middel Level Education Online, 28(1), 20-35.
- Vescio, V, Ross, D., & Adams, A. 2008. *A review of research on the impact of Professional Learning Community on teaching practice and student Learning*. 1230Science Direct/ Teaching and Teacher education. 24, PP. 80-91.
- Weber, S.26 October. 2011. *Five dysfunctions of Professional Learning Community*. ASCD Whole Child Blog posted to

[http://whatworks.wholechildeducation.org/blog/five-functions- of Professional Learning - COMMUNITY](http://whatworks.wholechildeducation.org/blog/five-functions-of-Professional-Learning-COMMUNITY).

Willams, R & Sullivan G. 2006. *Professional learning communities: Developing School Level Readiness Instrument*, Canadian Journal of Educational Administration and Policy. Issue 14(6).

Wilson, A., G., 2011. *Understading the Cultivation of Teacher Leadership Professional learning communities*. Graduate by ProQuest LLC, Electronic Theses and Dissertations.<http://de.etsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=255&context=etd>.

Wolford, D., W., 2012. *Effective Leadership Practices in the Sustainability of Professional learning communities in Two Elmentary*. East Tennessee State University Electronic Theses and Dissertations. [http:// de.etsu. .Edu/ cgi/ viewcontent. cgi?article=255 • &context=etd](http://de.etsu.edu/cgi/viewcontent.cgi?article=255&context=etd).

Wong, J. 2010. *What makes a professional learning community possible? A case study of a Mathematics department in a junior secondary school in China*, Asia Pacific Educ. Rev. No. 11, PP. 129 – 131.



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

ملاحق الدراسة

ملاحق الدراسة

ملحق رقم (1)

استمارة مقابلة استطلاعية لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان



جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية دراسات اللغات الرئيسة

قسم التربية

الفاضل مدير المدرسة/ مديرة المدرسة المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: "دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس

التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين"، وذلك استكمالاً لمتطلبات

الحصول على درجة الدكتوراه في التربية، تخصص إدارة تربوية، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة إدارية وعلم

وإطلاع في المجال التربوي والتعليمي، فإنه يسر الباحثة أن تكونوا أحد أعضاء الدراسة الذين سيتم إجراء

هذه المقابلة معهم للاستفادة من آراءكم وملاحظاتكم القيمة حول دور مديري المدارس في تفعيل

مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين،

والمرجو منكم الإجابة على أسئلة المقابلة بصدق وموضوعية، علماً بأن آراءكم ومقترحاتكم سيكون لها

بالغ الأثر في إثراء الدراسة وستسهم في تحقيق أهدافنا.

كما أرجو منكم التكرم مشكورين بملء البيانات الخاصة بكم.

البيانات الشخصية:

النوع الاجتماعي: ذكر أنثى

المؤهل الدراسي: بكالوريوس ماجستير دكتوراه

سنوات الخبرة: من سنة إلى ٥ سنوات من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة

المحافظة: الباطنة شمال الباطنة جنوب مسقط البريمي الظاهرة

الداخلية الشرقية شمال الشرقية جنوب الوسطى ظفار مسندم

تاريخ المقابلة وزمانها:

شاكراً لكم حسن تعاونكم

أسئلة المقابلة:

١. ما المقصود بمجتمعات التعلم المهنية من وجهة نظرك؟

.....

.....

.....

.....

.....

٢. ما دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في المدارس؟

.....

.....

.....

.....

.....

٣. في رأيك ما وجه العلاقة بين دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية وبين الرضا الوظيفي للمعلمين؟

.....

.....

.....

.....

.....

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام ،،،،

الباحثة: مودة الحوسنية

ملحق رقم (ب)

استبانة استطلاعية لمديري مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان



جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية دراسات اللغات الرئيسة

قسم التربية

المحترم الفاضل: مدير المدرسة / مديرة المدرسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان: "دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين"، والمقصود بمجتمعات التعلم المهنية: "مجموعة من الأفراد يعملون بروح الفريق وفي إطار من الثقة والاحترام، لتطوير قدراتهم من خلال توفر فرص أكبر للتعلم وإنتاج المعارف وتبادل الخبرات، بحيث يتشاركون في رؤية واضحة تربطهم مجموعة من العلاقات والمعرفة للتفكير والإبداع والتغلب على المشكلات، كما يمتلكون القدرة والدافعية للتعلم والتفكير المستمر"، وعليه نرجو التكرم بقراءة بنود الاستبانة، والتي تتكون من (٢٥) فقرة تندرج تحت خمس مجالات، ويتضمن كل مجال عدداً من الفقرات الأساسية لمديري المدارس، ثم التكرم بتوضيح مدى قبول العبارة لديكم وذلك بوضع علامة (√) تحت درجة الموافقة التي ترونها مناسبة بعد القراءة المتأنية للعبارة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

علما بأن هذه البيانات التي يتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما أن هذه الدراسة ستقوم بخدمة الحقل التربوي، وسوف يتم الحفاظ على سريتها. وأشكر لكم سلفاً حسن تعاونكم معنا في استكمال بيانات الاستقصاء داعين الله عز وجل أن يمدنا بتوفيقه وأن يمكننا جميعاً من عمل الخير.....

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

المشرف البروفيسور الدكتور/ نور عزيزي بن اسماعيل عميد كلية اللغات الرئيسة/ جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

الباحثة/ موزة بنت عبدالله بن محمد الحوسنية طالبة دكتوراه/ إدارة تربوية/ جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

البريد الإلكتروني: moza.alhosni92@moe.om

أولاً: البيانات الشخصية:

- النوع الاجتماعي: ذكر أنثى
- المؤهل الدراسي: بكالوريوس ماجستير دكتوراه
- سنوات الخبرة: من سنة إلى ٥ سنوات من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة
- المحافظة: الباطنة شمال الباطنة جنوب مسقط البريمي الظاهرة
- الداخلية الشرقية شمال الشرقية جنوب الوسطى ظفار مسندم

ثانياً: محاور الاستبانة:

م	الفقرات	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
المحور الأول: دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية						
المجال الأول: مجال القيادة التشاركية الداعمة						
١	ينمي مدير المدرسة المهارات القيادية لدى أعضاء المجتمع المدرسي لأداء المهام الموكلة لهم.					
٢	يتيح مدير المدرسة الفرصة لأعضاء المجتمع المدرسي للمشاركة في صنع القرارات وتنفيذها.					
٣	يتبنى مدير المدرسة سياسة التفويض لأعضاء المجتمع المدرسي وتمنحهم السلطات اللازمة لإنجاز مهامهم.					
٤	يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في تحمل مسؤولية تعلم الطلاب.					
٥	يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على انتهاج سياسة التطوير المهني الذاتي.					
المجال الثاني: مجال الرؤية والقيم المشتركة						
٦	يتبنى مدير المدرسة رؤية مشتركة مع أعضاء المجتمع المدرسي لتحسين الممارسات التعليمية.					
٧	يحرص مدير المدرسة على مشاركة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في اتخاذ القرارات التي تتناسب مع رؤية المدرسة وقيمتها.					
٨	يسعى مدير المدرسة إلى تطوير القيم المشتركة بين أعضاء المجتمع المدرسي.					
٩	يشجع مدير المدرسة العمل التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي للعمل على تطوير رؤية مشتركة.					

درجة الاستجابة					الفقرات	م
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
					يوظف مدير المدرسة البيانات الدقيقة لتحديد الإجراءات التي تحقق الرؤية المشتركة للمؤسسة.	١٠
المجال الثالث: مجال المشاركة والعمل بروح الفريق						
					يحرص مدير المدرسة على ضرورة انخراط جميع أعضاء المجتمع المدرسي في العمل بروح الفريق الواحد.	١١
					يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على التعاون في عملية التحسين والتطوير التربوي.	١٢
					يشرك مدير المدرسة جميع أعضاء المجتمع المدرسي في عملية البحث عن المعارف والمهارات والاستراتيجيات الجديدة وتطبيقها في العمل.	١٣
					يوفر مدير المدرسة العديد من الفرص لأعضاء المجتمع المدرسي للتعلم الجماعي وتبادل الخبرات.	١٤
					يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة تبادل الأفكار والحوارات المهنية بين جميع أعضاء المجتمع المدرسي لتحفيز عملية البحث والاستقصاء وتبادل الخبرات.	١٥
المحور الثاني: الرضا الوظيفي للمعلمين						
المجال الرابع: مجال تحفيز المعلمين						
					يتيح مدير المدرسة الفرصة لأعضاء المجتمع المدرسي لعرض تجاربهم الابتكارية والتجديدية من خلال اللقاءات التربوية لتبادل الخبرات فيما بينهم.	١٦
					يقدم مدير المدرسة التسهيلات الممكنة لأعضاء المجتمع المدرسي للالتحاق ببرامج التدريب المهني حسب أولوية احتياجاتهم المهنية.	١٧
					يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في وضع خطة لتفعيل العمل بين المعلمين المستجدين وذوي الخبرة بالمدرسة.	١٨
					يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على إجراء البحوث والدراسات التربوية والمبادرات الفردية والاستفادة من نتائج التطوير في الممارسات التعليمية.	١٩
					يحث مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على المشاركة في المنتديات والملتقيات/ المؤتمرات التربوية.	٢٠

درجة الاستجابة					الفقرات	م
غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة		
المجال الخامس: مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل						
					يحرص مدير المدرسة على تطوير مهارات الاتصال والحوار التي تتسم بالوضوح والسرعة بين أعضاء المجتمع المدرسي.	٢١
					يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والرغبة لدى بعض أعضاء المجتمع المدرسي لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.	٢٢
					يعزز مدير المدرسة مبادرات أعضاء المجتمع المدرسي ومشاركاتهم المتميزة لزيادة عامل الدافعية والتنافس فيما بينهم.	٢٣
					يحرص مدير المدرسة على ممارسة أعضاء المجتمع المدرسي لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.	٢٤
					يهيئ مدير المدرسة ظروف العمل التي تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم المهنية في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.	٢٥

أية إجراءات أخرى تقترحها لتطوير دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي.

.....

.....

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا،،،،

الباحثة: موزة الحوسنية

ملحق رقم (ج)
أداة الدراسة في صورتها الأولية



جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
كلية دراسات اللغات الرئيسة
قسم التربية

الفاضل الأستاذ/ الدكتور:..... المحترم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإجراء دراسة بعنوان: " دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين"، وذلك استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في التربية، تخصص إدارة تربوية، ونظراً لما تتمتعون به من خبرة إدارية وعلم وإطلاع في المجال التربوي والتعليمي، فإنه يسر الباحثة أن تكونوا أحد أعضاء اللجنة التحكيمية للاستفادة برأيكم وملاحظاتكم القيمة حول تحكيم أداة الدراسة (الاستبانة) من حيث:

- ١- مدى انتماء الفقرة لكل محور
 - ٢- سلامة الصياغة اللغوية لل فقرات
 - ٣- إضافة أو حذف ما تراه مناسباً من الفقرات
 - ٤- اقتراح أو إضافة ما تراه مناسباً من المجالات
 - ٥- بيان وجهة نظركم بشكل عام عن مدى ملاءمة الاستبانة للتعرف على دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين.
 - ٦- أية ملاحظات أخرى تستفيد منها الباحثة
- علماً بأن اهتمامكم بتقويم هذه الفقرات وتعديلها سيكون له بالغ الأثر في تكامل بناء الأداة، واعتماد المقياس المناسب.
- والإجابة على فقرات الاستبانة سوف تكون وفق سلم ليكرت الخماسي، وذلك كما يلي:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

ملاحظة:

تعرف الباحثة مجتمعات التعلم المهنية بأنها: "مجموعة من الأفراد يعملون بروح الفريق وفي إطار من الثقة والاحترام، لتطوير قدراتهم من خلال توفر فرص أكبر للتعلم وإنتاج المعارف وتبادل الخبرات، بحيث يتشاركون في رؤية واضحة تربطهم مجموعة من العلاقات والمعرفة للتفكير والإبداع والتغلب على المشكلات، كما يمتلكون القدرة والدافعية للتعلم والتفكير المستمر وذلك من خلال مجال القيادة التشاركية الداعمة ومجال الرؤية والقيم المشتركة، ومجال المشاركة والعمل بروح الفريق".

كما أرجو منكم التكرم مشكورين بملء البيانات الخاصة بكم.

بيانات محكم الأداة	
التخصص	الاسم
جهة العمل	الدرجة العلمية
الوظيفة:	

شاكرة لكم حسن تعاونكم
وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

عميد كلية اللغات الرئيسية / جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
طالبة دكتوراه / إدارة تربوية / جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

المشرف البروفيسور الدكتور / نور عزيزي بن اسماعيل
الباحثة / موزة بنت عبدالله بن محمد الحوسنية



جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية اللغات الرئيسية

قسم التربية

المحترم

الفاضل: مدير المدرسة / مديرة المدرسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان: " دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين"، والمقصود بمجتمعات التعلم المهنية: "مجموعة من الأفراد يعملون بروح الفريق وفي إطار من الثقة والاحترام، لتطوير قدراتهم من خلال توفر فرص أكبر للتعلم وإنتاج المعارف وتبادل الخبرات، بحيث يتشاركون في رؤية واضحة تربطهم مجموعة من العلاقات والمعرفة للتفكير والإبداع والتغلب على المشكلات، كما يمتلكون القدرة والدافعية للتعلم والتفكير المستمر"، وعليه نرجو التكرم بقراءة بنود الاستبانة، والتي تتكون من (٥٦) فقرة تدرج تحت خمس مجالات، ويشتمل كل مجال عدداً من الفقرات الأساسية لمديري المدارس، ثم التكرم بتوضيح مدى قبول العبارة لديكم وذلك بوضع علامة (√) تحت درجة الموافقة التي ترونها مناسبة بعد القراءة المتأنية للعبارة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق	موافق بشدة
١	٢	٣	٤	٥

علما بأن هذه البيانات التي يتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما أن هذه الدراسة ستقوم بخدمة الحقل التربوي، وسوف يتم الحفاظ على سريتها.

وأشكر لكم سلفاً حسن تعاونكم معنا في استكمال بيانات الاستقصاء داعين الله عز وجل أن يمدنا بتوفيقه وأن يمكننا جميعاً من عمل الخير.....

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

المشرف البروفيسور الدكتور/ نور عزيزي بن اسماعيل عميد كلية اللغات الرئيسية/ جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
الباحثة/ موزة بنت عبدالله بن محمد الحوسنية طالبة دكتوراه/ إدارة تربوية/ جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

البريد الإلكتروني: moza.alhosni92@moe.om

أولاً: البيانات الشخصية:

- النوع الاجتماعي: ذكر أنثى
- المؤهل الدراسي: بكالوريوس ماجستير دكتوراه
- سنوات الخبرة: من سنة إلى ٥ سنوات من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة
- المحافظة: الباطنة شمال الباطنة جنوب مسقط البريمي الظاهرة
- الداخلية الشرقية شمال الشرقية جنوب الوسطى ظفار مسندم

ثانياً: محاور الاستبانة:

م	الفقرات		صوح الفقرة		الصياغة اللغوية		الارتباط بالمحور		التعديلات والملاحظات المقترحة
	واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	مرتبطة	غير مرتبطة			
المحور الأول: دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية									
المجال الأول: مجال القيادة التشاركية الداعمة									
١									ينمي مدير المدرسة المهارات القيادية لدى أعضاء المجتمع المدرسي لأداء المهام الموكلة لهم.
٢									يتيح مدير المدرسة الفرصة لبعض لأعضاء المجتمع المدرسي للمشاركة في صنع القرارات وتنفيذها.
٣									يمنح مدير المدرسة السلطة والاستقلالية لأعضاء المجتمع المدرسي لأداء عملهم بشكل متكامل.
٤									يوفر مدير المدرسة لأعضاء المجتمع المدرسي مصادر متعددة من البيانات للمشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات.
٥									يتبنى مدير المدرسة سياسة التفويض لبعض أعضاء المجتمع المدرسي وتمنحهم السلطات اللازمة لإنجاز مهامهم.

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور		التعديلات والملاحظات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	مرتبطة	غير مرتبطة	
٦	يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة التغيير التشاركي لدى أعضاء المجتمع المدرسي.							
٧	يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في تحمل مسؤولية تعلم الطلاب.							
٨	يتيح مدير المدرسة الحرية لأعضاء المجتمع المدرسي في اختيار الأسلوب المناسب لإنجاز أعمالهم.							
٩	يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على انتهاج سياسة التطوير المهني الذاتي.							
١٠	يفرض مدير المدرسة البرامج المهنية على أعضاء المجتمع المدرسي ولا تترك لهم حرية الاختيار.							
المجال الثاني: مجال الرؤية والقيم المشتركة								
١١	يتبنى مدير المدرسة رؤية مشتركة مع أعضاء المجتمع المدرسي لتحسين الممارسات التعليمية.							
١٢	يحرص مدير المدرسة على مشاركة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في اتخاذ القرارات التي تتناسب مع رؤية المدرسة وقيمتها.							
١٣	يسعى مدير المدرسة إلى تطوير القيم المشتركة بين أعضاء المجتمع المدرسي.							
١٤	يفرد مدير المدرسة بوضع السياسات والبرامج التي تتفق مع رؤية المدرسة وقيمتها التربوية.							

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور		التعديلات والملاحظات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	مرتبطة	مرتبطة غير	
١٥	يشجع مدير المدرسة العمل التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي للعمل على تطوير رؤية مشتركة.							
١٦	يؤكد مدير المدرسة على ضرورة تركيز أعضاء المجتمع المدرسي على تعلم الطلبة كمحور أساسي للعملية التعليمية التعليمية.							
١٧	يوظف مدير المدرسة البيانات الدقيقة لتحديد الإجراءات التي تحقق الرؤية المشتركة للمدرسة.							
١٨	يشرك مدير المدرسة أولياء الأمور في وضع رؤية مشتركة وتحديد القيم التربوية.							
١٩	يؤكد مدير المدرسة على ضرورة دعم رؤية المدرسة للسلوكيات التي توجه قرارات التعليم والتعلم.							
المجال الثالث: مجال المشاركة والعمل بروح الفريق								
٢٠	يحرص مدير المدرسة على ضرورة انخراط جميع أعضاء المجتمع المدرسي في العمل بروح الفريق الواحد.							
٢١	يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على التعاون في عملية التحسين والتطوير التربوي.							
٢٢	يشرك مدير المدرسة جميع أعضاء المجتمع المدرسي في عملية البحث عن المعارف والمهارات والاستراتيجيات الجديدة وتطبيقها في العمل.							

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور		التعديلات والملاحظات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	مرتبطة	غير مرتبطة	
٢٣	يوفر مدير المدرسة العديد من الفرص لأعضاء المجتمع المدرسي للتعلم الجماعي وتبادل الخبرات.							
٢٤	يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة تبادل الأفكار والحوارات المهنية بين جميع أعضاء المجتمع المدرسي لتحفيز عملية البحث والاستقصاء وتبادل الخبرات.							
٢٥	يشرك مدير المدرسة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في وضع الخطط والبرامج التي تعزز عملية التعليم والتعلم.							
٢٦	يتعاون مدير المدرسة مع جميع أعضاء المجتمع المدرسي في تحليل مصادر متعددة من البيانات لتقييم الممارسات التعليمية.							
٢٧	يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في حل المشكلات المختلفة من خلال عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية.							
٢٨	يحرص مدير المدرسة على ضرورة إطلاع بعض أعضاء المجتمع المدرسي على المعلومات الحديثة التي ترد للإدارة ومشاركتهم في الشؤون المهمة للمدرسة.							
المحور الثاني: الرضا الوظيفي للمعلمين								
المجال الرابع: مجال تحفيز المعلمين								
٢٩	يحرص مدير المدرسة على ممارسة المعلمين لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.							

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور		التعديلات والملاحظات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	مرتبطة	غير مرتبطة	
٣٠	يعتبر مدير المدرسة كفاءة المعلمين معياراً مهماً في نظام الحوافز والترقيات.							
٣١	يوفر مدير المدرسة فرص قليلة لتدريب بعض أعضاء المجتمع المدرسي دون النظر إلى الاحتياجات التدريبية لهم.							
٣٢	يتبنى مدير المدرسة العدالة والحيادية في تقديرها لجهود المعلمين في المدرسة.							
٣٣	يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والقدرة والرغبة لدى بعض المعلمين لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.							
٣٤	يحرص مدير المدرسة على إقامة علاقات إنسانية مع جميع المعلمين بدرجات متوازنة.							
٣٥	يتبنى مدير المدرسة نظام التحفيز للمعلمين عن طريق المكافآت والترقيات مما يساعدهم على تقبل مسؤوليات أكبر.							
٣٦	يسعى مدير المدرسة إلى تفعيل التطوير والتدريب الذاتي للمعلمين من خلال عقد دورات تدريبية وتثقيفية.							
٣٧	يحث مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على المشاركة في المنتديات والملتقيات / المؤتمرات التربوية.							

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور		التعديلات والملاحظات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	مرتبطة	غير مرتبطة	
٣٨	يهتم مدير المدرسة بتقديم أفكار جديدة لأعضاء المجتمع المدرسي في مختلف مجالات العمل.							
٣٩	يهمل مدير المدرسة مبدأ تكافؤ الفرص أثناء ترشيح المعلمين للدورات والبرامج التدريبية.							
٤٠	يحرص مدير المدرسة على ضرورة إدراك أعضاء المجتمع المدرسي لأدوارهم ومسؤولياتهم بدقة ووضوح.							
٤١	يوزع مدير المدرسة الأعمال المدرسية على عدد محدود من أعضاء المجتمع المدرسي وبصورة لا تتناسب مع قدراتهم وإمكاناتهم.							
المجال الخامس: مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل								
٤٢	يحرص مدير المدرسة على نشر ثقافة الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء المجتمع المدرسي.							
٤٣	يحرص مدير المدرسة على تطوير مهارات الاتصال والحوار التي تتسم بالوضوح والسرعة بين أعضاء المجتمع المدرسي.							
٤٤	ينمي مدير المدرسة وعي أعضاء المجتمع المدرسي بالمستجدات والمتغيرات التربوية المحلية والعالمية.							
٤٥	يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والرغبة لدى بعض أعضاء المجتمع المدرسي لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.							

م	الفقرات	وضوح الفقرة		الصياغة اللغوية		مدى الارتباط بالمحور		التعديلات والملاحظات المقترحة
		واضحة	غير واضحة	دقيقة	غير دقيقة	مرتبطة	غير مرتبطة	
٤٦	يحرص مدير المدرسة على توعية المجتمع المحلي بأهمية التنمية المهنية في جودة التعليم ومخرجاته.							
٤٧	يحرص مدير المدرسة على تقديم الدعم اللازم لتلبية احتياجات أعضاء المجتمع المدرسي في برامج التنمية المهنية.							
٤٨	يعزز مدير المدرسة مبادرات أعضاء المجتمع المدرسي ومشاركاتهم المتميزة لزيادة عامل الدافعية والتنافس فيما بينهم.							
٤٩	يحرص مدير المدرسة على ممارسة أعضاء المجتمع المدرسي لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.							
٥٠	يعجز مدير المدرسة عن إدارة ضغوط العمل بشكل طبيعي ومناسب للجميع.							
٥١	يهيئ مدير المدرسة ظروف العمل التي تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم المهنية. في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.							
٥٢	يشعر مدير المدرسة المعلمين بأهمية وظيفتهم ومكانتها كجزء حيوي بالمجتمع المحلي.							
٥٣	يدعم مدير المدرسة مبادرات وأفكار واجتهادات المعلمين الشخصية.							
٥٤	يحرص مدير المدرسة على توفير بيئة تعلم جاذبة لتشجيع عملية التحسين والتطوير في الممارسات التعليمية والتعلمية.							
٥٥	يسعى مدير المدرسة لتوفير فرص الحراك الوظيفي للمعلمين إلى مواقع متقدمة.							

التعديلات والملاحظات المقترحة	مدى الارتباط بالمحور		الصياغة اللغوية		وضوح الفقرة		الفقرات	م
	مربطة	غير مربطة	دقيقة	غير دقيقة	واضحة	غير واضحة		
							يشعر مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي بالاستقرار والأمن النفسي والاطمئنان على المستقبل.	٥٦

أية إجراءات أخرى تقترحها لتطوير دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي.

.....

.....

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا،،،

الباحثة: موزة الحوسنية

ملحق رقم (د)

أسماء الأفاضل المحكمين لأداة الدراسة

أسماء المحكمين لأداة الدراسة

م	الاسم	الوظيفة	التخصص	الدرجة العلمية	جهة العمل
١	محمود محمد علي	أستاذ الإدارة التربوية بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية	إدارة تربوية	دكتوراه	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
٢	راشد عبد الحميد كيريمبوي	محاضر متقدم في قسم التربية FPBU USIM	مناهج وطرق تدريس	دكتوراه	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
٣	بوسلينا بنت محمد	أستاذ مساعد بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية	اللغة العربية	دكتوراه	جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
٤	محمد بن سليمان الحوسني	مدير عام الشؤون المالية بوزارة التربية والتعليم	إحصاء تطبيقي	دكتوراه	وزارة التربية والتعليم
٥	رضية بنت سليمان الحسية	المدير المساعد لدائرة البرامج الإرشادية والتوعوية	إدارة تربوية	دكتوراه	وزارة التربية والتعليم
٦	خليفة بن سالم الصارمي	عضو في امتحانات وشؤون طلبة	قياس وتقييم تربوي	دكتوراه	المديرية العامة للتقويم التربوي في وزارة التربية والتعليم
٧	موزة بنت سعيد البلوشية	عضو في امتحانات وشؤون طلبة	الاحصاء	دكتوراه	المديرية العامة للتقويم التربوي في وزارة التربية والتعليم
٨	خليل بن ياسر البطاشي	عضو في المديرية العامة للتقويم التربوي	اللغة العربية	دكتوراه	المديرية العامة للتقويم التربوي في وزارة التربية والتعليم
٩	محمد بن شامس الحوسني	مستشار وزيرة التربية والتعليم ومحاضر غير متفرغ بجامعة صحار	إدارة تربوية	دكتوراه	وزارة التربية والتعليم
١٠	بدرية بنت محمد الندابية	خبيرة تربوية مكلفة بوظيفة نائبة مديرة للمركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين	إدارة تربوية دولية	دكتوراه	وزارة التربية والتعليم
١١	أميرة بنت سليمان الشبيبية	عضو الفريق المشرف على إدارة المركز التخصصي مسؤولة البحث والدراسات	مناهج اللغة الانجليزية	دكتوراه	وزارة التربية والتعليم
١٢	جلال بن يوسف المخيني	رئيس قسم الارشاد النفسي بالمركز التخصصي	ارشاد نفسي وتربوي	دكتوراه	وزارة التربية والتعليم

م	الاسم	الوظيفة	التخصص	الدرجة العلمية	جهة العمل
١٣	رحمة بنت عبدالله الهشامية	مدربة في المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين	مناهج وطرق تدريس	دكتوراه	وزارة التربية والتعليم
١٤	فهد بن سالم الحوسني	نائب مدير إدارة البحوث	إدارة تربوية	دكتوراه	مجلس البحث العلمي
١٥	محمد عبد الحميد لاشن	أستاذ إدارة تعليمية بجامعة السلطان قابوس	إدارة تعليمية	دكتوراه	جامعة السلطان قابوس
١٦	راشد بن سليمان الفهدي	أستاذ مشارك إدارة تربوية بجامعة السلطان قابوس	إدارة تربوية	دكتوراه	جامعة السلطان قابوس
١٧	محمد سليمان الجرايدة	أستاذ إدارة تعليمية بجامعة نزوى	إدارة تربوية	دكتوراه	جامعة نزوى
١٨	علي خميس علي	أستاذ مساعد إدارة تعليمية بجامعة نزوى	إدارة تربوية	دكتوراه	جامعة نزوى
١٩	عبد العزيز عطا المعاينة	أستاذ إدارة تعليمية بجامعة نزوى	أصول تربوية	دكتوراه	جامعة نزوى
٢٠	خالد بن راشد البلوشي	نائب مدير دائرة البرامج التعليمية للأنشطة التربوية والرعاية الطلابية	علوم تربوية	دكتوراه	المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة شمال الباطنة
٢١	علي بن سعيد الشحي	خبير بالمديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة شمال الباطنة	تكنولوجيا التعليم	دكتوراه	المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة شمال الباطنة

ملحق رقم (هـ)

أداة الدراسة في صورتها النهائية



جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

كلية دراسات اللغات الرئيسة

قسم التربية

المحترم

الفاضل: مدير المدرسة / مديرة المدرسة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

تقوم الباحثة بإعداد دراسة بعنوان: " دور مديري المدارس في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي بسلطنة عمان وعلاقته بالرضا الوظيفي للمعلمين"، والمقصود بمجتمعات التعلم المهنية: " مجموعة من الأفراد يعملون بروح الفريق وفي إطار من الثقة والاحترام، لتطوير قدراتهم من خلال توفر فرص أكبر للتعلم وإنتاج المعارف وتبادل الخبرات، بحيث يتشاركون في رؤية واضحة تربطهم مجموعة من العلاقات والمعرفة للتفكير والإبداع والتغلب على المشكلات، كما يمتلكون القدرة والدافعية للتعلم والتفكير المستمر"، وعليه نرجو التكرم بقراءة بنود الاستبانة، والتي تتكون من (٤٥) فقرة تدرج تحت خمس مجالات، ويتضمن كل مجال عدداً من الفقرات الأساسية لمديري المدارس، ثم التكرم بتوضيح مدى قبول العبارة لديكم وذلك بوضع علامة (√) تحت درجة الموافقة التي ترونها مناسبة بعد القراءة المتأنية للعبارة:

غير موافق بشدة	غير موافق	محايد	موافق بشدة
١	٢	٣	٤

علما بأن هذه البيانات التي يتم الحصول عليها لن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي، كما أن هذه الدراسة ستقوم بخدمة الحقل التربوي، وسوف يتم الحفاظ على سريتها. وأشكر لكم سلفاً حسن تعاونكم معنا في استكمال بيانات الاستقصاء داعين الله عز وجل أن يمدنا بتوفيقه وأن يمكننا جميعاً من عمل الخير....

وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام،،،

المشرف البروفيسور الدكتور/ نور عزيزي بن اسماعيل عميد كلية اللغات الرئيسة/ جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
الباحثة/ موزة بنت عبدالله بن محمد الحوسنية طالبة دكتوراه/ إدارة تربوية/ جامعة العلوم الإسلامية الماليزية

البريد الإلكتروني: moza.alhosni92@moe.om

أولاً: البيانات الشخصية:

- النوع الاجتماعي: ذكر أنثى
- المؤهل الدراسي: بكالوريوس ماجستير دكتوراه
- سنوات الخبرة: من سنة إلى ٥ سنوات من ٦ سنوات إلى ١٥ سنة أكثر من ١٥ سنة
- المحافظة: الباطنة شمال الباطنة جنوب مسقط البريمي الظاهرة
- الداخلية الشرقية شمال الشرقية جنوب الوسطى ظفار مسندم

ثانياً: محاور الاستبانة:

م	الفقرات	درجة الاستجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
المحور الأول: دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية					
المجال الأول: مجال القيادة التشاركية الداعمة					
١	ينمي مدير المدرسة المهارات القيادية لدى أعضاء المجتمع المدرسي لأداء المهام الموكلة لهم.				
٢	يتيح مدير المدرسة الفرصة لبعض أعضاء المجتمع المدرسي للمشاركة في صنع القرارات وتنفيذها.				
٣	يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة التغيير التشاركي لدى أعضاء المجتمع المدرسي.				
٤	يوفر مدير المدرسة لأعضاء المجتمع المدرسي مصادر متعددة من البيانات للمشاركة في صنع القرارات وحل المشكلات.				
٥	ينتهج مدير المدرسة سياسة التفويض لبعض أعضاء المجتمع المدرسي وتمنحهم السلطات اللازمة لإنجاز مهامهم.				
٦	يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في تحمل مسؤولية تعلم الطلاب.				
٧	يتيح مدير المدرسة الحرية لأعضاء المجتمع المدرسي في اختيار الأسلوب المناسب لإنجاز أعمالهم.				
٨	يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على انتهاج ثقافة التطوير المهني الذاتي.				
٩	يفرض مدير المدرسة البرامج المهنية على أعضاء المجتمع المدرسي ولا تترك لهم حرية الاختيار.				
المجال الثاني: مجال الرؤية والقيم المشتركة					
١٠	يتبنى مدير المدرسة رؤية مشتركة مع أعضاء المجتمع المدرسي لتحسين الممارسات التعليمية.				

م	الفقرات	درجة الاستجابة				
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق	غير موافق بشدة
١١	يحرص مدير المدرسة على مشاركة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في اتخاذ القرارات التي تتناسب مع رؤية المدرسة وقيمتها.					
١٢	يسعى مدير المدرسة إلى تطوير القيم المشتركة بين أعضاء المجتمع المدرسي.					
١٣	ينفرد مدير المدرسة بوضع السياسات والبرامج التي تتفق مع رؤية المدرسة وقيمتها التربوية.					
١٤	يشجع مدير المدرسة العمل التعاوني بين أعضاء المجتمع المدرسي للعمل على تطوير رؤية مشتركة.					
١٥	يؤكد مدير المدرسة على ضرورة تركيز أعضاء المجتمع المدرسي على تعلم الطلبة كمحور أساسي للعملية التعليمية التعليمية.					
١٦	يوظف مدير المدرسة البيانات الدقيقة لتحديد الإجراءات التي تحقق الرؤية المشتركة للمؤسسة.					
١٧	يشرك مدير المدرسة أولياء الأمور في وضع رؤية مشتركة وتحديد القيم التربوية.					
١٨	يؤكد مدير المدرسة على ضرورة دعم رؤية المدرسة للسلوكيات التي توجه قرارات التعليم والتعلم.					
المجال الثالث: مجال المشاركة والعمل بروح الفريق						
١٩	يحرص مدير المدرسة على ضرورة انخراط جميع أعضاء المجتمع المدرسي في العمل بروح الفريق الواحد.					
٢٠	يشجع مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي على التعاون في عملية التحسين والتطوير التربوي.					
٢١	يشرك مدير المدرسة جميع أعضاء المجتمع المدرسي في عملية البحث عن المعارف والمهارات والاستراتيجيات الجديدة وتطبيقها في العمل.					
٢٢	يسعى مدير المدرسة لنشر ثقافة تبادل الأفكار والحوارات المهنية بين جميع أعضاء المجتمع المدرسي لتحفيز عملية البحث والاستقصاء وتبادل الخبرات.					
٢٣	يتعاون مدير المدرسة مع جميع أعضاء المجتمع المدرسي في تحليل مصادر متعددة من البيانات لتقييم الممارسات التعليمية.					
٢٤	يشرك مدير المدرسة بعض أعضاء المجتمع المدرسي في وضع الخطط والبرامج التي تعزز عملية التعليم والتعلم.					

م	الفقرات	درجة الاستجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
٢٥	يحرص مدير المدرسة على إطلاع بعض أعضاء المجتمع المدرسي على المعلومات الحديثة التي ترد للإدارة ومشاركتهم في الشؤون المهمة للمدرسة.				
٢٦	يشرك مدير المدرسة أعضاء المجتمع المدرسي في حل المشكلات المختلفة من خلال عقد الاجتماعات واللقاءات الدورية.				
المحور الثاني: الرضا الوظيفي للمعلمين					
المجال الرابع: مجال تعزيز المعلمين					
٢٧	يحرص مدير المدرسة على ممارسة المعلمين لعملهم في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.				
٢٨	يعتبر مدير المدرسة كفاءة المعلمين معياراً مهماً في نظام الحوافز والترقيات.				
٢٩	يتبنى مدير المدرسة العدالة والحيادية في تقديره لجهود المعلمين في المدرسة.				
٣٠	يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والقدرة والرغبة لدى المعلمين لتحقيق الأداء الوظيفي الفعال.				
٣١	يحرص مدير المدرسة على إقامة علاقات إنسانية مع جميع المعلمين بدرجات متوازنة.				
٣٢	يتبنى مدير المدرسة نظام التحفيز للمعلمين عن طريق المكافآت والترقيات مما يساعدهم على تقبل مسؤوليات أكبر.				
٣٣	يسعى مدير المدرسة إلى تفعيل التطوير والتدريب الذاتي للمعلمين من خلال عقد دورات تدريبية وتثقيفية.				
٣٤	يهمل مدير المدرسة مبدأ تكافؤ الفرص أثناء ترشيح المعلمين للدورات والبرامج التدريبية.				
٣٥	يدعم مدير المدرسة مبادرات وأفكار واجتهادات المعلمين الشخصية.				

م	الفقرات	درجة الاستجابة			
		موافق بشدة	موافق	محايد	غير موافق بشدة
٣٦	يشعر مدير المدرسة المعلمين بأهمية وظيفتهم ومكانتها كجزء حيوي بالمجتمع المحلي.				
٣٧	يسعى مدير المدرسة لتوفير فرص الحراك الوظيفي للمعلمين إلى مواقع متقدمة.				
المجال الخامس: مجال تعزيز العلاقات البناءة في بيئة العمل					
٣٨	يحرص مدير المدرسة على نشر ثقافة الثقة والاحترام المتبادل بين أعضاء المجتمع المدرسي.				
٣٩	يحرص مدير المدرسة على تطوير مهارات الاتصال والحوار التي تتسم بالوضوح والسرعة بين أعضاء المجتمع المدرسي.				
٤٠	يسعى مدير المدرسة إلى تهيئة الظروف التي تنمي الدافعية والرغبة لدى جميع أعضاء المجتمع المدرسي.				
٤١	يحرص مدير المدرسة على توعية المجتمع المحلي بأهمية التنمية المهنية في جودة التعليم ومخرجاته.				
٤٢	يعزز مدير المدرسة مبادرات أعضاء المجتمع المدرسي ومشاركاتهم المتميزة لزيادة عامل الدافعية والتنافس فيما بينهم.				
٤٣	يعجز مدير المدرسة عن إدارة ضغوط العمل بشكل طبيعي ومناسب للجميع.				
٤٤	يهيئ مدير المدرسة ظروف العمل التي تساعد أعضاء المجتمع المدرسي على استثمار طاقاتهم وإبداعاتهم المهنية في بيئة تتسم بالروح والمعنويات المرتفعة.				
٤٥	يحرص مدير المدرسة على توفير بيئة تعلم جاذبة لتشجيع عملية التحسين والتطوير في الممارسات التعليمية والتعلمية.				

أية إجراءات أخرى تقترحها لتطوير دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية في مدارس التعليم الأساسي.

شاكرين لكم حسن تعاونكم معنا،،،

الباحثة: موزة الحوسنية

(اختياري)

هل ترغب بالحصول على نتائج الدراسة؟ نعم لا

إذا كانت إجابتكم بنعم نرجو التكرم بإرفاق البريد الإلكتروني.....

ملحق رقم (و)

موافقة وزارة التعليم العالي على إكمال الباحثة لدراسة
الدكتوراه بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية

Sultanate of Oman
Ministry of Higher Education
Directorate General of Scholarships



سلطنة عُمان
وزارة التعليم العالي
الديرة العامة للبعثات

التاريخ: ٢٠١٧/٤/٢٦ م

الرقم: ٢٠١٧/٦٥٦/٤ ص خ

المحترم

الدكتور / علي بن سيف بن ناصر الجهوري
مدير دائرة التأهيل والتدريب
وزارة التربية والتعليم

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته... وبعد،،،

الموضوع: مرشحة الدراسات العليا / موزة بنت عبد الله بن محمد الجوسني

بالإشارة إلى خطايكم رقم ٢٨١٧١٠٨٧٤٤٤ بتاريخ ٢٠١٧/٤/١٣ بشأن طلب الموافقة على مواصلة المذكورة لدراستها العليا لنيل درجة الدكتوراه في مجال (التربية) بجامعة العلوم الإسلامية بماليزيا وفق نظام التفرغ الجزئي وعلى النفقة الخاصة.

نود افادتكم بالموافقة على مواصلة المذكورة لدراستها العليا لنيل الدرجة العلمية المطلوبة في التخصص والجامعة المذكورين أعلاه. علماً بأن الدراسة تبدأ في أغسطس ٢٠١٦ م.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير،،،

إسلام بن محمد الأزكي
مدير دائرة الدراسات العليا



نحو تعليم عال ذي جودة عالية يلبي متطلبات التنمية المستدامة

سلطنة عُمان ص.ب: ٨٢ روي - الرمز البريدي: ١١٣ - هاتف: ٢٤٣٤٠٧٦٣ / فاكس: ٢٤٣٤٠٧٦١

Sultanate of Oman, P.O.Box 82 Ruwi, PC 113, Tel: 24340763 / Fax 24340761 - www.moh.gov.om

ملحق رقم (ز)

تسهيل مهمة باحثة من جامعة العلوم الإسلامية الماليزية



UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
جامعة العلوم الإسلامية الماليزية
ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA


لمن يهمله الأمر

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،، وبعد

الموضوع: تسهيل مهمة باحث

تقوم الباحثة موزة بنت عبدالله بن محمد الحوسنية طالبة دراسات عليا دكتوراه بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية ورقمها الجامعي (41600050) بدراسة بعنوان " دور مديري المدارس في تنمية مجتمعات التعلم المهنية لمعلمي مدارس التعليم ما بعد الأساسي في محافظة شمال الباطنة بسلطنة عمان" ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية، وتطبيق دراستها يحتاج للاطلاع على العديد من المصادر الأولية، والمصادر والاحصائيات المتعلقة بدراستها وتطبيق أداة الدراسة، لذا نرجو منكم تسهيل مهمتها البحثية.

شاكرين لكم حسن تعاونكم


Prof. Madya Dr. Noor Azizi Ismail
Dekan
Fakulti Pengajian Bahasa Utama
Universiti Sains Islam Malaysia

12/5/2017



Berilmu, Berdisiplin dan Bertakwa

Knowledgeable, Disciplined and Devout



Universiti Sains Islam Malaysia, Bandar Baru Nilai 71800, Negeri Sembilan Darul Khusus, Malaysia
Tel : (+6)06 - 798 8000 Faks : (+6)06 - 798 8204 www.usim.edu.my

ملحق رقم (ي)

تسهيل مهمة باحث من المديرية العامة للتربية
والتعليم لمحافظة شمال الباطنة

الرقم
التاريخ
الموافق

٥١١ / /
٢٠١٧ / /

سلطنة عُمان
وزارة التربية والتعليم
مديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة شمال الباطنة

دائرة تنمية الموارد البشرية
مركز التدريب والإتقان المهني

الأفاضل / مديرو ومديرات المدارس بالمحافظة المحترمون،
الأفاضل / المكلفون والمكلفات بإدارات المدارس بالمحافظة المحترمون،
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،، وبعد

الموضوع: تسهيل مهمة باحث.

بناء على المراسلة الالكترونية للسكب الفني للدراسات والتطوير رقم ١٦٧٢٨٠١٦٧١٧١٠٢٨١٧١ بتاريخ ٢٠١٧/١/١٩م، نود إفادتكم بأن الدراسة موزعة بنت عبد الله بنت محمد الحوسنية طالبة دراسات عليا دكتوراه بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية تقوم حالياً بإجراء دراسة بعنوان " دور مدير المدرسة في تفعيل مجتمعات التعلم المهنية لمعلمي مدارس التعليم الأساسي بمحافظة شمال الباطنة في سلطنة عمان " في تطبيق أداة الدراسة على عينة من أعضاء الهيئة التدريسية في المدارس التابعة للمحافظة .

لذا يرجى التكرم بتسهيل مهمتها في تطبيق أدوات دراستها، يمكن التواصل مع الباحثة على هاتف رقم (٩٩٣٦٧٠٦٩) .

شاكرين لكم حسن تعاونكم

وتقبلوا وافر الاحترام

محمد بن مبارك السعيد
مدير دائرة تنمية الموارد البشرية

البنوية التعليمية
National Portal
٢٦٨١ - ٢٦٨٢ - ٢٦٨٣ - ٢٦٨٤ (ص . ب : ٢٠٠ الرمز البريدي : ٣١١ صحار