

سؤال: ما هي أبعاد التعلم في القرن الحادي والعشرين؟ (يأتي سؤال متعدد الخيارات أي خيار من الاربعة التالية صحيح)

- 1- التعلم من أجل أن تعرف
- 2- التعلم من أجل أن تفعل
- 3- التعلم من أجل أن تكون
- 4- التعلم من أجل العيش المشترك

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: التعليم المتمحور حول الطالب هو:

الإجابة: الأنشطة التي تركز على دعم بيئة الطالب وتحسن تعلمه.

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: القيادة المستندة للتعلم هي:

الإجابة: الأنشطة القيادية التي تركز على دعم تعلم وتعليم الطلبة.

سؤال: ثقافة التعلم للجميع تشير إلى:

- 1- المتعلم والمعلم
- 2- المعلم ولقائد التربوي
- 3- المتعلم والقائد التربوي
- 4- المتعلم، والمعلم، والقائد التربوي ***

سؤال: الأقدر على تحديد الحاجات المهنية للمعلم:

- 1- تقييم الأداء
- 2- مدير المدرسة
- 3- المعلم نفسه **
- 4- الاستشاري

(سؤال متعدد الخيار يذكر إحدى المزايا التالية)

مزايا ثقافة التعلم في المدرسة هي:

- 1- تحافظ المدرسة على صورة المجتمع المهني.
- 2- تمتلك المدرسة رؤية ورسالة واضحة.
- 3- توفر المدرسة بيئة تشجع على التعلم للجميع لتحسين أداء الطلبة.
- 4- تشجع المعلمين على العمل التشاركي (العمل بروح الفريق).
- 5- توفير بيئة مدرسية مناسبة لتعلم الجميع.

مقترحات بناء الثقة (هورد وهرش):

1. أكد للمعلمين بأنهم سينجحون معاً.
2. يحتفظ المعلمون بمعلومات حديثة.
3. إرشاد الفرق نحو التوجيه الذاتي.
4. توفير البيانات للمعلمين.
5. التدريب على مهارة المناقشة واتخاذ القرار.
6. تعميم نتائج الأبحاث.
7. خذ الوقت الكافي لبناء الثقة.

(سؤال متعدد الخيار)

سؤال: تعريف القيادة لـ (فولان):

الإجابة: القدرة على التأثير في أعضاء المؤسسة والمعنيين من المجتمع لتحقيق رؤية المؤسسة وأهدافها.

(سؤال متعدد الخيار)

سؤال: تعريف القيادة لـ (د. طارق سويدان):

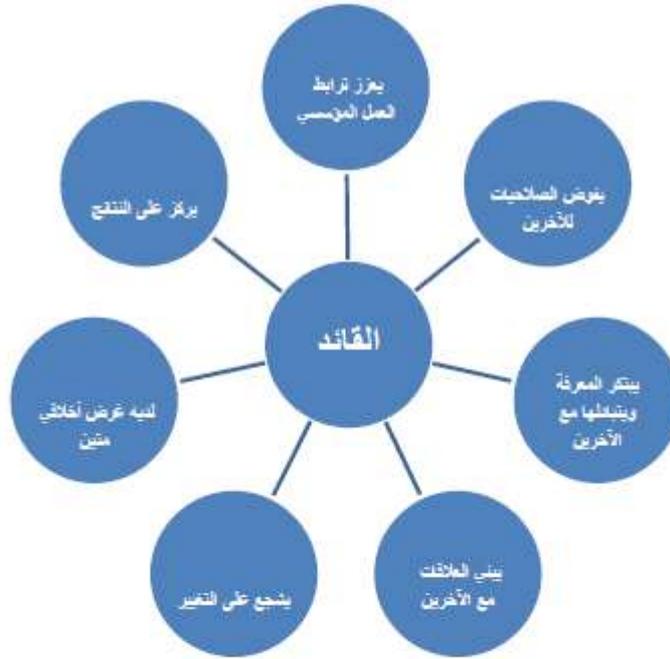
الإجابة: القدرة على التأثير في أعضاء المؤسسة وتحريكهم نحو الهدف.

أنماط القيادة في مدارسنا:

- 1- ديموقراطية
- 2- بيروقراطية
- 3- متسلطة
- 4- متساهلة (فوضوية).
- 5- إنسانية
- 6- تشاركية

(سؤال صل بين العمودين)

سؤال يحتوي على سمات القائد السبعة وسبع مواقف.



1. لديهم عرض أخلاقي متين:
يؤمن القادة وغيرهم بأنهم يجب أن يكونوا مكرّسين، وصادقين، وملتزمين بالأهداف السامية، وقادرين على إيصال أهمية الرؤية التربوية للأردن بصدق وعمق.
2. يتفهمون التغيير ويشجعونه:
يتفهمون أن عملية التغيير عملية معقدة، ويستمرّون بمساعدة الآخرين على تطوير الحلول الإبداعية التي تركز على المستقبل.
3. يبتكرون المعرفة ويتبادلونها مع الآخرين:
يحصلون على معلومات جديدة، ويشاركون الآخرين بها، ويحترمون قوة المعرفة، لتحسين حياة الأفراد والمجتمع.
4. يفوضون الصلاحيات للآخرين:
يساعدون الآخرين على تحمّل المسؤولية، ويقترّون الأعمال التي استخدموا فيها كل كفاياتهم كلها، ويساعدونهم على تطوير نقاط قوة جديدة.
5. يعززون ترابط العمل المؤسسي:
ينظرون إلى ما هو أبعد من دورهم باستمرار، (إلى طرائق التعاون مع الآخرين) وغالباً ما يكون مع المديرّيات الأخرى في الوزارة، أو خارجها، حتّى تتحقّق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.
6. يركّزون على النتائج:
يقيمون مدى تطابق فعالية جميع أعمالهم مع أهدافهم التي تمّ تحديدها.
7. يبنّون العلاقات مع الآخرين.
يعززون العلاقات التي تنشئ بيئة داعمة تتميز بالاحترام داخل المؤسسة، كما يشجعون علاقات الشراكة خارج المؤسسة.

(سؤال متعدد الخيار)

سؤال: لو كنت مديراً فما هو نمط القائد الذي تحبه :

4- موقفي ***

3- إنساني

2- بيروقراطي

1- أتوقراطي

سؤال: المدير الذي يعمل مع زملائه في المشروع هو المدير :

(سؤال متعدد الخيار)

4- إنساني

3- تشاركية

2- ديمقراطي

1- بيروقراطي

سؤال: المناخ فيها يؤدي إلى ظهور العديد من السلوكيات المتداخلة والمعيقة:

4- تشاركية

3- متسلطة

2- متساهلة/فوضوية ***

1- ديمقراطية

سؤال: توثيق كل كبيرة وصغيرة داخل النظام، واتخاذ القرارات وتميرها على جميع المسؤولين هي قيادة:

4- تشاركية

3- أتوقراطية

2- بيروقراطية ***

1- ديمقراطية

سؤال: مفهوم الذكاء الانفعالي (مايروسالوفي): معرفة الفرد لنفسه وللآخرين الذين يتعامل معهم.

سؤال: مفهوم الذكاء الانفعالي (جولمان): مجموعة مهارات عاطفية يتمتع بها الفرد وتلزم للنجاح في التفاعلات المهنية وفي مواقف الحياة المختلفة .

سؤال: واحد من الخيارات الآتية ليس من الذكاءات المتعدد.

4- جسدي/الحركي ***

3- رياضي

2- موسيقي

1- لغوي

سؤال: أي نوع من أنواع الذكاء يستخدم الرسوم والأشكال .

4- رياضي

3- مكاني/بصري ***

2- بدني

1- شخصي

(سؤال متعدد الخيار)

سؤال: من المخاطر التي تواجه القائد التربوي.

الإجابة: المدخلات / الأنشطة

سؤال: إذا كنت مديراً لمدرسة وطلب منك خمسة معلمون المغادرة فإن الإجراء الصحيح هو :

2- مغادرة طلبة المعلمين المغادرين

1- عمل استبانة لمعرفة سبب المغادرة ***

4- تكليف الإداريين بالإشغال

3- دمج الطلبة

طرق جمع البيانات لتحديد الحاجات المهنية: (سؤال عن خاصية معينة يطلب فيها تحديد طريقة جمع البيانات - سؤال متعدد الخيار)

3- الاستبانة.

2- الملاحظة.

1- المقابلة.

6- دراسة السجلات.

5- تحليل المشكلة.

4- الاختبارات.

9- الاستشاريون.

8- أداء العاملين.

7- وتقويم الأداء.

الرسالة: هي وصف مختصر لما ترغب المدرسة أن تحققه لطلبتها ، حيث تعبر عن المدرسة ، فهي إجراءات لتنفيذ الرؤية توحى للمعلمين بأن نشاطات المدرسة اليومية التي تقوم بها لتحقيق رؤيتها بطريقة مخططة وهادفة ، الأمر الذي يستثير دافعيتهم ويوحد إحساسهم المشترك.

الرؤية: هي عبارة عن تصور مستقبلي يطمح مجتمع المدرسة/المديرية للوصول إليه ، وينبغي أن يكون هذا التصور واقعياً ويمكن التعبير عنه بالكلمات أو الصور أو الرموز.

(يأتي سؤال من الشروط الواجب توافرها في رؤية المدرسة... - سؤال متعدد الخيار)

شروط كتابة الرؤية:

1- واقعية وقابلة للتطبيق. 2- تستجيب للتغيير والتطوير. 3- كلماتها سهلة وقابلة للتذكر.

4- يفضل ألا تزيد كلماتها عن 30 كلمة. 5- تعطي صورة أو رموزاً لما ستكون عليه المؤسسة ومخرجاتها مستقبلاً

سؤال: قدرة الفرد على إدارة انفعالاته وعواطفه وعلاقته إزاء المواقف الطارئة هو:

4 - (2+1) **

3- ذكاء مهاري

2- ذكاء انفعالي

1- ذكاء عاطفي

سؤال: المهام الخمسة لقيادة اجتماع فاعل هي:

2- البدء ، التخطيط ، التركيز ، التيسير ، الإنهاء

1- البدء ، التخطيط ، التركيز ، التيسير ، التقييم

4- التخطيط ، البدء ، التقييم ، الإنهاء

3- التخطيط ، البدء ، التركيز ، التيسير ، الإنهاء **

سؤال: الجهود المستهدفة في المدرسة والمديرية تعنى بـ:

2- الطلاب والمعلمون وموظفو المدرسة

1- المعلمين والطلاب

4- جميع ما ذكر

3- الطلاب وكادر المدرسة وموظفي المديرية والوزارة والمجتمع المحلي

(مهمة جداً)

مراحل تكوين الفريق:

التعارف والتألف والاتفاق على الفكرة العامة	مرحلة التكوين
استعراض ومحاولة الاتفاق على الأهداف والمهام واختيار وتحديد القائد	مرحلة الصراع
الصياغة الجماعية لأسس وقواعد العلاقات بين أفراد الجماعة وأسلوب العمل وحل المشكلات	مرحلة التطبيع
العمل وتنفيذ المهام التي سبق وتم الاتفاق الجماعي عليها	مرحلة الأداء
الفرص بسبب تنفيذ الأهداف والمهام أو التفكك بسبب انسحاب الأعضاء نتيجة الخلافات مع بعضهم البعض أو مع قائد الجماعة	مرحلة التوقف أو التفكك

(مرحلة التطبيع ومرحلة الأداء ، مثال مرحلة التطبيع هي: ... ذكر أربع خصائص مختلفة - سؤال متعدد الخيار)

سؤال: جاء سؤال على:

ملخص دورة الاجتماع:

• قبل : تخطيط - تحضير - أجندة

• أثناء : مقدمة - تيسير - متابعة

• بعد : محضر - متابعة

(جاء سؤال خيار متعدد - ما يتم فعله بعد الاجتماع)

سؤال: ما تحتاجه بعد الانتهاء من الاجتماع هو:

4- محضر ، متابعة **

3- مقدمة ، متابعة

2- مقدمة تيسير

1- تخطيط ، أجندة

سؤال: مجموعة الممارسات والسياسات المطلوبة لتنفيذ الأنشطة المتعلقة بالنواحي البشرية:

2- التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، الاستمرارية

1- التخطيط ، التنظيم ، التقويم ، التوجيه

4- التخطيط ، الإعداد ، التنفيذ ، التقديم

3- التخطيط ، التنظيم ، التقويم ، التوجيه ، المتابعة

ما مراحل صنع واتخاذ القرار :

3- البحث عن البدائل

2- دراسة وتحليل الأسباب

1- تحديد المسألة بدقة

6- تطبيق البديل الأمثل

5- اختيار البديل الأمثل

4- تقييم البدائل

7- متابعة وتقييم النتائج

سؤال: المرحلة الثالثة في عملية صنع واتخاذ القرار هي:

1- اختيار البديل الأمثل

3- تقييم البدائل المختلفة للحل

2- تطبيق البديل الأمثل

4- البحث عن البدائل لحل المشكلة ***

سؤال: رتب مراحل صنع واتخاذ القرار.

(جاء سؤال ترتيب)

المراحل قبل الترتيب	المراحل بعد الترتيب (الحل)
تقييم البدائل المختلفة للحل	تحديد المسألة
متابعة وتقييم النتائج	تحليل الأسباب
تحليل الأسباب	تقييم البدائل المختلفة للحل
تحديد المسألة	متابعة وتقييم النتائج

أنماط الشخصية:

(مهمة جداً)

النمط	التعريف	ما يحتاجون إليه
حاملو الشعلة أو المجددون (8%)	يرغبون في تجربة الأفكار الجديدة ، منفتحون على التغيير ، راغبون في المخاطر	الرؤية والدعم
الرواد أو القادة (17%)	منفتحون على التغيير ولكنهم يدرسون الأمر بعناية أكبر للمشاركة ويوثق بهم من قبل الموظفين	التطبيق - إثبات بأنه ينجح
المستوطنون أو الأغلبية المبكرة (26%)	يتميزون بالحذر والأناة في قراراتهم عند اتخاذ القرار بالتجديد ، ويميلون لأن يكونون تابعين بأرائهم.	معرفة كيف يطبقونه - معلومات ليتمكنوا من تطبيقه
المقيمون في البيوت أو الأغلبية المتأخرة (29%)	شكليون في تبني أفكار جديدة ويلتزمون بطريقتهم	يأتون للزيارة ولكنهم لا يتمكنون
المقاومون (17%)	شكاكون وبشكل عام هم يعارضون الأفكار الجديدة	لا يريدون الذهاب ولا يريدون لأي أحد آخر الذهاب

- المجددون هم الذين.....

(هذه الأربعة أسئلة جاءت في الامتحان على

- القادة أو الرواد هم الذين.....

نماذج مختلفة على شكل متعدد الخيار)

- المقحمون هم الذين.....

- الشيء الذي يحتاجه المجددون هو : الرؤية والدعم

الحالات التي تواجه المدير عند اختيار البديل:

3- حالات عدم التأكد

2- حالات المخاطرة

1- حالات التأكد

عناصر دعم القرار:

- 1- دعم سياسي
2- دعم اجتماعي
3- التمويل

المشكلات العامة في صنع القرار:

- 1- الاندفاع
2- البديهية
3- الانصياع
4- التأخير
5- الضعف

سؤال: المشكلات العامة لصنع القرار هي:

- 1- الاندفاع، البديهية، الانصياع، التركيز، التأخير
2- الاندفاع، البديهية، الانصياع، التأخير، الضعف
3- التأني، البديهية، الانصياع، التركيز، التأخير
4- التأني، البديهية، الانصياع، التأخير، الضعف

- الكفاءة: هي أداء الأعمال بطريقة صحيحة أي تحقيق أكبر عائد ممكن مقابل أقل جهد ممكن وكلفة.

- الفاعلية: هي أداء الأعمال الصحيحة أي مدى تحقيق أهداف المؤسسة.

سؤال: الفاعلية هي:

(سؤال صح / خطأ)

أداء الأعمال الصحيحة مقابل أقل جهد ممكن وكلفة. (خطأ)

سؤال: الترتيب الصحيح لخطوات إدارة الوقت هي:

- 1- تخطيط، تحليل، تنظيم، تنفيذ، متابعة
2- تخطيط، تحليل، تنفيذ، تنظيم، متابعة
3- تحليل، تخطيط، تنظيم، تنفيذ، متابعة ***
4- تحليل، تخطيط، تنفيذ، تنظيم، متابعة

الفرق بين الإدارة والقيادة:

القائد	المدير	الخصائص
	C	1- يستند إلى القانون واللوائح ويستمد سلطته من التنظيم.
	C	2- يختار النتائج تبعاً لمصالحه، أي أن الجماعة لا تشاركه في تحديد النتائج.
C		3- مصدر القوة والنفوذ تنبع من الجماعة نفسها.
	C	4- يفهم بعمق ما تتطلبه المهمة التي تقوم بها جماعته بما يتعلق بالجوانب التنفيذية المناسبة والإمكانات المادية والبشرية اللازمة.
C		5- يتميز بالمرونة ويستمد سلطته من قوة تأثيره في الآخرين.
C		6- يختار الهدف بالاشتراك مع الجماعة ووفق ما تتطلبه المصلحة العامة.
	C	7- مصدر القوة والنفوذ هو المنصب الذي يشغله الفرد في التنظيم المقرر له رسمياً.

سؤال: واحدة من الآتية ليست من صفات القائد:

الإجابة: يستند في سلطته إلى قوة القانون والأنظمة

مصنوفة الأولويات لـ ستيفن كوفي:

(مهمة)

غير مهمة	مهمة	عاجلة
المقاطعات، المكالمات الهاتفية غير	الأزمة، المشاكل الملحة، المشروعات	

الاجتماعات	الهامة ، بعض الرسائل البريدية ، بعض التقارير
غير عاجلة	توضيح القيم ، التخطيط ، بناء العلاقات ، إعادة ابتكار الحقيقة ، التمكين
	أعمال مكتبية ، أنشطة الهروب ، أمور تافهة

سؤال: دُعي مدير مدرسة ثانوية لاجتماع لمناقشة نتائج الثانوية العامة ، هذا الاجتماع يعتبر:

- 1- عاجل ومهم *** 2- عاجل وغير مهم 3- غير عاجل ومهم 4- غير عاجل وغير مهم

سؤال: دُعي مدير مدرسة أساسية لاجتماع لمناقشة نتائج الثانوية العامة ، هذا الاجتماع يعتبر:

- 1- عاجل ومهم 2- عاجل وغير مهم *** 3- غير عاجل ومهم 4- غير عاجل وغير مهم

سؤال: الترتيب الصحيح لعناصر الاتصال الفعال هي:

- 1- المرسل ، الرسالة ، المستقبل ، التغذية الراجعة *
2- الرسالة ، المرسل ، المستقبل ، التغذية الراجعة
3- المرسل ، المستقبل ، الرسالة ، التغذية الراجعة
4- الرسالة ، المرسل ، المستقبل ، التغذية الراجعة

سؤال: أفضل أنواع الاتصال هو :

- 1- جماهيري 2- وجاهي *** 3- صف 4- تلفاز

سؤال: ما يقوم به مجموعة أشخاص بصفتهم الطبيعية هو اتصال :

- 1- اتصال فردي *** 2- اتصال داخلي 2- اتصال أفقي 4- اتصال عمودي

سؤال: الاتصال الذي يقوم به الموظف بصفته الاعتبارية هو اتصال :

- 1- اتصال فردي 2- اتصال داخلي 2- اتصال مؤسسي *** 4- اتصال عمودي

سؤال: الاتصال الذي يتم بين أفراد المؤسسة هو اتصال :

- 1- اتصال فردي 2- اتصال داخلي *** 2- اتصال أفقي 4- اتصال عمودي

سؤال: الاتصال الأفقي هو :

- 1- الاتصال بين الموظفين من درجات ومستوى وظيفي مختلف داخل المؤسسة
2- الاتصال بين الموظفين من درجات ومستوى وظيفي مختلف خارج المؤسسة
3- الاتصال بين الموظفين من ذات الدرجة والمستوى الوظيفي داخل المؤسسة ***
4- الاتصال بين الموظفين من ذات الدرجة والمستوى الوظيفي خارج المؤسسة

وظائف العملية الاتصالية:

- 1- كسب التأييد 2- الوظيفة الإجرائية 3- الوظيفة الداعية
4- التوعية والتثقيف 5- الوظيفة الإعلامية

سؤال: خطوات التواصل المكتوب/القراءة الفعالة:

- 1- البحث المسحي ، التصفح ، البحث عن التفاصيل ، القراءة الناقد
2- التصفح ، البحث المسحي ، البحث عن التفاصيل ، القراءة الناقد ***

- 3- التصفح ، البحث عن التفاصيل ، البحث المسحي ، القراءة الناقدة
4- البحث المسحي ، البحث عن التفاصيل ، التصفح ، القراءة الناقدة

لغات التواصل:	لفظي	شفهي
		مكتوب
غير لفظي		لغة الجسد
		المطبوع (صور ، خرائط ، ...)

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: يقصد بالبيانات:

الإجابة: سلسلة غير مترابطة من الحقائق الموضوعية التي يمكن الحصول عليها عن طريق الملاحظة أو عن طريق البحث والتسجيل. (هذا تعريف جاء بالامتحان)

تعريف آخر: مجموعة من الحروف أو الكلمات أو الأرقام أو الرموز أو الصور الخام المتعلقة بموضوع معين.

سؤال: للبيانات أهمية كبيرة منها:

2- تضمن المساواة والموضوعية

1- تستند على الحدس وتساعد على التنبؤ

3- تبين إذا ما تحققت أهداف المؤسسة

4- (2 + 3) ***

تحليل القدرات SWOT:

مواطن القوة	مواطن الضعف
الفرص	التحديات

سؤال: تحليل القدرات SWOT هي (مواطن الضعف ، مواطن القوة ، التحديات ،)

4- الفهم

3- الحوار

2- الفرص ***

1- المناخ

سؤال: تحليل القدرات SWOT هي (مواطن الضعف ، مواطن القوة ، الفرص ،)

4- الفهم

3- الحوار

2- التحديات ***

1- المناخ

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: ما سبب فعالية حوار البيانات:

الإجابة: لأنه عملية بنائية ، تضافريه ، موضوعية ، تنموية.

الفرق بين الحوار والجدل:

الحوار	الجدل	
احترام متبادل	متوتر ، هجوم على الخصم ، توقع المقاطعة	الجو العام
يتحدث عن خبرته الشخصية	يتحدث باسم المجموعة	المشارك
التزام بمعرفة الحقيقة	التزام تام بوجهة النظر	التزام

عملية الحوار هي:

1- استعداد الفريق 2- جمع البيانات	قبل الحوار
3- تحليل البيانات 4- الفرضيات والقضايا	أثناء الحوار
5- أهداف التطوير	المرحلة الانتقالية
6- الأهداف والاستراتيجيات 7- قياس التقدم والتقييم 8- التطبيق الموسع والاستدامة	بعد الحوار دورة التطوير المستمر

سؤال: التسلسل الصحيح لتحليل البيانات هو:

- 2- بيانات ، معارف ، معلومات ، حكمة
4- بيانات ، معارف ، معلومات ، حكمة

- 1- معلومات ، بيانات ، معارف ، حكمة
3- بيانات ، معلومات ، معارف ، حكمة ***

ملاحظة: النتائج هي الجسر لخطة التطوير. (تحليل البيانات ، النتائج ، خطة التطوير)

سؤال: عناصر دورة التطوير المستمر هي:

- 2- تركيز ، تخطيط ، تنفيذ ، تقييم
4- تحليل ، تخطيط ، تنفيذ ، متابعة

- 1- تحليل ، تخطيط ، تنفيذ ، تقييم ***
3- تحليل ، تركيز ، تنفيذ ، تقييم

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: يقصد بالإدارة الموجهة بالنتائج:

الإجابة: منهج إداري يركز على النتائج التنموية في التخطيط والتنفيذ والمتابعة وإعداد التقارير والتعلم من التغذية الراجعة.

(مهمة - جاء سؤال - نص السؤال: واحدة من الآتية من مبادئ الإدارة الموجهة بالنتائج)

مبادئ الإدارة الموجهة بالنتائج:

- 1- الشراكة.
2- الشفافية.
3- المساءلة.
4- البساطة
5- التعلم بالممارسة

سؤال: تغير في الحالة قابل للوصف والقياس ناتج عن علاقة بين سبب وأثر.

- 1- مؤشر
2- نشاط
3- نتيجة ***
4- تحول

خصائص النتيجة عند صياغتها (SMART):

- 1- محددة (S).
2- يمكن قياسها (M).
3- قابلة للتحقق (A)

4- واقعية (R). 5- يمكن تحقيقها ضمن إطار زمني (T).

سؤال: يمكن قياسها وملاحظتها .

1- مؤشر 2- نتيجة *** 3- نشاط 4- إطار قياس الأداء

سؤال: أي من الآتية يمثل نتيجة واقعية .

1- نسبة الطلبة الحاصلين على معدل 50
2- مدى رضى المعلمين عن نتائج طلابهم
3- عدد الطلبة الناجين في مبحث معين
4- زيادة في نسبة تحصيل الطلبة ***

كلمات دالة على النتيجة / التغيير: (ازدياد ، انخفاض ، تحسن ، ارتفاع)

سؤال: سلسلة النتائج هي:

الإجابة: المدخلات - الأنشطة - المخرجات - النتائج المباشرة - النتائج المتوسطة - النتيجة النهائية

تحليل المخاطر:

خطر متدني	المدخلات والأنشطة
خطر متوسط	المخرجات
خطر عالي	النتائج القصيرة ، النتائج المتوسطة ، النتائج النهائية

سؤال: العلاقة بين الأنشطة والنتائج (المباشرة ، المتوسطة ، النهائية) هي علاقة:

الإجابة: سبب وأثر

سؤال: يستخدم لتخطيط شكل منهجي لجمع البيانات المتعلقة بالأداء لمتابعة تقدم سير العمل .

1- مؤشر 2- نتيجة 3- الإدارة الموجهة بالنتائج *** 4- إطار قياس الأداء

(سؤال متعدد الخيارات)

العناصر الأساسية لإطار قياس الأداء .

1- مؤشرات أداء مختارة لكل مخرج ونتيجة
2- قيمة أساس ومستهدف لكل مؤشر
3- مصادر البيانات
4- طرق جمع البيانات
5- تكرار جمع البيانات (شهري ، فصلي أو سنوي)
6- مسؤولية جمع البيانات

سؤال: معيار قياس يساعد على مقارنة المأمول تحقيقه من مخرجات ونتائج لخطة عمل ما مع ما تم تحقيقه فعليا .

1- مؤشر *** 2- نتيجة 3- الإدارة الموجهة بالنتائج 4- إطار قياس الأداء

أنواع المؤشرات:

1- مؤشر كمي: مثال (عدد ، أطوال ، أحجام ، معدل/مرات تكرار ، نسبة).
2- مؤشر نوعي: مثال (درجة جودة ، مستوى رضى ، مدى ، آراء المديرين ، مستوى الثقة).

سؤال: أي من العبارات الآتية تمثل مؤشر كمي:

- 2- مدى رضی المعلمين عن نتائج طلابهم
4- زيادة في نسبة تحصيل الطلبة

1- نسبة الطلبة الحاصلين على معدل 50 ***

3- مستوى رضی المعلمين عن أداء طلبتهم في الامتحان

سؤال: أي من العبارات الآتية تمثل مؤشر نوعي:

- 2- مدى رضی المعلمين عن نتائج طلابهم
4- زيادة في نسبة تحصيل الطلبة

1- نسبة الطلبة الحاصلين على معدل 50

3- عدد الطلبة الناجحين في امتحان الثانوية العامة

سؤال: درجة اتقان الطلبة لمهارة القراءة والكتابة في الصفوف الثلاثة الأولى . هي مؤشر:

4- لا شيء مما ذكر

3- كمي نوعي

2- نوعي ***

1- كمي

سؤال: عدد المؤشرات لكل نتيجة:

4- أربعة

3- ثلاثة

2- اثنان ***

1- واحد

(سؤال متعدد الخيارات)

معايير اختيار المؤشرات:

3- الصلاحية

2- الثبات

1- الصحة

6- المقدرة

5- السهولة

4- التمثيل

7- التكلفة

سؤال: الذي يحتوي على (نتيجة ، مؤشرات الأداء ، قيمة أساس ، قيمة مستهدف ، مصادر البيانات) هو :

4- إطار قياس الأداء ***

3- تقرير

2- نتيجة

1- مؤشر

سؤال: الأدوار والمسؤوليات المحددة لكل من الرجل والمرأة في المجتمعات المختلفة.

4- جميع ما ذكر

3- مصطلح مرادف للمرأة

2- النوع الاجتماعي **

1- الجنس

سؤال: الصفات البيولوجية للذكور والإناث.

4- جميع ما ذكر

3- مصطلح مرادف للمرأة

2- النوع الاجتماعي

1- الجنس ***

سؤال: يتصف النوع الاجتماعي بأنه:

4- جميع ما ذكر

3- مصطلح مرادف للمرأة

2- متغير ***

1- ثابت

الاستجابة للنوع الاجتماعي: المراعاة المؤسسية للاختلاف بين الرجال والنساء في المجتمع واحتياجاتهم.

العمى بالنوع الاجتماعي: لا يمتلك الشخص أي وعي بالأدوار التي يلعبها الذكور والإناث.

التقيد بالنوع الاجتماعي: أن يفهم الشخص أن للذكور والإناث أدواراً ومهاماً مختلفة ، لكنه يعتقد أنه لا يمكن تغيير تلك الأدوار والمهام.

الوعي بالنوع الاجتماعي: أن الشخص يفهم أن الفروقات في الأدوار والاتجاهات الاجتماعية والتقاليد أثراً على الذكور والإناث، والتي تمنع الذكور والإناث من الاستفادة العادلة من الأنشطة والبرامج والمشاريع.

المساواة في النوع الاجتماعي: التمتع بنفس القيمة الإنسانية سواء كنا ذكورا أم إناثا وأن المجتمع يحترم ما لدينا من أمور مشتركة.

سؤال: التعامل مع الذكور والإناث تبعاً لاحتياجاتهم هو:

- 1- العدالة ***
2- المساواة
3- التقيد
4- الوعي

سؤال: التمتع بنفس القيمة الإنسانية سواء أ كنا ذكورا أم إناثا.

- 1- العدالة
2- المساواة ***
3- التقيد
4- الوعي

- ظاهرة التخفي : فشل أطر المتابعة والتقييم وتقارير الأداء في توثيق الإنجازات التي تحدث على أرض الواقع.
 - ظاهر التبخر: عندما لا تترجم النوايا الطيبة في السياسات والأهداف إلى تطبيق فعلي من خلال الأنشطة والنتائج.
- (جاء سؤال أكمل فراغ ، أعطى بالسؤال التعريف وطلب كتابة اسم الظاهرة - الجواب: **التبخر**)

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: المقصود بالحدس هو:

- خبرات ذاتية تنتج من عمليات لا شعورية ، سريعة ، ومنطقية ، وتعتمد على إظهار المشكلة موضوع البحث والدراسة وهو يتضمن قدرة الفرد على التلخيص الدقيق للحلول المحتملة.

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: يتكون برنامج تطوير المدرسة من:

الإجابة: التعلم والتعليم ، بيئة الطالب ، المدرسة والمجتمع ، القيادة والإدارة.

(سؤال متعدد الخيارات - بالترتيب)

سؤال: مراحل تطبيق برنامج تطوير المدرسة هي:

الإجابة: التهيئة ، المراجعة الذاتية ، التحليل والتخطيط ، تطوير المدرسة.

سؤال: عدد مراحل تطبيق برنامج تطوير المدرسة هي:

4- خمسة

3- أربعة ***

2- ثلاثة

1- اثنان

(يأتي سؤال متعدد الخيارات)

دور المجتمع في تطبيق تطوير المدرسة:

- 1- المشاركة في المراجعة الذاتية لأداء المدرسة.
- 2- المشاركة في تحديد الحاجات والأولويات في الخطة التطويرية للمدرسة .
- 3- تقديم الدعم المادي والفني والمعنوي للمدرسة من خلال المجالس التربوية.
- 4- المشاركة في إعداد الطلبة وحل مشكلاتهم.

سؤال: قيادة مشروع تطوير المدرسة هي مسؤولية:

4- جميع ما ذكر صحيح

3- المشرف التربوي

2- مدير المدرسة ***

1- المعلم

(سؤال متعدد الخيارات)

الهدف الأساسي من عملية المراجعة الذاتية هو:

- 1- تحديد نقاط القوة والضعف.
- 2- تحديد ما سيتم تطويره بهدف تحقيق تحسين الأداء.
- 3- تحسين جودة أداء المدرسة (تحسن تعلم الطلبة).

(يأتي سؤال متعدد الخيارات)

أدوات المراجعة الذاتية هو:

- 1- أداة كادر المدرسة (مجموعة تركيز).
- 2- أداة الطلبة من الصف الأول الأساسي إلى الرابع الأساسي (مجموعة تركيز)
- 3- أداة الطلبة من الصف الخامس الأساسي وحتى الثاني عشر.
- 4- أداة أولياء الأمور.
- 5- قائمة رصد السجلات

(مهم - سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: مكونات إطار قياس الأداء هي:

الإجابة: النتيجة ، المؤشرات الكمية والنوعية ، قيمة الأساس والمستهدف ، أدوات ومصادر البيانات.

(يأتي سؤال متعدد الخيارات - وإجابة السؤال كانت النقطة الثالثة)

معايير اختيار النتائج التطويرية:

- 1- مدى تأثير النتائج التطويرية على تحسين تحصيل الطلبة.
- 2- مدى توفر الإمكانيات البشرية والمالية والمادية في المدرسة.
- 3- مدى تأثير النتائج التطويرية على تحسين نتائج أخرى.

سؤال: لديك 5 معلمين يستخدمون استراتيجيات التدريس الحديثة يراد تدريب 15 على الاستراتيجيات علماً بأن العدد الكلي للمعلمين هو 40 معلم عندئذ فإن قيمة المستهدف هو:

25 -4

*** 20 -3

15 -2

5 -1

سؤال: لديك 5 معلمين يستخدمون استراتيجيات التدريس الحديثة يراد تدريب 10 على الاستراتيجيات علماً بأن العدد الكلي للمعلمين هو 30 معلم عندئذ فإن نسبة المستهدف هي:

%75 -4

%66 -3

*** %50 -2

%13 -1

أنواع البيانات:

- **بيانات كمية:** (الإحصاءات ، التعدادات ، قواعد البيانات ، المسوح الميدانية ، الاستبيانات).
- **بيانات نوعية:** (الطلاب ، المعلمون ، مديرو المدارس ، أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي ، التقارير والدراسات السابقة).

مراحل تحليل البيانات:

- 1- اختيار الأساس.
- 2-مراجعة البيانات واحتساب القيم.
- 3- مقارنة البيانات التي تم جمعها.
- 4- مقارنة البيانات مع المستهدف وملاحظة الانحرافات.
- 5- استخلاص الدروس المستفادة وعوامل النجاح
- 6- وضع التوصيات لتحسين الأداء.

مكونات التقرير:

- 1- صفحة عنوان التقرير.
- 2- محتويات التقرير.
- 3- ملخص التقرير.
- 4- النتائج.
- 5- التوصيات.
- 6- التقرير التفصيلي.
- 7- الملاحق

أهمية التقارير وفوائدها.

(يأتي سؤال متعدد الخيارات)

- 1- مساعدة الإدارة على أداء مهامها (التخطيط ، التوجيه والإشراف ، المتابعة والتقييم).
- 2- إعطاء المعلومات اللازمة التي تساعد على تدارك الأخطاء والمشاكل ومحاولة حلها.
- 3- وسيلة اتصال فعالة بالجهات المعنية من حكوميين وأفراد المجتمع والجهات المانحة.
- 4- وسيلة للتوثيق والتسجيل عن النشاطات والإنجازات والمشكلات وأساليب معالجتها.
- 5- وسيلة لتبادل المعلومات بين المستويات والأقسام الإدارية المختلفة.
- 6- تفسير موقف أو ظاهرة معينة.
- 7- عرض أفكار أو مقترحات جديدة.
- 8- توفير الحقائق والبيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.
- 9- تركيز الأنظار على النتائج المحددة حسب الخطة.
- 10- تضمن استمرارية التركيز على العلاقة المنطقية بين الإجراءات والأنشطة والنتائج.
- 11- تشكل الأساس لتطوير أو تعديل الخطة الإجرائية أو التطويرية.

- 12- تنبه إلى احتمال وجود صعوبات أو مشكلات حتى تتخذ القرارات.
- 13- تساعد الأطراف المعنية على التواصل بمنهج أكثر تنسيقاً.
- 14- يساعد التقرير الإدارة في التعرف على كيفية سير العمل.
- 15- يعتبر بمثابة أداة هامة من أدوات الرقابة ومتابعة الإنجاز الفعلي على مستوى القدرات المختلفة.

(يأتي سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: مكونات تقرير الأداء:

الإجابة: النتيجة ، المؤشرات النوعية والكمية ، قيمة الأساس والمستهدف ، نقاط الضعف والقوة.

(بالترتيب)

مراحل إعداد وكتابة التقارير.

- 1- مرحلة الإعداد
- 2- مرحلة التنظيم والبناء الهيكلي
- 3- مرحلة الكتابة
- 4- مرحلة المراجعة
- 5- مرحلة الطباعة والإخراج العام للتقرير

ألية استخدام معلومات الأداء لتعزيز تعلم الطلبة.

- 1- تخطيط
- 2- تنفيذ
- 3- تقييم مستمر
- 4- تعلم مستمر أثناء التنفيذ

(يأتي سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: ما المقصود بالتغذية الراجعة 360 درجة:

الإجابة: عملية قياس الأداء سواءً أكان على مستوى الفرد أو المؤسسة ، بحيث لا تكون عملية التقييم مقتصرة على الرؤساء فقط بل تنسحب على جميع المعنيين.

(يأتي سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: عناصر أداة برنامج تطوير المدرسة هي:

الإجابة: المجالات ، الجوانب ، المؤشرات ، الأدلة ومصادر البيانات.

(يأتي سؤال متعدد الخيارات- بالترتيب)

سؤال: علاقة البيانات بالتقارير:

الإجابة: البيانات ، المعلومات ، تقارير ، اتخاذ القرارات.

المجالس المدرسية:

- 1- مجلس المعلمين
- 2- مجلس أولياء أمور الطلبة
- 3- مجلس الانضباط المدرسي
- 4- مجلس برلمان الطلبة

(يأتي سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: عناصر قائمة رصد السجلات:

الإجابة: المؤشر ، المعيار ، الأدلة ومصادر البيانات.

(يأتي سؤال متعدد الخيارات - مهمة)

تشكيل مجلس التطوير التربوي على مستوى المديرية:

- 1- الرئيس : أحد رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس ويتم اختياره بالانتخاب من أعضاء المجلس.
- 2- نائب الرئيس : مدير التربية وتعليم أو من يفوضه من فريق تطوير المديرية.
- 3- الأعضاء:

1- رؤساء المجالس التربوية لشبكة المدارس.

2- أعضاء فريق تطوير المديرية.

3- طالب وطالبة منتخبان من مجلس برلمانات الطلبة المشكل على مستوى المديرية.

شبكة المدارس:

هي مجموعة من المدارس المتجاورة جغرافياً أو المتصلة إلكترونياً والتي تتعاون فيما بينها لتلبية حاجاتها مع مراعاة التقسيمات الإدارية.

فريق تطوير المديرية:

(يأتي سؤال متعدد الخيارات - مهمة)

1- الرئيس : مدير التربية والتعليم.

2- الأعضاء : مدير الشؤون التعليمية والفنية ، مدير الشؤون الإدارية والفنية ، رؤساء أقسام كل من: (التخطيط ، والإرشاد ، والتعليم العام ، والإعلام التربوي ، والاتصال المجتمعي ، والرقابة والتفتيش ، وتوكيد الجودة في المديرية).

3- المقرر: رئيس قسم الإشراف والإسناد التربوي.

اجتماعات مجلس التطوير التربوي:

وعدها خمسة اجتماعات.

1- الاجتماع الأول: بعد بناء الخطة التطويرية لمدارس الشبكة.

2- الاجتماع الثاني: في مطلع كل عام دراسي لمتابعة التقدم في تنفيذ الخطة.

3- الاجتماع الثالث: في نهاية الفصل الدراسي الأول لمتابعة ما تم إنجازه في الفصل الدراسي الأول وتحديد أولويات وأوجه الدعم في الفصل الدراسي الثاني.

4- الاجتماع الرابع: في نهاية العام الدراسي لمناقشة ما تم إنجازه وتقديم التوصيات المناسبة ، وتحديد أولويات وأوجه الدعم للعام القادم.

5- الاجتماع الخامس: كلما دعت الحاجة.

سؤال: المقصود بالمدسة المجتمعية الفاعلة:

(سؤال متعدد الخيارات)

الإيجابية: هي المدرسة التي تزيل الحواجز فيما بينها وبين المدارس المجاورة من جهة والمجتمع وأولياء الأمور من جهة أخرى لإيجاد اتصال مفتوح وتبادل في المواهب والمعلومات والمصادر بين الهيئة التدريسية والطلبة وأولياء الأمور ومؤسسات المجتمع المدني.

المدرسة المركزية لشبكة المدارس:

هي مدرسة من مدارس الشبكة يتم اختيارها وفق معايير يحددها مجلس تطوير المديرية لتيسير أعمال الاتصال والتواصل وتبادل الخبرات التربوية بين مدارس الشبكة.

تشكيل المجلس التربوي لشبكة المدارس:

(مهمة)

1- الرئيس: منتخب من أفراد المجتمع المحلي الذين ترشيحهم من مديري / مديرات مدارس الشبكة.

2- نائب الرئيس: منسق الإشراف والإسناد التربوي في الشبكة (مشرف).

3- **الأعضاء:** (مديرو / مديرات مدارس الشبكة ، المرشد التربوي المنتخب من مرشدي الشبكة ، ثلاثة أفراد من المجتمع المحلي).

4- رؤساء المجالس البرلمانية الطلابية في الشبكة.

5- ممثلو مجالس أولياء أمور الطلبة في الشبكة بالتنسيق مع مقرر المجلس.

6- **المقرر:** مدير المدرسة المركزية.

سؤال: مدة عضوية ممثلي المجتمع المحلي في المجلس التربوي لشبكة المدارس هي:

4- أربع سنوات

3- ثلاث سنوات

2- سنتان ***

1- سنة واحدة

ملاحظة: مدة العضوية في المجلس التربوي ومجلس التطوير التربوي مرتبطة بمدة استمرارية تمثيل العضو للجهة التي يمثلها.

(مهمة - يأتي عليها أكثر من سؤال)

نموذج أوبشتاين لمشاركة أولياء الأمور:

- 1- الأبوة والأمومة: مساعدة الأسر في مجال المهارات الأبوية ودعم الأسرة وفهم تطور ونمو الأطفال المراهقين.
- 2- التواصل: التواصل مع الأسر حول البرامج المدرسية وتقديم الطلاب، وإيجاد قنوات اتصال ثنائية بين المدرسة والبيت.
- 3- العمل التطوعي: تحسين فرص التوظيف والتدريب والأنشطة والجدولة الزمنية لإشراك الأسر كمتطوعين ومشاهدين في المدرسة أو في مواقع أخرى.
- 4- التعلم في البيت: إشراك الأسر مع أطفالهم في التعليم الأكاديمي في المنزل.
- 5- اتخاذ القرارات: وتشمل الأسر كمشاركة في القرارات المدرسية والإدارة وأنشطة كسب الدعم من خلال مجالس التطوير.
- 6- التعاون مع المجتمع: من خلال تنسيق الموارد والخدمات للأسر والطلاب والمدرسة مع مؤسسات المجتمع المحلي.

مجتمع التعلم المهني:

هو إجراء يستطيع من خلاله مجموعة من المهنيين أن يتفاعلوا حول مسألة تؤثر على أدائهم وينتج عن هذا التفاعل نمو مهني وتحقيق الأهداف المشتركة.

خطوات تطور المجتمع التعلم المهني:

- 1- مجموعة من المهنيين.
- 2- مشكلة أو هدف مشترك.
- 3- تكوين مجتمع مهني.
- 4- مراحل الوصول إلى منتج

تشكيل مجتمع التعلم المهني:

الاحتفال			
التحسين المستمر		التوجه نحو النتائج	
التأمل العملي			
فرق التعلم			
التجريب	التطبيق	التساؤل الجماعي	العمل التعاوني
الأهداف			
القيم			

الرؤية
الرسالة
الأساس

مقترحات بناء الثقة (هورد وهرش):

1. أكد للمعلمين بأنهم سينجحون معاً.
2. يحتفظ المعلمون بمعلومات حديثة.
3. إرشاد الفرق نحو التوجيه الذاتي.
4. توفير البيانات للمعلمين.
5. التدريب على مهارة المناقشة واتخاذ القرار.
6. تعميم نتائج الأبحاث.
7. خذ الوقت الكافي لبناء الثقة.

ما المقصود بتفريد التعلم؟

- تدريس فعال يستجيب لمصالح تعليم الطلبة وحاجات واستعداد المتعلمين الفردية.
- هيكل منظم وإطار عمل منظم من التفكير حول التدريس والتعليم.
- ليس تدريس مفرد وإنما استجابة لحاجات الطالب المتنوعة باستراتيجيات تدريس مستقلة وموجهة وتفاعلية متوازنة.
- فهم أن طرق عديدة للتعلم ، مدركاً أن بعض الطلبة يتعلمون بشكل مختلف عن الآخرين وتزويد هؤلاء الطلبة بالفرص للتعلم بطرق أفضل.

سؤال: المقصود نمط التعلم هو:

الإجابة: هو الأسلوب أو الطريقة التي يفضل الفرد أن يكتسب من خلالها المعلومات والخبرات بدافعية وتتوافق مع رغباته وإمكاناته وتجعل عملية تعلمه أكثر جاذبية وتشويقاً.

أنماط التعلم الحسية البسيطة لدى الطلبة:

- 1- السمعي
- 2- البصري
- 3- القرائي الكتابي
- 4- الأدائي (العملي)

أنماط التعلم الحسية المركبة لدى الطلبة:

- 1- السمعي البصري
- 2- السمعي / قرائي كتابي
- 3- السمعي / الأدائي
- 4- البصري / قرائي كتابي
- 5- البصري / الأدائي
- 6- أدائي / قرائي كتابي

سؤال: يمكن أن تقدم دعماً للمعلمين في مدرستك لتحقيق الإدارة الصفية الفاعلة من خلال:

(سؤال متعدد الخيارات)

الإجابة: التخطيط ، القيادة ، التنظيم ، التقييم

المقصود بالإدارة الصفية هو:

مجمل عمليات التوجيه والقيادة والجهود التي يبذلها المعلم والمتعلمون في غرفة الصف وما ينشأ عن هذه الجهود من أنماط سلوكية ، والتي تعمل على توفير المناخ أو الجو المناسب لبلوغ الأهداف المخططة.

أهداف الإدارة الصفية هي:

- 1- توفير المناخ التعليمي / التعليمي الفعال.
- 2- توفير البيئة الآمنة والمطمئنة للطلبة.
- 3- رفع مستوى التحصيل العلمي والمعرفي.
- 4- مراعاة النمو المتكامل للطلبة.

سمات التقييم من أجل التعلم والتقييم كتعلم وتقييم التعلم: (مهمة)

التقييم من أجل التعلم	التقييم كتعلم	تقييم التعلم
<ul style="list-style-type: none"> - تقييم تكويني تشخيصي - من أجل التخطيط المستمر - لا يستخدم للعلامات والتحصيل - محكي المرجع - المعايير موضوعة على أساس مخرجات التعلم - تقييم الأقران - يشترك فيه الطالب والمعلم في عملية التفكير التأملي والمراجعة المستمرة 	<ul style="list-style-type: none"> - التقييم ذاتي - يوفر استخدام التغذية الراجعة - تطوير مهارات تقييم الأقران - المعايير يحددها الطالب والتي تستند إلى التعلم السابق وأهداف التعلم الشخصية - يوفر فرصة للاستجابة 	<ul style="list-style-type: none"> - يحدث في نهاية العام أو مراحل رئيسية (امتحانات شهرية) - ختامي - تقييم المعلم - محكي المرجع أو معياري المرجع

سؤال: التقييم من أجل التعلم هو:

(سؤال متعدد الخيارات)

الإجابة: تكويني تشخيصي

سؤال: التقييم من كتعلم هو:

(سؤال متعدد الخيارات)

الإجابة: تقييم ذاتي يقوم به الطالب

سؤال: من أدوار المشرف المساند أنه (مقيم) بمعنى:

4- جميع ما ذكر **

3- يقدم تغذية راجعة

2- يبين نقاط القوة والضعف

1- يقيم ذاته

سؤال: تحديد الموارد حسب أولويات نتائج التعلم والعمل على توفير الخبرات المناسبة ، تسمى:

(سؤال متعدد الخيارات)

الإجابة: خارطة المصادر.

• أمثلة على الأدوات: حاسوب ، مسجل ، لوح تفاعلي ، تلفزيون

• أمثلة على المصادر: الإطار العام للمناهج ، الإنترنت.

مراحل اتخاذ القرار:

(مهمة - بالترتيب)

- 1- تحديد المسألة بدقة.
- 2- دراسة وتحليل الأسباب.
- 3- البحث عن البدائل لحل المشكلة.
- 4- تقييم البدائل المختلفة.
- 5- اختيار البديل الأمثل.
- 6- تطبيق البديل الأمثل.
- 7- متابعة وتقييم النتائج.

معيقات اتخاذ القرار:

- 1- مقاومة التغيير.
- 2- ضعف البنية التحتية المعلوماتية والتكنولوجية.
- 3- ضعف بيئة القرار.
- 4- البيئة الثقافية والمجتمعية.
- 5- المناخ الحكومي.

أهداف خريطة المصادر:

- 1- تحديد الجهات التي يتوقع أن تقدم الدعم للمدرسة.
 - 2- تحديد الخدمات والدعم الذي يمكن أن تقدمه تلك الجهات لتلك المدارس.
- الخدمات التي تقدمها المدارس لتلك الجهات.

(سؤال متعدد الخيارات - بالترتيب)

سؤال: مراحل تطور الإشراف:

الإجابة: التفتيش ، التوجيه ، الإشراف ، الإشراف المساند

أدوار المساند التربوي على مستوى المدرسة:

- 1- المشاركة في تحليل البيانات ومخرجات تقييم تعلم الطلبة.
- 2- المساعدة على تحديد الحاجات.
- 3- المشاركة في وضع خطة المدرسة التطويرية.
- 4- تقديم الإسناد التربوي للمعلم من خلال نقل الخبرات والبناء عليها في مجالات التخطيط والإدارة الصفية والتعليم والتعلم والمناهج والتقييم.

أدوار المشرف المساند:

المهام						الدور
يلخص النتائج	يشجع المشاركة والتفاعل	يدير الوقت	يوضح ويقدم الأمثلة	يطرح الأسئلة	يقود النقاش	ميسر
يجيز المهارة	يتنخل للتعديل	يراقب التنفيذ	يستعرض الخطوات	يجزئ المهارة إلى خطوات	يستعرض المهارة	مساند تكويني
يهتم بما لدى المتدرب	يساعد المتدرب على الإفصاح عما اكتسبه	يقوم بالمدخلات	يراقب اكتساب الخبرة	يقدم الدعم	يوفر شروط الخبرة	مساند تربيوي
يحتاج إلى: الاستدراج، كسر الجليد، إدارة الصمت، طرح الأسئلة، التلخيص و التوضيح	يقدر التبعات	يبين البدائل	يوفر بيئة آمنة للتعبير	ينشئ الارتباطات	يشرح السياق	مستشار
يستخدم التقييم لإثارة الدافعية	يتحاور حول نتائج التقييم	يبين مدى التقدم ويقدم التغذية الراجعة	يساعد على التعرف على الحاجات التطويرية	يبين نقاط القوة	يساعد على التقييم الذاتي	مقيم
	يمكن الاتصال به	يوفر الثقة	صديق يشارك النجاح والفشل	يقدم النصيحة النابعة من الخبرة ويرشد إلى التنمية المطلوبة	يقدم الدعم بدون حكم قيمي	مرشد
	يعرف لمن يتوجه عندما يتجاوز الأمر قدراته	واقعي يأمل بالممكن	مهني لا ينساق	مدرك للحدود والطاقات	متعاطف	حكيم

المشرف المساند

معايير الطلبة في ظل الاقتصاد المعرفي (صناع المعرفة)

طالب متحرف	طالب متفكر	طالب مستعد	المعيار	المجال
يمتلك رؤية وأهداف واضحة في حياته، ويشارك على أفعال الآخرين بحالة الأهداف الوظيفية.	يقيم الرؤية ويشاركها رغبة الأهداف طويلة وقصيرة المدى.	يتسائل عن الرؤية والأهداف.	يظهر الطالب طسنة خاصة به.	الطالب
يعاين الطالب درجة عالية من المصنق في التعامل والأعمال، ويطبق على نفسه ما يتعلمه من الآخرين.	يطلب من الآخرين التحلي بالمصنق والأعمال والاحتماس في العمل.	يظهر الرغبة والاهتمام بالعمل المكلف.	يظهر الطالب عرض لمدى معرفته.	الطالب عرض لمدى معرفته.
يملك قدرة في المحافظة على الممتلكات العامة ويؤثر على الطلبة الآخرين.	لا يخفي على ممتلكات المدرسة.	يرتد الطلبة للمحافظة على مفاتيح المدرسة وممتلكاتها.	يحافظ على البيئة المدرسية وممتلكاتها العامة.	المحافظة والحرص الأملاني
يملك أفكاراً مميزة ولهم الآخرين للجمع حولها، ودعمها، ولهم الآخرين للمشاركة في تطوير البيئة المحيطة بالقرى أو الجماعة.	يشارك بفرح الأفكار على المعلمين والطلبة، ويساهم في التجمعات الطلابية والمدرسية.	يقنع بضرورة التطوير.	يحاول تقديم أفكار لتطوير المدرسة والبيئة المحيطة به.	المحافظة والحرص الأملاني
يستفيد من المبادئ والنظريات السليمة في حياتهم الحديثة ويؤثر على علاقاتهم السلبية.	يتسائل عن إمكانية بعض المفاهيم السليمة في الشئ أو تلك حيث أنها.	يقيم العلاقة الكمية والروابط بين المبادئ والمفاهيم التي يدرسها.	يسعى إلى التعرف على الروابط بين المفاهيم على المبادئ.	المحافظة والحرص الأملاني
يسعى مبدعاً وتطبيقية وإبداعية لأفكار التي يمكنها.	يتسائل عن جدارة أفكاره بالجدارة.	يشارك في البحث عن المفاهيم والمعارف الجديدة في الحد أو لحد.	يسعى الطالب لربط المعرفة بالحيات.	المحافظة والحرص الأملاني
يملك أفكار جديدة لتسعة جديدة ويخشى أفكاره للمشاركة فيها.	يشارك في تطويره لإنسنة مع زملائه.	يشارك رغبة للتشارك في أنشطة والتشارك النفسية.	يسعى إلى المشاركة والتشارك في الأنشطة والتشارك النفسية.	المحافظة والحرص الأملاني

(مهمة - يأتي سؤال عليها)