

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

١- الجنس ٢- النوع الاجتماعي ** ٣- مصطلح مرادف للمرأة ٤- جميع ما ذكر

سؤال: الصفات البيولوجية للذكور والإناث.

١- الجنس ** ٢- النوع الاجتماعي ٣- مصطلح مرادف للمرأة ٤- جميع ما ذكر

سؤال: يتصف النوع الاجتماعي بأنه:

١- ثابت ٢- متغير *** ٣- مصطلح مرادف للمرأة ٤- جميع ما ذكر

الاستجابة للنوع الاجتماعي: مراعاة المؤسسة للاختلاف بين الرجال والنساء في المجتمع واحتياجاتهم.

العنصر 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:

١- العدالة *** ٢- المساواة ٣- التقيد ٤- الوعي

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

١- العدالة ٢- المساواة *** ٣- التقيد ٤- الوعي

• ظاهرة التخفي : فشل أطر المتابعة والتقييم وتقارير الأداء في توثيق الإنجازات التي تحدث على أرض الواقع.

• ظاهر التبخر: عندما لا تترجم التوايا الطيبة في السياسات والأهداف إلى تطبيق فعلي من خلال الأنشطة والنتائج. (جاء سؤال لمل فراغ ، أعطى بالسؤال التعريف وطلب كتابة اسم الظاهرة - الجواب: التبخر)

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: المقصود بالحدس هو:

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

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: يتكون برنامج تطوير المدرسة من:

الإجابة: التعلم والتعلم ، بيئة الطلاب ، المدرسة والمجتمع ، القيادة والإدارة.

سؤال: لديك ٥ معلمين يستخدمون استراتيجيات التدريس الحديثة يراد تدريب ١٠ على الاستراتيجيات علماً بأن العدد الكلي للمعلمين هو ٣٠ معلم عندئذ فإن نسبة المستهدف هي:

١- ١٣% ٢- ٥٠% *** ٣- ٦٦% ٤- ٧٥%

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:

- ١- اختيار الأسس.
- ٢- مراجعة البيانات واحتساب القيم.
- ٣- مقارنة البيانات التي تم جمعها.
- ٤- مقارنة البيانات مع المستهدف وملاحظة الانحرافات.
- ٥- استخلاص الدروس المستفادة وعوامل النجاح
- ٦- وضع التوصيات لتحسين الأداء.

مكونات التقرير:

- ١- صفحة عنوان التقرير.
- ٢- محتويات التقرير.
- ٣- ملخص التقرير.
- ٤- النتائج.
- ٥- التوصيات.
- ٦- التقرير التفصيلي.
- ٧- الملاحق

أهمية التقارير وفوائدها

(رأى سؤال متعدد الخيارات)

- ١- مساعدة الإدارة على أداء مهامها (التخطيط ، التوجيه والإشراف ، المتابعة والتقييم).
- ٢- إعطاء المعلومات اللازمة التي تساعد على تدراك الأخطاء والمشاكل ومحاولة حلها.
- ٣- وسيلة اتصال فعالة بالجهات المعنية من حكوميين وأفراد المجتمع والجهات المانحة.
- ٤- وسيلة للتوثيق والتسجيل عن النشاطات والإنجازات والمشكلات وأساليب معالجتها.
- ٥- وسيلة لتبادل المعلومات بين المستويات والأقسام الإدارية المختلفة.
- ٦- تفسير موقف أو ظاهرة معينة.
- ٧- عرض أفكار أو مقترحات جديدة.
- ٨- توفير الحقائق والبيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرار.
- ٩- تركيز الأنظار على النتائج المحددة حسب الخطة.
- ١٠- تضمن استمرارية التركيز على العلاقة المنطقية بين الإجراءات والأنشطة والنتائج.
- ١١- تشكل الأساس لتطوير أو تعديل الخطة الإجرائية أو التطويرية.
- ١٢- تنبه إلى احتمال وجود صعوبات أو مشكلات حتى تتخذ القرارات.
- ١٣- تساعد الأطراف المعنية على التواصل بمنهج أكثر تنسيقاً.
- ١٤- يساعد التقرير الإدارة في التعرف على كيفية سير العمل.
- ١٥- يعتبر بمثابة أداة هامة من أدوات الرقابة ومتابعة الإنجاز الفعلي على مستوى القدرات المختلفة.

معيقات اتخاذ القرار:

- ١- مقاومة التغيير.
- ٢- ضعف البنية التحتية المعلوماتية والتكنولوجية.
- ٣- ضعف بيئة القرار.
- ٤- البيئة الثقافية والمجتمعية.
- ٥- المناخ الحكومي.

أهداف خريطة المصادر:

- ١- تحديد الجهات التي يتوقع أن تقدم الدعم للمدرسة.
- ٢- تحديد الخدمات والدعم الذي يمكن أن تقدمه تلك الجهات لتلك المدارس.
- ٣- الخدمات التي تقدمها المدارس لتلك الجهات.

(سؤال متعدد الخيارات -مترتيب)

سؤال: مراحل تطور الإشراف:**الإجابة:** التفتيش ، التوجيه ، الإشراف ، الإشراف المساند**أدوار المساند التربوي على مستوى المدرسة:**

- ١- المشاركة في تحليل البيانات ومخرجات تقييم تعلم الطلبة.
- ٢- المساعدة على تحديد الحاجات.
- ٣- المشاركة في وضع خطة المدرسة التطويرية.
- ٤- تقديم الإسناد التربوي للمعلم من خلال نقل الخبرات والبناء عليها في مجالات التخطيط والإدارة الصفية والتخليم والتعلم والمناهج والتقييم.



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

1-ديموقراطية	2-متساهلة/فوضوية ***	3-متسلطة	4-تشاركية
--------------	----------------------	----------	-----------

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

1-ديموقراطية	2-بيروقراطية ***	3-أنتوقراطية	4-تشاركية
--------------	------------------	--------------	-----------

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:

1-لغوي	2-موسيقى	3-رياضي	4-جسدي/الحركي ***
--------	----------	---------	-------------------

سؤال: أي نوع من أنواع الذكاء يستخدم الرسوم والأشكال .

1-شخصي	2-بصري	3-مكاني/بصري ***	4-رياضي
--------	--------	------------------	---------

سؤال: من المخاطر التي تواجه القائد التربوي.

(سؤال متعدد الخيارات)

الإجابة: المخاطر / الأنشطة

سؤال: إذا كانت مديراً لدرسة وتطلب منك خمسة معلمون المغادرة فإن الإجراء الصحيح هو:

1-عمل استبانه لمعرفة سبب المغادرة ***	2-مغادرة طلبة المعلمين المغادرين
3-دفع الطلبة	4-تكليف الإداريين بالإشغال

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

1- المقابلة.	2- الملاحظة.	3- الاستبانه.
4- الاختبارات.	5- تحليل المشكلة.	6- دراسة السجلات.
7- وتقويم الأداء.	8- أداء العاملين.	9- الاستشاريون.

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 ومادقة ، الأمر الذي يستثير دافعيتهم ويوجد 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.

شروط كتابة الرؤية: (سؤال عن الشروط الواجب توافرها في رؤية المدرسة.... - سؤال متعدد الخيارات)

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:

1-ذكاء عاطفي	2-ذكاء انفعالي	3-ذكاء مهاري	4- (2+1) **
--------------	----------------	--------------	-------------

(3)

سؤال: المهام الخمسة لقيادة اجتماع فاعل هي:



سؤال: ما هي أبعاد التعلم في القرن الحادي والعشرين؟ (إثنى سؤال متعدد الخيارات ، ينكر أربع خيارات أحدها صحيح)

- ١- التعلم من أجل أن تعرف
- ٢- التعلم من أجل أن تفعل
- ٣- التعلم من أجل أن تكون
- ٤- 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:

- ١- المتعلم والمعلم
- ٢- المعلم والقائد التربوي
- ٣- المتعلم والقائد التربوي
- ٤- المتعلم، والمعلم، والقائد التربوي ***

سؤال: الأقدر على تحديد الحاجات المهنية للمعلم:

- ١- تقييم الأداء
- ٢- مدير المدرسة
- ٣- المعلم نفسه **
- ٤- الاستشاري

(سؤال متعدد الخيارات ينكر إحدى الخيارات)

مرايا ثقافة التعلم في المدرسة هي:

- ١- تحافظ المدرسة على صورة المجتمع المهني.
- ٢- تمتلك المدرسة رؤية ورسالة واضحة.
- ٣- توفر المدرسة بيئة تشجع على التعلم للجميع لتحسين أداء الطلبة.
- ٤- تشجع المعلمين على العمل التشاركي (العمل بروح الفريق).
- ٥- توفير بيئة مدرسية مناسبة للتعلم للجميع.

مقترحات بناء الثقة (هورد وهرش):

١. أكد للمعلمين بأنهم سينجحون معاً.
٢. يحتفظ المعلمون بمعلومات حديثة.
٣. إرشاد الفرق نحو التوجيه الذاتي.
٤. توفير البيانات للمعلمين.
٥. التدريب على مهارة المناقشة واتخاذ القرار.
٦. تعميم نتائج الأبحاث.
٧. خذ ذ الكافي لبناء ثقة.

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: تعريف القيادة له (فولان):

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

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: تعريف القيادة له (د طارق سويدان):

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

أنماط القيادة في مدارسنا:

- ١- ديموقراطية
- ٢- بيروقراطية.
- ٣- مستنظمة.
- ٤- متساهلة (فوضوية).
- ٥- إنسانية.
- ٦- تشاركية.

(١)

(سؤال من نوع الاختيار)

سؤال: يحتوي على سمات القائد السليمة وسبع مواقف

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال يحتوي على سمات الفائدة المبتعة وسبع مواقف.

1. لديهم غرض أخلاقي متين:
يؤمن القادة وعيهم بأنهم يجب أن يكونوا مكرّمين، وصانقين، ومُلتزمين بالأهداف السامية، وقادّين على إيصال أهمية الرؤية التوجيهية للأطراف المستفيدة وصق.
2. يتفهمون التغيير ويشجعونه:
يتفهمون أن عملية التغيير عملية معقدة، ويستثمرون بمساعدة الآخرين على تطوير المثلث الإبداعية التي تركز على المستقبل.
3. يمتلكون المعرفة ويشيرون إليها مع الآخرين:
يحصلون على معلومات جديدة، ويشاركون الآخرين بها، ويستثمرون قوة المعرفة، لتحسين حياة الأفراد والمجتمع.
4. يولّون الاهتمام للآخرين:
يساعدون الآخرين على تحمل المسؤولية، ويحذرون الأصحاب التي استخدموا فيها كل كفاياتهم كلها، ويساعدونهم على تطوير نقاط قوة جديدة.
5. يعززون ترابط العمل المؤسسي:
ينظرون إلى ما هو أبعد من تزييم باستمرار (إلى طرائق التعاون مع الآخرين) وعالمياً ما يكون مع المبادرات الأخرى في الوزارة، أو خارجها، حتى تتحقق أهداف المؤسسة بشكل أفضل.
6. يركزون على النتائج:
يقومون مدى تطابق فعالية جميع أفعالهم مع أهدافهم التي تم تحديدها.
7. يتبنون العلاقات مع الآخرين:
يعززون العلاقات التي تنشئ بيئة داعمة تتميز بالاحترام داخل المؤسسة، كما يشجعون علاقات الشركة خارج المؤسسة.

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: لو كنت مديراً فما هو نمط الفائدة الذي تعبه :

٤- موقفي ***

٣- إنساني

٢- بيروقراطي

١- أتوقراطي

(سؤال متعدد الخيارات)

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

٤- إنساني

٣- تشاركية

٢- ديموقراطي

١- بيروقراطي

(٢)

(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 بالاستدراج)

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

سؤال: للبيانات أهمية كبيرة منها:

٢- تضمن المساواة والموضوعية

١- تستند على الحس وتساعد على التنبؤ

٣- تبين إذا ما تحققت أهداف المؤسسة

٤- (٣ + ٢) ***

تحليل القدرات SWOT:

مواطن القوة	مواطن الضعف
الفرص	التحديات

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

٤- الفهم

٣- الحوار

٢- الفرص ***

١- المناخ

7

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

٤- الفهم

٣- الحوار

٢- التحديات ***

١- المناخ

(سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: ما سبب فعالية حوار البيانات:

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

الفرق بين الحوار والجدل:

الحوار	الجدل	
أمن ، قواعد الحوار واضحة ، 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:

١- استعداد الفريق	قبل الحوار
٢- جمع البيانات	
٣- تحليل البيانات	أثناء الحوار
٤- الفرضيات والقضايا	
٥- أهداف التطوير	المرحلة الانتقالية
٦- الأهداف والاستراتيجيات	بعد الحوار
٧- قياس التقدم والتقييم	دورة التطوير المستمر
٨- التطبيق الموسع والاستدامة	

(٨)

سؤال: التسلسل الصحيح لتحليل البيانات هو:



٣٤: التالية تستخدم قوائم الرصد عند جمع بيانات الخطة التطويرية :-

القيادة والادارة

٣٥: في احدى التالية تستخدم مجموعات التركيز عند تهيئة الاستبيانات :

(١) الطلبة من الاول الى الصف الرابع

رئيس قسم الشؤون المالية
احمد عبدالجيد عياصرة

من ٣٥: سمات النتيجة التطويرية :

(١) محددة قابلة للقياس واقعية في اطار زمني ٢ - ٣ - ٤

من ٣٦: دور الاشراف التربوي تقيم واصدار احكام :-

١ - صح ٢ - خطأ

من ٣٧: احدى التالية ليس عضوا في مجلس التطوير التربوي للمدرسية :

(١) روفى - ترقية - ٢ - ٣ - ٤

من ٣٨: رتب مراحل صنع القرار :

(١) تحديد المسألة - دراسة الاسباب - اختيار البدائل - المتابعة ٢ - ٣ - ٤

من ٣٩: صل خط بين صفات الخطة التطويرية وما يقابلها :

١ - مرنة

٢ - شاملة

٣ - داعمة

٤ - مجتمعية

من ٤٠: أنواع النوع الاجتماعي هي :

(١) انتاجية وسياسية واجتماعية و ٢ - ٣ - ٤

من ٤١: تنفيذ الخطة التطويرية المعتمدة على النتائج له مؤشرات :

(١) داله على قياس مدى التقدم لتحقيق النتيجة ٢ - ٣ - ٤

من ٤٢: اكمل الفراغ.. اتخاذ القرارات القائمة على النوايا الطيبة يسمى

من ٤٣: احدى التالية النتائج التالية نتائج مباشرة :-

(١) ازدياد وعي ٢ - ٣ - ٤

من ٤٤: القائد الذي يشارك الجميع ويدعم ويتقبل وجهات نظر الفريق ولكنه يشرف ويوجه هو قائد :

مقترحات بناء الثقة (هورد وهريش):

١. أكد للمتعلمين بأنهم سينجحون معاً.
٢. يحتفظ المعلمون بمعلومات حديثة.
٣. إرشاد الفرق نحو التوجيه الذاتي.
٤. توفير البيانات للمتعلمين.
٥. التدريب على مهارة المناقشة واتخاذ القرار.
٦. تعميم نتائج الأبحاث.
٧. 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 والتعلم.
- 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 بنمط 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:

- ١- السمعي
- ٢- البصري
- ٣- القراني الكتابي
- ٤- الأدائي (العملي)

أنماط التعلم الحسية المركبة لدى الطلبة:

- ١- السمعي البصري
- ٢- السمعي / قراني كتابي
- ٣- السمعي / الأدائي
- ٤- البصري / قراني كتابي
- ٥- البصري / الأدائي
- ٦- أدائي / قراني كتابي

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

الإجابة: التخطيط ، القيادة ، التنظيم ، التقييم (بدرج متعدد الخيارات)

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:

- ١- توفير المناخ التعليمي / التعليمي الفعال.
- ٢- توفير البيئة الآمنة والمطمئنة للطلبة.
- ٣- رفع مستوى التحصيل العلمي والمعرفي.
- ٤- مراعاة النمو المتكامل للطلبة.

(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:

١- اثنان ٢- ثلاثة ٣- أربعة *** ٤- خمسة

(سؤال سؤال متعدد الخيارات)

دور المجتمع في تطبيق تطوير المدرسة:

- ١- المشاركة في المراجعة الذاتية لأداء المدرسة.
- ٢- المشاركة في تحديد الحاجات والأولويات في خطة التطويرية للمدرسة .
- ٣- تقديم الدعم المادي والفني والمضوي للمدرسة من خلال المجالس التربوية.
- ٤- المشاركة في إعداد الطلبة وحل مشكلاتهم.

سؤال: قيادة مشروع تطوير المدرسة هي مسؤولية:

١- المعلم ٢- مدير المدرسة *** ٣- المشرف التربوي ٤- جميع ما ذكر صحيح

(سؤال متعدد الخيارات)

الهدف الأساسي من عملية المراجعة الذاتية هو:

- ١- تحديد نقاط القوة والضعف.
- ٢- تحديد ما سيتم تطويره بهدف تحقيق تحسين الأداء.
- ٣- تحسين جودة أداء المدرسة (تحسن تعلم الطلبة).

(سؤال سؤال متعدد الخيارات)

أدوات المراجعة الذاتية هو:

- ١- أداة كادر المدرسة (مجموعة تركيز).
- ٢- أداة الطلبة من الصف الأول الأساسي إلى الرابع الأساسي (مجموعة تركيز)
- ٣- أداة الطلبة من الصف الخامس الأساسي وحتى الثاني عشر.
- ٤- أداة أولياء الأمور.
- ٥- قائمة رصد السجلات

(سؤال - سؤال متعدد الخيارات)

سؤال: مكونات إطار قياس الأداء هي:

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

(سؤال سؤال متعدد الخيارات - واحدة السؤال كانت النقطه الثلاثة)

معايير اختيار النتائج التطويرية:

- ١- مدى تأثير النتائج التطويرية على تحسين تحصيل الطلبة.
- ٢- مدى توفر الإمكانيات البشرية والمالية والمادية في المدرسة.
- ٣- مدى تأثير النتائج التطويرية على تحسين نتائج أخرى.

سؤال: لديك ٥ معلمين يستخدمون استراتيجيات التدريس الحديثة يراد تدريب ١٥ على**الاستراتيجيات علماً بأن العدد الكلي للمعلمين هو ٤٠ معلم عندئذ فإن قيمة المستهدف هو:**

١- ٥ ٢- ١٥ ٣- ٢٠ *** ٤- ٢٥

سؤال: المشكلات العامة لصنع القرار هي:

- ١- الاندفاع، البديهة، الانصياع، التركيز، التأخير
٢- الاندفاع، البديهة، الانصياع، التأخير، الضعف
٣- الثاني، البديهة، الانصياع، التركيز، التأخير
٤- الثاني، البديهة، 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:

(يزن صح / خطأ)

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

سؤال: الترتيب الصحيح لخطوات إدارة الوقت هي:

- ١- تخطيط، تحليل، تنظيم، تنفيذ، متابعة
٢- تخطيط، تحليل، تنظيم، تنفيذ، متابعة
٣- تحليل، تخطيط، تنظيم، تنفيذ، متابعة ***
٤- تحليل، تخطيط، تنظيم، تنفيذ، متابعة

الفرق بين الإدارة والقيادة:

الخصائص	المدير	القائد
١- يستند إلى القانون والنواحي ويستمد سلطته من التنظيم.	✓	
٢- يختار النتائج تبعاً لمصلحته ، أي أن الجماعة لا تشاركه في تحديد النتائج.	✓	
٣- مصدر القوة والنفوذ تنبع من الجماعة نفسها.		✓
٤- يتفهم بعمق ما تتطلبه المهمة التي تقوم بها جماعته بما يتفق بالجوانب التنفيذية المناسبة والإمكانات المادية والبشرية اللازمة.	✓	
٥- يتميز بالمرونة ويستمد سلطته من قوة تأثيره في الآخرين.	✓	
٦- يختار الهدف بالاشتراك مع الجماعة ووفق ما تتطلبه المصلحة العامة.	✓	
٧- 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)

مهمة	غير مهمة
عاجلة	المفاضلات ، المكالمات الهاتفية غير الهامة ، بعض الرسائل البريدية ، بعض التقارير
غير عاجلة	أعمال مكتبية ، أنشطة الهروب ، أمور نافهة

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

- ١- عاجل ومهم ***
٢- عاجل وغير مهم
٣- غير عاجل ومهم
٤- غير عاجل وغير مهم

(٦)

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

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

الإجابة: سبب وأثر

سؤال: يستخدم لتخطيط شكل منهجي لجميع البيانات المتعلقة بالأداء لمقابلة تقدم سير العمل.

١- مؤشر ٢- نتيجة ٣- الإدارة الموجهة بالنتائج *** ٤- إطار قياس الأداء

(إبراهيم محمد الخيرات)

العناصر الأساسية لإطار قياس الأداء:

- ١- مؤشرات أداء مختارة لكل مخرج ونتيجة
- ٢- قيمة أساس ومستهدف لكل مؤشر
- ٣- مصادر البيانات
- ٤- طرق جمع البيانات
- ٥- تكرار جمع البيانات (شهري ، فصلي أو سنوي)
- ٦- مسؤولية جمع البيانات

سؤال: معيار قياس يساعد على مقارنة المأمول تطبيقه من مخرجات ونتائج لحظة عمل ما مع ما تم تطبيقه فعلياً.

١- مؤشر *** ٢- نتيجة ٣- الإدارة الموجهة بالنتائج ٤- إطار قياس الأداء

أنواع المؤشرات:

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

سؤال: أي من العبارات الآتية تمثل مؤشر كمي:

- ١- نسبة الطلبة الحاصلين على معدل ٥٠ ***
- ٢- مدى رضی المعلمين عن نتائج طلابهم
- ٣- مستوى رضی المعلمين عن أداء طلبتهم في الامتحان
- ٤- زيادة في نسبة تحصيل الطلبة

سؤال: أي من العبارات الآتية تمثل مؤشر نوعي:

- ١- نسبة الطلبة الحاصلين على معدل ٥٠
- ٢- مدى رضی المعلمين عن نتائج طلابهم
- ٣- عدد الطلبة الناجحين في امتحان الثانوية العامة
- ٤- زيادة في نسبة تحصيل الطلبة

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

١- كمي ٢- نوعي *** ٣- كمي نوعي ٤- لا شيء مما ذكر

سؤال: عدد المؤشرات لكل نتيجة:

١- واحد ٢- اثنان *** ٣- ثلاثة ٤- أربعة

(إبراهيم محمد الخيرات)

معايير اختيار المؤشرات:

- ١- الصحة
- ٢- الثبات
- ٣- الصلاحية
- ٤- التمثيل
- ٥- السهولة
- ٦- المقدره
- ٧- التكلفة

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

١- مؤشر ٢- نتيجة ٣- تقرير ٤- إطار قياس الأداء ***

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 لتعليمات والتحصي - محكي المرجع - المعايير موضوعية 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"> - بحث في نهاية العام أو مراحل رئيسية (امتحانات شهرية) - ختامي - تقييم المعلم - محكي المرجع أو معاري المرجع

(يراد متعدد الخيارات)

سؤال: التقييم من أجل التعلم هو:

الإجابة: تكويني تشخيصي

(يراد متعدد الخيارات)

سؤال: التقييم من كتعلم هو:

الإجابة: تقييم ذاتي يقوم به الطالب

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

- ١- يقيم ذاته ٢- يبين نقاط القوة والضعف ٣- يقدم تغذية راجعة ٤- جميع ما ذكر **

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

(يراد متعدد الخيارات)

الإجابة: خارطة المصادر .

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

• أمثلة على المصادر: الإطار العام للمناهج ، الإنترنت.

(مهمة - بالترتيب)

مراحل اتخاذ القرار:

- ١- تحديد المسألة بدقة.
- ٢- دراسة وتحليل الأسباب.
- ٣- البحث عن البدائل لحل المشكلة.
- ٤- تقييم البدائل المختلفة.
- ٥- اختيار البديل الأمثل.
- ٦- تطبيق البديل الأمثل.
- ٧- متابعة وتقييم النتائج.

سؤال: رتب مراحل صنع واتخاذ القرار.

(جاء سأل 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:

(مبدا جأ)

النمط	التعريف	ما يحتاجون إليه
حاملو الشعة أو المجددون (٨%)	يرغبون في تجربة الأفكار الجديدة ، منفتحون على التغيير ، راغبون في المخاطر	الرؤية والدعم
الرواد أو القادة (١٧%)	منفتحون على التغيير ولكنهم يدرسون الأمر بعناية أكبر للمشاركة ويوثق بهم من قبل الموظفين	التطبيق - إثبات بأنه ينجح
المستوطنون أو الأغلبية المبكرة (٢٦%)	يتصرفون بالحذر والأناة في قراراتهم عند اتخاذ القرار بالتجديد ، ويميلون لأن يكونوا تابعين بأرائهم.	معرفة كيف يطبقونه - معلومات ليستكنوا من تطبيقه
المقيمون في البيوت أو الأغلبية المتأخرة (٢٩%)	شككيون في تبني أفكار جديدة ويشترطون بطريقتهم	يأتون للزيارة ولكنهم لا يتمكنون
المقاومون (١٧%)	شككون ويشكل عام هم يعارضون الأفكار الجديدة	لا يريدون الذهاب ولا يريدون لأي أحد آخر الذهاب

- المجددون هم الذين
- القادة أو الرواد هم الذين
- المقصصون هم الذين
- الشئ، الذي يحتاجه المجددون هو : الرؤية والدعم

الحالات التي تواجه المدير عند اختيار البديل:

١- حالات التأكد	٢- حالات المخاطرة	٣- حالات عدم التأكد
عناصر دعم القرار:		
١- دعم سياسي	٢- دعم اجتماعي	٣- التمويل
المشكلات العامة في صنع القرار:		
١- الاندفاع	٢- البديهة	٣- الانصياع
٤- التأخير	٥- الضعف	

(٥)

سؤال: المهام الخمسة لقيادة اجتماع فاعل هي:

- ١- البدء ، التخطيط ، التركيز ، التيسير ، التقييم
٢- البدء ، التخطيط ، التركيز ، التيسير ، الإنهاء
٣- التخطيط ، البدء ، التركيز ، التيسير ، الإنهاء **
٤- التخطيط ، البدء ، التقييم ، الإنهاء

سؤال: الجهود المستهدفة في المدرسة والمديرية تعنى بـ:

- ١- المعلمين والطلاب
٢- الطلاب والمعلمون وموظفو المدرسة
٣- الطلاب وقادر المدرسة وموظفي المديرية والوزارة والمجتمع المحلي
٤- جميع ما ذكر

مراحل تكوين الفريق:

(مهمة جد)

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

سؤال: جاء سؤال على: (مرحلة التشبيع ومرحلة الأداء ، مثال مرحلة التشبيع هي: ... ذكر أربع خصائص مختلفة - سؤال متعدد الخيارات)

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:

- ١- تخطيط ، أجندة ٢- مقدمة تيسير ٣- مقدمة ، متابعة ٤- محضر ، متابعة ***

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

- ١- التخطيط ، التنظيم ، التقييم ، التوجيه
٢- التخطيط ، التنظيم ، التوجيه ، الإستراتيجية
٣- التخطيط ، التنظيم ، التقييم ، التوجيه ، المتابعة
٤- التخطيط ، الإعداد ، التنفيذ ، التقديم

ما مراحل صنع واتخاذ القرار :

- ١- تحديد المسألة بدقة ٢- دراسة وتحليل الأسباب ٣- البحث عن البدائل
٤- تقييم البدائل ٥- اختيار البديل الأمثل ٦- تطبيق البديل الأمثل
٧- متابعة وتقييم النتائج

سؤال: المرحلة الثالثة في عملية صنع واتخاذ القرار هي:

- ١- اختيار البديل الأمثل ٢- تطبيق البديل الأمثل
٣- تقييم البدائل المختلفة لحل ٤- البحث عن البدائل لحل المشكلة ***

(٤)

سؤال: رتب مراحل صنع واتخاذ القرار.

(جاء سؤال ترتيب)

سؤال: التمسيل الصحيح لتحليل البيانات هو:

- ١- معلومات ، بيانات ، معارف ، حكمة
٢- بيانات ، معارف ، معلومات ، حكمة
٣- بيانات ، معلومات ، معارف ، حكمة ***
٤- بيانات ، معارف ، معلومات ، حكمة

ملاحظة: النتائج هي الجسر لخطّة التطوير. (تحليل البيانات ، النتائج ، خطّة التطوير)

سؤال: عناصر دورة التطوير المستمر هي:

- ١- تحليل ، تخطيط ، تنفيذ ، تقييم ***
٢- تركيز ، تخطيط ، تنفيذ ، تقييم
٣- تحليل ، تركيز ، تنفيذ ، تقييم
٤- تحليل ، تخطيط ، تنفيذ ، متابعة

(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.

مبادئ الإدارة الموجهة بالنتائج:

(مهمة - جاء سؤال - نفس السؤال: واحدة من الآتي من مبادئ الإدارة الموجهة بالنتائج)

- ١- الشراكة.
٢- الشفافية.
٣- المساءلة.
٤- البساطة.
٥- التعلم بالممارسة

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

- ١- مؤشر
٢- نشاط
٣- نتيجة ***
٤- تحول

خصائص النتيجة عند صياغتها (SMART):

- ١- محددة (S).
٢- يمكن قياسها (M).
٣- قابلة للتحقق (A).
٤- واقعية (R).
٥- يمكن تحقيقها ضمن إطار زمني (T).

سؤال: يمكن قياسها وملاحظتها.

- ١- مؤشر
٢- نتيجة ***
٣- نشاط
٤- إطار قياس الأداء

سؤال: أي من الآنية يمثل نتيجة واقعية.

- ١- نسبة الطلبة الحاصلين على معدل ٥٠.
٢- مدى رضى المعلمين عن نتائج طلابهم
٣- عدد الطلبة الناجحين في مبحث معين
٤- زيادة في نسبة تحصيل الطلبة ***

كلمات دالة على 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: دعي مدير مدرسة أساسية لاجتماع لمناقشة نتائج الثانوية العامة ، هذا الاجتماع يعتبر:

- ١- عاجل ومهم ٢- عاجل وغير مهم *** ٣- غير عاجل ومهم ٤- غير عاجل وغير مهم

سؤال: الترتيب الصحيح لعناصر الاتصال الفعال هي:

- ١- المرسل ، الرسالة ، المستقبل ، التغذية الراجعة * ٢- الرسالة ، المرسل ، المستقبل ، التغذية الراجعة
٣- المرسل ، المستقبل ، الرسالة ، التغذية الراجعة ٤- الرسالة ، المستقبل ، المرسل ، التغذية الراجعة

سؤال: أفضل أنواع الاتصال هو :

- ١- جماهيري ٢- وجاهي *** ٣- صحف ٤- تلفاز

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

- ١- اتصال فردي *** ٢- اتصال داخلي ٢- اتصال أفقي ٤- اتصال عمودي

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

- ١- اتصال فردي ٢- اتصال داخلي ٢- اتصال مؤسسي *** ٤- اتصال عمودي

سؤال: الاتصال الذي يتم بين أفراد المؤسسة هو اتصال :

- ١- اتصال فردي ٢- اتصال داخلي *** ٢- اتصال أفقي ٤- اتصال عمودي

سؤال: الاتصال الأفقي هو :

- ١- الاتصال بين الموظفين من درجات ومستوى وظيفي مختلف داخل المؤسسة
٢- الاتصال بين الموظفين من درجات ومستوى وظيفي مختلف خارج المؤسسة
٣- الاتصال بين الموظفين من ذات الدرجة والمستوى الوظيفي داخل المؤسسة ***
٤- الاتصال بين الموظفين من ذات الدرجة والمستوى الوظيفي خارج المؤسسة

وظائف العملية الانصالية:

- ١- كسب التأييد ٢- الوظيفة الإجرائية ٣- الوظيفة الدعائية
٤- التوعية والتنظيف ٥- الوظيفة الإعلامية

سؤال: خطوات التواصل المكتوب/القرءة الفعالة:

- ١- البحث المسحي ، التصفح ، البحث عن التفاصيل ، القراءة الناقدة
٢- التصفح ، البحث المسحي ، البحث عن التفاصيل ، القراءة الناقدة ***
٣- التصفح ، البحث عن التفاصيل ، البحث المسحي ، القراءة الناقدة
٤- البحث المسحي ، البحث عن التفاصيل ، التصفح ، القراءة الناقدة

لغات التواصل:

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