

قائمة المصادر المراجع

أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم، هناء شحات السيد. 2012م. دور المؤشرات التعليمية في تقويم أداء المؤسسات التعليمية. المؤتمر العربي الدولي السادس لضمان جودة التعليم العالي، 567-588.
- أبو العلا، سهير عبد اللطيف. 2010م. تحسين أداء المدرسة الابتدائية بتطبيق مدخل إعادة الهندسة: دراسة ميدانية. مصر، المؤتمر العلمي السنوي الثامن عشر (اتجاهات معاصرة في تطوير التعليم في الوطن العربي)، 2، 341-442.
- أبو الوفاء، جمال محمد. 2003م. أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تقييم الأداء المؤسسي وإمكانية الاستفادة منها في مصر. دراسة ميدانية على مؤسسات التربية اللانظامية بمحافظة القليوبية. مجلة البحوث النفسية والتربوية. كلية التربية. جامعة المنوفية، 18 (3)، 424-505.
- جمال محمد أبو الوفاء. 2013. أهم الاتجاهات العالمية المعاصرة في مجال تقييم الأداء المؤسسي وإمكانية الاستفادة منها في مصر: دراسة ميدانية على مؤسسات التربية اللانظامية بمحافظة القليوبية، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، مجلد 18، عدد 3.
- محمد مصطفى محمد أبو حجل. 2012م. أثر الإدارة الإستراتيجية على الأداء المؤسسي: بالتطبيق على مؤسسة الخرطوم للتعليم الخاص (القبس)، رسالة ماجستير، كلية العلوم الإدارية، جامعة أم درمان الإسلامية، السودان.
- أبو حسنة، أحمد جلال. 2014م. مهارات التخطيط الإستراتيجي لدى قيادات كليات التربية في الجامعات الفلسطينية وعلاقتها بتحسين الأداء المؤسسي لها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.
- أبو زهرة، سماح محمود علي وطنطاوي، أحمد عابد، حسين، سلامة عبد العظيم. 2016م. مواصفات فريق العمل الفعال ودوره في تحسين أداء المؤسسة التعليمية. مجلة كلية التربية (جامعة بنها) - مصر، 27 (108)، 339-355.
- أبو هاشم، السيد محمد. 2013م. استخدام قياسات القيمة المضافة كمدخل لتحقيق الاعتماد المدرسي. اللقاء السنوي السادس عشر للجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية الاعتماد المدرسي - السعودية، 16، 563-583.

أبو عوض، رانيا جاسر على. 2015م. واقع تطبيق هندرة إدارة الموارد البشرية وعلاقتها بتطوير الأداء الوظيفي في ديوان الموظفين العام بقطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية الإدارة والسياسة للدراسات العليا، جامعة الأقصى.

أبو عمارة، محمد علي. 2006. الإدارة العامة في فلسطين: بين النظرية والتطبيق، ط 4، فلسطين.
أبو قاعود، غازي رسمي. 2009 دور الإدارة الإستراتيجية في تحسين الأداء المؤسسي في المنظمات العامة في المملكة الأردنية الهاشمية مع التطبيق على وزارة التخطيط والتعاون الدولي. رسالة دكتوراه، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ص 89.

إبراهيم، ميكائيل. 2018. التحليل الإحصائي للبيانات من المرحلة الابتدائية إلى المتقدمة باستخدام الحزمة الإحصائية للعلوم الإنسانية Spss. ط 1 ماليزيا، جامعة العلوم الإسلامية الماليزية.
أحمد، حنان إسماعيل محمد. 2006م. المحاسبية وعلاقتها بتقويم جودة الأداء المدرسي من منظور تخطيطي. مصر، مستقبل التربية العربية، 12(42)، 151-9.

أحمد، كمال عبد الوهاب. 2012م. تحسين أداء المدرسة باستخدام بحوث العمل في محافظة شمال سيناء: دراسة ميدانية. مصر، مجلة التربية، 15 (37)، 119-27.

إسلام، عبد العزيز سالم وعلي، موسى سليمان ووجيه، المرسي إبراهيم 2010م. تطوير منظومة التعليم في ضوء بعض مؤشرات الجودة دراسة حالة على جامعة طيبة. مصر، مجلة دراسات في المناهج وطرق التدريس، 161، 14-63.

الأمين، مصطفى محمد إبراهيم. 2016 م. أثر إدارة الموارد البشرية في تطوير أداء العاملين: دراسة حالة شركة دانفوديو للمقاولات (2014 - 2007) م. رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية .

با عبد الله، سالم، "التقييم الذاتي"، الملتقى السنوي التاسع لإدارة الجودة الشاملة، أبها/ السعودية، أبريل 2004.

بدر، رشاد محمود. 2009م. أثر تطبيق مبادئ الجودة الشاملة في أداء المؤسسات الأهلية الأجنبية العاملة في قطاع غزة. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

البراهيم، هيا بنت عبد العزيز. 2015م. الحوكمة كآلية للإصلاح المؤسسي ورفع مستوى الأداء في وزارة التربية والتعليم بالمملكة العربية السعودية. مستقبل التربية العربية - مصر، 22 (96)، 11-72.

بكر، بيان عبد الله. 2013م. تقييم الأداء المالي في القطاع الحكومي الفلسطيني وفقاً لنموذج المؤسسة الأوروبية لإدارة الجودة: دراسة تطبيقية على وزارة المالية - غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

بن خروف جلييلة، دور المعلومات المالية في تقييم الأداء المالي للمؤسسة واتخاذ القرارات، رسالة ماجستير، جامعة بومرداس، 2009.

تيوك، محمد بن علي بن مسعود. 2016م. فاعلية الأداء المؤسسي في المنظمات الحكومية. مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مصر، 38 (1)، 197-228.

الجاعوني، فريد خليل. 2008. أسلوب تحليل الانحدار الخطي المتعدد في دراسة أهم المتغيرات الاقتصادية والاجتماعية والديمقراطية المؤثرة في معدل الولادات الكلية- دراسة تطبيقية من واقع بيانات تقرير التنمية البشرية لعام 2006 لـ 177 دولة، مجلة جامعة دمشق للعلوم الاقتصادية والقانونية، المجلد (24)، العدد (2): ص 237-253.

الجعبري، تغريد عيد. 2009. دور إدارة التميز في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي في الضفة الغربية. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة الخليل، فلسطين.

الحارثي، خالد سعد مطر. 2012م. الاحتراق النفسي وعلاقته بالأداء الوظيفي لدى مديري المدارس الثانوية بمحافظة الطائف. مجلة كلية التربية، عين شمس، مصر، (36)3، 771-814.

حاتم عثمان حمدين، نحو أداء متميز للحكومات تجربة جمهورية السودان، ورقة عمل مقدمة للمؤتمر العلمي الدولي حول الأداء المتميز للمنظمات الحكومية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة ورقلة، 8-9/6/2005م

حجازي، هناء شحات السيد إبراهيم. 2010م. إصلاح مرحلة التعليم الأساسي في ضوء مؤشرات الأداء المؤسسي مع التطبيق على محافظة القليوبية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بنها.

حسن، منال صبحي والكيلاني، أنمار مصطفى زيد. 2011م. إستراتيجية إدارية تربوية مقترحة لزيادة القيمة المضافة باستخدام إدارة المعرفة في المدارس الخاصة في مدينة عمان. دراسات - العلوم التربوية -الأردن، 38، 1240-1259.

حسن، نور عوض 2015م. درجة ممارسة إدارة الجامعة الإسلامية للمساءلة الإدارية وعلاقتها بدرجة فاعلية الأداء الإداري لموظفيها. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

حسين، علي عبدربه. 2011م. تصور مقترح لتطبيق مدخل إدارة المعرفة في إدارة المدارس الثانوية العامة: دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية. مجلة كلية التربية بالإسكندرية -مصر، 21 (3)، 123-190.

الحضري، أحمد سالم. 2009م. فاعلية نظام تطوير الأداء المدرسي من وجهة نظر المعلمين في محافظة ظفار بسلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

جنان علي حمودي، وإيمان شاكر محمد. 2010م. إطار مقترح لمؤشرات بطاقة قياس الأداء المتوازنة في المؤسسات التعليمية، هيئة التعليم التقني، معهد الإدارة التقني، المعهد العالي للدراسات المحاسبية والمالية، جامعة بغداد.

الخليل، أحمد إبراهيم. 2016 م. أثر إدارة الموارد البشرية في أداء العاملين في الشركة السودانية للتوليد الحراري المحدودة. رسالة دكتوراة غير منشورة، معهد بحوث ودراسات العالم الإسلامي، جامعة أم درمان الإسلامية .

الدجني، إياد علي. 2011م. دور التخطيط الاستراتيجي في جودة الأداء المؤسسي دراسة وصفية تحليلية في الجامعات النظامية الفلسطينية. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة دمشق.

الدحلة، فيصل. 2006م. أثر إدارة الأداء في رضا العاملين في المنظمات الأردنية الخاصة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات الإدارية والمالية العليا، جامعة عمان العربية.

درويش، عبد الكريم أبو الفتوح. 2010. إدارة الحوافز وإدارة الأداء بالمؤسسات المتميزة. الإمارات، مجلة الفكر الشرطي - مركز بحوث الشرطة - القيادة العامة لشرطة الشارقة، 19 (73)، 109-129.

الدعجة، فراس محمود. 2016م. أثر التطوير التنظيمي في تحسين الأداء المؤسسي دراسة ميدانية لدى الجهات المشاركة في جائزة الملك عبد الله الثاني لتمييز الأداء الحكومي والشفافية. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية في العلوم، جامعة أبي بكر بلقايد.

الدهشان، جمال علي خليل والسبوق، محمد سعد. 2015م. تقييم القيمة المضافة مدخلا لتقييم أداء المؤسسات التعليمية: المدرسة نموذجاً. الثقافة والتنمية - مصر، 16 (94)، 1-44.

الرشيد، صالح بن سليمان، "نحو بناء إطاراً منهجياً للإبداع وتميز الأعمال في المنظمات العربية"، المؤتمر العربي السنوي الخامس في الإدارة الإبداع والتجديد دور المدير العربي في الإبداع والتميز، شرم الشيخ - جمهورية مصر العربية 27-29 نوفمبر 2004 .

زايد، عادل محمد .تطبيق مدخل تقييم الأداء المتوازن في القطاع الحكومي، المنظمة العربية للتنمية الإدارية، ندوة الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي 15 - 17 مارس 2004، القاهرة.

الطعامنة، محمد 2000م. تقويم الأداء المؤسسي: المفهوم والنماذج وأساليب تطوير معايير الأداء. معهد الإدارة العامة - عمان، الأردن، ورقة علمية غير منشورة.

الغتم، نورة أحمد عبد الله. 2010م. القيمة المضافة مؤشر الأداء الفعال في تقييم المدارس، جريدة الأيام، الأحد 17 محرم 1431هـ العدد 7573، البحرين.

رسالن، نبيل إسماعيل. 2008م. عملية قياس الأداء المؤسسي): المفهوم - الأهمية - المراحل - الأنشطة - الصعوبات (أعمال ندوات: الأساليب الحديثة في قياس الأداء الحكومي خلال الأعوام 2005 م، 2006 م، 2007 م - المنظمة العربية للتنمية الإدارية - مصر، 31-51.

رضوان، محمود عبد الفتاح. 2013م. تقييم أداء المؤسسات في ظل معايير الأداء المتوازن. القاهرة: المجموعة العربية للتدريب والنشر.

الزامل، علي عبد جاسم والعاني، وجيهة ثابت والسليمانية، حميراء سليمان. 2012م. دراسة تقويمية لنظام تطوير الأداء المدرسي في مدارس سلطنة عمان. مجلة العلوم التربوية والنفسية - البحرين، 13 (2)، 273-304.

سامعي، توفيق. 2018م. الأداء التربوي والوظيفي، مفهومه وأسس الثقافية: المجلة العربية في العلوم الإنسانية والاجتماعية العدد 30، مارس، السنة العاشرة، 281-293.

السيحيم، هاشم محمد. 2011م. أثر التغيير التنظيمي في أداء المؤسسات الحكومية الأردنية: دراسة ميدانية. الثقافة والتنمية - مصر، 12 (47)، 150-70.

السعود، راتب سلامة ورحيم، نظيمة أحمد 2014. درجة تفويض السلطة لدى عمداء الكليات الأكاديمية في الجامعات الأردنية الحكومية وعلاقتها بالأداء الوظيفي لدى أقسام الرؤساء فيها. مجلة اتحاد الجامعات العربية للتربية وعلم النفس - سوريا، 12 (4)، 32-62.

سعيد، محمد مرسى ومحمد، عبد الله محمد 2012م. مؤشرات الأداء التعليمي: مدخل لتطوير الفاعلية والتحسين المدرسي: تصور مقترح. مصر، جامعة أسيوط، مجلة كلية التربية، 28 (4)، 370-440.

سلمان، نسبية حسني. 2014م. مستوى توافر أبعاد برامج تهيئة أعضاء هيئة التدريس الجدد في الجامعات الحكومية الأردنية في إقليم الشمال على أدائهم الوظيفي من وجهة نظرهم. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة اليرموك.

السناني، علي بن محمد. 2010م. تطوير الأداء المؤسسي لجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية في ضوء مدخل إدارة التميز. التربية (جامعة الأزهر) - مصر، 144 (7)، 181-234.

سهيل سلطان (2009): دور إدارة التميز في تطوير أداء مؤسسات التعليم العالي في المنطقة الغربية، رسالة ماجستير، جامعة الخليل، فلسطين.

سيدهم، خالدة هناء. (2015). تقويم نموذج خلية جودة الأداء بين التحدي والنجاح - دراسة حالة بجامعة الحاج لخضر - باتنة - الجزائر، المؤتمر العربي الدولي الخامس لضمان جودة التعليم العالي، المجلد الثاني، جامعة الشارقة، الإمارات 3-5 مارس، ص 844-849.

شرف الدين، مؤمن. 2012م. دور الإدارة بالعمليات في تحسين الأداء للمؤسسة - دراسة حالة مؤسسة نقاوس للمصبرات باتنة- . رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة فرحات عباس.

الشخيري، ريهام علي السيد. 2016م. القيمة المضافة مدخل لتقويم أداء المؤسسات التعليمية في ضوء خبرات بعض الدول. رسالة دكتوراة منشورة في مجلة البحث العلمي في التربية، كلية البنات، جامعة عين شمس.

الشريفي، سلامة بشير. 2013م. تطوير الأداء الإداري لمديري الثانويات التخصصية في ضوء مدخل تحليل النظم: دراسة تطبيقية على المدارس الثانوية التخصصية لمدن المنطقة الغربية في ليبيا. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية.

صالح عبد الكريم محمد. 2010م. أثر الإدارة الإستراتيجية على الأداء بمؤسسات التعليم العالي، رسالة ماجستير، كلية التجارة قسم إدارة الأعمال، جامعة النيلين، السودان.

صباح ترغيني، دور إدارة المعرفة في تحسين أداء العاملين، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2011.

صلاح الدين، صفاء محمد. 2013م. التطوير المؤسسي كمدخل للإصلاح الإداري في المنظمات العامة. مجلة القراءة والمعرفة - مصر، 142، 237-270.

طارق عبد الرحمن محمد السيد. 2016م. إطار مقترح لتطوير الأداء المؤسسي للجامعات المصرية في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة دكتوراة، كلية التجارة، جامعة الزقازيق.

عاشور، محمد علي ذيب والشنقران، رامي إبراهيم عبد الرحمن. 2010م. فاعلية استخدام نظم المعلومات الإدارية في الجامعات الأردنية الحكومية في تحسين الأداء المؤسسي من وجهة نظر القادة الأكاديميين والإداريين. المجلة العربية لضمان الجودة في التعليم الجامعي - اليمن، 3 (6)، 58-89.

عايش، شادي عطا محمد. 2008م. أثر تطبيق إدارة الجودة الشاملة في الأداء المؤسسي دراسة تطبيقية على المصارف الإسلامية العاملة في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الدراسات العليا، الجامعة الإسلامية بغزة.

عبد الجواد، جمعة سعيد تهامي. 2011م. رؤية مقترحة لتطبيق مدخل القيمة المضافة في تقييم المؤسسات التعليمية في مصر. مجلة الثقافة والتنمية - مصر، العدد 43، 121-210.

عبد الفتاح، منال رشاد. 2011م. الاستعانة بالاتجاهات العالمية المعاصرة في تقييم الأداء المؤسسي لجامعة قناة السويس: دراسة ميدانية. مستقبل التربية العربية - مصر، 18 (70)، 285-408.

عبد القادر، صالح. 2013م. تقييم أداء العاملين باستخدام بطاقة الأداء المتوازن: دراسة ميدانية في مؤسسة سونلغاز حضري 01 ورقة للفترة: ماي 2013. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم الاقتصادية والتجارية وعلوم التسيير، جامعة قاصدي مرباح ورقلة.

عبد المحسن، توفيق محمد. 2008. تقييم الأداء مداخل جديدة لعالم جديد. القاهرة: دار الفكر العربي ودار النهضة العربية.

عبيدالله، فايزة. 2011م. أثر الهياكل التنظيمية الحديثة في نظم قياس الأداء وآثارها المشتركة على المحاسبة الإدارية: دراسة تجريبية. المجلة المصرية للدراسات التجارية - مصر، 35 (3)، 437-482.

عبد المليك مزهودة، الأداء بين الكفاءة والفاعلية - مفهوم وتقييم، مجلة العلوم الإنسانية، كلية الحقوق والعلوم الاقتصادية، جامعة بسكرة، العدد الأول.

عبد الواحد، مؤمن خلف. 2008م. الأساليب المتبعة في إدارة الصراع التنظيمي داخل المنظمات غير الحكومية في قطاع غزة، رسالة ماجستير، الجامعة الإسلامية، غزة، فلسطين.

العتيبي، ناصر سعد. 2016م. تقييم أداء مدارس التعليم الثانوي العام بمحافظة الدوادمي في ضوء مؤشرات الجودة الشاملة. مجلة كلية التربية (جامعة بنها) - مصر، 27 (106)، 1-46.

علي، أسامة محمد سيد والجمال، عباس حلمي. (2013م). اتجاهات إدارية معاصرة "الجزء الأول" إدارة المعرفة. القاهرة: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع.

عليان، ربحي مصطفى. 2015م. إدارة المعرفة، الأردن، دار صفاء للنشر والتوزيع.

العليمات، علي مصطفى. 2017م. الثقافة التنظيمية السائدة لدى مديرات مرحلة رياض الأطفال في المدارس العامة الأردنية وعلاقتها بالنمو المهني للمعلمات. المجلة التربوية - الكويت، 31 (124)، 104-156.

العلاق، بشير. 2008م. مبادئ الإدارة. عمان: دار اليازوري العلمية للنشر والتوزيع.

العنزي، فهد عواد عابر. 2014م. أثر المرونة الإستراتيجية في جودة الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على شركة الطيران الكويتية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

العنزي، أحمد حمدان. 2018م. أثر تنوع القوى العاملة في الرقابة التنظيمية من خلال الإبداع الإداري رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم الإدارية، جامعة آل البيت.

عوض، أسماء سعيد محمد. 2015م. التعليم التنظيمي كمدخل نحو تحسين الأداء المؤسسي للجمعيات الأهلية. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية - مصر، 38 (17)، 341-350.

- عيد، عاشور إبراهيم الدسوقي. 2010م. التخطيط لتطوير أداء المدرسة الابتدائية في ضوء مؤشرات القيمة المضافة. رسالة دكتوراة غير منشورة. كلية التربية. جامعة بنها.
- العيسوي، أحمد محمد محمد إبراهيم. 2017م. تقييم الأداء المؤسسي لكلية التربية جامعة المنصورة باستخدام بطاقة القياس المتوازنة، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة المنصورة.
- غازي، علي علي. 2018م. الدور الإستراتيجي في تمكين الموارد البشرية ورفع كفاءة الأداء المؤسسي، إدارة الأعمال: مجلة المدير الناجح، العدد 160، مصر.
- غبور، أماني السيد السيد. 2012م. استخدام مدخل إدارة المعرفة في تطوير الأداء المؤسسي بمؤسسات التعليم العالي في مصر تصور مقترح. مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر، 36 (1)، 497-584.
- الغيثي، هاني بن سعيد بن مبارك. 2012م. معايير إدارة الجودة الشاملة في تطوير الأداء المدرسي في سلطنة عمان: نموذج مقترح. رسالة دكتوراة غير منشورة، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة تونس.
- فليه، فاروق عبده وعبد المجيد، السيد محمد. 2005م. السلوك التنظيمي في إدارة المؤسسات التعليمية. الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.
- الفضل، مؤيد عبد الحسين وآخرون. 2017م. نظام إدارة الأداء ودوره في تنمية الموارد البشرية، المؤتمر العلمي الثالث، العراق، الجامعة الأهلية.
- كاظم جاسم العيساوي، (2008) الاقتصاد الإداري، ط1، دار المسيرة للنشر والتوزيع، عمان.
- الكناني، حسن علي محمد. 2012م. نظريات الإدارة المدرسية الحديثة ودورها في تطوير أداء مديري المدارس الثانوية - بنين بمحافظة القنفذة في المملكة العربية السعودية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية.
- كواش، خديجة وشبيبة، خولة وكروش، سورية ونفزاوة، نسرين. 2014م. الاتصال الداخلي في المؤسسات التربوية دراسة ميدانية بثنائية الشهيد عبد المجيد بومادة بورقلة. مذكرة ليسانس، كلية العلوم الإنسانية والاجتماعية، جامعة قاصدي مرباح.
- مجد الكرخي، (2007) تقويم الأداء باستخدام النسب المالية، دار المناهج للنشر والتوزيع، عمان، الأردن، ط1
- الحاسنة، محمد عبد الرحيم والخرشة، عمر مدالله. 2015م. الكفايات الجوهرية للقيادات النسائية وأثرها في الأداء المؤسسي: دراسة حالة في إدارة الشرطة النسائية الأردنية. مؤتة للبحوث والدراسات - العلوم الإنسانية والاجتماعية - الأردن، 30 (1)، 195-236.

محمد سيد حمزاوي. 2013م. الحلقة العلمية: قياس الأداء في العمل الأمني، بعنوان قياس الأداء في المنظمات والمؤسسات المعاصرة، كلية التدريب، قسم البرامج التدريبية، الرياض.

المرآغي، دهمه مفلح. 2012م. دور سياسات إدارة الموارد البشرية في تحسين الأداء المؤسسي: دراسة تطبيقية على المؤسسات العامة الأردنية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية عمادة الدراسات العليا، جامعة مؤتة.

مرسى، سعيد محمود، ومحمد، محمد عبد الله. 2007. مؤشرات الأداء التعليمي مدخل لتطوير الفعالية والتحسين المدرسي: تصور مقترح. المؤتمر العلمي الخامس لكلية التربية جامعة الزقازيق تطوير التعليم في الدول العربية بين المحلية والعالمية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، مصر.

المعمري، صالح بن راشد. 2013م. إستراتيجية مكافحة الفساد الإداري في القطاع العام. بيروت. دار الانتشار العربي.

المعموري، عثمان طالب عبد الكريم. 2015م. أثر إدارة الجودة الشاملة في الأداء المؤسسي: دراسة حالة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الأعمال، جامعة الشرق الأوسط.

المعولية، نعيمة بنت سعيد. 2016م. تصور مقترح لتطوير الرقابة على التعليم في سلطنة عمان في ضوء خبرات بعض الدول. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة نزوى. سلطنة عمان.

المغربي، عبد الحميد عبد الفتاح. 2006م. الإدارة الأصول العلمية والتوجهات المستقبلية. المنصورة: المكتبة العصرية. مصر.

ممدوح، أيمن عايد محمد. 2014م. آلية مقترحة لتفعيل مبدأ مشاركة الجهود المجتمعية كمدخل لتحسين الإدارة الذاتية للمدرسة المصرية. مجلة جامعة المدينة العالمية، 10، 693-767.

منصور، كمال عبد اللطيف. 2016م. تطوير الأداء المؤسسي (المدرسي) في ضوء إستراتيجية التحسين المستند إلى المدرسة: مدارس الظهران دراسة حالة. المؤتمر الدولي الأول لكلية التربية بجامعة عين شمس بعنوان: توجهات إستراتيجية في التعليم - تحديات المستقبل - مصر، 3، 281-394.

المهدي، مجدي صلاح طه. 2008م. المسألة التعليمية رؤية الفكر وواقع التطبيق. المنصورة: دار الجامعة الجديدة.

مؤمن شرف الدين، دور الإدارة بالعمليات في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة سطيف، 2011-2012،

النبوي، أمين محمد والكركي، كرم سفيان ورشاد، عبد الناصر محمد والعسيلي، رجاء زهير خالد. 2015م. المشاركة المجتمعية بالمدارس الثانوية العامة الحكومية الفلسطينية ومتطلبات تفعيلها من وجهة نظر مديريها. مجلة كلية التربية - عين شمس - مصر، 39 (3)، 92-47.

النجار، مازن اعبيد مسلم. 2014م. درجة فاعلية الأداء المؤسسي في مؤسسات التعليم الشرعي بوزارة الأوقاف لمحافظة غزة في ضوء النموذج الأوروبي للتميز وسبل تطويره. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية بغزة.

النخالة، نجلاء جمال فهمي. 2015م. تصور مقترح لتطوير أداء رؤساء الأقسام في مديريات التربية والتعليم بمحافظات غزة في ضوء أسلوب إعادة هندسة العمليات الإدارية " الهندرة ". رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، الجامعة الإسلامية.

هاشم، نهلة عبد القادر والراقي، عبد الحميد عون عايش ومحمد، أشرف السعيد أحمد وحنفى، محمد طه. 2016م. راس المال الفكري لتحقيق القيمة المضافة للجامعات السعودية: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية في العلوم التربوية - كلية التربية - جامعة عين شمس - مصر، 40 (3)، 70-165. هنية، محمد أنور رشدي. 2016م. مدى ممارسة الرقابة الإستراتيجية وعلاقتها بتميز الأداء المؤسسي لدى قطاع الصناعات الغذائية في قطاع غزة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية بغزة.

وزارة التربية والتعليم، 2017. الكتاب السنوي للإحصاءات التعليمية، الإصدار السابع والأربعون، 49-100. مسقط، سلطنة عمان .

وهيبة ديجي، دور إستراتيجية التميز في تحسين أداء المؤسسة الاقتصادية، رسالة ماجستير، جامعة بسكرة، 2013.

اليعربي، سلطان بن سيف (2012). فاعلية نظام تطوير الأداء المدرسي في غرس ثقافة التقويم الذاتي في مدارس سلطنة عمان. رسالة ماجستير غير منشورة، جامعة مؤتة، الأردن.

ثانياً: مراجع من شبكة المعلومات

هيئة المعرفة والتنمية البشرية. 2008م. "دليل الرقابة المدرسية" الإصدار الأول (2008 - 2009)

استرجع من الشبكة العالمية <http://www.khda.gov.ae/ar/> بتاريخ 20/3/2018م

هيئة المعرفة والتنمية البشرية (2012). دليل الرقابة المدرسية (2012 - 2013). استرجع من الشبكة

العالمية <http://www.khda.gov.ae/ar/> بتاريخ 20/3/2018م

هيئة المعرفة والتنمية البشرية (2013). دليل الرقابة المدرسية (2013 - 2014). استرجع من الشبكة

العالمية <http://www.khda.gov.ae/ar/> بتاريخ 20/3/2018م

وزارة التربية والتعليم. 2009م. دليل نظام تطوير الأداء المدرسي مسقط تنمية الموارد البشرية

وزارة التربية والتعليم. 2010م، الهيكل التنظيمي لوزارة التربية والتعليم استرجع من الشبكة العالمية بتاريخ
2018/11/7م:

www.moe.gov.om/portal/sitebuilder/sites/EPS/Arabic/MOE/.../h3.aspx

ثالثاً: المراجع الأجنبية

- Ahmady, G., Mehrpour, M & Nikooravesh, A. (2016). Organizational Structure. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 230, 455-462.
- Alaarj, S.; Abidin-Mohamed, Z & Bustamam, U. (2016). Mediating Role of Trust on the Effects of Knowledge Management Capabilities on Organizational Performance. *Procedia - Social and Behavioral Sciences*, 235, 729-738.
- Armstrong, M. (2010). *Performance Management: Key strategies and practical guidelines*. London, Kaogan.
- Azanza, G., Moriano, J & Molero, Y. (2013). Authentic leadership and organizational culture as drivers of employees' job satisfaction. *Journal of Work and Organizational Psychology*, 29, 45-50.
- Belias, D & Koustelios, A. (2014). Organizational Culture and Job Satisfaction: A Review. *International Review of Management and Marketing*, 4 (2), 132-149.
- Bianchi, A. B. (2013). A New Look at Accountability. "Value-Added" Assessment. *Forecast*. 1.1. 1-4.
- Birasnav, M. (2014). Knowledge management and organizational performance in the service industry: The role of transformational leadership beyond the effects of transactional leadership. *Journal of Business Research*, 67, 1622-1629.
- Borowiak P. (2011). "Opereation Management- An application" Warsaw- Poland.
- Bortolotti, T., Boscari, S. & Danese, P. (2015). Successful lean implementation: Organizational culture and soft lean practices. *Int. J. Production Economics*, 160, 182-201.
- Bottani, N. & Walberg H. J., (2009). International (8) Educational Indicators. Overview, in Husen, Torsten & T. Neville Postlethwaite (eds.), the International Encyclopedia of Education, 2 nd., Vol. 5, Pergamon, New York, 1999, P.2984.
- Brayson, J. Strategic Planning for Puplic and Non-Profit Organization (2008): Assess institutional performance in higher education, entrance to the concept of quality. San Francisco: jossy-Bass Publishers.
- Büschgens, T., Bausch, A. & Balkin, D. (2013). Organizational Culture and Innovation: A Meta-Analytic Review. *J Prod Innov Manag*, 40 (3), 763-781.
- Carrasco-Hernández, A & Jiménez-Jiménez, D. (2016). Knowledge management, flexibility and firm performance: The effects of family involvement. *European Journal of Family Business*, 6, 108-117.
- Chang, T. C., & Chuang, S. H. (2011). Performance implications of knowledge management processes: Examining the roles of infrastructure capability and business strategy. *Expert Systems with Applications*, 38(5), 6170-6178.
- Choon, fion (2010): Assessment and accountability in institutions of higher). (Learning Italian, An International Perspective, Jornal Articales; Reports- Research, v16 n2 p126.

- Cohen, B. (2007). Developing Educational Indicators That Will Guide Students and Institutions toward a Sustainable Future. *New Directions for Institutional Research*, 134, 83-94.
- Costello, R.; Elson, P. & Schacter, J. (2008). An Introduction to Value-Added Analysis. *A Journal of Inquiry and Practice*, 12 (2), 193-202.
- Davies, T. (2012). Accountability and Pennsylvania High Schools: Using a Value-Added Model to Identify, Quantify, and Track School Improvement. *PhD*, Lehigh University.
- Doz, Yves & Kosonen, Mikko, 2008 (The Dynamics of Strategic Agility: Nokia's Rollercoaster Experience), *California Management Review*.
- Dickel, D & Moura, G. (2016). Organizational performance evaluation in intangible criteria: a model based on knowledge management and innovation management. *RAI Revista de Administração e Inovação*, 13, 211-220.
- Education Bureau. (2008). performance Indicators for Hong Kong. Retrieved from: <http://www.edb.gov.hk/en/sch-admin/sch-quality-assurance/about-sch>
- Education Bureau. (2013A). Comprehensive Review for Direct Subsidy Scheme Schools. Retrieved from: <http://www.edb.gov.hk/en/sch-admin/sch-quality-assurance/about-sch>
- Education Bureau. (2013B). External School Review: Information for schools. Retrieved [http://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/sch-quality assurance/sda/es/est info_for_sch](http://www.edb.gov.hk/attachment/en/sch-admin/sch-quality%20assurance/sda/es/est%20info_for_sch)
- Education Review Office. (2007). Code of Conduct. Retrieved from http://www.ero.govt.nz/content/download/119233/1996232/_version/1/file/expectations
- Education Review Office (2011). Evaluation Indicators for School Reviews. Retrieve from <http://www.ero.govt.nz/Review-Process/Frameworks-and-Evaluation>
- Education Review Office. (2014). Framework for School Reviews. Retrieved from [http://www.ero.govt.nz/content/download/19699773346544 version. /tile/framework ortSchool+Reviews+2014](http://www.ero.govt.nz/content/download/19699773346544_version.1/tile/framework%20ortSchool+Reviews+2014)
- Education Scotland Foghlam Alba, (2011). Arrangements for inspecting schools in Scotland Retrieved from [http://www.education scotland.gov.uk/resouro vi penglict%20E 5 062](http://www.education.scotland.gov.uk/resouro%20vi%20penglict%20E%205%20062)
- EFQM (1999-2003) brochure at www.efqm.com
- Gascon, G. M. (2009). An Application of Theory-Driven Evaluation in Educational Measurement. *Unpublished Doctor of Philosophy Thesis*, Graduate School, Ohio State University
- Goldstein, H. & Spiegelhalter, D. (2007). League Tables and Their Limitations. *Statistical Issues in Comparisons of Institutional Performance. Journal of the Royal Statistical Society*. 159.3. 385-443.
- Hamidianpour, F.; Esmaeilpour, M & Firoozi, H. (2016). Assessing the Impact of Electronic Human Resource Management on Creation of Organizational Agility: A Study in the Bushehr Banks, Iran. *Asian Social Science*, 12 (7), 105-118.
- Handy, C., (2008): The language of leadership, in *Frontiers leadership*, ed M Syrett and C Hogg, Blackwell, Oxford, pp 7-12.
- Hatten, H., & Hatten, M (2014) "Systematic study to assess the institutions ", Prentice Hall Inc. (1982).

- Her Majesty's Inspectorate of Education, 2007. The Journey to Excellence: Part Retrieved from: https://www.educationscotland.gov.uk/Images/HowgoodisourschoolJtEpart3_tcm4684258.pdf
- Her Majesty's Inspectorate of Education. (2011). Principles of inspection and of inspection and review. Retrieved from: http://www.educationscotland.gov.uk/resources/p/genericresource_tcm4683704.asp Indicators-for-ERO-Reviews/Evaluation-Indicators-for-School-Reviews
- Hersh R. H. (2014). Assessment and accountability. Unveiling value added assessment in higher education. *A Paper presented at the AAHE.American association for higher education*. National Assessment Conference. Denver.
- Hogan, S & Coote, L. (2014). Organizational culture, innovation, and performance: A test of Schein's model. *Journal of Business Research*, 67, 1609-1621.
- Hussey, D. (2008). *Corporate Planning. Theory and Practice*. Pergamen Press. Oxford.
- Iqbal, M & Yilmaz, A. (2014). Analysis of Workplace Stress and Organizational Performance in Human Resource Management: A Case Study of Air Traffic Controllers of Pakistan. *International Journal of Management and Sustainability*, 3(6), 360-373.
- Kettunen. O., (2010). Agile Product Development and Strategic Agility IN Technology Firms) Master degree, Helsinki University of Technology, Espoo, Finland.
- Kharabe, A. (2012). Organizational Agility and Complex Enterprise System Innovations: A Mixed Methods Study of the Effects of Enterprise Systems on Organizational Agility. *PhD*, Case Western Reserve University.
- Koedel, C.; Mihaly, K. & Rockoff, J. (2015). Value-added modeling: A review. *Economics of Education Review*, 47, 180-195.
- Korol, S. (2002). The exploration of potential educational indicators that measured school council effectiveness. *Master*, New York University.
- ioyd, ken, Per A & phrases for Dummies, Wiley publishing, Indiana, USA, 2009.
- Lockwood J. R, Daniel F. McCaffrey, Tim R. Sass and Kata Mihaly (2009). The Intertemporal Variability of Teacher Effect Estimates. *Education Finance and Policy* 4:4, 572-606
- Louriie, Loma (2008): Systematic evaluation of the strategy for program management in the Irish Institute of Technology, *The international jornal of education management*, Vol 12, iss. 1, pp 14-23.
- Macmillian, H., & Tampo, M., (2010) " Institutional assessment tools for sustainability in higher) education institutions: the strengths and weaknesses, and the (implications of that ", Oxford press
- Miranda, S. M., Lee, J. N., & Lee, J. H. (2011). Stocks and flows underlying organizations' knowledge management capability: Synergistic versus contingent complementarities over time. *Information & Management*, 48(8), 382-392.
- Mondy, Wayne. noe, Robert, Human Resource Management, 9th Edition Texas.2005.
- Posada, M & Magdaleno, I. (2017). Emergence, Culture and Organizational Structure. In Hernández, C. (2017.). *Advances in Management Engineering, Lecture Notes in Management and Industrial Engineering*. Springer International Publishing.
- Raj Chetty, John N. Friedman, and Jonah E. Rockoff, "The Long-Term Impacts of Teachers: Teacher Value-Added and Student Outcomes in

- Adulthood," NBER Working Paper WP17699 (Cambridge, MA: National Bureau of Economic Research, December 2011)
- Reich, B.; Gemino, A & Sauer, C. (2014). How knowledge management impacts performance in projects: An empirical study. *International Journal of Project Management*, 32, 590-602.
- Rijnbergen, B. (2010). HRM, Organizational Performance and Work-Related Stress: A survey on the effects of HighPerformance Work Systems on both employers and employees. *Human Resource Studies*, Tilburg University.
- Ristea, M. (2014). How Much Value Is Added by Value-Added Models? An Analysis of Teachers' Performance over Time Using New York State Assessment Data. *PhD*, University of New York.
- Santala. M., (2009) Strategic Agility in a Small Knowledge Intensive Business Services Company: Case Swot Consulting, Department of Marketing and Management, Master degree Kelsingin Kauppakorkeakoulu, Helsinki school of economics, Espoo, Finland.
- Schochet, P. Z. & Chiang H., S. (2010). Error Rates in Measuring Teacher and School Performance Based on Student Test Score Gains. U. S. Washington, *National Center for Education Evaluation and Regional Assistance*, Institute of Education Sciences. U.S. department of Education.
- Sherafati, M & Mohammadi, R. (2014). The Impact of Strategic Human Resource Management on Organizational Performance. *Indian J.Sci.Res.* 5 (1): 172-178.
- Steed, Carol, (2002). "Excellence in higher education evaluating the implementation of the EFQM Excellence model in higher education in the UK", Sheffield Hallam University,
- Sull, D, (2009). (How to thrive in turbulent markets), Harvard Business Review, February.
- Thieme, C.; Prior, D.; Tortosa-Ausina, E & Gempp, R. (2016). Value added, educational accountability approaches and their effects on schools' rankings: Evidence from Chile. *European Journal of Operational Research*, 1-16.
- Timmermans, A. C., Snijders, T. A., & Bosker, R. J. (2013). In search of value added in the case of complex school effects. *Educational and Psychological Measurement*, 73(2), 210-228.
- Valero, J. (2015). Effective Leadership in Public Organizations: The Impact of Organizational Structure in Asian Countries. *Journal of Contemporary Eastern Asia*, 14 (2), 69-79.
- Washburn, G. (2016). School Choice Impacts on Teachers' Value-Added Scores: One School Governorate's Experiences. *PhD*, North central University.
- Willett, M. (2013). Effects Of An Incentive Based Budgeting System On Institutional Performance Indicators: An Exploratory Longitudinal Case Study Of A Public University. *PhD*, Indiana University.
- Young, A. (2013). Identifying the Impact of Leadership Practices on Organizational Agility. *Master*, Pepperdine University.
- Zhu, C & Engels, N. (2014). Organizational culture and instructional innovations in higher education: Perceptions and reactions of teachers and students. *Educational Management Administration & Leadership*, 42 (1), 136-158.

الملاحق

الملحق أ: أسماء أعضاء لجنة المحكمين

الرقم	الاسم	التخصص	مقر العمل
1	د خالد مصطفى مالك	تكنولوجيا تعليم	جامعة حلوان _ مصر
2	د محمد الخامس المخلافي	الإدارة التربوية	جامعة خولان - صنعاء
3	د عروب بنت أحمد القطان	الإدارة التربوية	كلية التربية الأساسية- الكويت
4	د. ماجدة سليمان ارتيمة	مستشار تطوير التعليم	عمان - الأردن
5	د محمد عبود حراحشة	الإدارة التربوية	جامعة آل البيت - الأردن
6	د. شريفة البلوشية	الإدارة	سلطنة عمان
7	د. فيصل أحمد شرف	التخطيط التربوي	وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان
8	د. علي خميس	الإدارة التربوية	جامعة نزوى - سلطنة عمان
9	خديجة بنت ناصر الطائية	مناهج وطرق تدريس	وزارة التربية والتعليم - سلطنة عمان
10	د. محمد عبد العزيز الشريم	التخطيط	جامعة الملك سعود
11	د. فوزية عثمان عساف	أصول التربية	جامعة الباحة

الملحق ب: الصورة الأولية لاستبانة الأداء المؤسسي قبل التعديل

بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم: جهة العمل:

أفيد سيادتكم أن الطالب/ حسن بن محمد النبهاني تخصص/ إدارة تربية

يقوم بدراسة مؤشرات الأداء المؤسسي في الجانب التعليمي وفق مدخل القيمة المضافة بسلطنة عمان -
دراسة تحليلية في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في
الإدارة التربوية.

ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة، فأرجو منكم النظر فيها وتحكيم صدق عباراتها،
ومعرفة مدى تناسبها وتناسقها مع متغيرات البحث، وقدركم على إجابة أسئلة البحث. وبيان رأيكم بصدد
فقراتها.

ويؤكد الباحث أن المعلومات التي سيحصل عليها ستكون مستخدمة في أغراض البحث العلمي فقط،
ولكم جزيل الشكر وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

الباحث

بسم الله الرحمن الرحيم

الإخوة الكرام

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

أقوم حالياً بعمل بحث ميداني عن مؤشرات الأداء المؤسسي في الجانب التعليمي وفق مدخل القيمة المضافة بسلطنة عمان - دراسة تحليلية في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط؛ كمتطلب لنيل درجة الدكتوراه. وتهدف الدراسة إلى مناقشة مؤشرات الأداء المؤسسي. وتشخيص أهم المعوقات التي تؤثر في الجانب التعليمي من خلال مدخل القيمة المضافة. ونظراً لأهمية دوركم في إنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهداف التعليم، فأدعوكم بالإجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة (✓) مقابل كل بند في الاستبانة. علماً بأن الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي.

حفظكم الله ورعاكم

الباحث

الجزء الأول: البيانات الأولية: ضع علامة (✓) بين القوسين

- 1- النوع: ذكر () - أنثى ()
- 2- المستوى الوظيفي: مدير () معلم أول ()
- 3- المؤهل العلمي: () - دبلوم متوسط () - بكالوريوس () ماجستير ()
- 4- سنوات الخدمة: 1-10 سنوات () - أكثر من 10 سنوات ()
- 5- الدورات التدريبية: لم أشارك () ، دورة - دورتان () ، 3 - 4 دورات () ، 5 دورات فأكثر () .

المحور الأول: كفاءة استخدام الموارد المتاحة:

الرقم	العبارة	الوضوح		الانتماء للمحور		الأهمية		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	هامّة	غير هامّة	
	أ- كفاءة إدارة الموارد المدرسية							
1.	تتوفر في المدرسة موارد كافية لتحقيق أهدافها							
2.	تقوم المدرسة بدراسة شاملة عن احتياجاتها							
3.	تقوم المدرسة بدراسة دورية عن احتياجات المعلمين من الدورات التدريبية							
4.	تحرص المدرسة على بناء علاقات تعاون مع مؤسسات أخرى							
5.	تزود المناهج التعليمية الطلبة بالمهارات العلمية والعملية							
6.	تقوم المدرسة بعملية تقييم دورية للمناهج المطروحة باستمرار							
	ب- كفاءة الإمكانيات والتجهيزات							
7.	توفر تجهيزات كافية داخل المدرسة							
8.	المعامل والمختبرات العلمية كافية العدد في المدرسة							

							9.	التجهيزات تتناسب مع أعداد الطلبة في المدرسة
							10.	تحديث التجهيزات في المدرسة تتلاءم مع التطورات التكنولوجية المتسارعة
							11.	يجري استثمار التجهيزات التقنية بفعالية عالية
							12.	افتقار مباني المدارس الحكومية لتصاميم تتلاءم مع طبيعة التخصيصات المتوفرة فيها
							13.	تتناسب التجهيزات في المدارس مع تلك المتوفرة في سوق العمل
ج- كفاءة التقنيات الرقمية								
							14.	توفر كافة التقنيات الرقمية المستخدمة في العمل بالمدرسة
							15.	توافر مهارات استخدام أجهزة كمبيوتر حديثة
							16.	وجود برمجيات مهنية حديثة أستخدمها في العمل المدرسي
							17.	استخدم وسائل البريد الإلكتروني في إرسال واستقبال العمل المدرسي
							18.	وجود قائمة بالمواقع الإلكترونية للاستفادة منها في مجال العمل المدرسي
د- كفاءة تمويل المدرسة								

							19.	توفر الوزارة النفقات التي تطور من الأداء المؤسسي للمدرسة
							20.	قلما يسهم القطاع الخاص في تمويل نظام التعليم الحكومي
							21.	إسهام مؤسسات المجتمع المدني في تمويل بعض احتياجات المدارس الحكومية
							22.	تسعى المدارس في جذب التمويل لنفسها ذاتياً
							23.	مصادر التمويل الحالية تسهم مساهمة محدودة في تلبية احتياجات نظام التعليم الحكومي
							24.	تولي الدولة موضوع تمويل نظام التعليم الحكومي اهتماماً محدوداً
							25.	تسهم الأعمال الإنتاجية في تمويل المدارس الحكومية

المحور الثاني: مستوى المنتج التعليمي:

الرقم	العبارة	الوضوح		الانتماء للمحور		الأهمية		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	هامّة	غير هامّة	
	أ- مستوى المنتج التعليمي في ضوء عمل المعلمين							
1.	تحرص المدرسة على استقطاب المعلمين ذوي الخبرات في المادة التعليمية							
2.	تحرص المدرسة على أن تدرس المواد من قبل معلمين متخصصين في المادة التعليمية							
3.	تحرص المدرسة على أن يكون المعلم ملماً بأهداف المادة ويعمل على تحقيقها							
4.	تحرص المدرسة على تسهيل عمل المشرفين لمتابعة إنتاجية المعلمين							
5.	تحرص المدرسة على عقد ورشات عمل حول أحدث أساليب التعليم							
	ب- مستوى المنتج التعليمي في ضوء توظيف التكنولوجيا							
6.	تحرص المدرسة على وجود مختبرات حاسوب حديثة							

							7	تحرص المدرسة على اقتناء الألواح الإلكترونية
							8	تحرص المدرسة على وجود مختبرات علمية للمعلمين والطلبة
							9	تشجع المدرسة معلميه على اتوظيف التقانة في التدريس
							10	تحرص المدرسة في تدريب الطلبة واستخدامهم لمصادر التعلم
							11	تتوفر برامج متطورة في تكنولوجيا المعلومات تستخدم في المجالين الإداري والفني
ج- مستوى المنتج التعليمي في ضوء المناهج التعليمية								
							12	تحرص المدرسة على المشاركة في تقويم وتطوير المناهج التعليمية بما يتفق مع التطورات التربوية الحديثة
							13	تحرص المدرسة على التنوع في أساليب التعليم لمراعاة الفروق الفردية
							14	تحرص المدرسة على وجود خطط علاجية وإثرائية لتنمية مهارات الإبداع والابتكار
							15	تحرص المدرسة بالابتعاد عن التلقين والحفظ والاسترجاع

							16	تحرص المدرسة على وضع أهداف ذكية تعمل على تحقيقها
							17	تحرص المدرسة على وضع خطط فاعلة لتطوير العملية التعليمية
							18	تحرص المدرسة على أن يقوم المعلم بتحليل النتائج للاختبار المدرسي
							19	تحرص المدرسة على تحقيق أهدافها
								د- مستوى المنتج التعليمي في ضوء الإدارة والقيادة
							20	تحرص المدرسة على توظيف مدير مؤهل قادر على القيام بأعمال المدرسة
							21	تحرص المدرسة على تعاون المعلمين والإدارة وأولياء الأمور
							22	تحرص المدرسة على التفاعل الإيجابي بين المدرسة والمجتمع المحلي
							23	تحرص المدرسة على عقد اجتماعات دورية مع المعنيين لمناقشة مستجدات العملية التعليمية
							24	تحرص المدرسة على الاستفادة من نتائج التغذية الراجعة بعين الاعتبار

المحور الثالث: مستوى الجودة:

الرقم	العبارة	الوضوح		الانتماء للمحور		الأهمية		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	هامّة	غير هامّة	
1.	توفر المدرسة بيئة العمل الملائمة لتطبيق الجودة على جميع العاملين							
2.	تحدد المدرسة احتياجاتها من المعلمين في مختلف التخصصات							
3.	تستثمر المدرسة مواردها المالية والبشرية بطريقة مثلى لتحقيق أهدافها							
4.	تضع المدرسة خطة لتطبيق المعلمين لمفاهيم الجودة							
5.	تطور المدرسة نظام خاص بها لتسهيل عمليات تطبيق ضبط الجودة							
6.	تعمل المدرسة على تطوير البيئة التعليمية وتحسين جودة الخدمات							
7.	تصمم المدرسة برامج تعليمية بناء على مخرجات تعلم مقصودة							

							تتم المدرسة بعملية التقويم المستمر للطلبة	8.
--	--	--	--	--	--	--	--	----

مقترحاتكم حول كيفية تطوير الأداء المؤسسي خدمة للعملية التعليمية وفق مدخل القيمة المضافة

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

الملحق ج: الصورة الأولية لاستبانة القيمة المضافة قبل التعديل

بسم الله الرحمن الرحيم

الاسم: جهة العمل:

أفيد سيادتكم أن الطالب/ حسن بن محمد النبهاني تخصص/ إدارة تربية

يقوم بدراسة مؤشرات الأداء المؤسسي في الجانب التعليمي وفق مدخل القيمة المضافة بسلطنة عمان - دراسة تحليلية في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط، استكمالاً لمتطلبات الحصول على درجة الدكتوراه في الإدارة التربوية.

ولتحقيق أغراض الدراسة قام الباحث بإعداد استبانة، فأرجو منكم النظر فيها وتحكيم صدق عباراتها، ومعرفة مدى تناسبها وتناسقها مع متغيرات البحث، وقدرتها على إجابة أسئلة البحث. وبيان رأيكم بصدد فقراتها.

ويؤكد الباحث أن المعلومات التي سيحصل عليها ستكون مستخدمة في أغراض البحث العلمي فقط، ولكم جزيل الشكر وتفضلوا بقبول فائق التقدير والاحترام.

الباحث

الإخوة الكرام/ السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

أقوم حالياً بعمل بحث ميداني عن مؤشرات الأداء المؤسسي في الجانب التعليمي وفق مدخل القيمة المضافة بسلطنة عمان - دراسة تحليلية في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط؛ كمتطلب لنيل درجة الدكتوراه. وتهدف الدراسة إلى مناقشة مؤشرات الأداء المؤسسي. وتشخيص أهم المعوقات التي تؤثر في الجانب التعليمي من خلال مدخل القيمة المضافة. ونظراً لأهمية دوركم في إنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهداف التعليم، فأدعوكم بالإجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة (✓) مقابل كل بند في الاستبانة. علماً بأن الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي، وفق مقياس ليكرت الخماسي الآتي.

الاستبانة	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

حفظكم الله ورعاكم.

الباحث

الجزء الأول: البيانات الأولية: ضع علامة (✓)

- 1- النوع: ذكر () - أنثى ()
- 2- المستوى الوظيفي: مدير () معلم أول ()
- 3- المؤهل العلمي - دبلوم متوسط () - بكالوريوس () ماجستير: ()
- 4- سنوات الخدمة: 1-5 سنوات () 6-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ()
- 5- الدورات التدريبية:

لم أشترك () ، دورة - دورتان () ، 3 - 4 دورات () ، 5 دورات فأكثر () .

الرقم	العبارة	الوضوح		الانتماء للمحور		الأهمية		التعديل المقترح
		واضحة	غير واضحة	تنتمي	لا تنتمي	هامّة	غير هامّة	
	أولاً: مجال التعليم والتعلم:							
1.	عملت القيمة المضافة على زيادة ربط المعرفة بالحياة.							
2.	عملت القيمة المضافة على بناء قيم واتجاهات إيجابية.							
3.	أدت القيمة المضافة إلى تنويع إستراتيجيات التدريس التي يستخدمها المعلمون.							
4.	طورت القيمة المضافة مقدرة المعلمين على مراعاة الفروق الفردية لدى الطلاب							
5.	حسنت القيمة المضافة من مقدرة المعلمين على توظيف مهارات التعامل مع الطلبة.							
6.	زادت القيمة المضافة من مقدرة المعلمين على متابعة تحصيل الطلبة							
7.	أدت القيمة المضافة إلى الإسهام في دعم تعلم الطلبة من خلال نتائج تقييم الطلبة							
8.	عملت القيمة المضافة على تطوير مقدرة المعلمين على توظيف							

							إستراتيجيات وأساليب متنوعة لتعديل سلوك الطلبة	
							عملت القيمة المضافة على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص للطلبة كافة	9.
							أسهمت القيمة المضافة في تشجيع التعلم الذاتي	10.
							زادت القيمة المضافة من التركيز على التفكير الإبداعي لدى الطلبة	11.
							أسهمت القيمة المضافة في تنمية مهارات الطلبة ومقدرتهم لحل المشكلات	12.
ثانياً: مجال بيئة الطالب:								
							أدت القيمة المضافة إلى توافر بيئة صحية وآمنة يتم صيانتها بشكل جيد ومستمر	13.
							أدت القيمة المضافة إلى نشر ثقافة التوقعات الإيجابية والعالية لدى المجتمع المدرسي	14.
							أدت القيمة المضافة إلى توفير مصادر تعلم كافية تتناسب مع احتياجات الطلبة التعليمية.	15.
							أدت القيمة المضافة إلى توفير فرص متنوعة للطلبة للمشاركة في الأنشطة القيادية.	16.

							17.	زادت القيمة المضافة من تفعيل مشاركة الطلبة في صنع القرار
							18.	أدت القيمة المضافة إلى الحصول على المعرفة وكيفية التعامل معها
							19.	أسهمت القيمة المضافة في جعل الطلبة يقومون بتنفيذ أنشطة اقتصادية في المجتمع المحلي
							20.	أدت القيمة المضافة إلى الاسهام في بناء معارف أكاديمية للفرد تنمي ميوله نحو مهنة معينة.
							21.	مكنت القيمة المضافة الطلبة من تطوير برمجيات تعليمية
							22.	عززت القيمة المضافة مقدرة الطلبة على تبني الحوار الإيجابي مع الأقران.
								ثالثاً: مجال المدرسة والمجتمع:
							23.	عملت القيمة المضافة على زيادة مشاركة أولياء الأمور في نشاطات المدرسة.
							24.	أسهمت القيمة المضافة من مشاركة الطلبة في الأنشطة المدرسية
							25.	زادت القيمة المضافة من تفعيل الشراكة التبادلية مع المجتمع المحلي لدعم تطوير المدرسة كمؤسسة تعليمية

							26.	حسنت القيمة المضافة من إشراك مؤسسات المجتمع المحلي في توفير مصادر الدعم المالي للمدرسة.
							27.	عملت القيمة المضافة على إيجاد علاقة إيجابية متبادلة بين المدرسة والمجتمع.
							28.	أدت القيمة المضافة إلى زيادة التواصل مع الأسرة والمجتمع
							29.	أسهم مدخل القيمة المضافة في تزويد أولياء الأمور بمعلومات حول تحصيل أبنائهم
								رابعاً مجال القيادة والإدارة:
							30.	أدت القيمة المضافة إلى إشراك الأطراف ذات العلاقة في صياغة رؤية ورسالة المدرسة
							31.	أدت القيمة المضافة إلى انطلاق أنشطة المدرسة وفق رؤيتها ورسالتها.
							32.	حسنت القيمة المضافة من عمل المدرسة كمؤسسة تعليمية.
							33.	عملت القيمة المضافة على تطوير مهارات العاملين ذاتياً
							34.	زادت القيمة المضافة من مشاركة الأطراف ذات العلاقة جميعها في قيادة المدرسة.

							أدت القيمة المضافة إلى تبني منهجية اتصال مؤسسي فعال مع المؤسسات ذات العلاقة	35.
							عملت القيمة المضافة إلى إيجاد إطار لمتابعة مبادرات التطوير المستمر في المدرسة وتقييمها	36.
							زادت القيمة المضافة من استثمار الموارد البشرية المالية والمادية	37.
							أسهمت القيمة المضافة في إيجاد آليات لمشاركة العاملين في فهم القرارات.	38.
							أسهمت القيمة المضافة في اعتماد التخطيط الإستراتيجي كمنهج للعمل	39.
							عملت القيمة المضافة على اعتماد التحسين المستمر لعمليات المدرسة	40.
							أسهمت القيمة المضافة في إدخال التكنولوجيا في مجال الإدارة المدرسية	41.
							عملت القيمة المضافة على تطوير مفهوم الشفافية في الإدارة المدرسية	42.

يرجى بيان مقترحاتكم حول أساليب تنمية القيمة المضافة في الجانب التعليمي بسلطنة عمان؟

الملحق د: الصورة النهائية لاستبانة الأداء المؤسسي

بسم الله الرحمن الرحيم

الإخوة الكرام/ السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

أقوم حالياً بعمل بحث ميداني عن مؤشرات الأداء المؤسسي في الجانب التعليمي وفق مدخل القيمة المضافة

بسلطنة عمان - دراسة تحليلية في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط؛ كمتطلب لنيل درجة الدكتوراه.

وتهدف الدراسة إلى تحليل مؤشرات الأداء المؤسسي. وتشخيص أهم المعوقات التي تؤثر في الجانب التعليمي

من خلال مدخل القيمة المضافة. ونظراً لأهمية دوركم في إنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهداف التعليم،

فأدعوكم بالإجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة (✓) مقابل كل بند في الاستبانة. علماً بأن

الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي، وفق مقياس ليكرت الخماسي الآتي.

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

حفظكم الله ورعاكم. الباحث

الجزء الأول: البيانات الأولية: ضع علامة (✓)

1- النوع: ذكر () - أنثى () 2- المستوى الوظيفي: مدير () معلم أول ()

3- المؤهل العلمي- دبلوم متوسط () - بكالوريوس () ماجستير: ()

4- سنوات الخدمة: 1-5 سنوات () 6-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ()

5- الدورات التدريبية: لم أشارك ()، دورة - دورتان ()، 3 - 4 دورات () 5

دورات فأكثر () .

المحور الأول: كفاءة استخدام الموارد المتاحة:

مدى توفرها					الرقم	العبارة
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة		أ- كفاءة إدارة الموارد المدرسية
					1	تتوفر في المدرسة موارد كافية لتحقيق أهدافها
					2	تقوم المدرسة بدراسة شاملة عن احتياجاتها
					3	تقوم المدرسة بدراسة دورية عن احتياجات المعلمين من الدورات التدريبية
					4	تحرص المدرسة على بناء علاقات تعاون مع مؤسسات أخرى
					5	تزود المناهج التعليمية الطلاب بالمهارات العلمية والعملية
					6	تقوم المدرسة بعملية تقييم دورية للمناهج المطروحة باستمرار
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة		ب- كفاءة الإمكانيات والتجهيزات
					7	توفر تجهيزات ملائمة داخل المدرسة
					8	المعامل والمختبرات العلمية كافية العدد في المدارس الحكومية
					9	التجهيزات تتناسب مع أعداد الطلبة في المدارس الحكومية
					10	تحديث التجهيزات في المدرسة تتلاءم مع التطورات التكنولوجية المتسارعة

					11	استثمار التجهيزات التقنية بفعالية عالية
					12	تراعي تصاميم مباني المدارس الحكومية لمتطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة
					13	توفر التجهيزات في المدارس مع تلك المتوفرة في سوق العمل
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة		ج- كفاءة التقنيات الرقمية
					14	توفر كافة التقنيات الرقمية المستخدمة في العمل بالمدرسة
					15	توافر مهارات استخدام أجهزة كمبيوتر حديثة
					16	وجود برمجيات مهنية حديثة أستخدمها في العمل المدرسي
					17	استخدم وسائل البريد الإلكتروني في إرسال واستقبال العمل المدرسي
					18	وجود قائمة بالمواقع الإلكترونية للاستفادة منها في مجال العمل المدرسي
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة		د- كفاءة تمويل المدرسة
					19	توفر الوزارة النفقات التي تطور من الأداء المؤسسي للمدرسة
					20	قلما يسهم القطاع الخاص في تمويل نظام التعليم الحكومي
					21	إسهام مؤسسات المجتمع المدني في تمويل بعض احتياجات المدارس الحكومية

22	تشجيع المدارس الحكومية على الإنتاج والمنافسة لتمويل نفسها ذاتياً				
23	مصادر التمويل الحالية تسهم مساهمة محدودة في تلبية احتياجات نظام التعليم الحكومي				
24	تولي الدولة موضوع تمويل نظام التعليم الحكومي اهتماماً محدوداً				
25	إسهام الأعمال الإنتاجية في تمويل المدارس الحكومية				

المحور الثاني: مستوى المنتج التعليمي:

الرقم	العبارة	مدى توفرها				
		موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق بشدة	غير موافق
	أ- مستوى المنتج التعليمي في ضوء عمل المعلمين					
26	تحرص المدرسة على توظيف المعلمين ذوي الخبرات المدرسية					
27	تحرص المدرسة على أن تدرس المواد من قبل معلمين متخصصين في المادة التعليمية					
28	تحرص المدرسة على أن يكون المعلم ملماً بأهداف المادة ويعمل على تحقيقها					
29	تحرص المدرسة على وجود مشرفين أكاديميين أكفاء لمتابعة إنتاجية المعلمين					
30	تحرص المدرسة على عقد ورشات عمل خاصة بأحدث أساليب التعليم					

ب- مستوى المنتج التعليمي في ضوء توظيف التكنولوجيا	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
31					تحرص المدرسة على وجود مختبرات حاسوب حديثة
32					تحرص المدرسة على وجود مختبرات علمية يرتادها المعلمين والطلبة
33					تحرص المدرسة على اقتناء أحدث الألواح الإلكترونية
34					تشجيع المدرسة لمعلميها على الإكثار من الحصص الحوسبة لمختلف التخصصات
35					تحرص المدرسة على تدريب الطلبة واستخدامهم لمصادر التعلم
36					تحرص المدرسة على توفير برامج متقدمة في تكنولوجيا المعلومات واستخدامها في المجالين الإداري والفني
ج- مستوى المنتج التعليمي في ضوء المناهج التعليمية	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
37					تحرص المدرسة على المشاركة في تقويم وتطوير المناهج التعليمية بما يتفق مع التطورات التربوية الحديثة
38					تحرص المدرسة على التنوع في أساليب التعليم لمراعاة الفروق الفردية

					39	تحرص المدرسة على وجود خطط علاجية وإثرائية لتنمية مهارات الإبداع والابتكار
					40	تحرص المدرسة بالابتعاد عن التلقين والحفظ والاسترجاع والتركيز على الانفتاح الفكري
					41	تحرص المدرسة على وضع أهداف ذكية وتعمل على تحقيقها
					42	تحرص المدرسة على وضع خطط حالية ومستقبلية لتطوير العملية التعليمية
					43	تحرص المدرسة على أن يقوم المعلم بتحليل قبلي وبعدي للاختبار المدرسي
					44	تحرص المدرسة على تحقيق أهدافها بمستويات عالية
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة		د- مستوى المنتج التعليمي في ضوء الإدارة والقيادة
					45	تحرص المدرسة على وجود مدير مؤهل قادر على القيام بأعمال المدرسة
					46	تحرص المدرسة على التعاون بين المعلمين والإدارة وأولياء الأمور
					47	تحرص المدرسة على التعامل الإيجابي بين المدرسة والمجتمع المحلي

					48	تحرص المدرسة على عقد اجتماعات دورية لمناقشة مستجدات العملية التعليمية
					49	تحرص المدرسة على أخذ التغذية الراجعة بعين الاعتبار
					50	توفر المدرسة المناخ المهني الملائم لتطبيق الجودة على جميع العاملين
					51	تحدد المدرسة احتياجاتها من المعلمين في مختلف التخصصات

الخور الثالث: مستوى الجودة:

مدى توفرها					الرقم	العبارة
موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة		
					52	تستثمر المدرسة مواردها المالية والبشرية بطريقة مثلى لتحقيق أهدافها
					53	تضع المدرسة خطة واضحة لتدريب المعلمين لتحقيق الجودة
					54	تطور المدرسة نظام خاص بها لتسهيل عمليات ضبط الجودة وتقويم المناهج الدراسية
					55	تعمل المدرسة على تطوير البيئة التعليمية وتحسين جودة الخدمات
					56	تصمم المدرسة برامج تعليمية بناء على مخرجات تعلم مقصودة
					57	تهتم المدرسة بعملية التقويم المستمر للطلاب

مقترحاتكم حول كيفية تطوير الأداء المؤسسي خدمة للعملية التعليمية وفق مدخل القيمة المضافة

الملحق هـ: الصورة النهائية لاستبانة القيمة المضافة

الإخوة الكرام/ السلام عليكم ورحمة الله وبركاته:

أقوم حالياً بعمل بحث ميداني عن مؤشرات الأداء المؤسسي في الجانب التعليمي وفق مدخل القيمة المضافة بسلطنة عمان - دراسة تحليلية في المدارس الحكومية بمحافظة مسقط؛ كمتطلب لنيل درجة الدكتوراه.

وتهدف الدراسة إلى مناقشة مؤشرات الأداء المؤسسي وتشخيص أهم المعوقات التي تؤثر في الجانب التعليمي من خلال مدخل القيمة المضافة. ونظراً لأهمية دوركم في إنجاح العملية التعليمية وتحقيق أهداف التعليم، فأدعوكم بالإجابة على فقرات الاستبانة بوضع علامة (✓) مقابل كل بند في الاستبانة. علماً بأن الإجابات تستخدم لأغراض البحث العلمي، وفق مقياس ليكرت الخماسي الآتي.

الاستجابة	موافق بشدة	موافق	لا أدري	غير موافق	غير موافق بشدة
الدرجة	5	4	3	2	1

حفظكم الله ورعاكم.

الباحث

الجزء الأول: البيانات الأولية: ضع علامة (✓)

- 1- النوع: ذكر () - أنثى () 2- المستوى الوظيفي: مدير () معلم أول ()
- 3- المؤهل العلمي- دبلوم متوسط () - بكالوريوس () ماجستير: ()
- 4- سنوات الخدمة: 1-5 سنوات () 6-10 سنوات () أكثر من 10 سنوات ()
- 5- الدورات التدريبية: لم أشارك ()، دورة - دورتان ()، 3 - 4 دورات ()، 5 دورات فأكثر () .

مدى توفرها					الرقم
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة	العبارة
					أولاً: مجال التعليم والتعلم:
					1 عملت القيمة المضافة على زيادة ربط المعرفة بالحياة.
					2 عملت القيمة المضافة على بناء قيم واتجاهات إيجابية.
					3 أدت القيمة المضافة إلى تنوع إستراتيجيات التدريس التي يستخدمها المعلمون.
					4 طورت القيمة المضافة مقدرة المعلمين على مراعاة الفروق الفردية لدى الطلاب
					5 حسنت القيمة المضافة من مقدرة المعلمين على توظيف مهارات التعامل مع الطلبة.
					6 زادت القيمة المضافة من مقدرة المعلمين على متابعة تحصيل الطلبة
					7 أدت القيمة المضافة إلى الإسهام في دعم تعلم الطلبة من خلال نتائج تقييم الطلبة
					8 عملت القيمة المضافة على تطوير مقدرة المعلمين على توظيف إستراتيجيات وأساليب متنوعة لتعديل سلوك الطلبة
					9 عملت القيمة المضافة على تحقيق مبدأ تكافؤ الفرص للطلبة كافة

					10	أسهمت القيمة المضافة في تشجيع التعلم الذاتي
					11	زادت القيمة المضافة من التركيز على التفكير الإبداعي لدى الطلبة
					12	أسهمت القيمة المضافة في تنمية مهارات الطلبة ومقدرتهم لحل المشكلات .
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة	ثانياً: مجال بيئة الطالب:	
					13	أدت القيمة المضافة إلى توافر بيئة صحية وآمنة يتم صيانتها بشكل جيد ومستمر
					14	أدت القيمة المضافة إلى نشر ثقافة التوقعات الإيجابية والعالية لدى المجتمع المدرسي
					15	أدت القيمة المضافة إلى توفير مصادر تعلم كافية تتناسب مع احتياجات الطلبة التعليمية.
					16	أدت القيمة المضافة إلى توفير فرص متنوعة للطلبة للمشاركة في الأنشطة القيادية.
					17	زادت القيمة المضافة من تفعيل مشاركة الطلبة في صنع القرار
					18	أدت القيمة المضافة إلى الحصول على المعرفة وكيفية التعامل معها

					19	أسهمت القيمة المضافة في جعل الطلبة يقومون بتنفيذ أنشطة اقتصادية في المجتمع المحلي
					20	أدت القيمة المضافة إلى الإسهام في بناء معارف أكاديمية للفرد تنمي ميوله نحو مهنة معينة.
					21	مكنت القيمة المضافة الطلبة من تطوير برمجيات تعليمية
					22	عززت القيمة المضافة مقدرة الطلبة على تبني الحوار الإيجابي مع الأقران.
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة		ثالثاً: مجال المدرسة والمجتمع:
					23	عملت القيمة المضافة على زيادة مشاركة أولياء الأمور في نشاطات المدرسة.
					24	أسهمت القيمة المضافة من مشاركة الطلبة في الأنشطة المدرسية
					25	زادت القيمة المضافة من تفعيل الشراكة التبادلية مع المجتمع المحلي لدعم تطوير المدرسة كمؤسسة تعليمية
					26	حسنت القيمة المضافة من إشراك مؤسسات المجتمع المحلي في توفير مصادر الدعم المالي للمدرسة.

					27	عملت القيمة المضافة على إيجاد علاقة إيجابية متبادلة بين المدرسة والمجتمع.
					28	أدت القيمة المضافة إلى زيادة التواصل مع الأسرة والمجتمع
					29	أسهم مدخل القيمة المضافة في تزويد أولياء الأمور بمعلومات حول تحصيل أبنائهم
غير موافق بشدة	غير موافق	لا أدري	موافق	موافق بشدة		رابعاً مجال القيادة والإدارة:
					30	أدت القيمة المضافة إلى إشراك الأطراف ذات العلاقة في صياغة رؤية ورسالة المدرسة
					31	أدت القيمة المضافة إلى انطلاق أنشطة المدرسة وفق رؤيتها ورسالتها.
					32	حسنت القيمة المضافة من عمل المدرسة كمؤسسة تعليمية.
					33	عملت القيمة المضافة على تطوير مهارات العاملين ذاتياً
					34	زادت القيمة المضافة من مشاركة الأطراف ذات العلاقة جميعها في قيادة المدرسة.
					35	أدت القيمة المضافة إلى تبني منهجية اتصال مؤسسي فعال مع المؤسسات ذات العلاقة

					عملت القيمة المضافة إلى إيجاد إطار لمتابعة مبادرات التطوير المستمر في المدرسة وتقييمها	36
					زادت القيمة المضافة من استثمار الموارد البشرية المالية والمادية	37
					أسهمت القيمة المضافة في إيجاد آليات لمشاركة العاملين في فهم القرارات.	38
					أسهمت القيمة المضافة في اعتماد التخطيط الإستراتيجي كمنهج للعمل	39
					عملت القيمة المضافة على اعتماد التحسين المستمر لعمليات المدرسة.	40
					أسهمت القيمة المضافة في إدخال التكنولوجيا في مجال الإدارة المدرسية	41
					عملت القيمة المضافة على تطوير مفهوم الشفافية في الإدارة المدرسية	42

يرجى بيان مقترحاتكم حول أساليب تنمية القيمة المضافة في الجانب التعليمي بسلطنة عمان

الملحق و : استمارة تحليل أعمال الطلاب



سلطنة عمان

وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم

2018/2017

العام

الدراسي :

المنطقة:

المدرسة:

استمارة تحليل أعمال الطلب (أ)

الأكثر تكرارا	المتوسط	بنود التقويم
5	4	تناسب المهام والنشطة التي تم تكليف الطلاب بها مع مستوياتهم المختلفة (مجيدون -متوسطون -ضعاف)
5	4	تتنصف الأعمال التي تم تكليف الطلاب بها بالتنوع (أسئلة - نصوص - رسومات - أشكال توضيحية... الخ)
5	4	تتنصف الأعمال التي تم تكليف الطلاب بها بالتنوع في أساليب التقويم
5	4	يكلف المعلم الطلاب بأنشطة صفية منتظمة
4	4	تتسم الأعمال المقدمة للطلاب بروح التحدي والابتكار
5	4	تحقق الأعمال التي يقوم بها الطلاب أهداف المنهج بشكل عام والدروس بشكل خاص
5	4	تكسب الأعمال التي تم تكليف الطلاب بها خبرات ومهارات جديدة

4	4	تسهم الأعمال التي تم تكليف الطلاب بها في تنمية مهارات البحث العلمي وأسلوب حل المشكلات
5	4	يطبق الطلاب المعارف والمهارات في مواقف تعليمية متنوعة
4	4	أنجز جميع الطلاب أنشطة المادة
4	4	يعرض الطلاب أعمالهم وينظمونها بشكل جيد
4	4	يعكس إنجاز الطلاب رغبتهم وحماستهم لتعلم المادة الدراسية
5	4	تكسب الأعمال التي يكلف بها الطلاب اتجاهات وقيم إيجابية
5	5	يتابع المعلم جميع أعمال الطلاب
5	4	يقدم تصحيح المعلم للطلاب تغذية راجعة حول أعمالهم
4	4	يراعي الطلاب النقاط التي تحتاج إلى تطوير بناء على تصحيح المعلم لأعمالهم
5	4	المستوى الكلي

الملحق ز: لنموذج استمارة زيارة إشرافية للإدارة المدرسية



سلطنة عمان

وزارة التربية والتعليم

العام الدراسي: 2018/2017

المديرية العامة للتربية والتعليم

محافظة: مسقط

ملخص الأداء لاستمارة زيارة إشرافية للإدارة المدرسية

بنود التقويم	المتوسط	الكثير تكرارا
خطة المدرسة	4	4
الانضباط المدرسي للطلاب	4	4
الانتظام المدرسي للكوادر العاملة بالمدرسة	4	4
التحصيل الدراسي	4	4
متابعة عملية التعليم	4	4
الزيارات الإشرافية	4	4
الإثناء المهني	4	4
اللجان المدرسية	4	4
تفعيل مجلس الآباء والأمهات والتواصل بين المدرسة والأسرة والمجتمع المحلي	4	5
تطوير الكفايات التربوية والإدارية	4	4
البرامج المدرسية المحوسبة والتقنيات الحديثة	4	5

5	5	الفعاليات والأنشطة المدرسية
5	5	المبنى المدرسي
4	4	المؤشرات التربوية
5	5	وسائل نقل الطلاب
5	4	أخلاقيات مهنة التعليم
5	5	تخفيض الكوادر العاملة بالمدرسة
5	4	رعاية الطلاب
4	4	نظام تطوير الأداء المدرسي
5	4	الموازنة المالية للمدرسة
4	4	المستوى الكلي

الملحق ح: لاستمارة زيارة تفقيمية لمدير مدرسة

سلطنة عمان

وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم

محافظة: مسقط

ملخص الأداء لاستمارة زيارة تفقيمية لمدير مدرسة

بنود التقيوم	المتوسط	الأكثر تكرارا
إدارة عملية إعداد الخطة المدرسية ومتابعة تنفيذه		
تنفيذ الأنظمة واللوائح المنظمة للعمل		
العمل على توفير الأجهزة والوسائل والتقنيات الحديثة وتوظيفه		
الإشراف على إدارة الشؤون الإدارية والمالية بالمدرسة		
متابعة المؤشرات التربوية بالمدرسة وتحليلها		
الإشراف على رعاية الطلاب		
العمل على تطوير عملية التعليم		
الإشراف على برامج الإنماء المهني		
متابعة تفعيل الأنشطة واللجان المدرسية		
نشر ثقافة أخلاقيات مهنة التعليم وقيم المواطنة		
رفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلاب		

		توظيف المبنى المدرسي في خدمة العملية التعليمية التعليمية
		تفعيل التواصل بين المدرسة والأسرة والمجتمع المحلي
		الإلمام بالمستجدات التربوية في مجال العمل
		الحرص على تنمية وتطوير كفاياته التربوية والإدارية
		القدرة على التكيف مع ضغوط العمل
		المبادأة والابتكار في مجال العمل
		العمل على إثارة الدافعية وتحفيز الكوادر العاملة بالمدرسة
		التعاون مع أعضاء الهيئات الإدارية والتدريسية والفنية والعمل بروح الفريق
		الإشراف على تفعيل نظام تطوير الأداء المدرسي
		المستوى الكلي

الملحق ط: لاستمارة زيارة إشرافية لمتابعة تطبيق نظام تطوير الأداء المدرسي



سلطنة عُمان

وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة

العام الدراسي 20 / 20م

دائرة تنمية الموارد البشرية

المدرسة: التاريخ: 20 / / رقم الزيارة:

استمارة زيارة إشرافية لمتابعة تطبيق نظام تطوير الأداء المدرسي

م	البنود	الدرجة *	- جوانب الإجابة في الأداء وأدلتها:
1	الإلمام بنظام تطوير الأداء المدرسي.		
2	تفعيل النوافذ الخاصة بأدوات نظام تطوير الأداء المدرسي في البوابة التعليمية.		
3	تحليل أولويات التطوير من حيث أسبابها ووضع إجراءات لعلاجها.		
4	وجود آليات لتعزيز نقاط القوة في المدرسة.		
5	توظيف نتائج التقويم الذاتي في خطة المدرسة.		
6	فاعلية فريق التطوير والتحسين.		
7	تطوير مجالات نظام تطوير الأداء المدرسي: الإدارة المدرسية، التعليم، التعلم بشكل متوازن.		- الجوانب التي تحتاج إلى تطوير الأداء وأدلتها:
8	فاعلية إجراءات متابعة تنفيذ خطة المدرسة.		
9	تنفيذ برامج الإنماء المهني بناءً على نتائج التقويم الذاتي، وإدراجها في خطة المدرسة.		

		10	انعكاس فاعلية تطبيق النظام على تطوير أداء العاملين.
		11	انعكاس فاعلية تطبيق النظام على جودة التحصيل الدراسي.
		12	وجود أفكار وبرامج تطويرية لدعم نظام تطوير الأداء المدرسي.
		13	تنفيذ التوصيات والمقترحات الواردة في الزيارات السابقة.
جوانب الدعم التي تحتاج إليها المدرسة للارتقاء بنظام تطوير الأداء المدرسي: ملاحظات عامة: التوصيات:			

اسم الزائر: الوظيفة: مشرف تقويم أداء مدرسي أول / مشرف تقويم أداء مدرسي

توقيع مدير المدرسة: توقيع الزائر:

* (5) ممتاز (4) جيد جدا (3) جيد (2) مقبول (1) غير مرض

الملحق ي: لتوصيف استمارة زيارة إشرافية لمتابعة تطبيق نظام تطوير الأداء المدرسي

توصيف استمارة زيارة إشرافية لمتابعة تطبيق نظام تطوير الأداء المدرسي

م	البند	المؤشرات
1	الإمام بنظام تطوير الأداء المدرسي	- لدى إدارة المدرسة صورة واضحة عن أهمية النظام. - يعرف المعلمون الأوائل مهامهم بشكل جيد في النظام. - لدى الفنيين والأخصائيين فكرة جيدة وواضحة عن النظام ودورهم فيه. - لدى المعلمين فكرة جيدة واضحة عن النظام ودورهم فيه. - لدى الطلاب وأولياء الأمور صورة واضحة عن النظام ودورهم فيه.
2	تفعيل النوافذ الخاصة بأدوات نظام تطوير الأداء المدرسي في البوابة التعليمية	- الالتزام بتعبئة جميع استمارات النظام في البوابة التعليمية، في الفترات الزمنية المحددة. - الأعداد المعبئة من كل استمارة لا يقل عن الحد الأدنى المحدد في دليل النظام. - تتابع إدارة المدرسة استكمال إدخال أدوات النظام في البوابة التعليمية. - يوجد تقسيم واضح لأدوار جميع الفئات المعنية بالنظام في التعامل مع البوابة التعليمية. - استخراج تقارير تطوير الأداء المدرسي من البوابة التعليمية خلال الفترة الزمنية المحددة.
3	تحليل أولويات التطوير من حيث أسبابها ووضع إجراءات مناسبة لعلاجها	- تحليل فريق التطوير والتحسين لتقارير الأداء. - يوجد تحديد واضح لأبرز أولويات التطوير. - توظيف أدوات الجودة في تحديد أسباب أولويات التطوير. - توجد إجراءات واضحة لعلاج أولويات التطوير. - تعميم نتائج التحليل على المجتمع المدرسي.
4	وجود آليات لتعزيز نقاط القوة في المدرسة	- يوجد تحديد واضح لأبرز نقاط القوة في أداء المدرسة.. - توجد إجراءات واضحة لتعزيز نقاط القوة.

- يعلم العاملون بالمدرسة ما تتميز به مدرستهم من نقاط قوة. - تستثمر نقاط القوة في تجويد العملية التعليمية. - لدى طلاب المدرسة معرفة جيدة بنقاط القوة التي تتميز بها المدرسة.		
- يوجد بالخطة أهداف وإجراءات تمت إضافتها بناءً على تحليل نتائج التقويم الذاتي الأخير. - يعرف المعنيون مبررات وضع الأهداف المرصودة بالخطة. - توجد إجراءات واضحة لقياس مدى التقدم المنجز في تنفيذ تلك الأهداف. - يتم تنفيذ الإجراءات المحددة لكل هدف في موعدها المحدد. - يتم تقييم تلك الأهداف بشكل دوري.	توظيف نتائج التقويم الذاتي في خطة المدرسة	5
- يعرف جميع أعضاء فريق التطوير والتحسين المهام المطلوبة منهم قبل وأثناء وبعد عملية التقويم الذاتي. - توزع المسؤوليات والاختصاصات المتعلقة بتنفيذ النظام في حدود تخصص وقدرات وإمكانيات كل فرد. - يعمل أعضاء فريق التطوير والتحسين بروح الفريق. - يلتزم أعضاء فريق التطوير والتحسين بالقيام بمهامهم بفعالية. - يعقد الفريق الاجتماعات الدورية الهادفة على مدار الفصل الدراسي.	فاعلية فريق التطوير والتحسين	6
- يتم توظيف جميع أدوات النظام للحكم على جميع مجالاته (التعليم، التعلم، الإدارة المدرسية). - يشمل التحليل وتشخيص جوانب القوة وأولويات التطوير في المجالات الثلاثة. - تغذي المدرسة خططها بأهداف وإجراءات تغطي المجالات الثلاثة. - تتابع المدرسة تحقق جميع أهدافها وإجراءاتها بفاعلية ودون إحلال بأي مجال من المجالات الثلاثة. - تجري المدرسة بحوث ودراسات لتطوير أدائها في المجالات الثلاثة.	تطوير مجالات نظام تطوير الأداء المدرسي: الإدارة المدرسية، التعليم، التعلم بشكل متوازن	7
- تتسم إجراءات التنفيذ في الخطة بقابليتها للملاحظة والقياس. - تتم متابعة تنفيذ العاملين لإجراءات التنفيذ وفق المسؤوليات المحددة في الخطة.	فاعلية إجراءات متابعة تنفيذ خطة المدرسة	8

- يتم التأكد من أن إجراءات الخطة تنفذ وفق الإطار الزمني المحدد. - يتم تقويم الأهداف التي لم تتحقق من حيث الأسباب والحلول. - يتم مراجعة وتعديل الإجراءات والأساليب التي لا تسهم في تحقيق أهداف الخطة.		
- يتم تحديد الاحتياجات التدريبية للعاملين بناء على تحليل نقاط القوة وأولويات التطوير. - تتنوع أساليب الإنماء المهني لتشمل: (المشاغل، الندوات، المحاضرات، تبادل الزيارات، بين المعلمين وبينها وبين المدارس الأخرى، التأمل الذاتي، التعلم الذاتي، القيام ببحوث ودراسات، قراءات موجهة، حلقات نقاشية). - تنفذ البرامج بناء على خطة محددة بأهداف وإجراءات وزمن مناسب. - البرامج التدريبية مدرجة في البوابة. - يتم تقييم أثر التدريب على المشاركين قبل وأثناء وبعد الانتهاء من التدريب للتأكد من مدى اكتساب المتدربين للمعارف والمهارات والاتجاهات المحددة.	تففيذ برامج الإنماء المهني بناءً على نتائج التقويم الذاتي، وإدراجها في خطة المدرسة	9
- يتم توظيف نتائج التقويم الذاتي في تطوير مهارات العاملين بالمدرسة. - يستخدم المعلمون إستراتيجيات وطرق جديدة في القيام بمهامهم. - يستخدم إداريو المدرسة تقنيات إدارية جديدة لتحسين ممارساتهم في ضوء نتائج التقويم. - يظهر العاملون بالمدرسة معرفة بالاتجاهات التربوية الحديثة ونتائج البحوث. - توجد ممارسات واضحة لنقل الخبرة بين العاملين بالمدرسة.	انعكاس فاعلية تطبيق النظام على تطوير أداء العاملين	10
- يتم الربط بين أولويات التطوير المتعلقة بأداء المعلم والتحصيل الدراسي. - يتم تحليل نتائج الطلاب بشكل دوري ليتم مراعاتها عند بناء برامج الإنماء المهني للمعلمين. - يؤخذ بآراء أولياء الأمور في الحياة المدرسية والتي ترتبط بتحصيل أبنائهم. - يتم توظيف آراء الطلاب في الحياة المدرسية في تطوير عملية التدريس. - تحقق المدرسة تحسن مستمر في مستوى التحصيل الدراسي لطلابها.	انعكاس فاعلية تطبيق النظام بالمدرسة على جودة التحصيل الدراسي	11

- تعمل المدرسة على إيجاد برامج وفعاليات تسهم في دعم النظام. - تتصف البرامج والفعاليات الداعمة للنظام بالتجديد والابتكار. - تستفيد المدرسة من تجارب المدارس الأخرى في دعم النظام. - تستهدف البرامج والفعاليات الداعمة للنظام جميع الفئات المعنية. - توثق المدرسة الفعاليات والبرامج المنفذة.	وجود أفكار وبرامج تطويرية لدعم نظام تطوير الأداء المدرسي	12
- تتقبل إدارة المدرسة التوجيهات والتوصيات الواردة أثناء الزيارة. - تعمل إدارة المدرسة على ترجمة التوصيات والمقترحات الواردة في الزيارات على أرض الواقع. - تقوم إدارة المدرسة بنقل التوصيات والمقترحات الواردة في الزيارات السابقة للفئات المعنية بالمدرسة. - تعمل إدارة المدرسة على متابعة تنفيذ الفئات المختلفة بالمدرسة للتوصيات والمقترحات المنوطة بها. - التوصيات السابقة من قبل الزائرين لا تتكرر في الزيارات اللاحقة لأن المدرسة تتعامل معها أول بأول.	تنفيذ التوصيات والمقترحات الواردة في الزيارات السابقة	13

الملحق ك: لاستمارة زيارة متابعة أداء مدير مدرسة/ مساعد مدير مدرسة



المديرية العامة لتنمية الموارد البشرية
دائرة تطوير الأداء المدرسي

سلطنة عمان
وزارة التربية والتعليم

المديرية العامة للتربية والتعليم بمحافظة مدرسة
الاسم رقم الملف
تاريخ الزيارة: / / 20م رقم الزيارة:
(5) ممتاز (4) جيد جدا (3) جيد (2) متوسط (1) ضعيف

استمارة زيارة متابعة أداء مدير مدرسة/ مساعد مدير

م	بنود التقييم	الدرجة
1	الطابور المدرسي	
2	التخطيط المدرسي	
3	دعم عمليتي التعليم والتعلم	
4	الممارسات والأساليب الإشرافية	
5	إدارة الموارد المالية والمادية	
6	الالتزام بتنفيذ القوانين والأنظمة واللوائح والقرارات المنظمة للعمل المدرسي	جوانب الإجابة في الأداء وأدلتها:
7	الإنماء المهني	
8	تنظيم العمل المدرسي	الجوانب التي تحتاج إلى تطوير الأداء وأدلتها:
9	الالتزام بأخلاقيات المهنة	
10	تحمل المسؤولية واتخاذ القرار	

11	المشاركة المجتمعية
12	المبادرة والابتكار في مجال العمل
13	تفعيل تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
	المجموع من 65 درجة
	المجموع الكلي من 100 درجة
ما لم يتم تنفيذه من توصيات الزيارة/ الزيارة السابقة: ملاحظات عامة..... التوصيات.....	

- اسم الزائر..... الوظيفة: مشرف أول إدارة مدرسية/ مشرف إدارة مدرسية/ مدير المدرسة
- توقيع الزائر..... توقيع مدير المدرسة: توقيع مساعد مدير المدرسة:
- * لا يقل عدد الزيارات المنفذة عن زيارتين (مدير المدرسة، مساعد مدير المدرسة) خلال الفصل الدراسي الواحد.
- * يتم احتساب درجات الزيارة التقييمية من خلال متوسط درجات زيارات المتابعة المنفذة لمدير مدرسة/ مساعد مدير مدرسة.
- * يتم تحويل درجة المجموع الكلي من 100 وفق المعادلة التالية (الدرجة الحاصل عليها مقسوماً على 65، مضروباً في 100).
- * تقدر كفاية مدير المدرسة/ مساعد مدير المدرسة بإحدى المراتب التالية: —
- مرتبة ممتاز: من 90 درجة إلى 100 درجة.
 - مرتبة جيد جداً: من 80 درجة إلى 90 درجة.
 - مرتبة جيد: من 70 درجة إلى 80 درجة.
 - مرتبة متوسط: من 55 درجة إلى 70 درجة.
 - مرتبة ضعيف: أقل من 55 درجة.

الملحق ل: لتوصيف استمارة زيارة متابعة أداء مدير مدرسة/ مساعد مدير مدرسة

الدرجة	التوصيف	بنود التقييم
1	- مراسم رفع علم الدولة (رفع علم الدولة من قبل فرق الأشبال والزهرات/ الكشافة والمرشدات، عزف السلام السلطاني من قبل الفريق الموسيقي بالمدرسة، ترديد النشيد الوطني كاملا من قبل أعضاء الهيئة الإدارية والتدريسية والوظائف المرتبطة بها، الهتاف من قبل الطلبة بترديد العبارتين الآتيتين 3 مرات: "تحيا سلطنة عمان حرة"، "يعيش جلاله السلطان قابوس المعظم" بعد أداء النشيد الوطني.	الطابور المدرسي
1	- الالتزام بمواصفات ومقاسات العلم، وسلامته وفق قانون علم الدولة وشعارها ونشيدها الوطني	
1	- تواجد جميع الموظفين في ساحة الطابور المدرسي مع وجود إجراءات لمتابعة التزام الموظفين بالطابور المدرسي	
1	- تفعيل أدوار مشرف الإذاعة المدرسية وأخصائي أنشطة مدرسية، ومعلم مادة المهارات الموسيقية، ومعلم مادة الرياضة المدرسية.	
1	- متابعة أدوار معلمي الحصة الأولى (متابعة اصطفااف الطلبة في ساحة الطابور، ترديد النشيد الوطني كاملا من قبل الطلبة، ترديد الهتاف من قبل الطلبة بترديد العبارتين الآتيتين (3) مرات: "تحيا سلطنة عمان حرة"، "يعيش جلاله السلطان قابوس المعظم" بعد أداء النشيد الوطني، متابعة انصراف الطلبة من الطابور المدرسي.	
5	مجموع درجة البند	
2	واقعية التخطيط المدرسي وشموليته وتكامله وسلامة الصياغة (خطة المدرسة وبرامج الإنماء المهني، برنامج الزيارات الإشرافية، خطة مجلس أولياء الأمور، الموازنة المالية)	التخطيط المدرسي
1	إشراك فئات المجتمع المدرسي وأولياء الأمور في بناء خطة المدرسة، وتوعيتهم بها	
1	الاستفادة من التقارير المدرسية وتوصيات الزيارات ونتائج مؤشرات التقويم الذاتي للمدرسة في التخطيط المدرسي	

1	متابعة تنفيذ الخطط المدرسية وتقييم أهدافها تبعاً لزمّن التنفيذ (البرنامج الزمني)	
5	مجموع درجة البند	
1	متابعة تفعيل أدوات التقييم وأعمال الامتحانات	دعم
1	متابعة التحصيل الدراسي وفقاً لتحليل نتائج الطلبة ووثائق التقييم	عملي
1	متابعة تنفيذ المناهج الدراسية تبعاً لمتطلبات تنفيذها	التعليم والتعلم
1	متابعة برامج الرعاية الطلابية حسب فئاتهم المختلفة	
1	توظيف مركز مصادر التعلم والمختبرات المدرسية	
5	مجموع درجة البند	
1	وجود برنامج زمني مشترك بين مدير المدرسة ومساعد مدير المدرسة للزيارات الإشرافية.	الممارسات والأساليب الإشرافية
1	الموضوعية في تقييم بنود استمارة الزيارة الإشرافية.	
2	التنوع في الممارسات والأساليب الإشرافية، ومتابعة مدى تنفيذ توصيات الزيارات الإشرافية من خلال تنفيذ إجراءات تطويرية واضحة.	
1	توافق جوانب الإجابة وأولويات التطوير مع درجات التقييم الممنوحة ويدعم جوانب القوة ومعالجة أولويات التطوير بالأدلة.	
5	مجموع درجة البند	
1	تفعيل المبنى المدرسي ومرافقه بتوفير إجراءات الأمن والسلامة	إدارة الموارد
1	حسن التصرف للموارد المالية وفقاً للخطة المالية وبنود الصرف	المالية والمادية
1	متابعة التزام شركات النظافة، والجمعية التعاونية بدليل الاشتراطات الصحية للجمعيات التعاونية.	
1	متابعة تنظيم وسائل النقل المدرسية والإشراف عليها	

1	توظيف العهدة المدرسية والحفاظ عليها وتفعيل برنامج عتاد	
5	مجموع درجة البند	
1	توزيع الأنصبه والمسؤوليات بين الكوادر العاملة بالمدرسة وفق دليل مهام الوظائف المدرسية والأنصبه المعتمدة لها، والقرارات الوزارية ذات الشأن	الالتزام بتنفيذ القوانين
1	الانتظام والانضباط المدرسي للكوادر العاملة بالمدرسة	والأنظمة واللوائح
1	الانتظام والانضباط المدرسي للطلاب	والقرارات
1	تفعيل اللوائح والقرارات المنظمة للعمل المدرسي	المنظمة للعمل المدرسي
1	الحفاظ على زمن التعلم وفق اللوائح والأنظمة المعمول بها	
5	مجموع درجة البند	
1	نشر ثقافة الإنماء المهني وتشجيع المبادرات التدريسية والبحثية لأعضاء الهيئة التدريسية والوظائف المرتبطة بها، وحثهم على التطوير المهني الذاتي	الإنماء المهني
2	إعداد وتنفيذ برامج الإنماء المهني وفقاً للاحتياجات التدريسية ومؤشرات الأداء المدرسي	
2	متابعة أثر التدريب لبرامج الإنماء المهني المنفذة	
5	مجموع درجة البند	
1	تفويض الأعمال وفق الأنظمة واللوائح والقرارات المنظمة للعمل المدرسي	تنظيم العمل المدرسي
2	متابعة تنفيذ المهام الإدارية والفنية الكوادر العاملة بالمدرسة	
2	تفعيل مهام المجالس واللجان المدرسية	
5	مجموع درجة البند	
2	الالتزام بالأخلاق والقيم الحميدة للمهنة، والعمل على نشرها	الالتزام
2	تنمية القيم التنظيمية في المدرسة (التعاون - المشاركة - الإلتقان - المبادرة - التطوير الذاتي - الجودة - العدالة - الكفاءة... الخ.	بأخلاقيات المهنة

1	الحفاظ على سرية العمل، وتجنب كل ما يسيء إلى مهنته قولاً وعملاً.	
5	مجموع درجة البند	
3	الإلمام بحقوق وواجبات ومسؤوليات ومهام الوظيفة ومحظوراتها	تحمل المسؤولية
2	اتخاذ القرارات المناسبة للتغلب على تحديات العمل وإدارة الأزمات	واتخاذ القرار
5	مجموع درجة البند	
2	تشكيل مجالس أولياء الأمور، وتفعيل الاجتماعات المتعلقة بها.	المشاركة
2	تفعيل أدوار ومهام لجان مجالس أولياء الأمور، وتعزيز تعلم الطلاب	المجتمعية
1	تفعيل التواصل مع مؤسسات المجتمع المختلفة	
5	مجموع درجة البند	
2	ابتكار طرق وأساليب فاعلة لتحسين مستوى الأداء المدرسي	المبادأة
2	توفير بيئة تعلم جاذبة	والابتكار في العمل
1	تشجيع الكوادر العاملة بالمدرسة على المبادأة والابتكار	
5	مجموع درجة البند	
2	تفعيل التقنيات الحديثة والبرامج المحوسبة في واقع العمل	تفعيل تكنولوجيا
3	تفعيل نوافذ البوابة التعليمية ونظام المؤشرات التربوية	المعلومات والاتصالات
5	مجموع درجة البند	
65	المجموع الكلي	

الملحق م: لاستمارة استطلاع آراء أولياء الأمور في الحياة المدرسية



المديرية العامة للتربية والتعليم محافظة.....

مدرسة.....

استمارة استطلاع آراء أولياء الأمور في الحياة المدرسية (العام الدراسي 20 / 20 م)

الدرجة					بنود التقويم	م
1	2	3	4	5		
					أحرص على التواصل المباشر والمستمر مع المدرسة.	1
					أحظي بالترحيب عند تواصلي مع المدرسة.	2
					تطلعني المدرسة باستمرار على المستجدات التربوية والمشاريع المطبقة بها.	3
					تساعدني المدرسة على التعرف على أفكار وأساليب جديدة لمساعدة ابني على التعلم.	4
					يتميز المبنى المدرسي بأنه آمن ونظيف ومصان بشكل جيد.	5
					يشعر ابني بالأمان في المدرسة.	6
					تتوفر حافلة آمنة ومريحة لنقل ابني/ابنتي من وإلى المدرسة.	7
					تحرص المدرسة على صحة وسلامة ابني/ابنتي بدنياً ونفسياً.	8
					يستفاد من آرائي ومقترحاتي في تطوير العمل في المدرسة.	9
					تحرص إدارة المدرسة على التواصل المستمر وفي الوقت المناسب فيما يتعلق بمستوي ابني / ابنتي سلوكياً وتحصيلياً.	10
					يحرص مجلس أولياء الأمور بالمدرسة على رفع مستوى التواصل بين المدرسة والمجتمع.	11

					توفر المدرسة لابني / لابنتي بيئة تربوية سليمة ومحفزة للتعلم.	12
					تسعى المدرسة إلى توظيف خبرات ومهارات أولياء الأمور في برامجها المختلفة.	13
					تسهم المدرسة في تطور المستوى التحصيلي لابني / لابنتي بشكل مستمر.	14
					تتوفر لابني / لابنتي بالمدرسة مصادر تعلم متنوعة تلي احتياجاته وميوله.	15
					يقدم المعلمون تغذية راجعة مناسبة على الأعمال المؤكدة لابني / ابنتي (واجبات، مشاريع، بحوث، أخرى)	16
					تشجع المدرسة ابني / ابنتي على المشاركة في الأنشطة الرياضية والثقافية والاجتماعية.	17
					يقدم المعلمون توجيهات مستمرة لابني / ابنتي حول كيفية رفع مستواه التحصيلي.	18
					تأسهم المدرسة بشكل إيجابي في التطور الديني والأخلاقي والاجتماعي لابني / لابنتي.	19
					يحرص الأخصائي الاجتماعي على القيام بأدواره المختلفة في المدرسة	20

أقترح على إدارة المدرسة سعيًا لتطوير أدائها المدرسي أن تأخذ بالأفكار والمبادرات الآتية:

.....

.....

.....

.....

(تستخدم في التقويم الذاتي والتقويم الخارجي)

الملحق ن: استمارة استطلاع آراء الطلاب في الحياة المدرسية (1 - 4)



المديرية العامة للتربية والتعليم لمحافظة.....

مدرسة.....

ابني الطالب / ابنتي الطالبة.....

ضع علامة (√) في المربع الذي تشعر بأنه يعبر عنك....

يمكنك الاستعانة بأحد معلميك أو زملائك إذا شعرت بأنك ترغب في مساعدته لك.

استمارة استطلاع آراء الطلاب في الحياة المدرسية (1 - 4) العام الدراسي 20 / 20 م

الدرجة					بنود التقويم	م
1	2	3	4	5		
					أحب مدرستي.	1
					استمتع بأداء واجباتي المنزلية	2
					أحب أن أقرأ.	3
					يعجبني الذهاب إلى مركز مصادر التعلم.	4
					يعجبني العمل مع زملائي في مجموعات بالمدرسة.	5
					يزورني ولي أمر في المدرسة.	6
					يهتم معلمي / معلمتي دائما بي.	7
					أشارك في النشاط المحب لي بالمدرسة.	8
					استمتع بفترة الاستراحة	9
					أحب الشراء من الجمعية التعاونية.	10
					أشعر بالأمان في المدرسة.	11

أحب أن يوجد في مدرستي:

الملحق س: لاستمارة استطلاع آراء الطلاب في الحياة المدرسية (5 - 12)



المديرية العامة للتربية والتعليم لحافظة.....

مدرسة.....

استمارة استطلاع آراء الطلاب في الحياة المدرسية (5-12) العام الدراسي 20 / 20 م

م	بنود التقويم	الدرجة				
		1	2	3	4	5
1	أستمع برنامج الطابور الصباحي.					
2	تحرص مدرستي على توفير احتياطات الأمن والسلامة.					
3	تلبي الجمعية التعاونية بمدرستي جميع احتياجاتي.					
4	تتسم حافتي المدرسة بأنها آمنة ومريحة.					
5	يساندي الأخصائي الاجتماعي والنفسي في حل مشكلاتي الدراسية والشخصية.					
6	توجد دورات مياه صالحة ونظيفة بمدرستي.					
7	تتسم مدرستي بالنظافة.					
8	تأخذ المدرسة بالملاحظات والمقترحات التي نبيدها وتعمل على تنفيذها.					
9	تتيح مرافق المدرسة لي الفرصة لممارسة الأنشطة المختلفة.					
10	استمتع بفترة الاستراحة خلال اليوم الدراسي.					
11	تهتم المدرسة بتوفير مصادر تعلم متنوعة لجميع الطلاب.					
12	يحرص المعلمون على مساندي في حياتي المدرسية.					
13	يحرص المعلمون على إشراكي في تعليمي وإكسابي مهارات مختلفة للتعلم.					

					14	أمارس طرق متنوعة ومختلفة للتعلم الذاتي (كالتحضير قبل الحصص والبحث في مصادر التعلم والأنترنت وتلخيص الدروس).
					15	يعمل المعلمون على رفع مستوى الدراسي ويعززون نجاحاتي.
					16	ينفذ المعلمون طرق تدريس مشوقة ومحفزة لي (كتقديم العروض التقديمية والمجموعات النقاشية).
					17	يقدم المعلمون أسئلة مثيرة لتحدي تفكيري وتحفزي على البحث والنقاش.
					18	يقدم المعلمون ملاحظات تساعدني عند تصحيح أعمالي المدرسية.
					19	أشعر بالرضا عن مستوى التحصيلي ودرجاتي في مختلف المواد الدراسية
					20	أشارك زملائي في الأنشطة المدرسية بحماس.
					21	أتعامل مع واجباتي المدرسية بجدية واهتمام
					22	توضح المدرسة الوثائق ولوائح شؤون الطلاب.
					23	يلتزم زملائي باللوائح المدرسية.
					24	تحرص المدرسة على تنفيذ أنشطة تنمية مهارات التعاون في العمل.
					25	تغرس المدرسة القيم والأخلاق الحميدة في نفوسنا.
					26	يحترم الطلاب معلميه في مدرستي.

* أقترح على إدارة مدرستي - سعيًا لتطوير أدائها المدرسي - أن تأخذ بالأفكار والرؤيات الآتية:

.....

.....

.....

.....