

ملحق رقم (١)
الاستبيان في صورته الأولية



كلية التربية
قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية



استبيان موجه إلى
معلمي مدارس التعليم الأساسي بمصر
السيد الأستاذ الفاضل /
تحية طيبة وبعد،

يأتي هذا الاستبيان ضمن إجراءات بحث في التربية تخصص (الإدارة التربوية) بعنوان: " إدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر: دراسة تحليلية". وقد حدد الباحثان تعريفا إجرائيا لمصطلحات البحث الأساسية فيما يلي:
حيث تعرف إدارة الاحتواء العالي إجرائيا بأنها: "مجموعة من الممارسات المبتكرة من إدارة المدرسة التي تستهدف تزويد المعلمين بالفرص للاحتواء والمشاركة التنظيمية وتعزيز مهاراتهم عبر التمكين وتبادل المعلومات والمساهمة في حل المشكلات وصناعة القرارات المدرسية، وتساعد على تحفيز المعلمين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم بما ينمكس إيجابا على الأداء المؤسسي لمدارس التعليم الأساسي".

كما يعرف الصمت التنظيمي إجرائياً بأنه: " نوع من السلوك يعرقل تطوير المدرسة، يتضمن حجب المعلمين للمعلومات أو الأفكار أو المقترحات التي تحتاجها المدرسة، أو تجنب المشاركة في القرارات، وقلّة الحضور، وامتلاك موقف سلبي من إدارة المدرسة والعزوف عن المشاركة في أي فعالية أو نشاط من فعاليات المدرسة".

ويهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على واقع إدارة الاحتواء العالي من خلال أربعة أبعاد، وهي (تمكين المعلمين- تشارك المعلومات - التحفيز - التدريب والتطوير)، وتحديد درجة تحققها؛ وذلك للتوصل إلى تصور مقترح لإدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية.

فبر جاء التفضل بالإجابة على عبارات الاستبيان من خلال وضع علامة (√) أمام الاستجابة التي تعبر عن رأي سيادتكم بتحديد درجة التحقق لكل عبارة في الأبعاد الأربعة. علما بأن هذه الآراء والمقترحات سوف تثرى بالبحث ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

إرشادات الإجابة على الاستبيان: الدرجة (٣) تعبر عن درجة التحقق بصورة كبيرة و(٢) درجة متوسطة و(١) درجة منخفضة.

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير،،

ويتكون الاستبيان من قسمين، وهما:

القسم الأول: البيانات الأساسية، وتشمل:

- ١- الاسم (اختياري):..... الوظيفة الحالية:.....
- ٢- الحلقة التعليمية: ابتدائي () إعداي ()
- ٣- المديرية التعليمية:.....
- ٤- المؤهل العلمي: متوسط () فوق المتوسط () عالي ()
- ٥- الجنس: معلم () معلمة ()
- ٦- عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:
- أقل من ٥ سنوات () - من ٥-١٠ سنوات () - أكثر من ١٠ سنوات ()

القسم الثاني: ويتضمن محاور الاستبيان وعباراته:

م	العبرة	مدى انتماء ومناسبة العبرة			
		ملاحظات	كبيرة	متوسطة	منخفضة
البيد الأول: تمكين المعلمين					
١	تستمع إدارة المدرسة لآراء المعلمين قبل اتخاذ القرارات المدرسية.				
٢	تتيح إدارة المدرسة للمعلمين فرصاً متزايدة للمشاركة في صنع القرارات المدرسية.				
٣	تمنح إدارة المدرسة السلطات الكافية للمعلمين من أجل اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم.				
٤	تشرك إدارة المدرسة المعلمين في حل المشكلات المدرسية.				
٥	تعقد إدارة المدرسة اجتماعات دورية للتعرف على آراء المعلمين ومقترحاتهم.				
٦	تناقش إدارة المدرسة المعلمين في آرائهم ومقترحاتهم المتعلقة بتطوير الأداء المدرسي.				
٧	تنفذ إدارة المدرسة الأفكار والمقترحات المتميزة للمعلمين.				
٨	تشرك إدارة المدرسة المعلمين في وضع الخطط المدرسية السنوية.				
٩	تمنح إدارة المدرسة الحرية والاستقلالية للمعلمين في تحديد الطرق المناسبة للقيام بمهامهم				
١٠	تسمح إدارة المدرسة للمعلمين بالنقد البناء للقرارات المرتبطة بالعمل.				
١١	تفوض إدارة المدرسة بعض المعلمين الأكفاء للقيام ببعض المهام القيادية.				
١٢	تدرك إدارة المدرسة مهارات المعلمين وقدراتهم على التأثير في تعلم الطلاب ومساعدتهم على التحصيل.				
البيد الثاني: تشارك المعلومات					
١٣	تتيح إدارة المدرسة البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات المدرسية.				
١٤	توفر إدارة المدرسة معلومات واضحة ودقيقة للمعلمين قبل صناعة القرارات المدرسية.				
١٥	توفر إدارة المدرسة المعلومات والبيانات في الوقت المناسب.				
١٦	تهتم إدارة المدرسة بتوصيل رؤيتها ورسالتها للمعلمين كافة بوضوح.				
١٧	تعلن إدارة المدرسة عن سياساتها وإجراءاتها بوضوح وشفافية.				

م	العبارة	مدى انتماء ومناسبة العبارة			
		ملاحظات	منخفضة	متوسطة	كبيرة
١٨	تشرك إدارة المدرسة المعلمين في إجراء أية تغييرات في سياساتها وإجراءاتها.				
١٩	تنشر إدارة المدرسة المعلومات والبيانات الصادرة عنها من خلال موقعها الإلكتروني				
٢٠	تنوع إدارة المدرسة من قنوات تواصلها مع المعلمين لتبادل المعلومات الضرورية وتشاركتها.				
٢١	تحت إدارة المدرسة المعلمين على التعاون وتشارك المعلومات، والخبرات والأفكار والآراء.				
البعد الثالث: التحفيز					
٢٢	تحفز إدارة المدرسة المعلمين المتميزين بشكل دوري.				
٢٣	توزع إدارة المدرسة حوافز ومكافآت على المعلمين بعدالت.				
٢٤	تضع إدارة المدرسة معايير موضوعية لمكافأة المعلمين.				
٢٥	تشرك إدارة المدرسة المعلمين في وضع معايير تقييم الأداء المتميز.				
٢٦	تعلن إدارة المدرسة عن معايير تقييم ومكافأة الأداء المتميز.				
٢٧	تتناسب الحوافز والمكافآت التي يحصل عليها المعلمون مع الجهود التي يبذلونها.				
٢٨	تنوع إدارة المدرسة الحوافز والمكافآت التي تقدمها للمعلمين.				
٢٩	تحسن الحوافز والمكافآت التي يحصل عليها المعلمين من أدائهم.				
٣٠	تعاقب إدارة المدرسة المعلمين ذوي الأداء المنخفض.				
٣١	تنمي المكافآت التي يحصل عليها المعلمين المتميزين من ثقافة التنافس بين أعضاء المجتمع المدرسي.				
٣٢	يحصل المعلمون على التقدير والاحترام المهني من قبل إدارة المدرسة.				
٣٣	يحظى المعلمون بدعم وتأييد أعمالهم من قبل إدارة المدرسة.				
البعد الرابع: التدريب والتطوير					
٣٤	تتيح إدارة المدرسة للمعلمين الفرص اللازمة لتطوير مهاراتهم/ كفاياتهم.				
٣٥	تدرس إدارة المدرسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل دوري.				
٣٦	تقدم إدارة المدرسة للمعلمين برامج تدريبية متميزة تلبي احتياجاتهم التدريبية.				
٣٧	تشرك إدارة المدرسة المعلمين في تصميم وتقويم البرامج التدريبية المقدمة لهم.				
٣٨	تتضمن البرامج التدريبية التي يحصل عليها المعلمين على مواد تدريبية حديثة ومفيدة لتطوير أدائهم.				
٣٩	تنوع إدارة المدرسة برامجها التدريبية لتغطي المجالات المتعلقة بالعمل المدرسي كافة.				
٤٠	تقوم إدارة المدرسة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بشكل دوري.				
٤١	تطور إدارة المدرسة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين دوريا اعتماداً على نتائج التقييم.				
٤٢	تشكل البرامج التدريبية التي يحصل عليها المعلمين أحد معايير ترقيتهم.				
٤٣	تقيس إدارة المدرسة أثر البرامج التدريبية التي يحصل عليها المعلمين بشكل دوري.				
٤٤	توفر إدارة المدرسة للمعلمين فرص النمو والتطوير المهني والاستمرار في التعلم.				

ملحق رقم (٢)

قائمة بأسماء المحكمين*

م	أسماء المحكمين	الدرجة العلمية والوظيفية
١-	أ.د. أحمد عبد العزيز محمد	أستاذ التخطيط التربوي واقتصاديات التعليم - بكلية التربية جامعة عين شمس.
٢-	أ.د. أحمد نجم الدين عبداروس	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية جامعة عين الزقازيق.
٣-	أ.د. أسامة محمود قرني	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية - كلية التربية جامعة بني سويف.
٤-	أ.د. إيمان زغلول راغب	أستاذ التخطيط والتطوير المؤسسي - بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
٥-	أ.د. سعاد بسيوني عبد النبي	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية جامعة عين شمس.
٦-	أ.د. شاكر محمد فتحي أحمد	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية بكلية التربية جامعة عين شمس.
٧-	أ.د. عادل عبد الفتاح سلامة	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية كلية التربية جامعة عين شمس.
٨-	د/ عدنان محمد قطيط	أستاذ التخطيط والتطوير المؤسسي المساعد - بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
٩-	أ.د. فؤاد أحمد حلمي	أستاذ التخطيط والتطوير المؤسسي - بالمركز القومي للبحوث التربوية والتنمية.
١٠-	أ.د. مرفت صالح ناصف	أستاذ الإدارة التعليمية بكلية التربية جامعة عين شمس.
١١-	أ.د. نهلة عبد القادر هاشم	أستاذ ورئيس قسم الإدارة التعليمية بكلية التربية جامعة عين شمس.

* مرتبة أجدياً

ملحق رقم (٣) الموافقات

جمهورية مصر العربية



الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء

قرار رئيس الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء بالتفويض رقم (٤٤٢) لسنة ٢٠٢٢

في شأن قيام الباحثان / أسامة عبد السلام على عبد السلام عبد الله - محمد سعيد عبد المطلب هلال - المدرسان بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية تخصص "الإدارة التربوية" / كلية التربية / جامعة عين شمس - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: (إدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر : دراسة تحليلية) وذلك بهدف الترقى لدرجة أستاذ مساعد .

رئيس الجهاز

- بعد الإطلاع على القرار الجمهوري رقم (٢٩١٥) لسنة ١٩٦٤ بشأن إنشاء الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء.
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (٢٣١) لسنة ١٩٦٨ في شأن إجراء الإحصاءات والتعدادات والاستفتاءات والاستقصاءات.
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (١٣١٤) لسنة ٢٠٠٧ بشأن التفويض في بعض الاختصاصات.
- وعلى قرار رئيس الجهاز رقم (١٥٥٢) لسنة ٢٠٢١ بشأن التفويض في بعض الاختصاصات.
- وعلى كتاب كلية التربية / جامعة عين شمس - الوارد للجهاز في ٢٠٢٢/٣/٢٧

قرر

- مادة ١: يقوم الباحثان / أسامة عبد السلام على عبد السلام عبد الله - محمد سعيد عبد المطلب هلال - المدرسان بقسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية تخصص "الإدارة التربوية" / كلية التربية / جامعة عين شمس - بإجراء الدراسة الميدانية المشار إليها عالية.
- مادة ٢: تجري الدراسة على عينة حجمها (١٠٠٠) ألف مفردة من (مطعمي مرحلة التعليم الأساسي بالمدارس الإبتدائية و الإعدادية) وذلك بالمحافظات الآتية : (القااهرة - القليوبية - الاسكندرية - الاسماعيلية - المنيا) .
- مادة ٣: تجمع البيانات اللازمة لهذه الدراسة بموجب الاستمارة المعدة لذلك وعدد صفحاتها ثلاث صفحات والمُعتمدة كل صفحة منها بخاتم الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء .
- مادة ٤: تقوم مديريات التربية والتعليم بالمحافظات المستهدفة - وتحت إشراف إدارة الامن بكل منها - بتيسير إجراء هذه الدراسة الميدانية - على أن تقوم كل مديرية بتحديد الإدارات التعليمية وكذا أسماء المدارس المستهدفة - ومراعاة الضوابط الخاصة بتقييم درجة سرية البيانات والمطومات المتداولة مسبقاً بمعرفة كل جهة طبقاً لما جاء بخطة الأمن بها .
- مادة ٥: يراعى موافقة مفردات العينة - وسرية البيانات الفردية طبقاً لقاتون الجهاز رقم (٣٥) لسنة ١٩٦٠ والمعدل بالقاتون رقم (٢٨) لسنة ١٩٨٢ وعدم استخدام البيانات التي يتم جمعها لأغراض أخرى غير أغراض هذه الدراسة.
- مادة ٦: يجري العمل الميداني خلال أربعة أشهر من تاريخ صدور هذا القرار .
- مادة ٧: يوافق الجهاز المركزي للتعينة العامة والإحصاء بنسخة من النتائج النهائية الكاملة لهذه الدراسة .
- مادة ٨: ينفذ هذا القرار من تاريخ صدوره .
- صدر في: ٢٠٢٢/ ٣ / ٢٧



محمد إبراهيم بخيت
مدير عام الإدارة العامة للأمن

الجهاز المركزي للتعنية العامة والإحصاء	
الإدارة العامة للأمن	
صادر رقم	٩٣٧
تاريخ	٢٠٢٢/٣/٢٠
مرفقات	قرار + مرفقات



الجهاز المركزي للتعنية العامة والإحصاء

الموضوع : السيد /

المرفقات : التاريخ : / /

السيد الأستاذ الدكتور / وكيل كلية التربية
للدراسات العليا والبحوث
جامعة عين شمس

تحية طيبة وبعد ،،،

بالإشارة لكتاب سيادتكم السوارد للجهاز فسي ٢٠٢٢ / ٣ / ٢٧ ومرفقاته - بشأن طلب الموافقة على قيام الباحثان / أسامة عبد السلام علي عبد السلام عبد الله - محمد سعيد عبد المطلب هلال - المدرسان بقسم التربية المقارنة والإدارة التطعيمية تخصص "الإدارة التربوية" / كلية التربية / جامعة عين شمس - بإجراء دراسة ميدانية بعنوان: (إدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي للمعلمين بمدارس التطعيم الأساسي في مصر : دراسة تحليلية) وذلك بهدف الترقى لدرجة أستاذ مساعد .
وذلك وفقا للإطار المعد لهذا الغرض.

يرجى التكرم بالإحاطة بأن الجهاز المركزي للتعنية العامة والإحصاء يوافق على قيام الباحثان / أسامة عبد السلام علي عبد السلام عبد الله - محمد سعيد عبد المطلب هلال - بإجراء الدراسة الميدانية المشار إليها بعالية وفقا للقرار رقم () لسنة ٢٠٢٢ اللازم في هذا الشأن وعلى إن يوافق الجهاز بنسخة من النتائج النهائية كاملة فور الانتهاء من إعدادها طبقا للمادة رقم (٧) من القرار.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام ،،،

محمد إبراهيم بخيت



مدير عام الإدارة العامة للأمن

ملحق رقم (١) الاستبيان في صورته الأولى



استبيان إدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي
للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر

السيد الأستاذ الفاضل /
تحية طيبة وبعد،،،

باتى هذا الاستبيان ضمن إجراءات بحث في التربية تخصص (الإدارة التربوية) بعنوان: " إدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في مصر: دراسة تحليلية ". وقد حدد الباحثان تعريفاً إجرائياً لمصطلحات البحث الأساسية فيما يلي:

حيث تعرف إدارة الاحتواء العالي إجرائياً بأنها: " مجموعة من الممارسات التي تقوم بها إدارة المدرسة بهدف تزويد المعلمين بالفرص للاحتواء والمشاركة التنظيمية وتعزز مهاراتهم عبر التمكين وتبادل المعلومات والمساهمة في حل المشكلات وصناعة القرارات المدرسية، وتساعد على تحفيز المعلمين وتطوير مهاراتهم وقدراتهم بما ينعكس إيجاباً على الأداء المؤسسي لمدارس التعليم الأساسي".

كما يعرف الصمت التنظيمي إجرائياً بأنه: " نوع من السلوك يعرقل تطوير المدرسة، يتضمن حسب المعلمين للمعلومات أو الأفكار أو المقترحات التي تحتاجها المدرسة، أو تجنب المشاركة في القرارات، وقلّة الحضور، وتبنى موقف سلبي تجاه إدارة المدرسة يتمثل في العزوف عن المشاركة في أي نشاط أو فعالية من فعاليات المدرسة".

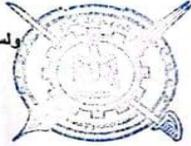
ويهدف هذا الاستبيان إلى التعرف على واقع إدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي في جمهورية مصر العربية من خلال أربعة أبعاد، وهي (تمكين المعلمين - تشارك المعلومات - التحفيز - التدريب والتطوير)، وتحديد درجة تحققها؛ وذلك للتوصل إلى تصور مقترح لإدارة الاحتواء العالي والصمت التنظيمي للمعلمين بمدارس التعليم الأساسي بجمهورية مصر العربية.

فإجراء التفضل بالإجابة على عبارات الاستبيان من خلال وضع علامة (√) أمام الاستجابة التي تعبر عن رأي سيادتكم بتحديد درجة التحقق لكل عبارة في الأبعاد الأربعة.

علماً بأن هذه الآراء والمقترحات سوف تُنرى بالبحث ولن تستخدم إلا في أغراض البحث العلمي فقط.

إرشادات الإجابة على الاستبيان: الدرجة (٣) تعبر عن درجة التحقق بصورة كبيرة و(٢) درجة متوسطة و(١) درجة منخفضة.

ولسيادتكم جزيل الشكر والتقدير،،،



رئيس القسم
د/ أسامة عبد السلام
د/ نهلة عبدالقادر هاشم
الباحثان
د/ أسامة عبد السلام علي
د/ محمد سعيد عبد المطلب

ويتكون الاستبيان من قسمين، وهما:

القسم الأول: البيانات الأساسية، وتشمل:

- ١- الاسم (اختياري):.....
- ٢- الوظيفة الحالية:
- ٣- الحلقة التعليمية: الأولى/ ابتدائي () الثانية/ إعدادي ()
- ٤- المديرية التعليمية:.....
- ٥- المؤهل العلمي: متوسط () فوق المتوسط () عالي ()
- ٦- النوع: معلم () معلمة ()
- ٧- عدد سنوات الخبرة في الوظيفة الحالية:
- أقل من ٥ سنوات () - من ٥- ١٠ سنوات () - أكثر من ١٠ سنوات ()

القسم الثاني: ويتضمن محاور الاستبيان وعباراته:

م	العبارة	درجة التحقق		
		كبيرة	متوسطة	منخفضة
البعد الأول: تمكين المعلمين				
١	تستمع إدارة المدرسة لأراء المعلمين قبل اتخاذ القرارات المدرسية.			
٢	تتيح إدارة المدرسة للمعلمين فرصاً متزايدة للمشاركة في صنع القرارات المدرسية.			
٣	تمنح إدارة المدرسة السلطات الكافية للمعلمين من أجل اتخاذ القرارات المتعلقة بأعمالهم.			
٤	تشرك إدارة المدرسة المعلمين في حل المشكلات المدرسية.			
٥	تعقد إدارة المدرسة اجتماعات دورية مع المعلمين لمناقشة آرائهم ومقترحاتهم؛ لتطوير الأداء المدرسي.			
٦	تتخذ إدارة المدرسة الأفكار والمقترحات المتميزة للمعلمين.			
٧	تشارك إدارة المدرسة المعلمين في وضع الخطط المدرسية السنوية.			
٨	تمنح إدارة المدرسة الحرية للمعلمين في تحديد الطرق المناسبة للقيام بمهامهم.			
٩	تسمح إدارة المدرسة للمعلمين بالنقد البناء للقرارات المرتبطة بالعمل.			
١٠	تفوض إدارة المدرسة بعض المعلمين الأفاء للقيام ببعض المهام القيادية.			
١١	تعزز إدارة المدرسة قدرات المعلمين على التأثير في تعلم التلاميذ لمساعدتهم على التحصيل.			
البعد الثاني: تشارك المعلومات				
١٢	توفر إدارة المدرسة للمعلمين المعلومات اللازمة والكافية لاتخاذ القرارات المدرسية.			
١٣	توفر إدارة المدرسة للمعلمين المعلومات التي يحتاجونها في الوقت المناسب.			
١٤	تهتم إدارة المدرسة بتوصيل رؤيتها ورسالتها للمعلمين بكافة الطرق.			
١٥	تعلم إدارة المدرسة عن سياساتها وإجراءاتها بوضوح وشفافية.			
١٦	تشرك إدارة المدرسة المعلمين في إجراء أية تغييرات في سياساتها وإجراءاتها.			



الباحثان
د/ أسامة عبد السلام علي / د/ محمد سعيد عبد المطلب
رئيس القسم
أ.د/ نهلة عبد الكافي حاتم

م	العنوان	درجة التحق		
		مكرة	متوسطة	محلصة
١٧	تنشر إدارة المدرسة المعلومات المتعلقة بالمدرسة من خلال موقعها الإلكتروني.			
١٨	تنوع إدارة المدرسة من قنوات التواصل مع المعلمين لتشارك المعلومات الضرورية معهم.			
١٩	تحث إدارة المدرسة المعلمين على تشارك المعلومات، والخبرات والأفكار فيما بينهم.			
البعد الثالث: التحفيز				
٢٠	تحفز إدارة المدرسة المعلمين المتميزين بشكل دوري.			
٢١	توزع إدارة المدرسة المكافآت على المعلمين بعدالة.			
٢٢	تضع إدارة المدرسة معايير موضوعية لمكافأة المعلمين.			
٢٣	تشارك إدارة المدرسة المعلمين في وضع معايير تقييم الأداء المتميز.			
٢٤	تعلم إدارة المدرسة عن معايير تقييم الأداء المتميز.			
٢٥	تعمل إدارة المدرسة على أن تتناسب الحوافز التي يحصل عليها المعلمون مع الجهود التي يبذلونها.			
٢٦	تنوع إدارة المدرسة الحوافز التي تقدمها للمعلمين (مادية ومعنوية).			
٢٧	تدرك إدارة المدرسة أن المكافآت التي يحصل عليها المعلمون تحسن من أدائهم.			
٢٨	تعاقب إدارة المدرسة المعلمين ذوي الأداء المنخفض.			
٢٩	تشجع إدارة المدرسة التنافس بين أعضاء المجتمع المدرسي من خلال المكافآت التي يحصل عليها المعلمون المتميزون.			
٣٠	تقدم إدارة المدرسة التقدير والاحترام اللازم للمعلمين المتميزين.			
٣١	تدعم إدارة المدرسة المعلمين الذين يقومون بإنجاز الأعمال المكلفين بها.			
البعد الرابع: التدريب والتطوير				
٣٢	تتيح إدارة المدرسة للمعلمين الفرص اللازمة لتطوير مهاراتهم/ كفاياتهم.			
٣٣	تحدد إدارة المدرسة الاحتياجات التدريبية للمعلمين بشكل دوري.			
٣٤	تقدم إدارة المدرسة للمعلمين برامج تدريبية متميزة تلبي احتياجاتهم التدريبية.			
٣٥	تشارك إدارة المدرسة المعلمين في تقييم البرامج التدريبية المقدمة لهم.			
٣٦	تضمن إدارة المدرسة احتواء البرامج التدريبية التي يحصل عليها المعلمين على مواد تدريبية حديثة ومغيدة لتطوير أدائهم.			
٣٧	تنوع إدارة المدرسة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين لتغطي المجالات المتعلقة بالعمل المدرسي كافة.			
٣٨	تقوم إدارة المدرسة بالبرامج التدريبية المقدمة للمعلمين بشكل دوري.			
٣٩	تطور إدارة المدرسة البرامج التدريبية المقدمة للمعلمين دورياً اعتماداً على نتائج التقييم.			
٤٠	تشكل البرامج التدريبية التي يحصل عليها المعلمين أحد معايير ترقيتهم.			
٤١	تقيس إدارة المدرسة أثر البرامج التدريبية التي يحصل عليها المعلمين بشكل دوري.			
٤٢	توفر إدارة المدرسة للمعلمين فرص متنوعة للنمو والتطوير المهني والاستمرار في التعلم.			



وكيل الكلية لشؤون الدراسات والبحوث

أ.د/ عبد الناصر محمد

أ.د/ عبد الناصر محمد

رئيس القسم
أ.د/ نهلة عبد القادر هاشم

الباحثان

د/ أسامة عبد السلام علي

د/ محمد سعيد عبد المطلب