

الملحق (ب) الاستبانة في صورتها الأولية



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

الأفاضل / مديرو المدارس المحترمون

الأفاضل / المدبرون المساعدون للمدارس المحترمون

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان المجتمعات المهنية للتعليم، ودورها في تحسين جودة الأداء المدرسي لدى مديري المدارس والمدبرين المساعدين في سلطنة عمان، وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية. وتعتبر هذه الاستبانة أداة الدراسة التي تسعى إلى تحقيق الهدف منها. لذا يرجى منكم التكرم بالإجابة عن فقراتها بكل دقة وموضوعية، علماً بأن الإجابات جميعها ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا لأغراض البحث العلمي فقط.

مع وافر الشكر والتقدير على حسن التعاون

الباحثة / فاطمة بنت محمد بن سالم الصالحية

(أ) تعليمات استخدام الاستبانة :

1) تهدف الاستبانة إلى تحديد أهمية المجتمعات المهنية للتعليم، ودورها في تحسين جودة الأداء المدرسي لدى مديري

المدارس والمدبرين المساعدين في سلطنة عمان.

2) تحوي الاستبانة ثلاثة محاور:

المحور الأول: الممارسات المتعلقة بمجال الإدارة.

المحور الثاني: الممارسات المتعلقة بمجال التعليم.

المحور الثالث: الممارسات المتعلقة بمجال التعلم.

المحور الرابع: الممارسات المتعلقة بتحسين جودة الأداء.

1) تتم الإجابة عن فقرات الإستبانة وفقا لمقياس خماسي (درجة كبيرة جدا، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة، درجة قليلة جدا)، بوضع علامة (✓) أمام العبارة المناسبة لآرائكم.

(ب) تعريف بعض مصطلحات الدراسة:

تعرف المجتمعات المهنية للتعلم بأنها (استراتيجية يستخدمها مدير المدرسة لإيجاد ثقافة التعلم والتفكير والبحث والنمو الجماعي المستمر، تسمح للجميع بالعمل كفريق).
وتعرف أيضا بأنها (عملية منهجية يعمل فيها المربون معا وفق رؤية مشتركة؛ لتحليل ممارساتهم المهنية وتطويرها، من أجل تحقيق نتائج أفضل لطلابهم وجموعتهم ومدريهم)

يرجى قبل التكرم بالإجابة عن فقرات الاستبانة ملء البيانات التالية لأهميتها.

شاكرا لكم حسن تعاونكم.

أولا/البيانات العامة :

الاسم (اختياري):

المدرسة :

النوع : ابتدائي إبتدائي إبتدائي

نوع التعليم : الحلقة الثانية (9-5) الحلقة الثالثة (10-12)

ثانيا / فقرات الاستبانة:

المحور الأول: ممارسات تتعلق بإدارة المدرسة.

درجة الممارسة					م	الفقرات
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
					1	تحرص إدارة المدرسة على إشراك المعلمين في بناء رؤية مشتركة للمدرسة
					2	تعمل إدارة المدرسة على توزيع المسؤوليات على جميع الأعضاء في المدرسة لتعميق الانتماء
					3	تدعم إدارة المدرسة التعاون في نشر رؤية المدرسة
					4	تتبنى إدارة المدرسة الاتصال المفتوح وتبادل المعلومات بين الأعضاء
					5	تعمل إدارة المدرسة على تهيئة بيئة ومناخ تنظيمي إيجابيين بين أعضاء المجتمع المدرسي
					6	تحرص إدارة المدرسة على تعزيز الأحماط التعاونية في ممارسة الأنشطة المدرسية المختلفة
					7	توفر إدارة المدرسة نظام يحقق جودة المخرجات
					8	يتم إشراك الأعضاء في المجتمع المدرسي في القيادة من خلال بناء فرق العمل
					9	يتم تشجيع المعلمين على البحث عن حلول فعالة للمشكلات المدرسية
					10	يتم العمل بصورة جماعية تتيح تبادل الخبرات واكتساب أفضل للممارسات
					11	يتم تحديد أهداف المدرسة المراد تحقيقها وتوضيحها لمنسوبي المدرسة وأولياء الأمور
					12	يتم تحديد الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق الأهداف
					13	يتم التنسيق بين جميع الأنشطة والمبادرات على أسس من التعاون والانسجام بين المنتسبين للمدرسة
					14	تعمل إدارة المدرسة على تنمية الوعي بأهمية عملية

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
					التطوير والتحسين في المدرسة .	
					تعمل إدارة المدرسة على تعزيز ثقافة اتخاذ القرار المبني على البيانات والمدعم بالأدلة والشواهد	15
					يتم توجيه جميع الأعمال التي يتم التخطيط لها لتحقيق رؤية ورسالة المدرسة	16
					تعمل إدارة المدرسة على استثمار قدرات وخبرات جميع المنتسبين للمدرسة في التنمية المهنية	17
					يقوم استثمار مرفق المدرسة في دعم عمليتي التعليم والتعلم	18
					تعتمد ثقافة المدرسة على التكاتف والتعاون والالتزام والتخطيط لتحقيق الأهداف	19
					تعمل إدارة المدرسة على تطوير قدرات الموظفين للعمل كأعضاء في فرق ذات أداء عال	20
					تحرص إدارة المدرسة على جمع البيانات والمعلومات عن مستويات أداء مجالات العمل المدرسي .	21
					تحرص إدارة المدرسة على استثمار قدرات وخبرات جميع العاملين المنتسبين للمدرسة	22
					تعمل إدارة المدرسة على استخدام نتائج التقييم لتوجيه العمل المدرسي	23

المحور الثاني: ممارسات تتعلق بمجال التعليم

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
					يحرص المعلم الأول على إشراك المعلمين في وضع استراتيجيات العمل الخاصة بالمادة	1
					يتحمل المعلمين المسؤولية المشتركة لتحسين فرص تقدم الطلاب	2
					تشجيع المعلمين على التعلم من خلال العمل وتبادل الخبرات	3
					الحرص على نشر المعلومات وتبادلها بصورة جماعية في إطار مجتمعي موحد	4
					تتشر ثقافة التعاون بين المعلمين بما يشعرونهم بالمسؤولية عن تعلم طلابهم	5
					توجد قناعة لدى المعلمين بأن المعارف والمهارات المهمة لعملية التعليم تكمن في الخبرات والممارسات اليومية	6
					يتم تشكيل فرق تعاونية متجانسة بين المعلمين والطلاب	7
					يقوم المعلمون بدور القدوة في التركيز على تعلم الطلاب	8
					يتم توفير التنمية المهنية النابعة من الحاجات الخاصة للمعلمين على مستوى المادة	9
					يتم توفير مناخ آمن يشجع على التعاون وطرح الأفكار الإبداعية وتجربتها	10
					يتم توفير البيانات التي تدعم اتخاذ القرارات الخاصة بتعلم الطلاب	11
					يحرص المعلمون على التعلم من بعضهم البعض باستمرار	12

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
					تتاح الفرص للمعلمين للتدريب على رأس العمل من خلال الأقران والمبادرة الذاتية والتجريب	13
					يحرص المعلمون على سرعة الاستجابة للمستجدات وتحديث معارفهم باستمرار	14
					يحرص المعلمون على مراقبة المؤشرات وأثرها على تعلم الطلاب	15
					يحرص المعلمين على استثمار كافة اوعية العمل المشترك لتبادل الخبرات	16
					يمارس المعلمين مهارات البحث والاستقصاء والتعلم الذاتي الدائم	17
					يحرص المعلمين على توجيه الأنشطة لترسيخ القيم الواردة في المناهج الدراسية	18
					يحرص المعلمين على استخدام نتائج التقويم لإثراء وتحسين ممارساتهم المهنية	19
					يحرص المعلمين على بناء معرفة مشتركة من خلال إجراء البحوث الإجرائية لمعالجة بعض الجوانب المتعلقة بجانب التعليم والتعلم	20
					يتبنى المعلمون مفهوم التعاون بدلا من العزلة المهنية	21
					يحرص المعلمين على تصميم أنشطة ومواقف تعليمية تشجع على التعلم الجماعي والذاتي	22
					يركز المعلمون على تغطية المحتوى فقط	23
					يهتم المعلمون بمتابعة مدى كفاءة كل طالب في كل مهارة أساسية	24
					يعد تصور مشترك للمعايير التي ينبغي أن يحققها الطلاب	25

المحور الثالث: ممارسات تتعلق بمجال التعلم

درجة الممارسة					م	الفقرات
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
					1	يهتم المعلمون ببناء القدرات المهارية لدى الطلاب
					2	يحرص المعلمون على انخراط الطلاب في عمليات منهجية مستمرة
					3	يعمل المعلمون على تطوير المدخلات اللازمة لمساعدة الطلاب الذين يواجهون صعوبات في المادة
					4	إظهار المعلمين توقعات عالية عن تعلم الطلاب
					5	العمل على تحليل بيانات الطلاب لاكتشاف تحديات التعلم
					6	يحرص المعلمون على توفير مصادر متنوعة لخدمة الطلاب
					7	يعمل المعلمون على جسر الفجوة في الأداء من خلال العمل التشاركي
					8	يحرص المعلمون على تعميق ممارسات التعليم من خلال تطبيق استراتيجيات حديثة
					9	يحرص المعلمون على نقل خبراتهم إلى زملائهم
					10	يحرص المعلمون على تشكيل فرق تعاونية مع الطلاب يعملون معا على تحقيق أهداف التعلم
					11	يعتمد المعلمون على قراءة نتائج تحصيل الطلاب لتطوير أدائهم
					12	يعمل المعلمون على أساس أن مسؤولية تعلم الطلاب مسؤولية الجميع
					13	يوظف المعلمون التغذية الراجعة في رفع المستوى التحصيلي للطلاب
					14	يركز المعلمون على نواتج تعلم الطلاب وليس على

درجة الممارسة					م	الفقرات
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
						أهداف التعلم
					15	يعمل المعلمون معا في تحليل بيانات الطلاب لاكتشاف تحديات التعلم
					16	يحرص المعلمون على تحليل الأدلة على تعلم الطلاب .
					17	يحرص المعلمون على تزويد الطلاب بالتغذية الراجعة المتعلقة بتقدمهم أولا بأول.
					18	يحرص المعلمون على تقديم الدعم الموجه للطلاب والذي يحصل ضمن اليوم الدراسي
					19	يعمل المعلمون على انعكاس نواتج التعلم على سلوكيات المتعلمين ومهاراتهم الحياتية.
					20	يشجع المعلمون الطلاب على البحث والتقصي عن المعلومات التي تهمهم وتتنوع بتعلمهم.
					21	يعمل المعلمون على بناء قدرات الطلاب اعتمادا إلى المؤشرات والمعلومات الموثقة
					22	يوفر المعلمون مناخ يشجع المعلمين على التعاون و المناقشة والحوار وتقبل الرأي الآخر
					23	يحرص المعلمون على تشكيل فرق تارده تبنى معرفة وفهما مشتركا عن التعلم
					24	يحرص المعلمون على إيجاد فرص متعددة لإظهار تعلم الطلاب
					25	يحرص المعلمون على التعاون والتآزر في دراسة المشاكل والقضايا الأكثر تأثيرا على تحصيل الطلاب

المحور الرابع: ممارسات تتعلق بتحسين جودة الأداء

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا		
					عملية تحسين جودة الأداء داخل المدرسة مسؤولة جميع العاملين فيها	1
					تعمل إدارة المدرسة على تكوين فرق حلقات تحسين الجودة لمناقشة مجالات التحسين.	2
					الإستراتيجية المتبعة في المدرسة تسمح لجميع العاملين فيها بالمنافسة في تطوير الأداء.	3
					تحرص إدارة المدرسة على تطوير المهارات القيادية لجميع العاملين	4
					تحرص إدارة المدرسة على تدريب العاملين على حل المشكلات التي تواجههم في عملهم.	5
					تُنوع مراكز التدريب على مستوى المحافظات في أساليب تدريب العاملين على حل مشكلات العمل	6
					تحرص إدارة المدرسة على تدريب العاملين على استخدام أدوات الجودة للتعليم ومعالجتها	7
					يتم توظيف المؤشرات والمعايير ومقاييس مدى التغيير من قبل جميع المنتسبين للمدرسة.	8
					تتولى إدارة المدرسة تعليم وتدريب العاملين على كيفية التحسين الدائم والعمل الجماعي.	9
					تحرص مراكز التدريب على التدريب المستمر لكافة المستويات الإدارية في المدرسة.	10
					الإدارة المدرسية مسؤولة عن تحسين جودة الأداء كجزء من أعمالها ووظيفتها.	11
					يحرص جميع المنتسبين للمدرسة على مبدأ الوعي الذاتي والرؤية الشخصية والمسؤولية	12

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا		
					تعمل إدارة المدرسة على مبدأ التعاون الإبداعي وزيادة الكفاءة بزيادة التعاون.	13
					تطبق إدارة المدرسة أساليب حديثة لزيادة وعي العاملين بأهمية تحسين جودة الأداء.	14
					تشجع إدارة المدرسة مبادرات العاملين لتحسين جودة أداؤهم	15
					لا يتوفر نظام دقيق باستخدام الأساليب الإحصائية قادراً على قياس تحسين جودة الأداء.	16
					تضع إدارة المدرسة خطة لتحسين جودة أداؤها في ضوء نتائج التقييم الذاتي.	17
					تقيس الإدارة المدرسية أثر برامج التنمية المهنية على تحسين جودة الأداء.	18
					تعمل إدارة المدرسة على جعل البيئة المدرسية محفزة للعمل والتعلم والابتعا.	19
					تبنى عملية تحليل البيانات المتعلقة بالمجالات الثلاثة الإدارة والتعليم والتعلم والاستفادة منها في تحسين جودة الأداء.	20
					يتم تدريب العاملين في المدرسة على كيفية تطبيق عملية التحسين المستمر.	21
					تعمل إدارة المدرسة على تعزيز الدوافع الداخلية لدى جميع العاملين لتحسين جودة الأداء.	22
					لا يتم تطبيق الأدوات والتقنيات الإحصائية في إدارة وتحسين جودة الأداء.	23
					لدى إدارة المدرسة آلية مفعلة لتشجيع العمل التعاوني والعمل بروح الفريق.	24
					بناء فرق العمل لتحقيق المشاركة والتعاون بين العاملين وتقديم الحلول للمشكلات بهدف تحسين الجودة.	25



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

الأفاضل / مدير المدرسة / المدير المساعد المحترمون

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،،

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان الاجتماعات المهنية للتعليم ودورها في تحسين جودة الاداء المدرسي

لدى مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان ، وذلك ضمن متطلبات الحصول على
درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية.

وتهدف هذه الدراسة إلى التعرف على رأيكم في بعض الجوانب المرتبطة بالموضوع وفيما يلي

مجموعة من الأسئلة، نرجو الإجابة عنها بكل مصداقية ودقة.

علما بأنه سيتم الحفاظ على سرية البيانات المعطاة من قبلكم، ولن يتم استخدامها إلا لأغراض

البحث العلمي.

مع الشكر الجزيل لتعاونكم واهتمامكم وفتح ربي عليكم

الباحثة / فاطمة بنت محمد الصالحية

اليوم / التاريخ /

المكان / الساعة /

تحية طيبة أستاذي / أستاذتي الفاضلة

أني أشكر لكم مرة أخرى... على منحي جزء من وقتكم، أذكركم باسمي، طالبة في السنة الرابعة بجامعة العلوم الإسلامية الماليزية لنيل درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية، وجئت لمخاورتكم في إطار دراسة تتناول المجتمعات المهنية للتعليم ودورها في تحسين جودة الاداء المدرسي لدى مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان، إذا لم يكن لديكم مانع طبعاً.

وفي هذا المقام أحب أن أؤكد لكم أن ما تدلون به من معلومات ستكون سرية، كما أنه لن يُشار إلى هويتكم.

إذا كنتم مستعدين، فدعونا نبدأ الآن، وسأشرع في طرح الأسئلة المتعلقة بالموضوع.

نبدأ بافتتاحية حول موضوع الدراسة حيث أثبتت الكثير من الدراسات أن مديري المدارس لا يستطيعون أن ينهضوا بمدارسهم كمجتمعات مهنية للتعليم عالية الأداء ما لم ينموا معرفة ومهارات أعضاء الهيئة التدريسية والإدارية من أجل قيادة العمل بشكل تآزري وتعاوني. من هذا المنطلق:

1- دعنا نتكلم أولاً عن الكفايات التي يجب أن يمتلكها مدير المدرسة للنهوض بمستوى الأداء في مدرسته؟

2- سنتكلم قليلاً بشيء من التفصيل عن الممارسات التي يقوم به مدير المدرسة لتحسين مستوى أداء العاملين بمدرسته.

1-2 كيف يمكنك أن تقوم بمسؤولية دعم جميع الأعضاء المنتسبين للمدرسة للنهوض بمستوى أدائهم؟

2-2 ما هو الدعم الذي يمكنك أن تقدمه لمساعدتهم على تحقيق جودة الأداء؟

3- والآن سنتكلم عن الآليات المتبعة لتقييم جودة العمل.

1-3 ما هي المحكات التي تستخدمها للحكم على جودة العمل في مدرستك؟

2-3 هل تتم الإشارة إلى الأدلة التي تؤكد على تحقيق الجودة في العمل في المدرسة؟

4- أسمح لي الآن أن ندخل في تفاصيل أكثر حول الممارسات المتعلقة بموضوع الدراسة

1-4 كيف يتم تطبيق المجتمعات المهنية للتعليم في مدرستك؟

2-4 ما الذي تحققه المجتمعات المهنية للتعليم على صعيد العمل المدرسي في كل من مجال

الإدارة ومجال التعليم ومجال التعلم؟

3-4 هل يساهم تطبيق المجتمعات المهنية للتعليم على إيجاد حلول تركز على تعلم الطلاب؟ إذا كانت الإجابة بنعم كيف يتم ذلك؟

4-4 كيف تقدر حجم العلاقة بين تطبيق المجتمعات المهنية للتعليم وتحسين جودة الأداء

المدرسي؟ وما هي الأدلة والشواهد على حجم هذه العلاقة من واقع الممارسات في العمل المدرسي؟

5- قبل الختام نخرج إلى جانب مهم جدا في مجال الإدارة بشكل عام ومجال الإدارة المدرسية بشكل خاص، وهو مجال تحسين الجودة والذي أصبح يأخذ حيزا واسعا جدا من الاهتمام من قبل رواد الجودة.

5-1 ما هي الآليات والإجراءات التي يتم العمل بها في المدرسة لتحسين جودة الأداء المدرسي؟

5-2 ما أهمية التعليم والتدريب للعاملين في المدرسة لتطبيق عملية التحسين المستمر للأداء؟

5-3 ما دور المجتمعات المهنية للتعليم في مجالات العمل المدرسي في تحسين جودة الأداء من

وجهة نظرك؟

5-3 من وجهة نظرك ما هي معوقات تحسين جودة الأداء في العمل المدرسي؟

6- نختم الحديث في هذا الموضوع، بمعرفة الصعوبات التي تواجهك كونك مدير مدرسة في

تفعيل المجتمعات المهنية للتعليم في مدرستك؟

6-1 ما هي مقترحاتك لتفعيل دور المجتمعات المهنية للتعليم لتحسين جودة الأداء المدرسي من

خلال الممارسات الإدارية؟

وفي الختام أتقدم بوافر الشكر والتقدير لشخصكم الكريم على تعاونكم وتجاوبكم المثمر.



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



الفاضل/ة المحترم/ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

بداية أتقدم بوفاء الشكر والتقدير لشخصكم الكريم على موافقتكم للمشاركة في المقابلة المتعلقة بالدراسة البحثية بعنوان: "الاجتمعات المهنية للتعليم ودورها في تحسين جودة الأداء المدرسي لدى مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان" وذلك في إطار متطلبات حصول الباحثة على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية.

وبناء عليه أود إفادتكم بأنه قد تمت الموافقة على جميع البيانات المطلوبة رسمياً من قبل المكتب الفني للدراسات والتطوير ووزارة التربية والتعليم وفق المخاطبة رقم (28171241946) بتاريخ 12 / 10 / 2017م ولذا؛ تعول هذه الدراسة كثيراً على مشاركتكم من أجل تحسين جودة الأداء المدرسي؛ بناء على خبرتكم ومعايشتكم للواقع، وتجاربكم في الحقل التربوي من خلال الممارسات المتعلقة بجوانب التعليم والتعلم والإدارة، بالإضافة إلى المعرفة المستمدة من المركز التخصصي للتدريب المهني للمعلمين حول تطبيق المجتمعات المهنية للتعليم من خلال برنامج القائمة.

وسوف تتم إجراءات المقابلة بصورة فردية لمدة ساعة ونصف تقريباً، وهي تتكون من ستة أسئلة رئيسة مفتوحة و13 سؤالاً فرعياً، علماً بأنه:

سيتم استخدام المقابلة لأغراض البحث العلمي فقط، ولن تتخذ أية صفة رسمية.

ستتخذ التسجيلات والنصوص طابع السرية، وستبقى مجهولة المصدر ومنفصلة عن أي معلومات محددة الهوية.

ستكون لك الحرية في الإجابة أو عدمها على أي سؤال يطرح خلال المقابلة.

سيتم تسجيل المقابلة، ومن ثم تحويلها إلى نسخة ورقية لاستخدامها من قبل الباحثة.

سيتم اطلاعك على النسخة الورقية، وسيتم إجراء التعديلات والحذف والتوضيحات مباشرة على النسخة المكتوبة امثالاً لحقك في تقديم البيانات.

سيتم تعيين اسم مستعار للاستجابات لاستخدامها من قبل الباحثة، سيكون لك الحق للتحقق من النسخة المكتوبة من المقابلة للتأكد من دقة ما تم كتابته.
وعليه؛ أرجو التكرم بالتوقيع في حالة تأكيدكم قبول المشاركة وفق ما جاء أعلاه.
وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

الاسم	المحافظة	المسمى الوظيفي	سنوات الخبرة في العمل الإداري	التوقيع

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

الملحق (و) توقيع المشارك في المقابلة على ما تم ذكره

(نسخة مكتوبة من المقابلة)



الفاضل / ة المحترم / ة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته

أكرر شكري وتقديري لشخصكم الكريم على تعاونكم الجاد والمثمر في إجراء المقابلة الخاصة بدراسة "الاجتماعات المهنية للتعليم ودورها في تحسين جودة الأداء المدرسي لدى مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان"

وبعد تفضلكم بالموافقة على إجراء المقابلة والتي تم إجرائها يوم / بتاريخ / والتي

استغرقت /

وتحقيقاً للأمانة العلمية والمصداقية فيما تم عرضه من إجابات وآراء حول الأسئلة الواردة في المقابلة.

تم تفرغ المقابلة من التسجيل الصوتي إلى صيغة مكتوبة كما وردت في مرفق الرسالة، الرجاء التكرم بالاطلاع

عليها والتحقق مما تم ذكره والتأكيد على الموافقة عليه من عدمها. حيث إنه يمكنكم حذف النصوص المكتوبة التي لا توافقون عليها، وإضافة ما ترونه مناسباً.

وعليه؛ أرجو التكرم بالتوقيع في حالة تأكيدكم بالموافقة على ما تم ذكره في النسخة المكتوبة من المقابلة

مع وافر الشكر والتقدير لشخصكم الكريم

الاسم	المحافظة	المسمى الوظيفي	التوقيع



الملحق (ح) التغذية الراجعة الواردة من المكتب الفني في الوزارة

ملاحظات المكتب الفني حول مخطط الدراسة

- ذكرت الباحثة بأنه سوف يتم اختيار عينة ممثلة (404) إلا أنه لم يتم توضيح كيفية اختيار هذه العينة.
- ذكرت الباحثة أن الدراسة الاستطلاعية كشفت عن وجود خلط لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالمدرس بين مفهومي المجتمعات المهنية والتوجيه المهني، وعليه يفضل تقديم تعريف وافي لمفهوم المجتمعات المهنية في مقدمة الاستبانة بدلا من الطلب إلى المشاركين في تقديم تعريف للمجتمعات المهنية، وإلا فإن ذلك سيؤثر في صدق الأداة (الاستبانة)، وعليه سيؤثر في نتائج الدراسة.
- تضمنت أسئلة الدراسة أسئلة يتم فيها جمع البيانات من خلال المقابلة الشفهية (السؤال الثاني) بينما يشترط التحليل المقترح إلى استخدام اختبار t-test و ANOVA لتقصي الفروق بين المجموعات، ربما يتوجب على الباحثة مراجعة الجدول في أول الملاحق وتصحيحه، وإلا فإن هناك بعض التساؤلات:
 - كيف سيتم تحويل البيانات الوصفية (من المقابلة) إلى بيانات كمية لتحليلها؟
 - ما هي المجموعات (والتي هي أكثر من اثنتين) والتي تود الباحثة المقارنة بينها؟يمكن للباحثة الاستفادة من دراسة الدكتور أحمد الهنائي:

الملحق (ط) الرد على ملاحظات واستفسارات المختصين بالمكتب الفني بوزارة التربية والتعليم

الرد على ملاحظات لجنة مراجعة المخطط في المكتب الفني بالوزارة المعنون بـ

الاجتماعات المهنية للتعليم ودورها في تحسين جودة الأداء المدرسي

لدى مديري المدارس ومديرين المساعدين في سلطنة عمان

رقم الصفحة	إجراءات التعديل	الملاحظات/ المقترحات	م
80	تم التعديل وتحدد الدراسة بعينة عددها (404) مدير والمدير المساعد في الحلقتين الثانية والثالثة في محافظتي شمال الباطنة وجنوب الباطنة والذين سيكونون على رأس عملهم أثناء التطبيق (مرفق الجدول)	ذكرت الباحثة بأنه سوف يتم اختيار عينة ممثلة (404) إلا أنه لم يتم توضيح كيفية اختيار هذه العينة.	1
8	في الاستبانة تم تقديم تعريفين للمجتمعات المهنية للتعليم أما في استمارة المقابلة فبدأت بسؤال المقصود بالمجتمعات المهنية للتعليم برأيك ؟ وتم تغيير السؤال في استمارة المقابلة الى كيف يتم تطبيق المجتمعات المهنية للتعليم في مدرستك ؟	ذكرت الباحثة أن الدراسة الاستطلاعية كشفت عن وجود خلط لدى أعضاء الهيئة الإدارية بالمدرس بين مفهومي المجتمعات المهنية والتوجيه المهني، وعليه يفضل تقديم تعريف وافي لمفهوم المجتمعات المهنية في مقدمة الاستبانة بدلا من الطلب إلى المشاركين في تقديم تعريف للمجتمعات المهنية، وإلا فإن ذلك سيؤثر في صدق الأداة (الاستبانة)، وعليه سيؤثر في نتائج الدراسة.	2
92	تم تعديل تحليل البيانات بناء على أدوات جمع البيانات (مرفق الجدول)	تضمنت أسئلة الدراسة أسئلة يتم فيها جمع البيانات من خلال المقابلة الشفهية (السؤال الثاني) بينما يشير التحليل المقترح إلى استخدام اختبار t-test وANOVA لتقصي الفروق بين المجموعات، ربما يتوجب على الباحثة مراجعة الجدول في أول الملحق وتصحيحه، وإلا فإن هناك بعض	3

تابع الملحق (ط) الرد على ملاحظات واستفسارات المختصين بالمكتب الفني بوزارة التربية والتعليم

جدول تحديد أفراد العينة وفق المرحلة التعليمية والنوع الاجتماعي

المجموع	عدد المديرين المساعدين				عدد مديري المدارس				المحافظة
	الاناث		الذكور		الاناث		الذكور		
	الحلقة الثانية	الحلقة الثالثة	الحلقة الثانية	الحلقة الثالثة	الحلقة الثانية	الحلقة الثالثة	الحلقة الثانية	الحلقة الثالثة	
272	24	44	27	50	25	42	18	42	محافظة شمال الباطنة
132	16	15	22	26	9	8	16	20	محافظة جنوب الباطنة
404	40	59	49	76	34	50	34	62	المجموع

تابع الملحق (ط) الرد على ملاحظات واستفسارات المختصين بالمكتب الفني بالوزارة

أهداف الدراسة	أسئلة الدراسة	مواد جمع البيانات	أدوات جمع البيانات	تحليل البيانات
1- تحليل دور المجتمعات المهنية للتعلم في تحسين جودة الأداء المدرسي المتمثل في الإدارة والتعليم والتعلم من وجهة نظر مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان .	1- ما دور المجتمعات المهنية للتعلم في تحسين جودة الأداء المدرسي المتمثل في الإدارة والتعليم والتعلم من وجهة نظر مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان؟	1- الاستبانة للكشف عن واقع ممارسات تطبيق المجتمعات المهنية للتعلم	1- استبانة للكشف عن واقع ممارسات تطبيق المجتمعات المهنية للتعلم	استخراج المتوسطات الحسابية، والانحرافات المعيارية، والنسبة المئوية 1- واستخدام اختبارات t-test لاستخراج الفروق 2- حساب اختبار تحليل التباين الأحادي One-Way Analysis Anova) والمرتبطة باستخدام الفروق بين أكثر من مجموعتين،
2) تحديد العوامل الكامنة لمقياس المجتمعات المهنية للتعلم وجودة الأداء المدرسي مع التحقق من صدقهما التكويني.	2) ما العوامل الكامنة لمقياس المجتمعات المهنية للتعلم وجودة الأداء المدرسي وكيفية التحقق من صدقهما التكويني؟	2- البرنامج الإحصائي	2- البرنامج الإحصائي	برنامج التحليل الإحصائي أموس
3) دراسة العلاقة المحتملة بين أبعاد المجتمعات المهنية للتعلم وتحسين الأداء المدرسي المتمثل في الإدارة والتعليم والتعلم.	3) ما نوعية العلاقة المحتملة بين تطبيق أبعاد المجتمعات المهنية للتعلم وتحسين جودة الأداء المدرسي المتمثل في الإدارة والتعليم والتعلم.	المقابلة البنية تحليل محتوى الخطط المدرسية	المقابلة وطاقمة تحليلية للخطط التطويرية في المدارس ومدى تطبيقها لإبعاد المجتمعات المهنية للتعلم وأهم متطلبات التطبيق .	تحليل وصفي للمقابلة وخطط المدرسية وواقع إعدادها وتحديد أهم متطلبات التطبيق
4) اختبار اختلاف عوامل المجتمعات	4. هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية	البرامج الإحصائية	الاستبانة	المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة

(ت)			بين عوامل المجتمعات المهنية للتعلم تعزى إلى المتغيرات الشخصية للمفحوصين والمتمثلة في النوع الاجتماعي والحفاظة والمؤهل ونوع التعليم والمسعى الوظيفي وسنوات الخبرة ؟	المهنية للتعلم لمديري المدارس والمدربين المساعدين بناءً على المتغيرات الشخصية
المتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية وقيمة (ت)	الاستبانة	البرامج الإحصائية	هل توجد فروق ذات دلالة إحصائية بين عوامل المدارس والمدربين المساعدين بناءً على المتغيرات الشخصية للمفحوصين والمتمثلة في النوع الاجتماعي والحفاظة والمؤهل ونوع التعليم والمسعى الوظيفي وسنوات الخبرة ؟	5) اختبار اختلاف جودة الأداء المدرسي لمديري المدارس والمدربين المساعدين بناءً على المتغيرات الشخصية

UNIVERSITI SAINS ISLAM MALAYSIA
 الجامعة الإسلامية العالمية
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الملحق (ي) موافقة الوزارة على تسهيل مهمة الباحثة بمحافظة شمال الباطنة

Sultanate of Oman
Ministry of Education
Directorate General of Education
Governorate North Al-Batina



سلطنة عمان
وزارة التربية والتعليم
المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة شمال الباطنة

دائرة تنمية الموارد البشرية
مركز التدريب والإتقان المهني

الرقم:
التاريخ: ٢٠١٧ / ١١ / ٩
الموافق: ٢٠١٧ / ١١ / ٩

المخترمون:

الإفاضل / م. د. د. ومديرات المدارس بالمحافظة

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

الموضوع: تسهيل مهمة باحث.

بناءً على المراسلة المذكورة وتكليف النقيب الفني للدراسات والتطوير رقم ٢٨١٧١٢٤١٩٤ تاريخ
٢٠١٧/١١/٩م وأود إيفادتك على القاضي الفاضل فاطمة بنت محمد بن سالم الصالحية طالبة دراسات عليا (دكتوراه) بالجامعة
الإسلامية العالمية بالبرية وتخصص إدارة تربوية وتقوم بإجراء دراسة حول الاجتماعات المهنية ودورها في تنمية جودة الأداء
المدرسي لدى معلمي المدارس وسأعدهم في سلطنة عمان، وتوغب المذكورة في تطبيق أدوات الدراسة على عينة من
أعضاء الهيئة الإدارية بالمدارس التابعة لمحافظة
لذا يرجى التكرم بتسهيل مهمة الباحثة في تطبيق أدوات الدراسة، يمكن التفاهن مع الباحثة على هاتف رقم (٩٩٢١٠٩٩٤)

وتقبلوا وافر الاحترام

مدير دائرة تنمية الموارد البشرية

الوزارة التعليمية
Educational Portal
www.moe.gov.om

هاتف ٢٥٥-٤٦٨٤٠٣٦٨٤، فاكس ٩٦٨ ٤٦٨٤٢١٧١، ص. ب. ٢٠٠ صحران الرمز البريدي ٣١١، سلطنة عمان
Tel. : +968 26840255, Fax : +968 26842171, P.O Box : 200 Sohar, P.C : 311, Sultanate of Oman

تابع الملحق (ي) موافقة الوزارة على تسهيل مهمة الباحثة بمحافظة جنوب الباطنة

الرقم
التاريخ ١٨/٧/١٤٢٦ هـ
الموافق ٧ / ١١ / ٢٠٠٧ م



سلطنة عُمان
وزارة التربية والتعليم
للمدرسة العامة للتربية والتعليم بمحافظة جنوب الباطنة

الحترمون

المضلاء/ مديرو ومديرات المدارس

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ...

الموضوع: تسهيل مهمة باحثة

أود (إفادتكم) أستاذة الفاضلة/ فاطمة بنت محمد بن سالم الصالحية طالبة دراسات عليا (دكتوراه) بجامعة الإسلام العالمية، تخصص إدارة تربوية وتقوم بإجراء دراسة حول المجتمعات المهنية والمدارس في نسبة جودة الأداء، يرعى لدى مديري المدارس ومساعديهم في سلطنة عمان، وترغب في تصديق أدوات الدراسة على عينة من أعضاء الهيئة الإدارية في المدرسة، عنيتكم على تسهيل مهمة الباحثة - وفي حالة وجود أي استفسار لديكم الاتصال بالباحثة مباشرة في هاتف رقم (99311000) ، وتفضلوا بتسهيل قائمتي المرفقة والاحتفاظ بها.

سيف بن بدر بن محمد الكندي

الخبير التربوي

رئيس قسم الدراسات والبحوث التربوية

فاكس: ٢٢٠٨٧٨٤٤، ص.ب: ٣، الرمز البريدي: ٣٢٦٩ - الرستاق

البريد الإلكتروني: s-batinah.net- موقع الويب: www.moe.gov.om

الملحق (ك) قائمة بأسماء المحكمين

م	الاسم	التخصص	مقر العمل
1	د. ربا بنت سالم بن سعيد المنذرية	أستاذ مشارك	جامعة السلطان قابوس
2	د. خالد السعدي	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس
3	د. حمدة بنت حمد بن هلال السعدية	أستاذ مشارك	كلية التربية بالرسناق
4	د. حارث بن ناصر بن سعيد الهنثالي	أستاذ مشارك	كلية التربية بالرسناق
5	د. عايدة بنت بطي القاسمي	أستاذ مساعد	جامعة صحار
6	د. جلال بن يوسف بن جمعة المخيني	رئيس قسم الإرشاد النفسي	وزارة التربية والتعليم
7	د. روضة بنت سليمان بن ناصر الحبشية	المدير المساعد لدائرة البرامج الإرشادية والتوعية	وزارة التربية والتعليم
8	د. محمّد بن سليمان بن مبارك الشيباني	رئيس قسم تقويم التحصيل الدراسي	وزارة التربية والتعليم
9	د. ناصر بن سليم بن ناصر المزدي	مشرف تفتيش	وزارة التربية والتعليم

الملحق (ل) تقرير حول آراء المحكمين في أدوات الدراسة

م	المحكمون	المسمى الوظيفي	جهة العمل	فقرات الاستبانة	التعديلات اللغوية	دقة التعليمات
1	د. ربا بنت سالم بن سعيد المدرسية	أستاذ مشارك	جامعة السلطان قابوس	الاستبانة طويلة المحور الأول: الفقرة رقم (11) الفقرة رقم (22) الفقرة رقم (15) الفقرة رقم (20)	* يجب التنوع في الأفعال. * تحتاج إلى تعبير متكررة في البند (17) * يجب تحديد (أي مؤشرات) * لماذا الخلط بين التعليم والتعلم لان هناك محور خاص بالتعليم	* على الباحثة تعريف التعليم والتعلم حتى يستطيع المستجيب التفريق بينهما.
				المحور الثاني: الفقرة رقم (9)	* تغيير صياغة العبارة	
				المحور الرابع: الفقرة رقم (3) الفقرة رقم (7) الفقرة رقم (13)	تحتاج إلى إعادة صياغة * تحتاج إلى إعادة صياغة * متكررة مع الفقرات رقم (24-25) وتعطي نفس المعنى	
				استمارة الثالثة	* ضرورة إعداد دليل لمقابلة * أعضاء متعمدة بسيطة عن موضوع المشكلة * ربط الأسئلة بأهداف الدراسة بشكل أكثر وضوحاً * اختصار بعض الأسئلة	
				الاستمارة التحليلية	تحتاج إلى مراجعة	

المحكّمون	المسمى الوظيفي	جهة العمل	فقرات الاستبانة	التعديلات اللغوية	دقة التعليمات
د. خالد السعدي	أستاذ مساعد	جامعة السلطان قابوس	المحور الثاني: الفقرة رقم (17)	* لا تنتمي للمحور	* الاستبانة طويلة وتحتاج إلى تقليل عدد الفقرات في كل محور.
د. حمدة بنت حمد بن هلال السعدية	أستاذ مشارك	كلية التربية بالريثاق	المحور الأول: الفقرة رقم (3) الفقرة رقم (4) الفقرة رقم (6)	تكرار كلمة (يتم) يجب التنوع * استبدال كلمة تدعم بكلمة تشجيع. * استبدال كلمة الأعضاء بكلمة أعضاءها. استبدال كلمة تحرص بكلمة تقوم	* يفضل اعتماد محافظة حتى تستطيع الباحثة إيجاد فروقات تعطي أهمية لنتائج الدراسة.
			المحور الثاني: الفقرة رقم (11)	* إعادة صياغة الفقرة والتأكد من كلمة طلاب أم على صيغة الجمع * يجب تحديد أي مؤشرات ضرورة تحديد أي أنشطة هل هي تعليمية أم أنشطة صفيه ولاصفيه.	* يجب إن يكون متغير النوع أول متغير * نذكر بالتحديد سنوات الخبرة في العمل الإداري.
			المحور الثالث: الفقرة رقم (4) الفقرة رقم (25)	* الفقرة غير واضحة. * إعادة الصياغة	
			استمارة المقابلة	* إعادة صياغة بعض الأسئلة	
د. حارث بن ناصر	أستاذ مشارك	كلية التربية	المحور الأول: الفقرة رقم (16)	* تدمج مع الفقرة رقم (3)	* ترتيب العناصر تحت

م	المحكمون	المسمى الوظيفي	جهة العمل	فقرات الاستبانة	التعديلات اللغوية	دقة التعليمات
	بن سعيد الهنائي		بالرساق			كل محور حسب الأهمية *تقليل عدد الفقرات في كل محور.
5	د. عالية بنت بطي القاسمي	أستاذ مساعد	جامعة صحار	المحور الأول: الفقرة رقم (7) الفقرة رقم (11) الفقرة رقم (13) الفقرة رقم (22)	*الفقرة عامة جدا تحتاج إلى إعادة صياغة *عبارة مركبة *عبارة غير واضحة وغير محده *مكرر مع الفقرة رقم (17)	*الاستبانة طويلة.
6	د. جلال بن يوسف بن جمعة المخيني	رئيس قسم الإرشاد النفسي	وزارة التربية والتعليم	المحور الأول: الفقرة رقم (4) الفقرة رقم (11) الفقرة رقم (12) الفقرة رقم (15)	*من الأفضل الاكتفاء في الفقرة بجانب الاتصال المفتوح أو تبني تبادل المصطلحات. *الاختصار بقية واحدة في الفقرة بما ينتسبين لمدرسة أو إهداء الأمور أو إضافة فقرة جديدة *من الأفضل أن تكون لصعوبة تحليلها الفقرة عنصر واحد فقط وعدم إعطاء ليسهل تحليلها *الفقرة تحتاج إلى إعادة صياغة	*دمج عبارات المقاييس أثناء التطبيق *الأسئلة المفتوحة التوجه الحديث في البحوث العلمية عدم التشجيع لها لصعوبة تحليلها وعدم إعطاء نتائج دقيقة.

م	المحكمون	المسمى الوظيفي	جهة العمل	فقرات الاستبانة	التعديلات اللغوية	دقة التعليمات
				المحور الثاني: الفقرة رقم (6) الفقرة رقم (7) الفقرة رقم (17)	*تحتاج إلى إعادة صياغة *تحتاج إلى إعادة صياغة *الاكتفاء بعنصر واحد	
7	د. رضية بنت سليمان بن ناصر الحسبية	مديرة المساعدة لدائرة البرامج الإرشادية والتوعوية	وزارة التربية والتعليم	المحور الثاني: الفقرة رقم (4) الفقرة رقم (20) المحور الثالث: الفقرة رقم (7) الفقرة رقم (15)	*الفقرة عامة وتحتاج إلى إعادة صياغة *عبارة طويلة تحتاج إلى اختصار.	
8	د. محفوظ بن سليمان بن مبارك الشيادي	رئيس قسم تقويم التحصيل الدراسي	وزارة التربية والتعليم	المحور الأول: الفقرة رقم (13) الفقرة رقم (15) المحور الثاني: الفقرة رقم (3) الفقرة رقم (16) الفقرة رقم (24) المحور الثالث: الفقرة رقم (3) الفقرة رقم (7)	*هناك تساؤل: ما المقصود بالأنشطة والمبادرات؟ *هناك تساؤل: هل واضح المقصود باتخاذ القرار المبني على البيانات والمدعم بالأنشطة والشعوب. *تحتاج إلى إعادة صياغة المقصود بأوعية العمل المشترك؟ *إعادة الصياغة	
					*إعادة الصياغة واستخدام ألفاظ مباشرة وواضحة *استبدال كلمة (جسر)	

م	المحكّمون	المسمى الوظيفي	جهة العمل	فقرات الاستبانة	التعديلات اللغوية	دقة التعليمات
				الفقرة رقم (19)	بكلمة أخرى أكثر وضوحاً. * ضرورة توحيد المصطلحات إما طلباً أو متعلمين.	
9	د. ناصر بن سليم بن ناصر المزيلي	مشرف التربية والتعليم	وزارة التعليم	المحور الأول: الفقرة رقم (2) الفقرة رقم (16) الفقرة رقم (20) الفقرة رقم (22)	* تحتاج إلى إعادة صياغة. * تدمج مع الفقرة رقم (3) * تدمج مع الفقرة رقم (8) * مكرر مع الفقرة رقم (17)	* تحسوي الاستبانة على ثلاثة محاور فقط ومن وجهة نظر المحكم أفضل زيادة محاور (الممارسات الخاصة بالتقويم) * الاستبانة طويلة جداً وتحتاج إلى تقليل عدد الفقرات لكل محور. * هناك عبارات متكررة يجب استبعادها. * لا توجد عبارات سلبية في الاستبانة

الملحق (م) الأدوات في صورتها النهائية



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

الأفاضل / مديرو المدارس المحترمون

الأفاضل / المديرون المساعدون للمدارس المحترمون

تقوم الباحثة بدراسة بعنوان الاجتماعات المهنية للتعليم، ودورها في تحسين جودة الأداء المدرسي لدى مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان، وذلك ضمن متطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية. وتعتبر هذه الاستبانة أداة الدراسة التي تسعى إلى تحقيق الهدف منها. لذا يرجى منكم التكرم بالإجابة عن فقراتها بكل دقة وموضوعية، علماً بأن الإجابات جميعها ستحاط بالسرية التامة، ولن تستخدم إلا الأغراض البحث العلمي فقط.

مع وافر الشكر والتقدير على حسن التعاون
الباحثة / فاطمة بنت محمد بن سالم الصالحية

(أ) تعليمات استخدام الاستبانة:

- (1) تهدف الاستبانة إلى تحديد أهمية اجتماعات المهنية للتعليم، ودورها في تحسين جودة الأداء المدرسي لدى مديري المدارس والمديرين المساعدين في سلطنة عمان.
- (2) تحوي الاستبانة ثلاثة محاور:

- المحور الأول: الممارسات المتعلقة بمجال الإدارة.
- المحور الثاني: الممارسات المتعلقة بمجال التعليم.
- المحور الثالث: الممارسات المتعلقة بمجال التعلم.
- المحور الرابع: الممارسات المتعلقة بتحسين جودة الأداء.

3) تتم الإجابة عن فقرات الاستبانة وفقا لمقياس خماسي (درجة كبيرة جدا، درجة كبيرة، درجة متوسطة، درجة قليلة، درجة قليلة جدا)، بوضع علامة (✓) أمام العبارة المناسبة لأرائكم.
(ب) تعريف بعض مصطلحات الدراسة:

تعرف المجتمعات المهنية للتعليم بأنها (استراتيجية يستخدمها مدير المدرسة لإيجاد ثقافة التعلم والتفكير والبحث والنمو الجماعي المستمر، تسمح للجميع بالعمل كفريق).
ويعرف أيضا بأنها (عملية منهجية يعمل فيها المربون معا وفق رؤية مشتركة؛ لتحليل ممارساتهم المهنية وتطويرها، من أجل تحقيق نتائج أفضل لطلابهم ولجموعتهم ولمدرستهم)

يرجى قبل الشكر بالإجابة عن فقرات الاستبانة ملء البيانات التالية لأهميتها.

شاكرا لكم حسن تعاونكم.

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

أولا/البيانات العامة:

الاسم (اختياري):

المدرسة:

النوع: ذكر أنثى

نوع التعليم: الحلقة الثانية (9-5) الحلقة الثالثة (10-12)

ثانيا / فقرات الاستبانة:

المحور الأول: ممارسات تتعلق بإدارة المدرسة.

درجة الممارسة					الفقرات م
درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا	
					1 تشجع إدارة المدرسة على إشراك المعلمين في بناء رؤية مشتركة للمدرسة.
					2 تعمل إدارة المدرسة على توزيع المسؤوليات على جميع الأعضاء في المدرسة.
					3 تحرص إدارة المدرسة على نشر رؤية المدرسة.
					4 تتبنى إدارة المدرسة الاتصال المفتوح في تبادل المعلومات بين أعضائها.
					5 تعمل إدارة المدرسة على تحيئة فريق تنظيمي إيجابي بين أعضاء المجتمع المدرسي.
					6 تعمل إدارة المدرسة على تعزيز الأنماط التعاونية في ممارسة الأنشطة المدرسية المختلفة.
					7 يتم إشراك المعلمين في المجتمع المدرسي في القيادة من خلال بناء فرق العمل.
					8 تشجع إدارة المدرسة المعلمين على البحث عن حلول فعالة للمشكلات المدرسية.
					9 العمل بصورة جماعية يتيح تبادل الخبرات لتحقيق أفضل للممارسات.
					10 تُوضح إدارة المدرسة أهدافها، لمنسوبي المدرسة والمجتمع

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جدا		
					المحلي.	
					يتم تحديد الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتحقيق الأهداف المدرسية.	11
					تعمل إدارة المدرسة على تنمية الوعي بأهمية عملية التطوير في المدرسة.	12
					تقوم إدارة المدرسة على تعزيز ثقافة اتخاذ القرار المبني على البيانات والمدعم بالأدلة والشواهد.	13
					توجه جميع الأعمال التي يتم التخطيط لها لتحقيق رؤية المدرسة.	14
					لا تستثمر مرافقة المدرسة في دعم عمليتي التعليم والتعلم.	15
					ثقافة المدرسة لا تعتمد على التكاتف والتعاون لتحقيق الأهداف.	16
					تعمل إدارة المدرسة على تطوير قدرات الموظفين للعمل كأعضاء في فرق ذات أداء عالٍ.	17
					تحرص إدارة المدرسة على جمع البيانات والمعلومات عن مستويات الأداء في مجالات العمل المدرسي.	18
					تستثمر إدارة المدرسة قدرات جميع العاملين العاملين للمدرسة.	19
					لا تعمل إدارة المدرسة على توظيف نتائج تقييمات العمل المدرسي.	20

المحور الثاني: ممارسات تتعلق بمجال التعليم

م	الفقرات	درجة الممارسة			
		درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	يحرص المعلم الأول على إشراك المعلمين في وضع استراتيجيات العمل الخاصة بالمادة.				
2	يتحمل المعلمون المسؤولية المشتركة لتحسين فرص تقدم طلابهم.				
3	لا يشجع المعلمين على التعلم من خلال العمل، وتبادل الخبرات فيما بينهما.				
4	يتم نشر المعلومات وتبادلها بصورة جماعية في إطار مجتمعي موحد.				
5	تنتشر ثقافة التعاون بين المعلمين بما يشعرهم بالمسؤولية عن تعلم طلابهم.				
6	لا توجد فئاعة لدى المعلمين بال المعارف والمهارات المهنية العملية للتعليم تكمن في الخبرات والممارسات اليومية.				
7	يتم تشكيل فرق تعاونية متجانسة من المعلمين والطلاب.				
8	يقوم المعلمون بدور القدوة في التركيز على تعلم الطلاب.				
9	يتوفر مناخ آمن يشجع على التعاون لشرح الأفكار الإبداعية وتجربتها.				
10	لا تتوفر البيانات التي تدعم صنع القرارات الخاصة بتعلم الطلاب.				
11	يحرص المعلمون على التعلم من بعضهم البعض باستمرار.				
12	يعمل المعلمون على سرعة الاستجابة للمستجدات، لتحديث معارفهم باستمرار.				
13	يحرص المعلمون على مراقبة مؤشرات التحصيل				

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة كبيرة حدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
					الدراسي لمعرفة أثرها على تعلم الطلاب.	
					يحرص المعلمون على استثمار كافة أوعية العمل المشترك لتبادل الخبرات.	14
					يحرص المعلمون مهارات البحث لتحقيق التعلم الذاتي الدائم.	15
					لا يقوم المعلمون بتوجيه الأنشطة الصفية واللاصفية لترسيخ القيم الواردة في المناهج الدراسية لدى طلابهم.	16
					يعمل المعلمون على استخدام نتائج التقييم لإثراء وتحسين ممارساتهم المهنية.	17
					يحرص المعلمون على بناء معرفة مشتركة من خلال إجراء البحوث الإبحائية لمعالجة بعض الصعوبات المتعلقة بالتعليم.	18
					يتبنى المعلمون مفهوم التعاون بدلا من معاداة المهنية.	19
					يهتم المعلمون بمتابعة مدى كفاءة كل طالب في كل مهارة أساسية.	20

المحور الثالث: ممارسات تتعلق بمجال التعلم

درجة الممارسة				ال فقرات	م
درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة جدا		
				يهتم المعلمون ببناء القدرات المهارية لدى طلابهم.	1
				يحرص المعلمون على الخراط الطلاب في عمليات منهجية مستمرة.	2
				يعمل المعلمون على تطوير الوسائل اللازمة لمساعدة الطلاب الذين يواجهون صعوبات في المادة.	3
				لا يظهر المعلمون توقعات عالية عن تعلم الطلاب.	4
				يعمل المعلمون معا في تحليل نماذج الطلاب لاكتشاف تحديات التعلم.	5
				يعمل المعلمون على تخصيص الفجوة في أداء الطلاب من خلال العمل التشاركي.	6
				تعميق ممارسات التعلم من خلال تطبيق استراتيجيات حديثة.	7
				يقوم المعلمون بتشكيل فرق تعلمية مع الطلاب يعملون معا على تحقيق أهداف التعلم.	8
				يعتمد المعلمون على قراءة نتائج تحصيل الطلاب لتطوير أدائهم.	9
				يعمل المعلمون على أساس أن مسؤولية تعلم الطلاب مسؤولية الجميع.	10
				لا يوظف المعلمون التغذية الراجعة في رفع المستوى التحصيلي للطلاب.	11
				يحرص المعلمون على إيجاد فرص متعددة لإظهار تعلم الطلاب.	12

درجة الممارسة					م	الفقرات
درجة قليلة جددا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة	درجة كبيرة جددا		
					13	لا يقوم المعلمون بتحليل الأدلة على تعلم الطلاب.
					14	لا يهتم المعلمون بتزويد الطلاب بالتغذية الراجعة المتعلقة بتقدمهم أولا بأول.
					15	يخدم المعلمون الدعم الموجه للطلاب والذي يحصل ضمن اليوم الدراسي.
					16	يسعى المعلمون على أن تنعكس نواتج تعلم الطلاب على مهاراتهم الحياتية.
					17	يشجع المعلمون الطلاب على البحث والتقصي عن المعلومات التي تخصهم وتعلق بتعلمهم.
					18	يعمل المعلمون على بناء قدرات الطلاب استنادا إلى المؤشرات والمعلومات الموثقة.
					19	يوفر المعلمون مناخا يشجع الطلاب على التعاون لفتح باب الحوار الهادف لتحقيق الرأي الآخر.
					20	يتعاون المعلمون معا في دراسة المشاكل والقضايا الأكثر تأثيرا على تحصيل طلابهم.

درجة الممارسة				الفقرات	م
درجة قليلة جدا	درجة قليلة	درجة متوسطة	درجة كبيرة جدا		
				لا يقوم المعلمون بتحليل الأدلة على تعلم الطلاب.	13
				لا يهتم المعلمون بتزويد الطلاب بالتغذية الراجعة المتعلقة بتقدمهم أولا بأول.	14
				يقدم المعلمون الدعم الموجه للطلاب والذي يحصل ضمن اليوم الدراسي.	15
				يسعى المعلمون على أن تنعكس نواتج تعلم الطلاب على مهاراتهم الحياتية.	16
				يشجع المعلمون الطلاب على البحث والتقصي عن المعلومات التي تهمهم وتتعلق بتعلمهم.	17
				يعمل المعلمون على بناء قدرات الطلاب استنادا إلى المؤشرات والمعلومات الموثقة	18
				يوفر المعلمون مناخا يشجع الطلاب على التعاون لفتح باب الحوار الهادف لتقبل الرأي الآخر.	19
				يتعاون المعلمون معا في دراسة المشاكل والقضايا الأكثر تأثيرا على تحصيل طلابهم.	20

المحور الرابع: ممارسات تتعلق بتحسين جودة الأداء

م	الفقرات	درجة الممارسة			
		درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة
1	تعمل إدارة المدرسة على تكوين فرق حلقات تحسين الجودة لمناقشة مجالات التحسين.				
2	لا توجد استراتيجيات متبعة في المدرسة تسمح لجميع العاملين فيها بالمنافسة في تطوير الأداء.				
3	تحرص إدارة المدرسة على تدريب العاملين على استخدام أدوات الجودة للتحليل ومعالجة أولويات التطوير.				
4	تنوّل إدارة المدرسة تدريب العاملين على كيفية التحسين الدائم والعمل الجماعي.				
5	تحرص مراكز التدريب في المحافظات على التدريب المستمر لكافة المستويات الإدارية في المدرسة.				
6	تضع إدارة المدرسة خطة لتحسين جودة أداؤها في ضوء نتائج التقييم الذاتي.				
7	تحرص إدارة المدرسة على تطوير الممارسات القيادية لجميع العاملين				
8	يتم توظيف المؤشرات لقياس مدى التغيير من قبل جميع المنتسبين للمدرسة.				
9	لا يوجد تنوع في مراكز التدريب على مستوى المحافظات في أساليب تدريب العاملين على حل مشكلات العمل				
10	يحرص جميع المنتسبين للمدرسة على مبدأ الوعي الذاتي لتحمل المسؤولية.				
11	تقيس الإدارة المدرسية أثر برامج التنمية المهنية على تحسين جودة الأداء.				
12	تعمل إدارة المدرسة على جعل البيئة المدرسية				

درجة الممارسة					الفقرات	م
درجة كبيرة جدا	درجة كبيرة	درجة متوسطة	درجة قليلة	درجة قليلة جدا		
					محفزة للعمل لتحقيق التعلم والإبداع.	
					لا يتوفر نظام دقيق باستخدام الأساليب الإحصائية قادراً على قياس تحسين جودة الأداء.	13
					تطبق إدارة المدرسة أساليب حديثة لزيادة وعي العاملين بأهمية تحسين جودة الأداء.	14
					لا يتم تطبيق الأدوات والتقنيات الإحصائية في إدارة وتحسين جودة الأداء.	15
					تبنى عملية تحليل البيانات المتعلقة بالمجالات الثلاثة الإدارة والتعليم والمعلم والاستفادة منها في تحسين جودة الأداء.	16

UNIVERSITI SAINS ISLAMIA
 الجامعة الإسلامية الماليزية
 ISLAMIC SCIENCE UNIVERSITY OF MALAYSIA

الملحق (ن) استمارة قياس مصداقية تحليل نتائج المقابلة

الملاحظات	لا أوافق	أوافق	الكلام المقتبس	العامل	المحور
			<p>1-الكفايات الإدارية من خلال التحلي بالابتكار والإحساس بالمشكلات التي تتخلل العمل الإداري.</p> <p>2-الكفايات الفنية المتمثلة بالقدرة على متطلبات العمل الإداري.</p> <p>3-يملك مدير المدرسة الكفايات الإنسانية والمتمثلة في القدرة على التعامل مع الآخرين وتكوين مجتمع مدرسي قائم على التعاون.</p>	<p>امتلاك الكفايات الفنية والإدارية والإنسانية</p>	الإدارة
			<p>1-ومشاركتهم في اتخاذ القرار وتحديد مهام العمل وتوزيع الأدوار وتوضيح العمل والعبء والتعزيز المناسب.</p> <p>2- إشراكهم في كل ما من شأنه تحقيق أهداف المدرسة مع اختيار فرق العمل داخل المجموعات بشكل متجانس.</p> <p>3- ونشر ثقافة الاتصال المفتوح الدائم بين إدارة المدرسة والعاملين بها والأخذ بالأفكار والمقترحات وإشراك العاملين بالمدرسة .</p> <p>4- إشراكهم في صنع القرارات وتفعيل أفكارهم و آرائهم وتطبيق النتائج فيها لرقى بالعمل ونشر ثقافة أن عملية التطوير والتحسين عملية تشاركية.</p>	<p>القيادة الداعمة والمشاركة</p>	
			<p>1-الحرص على تجويد العمل ومتابعة كافة المستجدات في العمل التربوي بالإضافة إلى تجويد البرامج التدريبية بما يتناسب مع متطلبات القرن الواحد والعشرين.</p> <p>2-ولدية المقدرة على تطبيق الأساليب</p>	<p>تجويد العمل المدرسي وإعداد البحوث الإجرائية</p>	

المحور	العامل	الكلام المقتبس	أوافق	لا أوافق	الملاحظات
		الإدارية الحديثة التي تتناسب مع متطلبات القرن والحادي والعشرين 3- ونشر ثقافة أهمية إعداد البحوث الإجرائية للتعامل مع المشكلات. 4- وحثهم الدائم والمستمر على توظيف البحوث الإجرائية للتصدي للمشكلات التي تعترض العمل المدرسي. 5- وحث المعلمين على توظيف البحوث الإجرائية من أجل تخطي المشكلات التي تعترضهم في مجال التعليم والتعلم.			
	توضيح رؤية ورسالة المدرسة	1- أن تكون رؤية المدرسة واضحة لدى جميع المتسبين للمدرسة ونشر ثقافة التعاون بين الأعضاء وتوزيع المسؤوليات. 2- وجعل بيئة المدرسة تنسم بالتعاون والمشاركة من أجل تحقيق رؤية المدرسة والقيم التي تهرن بها و تطوير الأداء. 3- ترجمة هذه الرؤية من خلال ممارسات العمل اليومي.			
	تشغيل فرق العمل في المدرسة	1- أنا أرى من خلال تجربتي الطويلة في الإدارة أنا جميعا ندعم بعضنا البعض من أجل نجاح العمل ولكن يبقى دور الإدارة هو المحرك الأساسي لأي عمل فيهم الدعم من خلال تشغيل فرق عمل تعمل وفق أسس واضحة. 2- توزيع العمل على أساس تشكيل فريق عمل والتفويض والتمكين 3- وتشكيل فرق العمل التشاركية وفق أسس واضحة ومتابعتها 4- تشكيل فرق العمل التأزرية.			

المحور	العامل	الكلام المقتبس	أوافق	لا أوافق	الملاحظات
	تهيئة البيئة المدرسية وتوفير	1- وتهيئة البيئة المدرسية وتوفير الإمكانات والأدوات مع مراعاة الظروف الإنسانية والنفسية للمعلمين. 2- وتهيئة البيئة المناسبة للعمل التي يسودها مراعاة الجوانب الإنسانية للعاملين في المدرسة. 3- تهيئة البيئة الداعمة للعمل التشاركي 4- وتوفير الإمكانات المادية والمعنوية والتهيئة البيئة المناسبة المحفز والمشجعة. 5- توفير كافة التسهيلات والإمكانات المادية والمعنوية.			
	توفير البيانات والمؤشرات	1- توفير البيانات والمؤشرات. 2- وتوفير البيانات والمعلومات. 3- من خلال تحليل البيانات وتوظيف المؤشرات لتطوير العمل المدرسي.			
	توظيف تقرير نظم جودة الأداء	1- تقرير نظام جودة الأداء المدرسي انتظام وانضباط الهيئة الإدارية والتدريسية والطلاب. 2- نعم من خلال التقارير التجميعية لبرنامج تطوير الأداء المدرسي 3- من خلال استعراض التقارير التجميعية لبرنامج تطوير الأداء المدرس			

المحور	العامل	الكلام المقتبس	أوافق	لا أوافق	الملاحظات
التعليم	التدريب المستمر القائم على تحقيق الأهداف وتبادل الخبرات	1-التدريب المستمر القائم على تحقيق الأهداف من خلال تنوع طرائق التدريس في مختلف المواد. 2-رفد المعلمين والمواد التي لا يوجد بها تطوير أو كفاءات بخبرات من باقي المواد والزملاء. 3-الحرص على تبادل الخبرات بين العاملين في المدرسة. 4-التفاعل الإيجابي والمثمر بين المعلمين وتبادل الخبرات والممارسات. 5-البحث عن المعرفة وتوظيفها -- تبني الجديد والحديث في الأساليب التدريسية.			
	تغيير ثقافة بعض المعلمين	1-الاحتياج إلى تغيير ثقافات بعض المعلمين حول أهمية التغيير والتطوير والتي تكمن في مميزات المجتمعات المهنية للتعليم وأهمية العمل الجماعي في إيجاد مساحة واسعة من الابتاع والابتكار وتبادل الأفكار والخبرات. 2-نشر ثقافة أهمية التغيير والتطوير والتي تتحقق من خلال تطبيق المجتمعات المهنية للتعليم في جميع مجالات العمل المدرسي. 3-نشر ثقافة أهمية التغيير والتحسين بين جميع العاملين			
	تعزيز ثقافة البحوث الإجرائية	1-تعزيز ثقافة أهمية البحوث الإجرائية وتشجيع المعلمين على إعدادها للمساهمة في التطوير والتحسين وتحديد المعرفة. 2-تدريب العاملين على إعداد البحوث الإجرائية وتشجيعهم على توظيفها في حل المشاكل والظواهر المدرسية.			

المحور	العامل	الكلام المقتبس	أوافق	لا أوافق	الملاحظات
		3-تشجيع المبادرات وإعداد البحوث الإجرائية.			
التعلم	إيجاد البيئة المحفزة والمشجعة	1-العمل على إثارة عنصر التشويق والدافعية وإيجاد بيئة تعلم مشجعة ومحفزة على الإبداع والابتكار إتباع نهج الحوار المفتوح وتعزيز جانب تحمل المسؤولية من قبل الطلاب. 2- إثارة عنصر التشويق والدافعية وإيجاد بيئة تعلم مشجعة. 3- استخدام أحدث الاستراتيجيات في التعلم. 4-توظيف الحوار المفتوح مع الطلبة - وإشراكهم في فرق عمل مهادفة.			
	توظيف نتائج التحصيل الدراسي والمسابقات	1-هي نتائج التحصيل الدراسي للمطلبات ونتائج المسابقات التربوية على مستوى الولاية والمحافظات البرامج والأنشطة والفعاليات المقدمة في المدرسة. 2-نتائج التحصيل الدراسي والأنشطة المدرسية. 3-نتائج المسابقات العلمية والتربوية والمستويات التحصيلية.			
	توظيف الأنشطة الصفية واللاصفية	1-إضافة مساحة من الأنشطة الصفية أو اللاصفية التي تعتمد على العمل الجماعي المشترك بين الطلاب ويدخل ضمن درجات التقويم المستمر وذلك لتعزيز جانب العمل الجماعي المشترك بين الطلاب وتبادل الخبرات والأفكار والمهارات. 2-ترجمة أهمية العمل الجماعي وتحمل			

المحور	العامل	الكلام المكتسب	أوافق	لا أوافق	الملاحظات
		<p>مسؤولية التعلم لدى الطلاب من خلال الأنشطة الصفية واللاصفية.</p> <p>3-الاتجاهات والقيم من خلال الأنشطة الصفية واللاصفية ويكون لها درجات تقييمية في التقويم المستمر.</p> <p>4-ترجمة العمل في فرق عمل هادفة من خلال الأنشطة الصفية واللاصفية وخاصة فيما يتعلق بالاتجاهات والقيم وتفيد لها مساهمة في المناهج الدراسية.</p>			
	مواكبة التطورات الحديثة	<p>1-إنها تساعد الطالب على الإبداع كما لها دور هام وفعال في النهوض بالمستويات المعرفية.</p> <p>2-وذلك من خلال تكوين فريق متجانس لديه القدرة على مواكبة التقدم والظرفة المعلماتية وإيجاد الحلول التي تسهم في تطوير التعليم والتعلم.</p> <p>3-مواكبة التطورات الحديثة في البيئة الخارجية والاطلاع على ما هو جديد.</p>			
تحسين جودة الأداء	علاقة ترابط وتكامل	<p>1-علاقة ترابط بين الأسس والإجراءات المتبعة من خلال برنامج تطوير الأداء المدرسي للوصول لجودة الأداء وبتطبيق المجتمعات المهنية للتعلم لأنها قائمة على بناء الرؤية والرسالة للعمل المدرسي من أجل التحسين المستمر.</p> <p>2-علاقة قوية جدا وتعتبر من أساسيات تحسين وتجويد العمل المدرسي إذا ما طبقت بالطريقة الصحيحة وربطت ببرنامج تطوير الأداء المدرسي.</p>			

المحور	العامل	الكلام المتببس	أوافق	لا أوافق	الملاحظات
		<p>3- علاقة تتميز بالتكاملية والترابط بمعنى كل ما حرصنا على تطبيق المجتمعات المهنية للتعلم وفق الأسس والمرتكزات كلما حققنا جودة عالية في الأداء.</p> <p>4- علاقة قوية تمتاز بالتكامل والترابط حيث أننا لو ركزنا على تطبيق المجتمعات المهنية للتعلم بجميع مرتكزاتها وعواملها لحققنا مستوى عالي جدا من جودة الأداء.</p> <p>5- علاقة كبيرة قائمة على أساس السعي للتغيير والتطوير في كافة مجالات العمل المدرسي وكلما اتبعنا العمل من خلال المجتمعات التعلم المهنية كلما حصلنا على نتائج أفضل.</p>			
	لا توجد آليات محددة	<p>1- لا توجد آليات محددة لطايب تحسين الجودة فهي نفس الإجراءات المتبعة في برنامج تطوير الأداء المدرسي والذي اهدف منها التطوير والتحسين.</p> <p>2- هي نفس الآليات والإجراءات المتبعة في نظام تطوير الأداء المدرسي.</p> <p>3- ما يتم اتباعه في برنامج تطوير الأداء المدرسي الوقوف على أولويات التطوير وتعزيز جوانب القوة ولا يتم توظيف آليات خاصة بتحسين الجودة.</p>			
	المجتمعات المهنية للتعلم لها دور مهم وحيوي	<p>1- المجتمعات المهنية للتعلم دورها مهم وحيوي جدا إذا ما تم تطبيقها وفق الأسس والضوابط المتعارف عليها عالميا وتطبيق كافة العوامل التي تقوم عليها وتخدم العمل المدرسي في جميع مجالاته.</p>			

المحور	العامل	الكلام المقتبس	أوافق	لا أوافق	الملاحظات
		<p>2- المجتمعات المهنية للتعليم تلعب دور مهم جدا في تحسين جودة الأداء في جميع مجالات العمل المدرسي من حيث تنمية الثراء المعرفي لجميع المتسبين للمدرسة.</p> <p>3- دور مهم جدا يتسثل في تجويد العمل المدرسي - إيجاد بيئة العمل الجاذبة والمشجعة - العمل بروح الفريق الواحد - وجود مساحة لتبادل الخبرات والممارسات وفتح المجال للتطوير والتحسين من خلالها.</p> <p>4- رفع كفاءه العمل الإداري ورفع كفاءة معلمو المواد الدراسية في أنشطة التعليم والتعلم والتخطيط والتعليم وتحسين تعليم الطلاب.</p> <p>5- ونعتبر من أساسيات تحسين وتجويد العمل المدرسي إذا ما طبقت بالطريقة الصحيحة وربطت ببرنامج تطوير الأداء المدرسي.</p> <p>6- الجودة والإتقان في العمل وحثن مستوى مرتفع من التحصيل الدراسي ومستوى مرتفع من القدرات والمهارات ارتفاع معدل الأداء</p>			
	<p>معوقات</p> <p>تحسين</p> <p>الجودة</p> <p>العنصر</p> <p>البشري</p>	<p>1-العنصر البشري في المدرسة هو العنصر التغيير والتطوير فلو أفتنع المعلمون بأهمية التغيير لاختصرنا الكثير من الوقت والجهد لتحقيق تحسين الجودة.</p> <p>2-من أكثر المعوقات هي العمل بصورة فردية وفي الواقع نحتاج إلى مزيد من التدريب والتوعية للعاملين بأهمية تحسين الجودة.</p> <p>3-مقاومة التغيير في كافة المجالات المتعلقة بالعمل المدرسي.</p>			

الملاحظات	لا أوافق	أوافق	الكلام المقتبس	العامل	المحور
			<p>4- العزوف عن العمل في مجموعات والتركيز على العمل الفردي -تمسك البعض بالأساليب التقليدية.</p> <p>5- قلة الثقافة حول أهمية تحسين الجودة إذ إننا ونحن في القرن الحادي والعشرين يفترض إننا تجاوزنا تحقيق الجودة ونحتاج للتركيز على تحسين الجودة.</p> <p>6- صعوبة تغيير النظرة التقليدية إلى المدرسة وتحويلها إلى مجتمع تعلم مهني يتعلم فيه الجميع.</p>		

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