

رابطة الطلبة السوريين في مصر

منتدى الطلبة السوريين في مصر



إعداد مرهف كمال الجاني

المنتدى التربوي الجامعي في سورية

morhafsyria@hotmail.com



الجامعة الإسلامية - غزة
عمادة الدراسات العليا
كلية التربية
قسم أصول التربية / إدارة تربوية

تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث في غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين و المديرين والمعلمين

إعداد الطالب

نبيل عبدالله زقوت

2007 - 1428

قرآن كريم

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

﴿ فَبِمَا رَحْمَةٍ مِّنَ اللَّهِ لِنْتَ لَهُمْ وَلَوْ كُنْتَ فَظًّا
غَلِيظَ الْقَلْبِ لَانفَضُّوا مِنْ حَوْلِكَ فَاعْفُ عَنْهُمْ
وَاسْتَغْفِرْ لَهُمْ وَشَاوِرْهُمْ فِي الْأَمْرِ فَإِذَا عَزَمْتَ
فَتَوَكَّلْ عَلَى اللَّهِ إِنَّ اللَّهَ يُحِبُّ الْمُتَوَكِّلِينَ ﴾

{ 159 : }

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ
الْعِزَّةِ الْعَظِيمَةِ

إهداء

إلى روح والدي الطاهرة

إلى والدي الغالية

إلى إخوتي وأخواتي الأفاضل

إلى زوجتي الكريمة

إلى أبنائي وبناتي الأحباء

شكر وتقدير

" :- "

/

/

المحتويات

		*
		*
		*
		*
		*
		*
		*
		*
	ABSTRACT	*
8- 1	الفصل الأول : الإطار العام للدراسة	
2	:	*
6		*
6		*
6		*
7		*
7		*
8		*
39-9	الفصل الثاني : الدراسات السابقة	
10		
10	:	
10	:	(
18	:	
20	:	(
31	:	
33	:	:
35	:	
36	:	

99-40	الفصل الثالث : الإطار النظري للدراسة	
41		
41	أولاً – الإدارة ومدير المدرسة	
41		
44		*
44	:	*
47	:	*
56	:	*
64	ثانياً – القيادة	
65	:	*
69	:	*
75	:	*
78	ثالثاً – اختيار مدير المدرسة	
79	:	*
88	:	*
89	:	*
93		
95	:	
99		
110-100	الفصل الرابع : الطريقة والإجراءات	
101		
101	منهج الدراسة	*
101	مجتمع الدراسة	*
102	عينة الدراسة	*
102	أداة الدراسة	*
103	صدق الاستبانة	*

108		*
110		*
145-110	الفصل الخامس : نتائج الدراسة ومناقشتها	
114		*
124		*
134		*
137	:	*
144		*
145		*
158-147	المراجع	
146	:	
157	:	
158	:	
182-159	الملاحق	

97		-1
98	2006 1999	-2
101	2007/ 2006	-3
103		-4
104	" "	-5
105	" () "	-6
106	" "	-7
107	" "	-8
108		-9
109		-10
109		-11
112		-12
112	2007/ 2006	-13
113	2007/ 2006	-14
113	2007/ 2006	-15
114		-16

116)	-17
	(
118		-18
120		-19
122		-20
124	" "	-21
126		-22
127	" "	-23
129		-24
130	" "	-25
132	T	-26

138		1
139		2
140		3
141		4
142		5
143		6

158		1
159		2
160		3
161		4
165	2005	5
169		6
170		7
176		8
177		9
181		10

:

:

-1

($0.05 = \alpha$)

-2

)

(

-3

(56)

.

. (0.984)

(75)

(193)

(%93)

(655)

. EXCEL

SPSS

-

($0.05 > \alpha$)

-

$$(0.05 > \alpha)$$

$$(0.05 > \alpha)$$

$$(0.05 = \alpha)$$

10

40

Abstract

Development of Indicators for selection process of the headmasters at UNRWA Schools from the headmasters, educational supervisors and teachers' Perspectives.

This study aimed to answer the following question:

How we can develop the process of selection of the Headmasters at UNRWA Schools?

This question leads us to other questions:

1. What is the perspective of the headmasters, educational supervisors and teachers in the used indicators to select the headmasters at the preliminary schools of UNRWA-Gaza?
2. Were there any statistical significant differences (at the level $\alpha = 0.05$) at the study's sample for the indicators, that taken into consideration at the selection process for headmasters at the preliminary schools of UNRWA, that explain the variables (job's type, sex, years of experience, scientific qualifications ?
3. How to develop the selection indicators of the preliminary schools' headmasters from the perspective of the educational supervisors, headmasters and teachers?

To achieve the goals of this study, the researcher followed the descriptive-analytical approach. A questionnaire consisted of 56 items has been developed and covered four fields. These fields were: the preliminary selection, written examination, personal interview and classification lists. In addition there were one open question on other proposed indicators. A panel of referees have tested the questionnaire to insure its validity . The reliability of questionnaire was about 0.984.

The questionnaire has been administered to all educational supervisors and school's headmasters at UNRWA in Gaza, in addition to a sample of school's teachers. The study sample was about 655 persons with around 93% responding rate . SPSS and EXCEL software's have been used for data statistical analysis and interpretation.

The study revealed that there were significant differences (at the level of $\alpha < 0.05$) at the field of "personal interview" from the perspective of the headmasters and the educational supervisors specifically at the items related to this field headmaster in favor of . Furthermore, there were differences between the perspective of the teachers and the educational supervisors in the indicators related to this field in favor of teachers .

The study showed that there were significant differences at level of $\alpha < 0.05$) at the field of classification list between the perspective of Diploma certificate

holders and master degree holders. In favor of Diploma certificate holders.

The study results did not show any differences with statistical significant at the level of ($\alpha < 0.05$) between the estimation of the supervisors, headmasters and teachers for the indicators of the school's headmasters selection at UNRWA based on the variable of "years of experience".

The study revealed that there were significant statistical differences at the level of ($\alpha = 0.05$) between the estimation of the educational supervisors, headmasters and teachers at the four fields of the study. In favor of females.

The study results showed that it should increase the years of experience to be ten years as indicator for the preliminary selection. Consider the forty years as the minimum age for the applicants. The performance indicator for the last five years should be considered with a minimum "very good degree". Also the applicant should be with great impact on the others, ability to control himself, ability for communication, and the importance of local community participation, and good personal attitude.

Based on the above-mentioned results, the researcher concluded with a proposal on how to develop indicators for the selection process of the headmasters, which consisted of seven stages: the preliminary selection, written examination, personal interview, classification list, ordination period and contracting.

Based on that, the researcher recommended considering the proposed system for selection of the school's headmasters at UNRWA and the Palestinian Ministry of Education. Follow-up system for the headmasters after the selection process to develop the selection process, studies and researches for the selection of educational supervisors, high administrative leadership at all institutions

الفصل الأول

الإطار العام للدراسة

*

*

*

*

*

*

:

(10 :1998)

: (11 :1996)

(2001 :53) .

(1992 :145)

(1994)

(1986)

(1995)

(1996)

(1994)

(10)

(1993)

(8 :1991)

(12 :1988)

_____:

_____:

:

"

"

:

-1

($0.05 = \alpha$)

-2

)

(

-3

:

-

-1

-2

-3

-

-

:

-1

-2

-3

-4

-5

:

:

.

:

:

:

2007/2006

(249 :1993) .

_____ :
:

(1994 :77) .

:

(1980 :97))

:

(1992 :5) .

:

:

:

الفصل الثاني

الدراسات السابقة

-

-

-

-

-

-

-

-

-

:

:

:

:

-

:

(

:

(1999 :) -1

"

"

(3

:(1996:) -5

"

"

-:

(58)

226

%18

(40)

:(1994:) -6

(50)

(500)

(7)

(300)

(50)

(100)

:(1991) -7

"

"

(50)

(0.05= α)

(0.05= α)

:(1991) -8

"

"

:

:

.1

.2

.3

:(1990 :) -9

"

"

(136)

-10 _____ : (1990 :)

"

"

(180)

(120)

(432)

-11 _____ : (1990)

"

"

:

.1

.2

.3

.4

(384)

(20)

.

-

-

:

:

.

:

.

12- () (1984):

"

"

(22)

(56)

(232)

:

:

.1

.2

.3

.4

.5

.6

:

:

(1999) •

(1996)

(1998)

(1994)

(1990)

(1990)

(1984)

(1990)

(1991)

(1991)

•

(1990) (1990) (1998) •
(1996)
(1996) (1990)
) (1996) (1999)
(1994) (1991
(1984)

(1990) (1998) (1999) •
(1990) (1984) (1990)

:

(

:

(2000 :) -13

"

"

(69)

2000/1999

(140)

(24)

()

-:

(15) :

(%80)

()

(%70)

(8) :

(%50)

:

-14 () (1998):

" "

(189)

:

(1

(7-5)

(2

(3

(39-31)

(4

(5

(6

(7

(8

(9)

(1998 :) -15

"

"

(254)

:(1996:) -16

"

."

:

.

.

:

(63) (25)

.1

: (92)

-

-

-

.2

-

-

-

:(1994:) -17

"

"

(21)

(15)

(13)

(14)

(36)

(23)

: (7)

(91)

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

(1993 :) -18

"

"

(90)

(55)

(9)

(417)

(11)

(10)

T

($0.05 = \alpha$)

($0.05 = \alpha$)

($0.05 = \alpha$)

. ()

(1993 :) -19

"

"

:

:

.1

-

-

-

()

:

.2

.3

(1991 :) -20

"

"

=0.5)

(α

($\alpha =0.5$)

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

(1989 :) -21

"

"

(228)

:

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

(1989 :) -22

"

"

-

:

(1987 :) -23

" :

:

-1

-2

-3

(1983 :) -24

"

"

(35) (90)

:

(1983 :) -25

"

"

(1982 :) -26

"

"

:

-1

3

-2

: (1980 :) -27

"

"

(1977:) -28

"

"

:

-

:

-

:

*

(140) (24) (2000)

(1989)

(1993)

(1977)
(1982)
(1983) . (1980)
(1987) (1983)
(1993)
(1991)
(1986)
(1994)
(1995)

*

- :

:

:(Green & Bentely,1989) -29

Upward mobility determination for the elementary principalship

" "

:

.1

.2

.3

.4

.5

.6

:(Kenneth Raymond,1988) -30

**Methods and criteria for the selection of teaching staff for
appointment to posts in secondary schools with special reference to
head of department appointments**

"

"

-:

- (1
- (2
- (3
- (4
- (5
- (6

:(Van de water,1987) ' -31

An examination of the selection criteria and the interview process for hiring public school principals in New York state

"

"

:(Berry, 1984) -32

Evaluative criteria suggested for reassignment of administrators in secondary schools where enrollment is declining

"

(Tennessee)

"

(Nashville)

:

- .1
- .2
- .3
- .4

.5

.6

.7

:

(1

(2

(3

(1983 Nicholson) -33

The attitudes of superintendents and board of education members of selected administrators

"

"

(67)

-:

-1

-2

•

Green &)

(Bentely,1989

(Lily quist ,1989)

- -

. (Kenneth) Raymond,1988

(Berry, 1984)

:

- -

(1999)

(1983)

(1983)

(1996) (1996) (1999) •
(1976) (1990) (1990) (1990:)

(1984) •

(1993) •

()
()

: •

: •

: •

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

الفصل الثالث

الإطار النظري للدراسة

أولاً - الإدارة ومدير المدرسة -

مقدمة

○

○

○

○

-

○

○

○

-

○

○

○

○

○

-

:

:

1911

(9 :1980) .

(1915 -1856) Ferdrick Taylor

1911

(1925 -1841) Fayol

(36 : 2003) . ()

()

(27 :2000) .

()

(7 : 2005) .

Alton

(36 : 2003) . Mayoi

(12 : 1998) .

()

(36 : 2003)

()

(13 : 1998) .

(60 : 1987) .

1964

1959 1955

(15 :1971) .

:

(19 :2004) .

. (195 :1998) .

:

(9 :1985) .

(10 :1964) .

()

(Burrup ,1962 :6) .

(10 :2003 :) .

:

(195 :1998)

:

(51 :2006) .

(41 :2001) .

(377 :2005) .

(7 : 1983) .

:

(91 : 1984)

(1997 : 60-63)

-

-

-

-

-

-

-

-

-

operation research

(72 : 1980)

-1

-2

-3

-4

-5

(32 : 2006)

-6

-7

-8

(214 213 :1985)

-9

-10

-11

-12

-13

(70 : 2006)

-14

-15

-16

-17

-18

-19

-20

: Planning -1

(60 : 1995)

(2000 :7)

:

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(1998 :44

)

: Decision Making

-2

(Pfifner & Pretheus , 1970 : 7-10)

(163 : 1996)

:

(1

(2

(317 : 1993) .

(167 166 :1984) .

(109 :1984) .

: Organization -3

(80 :2001) .

. (139 : 1984) .

(135 : 1996)

(186 :1975)

-:

(56 :1999) .

(137-127 1992)

:

(1

(2

(3

(4

(5

(153 :1998)

(6

(7

(69 :2000) (8

: (90,91 :1995)

(1

(2

(3

(4

(290 : 1984) .

(57 : 1999) .

(192 : 1988) .
(173 172 :1996)

(393 : 1998)

:

- (1
- (2
- (3
- (4
- (5

: Controlling -5

(66 :1976) .

(10 :1976)

-1

-2

-3

-4

-5

-6

(70 :2000) .

: (401 : 1984)

(1

(2

(3

: (132 : 1982)

(1

(2

(3

(4

(5

(104 :2003) .

: Direction -6

(153 :1996)

(153 : 1998) .

(49 : 1979) .

: (159 :1996)

(1

(2

(3

(4

: (242 241 : 1998)

(1

(2

(3

(4

: **rectification** -7

(2001 : 49)

:
-1

:
-2

-3

-4

:

(2006 : 83)

(23 : 1999)

: Technical skills -1

(92 : 2006) .

. (67 : 1999)

. (156 : 1988) .

- :
- (32 :1987)
- (1
- (2
- (3
- (4

(167 : 1984) .

: (156 :1988)

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

(8

(9

(10

(11

(33 :1987)

:

(1

(2

(3

(4

)

(

: **Human skills**

-2

) .

(89 : 2006

(31 :1999) .

(157 :1988) .

(131 : 1998)

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

(8

: Conceptual skills () -3

(Kats , 1985 : 16) .

(24 : 1964) .

: Organization skills -4

(Dugman & Macpherson , 1992 : 12) .

: (335 334 : 1983)
: (1

: (2

: (3

: Subjectivity skills -5

: (1

: (2

: (3

: (4

(60 : 1992) .

(10 9 : 1990)

:

:

: (54 53: 2004)

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

-10

-11

-12

(263 262 :1985)

(34 :1997)

(18 :2000)

(59 :2006) .

(287 : 2005) .

(145 :2006) .

:

(145 : 2006) .

.

:

Followers Leader
1938)

(Lippitte & White

: **Democratic**

-1

(44 : 2006) (67 : 2003) .

:

-1

-2

-3

(226 : 2000)

:

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

: Autocratic ()

-2

(38 : 2006) .

)

: (226 :2000

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

: (39 : 2006)

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(2001:65)

: Laissez – Faire Style () -3

(70 : 2003) .

: (227 : 2000)

(1

(2

(3

(4

(5

(41 : 2006) .

(73 72 : 2003)

:

:

(1

:

()

(2

:

(3

:

(155 : 2006) .

:

:Traits

-1

(The Traits Approach to Leadership)

(52 : 2006) . -

-

:

(The Great Man Theory)

•

(52: 2006) .

:

(1

(2

(Gibb)

(Stogdill)

-

(3

-

. (84 : 1999) .

(157 : 2006) .

: **(Situatioists)**

-2

(305 :1997) .

:

(231 :1993) .

(164 : 1988) .

(1

(2

(3

(62 : 2006) .

: (90 :1999)

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

(8

(9

(10

:
(78 : 2006)

- : - (1

(2

:

(63 :2006) .

: (William Reddin)

()

:

(1

(2

(65 : 2006) . (3

: (The Functional Theory)

-3

(159 : 2006) .

- -

(80 79 :2006) .

(164 : 1988) .

: Interactional Theory

-4

(89 88 :2006) .

Y X -5
: X
X
-
: Y

(11 10 :2000) .

: Exchange Theories to Leadership -6

(Blau)

) .

.(89: 2006

﴿ يَا أَيُّهَا الَّذِينَ آمَنُوا لَا تَخُونُوا اللَّهَ وَالرَّسُولَ وَتَخُونُوا

﴿مَنْتِكُمْ وَأَنْتُمْ تَعْلَمُونَ﴾ (27)

-

": -

(7023) "

"

(8414) . "

:

:

-

-

:

(1825) . "

:

-

-

:

:

:

:

:

.

(3592) . -

-

-

-

-

.

:

:

:

(30) .

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

: - :
:
:
(Castetter)
(Castetter, 1976:167) .

(199 :1993) .

:

(150 :1972) .

:

(144 :1988)

-1

-2

(8 :1982)

-3

-4

-5

-6

: (170 : 2001)

-1

-2

-3

:

-4

-5

:

(1987 : 89) :

(1

(2

(3

: (Rule of seniority)

-1

:

(1994 : 118) .

(1996 : 16) .

:

(1969 : 216) :

(1

(2

: (19 : 1991)

(3

(4

(5

: (216 : 1983)

(6

(7

:

: (202 :2005)

(1

(2

(3

(4

(5

(6

:

: (118 : 1994)

(1

(2

: (217-214 : 1969)

(3

(4

-2

. (17 : 1995) .

: _____ -

. (17 : 1995) .

: _____ -

(232 :2001) .

(2 1 :) .

:

: (Open Competition) (1

: (Limited Competition) (2

: (3

(142 :1969) .

: _____ -

(20 :1995) .

(29 28 :2001) .

(164 :1993) .

(219 : 1983) .

: (Probationary) -

(219 : 1983) .

(20 : 1995)

:

(1

(2

(20 : 1995)

(119 :1994) .

- (1
(2
(3
(4
(5
(6
(7
(8
(9
(10
(11
-3
()

(119 :1994) .

: (Rating Scales)

-4

: (204 : 2005)

-

.

:

-

()

.

(220 : 1983) .

(99 :1994) .

.(152 :1972) .

(62 :1956) .

- -)

(- - -

(- - -)

(- - - - -)

(205 :2005) .

.

(94 :1988) .

:

-

-

:

(5 :) .

:

(95: 1988) .

:

3

5

(1982 :38)

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

(8

(9

(2003 :100-98)

(1

(2

(3

(4

(5

(6

(7

: () (8

:

(229 228 : 2001)

:

(1

(2

(3

:

(4

:

(-)

-

-

-

-

-

-

:

:

-

(87 : 1983)

)

(

: -
(76 75 : 2006)

:
(-) -

. %50

: -
(133,134 :1988)

-1

-2

-3

-4
-5
-6
-7

1980

1980

(1996 : 20)

-1
-2
-3
-4

-1
-2
-3
-4

31/489/5/7/32

1416/9/4

1

()

	2
(4)	
(4)	3
(4)	
(4)	4
	5
%75	7
	8

(<http://www.taifedu.gov.sa/News/tat/edu.htm>)

:	-	-	
		:	
(10)	(12)		- 1
(6)	(8)		
		(4)	
(4)	(6)		- 2
	()		- 3
(10)	()		- 4
) (%75)	(20)		- 5
	()	(15)	

: -
1984

1984

(358 357 : 1994) .

: -
NASSP

Assessment Center Project

(12)

(Hersey ,1986: 37) .

(Comett , 1982 :25) .

(Flanigan and Others , 1989)

:

: -1

: -2

: -3

: -4

: -5

:

: -6

-7

:

(1)

()

2006 /3/22

:

1

:

(3)

(2)

:

10-7

(1

\$ 654.30 – 507.80

(2

(3

6

(4

(5

(4)

2

8 5

10

3

(5)

/ 4

/5

3

16

17

100

(1)

		(10)				
13	8	5	10	7.5	5	30
	10					

		personality 20			
20	10	communication 5	Solving problem 5	Initiative 5	reliantly 5

100

(2)

2006 1999

25	32	48	53	1999
61	61	260	366	2000
57	102	382	744	2002
66	95	262	642	2003
64	72	219	696	2005
78	175	277	734	2006

:

(1)

.

الفصل الرابع الطريقة والإجراءات

-
-
-
-
-
-
-

الفصل الرابع الطريقة والإجراءات

:

:

:

*

"

(1999 : 83) . "

:

*

(75)

(5922)

(193)

(3)

(3)

2007/ 2006

75	14	61	
193	117	76	
5922	3066	2856	
6190	3197	2993	

: *

) (386)
%6.5 (

. (5922) 2007/2006

: *

) (56)

(

:

:

-1

-2

(78)

-3

.(6)

-4

(7)

:

-
-
-
-
-5

(6 2) (9 8 7 4 3)
19 18 17 15) (35 34 33 32 31 30)
) (37 36 28 25 22 21 20
39) (65 63 61 55 54 50 49 48 47 43 42
(75,76) (68 67 62 41
(56)
(4) (8)

(4)

6		1
20		2
20		3
10		4
56		

:

*

:

:

-1

(9)

: -2

(4)

(30)

(18)

(8)

(8) (7) (6) (5)

: (9)

(5)

" "

0.05	0.405	.	1
0.01	0.554	.	2
0.01	0.818	.	3
0.01	0.493	.	4
0.01	0.775	.	5
0.01	0.768	.	6

0.449 = (0.01) (28)

0.349 = (0.05) (28)

(6)

" () "

0.01	0.512	.	1
0.01	0.668	.	2
0.01	0.581	.	3
0.01	0.801	.	4
0.01	0.487	.	5
0.01	0.744	.	6
0.01	0.755	.	7
0.01	0.775	.	8
0.01	0.524	.	9
0.01	0.84	.	10
0.01	0.828	.	11
0.01	0.803	.	12
0.01	0.851		13
0.01	0.773	.	14
0.01	0.829	.	15
0.01	0.863	.	16
0.01	0.842	.	17
0.01	0.788	.	18
0.01	0.849	.	19
0.01	0.802	.	20

$$0.449 = (0.01) \quad (28)$$

$$0.349 = (0.05) \quad (28)$$

(7)

''

0.05	0.428	.	1
0.05	0.401	.	2
0.01	0.767	.	3
0.01	0.553	.	4
0.01	0.685	.	5
0.01	0.705	.	6
0.01	0.486	.	7
0.01	0.615	.	8
0.01	0.649	.	9
0.01	0.673	.	10
0.01	0.695	.	11
0.01	0.798	.	12
0.01	0.761	.	13
0.01	0.724	.	14
0.01	0.757	.	15
0.01	0.839	.	16
0.01	0.763	.	17
0.01	0.850	.	18
0.01	0.776	.	19
0.01	0.823	.	20

$$0.449 = (0.01) \quad (28)$$

$$0.349 = (0.05) \quad (28)$$

(8)

0.05	0.0403	.	1
0.05	0.428	.	2
0.01	0.827	.	3
0.01	0.886	.	4
0.01	0.726	.	5
0.01	0.723	.	6
0.01	0.663	.	7
0.01	0.578	.	8
0.01	0.601	.	9
0.01	0.539	.	10

$$0.449 = (0.01) \quad (28)$$

$$0.349 = (0.05) \quad (28)$$

(10 9 8 7)

(0.05)

(0.01)

:

(9)

				1		1
			1	0.615		2
		1	0.723	0.660		3
	1	0.715	0.580	0.697		4
1	0.815	0.913	0.904	0.785		6

$$0.449 = (0.01) \quad (28)$$

$$0.349 = (0.05) \quad (28)$$

(0.01)

(0.913)

(0.580)

.

:

*

:

:

-

(10)

0.691	0.528	6		1
0.987	0.975	20		2
0.971	0.944	20		3
0.950	0.904	10		4
0.984	0.969	56		6

(0.984)

(0.691)

(11)

0.716	6			1
0.958	20			2
0.941	20			3
0.839	10			4
0.968	56			6

الفصل الخامس

نتائج الدراسة ومناقشتها

*

*

*

*

*

*

:

. 2007/2006

(%93)

(12)

%93	609	15	624	31	655

(13)

2007/ 2006

70	13	57	
187	113	74	
352	155	197	
609	281	328	

(14)

2007/ 2006

111	80	31	
435	188	247	
63	13	50	
609	281	328	

(15)

2007/ 2006

62	31	31	5-0
126	56	70	10-6
421	194	227	10
609	281	328	

.

%20 -

%40 - %20.1

%60 - %40.1

%80 - %60.1

%100 - %80.1

(16)

. (609 =)

الترتيب	نسبة مئوية	انحراف معياري	متوسط	مجموع	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	الفقرة	رقم السؤال
1	89.9	0.68	4.49	2736	3	3	37	214	352	التقدير في التقارير السنوية .	1
2	83.5	0.85	4.17	2542	4	12	116	219	258	عدد سنوات الخدمة في التعليم .	2
3	83.2	0.78	4.16	2532	2	12	96	277	222	المؤهل الجامعي .	4
4	79.6	0.87	3.98	2425	10	21	115	287	176	تقارير زيارات المشرفين التربويين .	3
5	71.5	1.01	3.57	2177	21	67	170	243	108	الدورات التربوية التي حصل عليها .	6
6	71.1	1.10	3.56	2166	35	63	165	220	126	تعليق مدير المدرسة على طلب المتقدم .	5

(15)

(%89.9)

(%71.5)

(%89.9)

-1

(%83.5)

(%71.1)

-2

(%71.5)

-3

(%83.2)

-4

(83.5)

(1989 :)

(1993 :)

.1

.2

()

.3

.4

(%71.1)

:

-1

-2

(17)

() (= 609) .

الترتيب	نسبة مئوية	انحراف معياري	المتوسط	المجموع	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المؤشر	رقم السؤال
1	84.7	0.83	4.23	2579	4	16	84	234	271	القدرة على حسن التصرف في المواقف التعليمية .	14
2	84.5	0.90	4.22	2572	6	25	82	210	286	القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في أثناء الأزمات .	17
3	83.7	0.84	4.18	2548	4	21	81	256	247	الإلمام بطرق التدريس وأساليبه .	6
4	83.1	0.86	4.15	2529	3	26	88	250	242	القدرة على حل المشكلات .	16
5	82.2	0.74	4.11	2502	5	12	71	345	176	القدرة على تفسير المواقف التربوية .	5
6	82.1	0.81	4.11	2500	3	16	106	273	211	امتلاك مهارات التخطيط المختلفة .	10
7	82.1	0.77	4.10	2499	2	12	104	294	197	الإلمام بالمعرفة النظرية لأساليب العمل الإداري .	2
8	81.3	0.81	4.06	2475	3	11	129	267	199	الإلمام بأساليب الملاحظة والقياس .	7
9	81.2	0.89	4.06	2472	3	37	93	264	212	القدرة على تقييم كفاءة العاملين .	12
10	80.8	0.81	4.04	2460	1	23	112	288	185	القدرة على استخدام أساليب الإشراف التربوي الحديثة .	20
11	80.5	0.73	4.02	2451	1	13	109	333	153	القدرة على التعبير التربوي في مجال العمل .	4
12	79.2	0.78	3.96	2412	3	18	127	313	148	الإلمام بالأدب التربوي .	1
13	79.0	0.83	3.95	2405	7	23	117	309	153	القدرة على إعطاء أمثلة لمواقف واقعية .	18
14	78.4	0.89	3.92	2386	7	28	140	267	167	القدرة على تنفيذ مهام التخطيط الاستراتيجي .	11
15	77.7	0.89	3.89	2366	7	32	142	271	157	القدرة على مساعدة العاملين في بناء تطوير الاختبارات المدرسية .	13
16	77.1	0.91	3.85	2347	10	36	136	278	149	القدرة على التنبؤ بوقوع المشكلات .	15
17	76.7	0.94	3.83	2334	10	42	143	259	155	القدرة على كتابة التقارير و المراسلات .	19
18	73.4	0.84	3.67	2235	6	40	193	280	90	الإلمام المعرفي والتطبيقي بمواد تكنولوجيا التعليم ووسائله .	8
19	73.2	0.81	3.66	2230	7	24	223	269	86	المعرفة بنظريات علم النفس وعلم النفس التربوي .	9
20	66.1	0.81	3.31	2013	14	61	292	209	33	التعبير كتابياً باللغة الإنجليزية .	3

(16)

	(%66.1)	(%84.7)	
:	()	()	-1
			(%84.7)
	(%84.5)		
	. (%83.7)		
	()		-2
(%73.2)			(%66.1)
			(%73.4)
			-3
	(%80.5)	(%80.8)	
	(%3.9)		
			.(%14.7)
	(1989 :)		
		(1987 :)	
()			
			:
			-1
			-2

()

(18)

. (609 =)

الترتيب	نسبة مئوية	انحراف معياري	متوسط	مجموع	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المؤشر	رقم السؤال
1	88.1	0.71	4.41	2683	2	7	45	243	312	القدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين .	6
2	87.7	0.73	4.38	2669	1	10	53	236	309	قابليته لتحمل المسؤولية .	10
3	87.5	0.69	4.37	2664	2	3	51	262	291	القدرة على الحديث والمحاورة .	5
4	86.5	0.81	4.33	2635	4	15	63	223	304	الانتماء إلى مهنته والعاملين فيها .	19
5	86.1	0.69	4.31	2622	2	6	51	295	255	الاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس .	8
6	86.0	0.70	4.30	2620	1	8	53	291	256	مدى قدرته على الاتصال و التواصل .	16
7	85.9	0.70	4.30	2616	4	4	49	303	249	اللباقة في الحديث .	15
8	85.7	0.86	4.29	2611	8	16	65	224	296	الالتزام بالمواعيد واستشعار قيمة الوقت .	20
9	85.2	0.70	4.26	2595	2	11	47	315	234	القدرة على توجيه مسار الحديث بلباقة والسيطرة عليه .	9
10	84.7	0.71	4.24	2580	1	9	65	304	230	تقبله للآخرين .	11
11	84.6	0.79	4.23	2575	4	10	83	258	254	الإيمان بأهمية رسالة التربية والتعليم .	3
12	83.8	0.77	4.19	2553	2	16	73	290	228	المبادرة والمبادأة .	17
13	83.3	0.87	4.16	2536	4	23	93	238	251	الاتصاف بالعدالة والموضوعية والواقعية .	18
14	83.2	0.75	4.16	2533	3	10	80	310	206	التعامل بجدية وحزم في المواقف المختلفة .	4
15	79.6	0.71	3.98	2423	2	7	126	341	133	الأناقة ومناسبة الهندام .	2
16	78.7	0.73	3.93	2396	2	11	139	330	127	الشكل العام والملاحم المقبولة .	1
17	78.6	0.85	3.93	2393	6	27	125	297	154	إنجازاته على مستوى المدرسة .	13
18	77.6	0.82	3.88	2363	4	23	150	297	135	مساهماته وأعماله في اللجان المدرسية .	12
19	74.7	0.86	3.74	2276	8	34	174	287	106	إنجازاته على مستوى المنطقة التعليمية .	14
20	67.7	0.75	3.38	2061	4	40	328	192	45	القدرة على الحديث باللغة الإنجليزية بطلاقة .	7

(17)

(%67.7) (%88.1)

:

-1

(%88.1)

(%87.7)

(%87.5)

-2

(%67.7)

(%74.7)

(%77.6)

-3

(84.7)

(%84.6)

(%6.9)

(%4.6)

)

:

(

-1

-2

)

(

(1993 :)
(1987 :)

()

(19)

(= 609) .

الترتيب	نسبة مئوية	انحراف معياري	متوسط	مجموع	قليلة جداً	قليلة	متوسطة	كبيرة	كبيرة جداً	المؤشر	رقم السؤال
1	85.3	0.72	4.26	2596	1	6	74	279	249	نتيجة المقابلة الشخصية .	2
2	81.5	0.93	4.08	2482	9	32	94	243	231	السيرة الذاتية .	9
3	80.0	0.82	4.00	2435	2	18	140	268	181	درجة الامتحان الكتابي .	1
4	76.9	1.05	3.85	2343	18	43	151	199	198	تزكية مدير التربية والتعليم .	8
5	76.0	0.92	3.80	2313	10	32	176	244	147	عدد سنوات الخدمة .	3
6	75.8	0.95	3.79	2308	13	37	165	244	150	تزكية المشرفين التربويين له .	6
7	72.8	1.00	3.64	2216	17	54	191	217	130	تزكية القائمين على التوظيف .	7
8	71.2	0.91	3.56	2169	13	45	230	229	92	المؤهل العلمي الأعلى من البكالوريوس .	5
9	68.4	0.97	3.42	2084	24	60	238	209	78	عدد الدورات التربوية التي حصل عليها .	4
10	67.2	1.08	3.36	2047	47	57	218	203	84	التقدير في الشهادة الجامعية .	10

()

: ()

-1

-2

(1983 :)

(1983 :)

(10) (1993 :)

(Van de water,1980)

(Kenneth,1988)

(20)

(609 =)

الترتيب	النسبة المئوية	الانحراف المعياري	المتوسط	مجموع الاستجابات		المجال	رقم
1	82.02	10.45	82.02	49952	20	المقابلة الشخصية	3
2	79.31	11.57	79.31	48299	20	الامتحان الكتابي	2
3	78.02	3.40	23.41	14254	6	الفرز الأولي	1
4	75.51	5.57	37.76	22993	10	التصنيف في قوائم	4
	79.92	30.99	222.5	135498	56	المجموع	

(19)

(%82.02)

(%79.31)

(%78.02)

(%75.51)

(%6.51)

(%79.92)

(2000 :)

. (%84.4)

(0.05 = α)

: - *

:

)

(

:

(21)

" "

(609 =)

	" "					
	.455	4.916	2	9.831		
		10.802	606	6545.798		
			608	6555.629		
	.055	7.595	2	15.190		
		137.245	606	83170.475		
			608	83185.665		
	5.047	575.276	2	1150.553		
		113.985	606	69074.869		
			608	70225.422		
	2.410	74.498	2	148.996		
		30.913	606	18733.549		
			608	18882.545		
	1.268	914.821	2	1829.641		
		721.205	606	437050.290		
			608	438879.931		

3.07 = (606 2)

(0.05)

" "

(3.07) () (0.455) (20)
(0.05 > α) -

(3.07) () (0.055)
(0.05 > α) -

(3.07) () (5.047)
(0.05 > α) -

(3.07) () (2.41)
(0.05 > α) -

(3.07) () (1.268)
(0.05 > α) -

: (22)

(22)

()

79.03	83.04	83.65	
* 4.62	0.62	1	83.65
* 4.01	1	-	83.04
1	-	-	79.03

0.05

*

: (21)

$(0.05 > \alpha)$

$(0.05 > \alpha)$

(1993 :)

) ($0.05 = \alpha$)

· (

$(0.05 > \alpha)$

$(0.05 > \alpha)$

(23)

(609 =)

	" "						
	. .718	7.754	2	15.508			
		10.792	606	6540.121			
			608	6555.629			
	1.696	231.489	2	462.978			
		136.506	606	82722.687			
			608	83185.665			
	1.916	220.616	2	441.233			
		115.155	606	69784.189			
			608	70225.422			
	5.729	175.188	2	350.376			
		30.581	606	18532.170			
			608	18882.545			
	2.690	1931.075	2	3862.150			
		717.851	606	435017.781			
			608	438879.931			

3.07 = (606 2)

(0.05)

" "

: (22)

(3.07) () (0.718) : -
(0.05 > α)

(3.07) () (1.696) : -
(0.05 > α)

(3.07) () (1.916) : -
(0.05 > α)

(3.07) () (5.729) : -
(0.05 > α)

() (2.690) -
 ($0.05 > \alpha$) (3.07)

(1991 :)

: (24)

(24)

ماجستير فأكثر (38.32)	بكالوريوس (37.3)	دبلوم (39.23)	البيان
*1.93	0.91	1	دبلوم (39.23)
1.02	1	-	بكالوريوس (37.3)
1	-	-	ماجستير فأكثر (38.32)

0.05

*

($0.05 > \alpha$)

(23)

($0.05 > \alpha$)

(25)

" "

(609 =)

	" "					
.018	.196	2	.393			
	10.817	606	6555.236			
		608	6555.629			
1.148	157.044	2	314.087			
	136.752	606	82871.578			
		608	83185.665			
3.007	345.034	2	690.068			
	114.745	606	69535.354			
		608	70225.422			
.657	20.423	2	40.847			
	31.092	606	18841.698			
		608	18882.545			
1.571	1131.622	2	2263.245			
	720.490	606	436616.686			
		608	438879.931			

3.07 = (606 2)

(0.05)

" "

			:	(22)	
(3.07)	()		:	(.018)	-
		(0.05 > α)			
		.			
(3.07)	()		:	(1.148)	-
		(0.05 > α)			
		.			
(3.07)	()		:	(3.007)	-
		(0.05 > α)			
		.			
(3.07)	()		:	(657)	-
		(0.05 > α)			
		.			
	()		:	(1.571)	-
		(0.05 > α)			(3.07)

(1991 :)

T

:

(26)

T

(609 =)

	" T "						
دالة عند مستوى 0.01	3.765	3.478	23.52	354	ذكر	الفرز الأولي	الأول
		2.900	24.52	255	أنثى		
دالة عند مستوى 0.01	3.853	11.583	77.80	354	ذكر	الامتحان الكتابي	الثاني
		11.542	81.46	255	أنثى		
دالة عند مستوى 0.01	4.437	11.129	81.15	354	ذكر	المقابلة الشخصية	الثالث
		9.781	85.01	255	أنثى		
دالة عند مستوى 0.01	4.528	5.694	36.90	354	ذكر	التصنيف في قوائم	الرابع
		5.182	38.94	255	أنثى		
دالة عند مستوى 0.01	4.876	27.049	219.37	354	ذكر	المجموع	
		25.415	229.93	255	أنثى		

2.576 = (608)

(0.01)

" "

(25)

-1

-2

(1993 :)

($0.05 = \alpha$)

(1991)

($0.05 = \alpha$)

(1991 :)

($0.05 = \alpha$)

(1994)

(1990 :)

:

- *

:

:

-1

-2

-3

:

-1

-2

-3

-4

-5

-6

-7

-8

-9

-1

-

-

-

-

-2

-

-

-

-

-

10

40

5

(1989)

(1993 :)

(1994)

(1995)

-3

(1987 :)

(1993 :)

(1989 :)

(1991:)

:

:

(5)

:

:

(5)

(8)

5

(40)

-1

(5)

-4

-5

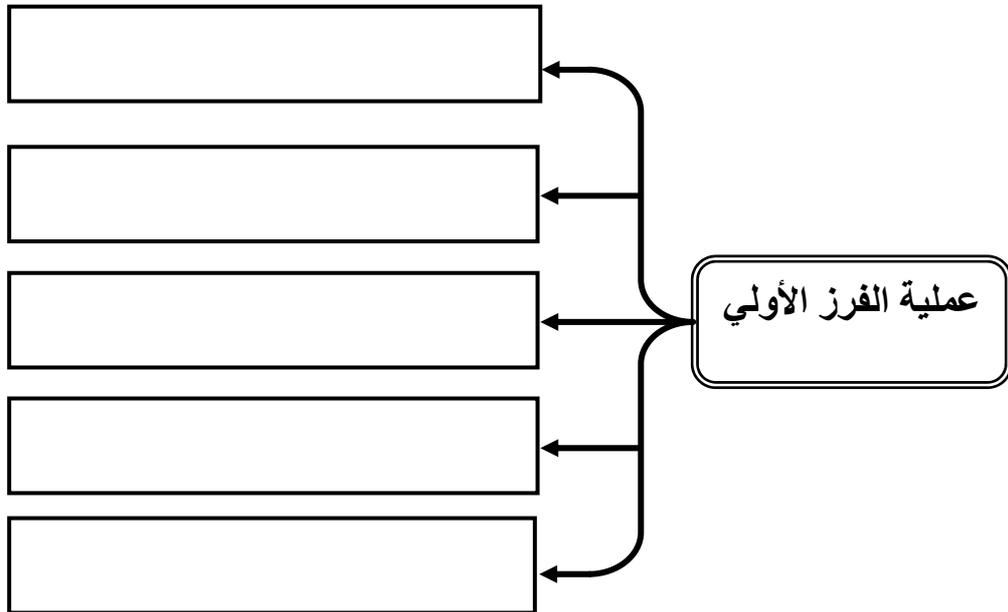
-6

-7

-8

-9

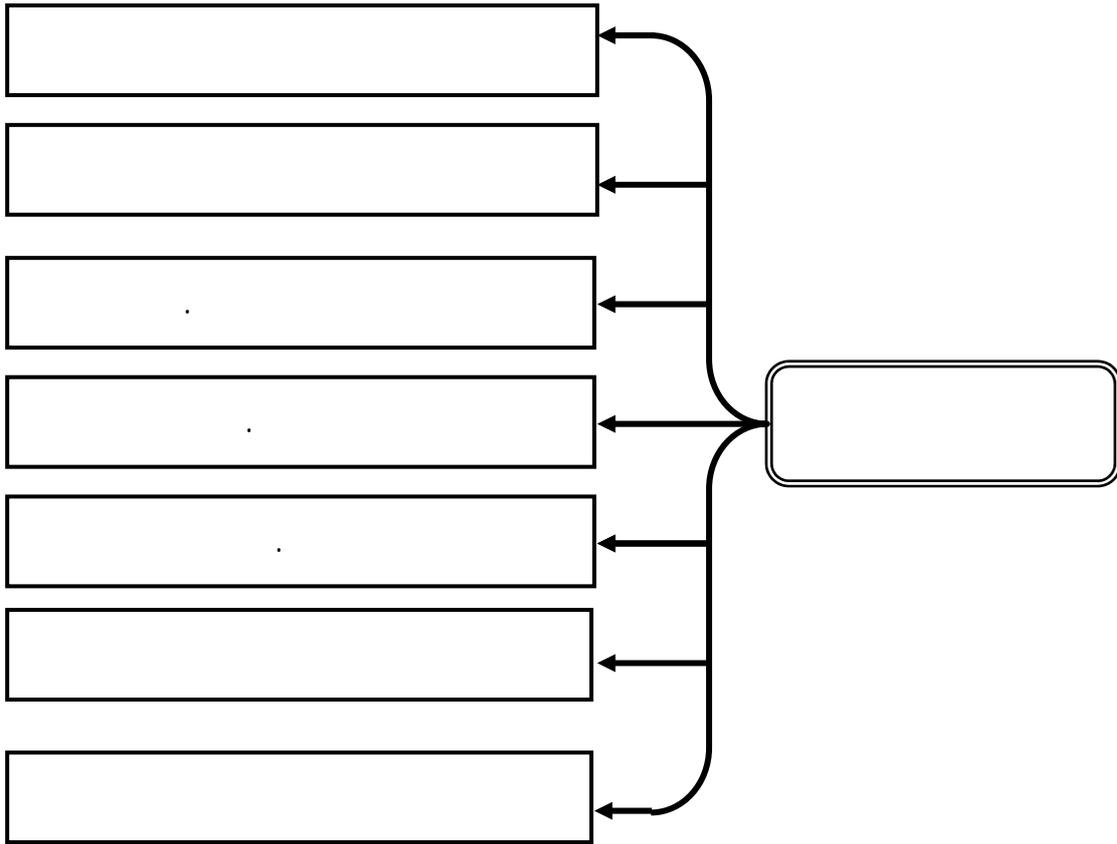
(1)



-2

-

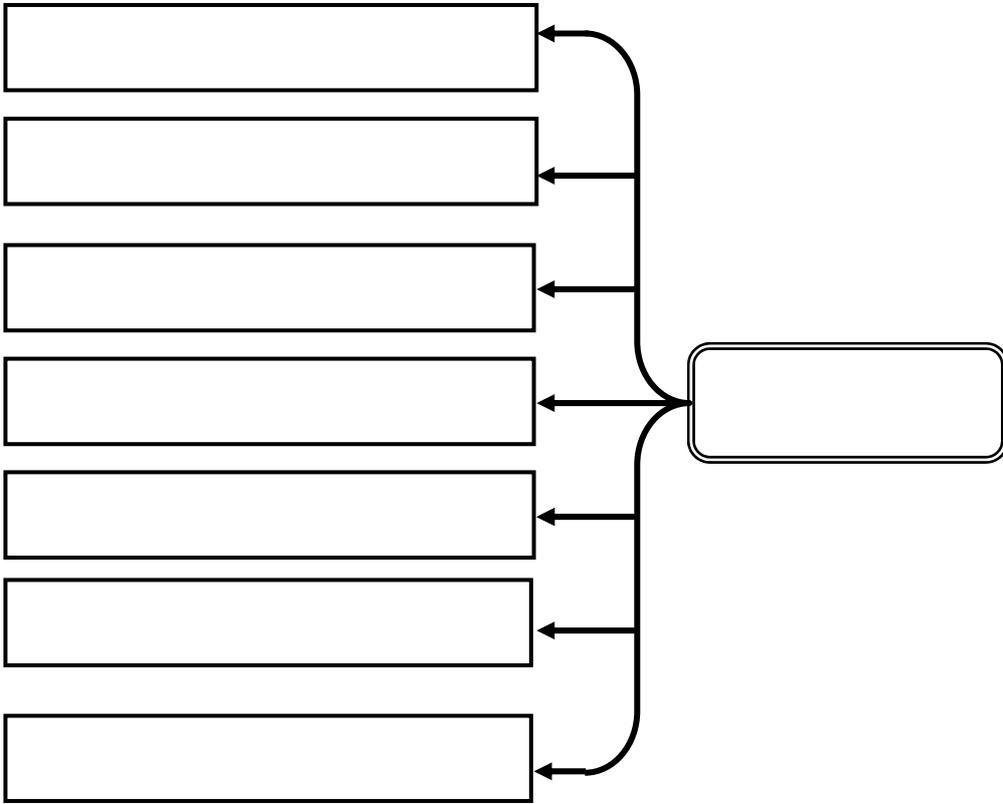
(2)



:

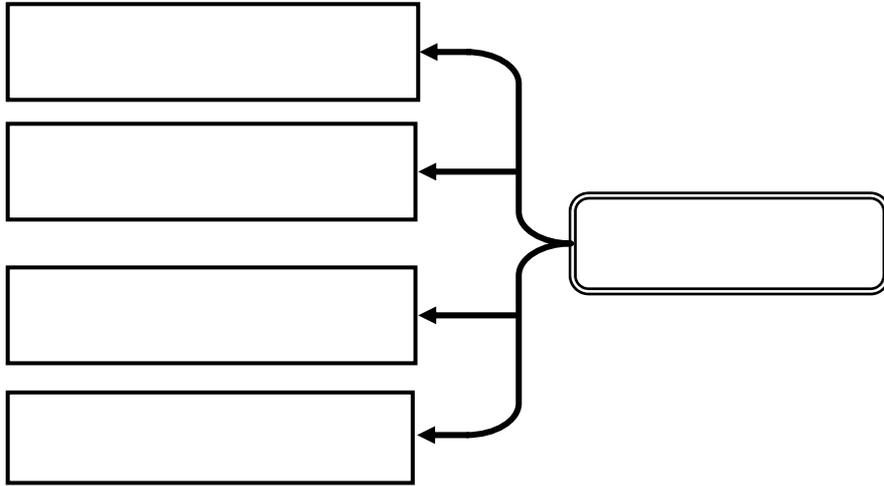
-3

(3)



	:	100	-4
	.	40	-
7.5	5	10	-
	.	10	-
8	5) 10	-
	10	13	-
	.(10	13	-
	.	40	-

شكل رقم (4)
معايير عملية التصنيف في قوائم



: -5

: -6

:

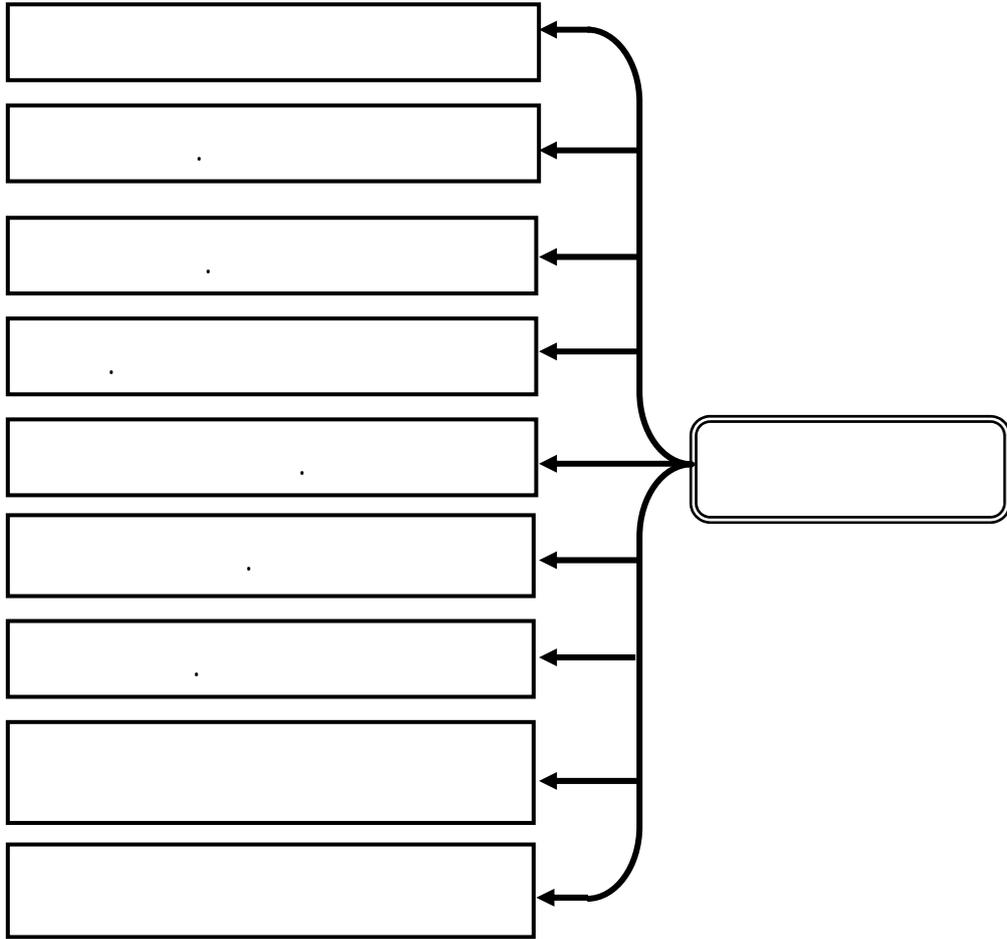
-

-

-

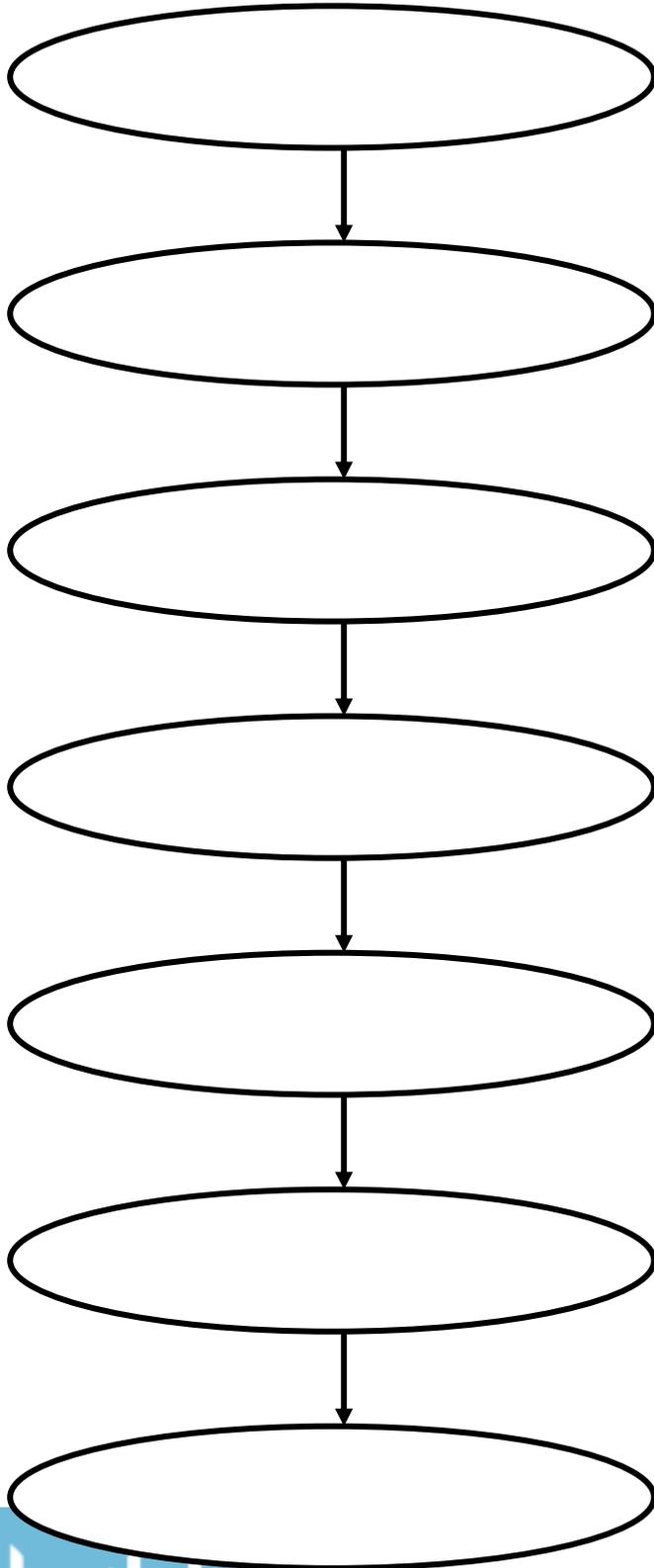
-

شكل رقم (5)
معايير تقويم عمل المدير



: -7

شکل رقم (6)
مراحل عملية اختيار مديري مدارس وكالة الغوث



* توصيات الدراسة :

-1

-2

-3

(10)

-4

(40)

-5

-6

-7

-8

-9

-10

-11

-12

-13

-14

-15

-16

-17

: *

-1

-2

-3

-4

-5

- : :
- :
- (2001) (1)
- 1
-) (1997) (2)
- (2003) (3)
- " " (1993) (4)
- (2006) (5)
- : (1999) (6)
- : (1996) (7)
- - - - (1983) (8)
- 1 (2001) (9)
- - - (1988) (10)
- - (1993) (11)
- (1997) (12)

(2001)	(13)
(1983)	(14)
(1982)	(15)
(1984)	(16)
(1984)	(17)
(1996)	(18)
()	(19)
(1983)	(20)
(2001)	(21)
(1998)	(22)
(2005)	(23)
(1994)	(24)
(1998)	(25)
(1998)	(26)
(1992)	(27)

	(1986)	(28)
	(2003)	(29)
	(1985)	(30)
		(31)
		(1981)
	(1969)	(32)
	(1998)	(33)
		3
	(2006)	(34)
	1	
	(2006)	(35)
		1
	(1984)	(36)
	(1999)	(37)
	(1992)	(38)
103	(1980)	(39)
	(1975)	(40)
	(1956)	(41)

(2000)		(42)
	(1985)	(43)
	1 (1969)	(44)
	(1980)	(45)
)	()	(46)
2	(1987)	(47)
	(2004)	(48)
	(2000)	(49)
2	(2004)	(50)
	(1987)	(51)
	(1993)	(52)
-	:	(53)
(1984)	1 -	
	(1999)	(54)
	(2006)	(55)
	1	

(2006)	(56)
1	
(1998)	(57)
(1984)	(58)
(1992)	(59)
(1976)	(60)
(1994)	(61)
(1995)	(62)
(1983)	(63)
(1998)	(64)
(1988)	(65)
()	(66)
(1971)	(67)
(2005)	(68)
	(69)
	.(1981)

	(1982)	(70)
	(1980)	(71)
	(1984)	(72)
	(1992)	(73)
	(1979)	(74)
	(1976)	(75)
	(1964)	(76)
<u>ss/18</u>	(1990)	(77)
	(1986)	(78)
	(19) _____	
(1994)		(79)
		. 29
	" (1996)	(80)
"		
	. 56	
	(1996)	(81)

	(2000)	(82)
<u>HT.1/2001</u>		
	(2000)	(83)
	(1988)	(84)
"	(1972)	(85)
	: (1995)	(86)
(6) 22 ()	(1991)	(87)
:	(7)	
	.185-140	
	(2000)	(88)
	.2000 3-2	
	: (1983)	(89)
	(1982)	(90)

_____	(1977)	(91)
_____	(1984)	(92)
_____	(2000)	(93)
_____	(1994)	(94)
_____ ()	(1991)	(95)
_____	(1998)	(96)
_____	(1994)	(97)
- _____	(1994)	(98)
_____	(1987)	(99)
_____	(1993)	(100)

_____ (1995) (101)

_____ (2003) (102)

_____ : (1990) (103)

_____ (1989) (104)

_____ (1996) (105)

_____ (1983) (106)

_____ (1989) (107)

_____ (1999) (108)

_____ (1989) (109)

_____ " : (1998) (110)

- " _____

_____ (1993)	(111)
_____ (1990)	(112)
_____ (1990)	(113)
_____ (1991)	(114)
17 1 _____ (1988)	(115)
.96 : _____ (1980)	(116)
_____ (1996)	(117)
_____ (1997)	(118)
_____ (1996)	(119)
_____ (1998)	(120)
_____ :	

_____ (1996) (121)

_____ (2001) (122)

- (123) Berry, Stephen, Dean. (1984). “Evaluative Criteria Suggested for Reassignment of Administrators in Secondary Schools Where Enrollment is Declining”. Ed .D. George Peabody College for Teachers of Vanderbilt University.
- (124) Comett , L. (1982) , The Preparation and Selection of School Principals , Summary of Many of The Key Issues Discussed at Southern Regional Education Board's Conference on the Selection And Training of Principals (Athanta , GA ,May 11_ 12)
- (125) Dugman , P.A. & Macpherson , R.J.S. (1992) Educative Leadership A practical Theory for New Administrators and Managers A member of the Tayloy & Fraucis Group , Washington.
- (126) Flanigan, J. and Others ,(1989) , A Process Model Principle Selection , Paper Presented at the Annual Meeting of the National Danforth Conference for the Preparation of school Principals (Norman , Ok , April) .
- (127) Green, L., & Bentley, S. R. (1989). “ Upward Mobility Determination for The Elementary Principalship”. Paper presented at the annual administration. Eric documents reproduction service.ED. 161134
- (128) Herscy ,P. (1986) , Selecting and Developing Education Leaders , School Administrator ,v43.No.3 Mar .
- (129) Kats , Robert L . (1985) Skills of Effective Administrator , Harvard Business Review , Jon , Feb.
- (130) Kenneth, Raymond. (1988). “ Methods and Criteria for The Selection of Teaching Staff for Appointment to Posts in Secondary Schools With Special Reference to Head of Department Appointments. Ph.D. Wolverhampton Polytechnic”.
- (131) Koontz, H. Weihrich, H. (1988) Management , McGraw-Hill Book Co. , New York .

- (132) Van de water. (1987). “ An examination of the selection criteria and the interview process for hiring public school principals in New York state”. Ed. D. Hofstra University.
- (133) Howell, B. (1980). Profile of the principalship. Educational leadership, January .p p: 333 –336.
- (134) Brookover, W. (1979). “ School social system and student achievement”. Brooklyn. N.Y. Praeger publishers.
- (135) - Nicholson ,D,K(1983) : The attitudes of superintendents and board of education members of selected administrators , Dissertation Abstract International . Vol 44-06A .
- (136) Castetter, w. (1976) , The Personnel Function in Educational Administration , MacMillan Publishing Co. , Inc. New York .
- (137) Pfifner , John & Pretheus , Robert (1970) , Public Administration , The Ronald Press . New York .
- (138) Burrup , Percy (1962) , Modern High School Administration published by Harper & Brothers , New Yourk
- (139) Wilson , Robert F (1997) Conduction Better Job Interviews , 2nd , edition by Robert F Wilson, copyright , New York .
- (140) Yuki , Gary (1982) , Managerial Leadership and the Effective Principal , National Institute of Education (ED) .

(141) <http://www.taifedu.gov.sa/News/tat/edu.htm> " "

(1)
()

:

:

1

2

3

/ 4

/5

/6

/7

/8

(2)

UNITED NATIONS RELIEF AND WORKS AGENCY
FOR PALESTINE REFUGEES IN THE NEAR EAST
Gaza Field UNRWA Internal/External Vacancy Notice No.16/8

24 August 2005

Post Title :	Department:	Grade : 07-10	Location:
Head Teacher / Assistant Head Teacher	Education	Salary : \$507.80 - \$654.30	Gaza
1.PLACE IN THE ORGANIZATION :- These positions work under the direction of Deputy, Chief Field Education Programme and are responsible for supervising academic and administrative activities within a school.		Preparatory or Mixed Cycle Schools	
2.RESPONSIBILITIES AND DUTIES:- (A) Administers the school, including:- <ul style="list-style-type: none">- Custodianship and maintenance of the premises, equipment and supplies.- Maintenance of school records.- Preparation of required correspondence and reports. (B) Provides professional direction to the school, including:- <ul style="list-style-type: none">- Preparation of school timetables.- Undertaking class visits to ensure curriculum is properly followed.- Maintenance of order and discipline among pupils. (C) Teaches a minimum of six periods per week in the school.		(A) Education : <ul style="list-style-type: none">- Related Bachelor Degree plus at least a one-year Teacher Training Certificate. (B) Experience:- <ul style="list-style-type: none">- Five years satisfactory teaching experience including two with UNRWA.	
3.SUPERVISION:- Responsible for supervising all teachers and school attendants in the school		5.ADDITIONAL INFORMATION:- <ul style="list-style-type: none">- UNRWA is an equal opportunity employer and welcomes applications equally from male and female candidates.- It is Agency policy to give full consideration to disabled candidates whose disability does not militate against the effective performance of the duties of the post.- Appointment to this post is subject to probationary service of 12 months duration. Upon the satisfactory completion of the probationary period appointment will be confirmed subject to the continuing need for the post.- Staff members are subject to the authority of the Commissioner-General and to assignment by him to any of the activities or offices of the Agency in or outside the area of its operations.- The Agency's Administration reserves the right to make no appointment if a suitable candidate cannot be found from among the applicants without giving reasons.- Among candidates of equal merit, priority will be given to internal candidates and registered Palestine refugee.	
4.MINIMUM QUALIFICATIONS : Elementary Cycle Schools (A) Education : <ul style="list-style-type: none">- Successful completion of full secondary education plus a two-year Teacher Training Course or- Related Bachelor Degree plus at least a one-year Teacher Training Certificate. (B) Experience:- <ul style="list-style-type: none">-Five years satisfactory teaching experience including two with UNRWA.			
APPLICATIONS:- Interested candidates should apply by completing a Personal History Form in English submitting it to Field Personnel Officer directly or to the Head of the nearest UNRWA installation in order for the applications to reach the Personnel Division not later than 23 September 2005.			
 Ibrahim Habil Field Personnel Officer, UNRWA – Gaza			

ملحق رقم (3)

إعلان لوظيفة مدير مساعد (مترجم للعربية)

الوكالة الدولية لإغاثة و تشغيل اللاجئين الفلسطينيين في الشرق الأدنى

مكتب الوكالة في غزة / إعلان داخلي و خارجي رقم 8/16 24 اغسطس 2005

العنوان	الدرجة : 7 - 10 الراتب : 507.80 - \$654.30	الدائرة التعليم	المسمى الوظيفي مدير مساعد مدير مدرسة
غزة			
(مدارس التعليم الأساسي المختلط)			
<p>1. المكانة في الوكالة هذه الوظائف تعمل تحت التمثيل المباشر لرئيس برنامج التربية و التعليم و بحيث يكون مكلفاً بمهام الإشراف الأكاديمي و النشاطات الإدارية في المدرسة .</p> <p>2. المسؤوليات و الواجبات : أ. الإدارة المدرسية و تشمل: - القيام بالتعاقد اللازم لصيانة المدرسة و التزود بالمعدات اللازمة . - صيانة السجلات المدرسية. - تحضير التقارير و المراسلات. ب. التوجيه في المدرسة و يشمل: - تحضير الجداول المدرسية. - القيام بالزيارات الصفية للتأكد من سير العمل. - ضبط انتظام الطلبة و سلوكهم. ج. تعليم 6 حصص أسبوعياً على الأقل. د. القيام بمهام أخرى يكلف بها. 3. الإشراف : الإشراف على جميع المدرسين و الأذنة العاملين في المدرسة .</p> <p>4. المؤهلات المطلوبة : (مدارس التعليم الأساسي) أ. المؤهلات العلمية : حاصل على الثانوية العامة بالإضافة إلى شهادة معهد المعلمين سنتين أو درجة البكالوريوس في التخصص المطلوب بالإضافة إلى شهادة تدريب معلمين لسنة واحدة على الأقل . ب. الخبرة : خمس سنوات خبرة في مجال التعليم منها سنتين تعليم في الوكالة.</p>			
<p>ب. الخبرة : خمس سنوات خبرة في مجال التعليم منها سنتين تعليم في الوكالة.</p> <p>5. معلومات إضافية</p> <ul style="list-style-type: none"> - تقدم الوكالة فرصاً متكافئة للتوظيف و تستقبل الطالبات من كلا الجنسين بلا تفریق و بكل مساواة. - من سياسة الوكالة أن تعطي اهتماماً كاملاً للأفراد للمعاقين دون أن تؤثر الإعاقة على القيام بمهامهم الوظيفية على أكمل وجه . - تكون مدة التعاقد على هذه الوظيفة لمدة 12 شهراً قابلة للتجديد طالما أن هناك حاجة لهذه الوظيفة . - يخضع موظفو الوكالة لسلطات المفوض العام و يمكنه التكليف بنشاطات معينة أو العمل في مكاتب الوكالة في الداخل أو الخارج ضمن نطاق عملياتها. - يمكن إدارة الوكالة الاحتفاظ بحق عدم التوظيف إذا لم تجد الشخص المناسب لهذه الوظيفة ضمن الطلبات المقدمة و دون إعطاء أية أسباب. - يكون حق أولوية التوظيف لموظفي الوكالة و الأفراد اللاجئين المسجلين . 			
<p>- الطلبات : للأفراد المهتمين ، يجب تعبئة كافة البيانات الشخصية في طلب التوظيف المكتوب باللغة الانجليزية و تسليمه لمكتب الوكالة مباشرة في الفرع الرئيسي في موعد 13 سبتمبر 2005</p> <p>إبراهيم الهليل مدير مكتب المستخدمين غزة - الوكالة الدولية لإغاثة و تشغيل اللاجئين الفلسطينيين</p>			

(4)

ANNEX "B" TO PERSONNEL

CATALOGUE No. 06.1.318.1
DIRECTIVE A/4

TO BE COMPLETED BY ALL APPLICANTS FOR AREA STAFF POSTS IN ACCORDANCE WITH THE PROVISIONS OF PART 11 OF PERSONNEL DIRECTIVE
NO A/4

INSTRUCTIONS		UNITED NATIONS RELIEF & WORKS AGENCY				This space for use of							
Please answer each question clearly and completely. Read carefully and follow all directions		FOR PALESTINE REFUGEES				Personnel Office							
		PERSONAL HISTORY											
1. Family name		First name		Father's name		Maiden name (if any)							
2. Date of birth		3. Place of birth		4. Nationality of birth		5. Present Nationality		6. Sex					
7.		8. Marital Status											
		Single <input type="checkbox"/>		Married <input type="checkbox"/>		Separated <input type="checkbox"/>		window(er) <input type="checkbox"/>		Divorced <input type="checkbox"/>			
9. Full address:				10. Telephone No.		11. (A) Passport/ Identify Card No.							
						(B) Ration Card No.							
12. have you any dependents? Yes <input type="checkbox"/>				No <input type="checkbox"/>		If "Yes" give particulars below.							
Name		Age		Relationship		Name		Age		Relationship			
13. Have you taken any legal steps forwards changing your personal Nationality? Yes <input type="checkbox"/>												No <input type="checkbox"/>	
If "yes" explain fully in an attachment.													
14. Are any of your relatives steps employed by UNRWA or by any other public international organization? Yes <input type="checkbox"/>												No <input type="checkbox"/>	
If "yes" give the following information													
Name				Relationship				Name of international organization					
15. What is your preferred field of work?													
16. KNOWLEDGE OF LANGUAGES													
		Read		Write		Speak		Understand					
		Easily	Not Easily	Easily	Not Easily	Fluently	Not Fluently	Easily	Not Easily				
Arabic													
English													
French													

17. For clerical grades only- Indicate speed in words per minute					List any office machines or equipment you can use	
Typing Shorthand	English	French	Arabic	Other Language		
18. (A) Special Skills						
(B) Bookkeeping						
19. Education. Give full details						
(A) University of equivalent						
Name and Place		Years attended		Degrees & Academic distinctions		Main course of study
		From	To			
(B) Schools or other formal training or education						
Name and Place		Years attended		High class completed		Certificates or diplomas obtained
		From	To			
20. Would you accept employment in any area where the United Nations Relief & Works Agency for Palestine Refugees operates? Yes <input type="checkbox"/> No <input type="checkbox"/> If "no", explain reason						
21. EMPLOYMENT RECORD, Start with your present post and list in reverse order every employment you have had. If you need more space, attach additional pages size.						
From		To		Salaries per month		Exact Title of Post:
Month	Year	Month	Year	Starting	Final	
Name of employer :					Type of business:	
Address of employer:					Name of supervisor:	
					Number and kind of employees supervised by you:	
Reason for leaving:						
<i>Description of your duties:</i>						

From		To		Salaries per month		Exact Title of Post:
Month	Year	Month	Year	Starting	Final	
Name of employer :						Type of business:
Address of employer:						Name of supervisor:
						Number and kind of employees supervised by you:
Reason for leaving:						
Description of your duties: -1						
From		To		Salaries per month		Exact Title of Post:
Month	Year	Month	Year	Starting	Final	
Name of employer :						Type of business:
Address of employer:						Name of supervisor:
						Number and kind of employees supervised by you:
Reason for leaving: <i>Promotion to higher grade post as secretary</i>						
Description of your duties:						
From		To		Salaries per month		Exact Title of Post:
Month	Year	Month	Year	Starting	Final	
Name of employer :						Type of business:
Address of employer:						Name of supervisor:
						Number and kind of employees supervised by you:
Reason for leaving:						
Description of your duties:						

22. Have you any objections to the Agency making inquiries of your present and/or previous employers?
Yes No if “yes”, please explain

23. REFERENCES. List three persons, not related to you, who are familiar with you character and qualifications
Do not repeat names of supervisors listed under item 21.

Full Name	Full address	Business or occupation

24. State any other relevant facts, specialized hobbies, service in the armed forces including information regarding residence or prolonged travel abroad

25. Have you ever been arrested, indicted,, or summoned into court as a defendant in a criminal proceeding, or convicted, fined or imprisoned for the violation of any law excluding minor traffic violation)? Yes No
If “yes”. Give full particulars of each case in an attached statement.

26. I certify that the statements made by me in answer to the foregoing questions are true, complete and correct in all respects to the best of my knowledge and belief. I understand that any misrepresentation or material omission made on this Personal History renders me liable to termination

Date:

Signature:

N.B. You will be requested to supply documentary evidence which supports the statements you have made above. Do not, however, send any documentary evidence until you have been asked to do so by the Agency.

(5)

2005

3

3

10

.100



2005

(10) :

- () .1
- () () .2
- () () .3
- () .4

.(12) :

- :"
- () .1
 - () .2
 - .3
 - () .4
 - () .4

.(10) :

- :
- () .1
 - () .2
 - () .3

(10) :

- () .
- () .
- () .

(10) :

- () .1
- () .2
- 3 .3
- () .

(10) :

Enriching and up dating the prescribed curricula to meet the needs of Palestine children and youth is one of the main tasks of school Head teachers.

1. What does curriculum enrichment mean? (6 marks)
2. What is the difference between curriculum and syllabus? (4 marks)

ملحق رقم (6) طلب تحكيم الاستبانة

بسم الله الرحمن الرحيم

السيد / المحترم

الموضوع / تحكيم الاستبانة

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ... وبعد ،

يشرفني أن أضع بين أيديكم هذه الاستبانة والتي تشكل أداة لدراسة ميدانية في صورتها الأولية للحصول على درجة ماجستير إدارة تربوية في الجامعة الإسلامية بغزة وهي بعنوان " تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية من وجهة نظر المشرفين التربويين و المديرين والمعلمين " وتهدف إلى التعرف على أهم المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين ، كما يسعى الباحث لتطوير معايير الاختيار وفق وجهة نظر المفحوصين .

وحيث أنكم من المختصين في الإدارة التربوية والمدرسية ومن المهتمين بالبحث العلمي فإن ثقة الباحث بكم تدفعه ليضع الاستبانة بين أيديكم لإبداء رأيكم في فقراتها للتأكد من دقة صياغتها ووضوحها وسهولة الإجابة عليها ، ولمعرفة مدى ترابطها وملاءمتها لموضوع البحث ، وإن اهتمامكم بتحكيم هذه الأداة وتقويمها سيكون له مردود إيجابي في تطويرها وإعادة صياغتها ليتمكن الباحث من بنائها في صورتها النهائية في ضوء ملاحظاتكم القيمة قبل توزيعها وتطبيقها ميدانياً .

وتقبلوا بقبول فائق الاحترام والتقدير ،،،

الباحث نبيل زقوت

(7)

الاستبانة قبل التحكيم

دراسة بعنوان

" تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية من وجهة نظر

المشرفين التربويين و المديرين والمعلمين "

أخي وأختي :

تهدف هذه الدراسة إلى التعرف على أهم المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين ، كما يسعى الباحث لتطوير معايير الاختيار وفق وجهة نظر المفحوصين . وبصفتكم أحد المعنيين في وكالة الغوث فقد وقع عليكم الاختيار للمشاركة في هذه الدراسة ، فنرجو من سيادتكم الإجابة على بنود الاستبانة ولكم جزيل الشكر والتقدير .

تتكون الاستبانة من ثلاث أجزاء :

الجزء الأول : يتضمن معلومات أولية عن الشخص المعني .

الجزء الثاني : يقيس وجهة نظرك في المعايير المتبعة في وكالة الغوث لاختيار مديري المدارس الأساسية .

الجزء الثالث : يفيد في تطوير معايير اختيار مديري المدارس في وكالة الغوث الدولية .

ويتطلب ذلك منكم التكرم بقراءة كل فقرات الاستبانة وتحديد درجة أهمية المعيار بوضع إشارة (✓) في المكان المخصص لها ضمن الأبعاد (كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة ، ضعيفة جداً) علماً بأن جميع الفقرات تعتبر معايير لاختيار مدير المدرسة .

:

- جميع البيانات التي ستدلي بها ستستخدم لأغراض البحث العلمي فقط .
- توزع الاستبانة على المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين الذين سبق لهم التقدم لوظيفة مدير مدرسة .

الباحث :

نبيل زقوت

الجزء الأول :

(✓)

() : - : -1

() :-

() : -

:() -2

() :-

() :-

() :-

: -3

() . 3 - 0 :-

() . 7 4 :-

() . 8 :-

: -4

() :-

() -:

الجزء الثاني : المرحلة الأولى : الفرز الأولي للاختيار

من مراحل اختيار مدير المدرسة بعد تقديم الطلبات هي مرحلة الفرز الأولي أرجو تحديد درجة أهمية المعايير المتبعة في الفرز الأولي:

رقم	المؤشر	انتماء الفقرة		مناسبة الفقرة	
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
1.	التقارير السنوية السرية .				
2.	عدد سنوات العمل في وكالة الغوث الدولية .				
3.	عدد سنوات العمل في غير وكالة الغوث الدولية .				
4.	تقرير زيارة مدير المدرسة .				
5.	تقارير زيارات المشرفين التربويين .				
6.	المؤهل الأكاديمي .				
7.	المسامح الأخلاقية الشخصية .				
8.	أنواع المدارس التي عمل بها المتقدم .				
9.	العلاقة مع المسؤولين .				
10.	تعليق مدير المدرسة على طلب المتقدم .				
11.	الدورات التربوية التي حصل عليها .				

_____ : () :

بعد عملية الفرز الأولي يخضع المتقدمون لامتحان كتابي أرجو تحديد درجة أهمية المعايير التي يقيسها الامتحان الكتابي : _

رقم	المؤشر	انتماء الفقرة		مناسبة الفقرة	
		منتمية	غير منتمية	مناسبة	غير مناسبة
12.					
13.					
14.					
15.					
16.					
17.					

			18. لديه معرفة أكاديمية وتطبيقية لأساليب الملاحظة والقياس وتقويم التدريس .
			19. لديه معرفة أكاديمية وتطبيقية لمواد ووسائل وتكنولوجيا التعليم .
			20. لديه معرفة أكاديمية وعلمية بعلم النفس وعلم النفس التربوي وبمبادئ الاتصال الإنساني .
			21. يمكنه تنفيذ مهام التخطيط الاستراتيجي .
			22. يستطيع تقييم كفاءة العاملين .
			23. يمكنه مساعدة العاملين في تطوير الاختبارات المدرسية .
			24. القدرة على حسن التصرف في المواقف .
			25. المقدرة على حل المشكلات التربوية .
			26. المقدرة على اتخاذ القرارات الصائبة أثناء الأزمات .
			27. القدرة على إعطاء أمثلة لمواقف واقعية .
			28. القدرة على عمل الخطط المدرسية .
			29. القدرة على كتابة التقارير المراسلات .
			30. الفهم العام للعمل الإداري .
			31. القدرة على الإشراف الفني للمعلمين .
			32. حُسن الخط في الامتحان الكتابي .
			33. تنظيم الإجابات في نقاط محددة .
			34. صحة الإجابة ومطابقتها للإجابة النموذجية .
			35. البعد عن الإجابة المقولية الحرفية مع المحافظة على المطلوب .
			36. لديه القدرة على التنبؤ بالمشكلات وحلها .
			37. يتخذ القرار بعد قيامه بتطوير أبدال مناسبة .

المجال الثالث : المقابلة الشخصية :

بعد النجاح في المسابقة يتم عمل مقابلات شخصية أرجو تحديد درجة أهمية المعايير التي تقيسها المقابلة الشخصية:-

مناسبة الفقرة		انتماء الفقرة		المؤشر	
				38.	الشكل العام والملامح المقبولة .
				39.	الأناقة وجمال الملابس .
				40.	يؤمن بأهمية رسالة التربية والتعليم .
				41.	الجدية والحزم .
				42.	السمات الشخصية (ابتسام ولطافة ووجه بشوش).
				43.	يملك قيم الصبر والصفح والتسامح .
				44.	القدرة على الحديث والمحاورة .
				45.	القدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين .
				46.	القدرة على الحديث باللغة الإنجليزية بطلاقة .
				47.	مدى قدرته على الإلمام بالأدب الإداري .
				48.	مدى قدرته على الإلمام بالأدب التربوي .
				49.	المؤهلات و الشهادات العلمية .
				50.	الدورات التربوية التي حصل عليها .
				51.	الاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس .
				52.	القدرة على توجيه مسار الحديث والسيطرة عليه .
				53.	قابليته لتحمل المسؤولية .
				54.	سنوات الخدمة .
				55.	أخلاقياته وسمعته .
				56.	تقبله للآخرين .
				57.	مساهماته وأعماله في اللجان المدرسية .
				58.	إنجازاته على مستوى المدرسة .
				59.	إنجازاته على مستوى المنطقة التعليمية .
				60.	اللباقة في الحديث .
				61.	مدى أهليته للوظيفة .
				62.	مدى قدرته على التواصل .
				63.	مدى قدرته على حل المشكلات .
				64.	المبادرة والمبادأة .
				65.	يملك قيم الصبر والصفح والتسامح .
				66.	يتصف بالعدالة والموضوعية والواقعية .
				67.	شديد الانتماء إلى مهنته والعاملين فيها .
				68.	يلتزم بدقة المواعيد والوقت .

(8)

-	..	1
-	..	2
-	.	3
-	.	4
	.	5
	.	6
-	.	7
-	.	8
	.	9
	.	10
	.	11
	.	12
	.	13
	.	14
	.	15
	.	16
	.	17

(9)

الاستبانة بعد التعديل
بسم الله الرحمن الرحيم

الأخ/ات الفاضل/ة : حفظه الله

السلام عليكم ورحمة اله وبركاته ،،،

الموضوع تعبئة استبانة

أخي وأختي :

يقوم الباحث بدراسة بعنوان " تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية من وجهة نظر المشرفين التربويين و المديرين والمعلمين " وتهدف إلى التعرف على أهم المعايير التي تؤخذ بعين الاعتبار عند اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية بغزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين ، كما يسعى الباحث لتطوير معايير الاختيار وفق وجهة نظر المفحوصين .

وبصفتكم أحد المعنيين في وكالة الغوث فقد وقع عليكم الاختيار للمشاركة في هذه الدراسة ، فارجو من سيادتكم الإجابة عن بنود الاستبانة ولكم جزيل الشكر والتقدير .

ويتطلب ذلك منكم التكرم بقراءة كل فقرات الاستبانة وتحديد درجة أهمية المعيار بوضع إشارة (✓) في المكان المخصص لها ضمن الأبعاد (كبيرة جداً ، كبيرة ، متوسطة ، ضعيفة ، ضعيفة جداً) علماً بأن جميع الفقرات تعتبر معايير لاختيار مدير المدرسة وسيتم التعامل معها بكامل درجات السرية ولن تستخدم إلا لأغراض هذه الدراسة .

شاكرين لكم حسن استجابتكم وتعاونكم معنا ،،،

معلومات أساسية.

أرجو تعبئة المعلومات الشخصية المدرجة أدناه بوضع إشارة (✓) أمام العبارة التي تنطبق عليك ، لأغراض البحث العلمي فقط.

- | | | | |
|----------|--------------------------|--------------------------|--------------------------|
| 1- : | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 2- : | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> |
| 3- 0-5 : | <input type="checkbox"/> | 6-10 | 10 |
| 4- : | <input type="checkbox"/> | <input type="checkbox"/> | |

المرحلة الأولى : الفرز الأولي للاختيار

من مراحل اختيار مدير المدرسة بعد تقديم الطلبات هي مرحلة الفرز الأولي أرجو تحديد درجة أهمية المعايير المتبعة في الفرز الأولي:

رقم	المؤشر	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1.	التقدير في التقارير السنوية .					
2.	عدد سنوات الخدمة في التعليم .					
3.	تقارير زيارات المشرفين التربويين .					
4.	المؤهل الجامعي .					
5.	تعليق مدير المدرسة على طلب المتقدم .					
6.	الدورات التربوية التي حصل عليها .					

برجاء ذكر معايير أخرى يمكن أخذها بعين الاعتبار في عملية الفرز الأولي .

المرحلة الثانية : الامتحان الكتابي (المسابقة) :

بعد عملية الفرز الأولي يخضع المتقدمون لامتحان كتابي أرجو تحديد درجة أهمية المعايير التي يقيسها الامتحان الكتابي :

رقم	المؤشر	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1.	الإلمام بالأدب التربوي .					
2.	الإلمام بالمعرفة النظرية لأساليب العمل الإداري .					
3.	التعبير كتابياً باللغة الإنجليزية .					
4.	القدرة على التعبير التربوي في مجال العمل .					
5.	القدرة على تفسير المواقف التربوية .					
6.	الإلمام بطرق التدريس وأساليبه .					
7.	الإلمام بأساليب الملاحظة والقياس .					
8.	الإلمام المعرفي والتطبيقي بمواد تكنولوجيا التعليم ووسائله .					
9.	المعرفة بنظريات علم النفس وعلم النفس التربوي .					
10.	امتلاك مهارات التخطيط المختلفة .					
11.	القدرة على تنفيذ مهام التخطيط الاستراتيجي .					
12.	القدرة على تقييم كفاءة العاملين .					
13.	القدرة على مساعدة العاملين في بناء تطوير الاختبارات المدرسية					
14.	القدرة على حسن التصرف في المواقف التعليمية .					
15.	القدرة على التنبؤ بوقوع المشكلات .					
16.	القدرة على حل المشكلات .					
17.	القدرة على اتخاذ القرارات الصائبة في أثناء الأزمات .					
18.	القدرة على إعطاء أمثلة لمواقف واقعية .					
19.	القدرة على كتابة التقارير و المراسلات .					
20.	القدرة على استخدام أساليب الإشراف التربوي الحديثة .					

برجاء ذكر معايير أخرى يمكن أخذها بعين الاعتبار في الامتحان الكتابي .

المجال الثالث : المقابلة الشخصية :

بعد النجاح في المسابقة يتم عمل مقابلات شخصية أرجو تحديد درجة أهمية المعايير التي تقيسها المقابلة الشخصية :-

رقم	المؤشر	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1.	الشكل العام والملامح المقبولة .					
2.	الأناقة ومناسبة الهندام .					
3.	الإيمان بأهمية رسالة التربية والتعليم .					
4.	التعامل بجدية وحزم في المواقف المختلفة .					
5.	القدرة على الحديث والمحاورة .					
6.	القدرة على الإقناع والتأثير في الآخرين .					
7.	القدرة على الحديث باللغة الإنجليزية بطلاقة .					
8.	الاتزان الانفعالي والقدرة على ضبط النفس .					
9.	القدرة على توجيه مسار الحديث بلباقة والسيطرة عليه .					
10.	قابليته لتحمل المسؤولية .					
11.	تقبله للآخرين .					
12.	مساهماته وأعماله في اللجان المدرسية .					
13.	إنجازاته على مستوى المدرسة .					
14.	إنجازاته على مستوى المنطقة التعليمية .					
15.	اللباقة في الحديث .					
16.	مدى قدرته على الاتصال و التواصل .					
17.	المبادرة والمبادأة .					
18.	الاتصاف بالعدالة والموضوعية والواقعية .					
19.	الانتماء إلى مهنته والعاملين فيها .					
20.	الالتزام بالمواعيد واستشعار قيمة الوقت .					

برجاء ذكر معايير أخرى يمكن أخذها بعين الاعتبار في المقابلة الشخصية .

المجال الرابع : التصنيف في قوائم :

بعد إنهاء المقابلة الشخصية يتم التصنيف في قوائم - أرجو تحديد درجة أهمية المعايير التي يمكن التصنيف بناءً عليها :-

رقم	المؤشر	كبيرة جداً	كبيرة	متوسطة	ضعيفة	ضعيفة جداً
1.	درجة الامتحان الكتابي .					
2.	نتيجة المقابلة الشخصية .					
3.	عدد سنوات الخدمة .					
4.	عدد الدورات التدريبية التي حصل عليها .					
5.	المؤهل العلمي الأعلى من البكالوريوس .					
6.	تزكية المشرفين التربويين له .					
7.	تزكية القائمين على التوظيف .					
8.	تزكية مدير التربية والتعليم .					
9.	السيرة الذاتية .					
10.	التقدير في الشهادة الجامعية .					

برجاء ذكر معايير أخرى يمكن أخذها بعين الاعتبار في مرحلة التصنيف قوائم .

ملحق رقم (10)
كتاب رسمي من عميد كلية الدراسات العليا بكلية التربية في الجامعة الإسلامية إلى السيدة رئيس برنامج
التربية والتعليم بوكالة الغوث بغزة والموافقة عليه

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

 **الجامعة الإسلامية - غزة**
The Islamic University - Gaza

هاتف داخلي: 1150

عمادة الدراسات العليا
الرقم: ج من ع/35
Date: التاريخ 2006/09/24

الأستاذة الفاضلة/ محاسن محيسن
رئيس برنامج التربية والتعليم بوكالة الغوث بغزة
السلام عليكم ورحمة الله وبركاته،
حفظها الله،

الموضوع / تسهيل مهمة طالب ماجستير

تهديكم عمادة الدراسات العليا بالجامعة الإسلامية أعطر تحياتها، وترجو من سيادتكم التكرم بتسهيل مهمة الطالب/ نبيل عبد الله محمود زقوت برقم جامعي 2004/2773 المسجل في برنامج الماجستير بكلية التربية تخصص أصول التربية/الإدارة التربوية، وذلك بهدف تطبيق استبائته والحصول على المعلومات التي تساعد في إعداد دراسته المعنونة بـ:

"تطوير معايير اختيار مديري مدارس وكالة الغوث الدولية في غزة من وجهة نظر المشرفين التربويين والمديرين والمعلمين"

والله ولي التوفيق،،،

عميد الدراسات العليا

د. مازن إسماعيل هنية



- مشرفون
- مدير مدارس
- معلمون [مدرسة]

صورة إلى:-
❖ الملف.

P.O. Box 108, Rimal, Gaza, Palestine fax: +970 (8) 286 0800 فاكس
tel: +970 (8) 286 0700 تلفون
www.iugaza.edu.ps
C:\www\To\When...معلومات زقوت وكالة الغوث