

الوكيل المميز. مجموعة أسئلة للمقابلة الخاصة بالوكيل
المميز. ادراج بعض الاجوبة للوكلاء

هذه مجموعة أسئلة للمقابلة الخاصة بالوكيل

أتمنى الاجابة عليها من قبل الوكلاء المتميزون؟

ماهى صفات القائد وما الفرق بين المدير والقائد؟/5

ماهى القيمة وعددى اربع من مهارات القيادة؟/6

ماهى طرق اكتشاف الموهوبين واذكرى البرامج الخاصة /7
برعاية الموهوبين ؟

ماهى الاسس العلمية لحل المشكلة ؟/8

ماهى اقتراحاتك لاستثمار حصص الاحتياط ؟/9

اذكرى اربع من طرق التعليم الحديث ومزاياها ؟/10

ماذا نعنى بمفهوم التقويم الذاتى وهل تؤمنين به؟/11

ماهو الامن الفكرى وكيف يتم تحقيقه؟/12

بعض المراقبات ينقصها الخبرة بالتعامل مع الطالبات /13
كيف تتصرفين ؟

كيف يتم كشف العنف المدرسى والاسرى وكيف يمكن /14
الوقاية منه؟

15/؟ انواع الاجازات والجداول
هل تحسب الاجازة الاستثنائية فى مدة الخدمة؟/16
مالفرق بين المشكلة والظاهرة ؟/17
ماهو الامن الفكرى ؟/18
ماهو التغريب وكيف يمكن مواجهته فى محيط المدرسة /19
؟

20/؟ مامفهوم المدولة الاشرافية /الرضى الوظيفى ؟
21/؟ ماهداف النشاط اللامنهجى وماهى مجالاته؟
تعريف الحوار والخطة والتوثيق والتعويض /22
كيف تتصرفين عند حدوث حريق او عاصف رملية او اغماء
طالبة؟

طالبة حصلت على 49 فى القواعد هل تتجح؟
طالبة حصلت على 25 فى الرياضيات و30 فى التاريخ
و46 فى العلوم ولكن لم تدخل اختبار الدور الثانى
معلمة قدمت اجازة مدة شهر واحد ماهى الضوابط المتخذة
تجاهها

اجازة موظفة 15 يوم من مستشفى اهلى

موظفة قدمت اجازة مدة 8 اشهر

ويفضل الاطلاع على الاجازات وكتاب اعمال المديرية وهو موجود فى الادارة او اى ادارة مدرسة تعرفينها
ماهى القراءات الموجهه
ماهى الاشياء التى اتجدت على اجازة الامومة
ماهى السبورة الذكية
ماذا يوجد فى غرفة المصادر
ماهى اللوائح واللجان وسجلات المديرية والعهدة والتعميم

ماهى صفات القائد وما الفرق بين المدير والقائد؟

على الاختلافات الجوهرية بين القيادة والإدارة ليفهم هذا اللغز المحير بشكل موجز ومبسط والذي كثيرا حتى ممن يعملون في المجالات التنفيذية في المؤسسات الرائدة لا يفرقون كثيرا بين الخصائص الحقيقية والأساسية لكل من القيادة والإدارة ما يفعله القادة عادة هو إعداد المؤسسات للتغيير (نقصد بالمؤسسة هنا هي أية مؤسسة حكومية أو غير حكومية، ربحية أو غير ربحية) ومساعدة هذه المؤسسات على مواجهة والتعامل مع هذا التغيير بنجاح أما إداره فإنها تعرف بأنها علم وفن في آن واحد فهي علم من خلال معرفة

الطريقة الصحيحة التي سيتتبعها المدير للوصول إلى الغاية المنشودة وفن على أن يكون المدير سبب رئيسي في شحذ همم فريق العمل نحو الأهداف المرجو تحقيقها. إذن نجد أن القيادة والإدارة شيئين مختلفين شكلا ومضمونا. لكل من القيادة والإدارة خصائص ووظائف وأنشطة مختلفة وكل منهما مهم في نجاح أي مؤسسه في هذه البيئة المتزايدة تعقيدا وتحديات.

:التعامل مع التعقيدات والتعامل مع التغييرات
الإدارة عبارة عن التعامل بنجاح مع الأمور المعقدة من خلال التخطيط وخلق الهيكل التنظيمي ووضع الأهداف الإستراتيجية ووضع الخطوات المناسبة لتحقيق هذه الأهداف والحصول على الموارد لتنفيذ الخطط التي يتم إيصالها لأولئك الأفراد المعنيون بالتنفيذ ومن ثم وضع نظام لمراقبة التنفيذ. القيادة بالمقارنة هي التعامل مع التغييرات التي أصبحت ظاهره في عالم اليوم الأكثر تنافسا والسريع التغير وعليه فإن تنفيذ العمل بنفس الأسلوب وبالكيفية نفسها بالأمس لم يعد الصيغة المناسبة والكفيلة بالنجاح فالتغير المستمر أصبح ضروريا من أجل البقاء والتنافس الفعال في هذه البيئة الجديدة. وعليه يمكن القول بأنه كلما كان التغيير كبيرا وواضحا كلما كانت الحاجه والطلب إلى القيادة مهما وضروريا. ومهمة القادة الأكفاء تتبع من إيصال الرؤية الجديده للمؤسسه - ومن خلال التحفيز والتعزيز - لأولئك

.الذين يكون عليهم فهم وتنفيذ هذه الرؤية الجديدة

:تحديد الرؤية والتخطيط

حيث أن الوظيفة الأساسية للقيادة هو صنع التغيير فإن تحديد الرؤية لهذا التغيير ضروري جدا وأساسي للقيادة. تحديد الرؤية لم يكن مشابه بأي حال من الأحوال للتخطيط وحتى الخطط طويلة الأجل مع أن كثيرا من الناس يخلطون بين الوظيفتين. التخطيط هو عملية إدارية له طبيعته وخصائصه ومصمم للحصول على النتائج وليس التغيير. وعليه نجد أن التخطيط عملية إدارية بحتة تختلف عن تحديد الرؤية التي تخلق الإتجاه والإستراتيجيات للمؤسسات القيادية الناجحة في عالم اليوم.

:تسيير الأفراد مقابل تنظيم الأفراد

المدراء يحاولون تنظيم الأفراد من أجل تنفيذ الخطط بالكفاءة والدقة المناسبة وهذا يتطلب الكثير من القرارات الإدارية الأساسية التي تنظم نوعية العمل والعلاقة في العمل والتدريب والتفويض ومراقبة التنفيذ. تسيير الأفراد والذي يفعله القادة عادة يختلف عن تنظيم الأفراد بحيث أنه تحدي إتصال أكثر منه حل للمشكلات وعليه فإن التسيير يتضمن التحدث والإتصال مع الكثير من الأفراد لفهم الرؤية والمهمة للتغيير المرتقب.

:تحفيز الأفراد مع التحكم والرقابه

إن التحكم والرقابه هو عمل إداري بحت يستطيع من خلاله إكمال العمل الروتيني بنجاح وهذه هي الإدارة لكن القيادة هنا مختلفه حيث أن تحقيق الرؤيه يتطلب الكثير من الطاقات لذا نجد أن التحفيز والتعزيز يحرك الأفراد في الإتجاه الصحيح .من خلال إرضاء الحاجات الأساسية للأفراد

ومن هنا نجد أن التحكم والرقابه الصارمه التي تعتمد عليها الكثير من المؤسسات بعيدا عن الأجواء الإبداعيه تخلق ثقافة العمل الروتيني الذي يكون بعيدا كل البعد عن البيئه التنافسيه في عالم اليوم والقيادة الكفؤة تجعل من التحفيز والتعزيز عاملا مهما في دفع الأفراد في الإتجاه الصحيح للمؤسسه ولعلي أختم بملخص لطيف يوضح الفروق بين القيادة : والإدارة

القيادة

تركز على العلاقات الإنسانيه وتهتم بالمستقبل ومن هنا تحرص على التأكد من عدم الخوض إلا في المهم من الأمور وتهتم بالرؤيه والتوجهات الإستراتيجيه وتمارس أسلوب القوة والتدريب وقضاء الأوقات الطويله مع الأتباع والإهتمام بهم كبشر

الإدارة

.تركز على الإنجاز والأداء في الوقت الحاضر

ومن هنا نجد فهي تركز على المعايير وحل المشكلات وإتقان الأداء الاهتمام باللوائح والنظم واستعمال السلطة الادارة

التركيز على الانشطة اليومية
يسأل كيف ومتى؟ لتطبيق المعايير
يعتمد على اسلوب المتابعة والمراقبة لانجاز الأعمال
يعمل على تحقيق الاستقرار (يكبح المخاطر)
يتبع اسلوب الثواب والعقاب مع العاملين

بينما القيادة

التركيز على الاهداف بعيدة المدى
يسأل لماذا ومتى؟ لتطوير المعايير
يعتمد على اسلوب الدعم والمساندة لانجاز الاعمال
يعمل على مواجهة التحديات واجراء التغيير للتحسين (يركب المخاطر)
يتبع اسلوب القدوة مع العاملين

:(الفرق بين المدير والقائد)

هل المدير الإداري هو القائد الإداري؟ وهنا لابد من توضيح الإجابة بالتعرض لأهم المعايير التي تميز المدير الناجح من القائد وذلك في ضوء النتائج التي كشف عنها بعض الدراسات:
:التطبيقية والتي تتمثل بالمعايير الآتية
إن المدير الناجح هو الذي يدير نشاطات المنظمة بفاعلية -

ويمكنها من تنفيذ أعمالها من خلال إدارة وتوجيه النشاطات
الجارية بحكم السلطة الرسمية الممنوحة له وبحكم مركزه
الوظيفي.

أما القائد فهو الشخص ذو الرؤية البعيدة والذي يركز
اهتمامه على الأهداف والأمور الاستراتيجية ويحاول تغيير
المسار والأسلوب بما يتماشى مع التطورات الخارجية
والظروف المحيطة.

إن الاعتبار التي تقوم عليها سلطة المدير هي اعتبارات -
رسمية منحت له بموجب التنظيم الإداري المقرر للمنظمة
ضمن النطاق والحدود المرسومة ولا يخرج عنها كما أنها
لا ترتبط بالشخص الذي يمارسها أما الاعتبار التي تقوم
عليها سلطة القائد فهي اعتبارات شخصية لأنها تتصف بقدرة
القائد على التأثير في نفوس الآخرين لكسب تعامهم
واعترافهم الطوعي بوجوده وتحقيق الأهداف التي يحددها
ونظرا لمساهمته بإشباع حاجاتهم وتحقيق رغباتهم
وهذه القدرة خارجة عن حدود السلطة المحددة له وقد تتفاوت
من شخص لآخر.

إن علاقة المدير بمروؤسيه هي علاقة مبنية على الانفراد -
بالسلطة وتحقيق رغباته وحاجاته الشخصية دون النظر إلى
حاجات مروؤسيه وهذا يضعف شعور الثقة والاحترام بينهم
ويعمل على إضعاف روح التعاون لتحقيق الأهداف لقناعاتهم
بأهميتها وبطريقة تضمن تماسك الجماعة وتعاونها في
الاتجاه الذي يحقق مصالح المجتمع.

إن سلوك المدير غالبا ما يكون مبنيا على أسلوب التحكم - في تصرفات الأفراد والمرووسين بشكل أوتوقراطي ونابعاً من رغباته الشخصية وتقديراته الذاتية أما أسلوب القائد على الأرجح ما يكون ديمقراطيا مبنيا على المشاركة الفعالة والقيادة الجماعية مع تقديم الحوافز لمرووسيه مما يجعلهم يؤدون الأعمال بالتعاون معه وفيما بينهم برغبة واندفاع نتيجة احترامهم له واحترامه لقيادته مما يجعله يتمتع بسلطات تفوق السلطات الممنوحة له من خلال الموقع الذي يشغله وهذا هو سر نجاحه وتميزه عن الآخرين ليكون قائدا

: القائد

- .اهتمامه : الرؤية المستقبلية والاسراتيجيات *
- .العنصر البشري: روح الفريق و المعنويات *
- .التنفيذ: التحفيز و الالهام *
- .المخرجات : علاقات طيبة وتغيرات جوهرية *
- .القرارات مبنية على : المستقبل والفرص *
- .القائد يعمل الاشياء الصحيحة *
- .يكسب اتباعا *
- .يعمل بنفسه *
- .يطبق الأفكار *
- .يقنع اتباعه *
- .يصنع الأبطال *

يرقى بالمؤسسة إلى آفاق عالية *

: المدير

- .الاهتمامات: الخطوات التنفيذية والبرامج *
- .العنصر البشري: الهياكل والسياسات والاجراءات *
- .التنفيذ: الرقابة وحل المشاكل *
- .المخرجات: النظام والدقة *
- .القرارات مبنية على: الماضي والتجارب *
- .المدير يعمل الاشياء بطريقة صحيحة *
- .يترأس بعض الموظفين *
- .يتفاعل مع التغير *
- .لديه أفكار جيدة *
- .يحكم المجموعات *
- .يحاول أن يكون بطلا *
- .يبقى على الأوضاع على ما هي عليه *

ماهى طرق اكتشاف الموهوبين واذكرى البرامج الخاصة /
برعاية الموهوبين ؟

الموهوب هو فرد يتميز بقدرات تميزه عن غيره هو فرد اذا
لم يجد الرعاية والاهتمام والبرامج الخاصة التي من خلالها

نستطيع اشباع رغبات داخلية لديه يمكن ان ينتج عن ذلك
عكس المتوقع منه من جنوح وخروج عن المجتمع
الموهوب يتميز بصفات وقدرات خاصة
لا يمكن للموهوب ان يتاقلم في بيئة للطلاب عاديي الذكاء او
. متوسطي الذكاء لأنه يفوقهم في مستوى الذكاء والتفكير
طرق اكتشاف الموهوبين

: أولاً: قوائم الصفات السلوكية
قام العديد من المختصين بوضع قوائم لأبرز الخصائص
السلوكية التي توحى بتميز الطفل في خصائص سلوكية
محددة ، و من أشهر هذه القوائم : " مقياس تقييم الصفات
" : السلوكية للطلبة المتميزين " و التي تعرف أيضا باسم
وهي من تأليف رنزولي و هارتمان وآخرون ، " **Srbcss**
و لقد ترجمت إلى العربية بواسطة باحثين كثر مثل الدكتورة
ناديا سرور حيث تم تقنينها إلى البيئة الأردنية ، و الدكتور
عبد الرحمن كلنتن و تم تقنينها في البيئة البحرينية ،
والدكتورة فاطمة نذر التي قامت بتقنيه في البيئة الكويتية. و
يقيس هذا المقياس صفات عدة لدى الطالب من أبرزها :
الصفات الإبداعية ، و الصفات التعلمية ، والصفات القيادية،
. والصفات الدافعية

ثانيا : الاختبارات و المقاييس

بإمكان الوالدين إخضاع ابنهما لبعض الاختبارات ، و للمعلومية فان هذه الاختبارات تقيس مدى استعداد الابن لهذا الاختبار في ذلك اليوم ، بمعنائه يصعب وضع تقرير نهائي نحو الطفل باستخدام نتيجة ذلك الاختبار فقط . ومن أشهر :
الاختبارات ما يلي

: الاختبارات التحصيلية

تقيس الاختبارات التحصيلية مقدار ما يعرفه الطالب من المنهج المقرر ، و مقدار ما أتقنه من مهارات المنهج المقرر . بمعنى آخر إن هذه الاختبارات لا تقيس مدى استعداد الطالب . للتعلم بقدر مدى ما تعلمه من مهارات معرفية .

: اختبارات الذكاء

يُعرف بعضها (باختبارات القدرات) ، وضعت هذه الاختبارات لقياس سلوكيات تعلم الطفل و القدرة على التعلم. و معظم هذه الاختبارات تأخذ وسطا مقداره (100) وبذلك يكون كل من يأخذ (90) درجة وأقل يعتبر أقل من المتوسط . إن الاهتمام الزائد بدرجة ذكاء الموهوب دون وعي تام بما تعنيه من حقائق عن الموهوب قد يكون لها مردود سلبي وعكسي و مخالفة للمرجو منها، ولقد حدد بعض المختصين عدة أسباب

للحد من الخوض في هذه الدرجات ، ومن هذه الأسباب ما يلي :

- أنها لا تقيس القدرات الإنسانية كاملة ، بل تقيس عددا .
محدودا من القدرات
- أنها لا تراعي الخلفيات البيئية المختلفة (خاصة الدقيقة - منها) لكافة المفحوصين مهما كانت دقة الباحثين ، فمثلا نلاحظ أن هناك بيئات مختلفة كلية من حيث العادات واللهجات على الرغم من انتماء هذه البيئات / المحافظات إلى منطقة "سياسية" واحدة .
- أنها تركز على استخدام الورقة و القلم ، دون أن تعطي .
اعتبارا للأوضاع البيئية الخارجية والداخلية و الذاتية
لذا وجب الحرص و الدقة حين اختيار هذه المقاييس و أن
ذلك يجب و أن يكون تحت إشراف فريق متخصص ، وعدم
إعطاء هذه الاختبارات وزنا مبالغا فيه .

ثالثا :التزكيات

تلجأ أحيانا بعض الجهات المختصة الى اعتماد تزكيات المعلمين ، والوالدين، والزملاء، وكل من خالط الطالب . حيث يقوم هؤلاء بتعبئة نموذج يصفون من خلاله بعض السلوكيات الهامة و التي تمت ملاحظتها على الموهوب أثناء معاشتهم

له. كما يقومون بإعطاء تقدير منوي عن هذه السلوكيات يتم
من خلالها اتخاذ القرار المناسب تجاه الطالب .

رابعا : الأعمال المتميزة

يفرض عدد من الموهوبين أنفسهم بواسطة أعمالهم المتميزة
على الساحة العملية . وتغطي هذه الأعمال مساحة شاسعة
بدءا من الاختراعات العلمية و حتى الأعمال المهنية البسيطة
. الجدير ذكره أنه يجب تقييم هذه الأعمال على أسس منها
منطلق الفكرة ، العناء الذي تكبده الطالب ، بساطة المواد
المستخدمة، مدى اعتماد الطالب على نفسه ، المهارات التي
تعلمها الطالب ، الوقت المصروف للعمل ، التكلفة المالية،
المستفيدين من العمل ، وما شابه . ويكون هناك تقييم من
المعلم المشرف و الوالدين والمختصين و رأي الطالب نفسه
.

لقد أثبتت نتائج الأبحاث التطبيقية و أدبيات هذا العلم (
الموهوبين / و علم الإحصاء) على أهمية استخدام بطارية من
المقاييس الموضوعية و التقديرية وذلك لضمان سلامة
الاختيار مدمجة فيما يعرف باسم المحكات المتعددة . وهو
اسلوب علمي يتم من خلاله الاستناد الى عدد من المقاييس
الموضوعية و التقديرية ، متعددة المصادر (كالمعلمين و

أولياء الأمور و الزملاء و الطالب نفسه) للتعرف على قدرات الطالب في مواقع و أزمدة مختلفة تساهم على التعرف على الطالب بشكل أفضل .

أساليب الكشف عن الموهوبين

: تأخذ طابعين هما

: أولاً: أسلوب القمع (التصفية)

أسلوب يقوم باختيار الطلاب على أساس اجتياز المقاييس وفق ترتيب يضعه المسئول . كأن يتم اختيار الطلاب الحاصلين على تقدير امتياز من طلاب المدرسة ، من هؤلاء الممتازين تتم عملية اختيار الحاصلين على تزيكات المعلمين ، هؤلاء الحاصلين على التزيكات يخضعون إلى مقياس القدرات، حيث يتم ترشيح أفضل 5% منهم ليجلسوا إلى اختبار (أ) ، الحاصلين على أفضل 5% من اختبار (أ) يتم ترشيحهم إلى اختبار (ب) . وبذلك نحصل على ما يسميه أصحاب هذا الأسلوب بالموهوبين .

: مزايا هذا الأسلوب

سهولة التطبيق -1

التصفية بطريقة قد يسميها البعض "علمية" لا مجال -

للمداخلات فيها

3- مراعاة الإمكانيات

- القدرة على التحكم في الأعداد حسب النسب و الميزانية
- المقترحة

: عيوب هذا الأسلوب

- عدم مراعاة الفروق الفردية و حالة الطالب النفسية و الاجتماعية والاقتصادية قبل وأثناء و بعد الاختبار
- إن عدم الترتيب المنطقي للمقاييس قد يسبب في فقد مواهب خاصة قد تكون هامة – كأن يكون الطالب مبدعا لكن وجود أسباب معينة قد لا تساعد على اجتياز مقياس القدرات
- فنخسر مبدعا بسبب هذا الترتيب
- احتمالات فقد الطلاب الموهوبين ، خاصة من ذوي المواهب الخاصة أكبر من احتمالات شموليتهم في عملية الكشف و استحقاقهم للخدمة

:ثانيا اسلوب الجدول

- أسلوب يقوم على أساس جمع جميع البيانات (الموضوعية والتقديرية) عن جميع الطلاب (بيانات متكاملة) يتم من خلاله ترشيح الطالب بموجب نتائج المقاييس المستخدمة للبرامج المناسبة

: مآخذ على هذه الطريقة

- انها بحاجة الى تجهيزات كبيرة (كالتجهيزات البشرية المؤهلة ، و المعدات وما شابه)
- انها بحاجة الى الكثير من الوقت مقارنة بالاسلوب السابق -

: مزايا هذه الطريقة

- بناء قاعدة معلوماتية عن جميع الطلاب بشكل شبه دقيق -
- امكانية تحديد جوانب القوة و الضعف لدى كل طالب -
- تخطيط البرامج الاثرانية و الداعمة بشكل دقيق و فاعل -
- للسنة كاملة

ترشيح الطلاب بشكل فاعل للانشطة و البرامج -

- متابعة الطالب لابرار الاداء الموهوب و تطور ادائه طوال فترة مشاركته ببرامج رعاية الموهوبين