

# المراجع

- أولاً: المراجع العربية .
- ثانياً: المراجع الأجنبية .

## أولاً: المراجع العربية

### أ- القرآن الكريم:

### ب- المعاجم والقواميس والموسوعات:

- ١- أحمد زكي بدوي : معجم مصطلحات العلوم الإدارية، القاهرة، دار الكتاب المصري، ١٩٨٤م.
- ٢- معجم مصطلحات العلوم الإدارية، القاهرة، دار الكتاب المصري، ط٢، ١٩٩٤م.
- ٣- معجم مصطلحات العلوم الاجتماعية، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٣م.
- ٤- حبيب الصحاف: معجم إدارة الموارد البشرية وشئون العاملين، بيروت، مكتبة لبنان، ١٩٩٧م.
- ٥- شوقي السيد الشربجي: معجم مصطلحات العلوم التربوية، الرياض، مكتبة لبنان، ٢٠٠٠م.
- ٦- عادل عبد الفتاح سلامة: إدارة التغيير التربوي، موسوعة سفير لتربية الأبناء، مج٣، القاهرة، شركة سفير، ١٩٩٩م.
- ٧- عبد الرحمن توفيق: العملية التدريبية، موسوعة للتدريب والتنمية البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٤م.
- ٨- موسوعة التدريب والتنمية البشرية، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٨م.
- ٩- مجمع اللغة العربية: المعجم الوجيز، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٥م.
- ١٠- محمد عاطف غيث: قاموس علم الاجتماع، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٥م.
- ١١- موسوعة مصر الحديثة: التعليم، مج٤، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب بالتعاون مع ورلد بوك إنك، ١٩٩٦م.
- ١٢- وزارة الثقافة: موسوعة مصر الحديثة للتعليم، مج٤، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٦م.
- ج- القوانين واللوائح التنفيذية:
  - ١٣- رئاسة الجمهورية: القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١م، بشأن شغل الوظائف المدنية القيادية في الجهاز الإداري للدولة والقطاع العام.
  - ١٤- قانون التعليم رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١م.
  - ١٥- قانون رقم ١٢٩ لسنة ١٩٨١م، والمعدل بالقانون ٢٢٣ لسنة ١٩٨٨م، المادة ٣٠، ٣٨، القاهرة مطبعة وزارة التربية والتعليم، ١٩٨٨م.
  - ١٦- قرار رئيس الجمهورية رقم (٣٥٨) لسنة ١٩٨٦م، بشأن تنظيم المعاملة المالية للعاملين الموفدين للتدريب.
  - ١٧- وزارة التنمية الإدارية: اللائحة التنفيذية رقم ١٥٩٦ بتاريخ ٢٨/١٠/١٩٩١م، القاهرة، مطابع الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٩٩١م.
- د- القرارات الوزارية والنشرات:
  - ١٨- الإدارة المركزية للتدريب: استمارة تخطيط برنامج تدريبي محلي لمدير إدارة مدرسة ثانوية فنية لعام ٢٠٠٣م / ٢٠٠٤م.
  - ١٩- استمارة تخطيط برنامج تدريبي محلي لمدير مدرسة ثانوية فنية لعام ٢٠٠٣م / ٢٠٠٤م.
  - ٢٠- الجهاز المركزي للتنظيم والإدارة: كتاب دوري رقم (١٢) لسنة ١٩٩١م، بشأن نماذج السجلات والكشوف والبيانات اللازمة لتنفيذ القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١م ولائحته التنفيذية.
  - ٢١- كتاب دوري رقم (١٣) لسنة ١٩٩١م، بشأن نظام التدريب لشغل الوظائف القيادية طبقاً للقانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١م.
  - ٢٢- كتاب دوري رقم (٧) لسنة ١٩٩١م، بشأن الموافقة على صرف اعتمادات التدريب المدرجة بموازنة الوحدات المختلفة بالدولة للعام المالي ١٩٩٢/٩١م.
  - ٢٣- قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٩٧م في شأن التكميمات الوظيفية في الدرجة المالية لوظائف التعليم والإشراف والتوجيه الفني بديوان عام وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات.
  - ٢٤- قرار رقم ٢٤١ لسنة ١٩٩١م، بشأن إنشاء مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي.
  - ٢٥- برنامج إعداد لشلل الوظائف القيادية من درجة مدير عام في الفترة من ٢٠٠٠/٧/١٥م إلى ٢٠٠٠/٨/٢٣م، القاهرة، مركز إعداد القادة للقطاع الحكومي، ٢٠٠٠م.
  - ٢٦- كتاب دوري رقم (١٧) لسنة ١٩٩١م، بشأن حوافز المتدربين.
  - ٢٧- برنامج القادة الإداريين، القاهرة، مركز إعداد القادة، أكتوبر، ١٩٩٦م.
  - ٢٨- رئاسة مجلس الوزراء: قرار رئيس مجلس الوزراء رقم (١٥٠١) لسنة ١٩٩٣م، بشأن تأجيل ترتيب المرشح لشغل درجة مدير عام فاعلي.
  - ٢٩- وزارة التربية والتعليم: القرار الوزاري رقم (١٨٤) بتاريخ ١٥/١٠/١٩٧٧م، وتعديلاته، ولائحته التنفيذية رقم (١) بتاريخ ١٨/١٠/١٩٩٢م، والقرار الوزاري (١٧٦) بتاريخ ١/٨/٢٠٠١م، بشأن مشروع رأس المال الدائم للتعليم والإنتاج بمدارس التعليم الفني.
  - ٣٠- القرار الوزاري رقم (٥) بتاريخ ١٣/١٣/١٩٩٣م، بشأن مجالس الآباء والمعلمين.
  - ٣١- القرار الوزاري رقم (٥٦) بتاريخ ١٣/٣/٢٠٠٣م، بشأن إنشاء مدارس تجريبية ثانوية مهنية صناعية وزراعية.
  - ٣٢- القرار الوزاري رقم ١٦١ بتاريخ ١٣/٨/٢٠٠٣م، بشأن تحديد الرسوم والغرامات والاشتراكات ومقابل الخدمات الإضافية التي تحصل من طلبه وطالبات المدارس بمختلف مراحل التعليم للعام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤م.
  - ٣٣- بطاقة توصيف وظيفة مدير مدرسة ثانوية، القاهرة، الإدارة العامة للتدريب، ١٩٩٠م.
  - ٣٤- قرار وزاري رقم (١١٥) بتاريخ ١٨/٥/١٩٩٤م، بشأن تحديد مستويات وإنشاء الإدارات التعليمية بوحدات الإدارة المحلية.
  - ٣٥- قرار وزاري رقم (١٢) بتاريخ ٢٣/١/٢٠٠٢م، بشأن لجان مشروع المدرسة المنتجة.
  - ٣٦- قرار وزاري رقم (١٢٠) بتاريخ ٣/٥/١٩٨٩م، المادة الثالثة، الفقرة الأولى بشأن تحديد مسئوليات مديري ونظار ومكلام للمدارس بالمراحل المختلفة.
  - ٣٧- قرار وزاري رقم (٢) بتاريخ ٥/١/١٩٩٨م، بشأن تحويل مدرسة الزاوية الحمراء التجريبية الفنية الصناعية لنظام الخمس سنوات لإعداد فئة الفني الأول.
  - ٣٨- قرار وزاري رقم (٢١٣) بتاريخ ١/١١/١٩٨٧م، بشأن قواعد النقل والتعيين في وظائف العاملين بمديريات التربية والتعليم بالمحافظات وديوان عام وزارة التربية والتعليم.
  - ٣٩- قرار وزاري رقم (٢٥٤) بتاريخ ١٩/١٠/٢٠٠٠م، بشأن إنشاء وحدات التدريب بالمدارس.

- ٤٠- قرار وزارى رقم (٣١) بتاريخ ٢٠٠٢/٣/٢٠م، بشأن لجان تأمين المنشآت والأفراد بالمدارس.
- ٤١- قرار وزارى رقم (٤٨) بتاريخ ٢٠٠٢/٣/١٦م، بشأن إنشاء وحدات التدريب والتفويؤ بالمدارس.
- ٤٢- قرار وزارى رقم (٥١٥) بتاريخ ١٩٩٨/٩/١٠م، بشأن تقويم سلوك الطلاب.
- ٤٣- قرار وزارى رقم (٥٩١) بتاريخ ١٩٩٨/١١/٧م، بشأن منع العنف فى المدارس.
- ٤٤- قرار وزارى رقم (٩٩) بتاريخ ٢٠٠٢/٦/٨م، بشأن وحدات المعلومات والإحصاء بالمدارس.
- ٤٥- نشرة صادرة من مكتب المدير العام للتفويؤ بمديرية التربية والتعليم بمحافظة كفر الشيخ بشأن دليل العمل بالوحدة المنتجة فى ٢٠٠٣/٧/٢٦م.
- ٤٦- نشرة عامة رقم (٣٦) بتاريخ ١٩٩٧/٩/٢٧م، بشأن الأهداف العامة للتعليم الفني.
- ٤٧- وزير شئون مجلس الوزراء: قرار وزارى رقم (١٣١) لسنة ١٩٩١م، بشأن اعتماد مراكز التدريب فى الداخل للإعداد لشغل الوظائف المدنية القيادية.
- الكتب:
- ٤٨- إبراهيم إبراهيم بسبوتى، وآخرون: السلوك التنظيمى، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٢٠٠٢م.
- ٤٩- إدارة الموارد البشرية، مدخل تحليلى معاصر، المنصورة، دار الحارشى للطباعة، ٢٠٠٣م.
- ٥٠- إبراهيم بسبوتى: إدارة وتنمية الموارد البشرية، مدخل تحليلى متكامل، كلية التجارة، جامعة طنطا، ١٩٩١م.
- ٥١- إبراهيم الفمري: إدارة الأفراد والتطوير التنظيمى، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٤م.
- ٥٢- نظام الإدارة بالأهداف والمحاسبة بالنتائج، القاهرة، إدارة البحوث والدراسات بمركز إيروماك، ١٩٨٣م.
- ٥٣- إبراهيم عبد العزيز شبحا: أصول الإدارة العامة، الأسكندرية، أبو العزم للطباعة، ٢٠٠١م.
- ٥٤- أبو الحسن على بن محمد بن حبيب البصرى البغدادي " المواردى": الأحكام السلطانية والولايات الدينية، بيروت، دار الكتب العلمية، ١٩٨٧م.
- ٥٥- أبو عبد الله محمد بن إسماعيل البخارى: صحيح البخارى، ج٤، خان أبي طافية، المطبعة الشرقية، ١٣٠٤هـ.
- ٥٦- إجلال إسماعيل حلمي: القيم والعنف الأسرى فى الأسرة العربية، النظرية والتطبيق، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٧م.
- ٥٧- إجلال عبد المنعم حافظ، وآخرون: مبادئ الإدارة، ج١، القاهرة، مكتبة التجارة والتعاون، ١٩٩٧م.
- ٥٨- أحمد إبراهيم أحمد: إدارة الأزمنة التعليمية، منظور عالمى، الأسكندرية، المكتب العلمى للمبيوتر والنشر والطبع والتوزيع، ٢٠٠٠م.
- ٥٩- الإدارة المدرسية فى الألفية الثالثة، الأسكندرية، مكتبة المعارف الحديثة، ٢٠٠١م.
- ٦٠- الإدارة المدرسية فى الألفية الثالثة، الأسكندرية، دار المعارف الحديثة، ٢٠٠١م.
- ٦١- الإشراف المدرسى والعيادى، القاهرة، دار الفكر العربى، ١٩٩٩م.
- ٦٢- العلاقات الإنسانية فى المؤسسة التعليمية، الأسكندرية، دار الوفاء لعننا الطباعة والنشر، ١٩٩٩م.
- ٦٣- القصور الإدارى فى المدارس، الواقع والعلاج، القاهرة، دار الفكر العربى، ٢٠٠٠م.
- ٦٤- نحو تطوير الإدارة المدرسية، القاهرة، دار المطبوعات الجديدة، ط٢، ١٩٩٧م.
- ٦٥- أحمد إبراهيم عبد الهادي: الإدارة، الأسس، والمبادئ العلمية، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠١م.
- ٦٦- أحمد إبراهيم محمود: التحولات الاستراتيجية وإشكاليات الصراع والأمن فى جنوب شرق آسيا، فى: مراد إبراهيم الدسوقي، وآخرون: النور الآسيوية، تجارب فى هزيمة التخلف، القاهرة، مركز الدراسات المسيحية والاستراتيجية، ١٩٩٥م.
- ٦٧- أحمد إسماعيل حجي: الإدارة التعليمية والإدارة المدرسية، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٩٥م.
- ٦٨- نحو علم للإدارة التعليمية المقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٢م.
- ٦٩- أحمد القطامين: التخطيط الاستراتيجى، مفاهيم ونظريات وحالات تطبيقية، عمان، دار مجدلاوى، ١٩٩٦م.
- ٧٠- أحمد حسين اللغاني، وآخرون: أسوأ القارة الفتية، جغرافية العالم ودراسات فى تاريخ مصر الحديث، وزارة التربية والتعليم، قطاع الكتب، ١٩٩٩م.
- ٧١- أحمد رسلان: تقارير الكفاية، دراسة مقارنة لنظام أداء الموظفين العموميين، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٣م.
- ٧٢- أحمد سيد مصطفى: 'تحولات عالمية واقعة، وتحولات ذاتية لازمة'، فى سعيد بسن عامر: نحو إدارة جديدة، القاهرة، وإيد سرفيس للإستشارات والتطوير الإدارى، ١٩٩٩م.
- ٧٣- إدارة الإنتاج والعمليات فى الصناعات والخدمات، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٥م.
- ٧٤- إدارة الجودة الشاملة والأيزو ٩٠٠٠، دليل عملى، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ١٩٩٧م.
- ٧٥- المدير وتحديات العولمة، إدارة جديدة لعالم جديد، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠١م.
- ٧٦- تحديات العولمة والتخطيط الاستراتيجى، رؤية مدير القرن الحادى والعشرين، كلية التجارة ببها، جامعة الزقازيق، ط٣، ٢٠٠٠م.
- ٧٧- أحمد شوقي: التعليم ثقافة المستقبل، المستقبل يمون عمية، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ١٩٩٣م.
- ٧٨- أحمد صقر عاشور: إدارة الموارد البشرية، الأسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٨٥م.
- ٧٩- أحمد عبد الحميد مبارك: الإسلام والعلاقات الدولية، دراسة مقارنة، طرابلس، مطبعة الانتصار، ١٩٩٣م.
- ٨٠- أحمد عرفة، وسمية شلبي: العولمة والنظرية فى العربية، نظرية دحر الفراغ الإدارى، القاهرة، الدولية للطباعة والنشر، ٢٠٠١م.
- ٨١- أحمد فهمى جلال: مبادئ التنظيم وإدارة العمل، شبين الكوم، مطبعة الولاة الحديثة، ١٩٩٨م.
- ٨٢- أحمد ماهر: إدارة الموارد البشرية، الأسكندرية، الدار الجامعية للطبع والنشر والتوزيع، ١٩٩٩م.
- ٨٣- إدارة الموارد البشرية، الأسكندرية، مركز التنمية الإدارية، ط٣، ١٩٩٦م.
- ٨٤- السلوك التنظيمى، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية، ط٦، ١٩٩٧م.
- ٨٥- أسامة المجذوب: الجات، مصر وبلدان عربية، القاهرة، الدار المصرية البنائية، ١٩٩٧م.
- ٨٦- أمين ساعلى: إدارة الموارد البشرية من النظرية إلى التطبيق، القاهرة، دار الفكر العربى، ١٩٩٨م.
- ٨٧- أمين عبد العزيز حسن: إدارة الأعمال وتحديات القرن الحادى والعشرين، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠١م.
- ٨٨- أمين فؤاد الضرعاسى، وعلى محمد حلوة: دراسات فى السلوك الإنسانى فى التنظيم، القاهرة، مكتبة عين شمس، ج٢، ١٩٩٩م.
- ٨٩- أمين محمد أبو ريا: بناء وتطوير القدرات البشرية فى ضوء مفاهيم الجودة الشاملة، القاهرة، الجمعية العربية للإدارة، ١٩٩٦م.

- ٩٠- أمين محمد النبوي: "نظام التعليم في ماليزيا"، في: شاكر محمد فتحى أحمد، وآخرون: التربية المقارنة، الأصول المنهجية والتعليم في أوروبا وشرق آسيا والخليج العربى ومصر، القاهرة، بيت الحكمة للإعلام والنشر، ١٩٩٨م.
- ٩١- أمينة محمود حسين محمود: مقدمة في العلاقات العامة، مدخل إداري، شبين الكوم، مطابع الولاء الحديثة، ٢٠٠٠م.
- ٩٢- السيد المغربي: أستراليا وجزر المحيط، القاهرة، دار الكتب العربى للطباعة والنشر، د.ت.
- ٩٣- السيد عبد العزيز البهوشى: قراءات في أوراق التعليم المصرى، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٩٨م.
- ٩٤- السيد ناجى: الإدارة العامة، مدخل إداري، القاهرة، دار النهضة العربية، ط٣، ١٩٩١م.
- ٩٥- بهاء شاهين: شبكة الإنترنت، القاهرة، الشركة العربية لغوم الحاسب كمبيوتر ساينس، ط٢، ١٩٩٦م.
- ٩٦- بيتر دراكار: ممارسة الإدارة، الرياض، مكتبة جرير، ١٩٩٨م.
- ٩٧- توفيق محمد عبد المحسن: تقييم الأداء، مدخل جديدة لعالم جديد، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٣م.
- ٩٨- \_\_\_\_\_: مراقبة الجودة، مدخل إدارة الأزمات في عالم متغير، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر والتوزيع، ١٩٩٣م.
- ٩٩- \_\_\_\_\_: مراقبة الجودة، مدخل إدارة الجودة الشاملة، وأيزو، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، د.ت.
- ١٠٠- جابر عوض سيد حسن: العمل مع الجماعات، الأسكندرية، المكتبة الجامعية، ٢٠٠٢م.
- ١٠١- جازية زعر: أصول التنظيم والإدارة، القاهرة، مكتبة عين شمس، ط٢، ١٩٩٨م.
- ١٠٢- جرجس سلامة: أثر الاحتلال البريطانى في التعليم القومى في مصر، القاهرة، مكتبة الأنجوى المصرية، ١٩٩٦م.
- ١٠٣- جلال شمس: تخطيط نشاط التدريب، القاهرة، المركز العربى للتطوير الإداري، ١٩٩٥م.
- ١٠٤- جمال أبو الوفا، وسلامة عبد العظيم: اتجاهات حديثة في الإدارة المدرسية، الأسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ٢٠٠٠م.
- ١٠٥- جمال محمد أبو الوفا: دراسات في التربية المقارنة، بلها، مؤسسة الإخلاص للطباعة والنشر، ١٩٩٣م.
- ١٠٦- جودة حسنين جودة: جغرافية آسيا الإقليمية، الأسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٠م.
- ١٠٧- حامد أحمد رمضان بدر: إدارة الموارد البشرية، للقاهرة، دار النهضة العربية، ط٢، ١٩٩٤م.
- ١٠٨- حسن أبو العيدين: جغرافية العالم الإقليمية، آسيا الموسمية وعالم المحيط الهادى، الأسكندرية، مؤسسة الثقافة العمالية، ط١٠، ١٩٩٠م.
- ١٠٩- حسن الفتى: التاريخ الثقافى للتعليم في مصر، القاهرة، دار القلم، ١٩٩٧م.
- ١١٠- حسن محمد خير الدين، وآخرون: العلوم السلوكية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٨م.
- ١١١- حسنى الجبالي: تكنولوجيا الاتصال في المجالين الإعلام التربوي وتكنولوجيا التعليم، القاهرة، مطبعة التنسيير، ١٩٩٢م.
- ١١٢- حماد محمد شطا: الأصول الإسلامية للقانون الإداري، القاهرة، دار الصحوة للنشر والتوزيع، ١٩٩٣م.
- ١١٣- خالد بن سعد عبد العزيز بن سعيد: إدارة الجودة الشاملة، تطبيقات علي القطاع الصحى، الرياض، مكتبة الملك فهد الوطنية، ١٩٩٧م.
- ١١٤- راتب الزيات: سلسلة عالم المدن حول بلدان العالم، جنوب شرق آسيا، بيروت، دار الراتب الجامعية، ١٩٩٦م.
- ١١٥- رباح الخطيب، وآخران: الإدارة والإشراف التربوي اتجاهات حديثة، عسّان، دار الندوة للنشر والتوزيع، ١٩٩٤م.
- ١١٦- رفعت محمد جاب الله: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار الكتب الجامعي، ٢٠٠١م.
- ١١٧- روفائيل بوليس: شرح قانون الوظائف القيادية للعاملين المدنيين بالدولة والقطاع العام، القاهرة، مكتبة شادي، ١٩٩٢م.
- ١١٨- زكى محمود هاشم: إدارة الموارد البشرية، الكويت، مكتبة ذات السلاسل، ط٢، ١٩٩٦م.
- ١١٩- زين بدر فراج: القيادة الإدارية وعوامل نجاحها في ضوء الشريعة الإسلامية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٠م.
- ١٢٠- زين عبد الهادى: الإنترنت، العالم على شاشة الكمبيوتر، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ١٩٩٦م.
- ١٢١- سعد الدين إبراهيم: تعليم الأمة في القرن الحادى والعشرين، الكارثة أو الأمل، عسّان، منتدى الفكر العربى، ١٩٩١م.
- ١٢٢- سعيد يسن عامر: الإدارة وسرعة التغيير، القاهرة، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، ١٩٩٥م.
- ١٢٣- سعيد يس عامر، وعلى محمد عبد الوهاب: الفكر المعاصر في التنظيم والإدارة، القاهرة، مركز وايد سيرفيس للاستشارات والتطوير الإداري، ط٢، ١٩٩٨م.
- ١٢٤- سليمان محمد الطماوي: الوجيز في القانون الإداري، دراسة مقارنة، القاهرة، دار الفكر العربى، ١٩٨٢م.
- ١٢٥- سليمان مظهر: النور الصغيرة الزاحفة، القاهرة، الدار المصرية اللبنانية، ١٩٩٨م.
- ١٢٦- سمير حسن شلبى، وممدوح أحمد لطفي: المباريات الإدارية، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ١٩٩٣م.
- ١٢٧- سيد الهوارى: القائد التحويلى، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٦م.
- ١٢٨- \_\_\_\_\_: المدير الفعال للقرن الـ ٢١، القاهرة، مكتبة عين شمس، ط٥، ٢٠٠١م.
- ١٢٩- سيد علوية: برنامج الهندسة الإدارية، المنصورة، مكتبة جزيرة الورد، ٢٠٠٢م.
- ١٣٠- شاكر محمد فتحى أحمد: إدارة المنظمات التعليمية، القاهرة، دار المعارف، ١٩٩٦م.
- ١٣١- شوقي حسين عبد الله: سياسات الأفراد، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٣م.
- ١٣٢- صالح عودة سعيد: إدارة الأفراد، طرابلس، الجامعة المفتوحة، ١٩٩٤م.
- ١٣٣- \_\_\_\_\_: إدارة الأفراد، طرابلس، مطبعة الإنتصال، ١٩٩٧م.
- ١٣٤- صديق محمد عفيفي: إدارة الأعمال، مبادئ علمية وحالات تطبيقية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٧م.
- ١٣٥- صلاح الدين عبد الباقي: الاتجاهات الحديثة وإدارة الموارد البشرية، الأسكندرية، دار الجامعة الجديدة للنشر، ٢٠٠٢م.
- ١٣٦- \_\_\_\_\_: السلوك التنظيمي، الأسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠١م.
- ١٣٧- صلاح الشونانى: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، مدخل الأهداف، الأسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة للطباعة والنشر، ١٩٩٤م.
- ١٣٨- صلاح الدين على الشامى، وفؤاد محمد الصقل: الموارد، دراسة في الجغرافية الاقتصادية، الأسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٨٦م.
- ١٣٩- \_\_\_\_\_: التنظيم الإداري في قطاع الأعمال، الأسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٩٣م.
- ١٤٠- صلاح فرج: لقياس النفسى، القاهرة، دار الفكر العربى، ١٩٨٩م.

- ١٤١- صلاح نصر حسن: تطوير الإدارة التعليمية والتوجيه الفني والتربوي، القاهرة، نقابة المهن التعليمية بالتعاون مع المكتب التنفيذي لاتحاد المعلمين العرب، ١٩٩٤م.
- ١٤٢- طلعت السمري: فنون التدريب وحرفيته، القاهرة، مطابع الطوبجي التجارية، ١٩٩٧م.
- ١٤٣- طه عبد العليم: مستقبل الرأسمالية الصناعية المصرية، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، ١٩٩٣م.
- ١٤٤- ظريف شوقي محمد فرج: السلوك القيادي وفعالية الإدارة، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٤م.
- ١٤٥- \_\_\_\_\_: السلوك القيادي وفعالية الإدارة، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٣م.
- ١٤٦- عادل الشبراوي: إدارة الجودة الشاملة، القاهرة، الشركة العربية للإعلان العلمي شعاع، ١٩٩٥م.
- ١٤٧- عادل رمضان الزيدى: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٩م.
- ١٤٨- \_\_\_\_\_: تدريب الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٩م.
- ١٤٩- \_\_\_\_\_: تدريب الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٣م.
- ١٥٠- عابدة خطاب، وآخرون: العلوم السلوكية، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، د.ت.
- ١٥١- عباس محمود العقاد: الديمقراطية في الإسلام، القاهرة، دار المعارف، ط٣، د.ت.
- ١٥٢- \_\_\_\_\_: عبقرية عمر، القاهرة، لهضة مصر للطباعة والنشر، ١٩٨٩م.
- ١٥٣- عبد الجواد بكر: السياسات التعليمية وصنع القرار، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة والنشر، ٢٠٠٢م.
- ١٥٤- عبد الحافظ محمد سلامة: وسائل الاتصال والتكنولوجيا في التعليم، عتّان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٦م.
- ١٥٥- عبد الرازق عبد الفتاح: العلم والتكنولوجيا في مصر في القرن ٢١ الآمال والتحديات، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٦م.
- ١٥٦- عبد الرحمن توفيق: كيف تصبح مدبراً فعالاً؟، القاهرة، كمويت جروب، ١٩٩٥م.
- ١٥٧- \_\_\_\_\_: الأصول والمبادئ العلمية للتدريب، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٤م.
- ١٥٨- \_\_\_\_\_: التكامل الاستراتيجي لتنمية القيادات الشابة، الجذور والبذور، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٦م.
- ١٥٩- \_\_\_\_\_: العملية التدريبية، ج٢، القاهرة، كمويت جروب، ١٩٩٤م.
- ١٦٠- عبد الرحمن محمد عيسوي: علم النفس في الحياة المعاصرة، القاهرة، دار المعارف، ١٩٨٩م.
- ١٦١- عبد الرحيم عبد الواحد: الدكتور محضير محمد يعيون عربية وإسلامية، سلا لجور، دار الإحسان، ٢٠٠٣م.
- ١٦٢- عبد السميع سالم الهوارى: لغة الإدارة في صدر الإسلام، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٨٦م.
- ١٦٣- عبد السميع سيد أحمد: دراسات في علم الاجتماع التربوي، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٣م.
- ١٦٤- عبد العظيم جاد: جوانب سياسية للأزمة الآسيوية، في: إبراهيم نافع، وآخرون: ما الذي يجري في آسيا؟، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٨م.
- ١٦٥- عبد الغنى النورى: اتجاهات جديدة في الإدارة التعليمية في البلاد العربية، قطر، دار الثقافة، ١٩٩١م.
- ١٦٦- عبد الغنى عيود: إدارة التربية في عالم متغير، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٨م.
- ١٦٧- \_\_\_\_\_: إدارة التربية في عالم متغير، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٢م.
- ١٦٨- \_\_\_\_\_: إدارة التربية وتطبيقاتها المعاصرة، القاهرة، دار الفكر العربي، ط٢، ١٩٩٠م.
- ١٦٩- عبد الغنى عيود، وآخرون: التربية المقارنة، منهج وتطبيقه، القاهرة، مكتبة النهضة المصرية، ١٩٨٩م.
- ١٧٠- عبد الفتاح دياب حسين: إدارة الموارد البشرية، منخل متكامل، القاهرة، دن، ١٩٩٧م.
- ١٧١- \_\_\_\_\_: دور التدريب في تطوير العمل الإداري، القاهرة، سلسلة مطبوعات المجموعة الاستشارية العربية، ١٩٩٦م.
- ١٧٢- \_\_\_\_\_: دور التدريب في تطوير العمل الإداري، القاهرة، مطبعة النيل، ١٩٩٦م.
- ١٧٣- عبد الملمع جندب: أصول الإدارة العامة، كلية التجارة، جامعة طنطا، ١٩٩٥م.
- ١٧٤- عبد الهادي الجوهري: علم اجتماع الإدارة، مفاهيم وقضايا، القاهرة، دار المعارف، ط٢، ١٩٨٧م.
- ١٧٥- عبد على الخلف: جغرافية السكان، عتّان، دار الفكر للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٩م.
- ١٧٦- عثمان محمد عثمان: "مثلث المصائب الاقتصادية في مصر"، في: علي الدين هلال، وعبد المنعم سعيد (محررين): مصر وتحديات التسعينيات، القاهرة، مركز البحوث والدراسات السياسية، ١٩٩١م.
- ١٧٧- عرفات عبد العزيز سليمان: استراتيجية الإدارة في التعليم، القاهرة، مكتبة الإجلو المصرية، ١٩٧٨م.
- ١٧٨- عرفان البرادعى: مدير المدرسة الثانوية، صفاته، أساليب اختياره، إعداد، دمشق، دار الفكر، ١٩٨٨م.
- ١٧٩- علي السلمي: إدارة الأفراد والكفاءة الإنتاجية، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٨٥م.
- ١٨٠- \_\_\_\_\_: إدارة الجودة الشاملة ومتطلبات التأهيل للأزواج، ٩٠٠٠، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٩م.
- ١٨١- \_\_\_\_\_: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٥م.
- ١٨٢- \_\_\_\_\_: الإدارة المصرية في مواجهة الواقع الجديد، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٣م.
- ١٨٣- \_\_\_\_\_: المهارات الإدارية والقيادية للمدير المتفوق، القاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٩م.
- ١٨٤- \_\_\_\_\_: تطبيق مفاهيم إدارة الجودة الشاملة في إدارة التدريب، القاهرة، الجمعية العربية للإدارة، ١٩٩٥م.
- ١٨٥- \_\_\_\_\_: تطوير أداء وتجديد المنظمات، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ١٩٩٨م.
- ١٨٦- \_\_\_\_\_: ضمانات فاعلية التدريب، تأكيد احتمالات نقل أثر التدريب إلى الواقع، القاهرة، الجمعية العربية للإدارة، ١٩٩٥م.
- ١٨٧- علي راشد: اختيار المعلم وإعداده، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٦م.
- ١٨٨- علي شريف: الإدارة المعاصرة، الإسكندرية، دار الجامعة، ٢٠٠٠م.
- ١٨٩- علي عباس، و عبد الله عزت بركات: مدخل إلى علم الإدارة، عتّان، دار النظم للنشر، ١٩٩٧م.
- ١٩٠- علي محمد عبد الوهاب: التدريب والتطوير، الرياض، معهد الإدارة العامة، ٤٠٣ هـ.
- ١٩١- علي محمد عبد الوهاب، وآخرون: إدارة العلاقات الإنسانية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٩م.

- ١٩٢ - علي محمد عبد الوهاب: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠١ م.
- ١٩٣ - علي محمد عبد الوهاب، وعيادة سيد خطاب: إدارة الأفراد والعلاقات العامة، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٣ م.
- ١٩٤ - عماد جاد: 'الاندماج الإقليمي في آسيا، تجربة الآسيان'، في: مراد النسواني، وآخرون: النور الآسيوية، تجارب في هزيمة التخلف، القاهرة، مركز الدراسات السياسية والاستراتيجية، ١٩٩٥ م.
- ١٩٥ - عمر حلمي: التدريب الإداري، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٤ م.
- ١٩٦ - عمرو أحمد حسبو: الوسيط في أصول ومبادئ الإدارة العامة، دراسة مقارنة، القاهرة، دار النهضة العربية، ٢٠٠٢ م.
- ١٩٧ - عمرو وصفي عقيقي: إدارة القوى العاملة، عمان، دار زهران للنشر والتوزيع، ١٩٩٦ م.
- ١٩٨ - عوض بدر الحداد: إعادة هندسة نظم الموارد البشرية، القاهرة، الجمعية العربية للإدارة، ١٩٩٦ م.
- ١٩٩ - فاروق شوقي البوهي: الإدارة التطبيعية والمدرسية، القاهرة، دار قباء للطباعة والنشر والتوزيع، ٢٠٠١ م.
- ٢٠٠ - فاروق عز الدين، ومحمد عبده عاشور: جغرافية السياحة والترويج، كلية الآداب، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٢ م.
- ٢٠١ - فايز صالح أبو جابر: الإستعمار في جنوب شرقي آسيا، عمان، دار البشير للنشر والتوزيع، ١٩٩١ م.
- ٢٠٢ - فتح الباب عبد الحكيم سيد: الكمبيوتر في التعليم، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٥ م.
- ٢٠٣ - فتحي قابيل متولي: التوجه الإسلامي في التدريب الإداري، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٠ م.
- ٢٠٤ - فتحي محمد أبو عيانة: الجغرافيا السياسية لأستراليا وجزر المحيط الهادي، دراسات في الجغرافيا السياسية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٣ م.
- ٢٠٥ - \_\_\_\_\_: دراسات في الجغرافيا البشرية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ط٣، ١٩٩٨ م.
- ٢٠٦ - فريد النجار: منظومات تكنولوجيا السلوكيات الاقتصادية والتنظيمية، القاهرة، دار الإدارة للاستشارات والتدريب، ١٩٩٨ م.
- ٢٠٧ - فريد عبد الفتاح زين الدين: المنهج العملي لتطبيق إدارة الجودة الشاملة في المؤسسات العربية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، ١٩٩٦ م.
- ٢٠٨ - قاسم جميل قاسم: التدريب والتطوير الإداري، الفلسفة والتطبيق، العين، دار الكتاب الجامعي، ١٩٩٩ م.
- ٢٠٩ - كامل بدير: إدارة الموارد البشرية وكفاءة الأداء التنظيمي، بيروت، المؤسسة الجامعية للدراسات والنشر والتوزيع، ١٩٩٧ م.
- ٢١٠ - كامل على متولي عمران: الأصول العلمية والعملية للعلاقات الإنسانية في منظمات الأعمال والخدمات، شبين الكوم، مطابع الولاة الحديثة، ١٩٩٨ م.
- ٢١١ - مؤسسة جويبرو جكتس: أطلن مصر والعالم، لبنان، بيروت، ١٩٨٧ م.
- ٢١٢ - محسن أحمد الخضيري: إدارة التغيير، القاهرة، دار الفنية للنشر والتوزيع، د.ت.
- ٢١٣ - \_\_\_\_\_: الإدارة في دول النور الآسيوية، القاهرة، إيتراك، ١٩٩٦ م.
- ٢١٤ - محسن العبودي: الاتجاهات الحديثة والقيادة الإدارية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٨٤ م.
- ٢١٥ - محمد أحمد الغنام: الاتجاهات العالمية المعاصرة في القيادة التربوية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٨٤ م.
- ٢١٦ - محمد أحمد بيومي: ظاهرة التطرف، الأسباب، العلاج، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٢ م.
- ٢١٧ - محمد أحمد كريم، وآخرون: في التربية المقارنة، الإسكندرية، دار الهناء للطباعة، ١٩٩٨ م.
- ٢١٨ - محمد أيوب رياض غنيمي: شبكات المعلومات الحاضر والمستقبل، القاهرة، المكتبة الأكاديمية، ١٩٩٧ م.
- ٢١٩ - محمد أنس قاسم جعفر: نظم الترقية في الوظيفة العامة، القاهرة، دار النهضة العربية، ط٧، ١٩٩٦ م.
- ٢٢٠ - محمد السيد سليم: الإسلام والتنمية في ماليزيا، جامعة القاهرة، مركز الدراسات الآسيوية، ١٩٩٧ م.
- ٢٢١ - \_\_\_\_\_: الحركات الإسلامية في ماليزيا، جامعة القاهرة، مركز الدراسات الآسيوية، ١٩٩٦ م.
- ٢٢٢ - محمد السيد غلاب، وآخرون: أسرتاليا، جغرافيا العالم، دراسة إقليمية، القاهرة، مكتبة الأجلو المصرية، ط٤، ١٩٨٩ م.
- ٢٢٣ - محمد حسن العمارة: مبادئ الإدارة المدرسية، الأردن، دار المسيرة للنشر والتوزيع والطباعة، ١٩٩٩ م.
- ٢٢٤ - محمد حسن عمر: الإدارة والتقنية شركاء في مواجهة تحديات عصر الإنترنت، الرياض، ردمك، ١٩٩٧ م.
- ٢٢٥ - محمد خضر عبد المختار: الإغتراب والتطرف نحو العنف، للقاهرة، مكتبة غريب، ١٩٩٨ م.
- ٢٢٦ - محمد خميس الزركة: آسيا دراسة في الجغرافيا الإقليمية، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٢ م.
- ٢٢٧ - \_\_\_\_\_: في جغرافية العالم الجديد، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، د.ت.
- ٢٢٨ - محمد ربيع زلتي، وآخرون: إدارة الأعمال، مدخل ووظائف المديرين في مشروعات الأعمال، كلية التجارة، جامعة طنطا، ٢٠٠٢ م.
- ٢٢٩ - محمد رشاد الحماوي: إدارة الأزمة، تجارب محلية وعالمية، القاهرة، مكتبة عين شمس، ١٩٩٥ م.
- ٢٣٠ - محمد رشاد الحماوي، ومحمد علي شوملن: الأزمات والكوارث في مصر، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠ م.
- ٢٣١ - محمد سامح سعيد: مركز التطوير التكنولوجي، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ١٩٩٧ م.
- ٢٣٢ - محمد سعيد سلطان: إدارة الموارد البشرية، بيروت، الدار الجامعية، ١٩٩٣ م.
- ٢٣٣ - \_\_\_\_\_: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة الإسكندرية، ١٩٩٦ م.
- ٢٣٤ - محمد سيد حمزاوي: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٦ م.
- ٢٣٥ - محمد سيف الدين فهمي، وحسين عبد الملك محمود: تطوير الإدارة المدرسية في دول الخليج العربية، الرياض، مكتب التربية العربي لدول الخليج، ١٩٩٣ م.
- ٢٣٦ - محمد صالح الحناوي، وآخرون: مقدمة في المال والأعمال، الإسكندرية، الدار الجامعية، ٢٠٠٠ م.
- ٢٣٧ - محمد صالح الحناوي، ومحمد سعيد سلطان: السلوك التنظيمي، الإسكندرية، الدار الجامعية، ١٩٩٧ م.
- ٢٣٨ - محمد عباد الجابري: العولمة والهوية الثقافية، العرب والعولمة، بيروت، مركز دراسات الوحدة العربية، ١٩٩٨ م.
- ٢٣٩ - محمد عبد الخالق مدهولي: التخطيط المدرسي الاستراتيجي، القاهرة، مكتبة الدار العربية للكتاب، ٢٠٠١ م.
- ٢٤٠ - محمد عبد الرحيم عيس: المدرسة، مشاكل وحلول، الأردن، دار الفكر للطباعة، والنشر والتوزيع، ١٩٩٨ م.
- ٢٤١ - محمد عبد العليم مرسى: المعلم والمناهج وطرق التدريس، الرياض، دار الكتاب، ١٩٨٩ م.
- ٢٤٢ - محمد عبد الفتحي حسن هلال: مهارات إدارة الجودة الشاملة في التدريب، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ١٩٩٦ م.

- ٢٤٣- \_\_\_\_\_: مهارات الاعتماد على النفس، القاهرة، مركز تطوير الأداء والتنمية، ١٩٩٧م.
- ٢٤٤- محمد عبد الفتاح ياغي: التدريب الإداري بين النظرية والتطبيق، عَمَّان، مكتبة زهران للنشر والتوزيع، ١٩٩٣م.
- ٢٤٥- محمد عبد المنعم نور: المجتمع الإنساني، القاهرة، مكتبة القاهرة الحديثة، د.ت.
- ٢٤٦- محمد عثمان إسماعيل حميد: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٤م.
- ٢٤٧- \_\_\_\_\_: إدارة الموارد البشرية، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٣م.
- ٢٤٨- محمد عثمان إسماعيل حميد، وحدي مصطفى المعازي: المدخل الحديث في إدارة الأفراد، القاهرة، دار النهضة العربية، ط ٤، ١٩٩٨م.
- ٢٤٩- \_\_\_\_\_: إدارة القوى البشرية في منشآت الأعمال، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٩م.
- ٢٥٠- محمد عطية الإبراشي: روح التربية والتعليم، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٣م.
- ٢٥١- محمد عليان عليمات: الاتجاهات الحديثة في التطوير والتدريب والإدارة، الأردن، دار الخوارج للنشر والتوزيع، ١٩٩١م.
- ٢٥٢- محمد قاسم الفريوني: إدارة الموارد البشرية، عَمَّان، دار مجدلاوي للنشر والتوزيع، ١٩٩٥م.
- ٢٥٣- محمد كمال أبو هند: التدريب والتنمية الإدارية، القاهرة، مركز بحوث أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، ١٩٩٥م.
- ٢٥٤- محمد منير مرسى: الإدارة التعليمية، أصولها وتطبيقاتها، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٦م.
- ٢٥٥- \_\_\_\_\_: الإصلاح والتجديد التربوي في العصر الحديث، القاهرة، عالم الكتب، ١٩٩٦م.
- ٢٥٦- محمود أحمد الخطيب: الإدارة الحديثة، إدارة المؤسسات في الموجة الرابعة، القاهرة، مطبعة الإسماعيل، ٢٠٠٠م.
- ٢٥٧- محمود أمين زويل: الفكر الإداري والإدارة في التطبيق العملي، الإسكندرية، مكتبة المعارف الحديثة، ١٩٩٩م.
- ٢٥٨- محمود المساد: الإشراف التربوي، واقع وظموح، إربد، دار الأمل، ١٩٨٦م.
- ٢٥٩- محمود حلمي مصطفى، وفؤاد محمد النادي: الوجيز والأنظمة السياسية والدستورية المعاصرة مقارنة بنظام الحكم في الإسلام، دن، ١٩٩٠م.
- ٢٦٠- محمود شاكر: اتحاد ماليزيا، مواطن الشعوب الإسلامية في آسيا، بيروت، المكتبة الإسلامية، ط٧، ١٩٨٩م.
- ٢٦١- محمود قمبر: التربية وترقية المجتمع، القاهرة، دار سعد الصباح، ١٩٩٢م.
- ٢٦٢- \_\_\_\_\_: بلوراما الأصول العامة للتربية، الدوحة، دار الثقافة، ٢٠٠١م.
- ٢٦٣- \_\_\_\_\_: تعليم الكبار، مفاهيم، صيغ، تجارب عربية، الدوحة، دار الثقافة، ١٩٨٥م.
- ٢٦٤- محمود محمد السيد، وتحيه محمد حسني: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، مطبع دار الهندسية، د.ت.
- ٢٦٥- محيي الدين الأزهرى: الإدارة ودور المديرين، أساليب وسلوكيات، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٣م.
- ٢٦٦- \_\_\_\_\_: الإدارة ودور المديرين، أساليب وسلوكيات، القاهرة، دار الفكر العربي، ١٩٩٢م.
- ٢٦٧- مدني عبد القادر علافي: إدارة الموارد البشرية، المنهج الحديث في إدارة الأفراد، جدة، مكتبة دار جدة، ١٩٩٩م.
- ٢٦٨- مريم أحمد مصطفى: التنمية بين النظرية وواقع العالم الثالث، الإسكندرية، دار المعرفة الجامعية، ١٩٩٢م.
- ٢٦٩- مصطفى حمدي، وفاطمة حسين مأمون: في فِئالي أستوراليا، القاهرة، مطبوعات المجلس الأعلى لرعاية الفنون والآداب والعلوم الاجتماعية، ١٩٧٣م.
- ٢٧٠- مصطفى مصطفى كامل: في الاتجاهات الحديثة في الإدارة، إدارة الموارد البشرية، الجزيرة، القاهرة للنشر والتوزيع، ١٩٩٦م.
- ٢٧١- مصطفى نجيب شاويس: إدارة الموارد البشرية، إدارة الأفراد، بيروت، دار الشروق، ١٩٩٦م.
- ٢٧٢- ممداد يالجن: مشكلات الأمة الإسلامية، والعالم المعاصر، ودور التربية الإسلامية وقيمتها في معالجتها، الرياض، عالم الكتب للنشر والتوزيع، ١٩٩٠م.
- ٢٧٣- منصور أحمد منصور: تخطيط القوى العاملة بين النظرية والتطبيق، الكويت، وكالة المطبوعات، ١٩٨٩م.
- ٢٧٤- مني قاسم: الإصلاح الاقتصادي في مصر ودور البنوك في الخصخصة وأهم التجارب الدولية، القاهرة، دار المصرية البنائية للنشر، ١٩٩٧م.
- ٢٧٥- \_\_\_\_\_: واقع التكتلات في العالم العربي، التجمعات الإقليمية في عالم اليوم، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٠م.
- ٢٧٦- ميرفت عبد العزيز: 'سنگالورة' وماليزيا، في: محمد السيد سليم، ونيلين سعد: العلاقة بين الديمقراطية والتنمية في آسيا، جامعة القاهرة، مركز الدراسات الآسيوية، ١٩٩٧م.
- ٢٧٧- نبيل الحسيني النجار: الإدارة، أصولها واتجاهاتها المعاصرة، القاهرة، هبة النيل العربية للنشر والتوزيع، د.ت.
- ٢٧٨- نبيل الحسيني النجار، ومدحت مصطفى راجب: إدارة الأفراد والعلاقات الإنسانية، القاهرة، الشركة العربية للنشر والتوزيع، ١٩٩٢م.
- ٢٧٩- نجلاء عبد الحميد راتب: أزمة التعليم في مصر، القاهرة، مركز المحروسة للطبع والنشر، ١٩٩٨م.
- ٢٨٠- \_\_\_\_\_: أزمة التعليم في مصر، دراسة سيولوجية في إدارة الأزمات الاجتماعية، القاهرة، مركز المحروسة للبحوث والتدريب والنشر، ١٩٩٨م.
- ٢٨١- نفيسة محمد باشري: إدارة الموارد البشرية، كلية التجارة، جامعة القاهرة، د.ت.
- ٢٨٢- نوري عباس العلواني: التعليم الثانوي، تجارب عربية وعالمية، بيروت، المؤسسة الجامعية للنشر والدراسات والتوزيع، ١٩٩١م.
- ٢٨٣- \_\_\_\_\_: الإدارة التعليمية، مفاهيم وآفاق، الأردن، دار وائل للنشر، ١٩٩٩م.
- ٢٨٤- وزارة التربية والتعليم: المدرسة الفنية الصناعية المتخصصة، القاهرة، هيئة التخطيط والمتابعة، ١٩٨٦م.
- ٢٨٥- \_\_\_\_\_: دليل التعليم الفني، القاهرة، أبريل، ٢٠٠٥م.
- ٢٨٦- \_\_\_\_\_: المرجع في التربية السكانية، القاهرة، مطبع روز اليوسف، ١٩٩١م.
- ٢٨٧- \_\_\_\_\_: المعايير القومية للتعليم في مصر، مج١، القاهرة، مطابع الأهرام التجارية، ٢٠٠٣م.
- ٢٨٨- \_\_\_\_\_: مبارك والتعليم، المشروع القومي لتطوير التعليم، القاهرة، مطابع الأهرام التجارية، ١٩٩٩م.
- ٢٨٩- \_\_\_\_\_: مشروع مبارك القومي، إنجازات التعليم في ثلاث أعوام، القاهرة، مطابع روز اليوسف الجديدة، ١٩٩٤م.
- ٢٩٠- وزارة التعليم العالي: دليل الطالب للقبول بالجامعات والمعاهد للطلاب الحاصلين على الشهادات الفنية والدبلومات، القاهرة مطابع الأهرام بكونرنيش النيل، ١٩٩٩م.
- ٢٩١- وزارة التنمية الإدارية: الخطة القومية للتدريب الإداري ١٩٩٩م/٢٠٠٠، القاهرة، الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية، ١٩٩٩م.
- ٢٩٢- وزارة الثقافة والفنون السياحية: ماليزيا آسيا الحقيقية، ماليزيا، مؤسسة السياحة الماليزية، ٢٠٠٢م.
- ٢٩٣- وزارة الخارجية الماليزية: ماليزيا باختصار، كوالالمبور، امبانتج سنديريان برهارد، ١٩٩٤م.

- ٢٩٤ - يسري الجوهري: الفكر الجغرافي والكشوف الجغرافية، الإسكندرية، منشأة المعارف، ١٩٩٨م.
- ٢٩٥ - \_\_\_\_\_: جغرافية التنمية، الإسكندرية، مكتبة الإشعاع الفنية، ١٩٩٩م.
- ٢٩٦ - \_\_\_\_\_: العالم الإسلامي في آسيا وأفريقيا، الإسكندرية، مؤسسة شباب الجامعة، ١٩٨٥م.
- ٢٩٧ - يوسف بن محمد القبائل: أسس التدريب الإداري، الرياض، دار عالم الكتب، ١٩٩٢م.
- ٢٩٨ - \_\_\_\_\_: أسس التدريب الإداري، الرياض، دار عالم الكتب، ١٩٩٣م.
- ٢٩٩ - يوسف جعفر سعادة: التدريب، أهميته، والحاجة إليه، أمثاله، تحديد احتياجاته، بناء برامجه، والتقييم المناسب له، الكويت، مكتبة البراق، ١٩٩٣م.
- ٣٠٠ - \_\_\_\_\_: التدريب، القاهرة، الدار للشرقية، ١٩٩٣م.
- ٣٠١ - يوسف عبد المجيد فايد، وآخرون: جغرافية إقليمية، الأمريكيتين وأستراليا، القاهرة، مطابع مجموعة مؤسسات الهلال، ١٩٨٦م.
- ز- الكتب المترجمة:
- ٣٠٢ - إيزابيث ستوفر، ولاري سميث: تدريب القيادات، ترجمة / نورة بنت عبد الله الفايز، وبهية بنت عبد الحميد أبو علي، السعودية، معهد الإدارة العامة، ٢٠٠٣م.
- ٣٠٣ - باسل ج. لوري، وآخرون: أين ستكون غدا؟ الاتجاهات الأساسية لمستقبل تنمية الموارد البشرية، ترجمة/ هالة صدقي، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٧م.
- ٣٠٤ - بول هـ. نورثوكوت: التعليم العالي عن بعد في أستراليا، ترجمة / كمال يوسف إسكندر، تونس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ١٩٩٠م.
- ٣٠٥ - توم بيترز: ثورة في عالم الإدارة، كيف تغلب إدارياً علي الفوضى، ترجمة/ محمد الحديدي، القاهرة، الدار الدولية للنشر والتوزيع، ١٩٩٥م.
- ٣٠٦ - ثيودور ليفيت: الإدارة الحديثة، ترجمة/ نيفين غراب، القاهرة، الدار الدولية للنشر والتوزيع، ١٩٩٤م.
- ٣٠٧ - جوزيف جابلونسكي: تطبيق إدارة الجودة الشاملة نظرية عامة، ترجمة/ عبد الفتاح النعماني، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٦م.
- ٣٠٨ - جون كاربنتر: مدير المدرسة ودوره في تطوير التعليم، ترجمة/ عبد الله أحمد شحاته، القاهرة، إيتراك، ٢٠٠١م.
- ٣٠٩ - جون مارش: إدارة الجودة الشاملة من الألف إلى الياء، ترجمة / عبد الفتاح النعماني، القاهرة، مركز للبحوث المهنية للإدارة، ١٩٩٦م.
- ٣١٠ - جيري ل. جراي: الإشراف مدخل علم السلوك التطبيقي لإدارة الناس، ترجمة/ وليد عبد اللطيف هوانة، السعودية، معهد الإدارة العامة، ١٩٨٨م.
- ٣١١ - دايان تريس: الإدارة بالقطرة للمدير ورجال الأعمال، ترجمة / نسيم العمادي، القاهرة، الشركة العربية للإعلام العلمي شعاع، ١٩٩٣م.
- ٣١٢ - ريموند ماتجاتيلسي، ومارك كلايبن: الدليل العلمي للمهذرة، القاهرة، الشركة العربية للإعلام العلمي شعاع، ١٩٩٥م.
- ٣١٣ - رينيه فا. أودوس: التعليم بالمراسلة، ترجمة / أحمد محمود سليمان، جامعة الدول العربية، الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار، ١٩٨٧م.
- ٣١٤ - ستيفن أكرويد، وبول طومسون: سوء السلوك التنظيمي، ترجمة/ عبد الحكم أحمد الخزامي، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٢م.
- ٣١٥ - فرانسيس ماهوني، وكارل ثور: ثلاثية إدارة الجودة الشاملة، ترجمة/ عبد الحكم أحمد الخزامي، القاهرة، دار الفجر للنشر والتوزيع، ٢٠٠٠م.
- ٣١٦ - فرناندو برويل: أستراليا ونيوزيلندا، تاريخ وقواعد الحضارات، ترجمة/ حسين شريف، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ١٩٩٩م.
- ٣١٧ - فريمان ريتشارد: توكيد الجودة في التدريب والتعليم، طريق تطبيق معايير ISO 9000، ترجمة/ سامي الفرس، وماجد العنلي، الرياض، دار آفاق الإبداع العالمية للنشر والإعلان، ١٩٩٥م.
- ٣١٨ - فونتان داليد: إدارة الوقت، ترجمة/ عبد الرحمن أحمد هيجان، الرياض، مرمر للطباعة الإلكترونية، ١٩٩٣م.
- ٣١٩ - كيث كونان: أساليب الإقناع الإداري، ترجمة/ مركز التعريب والبرمجة، بيروت، الدراسات العربية للعلوم، ١٩٩٦م.
- ٣٢٠ - \_\_\_\_\_: ترشيد وتحفيز الموظفين، ترجمة / ناجي حداد، بيروت، الدار العربية للعلوم، ١٩٩٥م.
- ٣٢١ - لورين ب. بيلكر: مدير لأول مرة، ترجمة/ جمال إمام، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، ١٩٩٥م.
- ٣٢٢ - لويد دوينز، وآخرون: إدارة الجودة، ترجمة/ حسين عبد الواحد، القاهرة، الجمعية المصرية لنشر المعرفة والثقافة العالمية، ١٩٩٧م.
- ٣٢٣ - مالكولم بيل: التدريب الناجح للموظفين، ترجمة/ مركز التعريب والترجمة، بيروت، الدار العربية للعلوم، ١٩٩٧م.
- ٣٢٤ - محاضير محمد: الإسلام الذي أسسه فهمه، ترجمة/ عوض إبراهيم عوض، كوالامبور، المركز العربي الأقليمي، ١٩٩٦م.
- ٣٢٥ - موريس كروزيه: تاريخ الحضارات العام، ترجمة / يوسف أسعد داغر، وفريد م. داغر، بيروت، مكتبة عويدات، ط٣، ١٩٩٤م.
- ٣٢٦ - هيلغا دومند: اتخاذ القرارات الفعالة، ليلك العملي في الإدارة، ترجمة / مصطفى إريس، القاهرة، مكتبة نهال للتصميم والطباعة والنشر، ١٩٩١م.
- ٣٢٧ - وارين إشميدت، وجروم فاتجا: مدير الجودة الشاملة، ترجمة/ محمد عبد الحميد مرسى، وناصر محمد العنلي، القاهرة، دار آفاق والإبداع العالمية للنشر والإعلام، ١٩٩٧م.
- ٣٢٨ - ولوم ر. تريسي: تصميم نظم التدريب والتطوير، ترجمة/ سعد أحمد الجبالي، السعودية، معهد الإدارة العامة، ١٩٩٠م.
- ز- الدوريات والمجلات العلمية:
- ٣٢٩ - إبتسام حلواني: التغيير ودوره في التطوير الإداري، مجلة للتنمية الإدارية، ٥٢ع، يوليو/سبتمبر، ١٩٩١م.
- ٣٣٠ - إبراهيم السيد العويلى: سياسة التعليم والتحليل الاقتصادي لسوق العمل، دراسة تطبيقية، مجلة كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، ١٦ع، ج٢، يناير، ١٩٩٢م.
- ٣٣١ - إبراهيم بدر شهاب: امتحانات التوظيف في الإسلام، الإدارة العامة، الرياض، مج٤٠، ٢ع، يوليو، ٢٠٠٠م.
- ٣٣٢ - إبراهيم عباس الزهيري: أبعاد الإشراف التربوي لدي مدير المدرسة في ضوء الاتجاهات العالمية الحديثة، مجلة كلية التربية بدمياط، جامعة المنصورة، ٣٩ع، ٢٠٠٢م.
- ٣٣٣ - إبراهيم عبد الرازق آل إبراهيم: التربية والتعليم في زمن العولمة، منطلقات تربوية للتفاعل مع حركة الحياة، مجلة التربية، قطر، س٣١، ١٤ع، مارس، ٢٠٠٢م.
- ٣٣٤ - أحلام رجب عبد المنظر: اختيار وإعداد مدير المدرسة الثانوية وتدريبه، ودراسة تحليلية، مجلة كلية للتربية ببنها، جامعة الزقازيق، مج ١٠، ٤٠ع، ١٩٩٩م.
- ٣٣٥ - أحمد إبراهيم أحمد : تلام المعلمين للنظر / المدير والمؤسسة التعليمية، مظاهره، أسبابه، دراسة تحليلية بمدارس محافظتي الإسكندرية والقليوبية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ١٧ع، ١٩٩٢م.
- ٣٣٦ - أحمد سيد مصطفى: التدريب سبيل المديرين إلى تنمية الموارد البشرية، مجلة الإداري، ٢٣ع، ٣٤، سبتمبر، ١٩٨٨م.
- ٣٣٧ - أحمد شعبان محمد عطية: الحاجات النفسية ومصادر إشباعها لدي طلاب المرحلة الثانوية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠ع، يونيو، ١٩٩٤م.
- ٣٣٨ - أحمد عبد الرحمن السيد: جدوي استخدام اساليب التنويز في مجال الإدارة المدرسية في مصر، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ٥٢ع، أكتوبر، ١٩٩٥م.
- ٣٣٩ - أحمد عطية أحمد: نظام التعليم في أستراليا، مجلة التربية والتعليم، ١٧ع، ١٨، أكتوبر، ١٩٩٩م، يناير، ٢٠٠٠م.
- ٣٤٠ - \_\_\_\_\_: نظام التعليم في ماليزيا، مجلة التربية والتعليم، ١٧ع، ١٨، أكتوبر، ١٩٩٩م، يناير، ٢٠٠٠م.
- ٣٤١ - أحمد فهمي جلال، ومصطفى مصطفى كامل: تمط المدير المصري في حل المشكلات الإدارية، مجلة الإدارة، مج٢٧، ٢٧ع، أبريل، ١٩٩٥م.

- ٣٤٢- أحمد محمد السيد غنيم: "أسلوب مقترح لترشيد قرار ترقية المديرين إلى وظائف الإدارة العليا في شركات القطاع العام الصناعية بالتطبيق على محافظة الدقهلية"، المجلة المصرية للدراسات التجارية، كلية التجارة، جامعة المنصورة، مج ١٣، ع ٢، ١٩٨٩م.
- ٣٤٣- أحمد محمد المصري: "القدرة الحسنة في الإدارة"، مجلة إدارة الأعمال، ع ٩٤، سبتمبر، ٢٠٠١م.
- ٣٤٤- أحمد مداوس الياسي: "العلاقة بين بعض أنواع اتصال الرئيس- المرؤوس والرضا الوظيفي، دراسة استكشافية"، مجلة العلوم الاجتماعية، جامعة الكويت، مج ٩، ع ١، يناير، ٢٠٠٢م.
- ٣٤٥- أسامة مصطفى صالح: "البطالة أم المشاكل!"، مجلة إدارة الأعمال، ع ٦٩، يونيو، ١٩٩٥م.
- ٣٤٦- أمال مصطفى الحماسي: "أهمية القيادة في الإدارة"، مجلة التنمية الإدارية، س ١٠، ع ٤٠، يوليو، ١٩٨٨م.
- ٣٤٧- السيد محمد ناس: "التكيف الهيكلي والتعليم العالي"، مجلة التربية، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع ٣٥، ٢٠٠٠م.
- ٣٤٨- جمال الدين الخازندار: "دروس الآسيان والتجمعات الاقتصادية الإقليمية"، مجلة الأهرام الاقتصادي، ع ١٤٥٢، نوفمبر، ١٩٩٦م.
- ٣٤٩- جمال سيد عبد العال: "هل حقق التدريب أهدافه؟"، مجلة التنمية الإدارية، س ١٣، ع ٥١، أبريل، يونيو، ١٩٩١م.
- ٣٥٠- حسن غلاب: "البطوك الإسلامية حقيقة واقعة لابد من التعامل معها"، مجلة الاقتصاد الإسلامي، مج ١٥، ع ١٧٠، ١٩٩٦م.
- ٣٥١- حسين بدر السادة: "دور مديري المدارس بالمرحلة الأساسية في التطوير المهني للمعلمين بمدارس البحرين"، مجلة رسالة الخليج العربي، س ١٨، ع ٦٥، ١٩٩٧م.
- ٣٥٢- حسين عبد الإله علي: "البطالة.. شبح يهدد جهود التنمية"، مجلة إدارة الأعمال، ع ٩٣، يونيو، ٢٠٠١م.
- ٣٥٣- حواس محمود: "العولمة الثقافية"، المجلة الثقافية، ع ٤٩، فبراير/ مايو، ٢٠٠٠م.
- ٣٥٤- خالد عويض سلمان الجعيد: "حفز الموظفين، المهمة الرئيسية للمديرين"، مجلة الدراسات المالية والتجارية، كلية التجارة بنين سويف، جامعة القاهرة، س ١١، ع ٢، يوليو، ٢٠٠١م.
- ٣٥٥- خليل سيد محمد الحسائي: "تحليل مشكلات نقل أثر التدريب إلى الواقع العملي، دراسة تطبيقية على وحدات الجهاز الإداري بمحافظة سوهاج"، مجلة البحوث التجارية المعاصرة، كلية التجارة بسوهاج، جامعة جنوب الوادي، مج ١١، ع ١، يونيو، ١٩٩٧م.
- ٣٥٦- زكريا يحيى: "أهمية استخدام الإنترنت في العملية التعليمية من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بالجامعات السعودية"، مجلة التعاون، الرياض، س ١٥، ع ٥٢، أكتوبر، ٢٠٠٠م.
- ٣٥٧- سامي السهم: "التدريب، بناء القدرة"، مجلة التربية والتعليم، ع ١٦، يوليو، ١٩٩٩م.
- ٣٥٨- سامي عبد العزيز: "الابتكار والتحديث كمدخل لتنمية المنظمات"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع ١، يناير، ٢٠٠١م.
- ٣٥٩- سعد جاسم يوسف الهاشل: "القيادة التربوية في الفكر المعاصر"، حولية كلية التربية، جامعة قطر، س ٥، ع ٥، ١٩٨٧م.
- ٣٦٠- سعيد محمد المصري: "المعايير العملية لاختيار الأفضل من بين المرشحين لشغل الوظائف القيادية في شركات قطاع الأعمال العام، دراسة ميدانية تحليلية، المجلة العلمية للتجارة والتمويل، كلية التجارة، جامعة طنطا، ع ٢، ١٩٩٩م.
- ٣٦١- سوسن سالم الشيخ: "أبعاد الثقافة التنظيمية في ماليزيا في ضوء الثقافة التنظيمية الإسلامية ومدى إمكانية تطبيقها في المنظمات المصرية، بحث ميداني"، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة الأزهر، فرع البنات، ع ١٨، يونيو، ٢٠٠١م.
- ٣٦٢- سلامة عبد العظيم حسين: "إعادة هندسة العمليات الإدارية في المنظومة المدرسية في ضوء التغيرات العالمية المعاصرة، رؤية مستقبلية"، مجلة كلية التربية بنينها، جامعة الزقازيق، مج ١٢، ع ٤٨، يوليو، ٢٠٠١م.
- ٣٦٣- سلامة محمد صبرة: "فن التخطيط الإداري"، مجلة التنمية الإدارية، س ٢٢، ع ٩٠، ٩١، يناير/ أبريل، ٢٠٠١م.
- ٣٦٤- سناء شوقي إبراهيم: "الإدارة التنافسية للوقت"، مجلة التنمية الإدارية، ع ٩٧، ٩٨، س ٢٣، أكتوبر، ٢٠٠٢م.
- ٣٦٥- سهير عبد اللطيف أبو العلاء: "عملية صنع واتخاذ القرار التربوي في الإدارة المدرسية، دراسة ميدانية"، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، مج ١٩، ج ٢، ع ١، يناير، ٢٠٠٣م.
- ٣٦٦- سيد محمد جاد الرب: "إطار مقترح لإعادة هندسة عمليات تدريب وتطوير الموارد البشرية، دراسة ميدانية بالتطبيق على هيئة قناة السويس"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع ٣، ١٩٩٧م.
- ٣٦٧- سيد ياسين: "البيئة السياسية والاجتماعية ومدير المستقبل"، مجلة المدير العربي، ع ١٠٧، يوليو، ١٩٨٩م.
- ٣٦٨- صفاء محمود عبد العزيز: "تطوير التعليم الفني في ضوء النظريات التربوية والخبرة الألمانية المعاصرة"، مجلة التربية والتنمية، س ٥، ع ١٣، ١٩٩٨م.
- ٣٦٩- صلاح الدين فوزي: "النظام العالمي الجديد وتحديات التنمية الإدارية"، مجلة إدارة الأعمال، ع ٨٠، مارس، ١٩٩٨م.
- ٣٧٠- صوفي بخاري: "خريجون للإيجار"، مجلة رسالة اليونسكو، القاهرة مركز مطبوعات اليونسكو، سبتمبر، ١٩٩٨م.
- ٣٧١- ضياء الدين زاهر: "الوظائف الحديثة للإدارة المدرسية من منظور نظمي"، مستقبل التربية العربي، ع ٤، ١٩٩٥م.
- ٣٧٢- طلال محمد سعيد طوله: "أساليب التخطيط الإداري"، الإدارة العامة، ع ٦٧، يوليو، ١٩٩٠م.
- ٣٧٣- عادل عبد المنعم عطية: "أساليب ممارسة السلطة الرئاسية والحلول والتفويض فيها"، مجلة التنمية الإدارية، س ٦، ع ٦٢، يناير ١٩٩٤م.
- ٣٧٤- عادل محمد أمين أمام: "الثقافة التنظيمية في المنظمات متباينة الأداء"، مجلة المحاسبة والإدارة والتأمين، ع ٥١، ١٩٩٧م.
- ٣٧٥- عابدة سيد خطاب: "تقييم استراتيجيات إعادة هيكلة العمالة بقطاع الأعمال العام، دراسة تطبيقية بشركات الغزل والنسيج والملابس الجاهزة"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، مج ١٤، ع ٢، ١٩٩٤م.
- ٣٧٦- عبد الباري درة: "تقييم البرامج التدريبية في ضوء المنحنى المبني على نظرية النظم"، المجلة العربية للإدارة، مج ٢٠، ع ١، ٢٠٠٠م.
- ٣٧٧- عبد الباقي الهرمسي: "العولمة والهوية الوطنية"، مجلة العربي، ع ٤٨٢، يناير، ١٩٩٩م.
- ٣٧٨- عبد الحميد موسى سليمان: "كتاب العمل"، مجلة العمل، ع ٤٧١، يوليو، ٢٠٠٠م.
- ٣٧٩- عبد الرحمن بن أحمد هيجان: "التدريب على الحل الإبداعي للمشكلات، التعاون الذهني تطبيقاً عملياً"، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مج ٢١، ع ١، يناير، ١٩٩٩م.
- ٣٨٠- عبد الرحمن بن محمد الشعوان: "معايير اختيار المعلم المتعاون"، مجلة رسالة الخليج العربي، س ٢٢، ع ٨٠، ٢٠٠١م.
- ٣٨١- عبد العزيز بن محمد العلي: "استخدام الوسائل التعليمية من وجهة نظر المشرفين التربويين"، مجلة العلوم التربوية، ع ١٣، يناير، ١٩٩٩م.

- ٣٨٢- عبد الفتاح إبراهيم السيد بدر: 'تظرات في الإدارة الحديثة'، مجلة التنمية الإدارية، س٢٢، ع٩٠، ٩١، يناير/ابريل، ٢٠٠١م.
- ٣٨٣- عبد الفتاح إبراهيم السيد بدر: 'تظرات في الإدارة الحديثة'، أثر التدريب في ترسيخ أسلوب الإدارة، مجلة التنمية الإدارية، س٢٢، ع٩٢، يوليو، ٢٠٠١م.
- ٣٨٤- \_\_\_\_\_: 'تظرات في الإدارة الحديثة'، مجلة التنمية الإدارية، س٢٠، ع٨٤، يوليو، ١٩٩٩م.
- ٣٨٥- عبد الله طلبة: 'ظاهرة التسبب في إدارات الدول النامية'، مجلة الأمن، الإدارة العامة للعلاقات والتوجيه، وزارة الداخلية، السعودية، ع٤، ذو الحجة، ١٤١١هـ.
- ٣٨٦- عبد الله مغرم الغامدي، وحمدان أحمد الغامدي: 'تقويم برامج تدريب مديري المدارس أثناء الخدمة ومدى تحقيقها لأهدافها من وجهة نظر المتدربين فسي ضوء بعض المتغيرات'، مجلة رسالة الخليج العربي، س٢١، ع٧٦، ٢٠٠٠م.
- ٣٨٧- عزة صبيحي عبد المنعم: 'اختيار القيادات الإدارية وتمييزها من خلال تحقيق الذات'، مجلة التنمية الإدارية، ع٥٧، ١٩٩٢م.
- ٣٨٨- علي أحمد علي: 'دواعي وأسباب الاهتمام بالعلاقات الإنسانية في المنشآت'، مجلة إدارة الأعمال، ع٦٤، مارس، ١٩٩٤م.
- ٣٨٩- علي أحمد مذكور: 'العولمة والتحديات التربوية'، مجلة العلوم التربوية، ع٩٤، يناير، ١٩٩٨م.
- ٣٩٠- \_\_\_\_\_: 'التربية والتغير التكنولوجي'، مجلة العلوم التربوية، ع٣٤، يوليو، ٢٠٠١م.
- ٣٩١- علي السلمي: 'النشاط التدريبي الفعال'، مجلة الإدارة، ع٨٤، ديسمبر، ١٩٩٤م.
- ٣٩٢- علي زكي ثابت: 'عوامل ضعف استخدام المدرسين والإداريين لسلطاتهم في الضبط المدرسي'، دراسة ميدانية، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة طنطا، مج١٢، ع٣، ١٩٩٩م.
- ٣٩٣- علي وطيفة: 'واقع الإصلاح التربوي القطري في ضوء التحديات والتطلعات المستقبلية'، مجلة التربية، قطر، س٢٨، ع١٢٨، مارس، ١٩٩٩م.
- ٣٩٤- عمرو الشربيني: 'صندوق النقد الدولي واضطرابات أسواق المال'، السياسة الدولية، ع١٣١، يناير، ١٩٩٨م.
- ٣٩٥- عيسى نصار: 'معايير تقويم أداء مديري المدارس'، مجلة التربية، قطر، س٢٦، ع١٢٢، سبتمبر، ١٩٩٧م.
- ٣٩٦- فؤاد القاضي: 'رؤية إدارية في الألفية الثالثة'، مجلة إدارة الأعمال، ع٩٤، سبتمبر، ٢٠٠١م.
- ٣٩٧- فاروق حلمي منصور: 'سياسات التعليم والتدريب وسوق العمل في ج.م.ع.'، مجلة الإدارة، مج٢٥، ع١٤، يوليو، ١٩٩٢م.
- ٣٩٨- \_\_\_\_\_: 'محددات اختيار القيادات الإدارية بوحدات الجهاز الإداري للدولة'، مجلة الإدارة، ع٤٤، أبريل، ١٩٩٦م.
- ٣٩٩- فاطمة محمد السيد: 'مدى إسهام التعليم الزراعي في علاج بعض مشكلات البيئة بمحافظة الفيوم'، دراسة حالة، مجلة كلية التربية بالفيوم، جامعة القاهرة، ع١٠، ١٩٩٢م.
- ٤٠٠- فايز عبد الحميد علي: 'إعداد برنامج لتعليم المهارات العملية في مادة البساتين لطلاب الصف الأول الزراعي وقياس أثره على نمو المهارة لديهم'، مجلة البحث في التربية وعلم النفس، كلية التربية، جامعة طنطا، مج٢، ع٢، يناير، ١٩٩٢م.
- ٤٠١- فضل صباح الفضلي: 'مراحل العملية التدريبية كمدخل لتقويم فعالية برامج التدريب والتنمية الإدارية'، مجلة الإدارة العامة، مج٣٤، ع٤، مارس، ١٩٩٥م.
- ٤٠٢- فهد إبراهيم الحبيب: 'مسئوليات وواجبات مدير المدرسة في ضوء الأنماط المختلفة للإدارة المدرسية'، مجلة دراسات تربوية، مج٨، ع٥٦، ١٩٩٢م.
- ٤٠٣- كمال أبو سماحة: 'تصور مستقبلي لتطوير الإدارة المدرسية'، مجلة التربية، قطر، س٢١، ع١٠٣، ديسمبر، ١٩٩٢م.
- ٤٠٤- مجيد دعمة، وآخرون: 'دراسة لواقع الإدارة التعليمية في دولة قطر، وظائف وأدوار مديري ومديرات المدارس'، مجلة مركز البحوث التربوية، قطر، ١٩٨٥م.
- ٤٠٥- محمد أمين المغني: 'توأمة الجامعات، دراسات في التطوير الجامعي'، مجلة مركز التطوير الجامعي، جامعة عين شمس، س١، ع١، ١٩٩٣م.
- ٤٠٦- محمد السيد حسونة: 'القيادات المدرسية في الولايات المتحدة الأمريكية'، صحيفة التربية، س٥٣، ع٢، يناير، ٢٠٠٢م.
- ٤٠٧- محمد المهدي دسوقي إبراهيم: 'القيادة واتخاذ القرار'، مجلة إدارة الأعمال، ع٨٠، مارس، ١٩٩٨م.
- ٤٠٨- محمد رياض بندقجي: 'تنمية المديرين في الأردن'، مجلة دراسات، الجامعة الأردنية، مج١٥، ع٢، ١٩٨٨م.
- ٤٠٩- محمد شمير حسنين: 'إعداد معلم التعليم الفني بكلية التربية'، دراسة ميدانية بكلية التربية بطنطا وكفر الشيخ، مجلة دراسات تربوية، مج٥، ع٢٢، ١٩٨٩م.
- ٤١٠- محمد سيد حمزاوي: 'القيم الاجتماعية للإدارة المصرية في مرحلة التغيير'، مجلة البحوث الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، مج٥، ع١٤، ٢، ١٩٩٥م.
- ٤١١- محمد شوقي أحمد شوقي: 'دور الأجهزة المحلية والمركزية في مجال التدريب المحلي مع التطبيق على الوحدات المحلية القروية في محافظة الشرقية'، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، س١١، ع٧، ١٩٨٩م.
- ٤١٢- محمد صديق محمد حسن: 'الإنترنت في خدمة العملية التربوية'، مجلة التربية، قطر، س٣١، ع١٤١، يونيو، ٢٠٠٢م.
- ٤١٣- محمد عبد الله البكر: 'منهجية التدريب، الأسس والتطبيقات العملية'، المجلة العربية للدراسات الأمنية، الرياض، ع٣٤، أكتوبر، ٢٠٠٢م.
- ٤١٤- محمد عبد الواحد: 'اتجاهات جديدة في اختيار الأفراد'، مجلة إدارة الأعمال، ع٦٤، مارس، ١٩٩٤م.
- ٤١٥- محمد عزت عبد الموجود: 'من قضايا التعليم والتنمية'، مجلة مستقبل التربية العربي، مج١، ع١، يناير، ١٩٩٥م.
- ٤١٦- محمد عيد ديراني: 'المهام الفنية لمديري المدارس الثانوية الحكومية في الأردن'، مجلة كلية التربية، جامعة أسبوط، ع١٣، ج١، يناير، ١٩٩٧م.
- ٤١٧- محمد محمد جاهين: 'محددات اختيار القيادات الإدارية بوحدات الجهاز الإداري للدولة في ظل المتغيرات والتحديات المعاصرة'، دراسة ميدانية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع١، ١٩٩٥م.
- ٤١٨- محمد محمود حسني: 'ضغوط العمل لدي المعلمين وعلاقتها بنمط السلوك القيادي للطلاب المدرسية'، مجلة كلية التربية، جامعة الأزهر، ع٣٤، ١٩٩٣م.
- ٤١٩- محمد محمود مصطفى: 'البلطجة بين طلاب المدارس الثانوية، رؤية الخدمة الاجتماعية للمشكلة ومشاكل التعامل معها'، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، كلية الخدمة الاجتماعية، جامعة حلوان، ع٦، ١٩٩٩م.
- ٤٢٠- محمد موسى عقيلان: 'التخطيط مهمة أساسية من مهام مدير المدرسة'، مجلة العلوم التربوية، جامعة الملك سعود، مج٢، ع٢، ١٩٩٠م.
- ٤٢١- محمود أحمد الخطيب: 'دراسة لواقع مراكز التدريب الإداري بعد الجات في ظل تحرير تجارة الخدمات'، المجلة العلمية للبحوث والدراسات التجارية، كلية التجارة وإدارة الأعمال، جامعة حلوان، س١١، ع١، ١٩٩٧م.
- ٤٢٢- محمود عصام الميداني: 'مهارات الإدارة المدرسية في القيادة والتنظيم والتفويض'، مجلة التربية، قطر، س٢٢، ع١٠٤، مارس، ١٩٩٣م.
- ٤٢٣- محمود علي الزقالي: 'دواعي واتجاهات الثقافة الإدارية لدى المديرين في المجتمع المصري'، دراسة ميدانية، مجلة البحوث التجارية، كلية التجارة، جامعة الزقازيق، مج١١، س١٦، ١٩٩٤م.

- ٤٢٤ - محمود محمد السيد: "العوامل المؤثرة على العمل الجماعي، دراسة مقارنة على العاملين في القطاعين الحكومي والخاص"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، يناير، ٢٠٠١م.
- ٤٢٥ - مدحت محمد أبو النصر: "رصد مشكلات التدريب كمدخل لتطويره"، مجلة الإدارة، مج ٣٠، ع ٢، أكتوبر، ١٩٩٧م.
- ٤٢٦ - المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية: "التجربة اليابانية في تنظيم بنية التنظيم الثقافي الفني وكيفية الاستفادة منها في مصر"، مجلة البحث التربوي، مج ١، ع ١، يناير، ٢٠٠٢م.
- ٤٢٧ - مصطفى بهجت عبد المتعال: "حول المنهج العلمي في صنع واتخاذ القرارات الرشيدة"، مجلة أفق جديدة، كلية التجارة، جامعة المنوفية، س ١٢، ع ٣، ٤، ٢٠٠١م.
- ٤٢٨ - مصطفى رضا عبد الرحمن: "غياب الصف الثاني من القيادات الإدارية"، مجلة البحوث الإدارية، مج ٥، ع ٣، ٤، ١٩٩٣م.
- ٤٢٩ - "التنمية البشرية"، مجلة التنمية الإدارية، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، طنطا، ١٩٩٨م.
- ٤٣٠ - مصطفى صبحي السيد: "إعداد القادة الإداريين في العصر الحديث وفي الإسلام"، مجلة العلوم الإدارية س ٣٢، ع ١، يونيو، ١٩٩٠م.
- ٤٣١ - مصطفى كميل أبو حديد: "قراءة في قانون شغل الوظائف المدنية القيادية"، مجلة التنمية الإدارية، س ١٦، ع ٦٤، أبريل، ١٩٩٤م.
- ٤٣٢ - "كيف يمكن شغل الوظائف المدنية القيادية؟" مجلة الإدارة، مج ٢٥، ع ٢٤، أكتوبر، ١٩٩٢م.
- ٤٣٣ - منصور لهيمي: "الصراع في الوقت والجهد"، مجلة التنمية الإدارية، س ١٠، ع ٤٠، يوليو، ١٩٨٨م.
- ٤٣٤ - مني مؤتمن عماد الدين: "التربية عام ٢٠٠٠م من منظور متكامل / شمولي"، مجلة التربية، قطر س ٢٦، ع ١٢٠، أبريل، ١٩٩٧م.
- ٤٣٥ - نادر كمال عزيز: "الإنترنت وعولمة التعليم وتطويره"، مجلة التربية، قطر س ٢٩، ع ١٣٣، ١٣٤، يونيو/سبتمبر، ٢٠٠٠م.
- ٤٣٦ - نبيل سعد خليل: "واقع الممارسات القيادية والإدارية لمديري المدارس الثانوية بمحافظة سوهاج، دراسة ميدانية"، المجلة التربوية، مج ٢، ع ٧، ١٩٩٢م.
- ٤٣٧ - نبيل علي: "الثقافة العربية وعصر المعلومات، رؤية لمستقبل الخطاب الثقافي العربي"، مجلة عالم المعرفة، ع ٢٦٥، يناير، ٢٠٠١م.
- ٤٣٨ - "العرب وعصر المعلومات"، مجلة عالم المعرفة، ع ١٨٤، ١٩٩٤م.
- ٤٣٩ - نعمت عبد اللطيف مشهور: "أزمة جنوب شرق آسيا، الأسباب، الانعكاسات، الدروس المستفادة"، المجلة العلمية لكلية التجارة، جامعة الأزهر فرع البنات، ع ١٨، يونيو، ٢٠٠١م.
- ٤٤٠ - نواف سالم كنعان: "امتحانات التوظيف كمنهج لشغل الوظائف العامة، دراسة تحليلية مقارنة"، مجلة دراسات، مج ٢٠، ١٩٩٣م.
- ٤٤١ - هناء فاروق محمد: "مفاهيم أساسية في التدريب"، مجلة التنمية الإدارية، س ١٧، ع ٦٧، أبريل، ١٩٩٥م.
- ٤٤٢ - وادي د. حداد: "عولمة الاقتصاد وتكوين المهارات وأثرها على التعليم"، مجلة مستقبلات، مج ٢٧، ع ١، مارس، ١٩٩٧م.
- ٤٤٣ - ياسر عبد الحميد الخطيب، ووهيب عبد الفتاح الصيرفي: "العملية التدريبية واتجاهات المسؤولين والعاملين نحوها، دراسة تحليلية مقارنة"، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ع ١، ١٩٩٥م.
- ٤٤٤ - يوسف صلاح الدين قطب: "التربية للتنمية البشرية هي الدور الرئيسي"، صحيفة التربية، س ٤٩، ع ٣، مارس، ١٩٩٨م.
- س- التقارير والإحصاءات:
- ٤٤٥ - الإدارة العامة للتعليم الفني: تقرير أعمال اللجنة العامة لمشروع رأس المال الدائم بتاريخ ١٣/١/٢٠٠٣م بشأن اعتماد الحسابات الختامية لأعمال المشروع عن السنة من ١١/١/٢٠٠٠ حتى ٣١/١٠/٢٠٠٢م.
- ٤٤٦ - بغيز كورير: تقرير المعلومات في العالم ١٩٩٨/٩٧م، القاهرة، مركز مطبوعات اليونيسكو، ١٩٩٨م.
- ٤٤٧ - البرنامج الإنمائي للأمم المتحدة: تقرير التنمية البشرية في العالم ١٩٩٥م، القاهرة، مركز الأهرام للنشر والترجمة، ١٩٩٦م.
- ٤٤٨ - البنك الدولي للإشياء والتنمية: تقرير عن التنمية في العالم ١٩٩٥م، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، يونيو، ١٩٩٥م.
- ٤٤٩ - "تقرير عن التنمية في العالم ١٩٩٧م، القاهرة، مركز الأهرام للترجمة والنشر، يونيو، ١٩٩٧م.
- ٤٥٠ - التقرير الاستراتيجي العربي: القاهرة، ١٩٩٧م.
- ٤٥١ - حسن أحمد عيسى: تقرير عن حالة التعليم بمصر في عامين (١٩٩٤ - ١٩٩٥) (١٩٩٥ - ١٩٩٦)م، القاهرة، المركز القومي للامتحانات والتقويم التربوي، ١٩٩٧م.
- ٤٥٢ - المجلس القومي المتخصصة: "التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة"، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ٢٨، القاهرة، ٢٠٠٠م/٢٠٠١م،
- ٤٥٣ - تحقيق الجودة الشاملة في التعليم العام، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ٢٨، القاهرة، ٢٠٠٠م / ٢٠٠١م.
- ٤٥٤ - "فعالية التعليم الفني والتدريب في التنمية"، تقرير شعبة التعليم الفني والتدريب، القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٤٥٥ - "تحو زيادة فعالية التعليم الفني والتدريب المهني"، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ١٦، ١٩٨٨م - ١٩٨٩م.
- ٤٥٦ - "في مجال التعليم الفني والتدريب"، تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ٢٨، ٢٠٠٠م / ٢٠٠١م.
- ٤٥٧ - تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ٢١، سبتمبر، ١٩٩٣م، يونيو، ١٩٩٤م.
- ٤٥٨ - تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ١٧، سبتمبر، ١٩٨٩م، يونيو، ١٩٩٠م.
- ٤٥٩ - تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ١٦، مج ١، ١٩٨٨م - ١٩٨٩م.
- ٤٦٠ - تقرير المجلس القومي للتعليم والبحث العلمي والتكنولوجيا، الدورة ٢٥، ١٩٩٣م.
- ٤٦١ - وزارة التربية والتعليم: إحصاء نتائج دبلوم المدارس الثانوية الفنية (التجارية - الزراعية - الصناعية - المهني) نظام السنوات الثلاث للعام الدراسي ١٩٩٨/٩٩م.
- ٤٦٢ - إحصاءات التعليم قبل الجامعي، الإدارة العامة للمعلومات والحاسب الآلي لعام ٢٠٠١م/٢٠٠٢م.
- ث- المؤتمرات والندوات:
- ٤٦٣ - إبراهيم محمد سليمان: "إدارة التدريب العملي لطلاب المدارس الثانوية الزراعية بمحافظة الدقهلية، الواقع والمأمول"، المؤتمر السنوي الثاني، إدارة التعليم فسي الوطن العربي في عالم متغير، الجمعية المصرية للتربية المغارنة والإدارة التعليمية بالتعاون مع كلية التربية جامعة عين شمس، ٢٢ - ٢٤ يناير، ١٩٩٤م.
- ٤٦٤ - إبراهيم محمد مهدي: "تطبيق مفهوم الجودة الشاملة في تصميم وتطوير برامج التعليم الإداري"، المؤتمر العلمي الثاني، إدارة الجودة الشاملة في التعليم الجامعي، كلية التجارة ببها، جامعة الزقازيق، ١١ - ١٢ مايو، ١٩٩٧م.

- ٤٦٥- أبو بكر عابدين بدوي: " تصور مقترح للمرحلة الثانوية في مصر مع إشارة خاصة للتقريب بين التعليم العلم والفني"، ندوة تطوير المدرسة الثانوية العامة في ضوء تجارب المدرسة الثانوية الشاملة، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٨٩م.
- ٤٦٦- أحمد إبراهيم أحمد السيد: "دراسة ميدانية للمتغيرات المجتمعية والتكاساتها على منظور أولياء الأمور للتعليم الثانوي الفني"، المؤتمر العلمي الثالث عشر، مستقبل التعليم الفني في مصر، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٢-١٥ يوليو، ١٩٩٢م.
- ٤٦٧- أحمد محمد غاتم: "دراسة لبعض متطلبات إدارة المدارس الفنية الصناعية والزراعية في ضوء خصوصية هذا النوع من التعليم"، المؤتمر العلمي الثالث عشر، مستقبل التعليم الفني في مصر، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٢م.
- ٤٦٨- أمين شعبان: تقرير المكتب الدولي بشأن تطوير التعليم الفني، المؤتمر والمعرض الفني (التقني) الأول، تعليم فني متطور .. رؤية مستقبلية واقعية، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ١٧-١٨ أبريل، ٢٠٠٥م.
- ٤٦٩- أنمار الكيلاني: "التخطيط نحو إدارة الجودة الشاملة في مجال الإدارة التعليمية"، المؤتمر العلمي السادس، نحو تعليم عربي متميز لمواجهة تحديات متجددة، كلية التربية، جامعة حوان، مايو، ١٩٩٨م.
- ٤٧٠- إلهام عبد الحميد فرج بلال: "التغير الاجتماعي في مصر وأثره على منظومة القيم في التعليم"، المؤتمر الأول للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية بكفر الشيخ، جامعة طنطا، ٥-٧ فبراير، ١٩٩٤م.
- ٤٧١- السيد عبد العزيز البهواشي: "اختيار وتدريب قيادات مدرسة التعليم الأساسي في مصر، بين الواقع والمأمول في عالم متغير"، المؤتمر السنوي الثاني، إدارة التعليم في الوطن العربي في عالم متغير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية بالتعاون مع كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٢-٢٤ يناير، ١٩٩٤م.
- ٤٧٢- يسوي محمد: "آفاق جديدة لتطوير التعليم الصناعي في مصر"، المؤتمر الثامن، التعليم في مصر عام ٢٠٠٠م، القاهرة، جمعية أصدقاء المعلمين المصريين بالخارج، ١٩٨٨م.
- ٤٧٣- ثناء يوسف العاصي: "بعض أشكال التجديد في التعليم الثانوي في إطار التعليم المستمر" المؤتمر السادس، التعليم الثانوي الحاضر والمستقبل، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، ٦-٨ يوليو، ١٩٩١م.
- ٤٧٤- جابر عوض: "رؤية محاضير محمد للتعدد العرقي في ماليزيا"، المؤتمر السنوي الثاني، الفكر السياسي لمحاضير محمد، برنامج الدراسات الماليزية، جامعة القاهرة، ١٠ مارس، ٢٠٠٥م.
- ٤٧٥- جمال أبو الوفا، ومنال رشاد: "نموذج مقترح لإعداد معلم الحلقة الأولى من التعليم الأساسي"، المؤتمر السنوي السادس، تجارب معاصرة في التنمية والتربية، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، ٢٥-٢٧ يناير، ١٩٩٧م.
- ٤٧٦- جمال محمد أبو الوفا، ومحمد حسن رسمي: "تحو صيغة جديدة لإدارة التعليم الثانوي في مصر لمواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين"، المؤتمر العلمي السادس، التعليم الثانوي الحاضر والمستقبل، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، ٦-٨ يوليو، ١٩٩١م.
- ٤٧٧- جمال محمد أبو الوفا: "الإدارة بالإتفاق كأسلوب عصري لإدارة المدرسة في الوطن العربي لمواجهة متغيرات العصر"، المؤتمر السنوي الثاني، إدارة التعليم في الوطن العربي في عالم متغير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة بالتعاون مع كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٢-٢٤ يناير، ١٩٩٤م.
- ٤٧٨- راتب السعود، وأحمد بطاح: "اختيار مدير المدرسة، أسس مقترحة"، ندوة رفع كفاءة مدير المدرسة في عقد التسعينيات، جامعة مؤتة، ١٧-١٨ أبريل، ١٩٨٩م.
- ٤٧٩- زهير الكاير: "استراتيجية ربط المسار الوظيفي بالمسار التدريبي في تنمية الموارد البشرية بالجهاز الحكومي بالملكة الأردنية الهاشمية"، ندوة آفاق جديدة في التنمية البشرية وإدارة العملية التدريبية، عمان، ٢-٤ مارس، ١٩٩٧م.
- ٤٨٠- سمير أبو الفتوح صالح: "إعادة هندسة منظومة التعليم في مصر"، المؤتمر العلمي السنوي الثاني، إدارة الجودة الشاملة في تطوير التعليم الجامعي، كلية التجارة بنها، جامعة الزقازيق، ١١-١٢ مايو، ١٩٩٧م.
- ٤٨١- \_\_\_\_\_: "تأملات مستقبلية حول تطوير التعليم الفني في مصر"، لمؤتمر العلمي السنوي الخامس عشر، العولمة ونظام التعليم في الوطن العربي، رؤية مستقبلية، كلية التربية، جامعة المنصورة، ديسمبر، ١٩٩٨م.
- ٤٨٢- صلاح الدين جوهري: "الإدارة التعليمية في عالم متغير"، المؤتمر السنوي الثاني، إدارة التعليم في الوطن العربي في عالم متغير، الجمعية المصرية للتربية المقارنة بالتعاون مع كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٢-٢٤ يناير، ١٩٩٤م.
- ٤٨٣- ضياء الدين زاهر، وأحمد شوقي: "نور المشاركة الشعبية في إصلاح التعليم في مصر" ورقة عمل مقدمة لمؤتمر، حول مستقبل التعليم في مصر والمشاركة الشعبية، القاهرة، فبراير، ١٩٩٢م.
- ٤٨٤- عابدة أبو غريب: تجارب دولية رائدة في مجال التعليم عن بعد، مؤتمر حول إنتاج الوسائل التعليمية في مجال التعليم عن بعد، القاهرة، ٢٦-٢٩ مايو، ١٩٩٦م.
- ٤٨٥- \_\_\_\_\_: "مناهج التعليم الثانوي الصناعي في بعض الدول المتقدمة، دراسة مقارنة"، المؤتمر والمعرض الفني (التقني) الأول، تعليم فني متطور.. رؤية مستقبلية واقعية، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ١٧-١٨ أبريل، ٢٠٠٥م.
- ٤٨٦- عبد الجواد السيد بكر، وهدي سعد السيد: "نماذج التنمية والتربية في دول الآسيان (ASEAN)"، المؤتمر السنوي السادس، تجارب معاصرة في التربية المقارنة، القاهرة، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، ٢٥-٢٧ يناير، ١٩٩٨م.
- ٤٨٧- عبد اللطيف محمود محمد: "التعليم ومستقبل التنمية البشرية في الوطن العربي وتغيرات نهاية القرن"، المؤتمر الأول للعلوم التربوية والنفسية، كلية التربية بكفر الشيخ، جامعة طنطا، ٥-٧ فبراير، ١٩٩٤م.
- ٤٨٨- علي السيد طنش: "الإدارة المدرسية في ج.م.ع بين الواقع والمأمول"، المؤتمر العلمي السنوي الثالث، مؤتمر التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، كلية التربية، جامعة حوان، ٢٩-٣٠ أبريل، ١٩٩٥م.
- ٤٨٩- ماجدة محمد سرور: "ربط التعليم الفني بالاحتياجات السوق"، المؤتمر والمعرض الفني (التقني) الأول، تعليم فني متطور .. رؤية مستقبلية واقعية، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ١٧-١٨ أبريل، ٢٠٠٥م.
- ٤٩٠- مجدي عبد الكريم جيب: "إدارة الأزمات النفسية والتربوية"، المؤتمر السنوي الرابع، إدارة الأزمات والكوارث، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٣٠-٣١ أكتوبر، ١٩٩٩م.
- ٤٩١- محاضير محمد: تنمية الموارد البشرية، ندوة التجربة الماليزية في تنمية الموارد البشرية، مكتبة الإسكندرية، ٦ سبتمبر، ٢٠٠٤م.

- ٤٩٢- محمد عادل الأحمر: سياسات القبول في التعليم الفني والمهني في الوطن العربي، وعلاقتها بعزوف الطلبة عن هذا التعليم، الندوة العربية، حول إقبال الطلاب على التعليم التقني والمهني في الوطن العربي، تونس، ١٩٨٤م.
- ٤٩٣- محمد ماهر محمود الجمال: 'دراسات المجلس القومي للتعليم، ودورها في تطوير التعليم الفني في مصر'، المؤتمر العلمي السنوي الثالث، التعليم وتحديات القرن الحادي والعشرين، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٩-٣٠ أبريل، ١٩٩٥م.
- ٤٩٤- مصطفى منجود: 'رؤية محاضير محمد للإسلام'، المؤتمر السنوي الثاني، الفكر السياسي لمحاضير محمد، برنامج الدراسات الآسيوية، جامعة القاهرة، ١٠ مارس، ٢٠٠٥م.
- ٤٩٥- ميرفت عبد العزيز: 'العلاقة بين الديمقراطية والتنمية في سنغافورة وماليزيا'، مؤتمر العلاقة بين الديمقراطية والتنمية والخبرة الآسيوية، مركز الدراسات الآسيوية، جامعة القاهرة، ٥-١١ فبراير، ١٩٩٦م.
- ٤٩٦- نعمت مشهور: 'ماليزيا والتحدي الحضاري المعاصر'، ندوة العالم الإسلامي والتحدي الحضاري، القاهرة، رابطة الجامعات الإسلامية، ١٩٩٦م.
- ٤٩٧- هاني عبد المجيد الشرفاوي: 'التعليم الفني بين الحاضر والمستقبل'، المؤتمر والمعرض الفني (التقني) الأول، تعليم فني متطور... رؤية مستقبلية واقعية، القاهرة، وزارة التربية والتعليم، ١٧-١٨ أبريل، ٢٠٠٥م.
- ٤٩٨- هدى ميتكيس: 'رؤية محاضير محمد للتنمية'، المؤتمر السنوي الثاني، الفكر السياسي لمحاضير محمد، برنامج الدراسات الماليزية، جامعة القاهرة، ١٠ مارس، ٢٠٠٥م.
- ع- البحوث والدراسات:
- ٤٩٩- أحمد يوسف سعد، وآخرون: واقع الانضباط في المدرسة المصرية، دراسة اتوجرافية نقدية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٠م.
- ٥٠٠- سعيد جميل سليمان، ورسمي عبد الملك رستم: مجلس الأمناء كصيغة لربط المدرسة بالمجتمع المحلي في ضوء بعض الخبرات الأجنبية، دراسة ميدانية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٥م.
- ٥٠١- سمير لويس: تكلفة التلمذ في الثانوي العام وأنواع التعليم قبل الجامعي، دراسة إحصائية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٦م.
- ٥٠٢- عبد العزيز عبد الهادي الطويل: التعليم الثانوي وتطورات تشريعاته في مصر وتحديات القرن الحادي والعشرين، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٨م.
- ٥٠٣- فوزي محمد عطوه: واقع المدرسة الثانوية الزراعية (المبنى - المزرعة - المنهج) في ضوء مفهوم تطوير التعليم، دراسة تقييمية، بحث غير منشور، كلية التربية، جامعة المنوفية، ١٩٩٥م.
- ٥٠٤- كامل حامد جاد: التنمية المهنية لمعلمي المرحلة الثانوية في مصر، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٩م.
- ٥٠٥- لورنس بسطا زكري، وآخرون: التعليم الثانوي في مصر، رؤية مستقبلية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ١٩٩٨م.
- ٥٠٦- نادية عبد المنعم: المتطلبات الفنية لمدير المدرسة العصري في ضوء المتغيرات العالمية، القاهرة، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، ٢٠٠٠م.
- غ- البحوث المترجمة:
- ٥٠٧- أروجن أباديوري: 'العولمة والابتكار البحثي'، ترجمة / عبد الحميد فهمي الجمال، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، ع ١٦، يونيو، ١٩٩٩م.
- ٥٠٨- أروديكو أ. لاكوين: 'المدنية المتعددة الأعراق والمتعددة الثقافات، منظور آسيوي'، ترجمة / ميرفت عمر، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، ع ١٤٧، مارس، ١٩٩٦م.
- ٥٠٩- أنطوني ب. زحلان: 'التعليم عن بعد، نوعية المواد التعليمية ومواعينها'، مجلة مستقبلات، مج ١٨، ع ١٤، ١٩٨٨م.
- ٥١٠- أنطوني كاي، وغر يال رامبل: 'الجامعات المفتوحة تحليل مقارن'، مجلة مستقبلات، مج ٢١، ع ٢١، ١٩٩١م.
- ٥١١- بيل جنيس: 'المعلوماتية بعد الإنترنت، طريق المستقبل'، ترجمة / عبد السلام رضوان، مجلة عالم المعرفة، ع ٢٣١، مارس، ١٩٩٨م.
- ٥١٢- جاند ب. تيلك: 'تأثير التصحيح الهيكلي على التعليم، استعراض التجربة الآسيوية'، مجلة مستقبلات، مج ٢٧، ع ١٤، مارس، ١٩٩٧م.
- ٥١٣- جسيبر سيرجيت سينغ: 'التعليم العالي والتنمية، تجربة أربعة بلدان صناعية جديدة في آسيا'، مجلة مستقبلات، مج ٢١، ع ٣٤، ١٩٩١م.
- ٥١٤- جون كلود أبشر، وتيرشوفالييه: 'إعادة النظر في تمويل التعليم بعد الإلزامي'، مجلة مستقبلات، مج ٢١، ع ٢٤، ١٩٩١م.
- ٥١٥- جيت سينغ، وبروس أرواس: 'النموذج الآسيوي، أي أزمة سبق التنبؤ بها؟'، ترجمة/ سعد الطويل، المجلة الدولية للعلوم الاجتماعية، ع ١٦، يونيو، ١٩٩٩م.
- ٥١٦- ديمتري برونز: 'الاعتراف بدراسات ومؤهلات التعليم العالي'، ترجمة/ أحمد عطية أحمد، مجلة مستقبلات، مج ٢٨، ع ٣٤، سبتمبر، ١٩٩٨م.
- ٥١٧- روبرت مالمين: 'التحديات والإصلاحات التربوية في البلدان الآسيوية'، مجلة مستقبلات، مج ٢٢، ع ٣٤، ١٩٩٢م.
- ٥١٨- فليبي ج. التباتش: 'التعليم العالي الخاص، قضايا ومتغيرات من منظور مقارن'، ترجمة/ أحمد عطية، مجلة مستقبلات، مج ٢٩، ع ٣٤، سبتمبر، ١٩٩٩م.
- ٥١٩- قوريكوفون بورستل: 'إطار نظري من أجل إدخال العمل المنتج في التعليم'، مجلة مستقبلات، مج ٢٢، ع ٣٤، ١٩٩٣م.
- ٥٢٠- الكسندر فياتا ليرير: 'الجامعة الوطنية للتعليم عن بعد'، مجلة اتحاد الجامعات العربية، ع ٧٤، ١٩٩٤م.
- ٥٢١- كمل مالوترا: 'أولويات التعليم وتحدياته في سياق العولمة'، ترجمة / فاطمة بهجت، مجلة مستقبلات، مج ٣٠، ع ١١٥، ٢٠٠٠م.
- ٥٢٢- اللجنة الوطنية المصرية لليونسكو: 'التجربة الأسترالية في التعليم عن بعد'، مجلة مصر واليونيسكو، ١٩٩٦م.
- ٥٢٣- ماتيو بنجتون: 'آسيا تعجل بإصلاح نظمها التعليمية'، ترجمة / أحمد حليم، مجلة رسالة اليونسكو، يوليو / أغسطس، ١٩٩٧م.
- ٥٢٤- نيكولاس بورنوت، وهاري باترينونس: 'التعليم والاقتصاد العالمي المتغير، حتمية الإصلاح'، ترجمة/ منير عطا الله، مجلة مستقبلات، مج ٢٧، ع ٢٤، يونيو، ١٩٩٧م.
- ٥٢٥- هانس بيترمارتين، وهاردشومان: 'فخ العولمة والاعتماد على الديمقراطية والرفاهية'، ترجمة / عدنان عباس علي، مجلة عالم المعرفة، ع ٣٨، أكتوبر، ١٩٩٨م.
- م- الرسائل العلمية:
- ٥٢٦- أبو المجد أبو المجد مشعل: دراسة تحليلية لبعض مشكلات المدرسة الثانوية الزراعية في ضوء خبرات بعض الدول، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٥م.
- ٥٢٧- أحمد شحاته محمد: الكفاية المهنية لمعلمي التعليم الثانوي الزراعي في مصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنيا، ١٩٩١م.
- ٥٢٨- أسامة عبد الفتاح محمد جاد الكريم: بنية السلطة وعلاقتها بالأداء المدرسي، دراسة ميدانية على محافظة القليوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببها، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٢م.
- ٥٢٩- أكرم سيد غلاب: دراسة تقييمية للمدارس الثانوية الصناعية النوعية نظام الثلاث سنوات في ضوء أهدافها، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الأزهر، ١٩٩٠م.

- ٥٢٠- أماني درويش عثمان: التخطيط الاستراتيجي للموارد البشرية، أبحاثه وتأثيره على كفاءة وفعالية صناعة الغزل والنسيج، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٩٩٢م.
- ٥٢١- أمل عبد العزيز العريان: تطوير التعليم الثانوي الفني الصناعي ذي الثلاث سنوات في ضوء معايير الجودة الشاملة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٤م.
- ٥٢٢- أمل عثمان كحيل: القيادة المدرسية وعلاقتها بالتنمية المهنية للمعلمين، دراسة ميدانية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات السنبروية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٤م.
- ٥٢٣- أمل محسوب محمد زنتي: الممارسات القيادية لمديري مدارس التعليم الثانوي والرضا الوظيفي لمعلميه في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠م.
- ٥٢٤- إيزيس إدوارد عبد الملك: العمالة المصرية العائدة، آثارها الاقتصادية وإمكانية استيعابها، دراسة تحليلية مقارنة للفترة ١٩٨٠م- ١٩٩٢م، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بينها، جامعة الزقازيق، ٢٠٠١م.
- ٥٢٥- إيمان زغلول راغب: التنمية الإدارية وتقويم أداء مديري الإدارات بالتعليم ما قبل الجامعي في جمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢م.
- ٥٢٦- دور التنظيمات المدرسية بالمرحلة الثانوية في تنمية المجتمع المحلي في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٥٢٧- إيمان عبد النبي أحمد هلال: تطوير اختبار وتدريب القيادات التعليمية العليا بالتعليم قبل الجامعي في ضوء اتجاهات الإدارة التربوية الحديثة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٨م.
- ٥٢٨- الدسوقي على أحمد برل: دراسة ميدانية لبعض مشكلات الإدارة المدرسية بالمدرسة الثانوية الزراعية بجمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بكفر الشيخ، جامعة طنطا، ٢٠٠١م.
- ٥٢٩- جمال الدين سعد عبد الحميد نجم الدين: بعض مشكلات تدريب قيادات المرحلة الثانوية بجمهورية مصر العربية، دراسة ميدانية على محافظة المنوفية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بينها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٢م.
- ٥٤٠- جمال مصطفى عبد الرحمن الشرفاوي: تطوير بعض مواد برنامج الإعداد التخصصي لطلاب المرحلة الثانوية الصناعية تخصص ملابس جاهزة في ضوء تكنولوجيا التعليم، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ١٩٩٧م.
- ٥٤١- حسين عباس حسين علي: برنامج مقترح في التربية الوكيفية لتلافي أخطار التلوث الناتج عن مكافحة آفات النبات لدي طلاب المدارس الثانوية الزراعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية بينها، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٢م.
- ٥٤٢- حصة محمد صادق: تطوير نظام تدريب القيادات التربوية بقطر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٠م.
- ٥٤٣- خالد لدري إبراهيم: دراسة مقارنة لبنية التعليم الثانوي في مصر وبعض البلاد الأخرى، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٧م.
- ٥٤٤- رشيد بن جمعة بن محمد الوهبي: تقويم نظام التوظيف المركزي في الخدمة المدنية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠٢م.
- ٥٤٥- زينب عبد العزيز السيد جاد: تأهيل وتدريب نظار المدرسة الابتدائية الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في مصر وبعض الدول المتقدمة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٨٧م.
- ٥٤٦- دراسة ميدانية لمشكلات الإدارة المدرسية في المدرسة الثانوية الفنية، الثانوي الصناعي نظام ٣ سنوات، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٤م.
- ٥٤٧- سامي فتحى عمارة: واقع المهاتبي المدرسية ومدى فعالها بأغراض العملية التعليمية بمحافظة البحيرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بدمهور، جامعة الأسكندرية، ١٩٩٣م.
- ٥٤٨- سامي مسعد محمد نعمان: تقويم سياستي التدريب والحوافز في قطاع الجمارك، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة ببورسعيد، جامعة قناة السويس، ١٩٨٨م.
- ٥٤٩- سامية محمد سعيد بدوي: قياس جودة خدمة التعليم الفني بالتطبيق على قطاع التعليم الثانوي الصناعي نظام الثلاث سنوات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، عين شمس، ٢٠٠١م.
- ٥٥٠- سعيد بن خميس بن جمعة الكبيسي: أثر التدريب على تنمية الإدارة المحلية، دراسة ميدانية بالتطبيق على موظفي وزارة الداخلية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٢م.
- ٥٥١- سليمان محمد عوض: العوامل المسفرة لإختلاف توجه المديرين نحو استخدام نظم دعم القرار، بالتطبيق على قطاع الأعمال العام الصناعي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ٢٠٠١م.
- ٥٥٢- شادية جابر الكيلاني: دراسة ميدانية للكفائية المهنية لخريجي المدارس الزراعية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ١٩٨٩م.
- ٥٥٣- صابر الحسيني محمود الجندي: اختيار القيادات الإدارية بين القلقون وعلم الإدارة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الحقوق، جامعة عين شمس، ١٩٩٧م.
- ٥٥٤- طارق إسماعيل عبد الحافظ زلط: مجالس الأباء والمعلمين في مصر وإنجلترا، دراسة مقارنة، رسالة ماجستير غير منشورة كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٣م.
- ٥٥٥- عادل عبد الحميد عوض الله السوسى: نظم تدريب قيادات التربية والتعليم بمرکز إعداد القادة الحكوميين، دراسة تقويمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بينها، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٤م.
- ٥٥٦- عبد الخالق فؤاد محمد عبد الخالق: دراسة تقويمية لنظام الترقيات للوظائف الأعلى في المرحلة الثانوية في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية البنات جامعة عين شمس، ١٩٩١م.
- ٥٥٧- واقع الممارسات والمهارات الإدارية للقيادات التربوية في الإدارة التعليمية في مصر، دراسة تقويمية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية البنات، جامعة عين شمس، ١٩٩٦م.
- ٥٥٨- عبد السلام الشبراوي عباس: تمويل التعليم الفني في جمهورية مصر العربية في ضوء التطورات العالمية، دراسة مستقبلية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٨م.

- ٥٥٩- عبد العزيز أحمد محمد نصر: نظام مقترح لتدريب مديري المدارس في جمهورية مصر العربية على إدارة الأزمات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بكفر الشيخ، جامعة طنطا، ٢٠٠٣م.
- ٥٦٠- عبد العزيز جاسم حميد الزعابي: تأثير البرامج التدريبية على الرضا الوظيفي، دراسة تطبيقية على الدوائر المحلية لإمارة أبو ظبي، رسالة ماجستير غير منشورة، أكاديمية السادات للعلوم الإدارية، القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٥٦١- عبد المنعم يسمن موسى شحاته: المشكلات الإدارية التي تواجه مديري التعليم الثانوي ووسائل التغلب عليها، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٧م.
- ٥٦٢- عبد على محمد حبيب: تطوير نظام تدريب القيادات التربوية في وزارة التربية والتعليم بدولة البحرين، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩١م.
- ٥٦٣- علاء الدين عبد العزيز عبد الفتاح: تطوير مناهج المدارس الثانوية الزراعية المتقدمة في ضوء الأبعاد البيئية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٤م.
- ٥٦٤- علاء رمضان صبره: العلاقة بين أسلوب الإدارة بالاستثناء وصنع القرار التربوي، دراسة ميدانية على المدارس الثانوية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٩م.
- ٥٦٥- \_\_\_\_\_: التنمية المهنية لمدير المدرسة في ضوء متطلبات عولمة الإدارة، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ٢٠٠٣م.
- ٥٦٦- عماد الدين حسن إبراهيم: دراسة مقارنة لبعض مشكلات مؤسسات تدريب القيادات الإدارية في مصر والولايات المتحدة الأمريكية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٨٥م.
- ٥٦٧- عمرو عبد الحميد عبد الفتاح الجندي: أنماط الإدارة المدرسية، دراسة مقارنة بين جمهورية مصر العربية ودولة فرنسا، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠١م.
- ٥٦٨- غادة عوض القط: تقييم فعالية بعض أساليب المحاكاة الإدارية في مجال التدريب الإداري مع التطبيق على بعض برامج التدريب في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة الأسكندرية، ١٩٩٧م.
- ٥٦٩- فتوح محمود محمد فهم: دور التعليم الفني في إكساب طلابه قيم الحفاظ على البيئة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية بكفر الشيخ، جامعة طنطا، ٢٠٠١م.
- ٥٧٠- فهد عبد الله سليمان العتيق: برنامج تدريب مديري المدارس بكليات المعلمين بالملكة العربية السعودية، دراسة تقييمية في ضوء الاتجاهات الحديثة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ١٩٩٩م.
- ٥٧١- محسن عبد الستار محمود عزب: دراسة ميدانية للعلاقة بين تعاقب المديرين وفعالية الإدارة المدرسية بالحلقة الثانية من التعليم الأساسي بمحافظة القليوبية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٩م.
- ٥٧٢- محمد جابر أبو الحديد السيد أبو الخير: دراسة تقييمية لبرامج التدريب بالمركز الإقليمي لتعليم الكبار "أسفك" بمرس اللبان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٦م.
- ٥٧٣- محمد خير الخليل: آراء مديري المدارس ومعلمي المرحلة الثانوية حول المعايير المتبعة في اختيار مديري المدارس في الأردن، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن، ١٩٩١م.
- ٥٧٤- محمد سيد محمد الشهباسي: الرضا الوظيفي عند معلمي التعليم الثانوي الصناعي في مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ٢٠٠٠م.
- ٥٧٥- محمد صالح أحمد نبيه: تطوير الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم، دراسة مستقبالية، رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ١٩٩٥م.
- ٥٧٦- محمد عبد القادر سرور: التدريب العملي في المدارس الثانوية الزراعية على ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، دراسة ميدانية بمحافظة الدقهلية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ١٩٩٢م.
- ٥٧٧- محمد عبد الوهاب حامد الصيرفي: تطوير التعليم الثانوي الفني لتلبية احتياجات خطة التنمية المحلية، دراسة ميدانية لمحافظة شمال سيناء، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٤م.
- ٥٧٨- محمد عبد عتريس: دور السلطات التعليمية المحلية في إدارة التعليم العام، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١٩٩٥م.
- ٥٧٩- محمد محمود الدمنهوري: دور التعليم الثانوي الزراعي في تحقيق أهداف الخطة الخمسية الثانية للتنمية الاقتصادية والاجتماعية ٨٧/١٩٨٨م - ١٩٩٢/٩١م (ج.م.ع)، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أسيوط، ١٩٩٠م.
- ٥٨٠- محمود عبد الفتاح حسن: نظام التعليم الثانوي العام في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة المنصورة، ٢٠٠٠م.
- ٥٨١- محمود فوزي أحمد بدوي: تدريب مديري المدارس الابتدائية في ضوء احتياجاتهم ومسئولياتهم المهنية ومتطلبات وظائفهم، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الكون، جامعة المنوفية، ٢٠٠١م.
- ٥٨٢- مسلم محمد عليوة حميد: نظام إدارة المدرسة الثانوية في مصر وآثره على الأداء المدرسي، دراسة ميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١٩٩٥م.
- ٥٨٣- مشيرة أحمد سالم حسن هندواوي: مركز التدريب الرئيسي للتعليم قبل الجامعي بمحافظة الشرقية، دراسة حالة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الزقازيق، ١٩٩٥م.
- ٥٨٤- ممدوح مصطفى محمد إسماعيل: اختيار وتنمية القيادات في الخدمة المدنية، دراسة مقارنة مع التطبيق على مصر، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ١٩٩٨م.
- ٥٨٥- منال رشاد عبد الفتاح: دراسة ميدانية للعلاقة بين العوامل التنظيمية وكفاءة الإدارة التعليمية بجمهورية مصر العربية، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق، ١٩٩٦م.

- ٥٨٦- ناصر بن هلال بن ناصر الراسبي: أسس مقترحة لاختيار مديري المدارس الثانوية بسلطنة عمان، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية والعلوم الإسلامية، جامعة السلطان قابوس، ١٩٩٨م.
- ٥٨٧- ناصر سعيد المري: القيادة الإدارية والمداخل الحديثة في التطوير الإداري، دراسة حالة جهاز الخدمة المدنية بإمارة أبو ظبي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الاقتصاد والعلوم السياسية، جامعة القاهرة، ٢٠٠٠م.
- ٥٨٨- نايبة فاسم علي: الإشراف التربوي في مصر والأردن، دراسة مقارنة في ضوء بعض الاتجاهات المعاصرة، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة طنطا، ٢٠٠٢م.
- ٥٨٩- نبيل حسن فتح الله تاج الدين: التعليم والقوي البشرية والنمو الاقتصادي في مصر وماليزيا، دراسة تحليلية مقارنة، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية بكلر الشيخ، جامعة طنطا، ٢٠٠٠م.
- ٥٩٠- هالة سمير عبد الحميد الغاوي: مدي كفاءة نظام التعليم المصري في تحقيق متطلبات التنمية، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، ١٩٩٨م.
- ٥٩١- هاني محمد السعيد عبده: استخدام منهج إعادة الهندسة في زيادة فاعلية نشاط التدريب الإداري، دراسة ميدانية بالتطبيق علي مصلحة الضرائب علي المبيعات، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التجارة بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس، ٢٠٠٢م.
- ٥٩٢- هدي أحمد صلاح الدين: أثر تحرير تجارة الخدمات علي أنشطة التدريب الإداري في مصر، دراسة نظرية وميدانية، رسالة دكتوراه غير منشورة، القاهرة، أكاديمية المسادات للعلوم الإدارية، ٢٠٠٢م.
- ٥٩٣- هشام إبراهيم إسماعيل: الرضا عن المهنة لدي معلمي التعليم الثانوي العام والصناعي وعلاقته بفاعلية الذات و التنهك النفسي، رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس، ١٩٩٧م.

ثانيا: المراجع الأجنبية:

## A- Books:

- 594- Afsaneh Nahavandi: The Art And Science Of Leadership, New Jersey, Prentice Hall, 2nd Ed., 2000.
- 595- Alan Paisey: Organization And Management In School, London, Longman, 1992.
- 596- Allan Pepper: Managing The Training And Development Function, England, Grower Publishing Co., Ltd., 1992.
- 597- Alma Harris And Other: Organizational Effectiveness And Improvement In Education, Buckingham, Philadelphia, Open University Press, 1997.
- 598- Anne Gold, Jennifer Evens: Reflecting On School Management, London, Falmer Press, 1998.
- 599- Anne Goolcy, Stephen Towers: " Open learning Center: Past, Present And Future", In: Ted Nunan, (Ed.) : Distance Education Futures, Australia, The University Of South Australia, 1993.
- 600- Arthur Sherman, George Bohlandel : Management, Ohio, South Western Publishing Company, 1992.
- 601- Barry Willis: Distance Education, Strategies And Tools, Now Jersey, Educational Technology Publications, 1994.
- 602- Basarab Root : The Training Evaluation Process, Boston, Kluwer Academic Pub., 1992.
- 603- Bernard Bass: Handbook Of Leadership, New York, Mc Graw Book Company, 3rd Ed. 1990.
- 604- Bernardin John, Russell Joyce: Human Resources Management, An Experimental Approach , New York, McGraw Hill Inc., 1998.
- 605- Boohe Louis , Kurtz David : Management, New York, McGraw Hill, INC., 4<sup>th</sup> Ed, 1992.
- 606- Brent Davies, Linda Ellison: School Leadership For The 21<sup>st</sup> century A Competency And Knowledge Approach, London, Routledge, 1997.
- 607- Brian Neill: The Manager As An Assessor, Amanger's Guid For Assessing And Selecting People, London, The Industrial Society, 1990.
- 608- Burnbam West: Managing Quality In Schools, Issues In School Management, London, Longman Publisher, 1992.
- 609- Bush Tony, Middelwood David: Managing People In Education, London, Paul Chairman Publishing , 1997.
- 610- California State Board Of Education: Science Framework For California Public Schools, California State, Department Of Education, 1988.
- 611- Callists Peter: Professional Development Programs For School Mangers, An Analytical Study, Ph.D. Dissertation, University of Columbia, Columbia, 1995.
- 612- Carolyn Nilson: How To start A Training Program? U.S.A., Amacom, 1992.
- 613- Casletter William: The Personnel Function In Educational Administration, New York, Macmillian Publishing Co., Inc., 2<sup>nd</sup> Ed., 1986.
- 614- Christopher Lewis: Empluye Selection, London, Stanley Thornes Publishers L td., 2<sup>nd</sup> Ed., 1992.
- 615- Clive Fletcher: Innovation And Change In Organizations, London, Routldge, 1996.
- 616- Collin John: The Seven Fatal Management Sins, Florida, Lucie Press, 1998.
- 617- Collinson Hearn : Men-As Managers, Managers As Men, London, Sage Publications Ltd., 1996.
- 618- Commonwealth Department of Education: Guidelines For Selecting Technical Secondary School Principals in Australia, Canberra, Government publishing service, 2001.
- 619- Commonwealth Department Of Education: Major Trends And Developments In Australian Education 1997- 1998, Canberra, Government Publishing Service, 2000.
- 620- Crosby Phillip : Quality Is Free, The Art Of Making Quality Certain, New York, McGraw- Hill co., 1997.
- 621- Cushway Bandle : Human Resource Management, London, Kongan Page Limited, 1994.
- 622- Cynth Fisher: Human Resources Management, New York, Mc Graw Book Company, 1992.
- 623- Cynthia Fisher And Others: Human Resource Management, Boston, Houghton Mifflin Co., 1993.
- 624- Dale Beach: personnel, The management Of People At Work , 4<sup>th</sup> Ed., New York, Macmillan Pub. Co., Inc., 2003

- 625- Dale Holt: Evaluation Practice At Deakin University, The Role Of The Distance Education Unit And Issues For Further Consideration, Higher Level Distance Education Perspectives For International Cooperation And New Development, In Technology, Paris, UNESCO, 1996.
- 626- Dalin Peer, Ketson Katherine: School Development The Theories And Strategies, London, Castle Wellington House, 1998.
- 627- Dana Robinson, James Robinson: Training For Impact, San Francisco, Jossey- Bass publishers, 1991.
- 628- Darid Decenzs, Stejhen Roblins: Human Resource Management , New York, John Willay & Sons, Inc ,5<sup>th</sup> Ed., 1996.
- 629- Dean Tjosvold, Mary Tjosvold: Psychology For Leaders, Using Motivation Conflict to More Effectiveness, New York, John Willy & Sons Inc.1995.
- 630- Dennis Green: The Complete Iso 9000 Manual – A practical Guide To A quality, Policy Manual, Care Procedures And Forms, London, Kogan Page, 1996.
- 631- Devid Decenzs And Others: Selection Devices In: Human Resources Management, New York, John Wiley & Sons Inc., 1996.
- 632- Distance Education And Open Learning Center: The Directory, Tertiary, Distance Education And Open Learning Courses In Australia, Australia, The University Of New England, 1994.
- 633- Distance Education Center: Introductory Book, Semester One, Australia, The University Of Southern Queensland, 1999.
- 634- Distance Education Center: Study Book, Semester One, Australia, The University Of Southern Queensland, 1998.
- 635- Doerfert Schumer: University Of Queensland, Preliminary Descriptions Of Some Distance Education Institution, Germany, Fern University, 2000.
- 636- Drain Towers: The Handbook Of Human Resource Management, Oxford, Blackwell Publishers, 1992.
- 637- Economic Planning Unit: The Handbook Of Selecting And Training Principals, Malaysia, Ministry of Education, Kuala Lumpur, 2002.
- 638- Eggleston John: Work Experience And Schooling In Work Experience In Secondary Schools , London, Routledge, 1989.
- 639- Elaine Biech: T.Q.M For Training, U.S.A. , McGraw- Hill, Inc, 1994.
- 640- Eppler Mark: Management Mess- Ups, New Jersey, Book Mart Press, 1997.
- 641- Eric Hoyle: The Politics Of School Management, London , Hodder And Stoghton, 1986.
- 642- Francis Duffy: Designing High Performance Schools , A Practical Guide To Organizational Reengineering, London, Open University Press, 1996.
- 643- Fred Lunenberg: The Principalship, Concepts, Application, New Jersey, Merrill Prentice Hall, 1995.
- 644- Fred Schultz : Notable Selections In Education, U.S.A. , McGraw- Hill, 2001.
- 645- Galfrey Cathoun, Alton Firc: Vocational Education, California, Wadsworth Publishing Company, Inc., 1992.
- 646- Garntt John: The Work Challenge, London, Guild ford And King's Lynn, 5<sup>th</sup> Ed., 1988.
- 647- Gary Dessler: Personnel Management, New Jersey, Prentice International Inc., 4<sup>th</sup> Ed.,2002.
- 648- Gode Winfred: " Training ", In: Colin Chose: Handbook Of Management Skills, London, The Industrial Society, 1990.
- 649- Goldstein Lrwin : Training In Organization, Needs Assessment, Development And Evaluation, Pacific Grove Calif, Brooks Cole, 2<sup>nd</sup> Ed., 1989.
- 650- Gregory Northcraft, Margaret Neale: Organizational Behavior, A Management Challenge, New York, The Dryden Press, 1994.
- 651- Hart Weaver: Educational Leadership, Afield Of Inquiry And Practice, London, Thousand Oaks, 1999.
- 652- Hartneit Antony, Naish Michael: Improving Secondary School, London, Routledge, 1994.
- 653- Hellriegel Slocum: Management, New York, Addison Wesley company, 6<sup>th</sup> Ed. 1992.
- 654- Herbert Theodor : Dimensions Of Organizational Behavior, New York, Macmillan Publishing Co., In C., 1991.
- 655- Hing Mohinder : " Organizational Leadership, Fundamentals Of Educational Management, New Delhi, Vikas Publishing, 1995.
- 656- Hitt William: The Leader- Manager, Guidelines For Action, Cloumbia Richland, Battelle, 1995.
- 657- Hough Recy : Educational Policy, An International Survey, London, Croom Helm, 1994.
- 658- Howe Wrey : " Leadership In Educational Administration " ,In: Torsen House, Neville Postle: The International Encyclopedia Of Education, New York, Etsevie Science Inc. 1994.
- 659- Jablonski John : Implementing Total Quality Management , An Overview, California, Preiffer & Company, 1991.
- 660- James Champy: Reengineering Management, The Mandate For New Leadership U.S.A., Harper Business Publishers, 1995.
- 661- Jan Beardwell, Len Holden: Human Resource Management, A contemporary perspective, U.K., Pitman Publishing, 1994.
- 662- Jeremy Tan, Sam Wang : The Internet as a learning Tool: planning perspective, the Singapore Experience, Montreal, Canada, 1996.
- 663- Jerome Arcaro: Quality In Education, An Implementian Handbook, London, Stlucie Press, 1995.
- 664- Joan Dean: Improving The Primary School , London, Routledge, 1999.
- 665- Joel Ross: Total Quality Management, Text, Cases and Reading, London, Kogan page Limited, 1994.
- 666- Joseph Murphy: " Restructuring Through School – Based Management, Insights For Improving Tomorrow's School, In: Townsend Tony (Ed): Restructuring And Quality, Issues For Tomorrow's Schools, London, Routledge, 1997.
- 667- Katheen Cotton: Applying Total Quality Management To Secondary School, U.S.A. Alaska, 1994.
- 668- Keith Morrison: Management Theories For Educational Change, London, Paul Champman Publishing Company, 1998.
- 669- Keith Harry: Distance Education In Australia, London, The Commonwealth Of Learning, 2002.
- 670- Kenneth Robinso: A Handbook Of Training Management, London, Kogan Page Ltd.,1990.
- 671- Kirk Patrick: Evaluating Training Programs, The four Levels, San Francisco, Berrett, Koehler, 1994.

- 672- Laffont Joky : " Competition, Information, And Development", In: Annual World Bank Conference On Economic Development, Washington, World Bank, 1998.
- 673- Lawrence Munson: How To Conduct Training Seminars, A Complete Reference Guide For Training Managers And Professionals, New York, McGraw- Hill, 1992.
- 674- Leon Megginson And Others: Management Concepts And Applications, New York, Happer Collins Pub., 1992.
- 675- Leslie Rae: Planning And Designing Training Programms, England, Gower Publishing Limited, 1997.
- 676- Linda Stanel: The Training Process, San Diego, Pfeiffer Company, 1995.
- 677- Live Lundy, Alan Cowlig: Strategic Human Resource Management, London Routledge, 1996.
- 678- Lock Andrian : The Essence Of Leadership, The Four Keys To Leading Successfully, New York, Macmillan Publishing Com., 1991.
- 679- Lrwin Goldstein: Training In Organizations, Needs Assessment, Development, And Evaluation, California, Brooks Cole Publishing Co., 1993.
- 680- Lynn Roger: Education Achievement In Japan, Lessons For The West, London, Macmillan Press Ltd., 1988.
- 681- Macbeth John, Kate Myers: Effective School Leaders, London, Rutledge, 1998.
- 682- Mack Enzie : Australia, The Encyclopedia Of Comparative Education And National Systems Of Education International, Oxford, Pergamon press, 1988.
- 683- ———: Open Learnig, The Australian Contribution, In Open Learning Systems And Problems In Post- Secondary Education, Paris, UNESCO, 1995.
- 684- Malaysia : The Malaysian Economy In Figures, Kuala Lumpur, Prime Minister's Department, 1996.
- 685- Mark Hanson: Educational Administration And Organizational Behavior, London, Allan & Bacon, 1997.
- 686- Marsh Cand : Spotlight On School Improvement, Australia , Allen &Unwin, 1998.
- 687- Marvin Alin: Leadership, New York, Macmillan Publishing Com, 1992.
- 688- Mauvic William : The Theory And Practice Of Personnel Management, London, Heinenamm, 3<sup>rd</sup> Ed., 1885.
- 689- Mike Wills: Managing The Training Process, London, McGraw Hill Book Company, 1993.
- 690- Ministry of Education: Education In Malaysia, Kuala Lumpur, Educational Planning And Research Division, 1998.
- 691- Ministry Of Foreign Affairs: Malaysia In Brief, Malaysia, Kualalumpur, 2000.
- 692- Montes Antony : The Currency Crisis In South East Asia, Singapore, Institute Of South East Asian Studies, 1998.
- 693- Munther Masri: Vocational Educatin, The Way Ahead, London, The Macmillan Press Ltd ., 1994.
- 694- Naisbitt. Aburdene : Megatrends 2000, New York, William Morrow, 1990.
- 695- Newton Colin, Terrant Tony: Managing Change In School , Practical Handbook, London, Routledge, 1992.
- 696- Nigel King, Neil Anderson: Innovation And Change In Organizations, London, Routledge, 1995.
- 697- Nolan Peter : Globalizaion, Big Business, And Industrial Policy In Developing Countries, Cambridg, Judge Institute of Management Studies, 1998.
- 698- Pam Robbins, Harvey Alvy: The Principal As A Companion, Strategies and Hinting Jop Easier, U.S.A., Corwin Press, INC.,1995.
- 699- Pat Joynt, Bob Morton: The Global Manager, London, Chartered Institute Of Personnel And Development, 2000.
- 700- Patrick Wright, Roymand Noe: Management Of Organization, London, Anthems Mirror Higher Education Group, Inc., 1996.
- 701- Paul Macmillan: Achievement For All, London, The Stationery Office, 1998.
- 702- Peter Bramley: Evaluating Training Effectiveness, London, McGraw Hill International Limited, 1996.
- 703- Peter Read: Extraordinary Leadership, Creating Strategies For Change, London, Kogan Page, 2000.
- 704- Petteroll Eugene: " Selecting And Training The Trainer", In: Trorey William: Human Resource Management And Development Handbook, New York, Amacom, 2002.
- 705- Postlethwaite Tolen : The Encyclopedia Of Comparative Education And National Systems Of Education, Oxford, Pergaman Press, 1988.
- 706- Quick Tolen : Training Managers, So They Can Really Manage, San Francisco, Jossy Bass Pub., 1991.
- 707- Race Phil: The Open Learning Handbook, London, Kogan Page, 2001.
- 708- Rhinesmith Sonia : Manager's Guide To Globalization, Virginia, ASRD, 1994.
- 709- Richard Garton, Petra Snowawden: Group Leadership, In School Leadrship And Administration, Important, Concepts, Case Studies And Simulations, Oxford , Brauen & Benchemsrk, 4<sup>th</sup> Ed., 1993.
- 710- Richard Boune And Others: Reforming Education And Changing Schools, Case Studies In Policy And Sociology, London, Routedge, 1992.
- 711- Richardson Carol: Education Network Challenges Montreal, Canada, 1996.
- 712- Rob Dixan: Management Theory And Practice, Oxford, GuidFord And King's Lunn, 1991.
- 713- Robert Brinkerhoff: Achieving Results From Training, San Franciso, Jossey Bass Pub., 1988.
- 714- Robert Heldman: Future Telecommunications Information Applications Services, America, McGraw- Hill, 1992.
- 715- Roger Buskley, Jim Caple: The Theory And Practice Of Training, London Kogan Page Ltd., 3<sup>rd</sup> Ed, 1995.
- 716- Roger Tunks: Fast Track To Quality, New York, McGraw- Hill Co, 2000.
- 717- Roland Barth : Improving Schools From Within, Teachers, Parents And Principals, San Fransisco, Jossey-Bass Publishers, 1996.

- 718- Rolf Lynton, Udai Pareek: **Training For Development**, U. S. A., Kumarian Press, Inc., 1990.
- 719- Ronald Cervero: **Effective Continuing Education For Professionals**, London, Jessy Bass Pub., 1998.
- 720- Ronning Kearney : **Graduate Prospects In A Changing Society**, Paris, UNESCO, 1998.
- 721- Roscoe John: **Analysis Of Organizational Training Needs**, In **Handbook Of Training And Development**, Oxford, Black Well Business Pub., 1992.
- 722- Rumble Harry : **The Distance Teaching Universities**, London, Croom Helm, 1989.
- 723- Rummler Geary : **Determining Needs In Training And Development Handbook**, New York, McGraw, Hill Book Company, 1987.
- 724- Rupert White: **How To Be A leader ?**, London ,Kogan Page, 1998.
- 725- Samuel Certo: **Management, Diversity, Quality, Ethics, And The Global Environment**, Boston, Allyn And Bacon, 1994.
- 726- Sayegh Raymond: **International Year Book Of Education**, Paris, UNESCO, 1990.
- 727- Schuler Randalls, Huber Vandra: **Personnel And Human Resources management**, New York, West Publishing Company, 4<sup>th</sup> Ed., 1990.
- 728- Shafritz Jay And Others : **The Facts On File Dictionary Of Education**, New York, Facts On File, 1988.
- 729- Stern Milton: **Designing, Competence Based Training**, London, Kagan Page, 1991.
- 730- Susan Warshauer: **Inside Training And Development, Creating Effective programs in University**, California San Diego Inc. 1998.
- 731- Taher Swanson: **Fundamental Concepts Of Educational Leadership and Management**, New Jersey, Merrill prentice Hall, 1995.
- 732- Taylor Sandra: **Educational Policy And The Politics Of Change**, London. Routledge, 1997.
- 733- Teacy Woodn : **Designing Training and Developing Systems**, New York, Amacom, 1991.
- 734- Terry Gillen: **Leadership Skill For Boosting Performance**, London, Chartered Institute Of Personnel And Development, 2002.
- 735- The University Of Southern Queensland: **Australia Internatinal Post Graduate Courses**, Australia, 2001.
- 736- Tilak Goni : **Education And Its Relation To Economic Growth**, Washington, The World Bank, 1989.
- 737- Torrington Hall : **personnel Management, A-New Approach**, U.K. Prentice- Hall Int., 1991.
- 738- Torsten Husen: **The International Encyclopedia Of Education** , U.K., Pergamon Press, 2nd Ed., 1995.
- 739- Tracey William : **Desgining Training And Developing System**, U.S.A. Kumarian Press, Inc, 1990.
- 740- University Of Southern Queensland: **Handbook Of University Of Southern Queensland**, Australia, University Of Southern Queensland, 1994.
- 741- Verma Dharendra: **Administration Of Technical – Vocational Education Principals And Methods**, New Delhi, Sterling Publishers Private Ltd., 1990.
- 742- Vikky Burt: **Test Your Management Skills**, London, Book Print Ltd, 2002.
- 743- Warren Bennis, Michael Mische: **The 21<sup>st</sup> Century Organizaion, Reinventing Through Reengineering**, San Diego, Pfeiffer, Co., 1995.
- 744- Werther William, Keith Davis: **Personnel Management**, New York, McGraw - Hill Inc., 4th Ed., 1993.
- 745- Worsnop Percy : **Competency Based Training, How To Do It For Trainers ?**, Australia, Canberra, 2003.
- 746- Wright Noe : **Management Of Organizations**, U.S.A., Group Inc, company, 1996.

## **B- Periodicals And Scientific Journals:**

- 747- Adrian Wilkinson: "Empowerment, Theory And Practice", **Personnel Review**, Vol.27, No.1, 1998.
- 748- Akito Ninomyo, Toishi Okato: "Acritical Analysis Of Job Satisfied Teachers In Japan", **Comparative Education**, Vol. 26, 1990.
- 749- Antonetty Martinez, Elis Muel: "Principal's Leadership And School Effectiveness , A descriptive Study Of The Principal's Authority, Teacher Autonomy, Instructional Leadership, And Leadership Style Dimensions ", **D.A.I.**, Vol. 46, No.11, May , 1986.
- 750- Antony Lym: **Globalization, Viability And Lifelong Learning, Quality Assurance In Education** , Vol. 7, No.4, 1999.
- 751- Baken David , Alan Bprnstein: " Asystem Approach To Evaluation " , **Training and Development**, Aug., 1993.
- 752- Barron Tom " A New Wave In Training Funding " , **Training & Development**, Vol.50, No.8, Aug., 1996.
- 753- Beverly Geber: " Reengineering The Training Department " , **Training**, Vol.31, No.5, May, 1994.
- 754- Brnadenburg Dalec: " Training Evaluation, What Is The Current Statues?" , **Training and Development Journal**, Aug., 1988.
- 755- Cadbury Antony: " Ethical Managers Make Their Own Rules " , **Harvard Business Review**, No.5, 1987.
- 756- Cary Borich: " , A Needs Assessment Model For Conducting Follow- Up Studies " , **Journal Of Teacher Education** , Vol. XXI, No. 3, May, 1986.
- 757- Caudron Shari: " Integrated H. R. And Training , Working Together Toward Shared Goals" , **Work Force**, Vol. 77, No. 2, May, 1998.
- 758- Chen Tean: " Lessons From Financial Crisis In South East Asia" , **Beijing Review**, Sept.- Oct., 1997.
- 759- Chmuckler Eugene: " Reengineering Corporate Training " , **Personnel Psychology**, Vol.52, No., Spring, 1999.
- 760- Cox Tany : " The Multicultural Organization " , **Academy Of Management Executive**, Vol. 5, No.2, 1991.
- 761- David Dresslar: " The Use Of Teacher Feedback In The Evaluation Of The School Principals " , **D.A. I.**, Vol.47, No.70, Jan., 1987.

- 762- David Schonfed, Marsha Kline: "School – Based Crisis Intervention, An Organizational Model ", Crisis Intervention, Vol.1, No.2, June, 1994.
- 763- David sohnal: "Competency and Training Of Principals in Technical Secondary Schools in Canberra", Australia, Journal of Education, Vol. 15, No.1, 2001.
- 764- Dilauro John : " Training Needs Assessments Current Practice And New Directions " , Public Personnel Management, Nov.- Dec.,1994.
- 765- Dimmock Hattie : " Principals And Teachers Reactions To School Restructuring In Australia ", Journal Of Education , Vol. 38, No.1, 1994.
- 766- Donofrio Judy: " communicating With Style", Principal, Vol.71, No.3, Jan.,1992.
- 767- Druelman Daniel: " Enhancing Organizational Performance " , National Academy Press, Washington, 1997.
- 768- Estrin Chere: " Reengineering Your Career ", Legal Assistant Today, Vol.13, No.3, Jan.- Feb., 1996.
- 769- Fiedler Fred: " Research On Leadership Selection And Training One View Of The Future", Administrative Science, Vol. 41, No .2, June, 1996.
- 770- Finkelstein Sonia : " Power In Top Management Teams , Dimensions, Measurement, And Validation, " Academy Of Management Journal, Aug., 1992.
- 771- Fiol Mrak : " Managing Sustainable, Competitive Advantage ", Journal Of Management, 1991.
- 772- Froiland Plank: " Chain Link Evaluation ", Training, Vol. 30, No.9.,1993.
- 773- Gary Sisson, Richard Swanson: " Improving Work Performance ", Journal Of Educational Technology, May, 1989.
- 774- Geoffery Griffin: " The Principal, A School's Link To The External Environment" Ph.D. Dissertation Presented To The University Of North Carolina, D.A.I., Vol.47, Nov.,1986.
- 775- George Kimmerlins: " Gathering Best Practices ", Training and Development, Vol.28, No.3, Sep., 1993.
- 776- George Michel: "The principal's The Skills In Site- Based Management", Illinois Schools Journals, Vol.71, No.1, 1991.
- 777- Gordon Lippitt: " Managerial Guidelines To Sensitivity Training," Training And Development, June, 1991.
- 778- Gorouitz Elizabeth: " Employee Training Current Trent Trends, Future Challenges ", Training And Development, Aug.,1993.
- 779- Guneskera Romesh: " Evaluation's Serendipity, A New Approach In Evaluating Training Impact", Public Administration And Development, Vol. 9, No. 5, Nov. - Dec., 1989.
- 780- Hanisch Kathy, Hulin Charles: " Two-Stage Sequential Procedures Using Ability And Training Performance, Incremental Validity Of Behavioral Consistency Measures " , Personnel Psychology, Vol.4, No.4,1994.
- 781- Hermann Layman: " Objectives Of Link Courses, Importance And Attainment", The Vocational Aspect Of Education, Vol.32, No.82,2000.
- 782- Hoff Scott: " T.Q.M., Old Wine In New Bottle ",? CPCU Journal, Vol.48, No.4, Dec., 1995.
- 783- Hohn Hunt: " Managers, A Disappearing Resource!?", The Journal Of Management Development, Vol.6, No.1, 1987.
- 784- Hope Kinlaw : " Politics Bureaucratic Corruption And Maladministration In The Third World" International Review Of Public Administration. Vol.51,1985.
- 785- Hulme David : " Enhancing Organizational Effectiveness In Developing Countries, The Training, Visit And Revisit systems", Public Administration And Development, Vol.12, No.5, Dec., 1992.
- 786- Innocenzi Peter : " Distance Learning And Telecommunications ," Educational Media International, Vol.30, No.2, June, 1993
- 787- Irish John : " Anatomy Of Maltimedia Project", Training, July, 1995.
- 788- Jalal Alamgir: " Formula, Fortune, And Economic Development In Malaysia," Journal Of Contemporary Asia, Vol.24, No.1,1994.
- 789- Johson William, Shyder Karoly: "Instructional Leadership Training Needs For School Principal ", The Journal Of Educational Administration, Vol. XXXIV, No.2, Summer, 1986.
- 790- Karen Vinton: " Documentation That Gets Results", Personnel , Feb., 1990.
- 791- Kenneth Carlisle: " WHY Your Training Evaluation System Doesn't Work", Training, Vol.21, No.8, Aug., 1984.
- 792- Kermit Buckner , Larry Jones: " In Search Of Strong Administrators, A Worthy Investment", NASSP Bulletin, Vol.74, No.529, Nov., 1990.
- 793- Kinnaman Dave: " The Internet, The Classroom & Distance Education", T.H.E. Journal, Vol.22, No.4, 1994.
- 794- Leslieover Myes, George Benson: " Training Success Stories", Training And Development, Vol.50, No.8, Jun., 1996.
- 795- Lorraine Parker: " A New Training Tools", Training & Development, Vol.49, No.11, Nov., 1995.
- 796- Marguerite Foxon: " Transfer Of Training Applications", Journal Of European Industrial Training, March, 1998.
- 797- Martin Broadwell: " 7 Steps To Build Better Training" , Training, Oct., 1993.
- 798- Mcgee Koblasuk: " Training , " Information Week, No. 562, Jan., 1996.
- 799- Michael Connoly: " Leadership In Educational Change" , British Journal Of Management , Vol.11, No.6, 2000.
- 800- Michael Hammer: " Reengineering Work, Don't Automatically Obliterate", Harvard Business Review, No.4, July- Aug., 1990.

- 801- Michal Moore: "Monitoring And Evaluation" American Journal Of Distance Education, Vol. 13, No. 2, 1999.
- 802- Milheim William: "Instructional Utilization Of The Internet In Public School Settings, Tech Trends For Leaders In Education And Training", Washington, D.C., Vol. 42, No. 2, 1997.
- 803- Mintz Berg: "Leadership", Harvard Business Review, 1998.
- 804- Mintzberg Holy : "Planning On The Left Side And Managing On The Right", Harvard Business Review, July- Aug., 1996.
- 805- Moore Dutton : "Training Needs Analysis Review And Critique", The Academy Of Management Emanate Review, July, 1998.
- 806- Patsy Johnson, Paula Short: "Principal's Leader power Teacher Empowerment, Teacher Compliance And Conflict ", Educational Management And Administration, Vol. 26, 1998.
- 807- Paul morris: "Asia's four little Tigers, a comparison of the Role of Education in their Development, A Journal of comparative Education, Vol. 3. No. 1, March, 1996.
- 808- Pearce Fred : "Corporate Mission Statements, The Bottom Line", Academy Of Management Executive, Vol. 54, No. 4, May, 1987.
- 809- Peffer Jalla : "Competitive Advantage "Harvard Business School Press, Boston, 1994.
- 810- Piczak Michael, Hawser Rueben: "Self Directed Work Team, A Guide To Implementation," Quality Progress, Vol. 29, May, 1996.
- 811- Pong Suetling : "Access To Education In Peninsular Malaysia, Ethnicity, Social Class and Gender", A Journal Of Comparative Education, Vol. 25. No. 3, 1995.
- 812- Robert Kats: "Skills Of Effective Administrator ", Harvard Business Review, Jan, Feb., 1985.
- 813- Robertson Lran, Downs Syliva: "Work- Sample Tests Of Trainability, Ameta- Aanlysis", Jounal Of Applied Psychology, Vol. 74, No. 3, 1989.
- 814- Ron Zemke: "Reengineering The corporaties, Amanifesto for Business Revolution," Training, V. 30, N. 7, Jul., 1993.
- 815- Russel Leonard : "Reengineering The Missing Links", Human Resource Planning, Vol. 19, No. 4, 1996.
- 816- Schonfed David, Kline Marsha: "School Based on Crisis Intervention, An Organizational Model", Crisis Intervention, Vol. 1, No. 2, June, 1994, P. 5.
- 817- Sedlik Joy And Others: "Key Elements To An Effective Training System", Training And Development Journal, Vol. 34, No. 7, Jul., 1990.
- 818- Shrivalstava, Peter : "Pathology Of Organizational Learning", Journal Of Management Studies, Vol. 1, No. 20, 1988.
- 819- Stead Jerre: "People Power, The Engine In Reengineering ", Executive Speeches, Vol. 9, No. 5, Apr. - May, 1995.
- 820- Stijn Claessens , Thomas Glaessner: "Financial Sector Weakness And The East Asia Crisis", World Development, Sept., 1997.
- 821- Taay Bush: "The National Professional Qualification For Headship, The Key To Effective School Leadership", School Leadership Of Management, Vol. 18, No. 3, 1998.
- 822- Terry Evans: "Distance Education In Australia", European Journal Of Engineering Education, Vol. 20, No. 2, 1995.
- 823- Thomas Kaney: "Enlisting Support From The Top", Training & Development, May, 1991.
- 824- Thompson David : "The Possibility Of Administrative Ethics", Public Administration Review , Vol. 45, 1985.
- 825- Viswanthan Selvoatnon: "Ethnicity, Inequality And Higher Education In Malaysia", Comparative Education Review, Vol., 32, No. 2, May, 1998.
- 826- Warren Boker: "Organizational Strategy, An Ecological Perspective ", Academy Of Management Journal, Vol. 54. No. 3, 1991.
- 827- Watson Keith: "Educational Policies In Multicultural Societies", A Journal of Comparative Education, Vol. 15, No. 1, 1997.
- 828- ———: "Technical And Vocation Education in Developing Countries, Paradigms And Comparative Methodology", A Journal of Comparative Education, Vol. 30, No. 2, 1994.
- 829- ——— : "Some contemporary problems and issues resulting from Educational Expansion in south east Asia", A Journal of Comparative Education, Vol. 14, No. 1, March, 1999.

### C- Reports:

- 830- Australian Educational Council And Curriculum Corporation: National Report On Schooling In Australia 1991, Canberra, A.E.C., 1992.
- 831- Bruces King: Developments In Distance Education In Australia, Expert Meeting, Distance Education, Structure, Methodology, Staff Developments, And Legal Aspects, Moscow, UNESCO And IITE, March, 2000.
- 832- Careth Williams: Towards Liflong Education, Anew Role For Higher Education Instilnte, Paris, UNESCO, 1997.
- 833- Daniel Sendel: "Distance Education In Australia", Higher Level Distance Education prospective for International Cooperation and Developments In Technology, paris, UNESCO, 1996.
- 834- Department Of Employment of Education And Training : Australia , National Report On The Development Of Education, Canberra, AGPS, 1999.
- 835- Distance Education Center: Distance Education At The University Of South Australia, Australia, The University Of South Australia, 1993.

- 836- Distance Education Center: Information Bulletin, Australia, The University Of Southern Queensland, 1995.
- 837- John Marshall, Saran Coldwell: How Valid Are formal, Informal Needs Assessment Methods for Planning Staff Development programs", Nassap Bulletin, Nov, 1984.
- 838- Malaysia: prime Minister's Department: The Malaysian Economy In Figures, Kuala Lumpur, 1996.
- 839- Monash University: Distance Education Courses 1997, Australia, Monash University, 1997.
- 840- Monash University: Faculty Of Information Technology, Studies In Australia 2000- 2001, Australia Deakin University Institutions, 2000.
- 841- National Institute Of Multimedia Education And UNESCO: A survey Of Distance Education In Asia And The Pacific, Japan, UNESCO, 1994.
- 842- Paul Northcott: Higher Distance Education In Australia, Higher Level Distance Education, Perspectives For International Cooperation And New Developments In Technology, Paris, UNESCO, 1986.
- 843- Prickett Lock And Others: "Assessment For Instructional Leadership", Paper Presented At The Annual Meeting Of The National Council Of Professors Of Educational Administration, U.S.A., Los Angeles, Aug, 12- 17, 1990.
- 844- Richardson Michael And Others: "A Collaborative Effort To Prepare Future Administrators, U.S.A., South Carolina" , Paper Presented At The Annual Meeting Of The Southern Regional Council On Educational Administration, Atlanta, Nov, 1992.
- 845- UNESCO: Australia, Distance Education In Asia And The Pacific, Bulletin Of The UNESCO Regional Office For Education In Asia And The Pacific, No. 26, 1985.
- 846- UNESCO: " Technical And Vocational " , Education," Information Bulletin, 1998.
- 847- UNESCO: A survey of Distance Education in Asia and The Pacific, Japan, National Institute of Multimedia Education, 1994.
- 848- UNESCO: Case Studies On Technical And Vocational Education In Asia And The Pacific, Australia, ACEID , 1996.
- 849- UNESCO: Policy Planning And Management Policy In Technical And Vocational Educational, A comparative Study, Paris, 1984.
- 850- UNESCO: Report Of Education 1996.
- 851- United States Department Of Education (Office Of Policy And Planning): Importance Of Education Standards And Testing For The 21st Century, Office Of Education Research And Improvement, U.S.A., Government Printing Office, 1993.
- 852- World Bank: Global Economic Prospects And The Developing Countries, 1998/1999 ,U.S.A, Washington, 1999.

## D- Studies:

- 853- Burke Ann: Improving Transfer Of Training A Field Investigation Of The Effect Of Relapse Prevention Training And Transfer Climate On Maintenance Outcomes, Ph. D., Indiana University, 1996.

## E- Internet:

- 854- : [http://www.Isoc.org/whatis/conferences/inet97/proceedings/DI/DI-3, Htm](http://www.Isoc.org/whatis/conferences/inet97/proceedings/DI/DI-3.htm), Kuala Lumpur, Malaysia, 1997.
- 855- <http://WWW.WSDA.Org/bord.Dev/bd.traw.htm>.
- 856- <http://www.Lib.MonashEdu.Au/Flisu>.
- 857- <http://WWW.Jaring.My/~Welmster/msia-New/back/religion/Buddhist.html>.
- 858- <http://WWW.Jaring.my/~Welmster/msia-New/back/confuis.html>.
- 859- <http://WWW.Jaring.my/~Welmster/msia-New/back/religion/hindu.html>.
- 860- <http://WWW.Jaring.my/~Welmster/msia-New/back/religion/sikh.html>.
- 861- <http://WWW.Jaring.my/~Welmster/msia-New/back/religion/christion.html>.
- 862- <http://WWW.Kpm.Myne.com.bpptr> on line.
- 863- [http://www.New American school.org](http://www.NewAmericanSchool.org), 2003.
- 864- <http://WWW.studymalaysia.com>.
- 865- <http://WWW.trainingmalaysia.com>.
- 866- [http://www.Sonoma.Edu/exed/certificate program/ magsv.html](http://www.Sonoma.Edu/exed/certificateprogram/magsv.html).
- 867- [http://www.Fen.State.F1.Us/dms/guides/ select/ selged.Hml](http://www.Fen.State.F1.Us/dms/guides/select/selged.Hml).
- 868- <http://www.Vetec.Vsc.Edu/Vsba/serarch/search.htm>.
- 869- <http://www.csba.Org/Es/alvond/full.htm>.
- 870- <http://www.qsa.qld.edu.au>
- 871- <http://www.dest.gov.au>

## ملاحق الدراسة

- ملحق (١): استبانة لتعرف عملية اختيار مدير المدرسة/ مدير إدارة المدرسة الثانوية الفنية .
- ملحق (٢): استبانة لتعرف معايير اختيار مدير المدرسة الثانوية الفنية .
- ملحق (٣): استبانة لتعرف دور التدريب في تأهيل مدير المدرسة الثانوية الفنية للقيادة المدرسية .
- ملحق (٤): استبانة لتقويم برنامج التدريب الخاص بالترقية لوظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية من وجهة نظر المتدربين .
- ملحق (٥): استبانة لتعرف رأى مدير عام مدرسة ثانوية فنية (صناعية - زراعية - تجارية) فى نظم اختياره وتدريبه .
- ملحق (٦): استبانة لتعرف رأى المسؤولين فى إدارات التدريب بمديريات التربية والتعليم فى نظام تدريب مديرى المدارس الثانوية الفنية .
- ملحق (٧): قائمة أسماء السادة المحكمين على استبانات الدراسة .
- ملحق (٨): قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٩٧م فى شأن التقسيمات الوظيفية فى الدرجة المالية لوظائف التعليم والإشراف والتوجيه الفنى بديوان عام وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات .
- ملحق (٩): نظام التقويم التراكمى الخاص بتدريب مدير/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية .
- ملحق (١٠): قانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١م فى شأن الوظائف المدنية والقيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام .
- ملحق (١١): بعض قرارات تشكيل اللجنة الدائمة لاختيار القيادات فى بعض المحافظات .
- ملحق (١٢): بعض الإعلانات المنشورة فى إحدى الصحف الرسمية بشأن الإعلان عن التقدم لشغل وظيفة مدير عام مدرسة ثانوية فنية .
- ملحق (١٣): موافقة الجهات المختصة على تطبيق استبانات الدراسة .
- ملحق (١٤): خاص بدولة ماليزيا:
- موافقة وزارة التعليم الماليزية على مد الباحث بالبيانات التى تخدم الدراسة .
  - الهيكل التنظيمى للمدرسة الثانوية الفنية فى ماليزيا .
  - الخريطة التنظيمية للمناهج والشئون الإدارية فى المدرسة الثانوية الفنية فى ماليزيا .
  - الهيكل التنظيمى لشئون الطلبة فى المدرسة الثانوية الفنية فى ماليزيا .
  - نبذة عن المدرسة الثانوية الفنية فى ولاية قدح .
  - نموذج الاستبانة التى طبقت على بعض مديرى المدارس الثانوية الفنية فى ماليزيا بلغة الملايو .

## ملحق (١)

استبانة لتعرف عملية اختيار مدير المدرسة/ مدير إدارة  
المدرسة الثانوية الفنية

جامعة القاهرة  
معهد الدراسات التربوية  
قسم أصول التربية

السيد الأستاذ مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة:

المحترم

السلام عليك ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث/ خالد عطية سيد أحمد يعقوب، بإعداد رسالة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى التربية من قسم أصول التربية (تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية)، بعنوان "نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية فى مصر وماليزيا وأستراليا، دراسة مقارنة"، وذلك تحت إشراف :

الأستاذة الدكتورة

نجوى يوسف جمال الدين

أستاذة مساعد ورئيس قسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور

محمود مصطفى قمبر

أستاذ غير متفرغ بقسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

وتعد هذه الاستبانة جزءاً مكملاً لهذه الدراسة، حيث تتضمن عدة استفسارات تستهدف تعرف عملية اختيارك لشغل وظيفة مدير المدرسة .

لذا يرجى الباحث من سيادتكم التكرم بالتعاون الفعال، والإدلاء بكل صراحة بالأمر والحقائق الجوهرية المتعلقة بأرائك، حيث أنها ستساهم بكل تأكيد فى الوصول إلى نتائج فعلية، وواقعية، بشأن موضوع الدراسة الحالية، مع العلم أن البيانات والمعلومات التى سيتم تجميعها سيكون لها صفة السرية التامة، ولن تستخدم لغير أغراض البحث العلمى .

ولك خالص الشكر والتقدير

على حسن تعاونك

الباحث

بيانات شخصية

- ١- المحافظة:
- ٢- مديرية التربية والتعليم:
- ٣- الإدارة التعليمية:
- ٤- الاسم (اختياري):
- ٥- الوظيفة الحالية:
- ٦- المؤهل الدراسي:
- ٧- التخصص:
- ٨- تاريخ التعيين:
- ٩- تاريخ الميلاد:
- ١٠- الجنس:

الرجاء من سيادتكم الإجابة على الأسئلة التالية:

١- ما وسائل ترغيب وجذب مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

- النقل .

- الإعلان داخل المدرسة .

- الإعلان فى مديرية التربية والتعليم .

- الإعلان فى الإدارة التعليمية .

- الإعلان فى الصحف الرسمية .

- التقدم مباشر للمدرسة .

- أخرى، من فضلك اذكرها :

٢- كيف تم اختيارك لوظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

- بتقديم طلب لمديرية التربية والتعليم .

- بإجراء مقابلة شخصية مع المسؤولين عن ذلك .

- بإجراء امتحان تحريرى .

- بإجراء اختبارات نفسية .

- بالاعتماد على درجة المؤهل العلمى .

- بالاعتماد على دراسات عليا فى الإدارة المدرسية/ التعليمية .

- بإجراء كشف طبى .

- أخرى، من فضلك اذكرها :

٣- هل أجريت لك اختبارات عندما تقدمت لوظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

لا

نعم

- فى حالة الإجابة بنعم، اذكر هذه الاختبارات:

- اختبارات نفسية .

- اختبارات القدرات اللغوية .

- اختبارات شخصية .

- أخرى، من فضلك اذكرها :

٤- كيف تم توجيهك لوظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

- وفقاً للتخصصى العلمى .

- وفقاً لسياسة تنسيق التعليم الثانوى الفنى بمديرية التربية والتعليم .

- وفقاً للخبرات السابقة .

- وفقاً لرغبتى .

- أخرى، من فضلك اذكرها :

.....

٥- هل هناك مواصفات خاصة لمدير مدرسة/ مدير إدارة المدرسة الثانوية الفنية؟

لا

نعم

- إذا كانت إجابتك بنعم، فما هي؟

- أن تكون لديه مهارات خاصة في القيادة المدرسية .

- أن تكون لديه القدرة على تفعيل العملية التعليمية داخل مدرسته .

- ألا يكون سهل الانفعال .

-لديه طلاقة لفظية .

- أن يكون محبوباً من معلميه .

- أن يكون محبوباً من تلاميذه .

- أخرى، من فضلك أذكرها :

٦- هل قُدمت لك بطاقة توصيف وظيفي لمدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك بنعم، هل بطاقة التوصيف الوظيفي تحتوي على :

- الواجبات والمسئوليات .

- أساليب الأداء الفعال .

- شروط الترقية .

- الظروف المحيطة بعمل مدير مدرسة ثانوية فنية .

- الإشراف التربوي .

- أخرى، من فضلك أذكرها :

٧- هل حصلت على دورات تدريبية بعد ترشيحك لشغل وظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك بنعم، فما هي هذه الدورات؟

٨- هل الدورات التدريبية التي حصلت عليها ساهمت في تحسين مهاراتك القيادية بما كان له عظيم الأثر على

مستوى أدائك داخل المدرسة؟

لا

نعم

إذا كانت الإجابة (لا):

- هل مدة الدورات التدريبية قصيرة وغير كافية؟

- هل تعقد هذه الدورات في أماكن بحيث يصعب الذهاب إليها ؟

- هل الدورات غير ملائمة لمتطلبات وظيفتك القيادية الفعلية؟

-أخرى، من فضلك أذكرها :

٩- من وجهة نظرك ما أسباب وجود انخفاض فى مستوى أداء مدير المدرسة/ مدير إدارة المدرسة الثانوية الفنية؟

- عدم الحصول على المؤهل المناسب .
- غياب الخبرة فى مجال القيادة المدرسية .
- غياب التدريب المناسب .
- غياب الرغبة الحقيقية فى شغل هذه الوظيفة .
- أخرى، من فضلك أذكرها :

١٠- فى رأيك ما المشاكل التى تعرقل الاختيار الجيد لمدير مدرسة/ مدير إدارة المدرسة الثانوية الفنية؟

- تدخل الوساطة والمحسوبية فى الاختيار .
- غياب الكوادر الفنية المتخصصة لإجراء الاختيار .
- عدم اهتمام الوزارة بإعداد الكوادر الفنية المتخصصة التى يسند لها عملية الاختيار .
- غياب استخدام المقاييس العلمية للصفات القيادية .
- قلة المرتبات لهذه الوظيفة .
- لا يتم قياس كفاءة عملية الاختيار .
- أخرى، من فضلك أذكرها :

١١- ما اقتراحاتك لحل هذه المشاكل؟

- توافر نظم اختيار مدروسة .
- وضع مدير المدرسة المختار تحت الاختبار لمدة عام دراسى .
- تطبيق الاختبارات التى تخدم مجال القيادة المدرسية .
- إجراء المقابلات الشخصية من قبل المتخصصين .
- توفير التدريب القيادى المستمر .
- زيادة الحوافز والمرتبات .
- أخرى، من فضلك أذكرها :

١٢- هل قدمت لك استبانات من الإدارة التعليمية أو من مديرية التربية والتعليم لجمع بيانات ومعلومات منك عن الوظائف القيادية؟

لا

نعم

إذا كانت إجابتك (نعم)، فعلى أى شىء ركزت؟

- المتطلبات القيادية للوظيفة الجديدة .
- بعض جوانب الإدارة المدرسية التى تتعلق بالتخطيط، والتنظيم، والتوجيه، والرقابة .
- القيادة المدرسية وعلاج مشكلات المعلمين المختلفة .
- القيادة المدرسية وعلاج مشكلات الطلاب المختلفة .
- أساليب فتح قنوات اتصال فعالة مع المجتمع المحيط بالمدرسة .
- موضوعات أخرى، من فضلك أذكرها؟

١٣- هل قُدم لك نموذج يحدد المواصفات التي ينبغي توفرها في المرشح لشغل وظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

لا

نعم

١٥- ما الإدارة / اللجنة التي يجب أن يناط بها عملية اختيار مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

- إدارة تنسيق التعليم الثانوى الفنى بمديرية التربية والتعليم .

- إدارة التعليم الثانوى الفنى بمديرية التربية والتعليم .

- لجان متخصصة من المسؤولين عن التعليم الثانوى الفنى بديوان عام الوزارة .

-أخرى، من فضلك أذكرها :

١٥- هل تقدم حوافز لمدير المدرسة/ مديرة إدارة المدرسة الثانوية الفنية؟

لا

نعم

- إذا كانت الإجابة (بنعم)، أذكر نوعها:

- مكافآت مالية .

- الترقى لدرجات أعلى .

- منحة أو بعثة خارجية .

- الالتحاق بالدراسات العليا .

- حوافز أخرى، من فضلك أذكرها؟

١٦- فى رأيك الشخصى أى لجنة يجب أن يناط بها تصميم التوصيف الوظيفى لوظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

- لجنة تضم أخصائيين من وزارة التربية والتعليم .

- لجنة تضم أخصائيين من وزارة التعليم العالى .

- لجنة تضم المسؤولين عن التعليم الثانوى الفنى بمديرية التربية والتعليم .

- لجان أخرى من فضلك أذكرها؟

١٧- فى رأيك الشخصى ما أهم نتائج الاختيار السىء لمدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية؟

## ملحق (٢)

استبانة لتعرف معايير اختيار مدير  
المدرسة الثانوية الفنية

جامعة القاهرة  
معهد الدراسات التربوية  
قسم أصول التربية

السيد الأستاذ مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة:

المحترم

السلام عليك ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث/ خالد عطية سيد أحمد يعقوب، بإعداد رسالة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى التربية من قسم أصول التربية (تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية)، بعنوان "نظم اختيار وتدريب مديرى المدارس الثانوية الفنية فى مصر وماليزيا وأستراليا، دراسة مقارنة"، وذلك تحت إشراف :

الأستاذة الدكتورة

الأستاذ الدكتور

نجوى يوسف جمال الدين

محمود مصطفى قمبر

أستاذ مساعد ورئيس قسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

أستاذ غير متفرغ بقسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

وتعد هذه الاستبانة جزءاً مكملاً لهذه الدراسة، حيث تتضمن عدة محاور تستهدف تعرف  
معايير اختيار مدير المدرسة الثانوية الفنية .

لذا يرجو الباحث من سيادتكم التكرم بالتعاون الفعال، والإدلاء بكل صراحة بالأمر  
والحقائق الجوهرية المتعلقة بأرائكم، حيث أنها ستساهم بكل تأكيد فى الوصول إلى نتائج فعلية  
وواقعية، بشأن موضوع الدراسة الحالية، مع العلم أن البيانات والمعلومات التى سيتم جمعها  
سيكون لها صفة السرية التامة، ولن تستخدم لغير أغراض البحث العلمى .

ولك خالص الشكر والتقدير  
على حسن تعاونك

الباحث

بيانات شخصية

- ١- المحافظة:
- ٢- مديرية التربية والتعليم:
- ٣- الإدارة التعليمية:
- ٤- الاسم (اختياري):
- ٥- الوظيفة الحالية:
- ٦- المؤهل الدراسي:
- ٧- التخصص:
- ٨- تاريخ التعيين:
- ٩- تاريخ الميلاد:
- ١٠- الجنس:

المحور الأول: بيانات عامة:

أ- نوع الوظيفة:

- ١- مدير عام مدرسة ثانوية فنية .
- ٢- مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية .
- ٣- مدير مدرسة ثانوية فنية .
- ٤- ناظر مدرسة ثانوية فنية .
- ب- المؤهل العلمي:
- ١- دبلوم متوسط .
- ٢- دبلوم الدراسات التكميلية .
- ٣- دبلوم إعداد فنيين .
- ٤- شهادة جامعية تربوية .
- ٥- شهادة جامعية غير تربوية .
- ٦- شهادة الماجستير فى التربية .
- ٧- شهادة الدكتوراه فى التربية .
- ٨- أخرى، أذكرها .

ج- عدد الدورات التدريبية التى التحقت بها خلال حياتك الوظيفية:

- ١- لا شىء .
- ٢- دورة واحدة .
- ٣- دورتان .
- ٤- ثلاث دورات .
- ٥- أكثر من ثلاث دورات .
- د- مجال الدورات التدريبية:
- ١- الإشراف التربوى .
- ٢- الحاسب الآلى .
- ٣- الإدارة المدرسية .
- ٤- اللغة الإنجليزية .
- ٥- اللغة العربية .
- ٦- مجالات أخرى، أذكرها .

هـ- عدد سنوات الخبرة فى مجال الإدارة المدرسية:

- ١- أقل من خمس سنوات .
- ٢- من خمس سنوات إلى أقل من عشر سنوات .
- ٣- من عشر سنوات فأكثر .
- ٤- أخرى، أذكرها .....

المحور الثانى: المعايير الواجب مراعاتها عند اختيار مدير مدرسة ثانوية فنية:

فيما يلى بعض المعايير التى يجب مراعاتها عند اختيار مديرى المدارس، والمطلوب منك أن تحدد مدى أهمية كل منها فى اختيار العناصر الجيدة، وذلك بوضع علامة ( √ ) فى المكان الذى يعبر صراحة عن رأيك:

| م  | المعايير   | مدى الأهمية |     |         |
|----|--|-------------|-----|---------|
|    |  | مهم جداً    | هام | غير مهم |
| ١  | أن يتحلى المرشح لشغل وظيفة مدير مدرسة بالأخلاق الفاضلة . |             |     |         |
| ٢  | أن يكون حسن المظهر .                                     |             |     |         |
| ٣  | أن يكون لائقاً صحياً .                                   |             |     |         |
| ٤  | أن يتصف بالصبر وضبط النفس .                              |             |     |         |
| ٥  | أن يكون قادراً على التأثير فى المعلمين .                 |             |     |         |
| ٦  | أن يكون قذوة حسنة .                                      |             |     |         |
| ٧  | أن يكون حسن التصرف .                                     |             |     |         |
| ٨  | أن يكون متزن الانفعال .                                  |             |     |         |
| ٩  | أن يشعر بالمسئولية ويقدرها .                             |             |     |         |
| ١٠ | أن يتقبل التوجيهات بصدق رغب من رؤسائه .                  |             |     |         |
| ١١ | أن يكون قادراً على اتخاذ القرار المناسب .                |             |     |         |

|    |  |
|----|--|
| ١٢ | أن يكون قادراً على تقويم أداء معلميه .           |
| ١٣ | أن يكون قادراً على إقامة علاقة طيبة مع رؤسائه .  |
| ١٤ | أن يكون قادراً على إقامة علاقات طيبة مع معلميه . |
| ١٥ | قادر على الابتكار والتجديد في عمله القيادي .     |
| ١٦ | قادر على مواكبة الجديد في الإدارة المدرسية .     |
| ١٧ | له أعمال إدارية متميزة قبل ترشيحه لمدير مدرسة .  |
| ١٨ | أن يكون له إنتاج علمي (مقالات - مؤلفات - بحوث) . |
| ١٩ | أن يزكى من قبل رؤسائه .                          |
| ٢٠ | أن يزكى من قبل معلميه .                          |

المحور الثالث: مدى تطبيق معايير اختيار مدير المدرسة الثانوية الفنية:

يشترط في المرشح لوظيفة مدير مدرسة ثانوية فنية أن يستوفي معايير الاختيار التالية، فما مدى تطبيقها؟

| م | المعايير   | مدى الأهمية |     |         |
|---|--|-------------|-----|---------|
|   |  | مهم جداً    | هام | غير مهم |
| ١ | حصول المرشح لشغل وظيفة مدير مدرسة على الشهادة الجامعية بأى تقدير .                                     |             |     |         |
| ٢ | حصول المرشح لوظيفة مدير مدرسة على الشهادة الجامعية بتقدير لا يقل عن جيد .                              |             |     |         |
| ٣ | إكمال المرشح لوظيفة مدير مدرسة مدة خبرة في الإدارة المدرسية لا تقل عن أربع سنوات .                     |             |     |         |
| ٤ | الحصول على تقدير ممتاز فى التقرير السنوى طوال حياته الوظيفية .   |             |     |         |
| ٥ | ليست هناك جزاءات تأديبية حصل عليها .   |             |     |         |
| ٦ | اجتياز المرشح للمقابلة الشخصية .   |             |     |         |
| ٧ | اجتياز برنامج التدريب القيادي بنجاح .  |             |     |         |
| ٨ | أن يكون للمرشح لوظيفة مدير مدرسة نشاط ملحوظ على مستوى المنطقة المحيطة بالمدرسة وفى مجال عمله المدرسى . |             |     |         |
| ٩ | التغاضى عن كل ما سبق، ويتم الاختيار وفق مرئيات إدارة التعليم الثانوى الفنى بالمديرية التعليمية .       |             |     |         |

المحور الرابع: مدى قدرة معايير الاختيار على كشف الكفايات المهنية:

تهدف معايير اختيار مدير المدرسة الثانوية الفنية إلى الكشف عن الكفايات المهنية اللازمة لأدائه عمله القيادي، والرجاء الاستفادة عن مدى قدرة المعايير التالية فى الكشف عن تلك الكفايات، وذلك بوضع علامة (✓) فى المكان الذى يمثل وجهة نظرك:

| م  | المعايير  | مدى الأهمية |     |         |
|----|---|-------------|-----|---------|
|    |   | مهم جداً    | هام | غير مهم |
| ١  | يكشف المؤهل العلمي عن تمكن المرشح من الوظيفة القيادية التي سوف يقوم بها .                           |             |     |         |
| ٢  | تسهم الخبرة في الإدارة المدرسية في تمكن المرشح من إجادة الأساليب الحديثة في إدارة المدرسة .         |             |     |         |
| ٣  | الحصول على تقدير ممتاز في التقرير السنوي يكشف عن قدرة المرشح على الاهتمام بنموه المهني .            |             |     |         |
| ٤  | تكشف المقابلة الشخصية عن تحلي المرشح بالأخلاق الفاضلة .   |             |     |         |
| ٥  | يكشف المؤهل العلمي عن تقبل التدريب القيادي .  |             |     |         |
| ٦  | تُمكن الخبرة في الإدارة المدرسية من استخدام الأسلوب العلمي في التفكير لمواجهة المشكلات المدرسية .   |             |     |         |
| ٧  | ينبئ الحصول على تقدير ممتاز في التقرير السنوي عن قدرة المرشح على تفعيل الأنشطة المدرسية .           |             |     |         |
| ٨  | تسهم المقابلة الشخصية في تعرف مدى التزام المرشح في التحدث باللغة العربية الفصحى .                   |             |     |         |
| ٩  | تكشف الخبرة السابقة للمرشح عن قدرته على تطبيق تكنولوجيا الاتصال والمعلومات في الإدارة المدرسية .    |             |     |         |
| ١٠ | تكشف الخبرة السابقة للمرشح عن قدرته على إدارته للمدرسة بطريقة فعالة .                               |             |     |         |
| ١١ | تسهم الخبرة في الإدارة المدرسية في الإلمام الواسع بمشكلاتها .                                       |             |     |         |
| ١٢ | الحصول على تقرير ممتاز في التقرير السنوي يكشف عن قدرته على تعاونه مع فريق العمل المدرسي .           |             |     |         |
| ١٣ | يمكن الحكم على حسن مظهر المرشح من خلال المقابلة الشخصية .   |             |     |         |
| ١٤ | يكشف المؤهل العلمي عن قدرة المرشح على تفعيل جهود معلميه .   |             |     |         |
| ١٥ | تفيد الخبرة في الإدارة المدرسية في تعظيم أثر تدريب المديرين داخل المدرسة .                          |             |     |         |
| ١٦ | تفيد الخبرة في الإدارة المدرسية في تفهم طبيعة مشكلات التلاميذ .                                     |             |     |         |
| ١٧ | تسهم المقابلة الشخصية في كشف مدى اتصاف المرشح بالصبر وضبط النفس .                                   |             |     |         |
| ١٨ | يكشف المؤهل العلمي عن قدرة المرشح على التخطيط الجيد .   |             |     |         |
| ١٩ | تسهم الخبرة في الإدارة المدرسية في كشف قدرة المرشح على النقد الإيجابي البناء .                      |             |     |         |
| ٢٠ | الحصول على تقدير ممتاز في التقرير السنوي يكشف عن قدرة المرشح على مراعاة الفروق الفردية بين معلميه . |             |     |         |
| ٢١ | تكشف المقابلة الشخصية عن قدرة المرشح على التأثير في معلميه .  |             |     |         |
| ٢٢ | تسهم الخبرة في الإدارة المدرسية في إكساب المرشح القدرة على فهم مشكلات المعلمين .                    |             |     |         |
| ٢٣ | تكشف المقابلة الشخصية عن قدرة المرشح على تحمل مسؤولية القيادة المدرسية .                            |             |     |         |
| ٢٤ | يكشف التقرير السنوي عن إمكانية تجاوب المرشح مع متطلبات وظيفة مدير المدرسة .                         |             |     |         |
| ٢٥ | يسهم التقرير السنوي في تعرف مستوى علاقة المرشح برؤسائه .  |             |     |         |

المحور الخامس: نحو معايير اختيار أفضل لمدير المدرسة الثانوية الفنية:  
يقترح الباحث مجموعة من المعايير التي يرى الأخذ بها عند اختيار مدير المدرسة الثانوية الفنية، والرجاء الإفادة عن مدى أهميتها من وجهة نظرك:

| م | المعايير  | مدى الأهمية |     |         |
|---|---|-------------|-----|---------|
|   |   | مهم جداً    | هام | غير مهم |
| ١ | الحصول على دراسات عليا ( دكتوراه، ماجستير، دبلوم) فى الإدارة المدرسية / الإدارة التعليمية .                             |             |     |         |
| ٢ | رفع مدة الخبرة فى الإدارة المدرسية إلى ثمانى سنوات .  |             |     |         |
| ٣ | أن يكون للمرشح بحث واحد على الأقل منشور فى إحدى الدوريات العلمية المتخصصة فى مجال الإدارة المدرسية/ الإدارة التعليمية . |             |     |         |
| ٤ | اجتياز المرشح دورة تدريبية متخصصة فى مجال الإدارة المدرسية .  |             |     |         |
| ٥ | اجتياز المرشح دورة تدريبية فى مجال اللغة الإنجليزية .   |             |     |         |
| ٦ | اجتياز المرشح دورة تدريبية فى مجال الحاسب الآلى .   |             |     |         |
| ٧ | اجتياز المرشح دورة تدريبية فى مجال اللغة العربية .  |             |     |         |
| ٨ | معايير أخرى ترغب إضافتها، من فضلك اذكرها وفق ترتيب أهميتها:<br>.....  |             |     |         |

المحور السادس: مدى قدرة المعايير المقترحة على كشف كفايات مهنية جديدة:

| م  | المعايير   | مدى الأهمية |     |         |
|----|--|-------------|-----|---------|
|    |  | مهم جداً    | هام | غير مهم |
| ١  | تكشف الدراسات العليا عن عمق فهم المرشح للمشكلات المدرسية .   |             |     |         |
| ٢  | تنمى الخبرة الطويلة فى الإدارة المدرسية عن معرفة واسعة بالمشكلات المدرسية .                          |             |     |         |
| ٣  | يسهم الاختبار التحريرى فى كشف إلمام المرشح بفنيات القيادة المدرسية ومشكلاتها .                       |             |     |         |
| ٤  | تُمكن الدورات التدريبية من تعرف مستوى المهارات المختلفة .  |             |     |         |
| ٥  | تُمكن الاختبارات العملية من تعرف مدى المهارة التطبيقية فى أداء العمل القيادى .                       |             |     |         |
| ٦  | نشر الأبحاث العلمية يكشف عن سعة إطلاع المرشح وإلمامه بقضايا الإدارة المدرسية .                       |             |     |         |
| ٧  | تكسب الأبحاث العلمية المرشح للقيادة المدرسية المهارة فى إعداد النشرات والتقارير التربوية والمدرسية . |             |     |         |
| ٨  | تنمى الدورات التدريبية مهارات التخطيط فى المجال القيادى .  |             |     |         |
| ٩  | تكشف الدراسات العليا عن عمق فهم المرشح لفنون تفعل العملية التعليمية داخل المدرسة .                   |             |     |         |
| ١٠ | القدرة على التعبير بلغة سليمة لدى المرشح تكتشف من خلال الاختبار التحريرى .                           |             |     |         |
| ١١ | تسهم الأبحاث العلمية فى تمكين المرشح من استخدامه للأسلوب العلمى فى مواجهة المشكلات المدرسية .        |             |     |         |
| ١٢ | تعكس الدورات التدريبية درجة فهم المرشح للنظام المدرسى .  |             |     |         |
| ١٣ | تكون الدورات التدريبية اتجاهات إيجابية لدى المرشح للقيادة المدرسية نحو المهنة وممارستها .            |             |     |         |

## ملحق (٣)

استبانة لتعرف دور التدريب فى تأهيل مدير المدرسة  
الثانوية الفنية للقيادة المدرسية

جامعة القاهرة  
معهد الدراسات التربوية  
قسم أصول التربية

السيد الأستاذ مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة: المحترم

السلام عليك ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث/ خالد عطية سيد أحمد يعقوب، بإعداد رسالة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى التربية من قسم أصول التربية (تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية)، بعنوان "نظم اختيار وتدريب مديرى المدارس الثانوية الفنية فى مصر وماليزيا وأستراليا، دراسة مقارنة"، وذلك تحت إشراف :

الأستاذة الدكتورة

الأستاذ الدكتور

نجوى يوسف جمال الدين

محمود مصطفى قمبر

أستاذ مساعد ورئيس قسم أصول التربية

أستاذ غير متفرغ بقسم أصول التربية

معهد الدراسات التربوية

معهد الدراسات التربوية

جامعة القاهرة

جامعة القاهرة

وتعد هذه الاستبانة جزءاً مكملاً لهذه الدراسة، حيث تتضمن عدة استفسارات تستهدف تعويف دور التدريب فى تأهيل مدير المدرسة الثانوية الفنية للقيادة المدرسية .

لذا يرجو الباحث من سيادتكم التكرم بالتعاون الفعال، والإدلاء بكل صراحة بالأمر والحقائق الجوهرية المتعلقة بآرائكم، حيث أنها ستساهم بكل تأكيد فى الوصول إلى نتائج فعلية، وواقعية، بشأن موضوع الدراسة الحالية، مع العلم أن البيانات والمعلومات التى سيتم تجميعها لن تستخدم لغير أغراض البحث العلمى .

ولك خالص الشكر والتقدير

على حسن تعاونك

للباحث

بيانات شخصية

٢-مديرية التربية والتعليم:

١- المحافظة:

٤- الاسم (اختياري):

٣- الإدارة التعليمية:

٦- المؤهل الدراسي:

٥- الوظيفة الحالية:

٨- تاريخ التعيين:

٧- التخصص:

١٠- الجنس:

٩- تاريخ الميلاد:

من فضلك ضع علامة (√) في المكان الذي يعبر صراحة عن رأيك:

| م  | العبارــــــــــــــــة   | أوافق تماماً | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق تماماً |
|----|---|--------------|-------|-------|----------|-----------------|
| ١  | يتم التركيز على تدريب المرشحين الذين يصلحون لقيادة المدرسة الثانوية الفنية .                                  |              |       |       |          |                 |
| ٢  | إن أهم ما يجب توافره في المتدربين هو قدرته على متابعة المنشورات التي تصدر من الوزارة في مجال الإدارة المدرسية |              |       |       |          |                 |
| ٣  | تهتم إدارة التدريب بتنمية المتدربين الذين يصلحون للإدارة المدرسية   |              |       |       |          |                 |
| ٤  | تحرص إدارة التدريب أن تضمن أساليب الإدارة المدرسية الفعالة في برامج التدريب .                                 |              |       |       |          |                 |
| ٥  | البرنامج التدريبي يتضمن فنيات التعامل بفاعلية مع مؤسسات المجتمع المحلي .                                      |              |       |       |          |                 |
| ٦  | يحتل برنامج اللغة الإنجليزية جانباً هاماً في برنامج التدريب .   |              |       |       |          |                 |
| ٧  | يحتل برنامج الحاسب الآلي جانباً هاماً في برنامج التدريب .   |              |       |       |          |                 |
| ٨  | تحرص إدارة التدريب على تنمية مهارات التعامل مع الأجهزة التكنولوجية الحديثة في مجال الإدارة المدرسية .         |              |       |       |          |                 |
| ٩  | ساعد البرنامج التدريبي على تنمية بعض المهارات القيادية .  |              |       |       |          |                 |
| ١٠ | مهارات الحاسب الآلي من أهم المهارات التي يجب توافرها فسي مديري المدارس .                                      |              |       |       |          |                 |
| ١١ | أعتقد أنني أجيد المهارات اللازمة لقيادة المدرسة بعد أن اجتزت البرنامج التدريبي .                              |              |       |       |          |                 |
| ١٢ | احتوى برنامج التدريب على أساليب تدريبية متنوعة .  |              |       |       |          |                 |
| ١٣ | المحاضرات أهم أسلوب تدريبي تتبعه إدارة التدريب حالياً .   |              |       |       |          |                 |
| ١٤ | أشعر بتجاوب فعال مع برنامج التدريب .  |              |       |       |          |                 |
| ١٥ | التدريب يمكنني من تطبيق ما اكتسبته من معلومات في عملي القيادي .   |              |       |       |          |                 |
| ١٦ | حقق البرنامج التدريبي تنمية حقيقية في القدرات القيادية .  |              |       |       |          |                 |
| ١٧ | ركز البرنامج التدريبي على زيادة المهارات والقدرات القيادية المستقبلية .                                       |              |       |       |          |                 |
| ١٨ | حقق البرنامج التدريبي تنمية بعض النواحي السلوكية .  |              |       |       |          |                 |
| ١٩ | أول ما يجب إشباعه من حاجات مدير المدرسة هو الأمان الوظيفي .   |              |       |       |          |                 |
| ٢٠ | أطلع دائماً للاشتراك في اتخاذ القرارات المتعلقة بعمل القيادي داخل المدرسة .                                   |              |       |       |          |                 |
| ٢١ | أكون سعيداً جداً عندما يستشيرني المعلمون فسي الأمور المتعلقة بمستوى أدائهم .                                  |              |       |       |          |                 |

| م  | العبارــــــــــــــــة   | أوافق تماماً | أوافق | محايد | لا أوافق | لا أوافق تماماً |
|----|---|--------------|-------|-------|----------|-----------------|
| ٢٢ | يسعدنى دائماً أن أتلقى مكافآت أو علاوات نظير تفعيل العملية التعليمية داخل المدرسة .                           |              |       |       |          |                 |
| ٢٣ | أجد دائماً من رئيسى المباشرة التشجيع على الابتكار، وإنتاج أفكار جديدة لتفعيل العملية التعليمية داخل المدرسة . |              |       |       |          |                 |
| ٢٤ | يستشيرنى رئيسى المباشرة عادة فى الأمور المتعلقة بمشكلات الإدارة المدرسية .                                    |              |       |       |          |                 |
| ٢٥ | يترك لى رئيسى المباشرة قدرأ من حرية التصرف فى شئون إدارة المدرسة .  |              |       |       |          |                 |
| ٢٦ | أهم ما يهمنى فى وظيفتى هو المرتب الذى أتقاضاه .   |              |       |       |          |                 |
| ٢٧ | الأمان الوظيفى يعتبر بالنسبة لى الدافع الأول للعمل فى وظيفة مدير مدرسة .                                      |              |       |       |          |                 |
| ٢٨ | غالبية مديرى المدارس يعملون بهدف الأجر والمكافآت العادية التى يحصلون عليها .                                  |              |       |       |          |                 |
| ٢٩ | أهم ما يهمنى فى وظيفتى هو الفرص المتاحة للترقية .   |              |       |       |          |                 |
| ٣٠ | أرغب فى حصول المزيد من المعلومات فى مجال عملى القيادى والمجالات المتعلقة به .                                 |              |       |       |          |                 |
| ٣١ | الحافز المناسب الذى أفضله فى حالة اجتياز البرنامج التدريبى هو الترقية للوظيفة الأعلى .                        |              |       |       |          |                 |
| ٣٢ | الحافز المناسب الذى أفضله فى حالة اجتياز البرنامج التدريبى هو المكافأة المالية .                              |              |       |       |          |                 |
| ٣٣ | الحافز المناسب الذى أفضله فى حالة اجتياز البرنامج التدريبى هو تولسى أى منصب قيادى .                           |              |       |       |          |                 |
| ٣٤ | البرنامج التدريبى مكننى من تحمل أعباء وظيفتى القيادية .   |              |       |       |          |                 |
| ٣٥ | أؤدى عملى القيادى لإثبات ذاتى .   |              |       |       |          |                 |
| ٣٦ | أنتقل إلى فرص جديدة للعمل القيادى ليس فقط فى المدرسة، ولكن على مستوى الوزارة .                                |              |       |       |          |                 |
| ٣٧ | أهم ما يعنىنى فى وظيفتى هو التقرب من المسئولين .  |              |       |       |          |                 |
| ٣٨ | أهم ما يعنىنى فى وظيفتى التفانى فى تفعيل العملية التعليمية داخل مدرستى .                                      |              |       |       |          |                 |
| ٣٩ | أهم ما يجب توافره فى مديرى المدارس هو تنوع المهارات الفنية لإداء أعمال متنوعة .                               |              |       |       |          |                 |
| ٤٠ | التدريب الخاص باللغة الإنجليزية على المستوى المطلوب .   |              |       |       |          |                 |
| ٤١ | التدريب الخاص بالحاسب الآلى على المستوى المطلوب .   |              |       |       |          |                 |
| ٤٢ | يُفضل إلغاء البحث الذى يُطلب من المتدربين   |              |       |       |          |                 |
| ٤٣ | البحث الذى يُطلب من المتدربين له دور فى الحكم على مهاراتهم البحثية .  |              |       |       |          |                 |
| ٤٤ | برنامج التدريب يغطى فقط الجوانب الفنية لوظيفة مدير مدرسة ثانوية فنية .  |              |       |       |          |                 |
| ٤٥ | برنامج التدريب الذى قدم للمرشحين لوظيفة مدير مدرسة ملائم لطبيعة أعمالهم .                                     |              |       |       |          |                 |
| ٤٦ | برنامج التدريب يحقق أهداف الوظيفة التى سألنى إليها .  |              |       |       |          |                 |
| ٤٧ | يحتوى برنامج التدريب على بعض الخبرات المتميزة فى الإدارة المدرسية .   |              |       |       |          |                 |
| ٤٨ | يغطى البرنامج التدريبى الاحتياجات الفعلية لعملى القيادى .   |              |       |       |          |                 |
| ٤٩ | مدير المدرسة الممتاز هو الذى يستطيع التعامل مع الإنترنت .   |              |       |       |          |                 |
| ٥٠ | مدير المدرسة الممتاز هو الذى يُفعل جهود معلميه .  |              |       |       |          |                 |
| ٥١ | مدير المدرسة الممتاز هو الذى يطبق ما تعلمه من التدريب داخل مدرسته .   |              |       |       |          |                 |
| ٥٢ | عملية تقويم البرنامج التدريبى يثقل عليها الطابع الشكلى .  |              |       |       |          |                 |

## ملحق (٤)

استبانة لتقويم برنامج التدريب الخاص بالترقية لوظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة  
مدرسة ثانوية فنية من وجهة نظر المتدربين

جامعة القاهرة  
معهد الدراسات التربوية  
قسم أصول التربية

السيد الأستاذ/ مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة:

المحترم

السلام عليك ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث/ خالد عطية سيد أحمد يعقوب، بإعداد رسالة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى التربية من قسم أصول التربية (تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية)، بعنوان "تظم اختيار وتدريب مديرى المدارس الثانوية الفنية فى مصر وماليزيا وأستراليا، دراسة مقارنة"، وذلك تحت إشراف :

الأستاذة الدكتورة

نجوى يوسف جمال الدين

أستاذ مساعد ورئيس قسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور

محمود مصطفى قمبر

أستاذ غير متفرغ بقسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

وتعد هذه الاستبانة جزءاً مكملاً لهذه الدراسة، حيث تهدف إلى تعرف وجهة نظرك فى برنامج التدريب الذى اجتزته للترقية لشغل وظيفة مدير مدرسة/ مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية (صناعية - زراعية - تجارية) ، للوصول لعدد من المقترحات لتطوير عملية تقويم هذا البرنامج .  
وإيماناً من الباحث بأن مدير المدرسة الثانوية الفنية هو عمودها الفخرى، فالرجا التعبير عن رأيك بصراحة تامة، والإجابة على هذه الاستبانة، لما له عظيم الأثر فى إثراء هذه الدراسة، وبما يساعد على تحقيق أهدافها .

ولك خالص الشكر والتقدير

على حسن تعاونك

الباحث

بيانات شخصية

- ١- المحافظة:
- ٢- مديرية التربية والتعليم:
- ٣- الإدارة التعليمية:
- ٤- الاسم (اختياري):
- ٥- الوظيفة الحالية:
- ٦- المؤهل الدراسي:
- ٧- التخصص:
- ٨- تاريخ التعيين:
- ٩- تاريخ الميلاد:
- ١٠- الجنس:

أولاً : أهداف برنامج تدريب الترقية:

- ١- هل استطاع البرنامج أن يحقق أهدافه؟ نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( ) .  
إذا كانت الإجابة (لا) أو (إلى حد ما) فما أسباب ذلك في نظرك؟ ومن فضلك ضع علامة (√) أمام الفقرة أو الفقرات التي تعبر عن رأيك :  
- كثرة المشاركين في البرنامج التدريبي .  
- تنوع فئات المتدربين (صناعيين - زراعيين - تجاريين) .  
- غلبة المحاضرات النظرية .  
- غياب الإشراف الكافي على تنفيذ البرنامج .  
- غموض أهداف التدريب القيادي .  
- ضعف كفاءة بعض المدربين .  
- قلة توافر فرص التفاعل بين المتدربين في البرنامج .  
- قلة الوقت المخصص للبرنامج .  
- رداءة قاعات التدريب (ضعف التجهيزات - ضعف الإضاءة - سوء التهوية)  
أخرى من فضلك اذكرها : .....  
ثانياً : محتوى برنامج التدريب :

- ٢- هل تعتقد أن محتوى البرنامج التدريبي كان كافياً ومناسباً للإمام بأبعاد وظيفة مدير المدرسة؟  
نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( ) .  
٣- إذا كان محتوى البرنامج التدريبي به أوجه قصور، فما هي من وجهة نظرك؟  
- تضمن موضوعات كان ينبغي حذفها .  
- افتقاره إلى بعض الموضوعات كان من المفروض إضافتها .  
- عدم استشارة المتدربين عند تنفيذ البرنامج .  
- غلبة الجوانب النظرية في البرنامج .  
- أخرى من فضلك اذكرها: .....  
٤ ما رأيك في المحاضرات النظرية التي تضمنها البرنامج؟  
- جميعها مناسبة . ( ) - بعضها مناسبة . ( ) - جميعها غير مناسبة . ( )  
٥- هل كان في البرنامج محاضرات تخصصية في الإدارة المدرسية؟ نعم ( ) لا ( ) إذا كانت الإجابة (نعم) ما رأيك فيها؟  
- جميعها مناسبة . ( ) - بعضها مناسبة . ( ) - جميعها غير مناسبة . ( )  
٦- هل اشتمل البرنامج على دروس عملية؟ نعم ( ) لا ( )  
إذا كانت الإجابة (نعم) ما رأيك فيها؟  
- جميعها مناسبة . ( ) - بعضها مناسبة . ( ) - جميعها غير مناسبة . ( )  
٧- هل الورش العملية التي تضمنها البرنامج كانت كافية؟ نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( )  
٨- تكامل المحاضرات مع ورش العمل في البرنامج:  
تكامل مناسب . ( ) تكامل مناسب إلى حد ما . ( ) لا يوجد تكامل . ( )  
٩- هل تنظيم البرنامج من حيث الوقت والمواعيد اليومية كان مناسباً؟ نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( )  
ثالثاً : أساليب التدريب :

- ١٠- هل أساليب التدريب التي اتبعت في البرنامج كانت كافية ومناسبة؟ نعم ( ) لا ( )  
إذا كانت الإجابة (لا) ما أسباب ذلك:  
- سوء اختيار الأسلوب التدريبي المناسب  
- قلة وعي بعض المدربين بالأساليب التدريبية الحديثة  
أسباب أخرى من فضلك اذكرها : .....  
١١- ما أفضل أساليب التدريب التي اتبعت من البرنامج من وجهة نظرك؟  
من فضلك رتبها حسب درجة أهميتها: .....  
١٢- هل تعتقد أن برنامج التدريب كان في حاجة إلى وسائل ومعينات تدريبية أخرى؟ نعم ( ) لا ( )  
- إذا كانت الإجابة (نعم) اذكرها من فضلك؟ .....

رابعاً : المدربون :

١٣- ما رأيك بالنسبة للمدربين في الجوانب التالية :

| العبر  | موافق تماماً | إلى حد ما | غير موافق |
|--|--------------|-----------|-----------|
| - لديهم إلمام تام بالمادة العلمية .            |              |           |           |
| - أعدوا موضوعات التدريب بشكل رائع .            |              |           |           |
| - اختاروا الأسلوب التدريبي الملائم .           |              |           |           |
| - استخدموا الوسائل التعليمية الملائمة .        |              |           |           |
| - لديهم القدرة على إدارة الحوار مع المتدربين . |              |           |           |
| - تحدثوا باللغة العربية السليمة .              |              |           |           |
| - لديهم اعتناء بالمظهر العام والشخصي .         |              |           |           |

خامساً: المشرفون المساعدون :

١٤- هل تعتقد أن الإدارة المسؤولة عن البرنامج كانت موفقة في عملها الإداري والإشرافي؟

نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( )

إذا كانت الإجابة (لا)، فما أسباب ذلك من وجهة نظرك وبصراحة؟ .....

سادساً : مكان التدريب :

١٥- هل كانت قاعات التدريب مجهزة بالأجهزة الحديثة ( ميكروفون - كاسيت - كمبيوتر - مراوح - سماعات - أجهزة عرض ..... إلخ ) نعم ( ) إلى حد ما ( ) لا ( )

١٦- إذا كان مكان التدريب غير مناسب، فما أسباب ذلك من وجهة نظرك؟

- ضيق المكان ( ) - افتقاره للشروط الصحية ( ) - بعد المكان عن أماكن إقامة المتدربين ( )  
- مكان التدريب لا يساعد على القيام بفاعليات ونشاط التدريب ( )

- أسباب أخرى من فضلك أذكرها: .....

سابعاً: مدة البرنامج وتوقيته :

١٧- هل مدة البرنامج كانت كافية لإحجاز وتغطية جميع الموضوعات المقررة فيه؟ نعم ( ) لا ( )

إذا كانت الإجابة (لا) فما أسباب ذلك؟

- قصر مدة التدريب ( ) - تغيب بعض المدربين ( ) - سوء تنظيم الجدول التدريبي ( )

- سوء توزيع الساعات المخصصة لكل موضوع على حدة ( )

- أسباب أخرى، من فضلك أذكرها: .....

ثامناً: تقويم البرنامج :

١٨- ما أدوات وأساليب التقويم التي طبقت أثناء البرنامج وبعده؟

- اختبار تحريري ( ) - تقديم بحوث ( ) - احتساب مدة الحضور ( ) - اختبار شفهي ( )

- أخرى، من فضلك أذكرها: .....

١٩- هل تعتقد أن هذه الأدوات والأساليب كانت كافية؟ نعم ( ) لا ( )

- إذا كانت الإجابة (لا)، فما أسباب ذلك من وجهة نظرك؟

- ضعف إلمام المدربين بوسائل التقويم ( ) - عدم تنوع وسائل التقويم ( )

- أسباب أخرى، من فضلك أذكرها: .....

تاسعاً : الحوافز المادية :

٢٠- هل قدمت حوافز مادية عقب الانتهاء من البرنامج؟ نعم ( ) لا ( )

إذا كانت الإجابة (نعم)، فما نوعها؟ من فضلك أذكرها: .....

هل ترغب في حوافز أخرى غيرها؟ من فضلك أذكرها: .....

عاشراً : أسئلة عامة :

٢١- هل تنوى الاستمرار في الاتصال بالقائمين على البرنامج التدريبي وتبادل المراسلة معهم بعد عودتك لمدرستك؟

نعم ( ) لا ( )

٢٢- هل صادفتك مشكلات معينة أثناء وجودك بالبرنامج؟ نعم ( ) لا ( )

- إذا كانت الإجابة (بنعم)، من فضلك أذكرها: .....

٢٣- هل تعتقد أنك أصبحت بعد حضورك هذا البرنامج قادر على تفعيل العملية التعليمية داخل مدرستك؟

نعم ( ) لا ( )

٢٤- ما أهم اقتراحاتك لتطوير برنامج التدريب، ولم يتم الإشارة إليها؟

.....

## ملحق (٥)

استبانة لتعرف رأى مدير عام مدرسة ثانوية فنية (صناعية - زراعية - تجارية) فى نظام اختياره وتدريبه

جامعة القاهرة  
معهد الدراسات التربوية  
قسم أصول التربية

السيد الأستاذ مدير عام مدرسة/

المحترم

السلام عليك ورحمة الله وبركاته

يقوم الباحث/ خالد عطية سيد أحمد يعقوب، بإعداد رسالة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى التربية من قسم أصول التربية (تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية)، بعنوان "نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية فى مصر وماليزيا وأستراليا، دراسة مقارنة" وذلك تحت إشراف :

الأستاذة الدكتورة

نجوى يوسف جمال الدين

أستاذ مساعد ورئيس قسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور

محمود مصطفى قمبر

أستاذ غير متفرغ بقسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

وتعد هذه الاستبانة جزءاً مكملاً لهذه الدراسة، حيث تهدف إلى تعرف رأى مدير عام المدرسة الثانوية الفنية (الصناعية - الزراعية - التجارية) فى مصر فى النظام المعمول به حالياً لاختياره وتدريبه، للوصول لعدد من المقترحات لتطوير هذا النظام .

وإيماناً من الباحث بأن مدير المدرسة الثانوية الفنية هو عمودها الفقرى، فالرجا التعبير عن رأيك بصراحة تامة، والإجابة على هذه الاستبانة، لما له عظيم الأثر فى إثراء هذه الدراسة، وبما يساعد على تحقيق أهدافها .

ولك خالص الشكر والتقدير  
على حسن تعاونك

الباحث

بيانات شخصية

- ١- المحافظة:
- ٢- مديرية التربية والتعليم:
- ٣- الإدارة التعليمية:
- ٤- الاسم (اختياري):
- ٥- الوظيفة الحالية:
- ٦- المؤهل الدراسي:
- ٧- التخصص:
- ٨- تاريخ التعيين:
- ٩- تاريخ الميلاد:
- ١٠- الجنس:



ثالثاً : توجد عدة أساليب مقترحة يمكن من خلالها اختيار مدير عام المدرسة المستقبلى، من فضلك ضع علامة (√) فى المكان الذى يعبر صراحة عن رأيك:

| غير هام | هام | هام جداً | الرأى   |
|---------|-----|----------|---|
|         |     |          | العبارات  |
|         |     |          | * الحصول على مؤهل أعلى من المؤهل الجامعى:   |
|         |     |          | - دبلوم فى الإدارة المدرسية/ التعليمية .  |
|         |     |          | - ماجستير فى الإدارة المدرسية/ التعليمية .  |
|         |     |          | - دكتوراه فى الإدارة المدرسية/ التعليمية .  |
|         |     |          | * اجتياز مدير المدرسة لمجموعة من الاختبارات مثل :   |
|         |     |          | - اختبار التفكير الإبداعى .   |
|         |     |          | - اختبار المهارات والأداء فى مجال الإدارة المدرسية .  |
|         |     |          | - اختبار الميول والاتجاه نحو وظيفة مدير المدرسة .   |
|         |     |          | * إنشاء مراكز لتقييم أداء المرشحين لوظيفة مدير عام مدرسة ثانوية فنية، وتتبع وزارة التربية والتعليم فى جميع مديريات التربية والتعليم بالمحافظات، وتختص بما يلى : |
|         |     |          | - تحديد المواصفات التى يجب توافرها فى مدير المدرسة .  |
|         |     |          | - إجراء مقابلة شخصية مبدئية للتأكد من استيفاء شروط المرشح لشغل وظيفة مدير مدرسة ثانوية فنية .   |
|         |     |          | - التأكد من مطابقة استمارة البيانات الخاصة بالمرشح بالمعلومات التى تم جمعها عنه من خلال الوسائل الأخرى التى يقوم بها المركز .                                   |
|         |     |          | - متابعة المرشح فترة زمنية داخل المدرسة، ومحددة، لتقويم أدائه، وعلاقته بمعلميه قبل استلام الوظيفة رسمياً .  |
|         |     |          | - عقد المقارنات التقويمية بين المرشحين لاختيار أفضلهم   |
|         |     |          | - إجراء مقابلة شخصية نهائية بواسطة لجنة متخصصة لها خبرة فى التعليم الثانوى الفنى، وتدعم بخبرات أخرى فى مجال الإدارة والقانون .                                  |
|         |     |          | - أساليب أخرى تقترحها، من فضلك أذكرها :   |
|         |     |          | .....   |

رابعاً : يشتمل البرنامج التدريبي طبقاً للقانون (٥) لسنة ١٩٩١م على عدة عناصر، ومن فضلك ضع علامة (√) أمام العبارة التى توافق عليها فى المكان المخصص لذلك:

| غير هام | هام | هام جداً | الرأى  |
|---------|-----|----------|--|
|         |     |          | العبارات   |
|         |     |          | - تركز أهداف البرنامج التدريبي على اكساب مدير المدرسة المهارات الإدارية والقيادية .          |
|         |     |          | - مدة البرنامج التدريبي من ٤-٦ أسابيع كافية للتدريب .  |
|         |     |          | - أساليب التدريب تعتمد بشكل مكثف على المحاضرات النظرية مع تدريب ميدانى بسيط فى شكل ورش عمل . |
|         |     |          | - يشتمل محتوى التدريب على موضوعات فى الإدارة العامة وفنون القيادة .                          |
|         |     |          | - يقتصر مكان التدريب على مركزى إعداد القادة بالقاهرة والإسكندرية دون مشاركة مراكز أخرى .     |

|  |  |  |  |
|--|--|--|--|
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |
|  |  |  |  |

- يعتمد التقويم على نسب الحضور والغياب للمدرسين بالإضافة إلى استخدام استبانه في نهاية مدة البرنامج .  
- موضوعات أخرى، من فضلك أذكرها:

خامساً : عناصر البرنامج التدريبي المقترح لمدير عام مدرسة ثانوية فنية : من فضلك ضع علامة ( √ ) أمام ما تراه هاماً لمتطلبات ومهام وظيفتك في المكان المخصص لذلك :

|         |     |          | الـرأى  |
|---------|-----|----------|---|
| غير هام | هام | هام جداً | العبارات  |
|         |     |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• أهداف البرنامج تتمثل في : <ul style="list-style-type: none"> <li>- مواكبة التطورات المحلية والعالمية المختلفة ،</li> <li>- طرق تفعيل العملية التعليمية داخل المدرسة .</li> <li>- إعداد قائد مدرسي ينهض بمدرسته لمستوى الجودة المطلوبة عالمياً ،</li> <li>- عرض تجارب مختلفة لنظم الإدارة المدرسية الفعالة في بعض البلاد المتقدمة في نظمها التعليمية .</li> </ul> </li> <li>• مدة البرنامج التدريبي : <ul style="list-style-type: none"> <li>- ما بين ٦ أشهر إلى سنة</li> <li>• محتوى التدريب: <ul style="list-style-type: none"> <li>- ربط الأطر النظرية بالواقع والإمكانات داخل المدرسة .</li> <li>- ترجمة أهداف المدرسة وفنيات تحقيقها .</li> <li>- أساليب التخطيط الفعال داخل المدرسة .</li> <li>- تطوير التنظيم الإداري للمدرسة .</li> <li>- كيفية تنفيذ عمليات التفويض داخل المدرسة</li> <li>- التنسيق بين الأقسام المختلفة داخل المدرسة وخارجها</li> <li>- توفير المناخ الإداري المناسب داخل المدرسة .</li> <li>- ترشيد خطوات اتخاذ القرار المدرسي</li> <li>- تطوير أساليب تقويم المعلمين، وتنميتهم المهنية .</li> <li>- استخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة في الإدارة المدرسية .</li> </ul> </li> <li>- موضوعات أخرى، من فضلك أذكرها:</li> </ul> </li> </ul> |
|         |     |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• أساليب التدريب : تتنوع ما بين أسلوب الحساسة، والأحداث الحرجة، والنمذجة، والمحاكاة، وأسلوب التدريب المصغر، وتدريب المجموعات .</li> <li>- أساليب أخرى من فضلك أذكرها:</li> </ul>   |
|         |     |          | <ul style="list-style-type: none"> <li>• مركز التدريب : مجهز بكل الأجهزة والخدمات التي تحفز المتدرب على مواصلة البرنامج التدريبي دون تنقله في أكثر من مركز .</li> <li>• تقويم التدريب: <ul style="list-style-type: none"> <li>- يقوم البرنامج أثناء تقديمه، وبعد انتهائه .</li> <li>- عناصر أخرى يمكن إضافتها، من فضلك أذكرها:</li> </ul> </li> </ul>   |

## ملحق (٦)

استبانة لتعرف رأى المسئولين فى إدارات التدريب بمديريات التربية والتعليم فى نظام  
تدريب مديرى المدارس الثانوية الفنية

جامعة القاهرة  
عهد الدراسات التربوية  
قسم أصول التربية

السيد الأستاذ/ مدير إدارة التدريب  
المحترم

السلام عليك ورحمة الله وبركاته  
يقوم الباحث/ خالد عطية سيد أحمد يعقوب، بإعداد رسالة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى  
التربية من قسم أصول التربية (تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية)، بعنوان "نظم اختيار وتدريب  
مديرى المدارس الثانوية الفنية فى مصر وماليزيا وأستراليا، دراسة مقارنة"، وذلك تحت إشراف :

الأستاذة الدكتورة

نجوى يوسف جمال الدين

أستاذ مساعد ورئيس قسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور

محمود مصطفى قمبر

أستاذ غير متفرغ بقسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

وتعد هذه الاستبانة جزءاً مكملًا لهذه الدراسة، حيث تهدف على تعرف رأيك فى نظام  
تدريب مديرى المدارس الثانوية الفنية، والمعمول به حالياً فى تدريبهم، للوصول لعدد من  
المقترحات لتطوير هذا النظام .

لذا يرجو الباحث من سيادتكم التكرم بالتعاون الفعال، والإدلاء بكل صراحة بالأمر  
والحقائق الجوهرية المتعلقة بأرائكم، حيث أنها ستساهم بكل تأكيد فى الوصول إلى نتائج فعلية،  
وواقعية بشأن موضوع الدراسة الحالية، مع العلم أن البيانات والمعلومات التى سيتم تجميعها  
سيكون لها صفة السرية التامة، ولن تستخدم لغير أغراض البحث العلمى .

ولك خالص الشكر والتقدير

على حسن تعاونك

الباحث

بيانات شخصية

- |                       |                             |
|-----------------------|-----------------------------|
| ١- المحافظة:          | ٢- مديرية التربية والتعليم: |
| ٣- الإدارة التعليمية: | ٤- الاسم (اختيارى):         |
| ٥- الوظيفة الحالية:   | ٦- المؤهل الدراسى:          |
| ٧- التخصص:            | ٨- تاريخ التعيين:           |
| ٩- تاريخ الميلاد:     | ١٠- الجنس:                  |

١- أهم مؤشرات تحقق الأهداف التدريبية للقادة مديري المدارس الثانوية الفنية:  
 فيما يلي مجموعة من العبارات تشير إلى أهم المعوقات التي تحد من فاعلية أثر التدريب على العمل  
 القيادي لمدير المدرسة، والرجا من سيادتكم وضع علامة (√) أمام كل عبارة، بما يتفق مع وجهة نظرك في هذا  
 الشأن:

| م  | العبــــــــارات   | الرأى | موافق<br>تماماً | إلى حد<br>ما | غير<br>موافق |
|----|--|-------|-----------------|--------------|--------------|
| ١  | افتقار التدريب لفنيات قيادة المدرسة بطريقة فعالة                 |       |                 |              |              |
| ٢  | ضعف التنسيق بين المحتوى التدريبي وعمليته تقويمه .                |       |                 |              |              |
| ٣  | ضعف التنسيق بين محتوى التدريب ومشكلات المدارس الثانوية الفنية .  |       |                 |              |              |
| ٤  | غياب وضوح الأهداف التدريبية للمتدربين .                          |       |                 |              |              |
| ٥  | القصور فى المعينات المتاحة للبرنامج التدريبي .                   |       |                 |              |              |
| ٦  | ضعف نظام الإشراف المتبع فى تنفيذ البرنامج التدريبي .             |       |                 |              |              |
| ٧  | كثرة اللوائح والإجراءات فى العمل المدرسى تحد من فاعلية التدريب . |       |                 |              |              |
| ٨  | ضعف نظم تقدير كفاية مديري المدارس الثانوية الفنية .              |       |                 |              |              |
| ٩  | نقص وعى المتدربين بأهمية التدريب .                               |       |                 |              |              |
| ١٠ | القصور فى تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين .         |       |                 |              |              |
| ١١ | ضعف الارتباط بين الاحتياجات التدريبية ومحتوى البرنامج .          |       |                 |              |              |
| ١٢ | صعوبة اقتناع بعض المتدربين بجدوى التدريب .                       |       |                 |              |              |
| ١٣ | وجود نقص فى المدربين المتميزين .                                 |       |                 |              |              |
| ١٤ | غياب الأنشطة الاجتماعية المحفزة أثناء التدريب .                  |       |                 |              |              |
| ١٥ | نقل المتدربين إلى وظائف أخرى غير قيادية بعد التدريب .            |       |                 |              |              |
| ١٦ | غياب متابعة المتدربين بعد عودتهم لمدارسهم                        |       |                 |              |              |
| ١٧ | غياب الاهتمام بقياس أثر التدريب .                                |       |                 |              |              |
| ١٨ | اعتماد التدريب على أسلوب المحاضرات النظرية .                     |       |                 |              |              |
| ١٩ | افتقار التدريب لورش العمل .                                      |       |                 |              |              |
| ٢٠ | ضعف الحوافز المقدمة مع البرنامج التدريبي .                       |       |                 |              |              |

٢- أهم مؤشرات البرنامج التدريبي الجيد:

فيما يلي مجموعة من العبارات تشير إلى مؤشرات البرنامج التدريبي الجيد، والمطلوب من سيادتكم وضع  
 علامة (√) أمام كل عبارة، بما يتفق مع وجهة نظرك في هذا الشأن:

| م | العبــــــــارات  | الرأى | موافق<br>تماماً | إلى حد<br>ما | غير<br>موافق |
|---|---|-------|-----------------|--------------|--------------|
| ١ | يتناسب البرنامج مع الاحتياجات التدريبية للمتدربين .             |       |                 |              |              |
| ٢ | البرنامج يلام مستوى المتدربين الذى أعد من أجلهم .               |       |                 |              |              |
| ٣ | روعى تسلسل موضوعات البرنامج وترابطها .                          |       |                 |              |              |
| ٤ | روعى فى موضوعات البرنامج توافقها مع طبيعة المشكلات فى المدارس . |       |                 |              |              |

|    |   |  |  |
|----|---|--|--|
| ٥  | يبدأ وينتهي في الوقت المحدد له .                    |  |  |
| ٦  | روعى فيه التنسيق بين المحتوى والمدرسين والمتدربين . |  |  |
| ٧  | تنوع المحتوى حتى لا يحدث ملل للمتدربين .            |  |  |
| ٨  | روعى في البرنامج الفروق الفردية للمتدربين .         |  |  |
| ٩  | روعى في البرنامج استخدام كل حواس المتدربين .        |  |  |
| ١٠ | استخدم البرنامج كل وسائل الإيضاح المتاحة .          |  |  |
| ١١ | للبرنامج حاجة ملحة وضرورية .                        |  |  |
| ١٢ | تنوع الأسلوب التدريبي بتنوع موضوعاته .              |  |  |
| ١٣ | أضاف البرنامج أفكاراً جديدة للمتدربين .             |  |  |
| ١٤ | حسن البرنامج من مستوى سلوك المتدربين .              |  |  |
| ١٥ | تم مراعاة الوقت الكافي لتنفيذه عند تصميمه .         |  |  |
| ١٦ | تم تحديد أهداف البرنامج وطرق تحقيقها بدقة .         |  |  |
| ١٧ | تم تحديد أسلوب البرنامج .                           |  |  |
| ١٨ | تم تحديد أسلوب لتقويم عائد التدريب على المدارس .    |  |  |

٣- أهم المؤشرات للحكم على دور إدارة التدريب في تفعيل البرنامج التدريبي:

فيما يلي مجموعة من العبارات تشير إلى دور إدارة التدريب في تفعيل البرنامج التدريبي، والرجاء من سيادتكم وضع علامة (√) أمام كل عبارة، بما يتفق مع وجهة نظرك في هذا الشأن:

| م  | العبارات   | الرأى | موافق تماماً | إلى حد ما | غير موافق |
|----|--|-------|--------------|-----------|-----------|
| ١  | قامت بإخطار المرشحين للتدريب بمواعيد بدء البرنامج .                                |       |              |           |           |
| ٢  | قامت بمتابعة انتظام المدرسين والمتدربين أثناء تنفيذه .                             |       |              |           |           |
| ٣  | قامت بتوفير وسائل الانتقال اللازمة للمتدربين .                                     |       |              |           |           |
| ٤  | قامت بعمل التجهيزات الكافية التي يتطلبها التنفيذ .                                 |       |              |           |           |
| ٥  | نظمت زيارات ميدانية لبعض المدارس أثناء التدريب .                                   |       |              |           |           |
| ٦  | قامت بصرف المستحقات المالية للمتدربين فور الانتهاء .                               |       |              |           |           |
| ٧  | قامت بتوزيع المطبوعات على المتدربين قبل التنفيذ .                                  |       |              |           |           |
| ٨  | قامت بتقويم المتدربين قبل حضورهم البرنامج .  |       |              |           |           |
| ٩  | قامت بمتابعة المتدربين أثناء حضورهم البرنامج .                                     |       |              |           |           |
| ١٠ | قامت بمتابعة المتدربين بعد حضورهم البرنامج التدريبي .                              |       |              |           |           |
| ١١ | قامت بمتابعة تنفيذ وتقويم البرنامج التدريبي .                                      |       |              |           |           |
| ١٢ | تعرفت أداء المتدربين الفعلي قبل التدريب .  |       |              |           |           |
| ١٣ | أشركت المتدربين في تحديد احتياجاتهم التدريبية .                                    |       |              |           |           |
| ١٤ | قامت بتوجيه وتهيئة المتدربين للبرنامج التدريبي .                                   |       |              |           |           |
| ١٥ | أشركت المتدربين في تخطيط البرنامج التدريبي .                                       |       |              |           |           |
| ١٦ | قدمت للمتدربين نبذة عن أهمية التدريب وأهداف البرنامج ومحتواه ومراحله وطرق تقويمه . |       |              |           |           |
| ١٧ | المواد التدريبية مناسبة لنوعية المتدربين .   |       |              |           |           |
| ١٨ | أعدت قائمة بالمهارات المطلوب تلمسها لدى المتدربين .                                |       |              |           |           |
| ١٩ | قدمت حوافز للمتدربين الذين أظهروا سلوكيات جديدة .                                  |       |              |           |           |
| ٢٠ | أختارت المتدربين بعناية وراعت تخصصاتهم .   |       |              |           |           |

|    |   |
|----|---|
| ٢١ | نظمت لقاءات مع المتدربين السابقين للاستفادة من خبراتهم .  |
| ٢٢ | جهزت البيئة الإيجابية للتدريب من حيث التوقيت والمكان والتسهيلات .                                 |
| ٢٣ | خطت جيداً لإدارة جلسات التدريب .  |
| ٢٤ | شجعت المتدربين على حضور جميع جلسات البرنامج .   |
| ٢٥ | قامت بإعداد خطة عمل لتنفيذ جمع مراحل البرنامج .   |
| ٢٦ | قامت بمراقبة تنفيذ خطة التدريب وفقاً للتوقيتات المحددة .  |
| ٢٧ | تابعت التنفيذ السليم لكل مراحل البرنامج التدريبي .  |
| ٢٨ | قامت بالتنسيق بين جهود جميع العاملين في التدريب .   |
| ٢٩ | قامت بتذليل العقبات التي اعترضت تنفيذ البرنامج .  |
| ٣٠ | توصلت في النهاية إلى تحقيق أهداف التدريب بدقة .   |
| ٣١ | حددت أنسب الأساليب لتنفيذ البرنامج التدريبي .   |
| ٣٢ | اخترت وسائل الإيضاح اللازمة للبرنامج التدريبي .   |
| ٣٣ | حددت أساليب تقويم محتوى البرنامج التدريبي .   |
| ٣٤ | حددت أساليب تقويم المتدربين .   |
| ٣٥ | وضعت جدولاً زمنياً لتنفيذ كل مرحلة من مراحل البرنامج  |
| ٣٦ | اتفقت مع المتدربين على المادة التدريبية وأسلوب تقديمها والمعينات التدريبية التي يحتاجونها .       |
| ٣٧ | قامت بالاتصال بالمتدربين أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي لتعرف مشكلاتهم .                           |
| ٣٨ | راقبت تنفيذ البرنامج للتأكد من أنه يسير كما ينبغي .   |
| ٣٩ | راقبت البرنامج للتأكد من أنه يسير في حدود الخطة الزمنية لإنجازه .                                 |
| ٤٠ | تدخلت فوراً لإزالة العقبات التي تعترض تنفيذ البرنامج .  |
| ٤١ | عدلت أي مرحلة من مراحل التنفيذ وفقاً لمتطلبات الأحداث المستجدة .                                  |
| ٤٢ | تعرفت على مقدار ما تم إنجازه من البرنامج وما تم تحقيقه من أهدافه .                                |
| ٤٣ | تأكدت من توافق أساليب التدريب مع هدف البرنامج .   |
| ٤٤ | تعرفت على مقدار الفائدة التي تحققت للمتدربين في ممارسة أعمالهم بعد التدريب داخل مدارسهم .         |
| ٤٥ | دعمت تحويل أثر التدريب سيكولوجياً .   |
| ٤٦ | أتاحت الفرصة للمتدربين لتطبيق المهارات الجديدة .  |
| ٤٧ | شجعت المتدربين على المشاركة في مناقشة معوقات تعظيم عائد التدريب .                                 |
| ٤٨ | استخلصت مجمل المعلومات من المدرب لتقدمها للمتدربين .  |
| ٤٩ | اتفقت مع المتدربين على توقعات مشتركة لتحسين أدائهم القيادي .                                      |
| ٥٠ | نظمت جلسات تطبيقية للمراجعة السريعة للموضوعات التدريبية .   |
| ٥١ | نظمت اجتماعات بغرض لم شمل المتدربين .   |
| ٥٢ | قامت بإعلان النجاحات التي حققها المتدربون .   |
| ٥٣ | راقبت الحضور والانصراف للمتدربين .  |
| ٥٤ | وضعت خطط عمل لنقل أثر التدريب إلى المدارس .   |
| ٥٥ | قومت خطط نقل أثر التدريب ومهارات المتدربين الجديدة .  |
| ٥٦ | استخدمت أساليب كافية لتقويم فعالية (الاختبارات والاستقصاءات - المقابلات - الملاحظات - التقارير) . |
| ٥٧ | عرفت المتدربين بنتائج تقويمهم في نهاية البرنامج التدريبي .  |

٤- أهم المؤشرات للحكم على دور المدرب في تفعيل البرنامج التدريبي:  
فيما يلي مجموعة من العبارات التي تشير إلى دور المدرب في تفعيل البرنامج التدريبي، والرجاء من سيادتكم وضع علامة (✓) أمام كل عبارة، بما يتفق مع وجهة نظرك في هذا الشأن:

| م  | العبارة   | الرأي | موافق تماماً | إلى حد ما | غير موافق |
|----|---|-------|--------------|-----------|-----------|
| ١  | قام بدمج البرنامج التدريبي مع أهداف المدرسة الثانوية الفنية (الصناعية - الزراعية - التجارية).       |       |              |           |           |
| ٢  | كانت هناك مشاركة جديّة بين إدارة التدريب والمدربين.   |       |              |           |           |
| ٣  | حدد أداء المتدربين المرغوب فيه.   |       |              |           |           |
| ٤  | قام بمراجعة أهداف التدريب في كل مرحلة.  |       |              |           |           |
| ٥  | قام بتحديد المتطلبات اللازمة لإكساب المهارة والمعرفة محل التدريب.                                   |       |              |           |           |
| ٦  | قام باختيار أساليب وطرق ووسائل مختلفة أثناء التدريب.  |       |              |           |           |
| ٧  | قام بتقويم نتائج كل مرحلة.  |       |              |           |           |
| ٨  | قام بتقويم البرنامج التدريبي في نهايته.   |       |              |           |           |
| ٩  | أعطى ورش العمل جزءاً كبيراً من مساحة البرنامج.  |       |              |           |           |
| ١٠ | قام بتنمية استعداد المتدربين لتقبل التدريب.   |       |              |           |           |
| ١١ | راعى الفروق الفردية بين المتدربين.  |       |              |           |           |
| ١٢ | أقنع المتدربين بأنهم يستطيعون تحويل ما تعلموه إلى مدارسهم.  |       |              |           |           |
| ١٣ | وفر المتابعة الدائمة لكافة مراحل البرنامج.  |       |              |           |           |
| ١٤ | أجرى التقويم لكل مرحلة من مراحل البرنامج.   |       |              |           |           |
| ١٥ | قدم جلسات تذكيرية لحل بعض المشاكل المدرسية.   |       |              |           |           |
| ١٦ | ركز على اكتساب المهارات والمعارف الجديدة لمنع الارتداد إلى المهارات والمعارف التي كانت قبل التدريب. |       |              |           |           |
| ١٧ | أقنع المتدربين بفائدة التدريب لهم.  |       |              |           |           |
| ١٨ | قام بتزويد المتدربين بحالات واقعية من داخل المدارس.   |       |              |           |           |
| ١٩ | قام بتزويد المتدربين بتجارب إدارية ناجحة.   |       |              |           |           |
| ٢٠ | استخدم الأدوات المساعدة في تنفيذ البرنامج.  |       |              |           |           |
| ٢١ | أتاح الفرص للمتدربين لتأسيس جماعات لنقل أثر التدريب للمدارس.  |       |              |           |           |
| ٢٢ | ساعد المتدربين على إعداد خطط عمل تحكم أداؤهم بعد التدريب.   |       |              |           |           |
| ٢٣ | أتاح الفرصة لكل متدرب لإعداد خطة عمل لمتابعة بعد التدريب.   |       |              |           |           |
| ٢٤ | عقد جلسات خاصة لمنع ارتداد المتدربين لأداؤهم قبل التدريب.   |       |              |           |           |
| ٢٥ | ساعد المتدربين على كيفية الإقناع مع رؤسائهم لتطبيق ما تدربوا عليه.                                  |       |              |           |           |

٥- أهم المؤشرات للحكم على دور المتدرب في مشاركته الجديدة لنجاح البرنامج التدريبي:  
فيما يلي مجموعة من العبارات التي تشير إلى دور المتدرب في مشاركته الجديدة لنجاح البرنامج التدريبي،  
والرجاء من سيادتكم وضع علامة (✓) أمام كل عبارة، بما يتفق مع وجهة نظرك في هذا الشأن:

| م  | العبارة   | الرأى | موافق تماماً | إلى حد ما | غير موافق |
|----|---|-------|--------------|-----------|-----------|
| ١  | قام المتدربون بالمشاركة في تخطيط برنامج التدريب.  |       |              |           |           |
| ٢  | شارك المتدربون في اكتشاف الخبرات التدريبية.   |       |              |           |           |
| ٣  | شارك المتدربون في اختيار الأسلوب المناسب لتدريبهم.  |       |              |           |           |
| ٤  | شارك المتدربون في الأنشطة التي تسبق برنامج التدريب.   |       |              |           |           |
| ٥  | شارك المتدربون في عملية تقويم البرنامج التدريبي.  |       |              |           |           |
| ٦  | احتفظ المتدربون بمفكرة لتدوين الملاحظات.  |       |              |           |           |
| ٧  | قام المتدربون بالمشاركة بروح عالية في التدريب.  |       |              |           |           |
| ٨  | قام المتدربون بتكوين جماعات لمناقشة موضوعات التدريب.  |       |              |           |           |
| ٩  | شارك المتدربون في وضع أهداف محددة وقابلة للقياس.  |       |              |           |           |
| ١٠ | قام المتدربون بتحديد نوعية المكافآت التي يرغبونها.  |       |              |           |           |
| ١١ | شارك المتدربون في التخطيط لتنفيذ البرنامج التدريبي.   |       |              |           |           |
| ١٢ | شارك المتدربون في التخطيط لتعظيم عائد التدريب.  |       |              |           |           |
| ١٣ | شارك المتدربون في جلسات التنبؤ بالارتداد، وعلاجه.   |       |              |           |           |
| ١٤ | قام المتدربون بنقل ما تعلموه من التدريب إلى مدارسهم.  |       |              |           |           |
| ١٥ | قام المتدربون بتحديد أهم المهارات التي تم اكتسابها.   |       |              |           |           |
| ١٦ | وضع المتدربون خطة للاتصال بزملاء التدريب للتشاور وتبادل الرأى.  |       |              |           |           |
| ١٧ | تناسب البرامج التدريبية واحتياجات المتدربين الفعلية.  |       |              |           |           |
| ١٨ | أدى التدريب إلى إكساب المتدربين مهارات جديدة.   |       |              |           |           |
| ١٩ | أدى التدريب إلى تبني أفكار واتجاهات جديدة.  |       |              |           |           |
| ٢٠ | أدى التدريب إلى إجادة فن التعامل مع المعلمين والرؤساء.  |       |              |           |           |
| ٢١ | أدى التدريب إلى تحسين العلاقة مع زملاء العمل.   |       |              |           |           |
| ٢٢ | أدى التدريب إلى حل كثير من المشكلات المدرسية.   |       |              |           |           |
| ٢٣ | أدى التدريب إلى السرعة والدقة في أداء المهام القيادية.  |       |              |           |           |
| ٢٤ | أدى التدريب إلى تعرف أساليب تفعيل العملية التعليمية داخل المدرسة.   |       |              |           |           |
| ٢٥ | أصبح لدى المتدرب القدرة على تشخيص مواطن القصور داخل المدرسة والتي تحتاج إلى مزيد من العناية والتطوير.                         |       |              |           |           |
| ٢٦ | أصبح لدى المتدرب القدرة على تحديد المشكلات التنظيمية والإجرائية ذات العلاقة بإنجاز العمل المدرسي واقتراح الطرق الكفيلة بحلها. |       |              |           |           |
| ٢٧ | أصبح لدى المتدرب القدرة على تطبيق مبادئ قياس وتقويم العمل المدرسي بالتركيز على النظرة الشمولية للمدرسة.                       |       |              |           |           |
| ٢٨ | أصبح لدى المتدرب القدرة على تطوير نماذج تقارير الأداء للمعلمين.   |       |              |           |           |
| ٢٩ | أصبح لدى المتدرب بالأساليب الفعالة في تخطيط وتوزيع العمل المدرسي.   |       |              |           |           |
| ٣٠ | أصبح لدى المتدرب قدرة على حفز المعلمين ورفع معنوياتهم تجاه تطوير أساليب العمل والقضاء على الروتين.                            |       |              |           |           |
| ٣١ | أصبح لدى المتدرب فهم أوسع لدور العلاقات الإنسانية في زيادة رضاء المعلمين.   |       |              |           |           |

## ملحق (٧)

قائمة أسماء السادة المحكمين على استبانات الدراسة<sup>(١)</sup>

| م  | الاسم                        | الوظيفة  |
|----|------------------------------|--|
| ١  | أ.د/ أحمد إبراهيم أحمد       | أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق    |
| ٢  | أ.د/ أحمد عابد الطنطاوى      | أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية، جامعة طنطا              |
| ٣  | أ.د/ أحمد سيد مصطفى          | أستاذ ورئيس قسم إدارة الأعمال، كلية التجارة ببنها، جامعة الزقازيق                          |
| ٤  | أ/ إيمان عباس                | باحث ومشرف بمرکز إعداد القادة الحكوميين  |
| ٥  | أ/ خيرت خالد محمد            | رئيس مركز إعداد القادة الحكوميين   |
| ٦  | أ/ صلاح الحفناوى             | باحث ومشرف بمرکز إعداد القادة الحكوميين  |
| ٧  | أ.د/ عبد الجواد السيد بكر    | أستاذ ورئيس قسم التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية بكفر الشيخ، جامعة طنطا . |
| ٨  | أ.د/ عبد المجيد شيحة         | أستاذ ورئيس قسم أصول التربية، كلية التربية بشبين الكوم، جامعة المنوفية .                   |
| ٩  | أ.د/ عبد الوهاب محمد كامل    | أستاذ علم النفس التربوى، وعميد كلية التربية، جامعة طنطا                                    |
| ١٠ | أ.د/ عرفات عبد العزيز سليمان | أستاذ التربية المقارنة والإدارة التعليمية، كلية التربية بالإسماعيلية، جامعة قناة السويس    |
| ١١ | أ/ علية عبد الله             | كبير باحثين بمرکز إعداد القادة الحكوميين   |
| ١٢ | أ/ فايزة عبد الرحيم          | مدير عام البرامج للإدارة العليا، بالجهاز المركزى للتنظيم والإدارة                          |
| ١٣ | أ.د/ فريد النجار             | أستاذ إدارة الأعمال، كلية التجارة ببنها، جامعة الزقازيق                                    |
| ١٤ | أ.د/ محمد حسن رسمى           | أستاذ الإدارة التعليمية كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق                                 |
| ١٥ | أ.د/ محمد عبد العليم مرسى    | أستاذ أصول التربية، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة                                  |
| ١٦ | أ.د/ ممدوح عبد المقصود       | باحث بمرکز إعداد القادة الحكوميين  |
| ١٧ | أ/ ناهد عادل                 | باحث ومشرف بمرکز إعداد القادة الحكوميين  |
| ١٨ | أ.د/ وضينة محمد أبو سعدة     | أستاذة أصول التربية، كلية التربية ببنها، جامعة الزقازيق                                    |

(١) ترتب هذه الأسماء أبجدياً .

## ملحق (٨)

قرار لجنة شئون الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٩٧م  
فى شأن التقسيمات الوظيفية فى الدرجة المالية لوظائف التعليم والإشراف والتوجيه  
الفنى بديوان عام وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات

### الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة

#### مكتب رئيس الجهاز

لجنة شئون الخدمة المدنية : بعد الإطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨، وعلى قرار رئيس الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة رقم ١٣٤ لسنة ١٩٧٨م بشأن معايير ترتيب الوظائف، وعلى قرارات لجنة شئون الخدمة المدنية أرقام (١) لسنة ١٩٨٧م، و(١) لسنة ١٩٨٩م، و (١) لسنة ١٩٩٠م، و (١) و (٢) و (٣) لسنة ١٩٩٢م فى شأن التقسيمات الوظيفية فى الدرجة المالية لوظائف التعليم والإشراف والتوجيه الفنى بديوان عام وزارة التربية والتعليم ومديريات التربية والتعليم بالمحافظات، وعلى ما طلبه وزير التربية والتعليم، وبناء على ما إرتاه مجلس الدولة .

### قـرر

مادة (١) فى تطبيق أحكام هذه القرار، يقصد بالعبارات التالية المعان المبينة قرين كل منها:

أ- المدرسة الثانوية : المدرسة الثانوية العامة - المدرسة الثانوية الفنية نظام السنوات الثلاث - المدرسة الثانوية الفنية نظام السنوات الخمس .

ب- النشاط : الأنشطة التربوية وتشمل التربية الاجتماعية - التربية النفسية - المكتبات والمتاحف - الصحافة - التربية المسرحية - التغذية والتدبير المنزلى - الكشافة .

ج- الخدمات التعليمية: وتشمل: التخطيط والمتابعة - الوسائل التعليمية - الإحصاء - شئون الطلبة والامتحانات - العلاقات العامة - التنسيق - الاتصال السياسى - الإعارات الخارجية - التربية السكانية والبيئية - التجهيزات الفنية - العلاقات الثقافية - التعليم الخاص - التدريب التخصصى .

مادة (٢) : تقسم وظائف التعليم والإشراف والتوجيه الفنى فى كل درجة مالية بديوان عام وزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية بالمحافظات وفقاً لما هو موضح بالجدول المرفقة .

مادة (٣) : مع مراعاة شروط الترقية بالأقدمية والاختيار النصوص عليها فى قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة المشار إليه، ويكون تحرك العاملين بين التقسيمات الوظيفية بالشروط الآتية:

١- أن تتوافر فى العامل اشتراطات شغل الوظيفة من حيث: أ- التأهيل العلمى . ب- الخبرة الزمنية والنوعية .

٢- قضاء الحد الأدنى للبقاء فى التقسيم الوظيفى الأقل مباشرة .

٣- اجتياز التدريب اللازم لإعداد العامل لشغل الوظيفة إذا كانت من وظائف الإشراف والتوجيه والإدارة المدرسية فى التقسيم الوظيفى فى الدرجة المالية، ويكون اجتياز هذا التدريب بعد قيام المدرب بتقديم بحث فى أحد المجالات المتعلقة بالتقسيم الوظيفى الذى يرقى إليه، وكذلك اجتياز المقابلة الشخصية التى تنظم فى هذا الشأن، ويكون توزيع الدرجات فيما بين التدريب النظرى، والبحث، والمقابلة، على أساس ٥٠% التدريب، و ٣٠% للبحث، و ٢٠% للمقابلة الشخصية، ويعتبر العامل قد اجتاز هذا التدريب بنجاح إذا حصل على نسبة ٦٥% من مجموع الدرجات، ويجوز للعامل بوظائف أخصائى أو فنى تدريس، أن يطلب نقله إلى إحدى وظائف الإشراف أو التوجيه أو الإدارة المدرسية المعادلة بالجدول الذى يشمل وظيفته ويشترط لنقله أن يجتاز السبرامج التدريبية اللازمة لوظائف الإشرافية التى لم يجتزمها من قبل، ويجوز نقل العامل الشاغل لإحدى وظائف الإشراف والتوجيه والإدارة المدرسية الذى لا يجتاز التدريب بنجاح إلى وظيفة من وظائف فنى أو أخصائى تدريس تتوافر فيه شروط شغلها .

مادة (٤) تلغى قرارات لجنة شئون الخدمة المدنية أرقام (١) لسنة ١٩٨٧م، و(١) لسنة ١٩٨٩م، و (١) لسنة ١٩٩٠م، و (١) و (٢) و (٣) لسنة ١٩٩٢م، كما يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القرار .

مادة (٥) ينشر هذا القرار فى الوقائع المصرية، ويعمل به بعد ثلاث أشهر من تاريخ نشره .

صدر فى : ١٩٩٧/٤/٢٧

رئيس لجنة شئون الخدمة

(دكتور/ محمود عبد الرحيم أبو سديرة)

تابع محلق (٨)  
- جدول التدرج الوظيفي داخل الدرجة بالمجموعة التخصصية للتعليم  
بديوان عام الوزارة ومديريات التربية والتعليم

| الدرجة     | الحد الأدنى لمدة البقاء بالسنوات | التدرج الوظيفي داخل الدرجة   |
|------------|----------------------------------|--|
| مدير عام   | ١                                | كبير أخصائيين تعليم<br>كبير أخصائيين تدريس   |
| الأولى (أ) | ١                                | وكيل مديرية تربية وتعليم مستوى ثان<br>وكيل إدارة تعليمية مستوى أول<br>مدير إدارة تعليمية مستوى ثان<br>مدير إدارة تعليم / نشاط/ خدمات<br>مدير مدرسة ثانوية (أ)<br>موجه عام مادة/ نشاط<br>موجه عام رياض أطفال<br>مدير مدرسة ابتدائية (أ)<br>مدير مدرسة إعدادية (أ)<br>أخصائي تدريس أول (أ) |
| الأولى (ب) |                                  | وكيل إدارة تعليمية مستوى ثان<br>مدير إدارة تعليمية مستوى ثالث<br>مدير مرحلة تعليم / نشاط/ خدمات<br>مدير مدرسة ثانوية<br>موجه أول مادة/ نشاط<br>موجه أول رياض أطفال<br>مدير مدرسة ابتدائية (أ)<br>مدير مدرسة إعدادية (أ)<br>أخصائي تدريس أول (ب)  |
| الأولى (ج) |                                  | ناظر مدرسة ثانوية<br>مدير مدرسة إعدادية<br>وكيل مدرسة ثانوية (أ)<br>وكيل مدرسة ثانوية نشاط (أ)<br>رئيس قسم تعليم / نشاط/ خدمات<br>موجه ثانوي مادة/ نشاط<br>مدير مدرسة ابتدائية<br>مدير مدرسة رياض أطفال<br>موجه رياض أطفال (أ)<br>أخصائي تدريس أول (ج)                                   |

- جدول التدرج الوظيفي داخل الدرجة بمجموعة التعليم الهندسي  
بديوان عام الوزارة ومديريات التربية والتعليم

| الدرجة     | الحد الأدنى لمدة البقاء بالسنوات | التدرج الوظيفي داخل الدرجة  |
|------------|----------------------------------|---|
| مدير عام   | ١                                | كبير أخصائيين تعليم هندسي<br>كبير أخصائيين تدريس هندسي  |
| الأولى (أ) | ١                                | وكيل مديرية تربية وتعليم مستوى ثان<br>وكيل إدارة تعليمية مستوى أول<br>مدير إدارة تعليمية مستوى ثان<br>مدير إدارة تعليم صناعي<br>مدير مدرسة صناعية (أ)<br>موجه عام مادة صناعية<br>أخصائي تدريس هندسي أول (أ) |
| الأولى (ب) |                                  | وكيل إدارة تعليمية مستوى ثان<br>مدير إدارة تعليمية مستوى ثالث<br>مدير مرحلة تعليم صناعي<br>مدير مدرسة صناعية<br>موجه أول مادة صناعية<br>أخصائي تدريس هندسي أول (ب)  |
| الأولى (ج) |                                  | ناظر مدرسة صناعية<br>وكيل مدرسة صناعية (أ)  |

## ملحق (٩)

نظام التقويم التراكمي الخاص بتدريب مدير / مدير إدارة مدرسة ثانوية فنية

وزارة التربية والتعليم  
الإدارة المركزية للتدريب  
الإدارة العامة للتدريب الفني  
إدارة الخطة والبرامج

### هام وعاجل

السيد الأستاذ / مدير مديرية التربية والتعليم  
تحية طيبة وبعد ...

بناء على مذكرة الأستاذ الدكتور وزير التربية والتعليم بشأن تعديل قرار الخدمة المدنية رقم (١) لسنة ١٩٩٧ والخاص بنظام الترقيات بإدخال مكون اللغة الإنجليزية والحاسب الآلي ضمن درجات التدريب للترقية والمقدر لها ٥٠٪ من الدرجة وذلك على النحو التالي:

٢٠٪ تدريب تخصصي ويتم هذا التقييم وفقاً للتقويم التراكمي المتفق عليه .

١٥٪ تدريب لغة إنجليزية.

١٥٪ تدريب حاسب آلي.

هذا بالإضافة إلى :

٣٠٪ للبحث في مجال الوظيفة.

٢٠٪ للمقابلة الشخصية وتقسيم كالتالي :

٥٪ سمات شخصية وحسن المظهر.

٥٪ ثقافة عامة.

٥٪ سمات القيادة ومهارات الاتصال.

٥٪ الروية المستقبلية للوزارة.

ويعتبر العامل قد اجتاز هذا التدريب بنجاح إذا حصل على نسبة ٦٥٪ من مجموع الدرجات ولتنفيذ ذلك فإن الأمر

يتطلب ما يلي :

(١) على مديريات التربية والتعليم بالمحافظات تدبير النواحي المالية المترتبة على ذلك.

(٢) أن تلتزم المديريات التعليمية بالمحافظات والإدارة المركزية للتدريب بتنفيذ مكون التدريب للترقية وفقاً للمقترحات الواردة بهذه المذكرة.

(٣) أن يتم الالتزام بالخطة التدريبية المقررة لتنفيذ هذا البرنامج الذي يصدر عن الإدارة المركزية للتدريب تنفيذاً لهذه المذكرة.

وتفضلوا بقبول فائق الاحترام

رئيس الإدارة المركزية للتدريب

محمد رضا علي إبراهيم

## ملحق (١٠)

### قانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١م

#### فى شأن الوظائف المدنية والقيادية فى الجهاز الإدارى للدولة والقطاع العام

باسم الشعب

رئيس الجمهورية

قرر مجلس الشعب القانون الآتى نصه، وقد أصدرناه:

المادة الأولى: يكون شغل الوظائف المدنية فى الحكومة و وحدات الإدارة المحلية والهيئات العامة، والأجهزة الحكومية التى لها موازنة خاصة، وهيئات القطاع العام وشركاته والمؤسسات العامة وبنوك القطاع العام والأجهزة والبنوك ذات الشخصية الاعتبارية العامة، لمدة لا تجاوز ثلاث سنوات قابلة للتجديد لمدة أو لمدد أخرى طبقاً لأحكام هذا القانون، وذلك مع عدم الإخلال بأحكام القوانين واللوائح فيما يتعلق بباقي الشروط اللازمة لشغل الوظائف المذكورة، ويقصد بهذه الوظائف تلك التى يتولى شغلها الإدارة القيادية بأنشطة الإنتاج أو الخدمات أو تصريف شئون الجهات التى يعملون فيها من درجة مدير عام، أو الدرجة العالية أو الدرجة الممتازة أو الدرجة الأعلى وما يعادلها.

المادة الثانية: تنتهى مدة تولى الوظيفة المدنية القيادية بإنقضاء المدة المحددة فى قرار شغل العامل لها، ما لم يصدر قرار من السلطة المختصة بالتعيين بتجديدها، فإذا انتهت مدة تولى الوظيفة المذكورة شغل وظيفة أخرى غير قيادية، لا تقل درجتها عن درجة وظيفته، وبمرتبة الذى كان يتقاضاه مضافاً إليه البدلات المقررة للوظيفة المنقول إليها، ويكون النقل داخل الوحدة بقرار من السلطة المختصة، وإلى خارج الوحدة بقرار من رئيس مجلس الوزراء، ويجوز للعامل خلال الثلاثين يوماً لانتهاؤ مدة شغله الوظيفة القيادية إنهاء نذبه بناء على طلبه، وتسوى حقوقه على أساس مدة اشتراكه فى التأمين الاجتماعى مضافاً إليها مدة خمس سنوات أو المدة الباقية لبلوغه السن المقررة قانوناً لترك الخدمة أيهما أقل، ويعامل فيما يتعلق بالمعاش الذى يستحقه عن الأجر الأساسى أو الأجر المتغير فى وظيفته القيادية السابقة معاملة من تنتهى خدمته ببلوغ هذه السن، وتحتمل الخزانة العامة بالزيادة فى الحقوق التأمينية الناتجة عن تطبيق أحكام هذا القانون، ويجب أن تتخذ الإجراءات اللازمة لتجديد مدة شغل الوظيفة القيادية أو النقل منها طبقاً للأحكام السابقة قبل انتهاء المدة المحددة لشغل الوظيفة بستين يوماً على الأقل.

المادة الثالثة: عدم الإخلال بحكم المادة الخامسة والعشرين من القانون رقم ٣٨ لسنة ١٩٧٢م فى شأن مجلس الشعب والمادة ٢٤ من القانون رقم ١٢٠ لسنة ١٩٨٠م بشأن مجلس الشورى، لا يسرى هذا القانون على: أ- المحافظين ونوابهم، وأعضاء الهيئات القضائية، وأعضاء هيئات التدريس بالجامعات والأكاديميات ومراكز البحوث العلمية، وأعضاء السلك الدبلوماسى والقنصلى، وأعضاء هيئة الشرطة، ب- أعضاء هيئة الرقابة الإدارية، والمخابرات العامة، ج- الجهاز المركزى للمحاسبات، والمدعى العام الاشتراكى، والعاملين بالأمانة العامة لكل من مجلس الشعب والشورى، د- الوظائف الأخرى ذات الطبيعة الخاصة التى يصدر بتجديدها قرار من رئيس الجمهورية بعد موافقة مجلس الوزراء.

المادة الرابعة: تقوم نتائج أعمال شاغلى الوظائف القيادية الخاضعة لأحكام هذا القانون الموجودين فى الخدمة فى تاريخ العمل بأحكامه عن الفترة السابقة طبقاً للقواعد والإجراءات التى تنص عليها اللائحة التنفيذية لهذا القانون وذلك خلال سنة من تاريخ العمل به، ويستمر هؤلاء العاملون خلال هذه السنة فى شغل الوظائف المدنية القيادية وذلك حتى يتم تجديد مدة خدمتهم فى هذه الوظائف أو تحدد أوضاعهم طبقاً لأحكام هذا القانون.

المادة الخامسة: تصدر اللائحة التنفيذية لهذا القانون بقرار من مجلس الوزراء خلال ثلاثة أشهر من تاريخ نشره، متضمنة قواعد الاختيار والإعداد والتأهيل والتكوين.

المادة السادسة: يلغى كل حكم يخالف أحكام هذا القانون.

المادة السابعة: ينشر هذا القانون فى الجريدة الرسمية، ويعمل بأحكامه اعتباراً من اليوم التالى لتاريخ نشره. يصم هذا القانون بخاتم الدولة، وينفذ كقانون من قوانينها.

صدر برئاسة الجمهورية فى ١٣ شعبان سنة ١٤١١هـ، ٢٨ فبراير سنة ١٩٩١م.

## ملحق (١١)

بعض قرارات تشكيل اللجنة الدائمة لاختيار القيادات فى بعض المحافظات

مكتب المحافظ

قرار

محافظ القليوبية

رقم ( ٥٢٥١ ) لسنة ١٩٩٩

محافظ القليوبية :

- بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن نظام الادارة المحليه المعدل ولائحته التنفيذية .
- وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ بشأن نظام العاملين المدنيين بالدولة ولائحته التنفيذية وما أدخل عليهما من تعديلات .
- وعلى القانون ٥ لسنة ١٩٩١ بشأن شغل الوظائف المدنية القيادية فى الجهاز الادارى للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية .
- وعلى القرار رقم ١٧٥٨ لسنة ١٩٩٧ بإعادة تشكيل اللجنة الدائمة للوظائف القيادية بمحافظة القليوبية .
- وعلى ما إرتأيناه .

قرار

﴿ المادة الاولى ﴾

- يعاد تشكيل لجنة الوظائف القيادية من درجة مدير عام بمحافظة القليوبية على النحو التالى :
- |             |  |
|-------------|--|
| رئيسا       | (١) السيد /سكرتير عام محافظة القليوبية   |
| عضوا ومقررا | (١) السيد / مدير مديرية التنظيم والادارة |
| عضوا        | (٣) السيد / مدير مديرية التربية والتعليم |
| عضوا        | (٤) السيد/ السكرتير العام المساعد        |
| عضوا        | (٥) السيد / مدير مديريةية الصحة          |
- وتختص هذه اللجنة بالنظر فى الاختيار لشغل الوظائف القيادية من درجة مدير عام .

﴿ المادة الثانية ﴾

تشكل أمانة فنية للجنة المنصوص عليها بالمادة الأولى من :

- |       |                                       |                                  |
|-------|---------------------------------------|----------------------------------|
| رئيسا | وكيل مديريةية التنظيم والإدارة        | (١) السيد / محمد نجيب عبد الوهاب |
| عضوا  | مدير التفتيش بمديرية التنظيم والإدارة | (٢) السيد / محمود دسوقى متولسى   |
| عضوا  | عضوا بإدارة التفتيش المالى والإدارى   | (٣) السيد / السيد إبراهيم موسى   |
| عضوا  | وكيل إدارة شئون العاملين              | (٤) السيد / نافع محى الدين حفسى  |

﴿ المادة الثالثة ﴾

على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار والعمل به فور صدوره .

صدر بديوان عام المحافظة

محافظ القليوبية

بتاريخ ٨ نوفمبر ١٩٩٩

## تابع ملحق (١١)

محافظة الشرقية

مديرية التخطيط والإدارة

قصر رقم (١٥٨) لسنة ١٩٦٦ م

بشأن تشكيل اللجنة الدائمة للمقياس اعتباراً من ١٩٦٦ م

محافظة الشرقية :

- سيبدأ العمل على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م بتأيم المداين المدنيين بالدولة وتمديد ياتة
- وعلى القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ م بتأيم الإدارة المحلية وتمديد ياتة
- وعلى القانون رقم ٥٥ لسنة ١٩٦٦ م بشأن الوائفة النيابية في الجوز الأدارى للدولة والتأيم العام
- وعلى قرار رئيس مجلس الوزراء رقم ٥١٦ لسنة ١٩٦٦ م الصادر بالأؤفة التنفيذية القانون رقم ١٦٧/٥ م
- وعلى الكتب الدورية الصادرة من الجوز المرزى للتدويم والإدارة أرقام ١٦٦، ١٦٧، ١٦٨ لسنة ١٩٦٦ م
- بشأن التلميحات الدائمة بتأيم القانون رقم ٥ لسنة ١٩٦٦ م ولاؤفة التنفيذية
- وعلى القرار رقم ٨٥ لسنة ١٩٦٦ م الصادر بتشكيل اللجنتين الدائميتين لأؤفة القيادة بالمحافظة
- وعلى القرار رقم ١٦٦ لسنة ١٩٦٦ م بشأن تشكيل اللجنتين الدائميتين لأؤفة القيادة بالمحافظة

« تسمى »

مادة أولى :- تشكل اللجنة الدائمة للأؤفة النيابية من درجة مدير عام والدرجة العليا برؤافة

ومما ياتة كمال مضمون :-

- ١- السيد / السكرتير العام
  - ٢- السيد / السكرتير العام المساعد
  - ٣- السيد / مدير مديرية التدويم والإدارة بالشرقية
  - ٤- السيد / أؤدم مدير مديرية على مستوى المداين
- بندم المداينة مدير المديرية التأيم إلى المداينة الصرورية في حالة المديرية الدينة ذلك
- مادة ثانية :- على جميع الجهات المختصة تنفيذ هذا القرار

محافظة الشرقية

حمدي / ١٩٦٦/٢/١٤ م

الدكتور / حسين رمزى كاتبة

مديرة ملة للسيد /

بشأن الاحكام

وتنفذوا بتأيم فاشن الاقرار

مدير

مديرية التخطيط والإدارة

( )

١٩٦٦/٢ م

## تابع ملحق (١١)

بسم الله الرحمن الرحيم

محافظة كفر الشيخ

المحافظة

قرار رقم (٢٥٥) لسنة ٢٠٠٠ م

محافظ كفر الشيخ :

بعد الاطلاع على القانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ الخاص بنظام العاملين المدنيين بالدولة وتعديلاته ولائحته التنفيذية .  
وعلى القانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ بشأن نظام الإدارة المحلية وتعديلاته ولائحته التنفيذية  
وعلى القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ في شأن الوظائف المدنية القيادية بالجهاز الإداري للدولة والقطاع العام ولائحته التنفيذية .  
وعلى القرار رقم ١٢٥٩ لسنة ١٩٩١ بشأن تشكيل لجنة اختيار القيادات بمحافظة كفر الشيخ .  
وعلى كتاب دورى السيد الدكتور/وزير الدولة للتربية الادارية رقم ٧ لسنة ٢٠٠٠ المتضمن اعادة تشكيل لجان القيادات الادارية .  
وعلى مذكرة مديرية التنظيم والادارة فى هذا الشأن .  
وعلى كتاب السيد الاستاذ الدكتور/نائب رئيس جامعة طنطا لشئون فرع كفر الشيخ المؤرخ ٢٠٠٠/٦/٤ بشأن ترشيح السيد الدكتور/ابراهيم ابراهيم بسيونى لعضوية هذه اللجنة .  
وعلى مذكرة شئون العاملين .  
وعلى موافقتنا .

### قرار

ماده (١) : يعاد تشكيل لجنة القيادات المدنية بالمحافظة من الساده :-

- ١- سكرتير عام المحافظة
  - ٢- مدير مديرية التربية والتعليم
  - ٣- مدير مديرية الزراعة
  - ٤- مدير مديرية التنظيم والادارة
  - ٥- الدكتور/ابراهيم ابراهيم بسيونى - امناذ الادارة الاعمال بكلية التجارة ، عضواً
- وتختص هذه اللجنة بالنظر فى الاختيار لشغل الوظائف القيادية من درجة مدير عام بديوان عام المحافظة ومديريات الخدمات وفقاً لاحكام القانون رقم ٥ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية والكتب الدورية المنظمة لذلك .

ماده (٢) : على جميع جهات الاختصاص تنفيذ هذا القرار كل فيما يخصه اعتباراً من تاريخ صدوره .

محافظ كفر الشيخ

صدر بتاريخ ١٢/٧/٢٠٠٠ م  
٢/٢٠٠٠

المستشار

( حسين مصطفى )



# ملحق (١٢)

## بعض الإعلانات المنشورة في إحدى الصحف الرسمية، بشأن الإعلان عن التقدم لشغل وظيفة مدير عام مدرسة ثانوية فنية

### وظائف خالصة

**محافظة كفر الشيخ**  
مديرية التربية والتعليم  
إدارة شؤون المعلمين  
لتن مديرية التربية والتعليم بكفر الشيخ من شغل الوظيفة الفنية ولقائمة الأركان بالقرارات رقم ١ لسنة ١٩٩١ ولائحته التنفيذية ومن  
عدد ١ مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
عدد ١ مدير عام التعليم الفني  
عدد ١ مدير عام الشؤون التقنية  
لغير من يرغب في شغل إحدى هذه الوظائف التقدم بطلب من  
خص نسبة مرتفع به إلى  
. بيان صفة وصفية معتمدة  
وتضمنا بقا البيانات المتعلقة  
بالمتقدمين من حيث المؤهل  
والدرجات التدريبية والوقائق  
الإحصائية التي يرفقها  
والقوائم التوضيحية والتقارير  
التكشافية عن الأركان سنوات  
الإدارة والدرجات والفحوصات  
أو وحدات مع إضفاء مدة أوقافها  
مقتضى على الأقل في وظيفة من  
الدرجة الأولى على أن يكون منها  
عدد على الأقل في التخصص (١)  
بماتوجه الأولى  
مدرسين محترفين وأصحاب  
التقدم في الوحدة التي يعمل  
مها دعما باستثناء  
موظفات التقدم لتطوير العمل

حريدة الأهرام  
٢٠٠٤/١٢/٢٠

### وظائف خالصة

**محافظة المنيا**  
مديرية التربية والتعليم  
شؤون المعلمين  
لتن مديرية التربية والتعليم  
بمنها عن حاجتها  
لشغل وظيفة مدير  
عام مدرسة ثانوية  
فنية لخدمة بها بصفة  
المتخصصين ١٢ لسنة ١٩٩٤ و  
نسبة ١٩٩١ وشخص شغل هذه  
الوظيفة بالاسم الإحصائي  
والتوجه للمعلمين من التوجه  
الفنية: الإبراهيم والمالية بالقرينة  
ويشغل الشروط وشهادة التوسط  
للتعليمية منها بلوحة الأركان  
بمديرية المنيا ويكون عام لمحافظة  
تقدم الطلبات إليه خلال شهر  
من تاريخ الختمين مضمون  
اسم محافظة المنيا إلى الإدارة  
الفنية تحتة للتقديم للقرارات  
والمرفق ببيان تمام استيفاء  
البيانات

حريدة الأهرام  
٢٠٠٣/٧/١٤

### وظائف خالصة

**محافظة المنوفية**  
بمدرسة ثانوية فنية  
المدرسية من حاجتها لشغل  
وهذا  
مدير عام مدرسة ثانوية  
مدرسة مدير عام مدرسة  
والتيك الإدارة الفنية بمديرية  
التربية والتعليم بالمنوفية  
ويشغل في التقدم لشغل تلك  
الوظيفة ما يلي:  
١. استيفاء شروط شغل الوظيفة  
بمحافظة المنوفية والعمل بها  
بلوحة الأركان ببيان عام  
المتقدمين  
٢. أن يرفق التقدم بطلبه ببيان  
بمحافظة المنوفية وكذا بيان  
بالمدرسة التي يعمل بها  
بمحافظة المنوفية  
بمستندات المؤهلة لذلك إن  
وجدت  
٣. أن يقدم مترجمه لتقرير  
الوحدة أو أحد أعضائها  
الرئيسية لمصعبين إليها ورابع  
التخصصات المتكافئة فيها وتطوير  
التخصصات التي تحكم العمل  
وتصنيف إحصائيات  
٤. عدد (١) صورة طبقية  
٥. تقديم الطلبات باليد الأمانة  
الفنية للجنة المختصة بالمحافظة  
بمديرية المنوفية عام المتخصصين  
على أن تخصصه عظيم يكون من  
تاريخ نشر الإعلان (من أصل)  
٥. حصيل  
هذا ولن يلتفت إلى الطلبات  
التي تقدم باليد أو بالبريد غير  
أول مرة إلى اللجنة لا غير

حريدة الأهرام  
٢٠٠٢/٤/٢

### وظائف خالصة

**محافظة المنوفية**  
بمدرسة ثانوية فنية  
المدرسية من حاجتها لشغل  
وهذا  
مدير عام مدرسة ثانوية  
مدرسة مدير عام مدرسة  
والتيك الإدارة الفنية بمديرية  
التربية والتعليم بالمنوفية  
ويشغل في التقدم لشغل تلك  
الوظيفة ما يلي:  
١. استيفاء شروط شغل الوظيفة  
بمحافظة المنوفية والعمل بها  
بلوحة الأركان ببيان عام  
المتقدمين  
٢. أن يرفق التقدم بطلبه ببيان  
بمحافظة المنوفية وكذا بيان  
بالمدرسة التي يعمل بها  
بمحافظة المنوفية  
بمستندات المؤهلة لذلك إن  
وجدت  
٣. أن يقدم مترجمه لتقرير  
الوحدة أو أحد أعضائها  
الرئيسية لمصعبين إليها ورابع  
التخصصات المتكافئة فيها وتطوير  
التخصصات التي تحكم العمل  
وتصنيف إحصائيات  
٤. عدد (١) صورة طبقية  
٥. تقديم الطلبات باليد الأمانة  
الفنية للجنة المختصة بالمحافظة  
بمديرية المنوفية عام المتخصصين  
على أن تخصصه عظيم يكون من  
تاريخ نشر الإعلان (من أصل)  
٥. حصيل  
هذا ولن يلتفت إلى الطلبات  
التي تقدم باليد أو بالبريد غير  
أول مرة إلى اللجنة لا غير

حريدة الأهرام  
٢٠٠٤/٢/١٧

### وظائف خالصة

**محافظة الغربية**  
الأمانة الفنية  
لتن مديرية التربية والتعليم  
بمحافظة الغربية من حاجتها  
لشغل الوظائف التالية:  
١. مدير عام مدرسة ثانوية  
٢. مدير عام مدرسة فنية  
٣. مدير عام مدرسة متوسطة  
٤. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٥. مدير عام لشؤون المعلمين  
٦. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٧. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٨. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٩. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٠. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١١. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٢. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٣. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٤. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٥. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٦. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٧. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٨. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٩. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٢٠. مدير عام مدرسة ثانوية فنية

حريدة الأهرام  
٢٠٠٤/٢/١٤

### وظائف خالصة

**محافظة الغربية**  
الأمانة الفنية  
لتن مديرية التربية والتعليم  
بمحافظة الغربية من حاجتها  
لشغل الوظائف التالية:  
١. مدير عام مدرسة ثانوية  
٢. مدير عام مدرسة فنية  
٣. مدير عام مدرسة متوسطة  
٤. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٥. مدير عام لشؤون المعلمين  
٦. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٧. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٨. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٩. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٠. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١١. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٢. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٣. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٤. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٥. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٦. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٧. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٨. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
١٩. مدير عام مدرسة ثانوية فنية  
٢٠. مدير عام مدرسة ثانوية فنية

حريدة الأهرام  
٢٠٠٢/١/٢

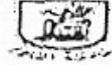
### محافظة الغربية

**مديرية التربية والتعليم**  
إدارة شؤون المعلمين  
لتن مديرية التربية والتعليم  
بمحافظة الغربية من حاجتها  
لشغل الوظيفة الفنية ولقائمة  
الأركان بالقرارات رقم ١ لسنة  
١٩٩١ ولائحته التنفيذية ومن  
عدد ١ مدير عام مدرسة ثانوية  
فنية  
عدد ١ مدير عام التعليم الفني  
عدد ١ مدير عام الشؤون التقنية  
لغير من يرغب في شغل إحدى  
هذه الوظائف التقدم بطلب من  
خص نسبة مرتفع به إلى  
. بيان صفة وصفية معتمدة  
وتضمنا بقا البيانات المتعلقة  
بالمتقدمين من حيث المؤهل  
والدرجات التدريبية والوقائق  
الإحصائية التي يرفقها  
والقوائم التوضيحية والتقارير  
التكشافية عن الأركان سنوات  
الإدارة والدرجات والفحوصات  
أو وحدات مع إضفاء مدة أوقافها  
مقتضى على الأقل في وظيفة من  
الدرجة الأولى على أن يكون منها  
عدد على الأقل في التخصص (١)  
بماتوجه الأولى  
مدرسين محترفين وأصحاب  
التقدم في الوحدة التي يعمل  
مها دعما باستثناء  
موظفات التقدم لتطوير العمل

حريدة الأهرام  
٢٠٠٣/٧/١٤

## ملحق (١٣)

موافقة الجهات المختصة على تطبيق استبانات الدراسة



إدارة الدراسات والبحوث التربوية  
الدراسات العليا

السيد / مدير إدارة الأمن بديوان عام وزارة التربية والتعليم

تحية طيبة وبعد،،،

نتشرف بالإفادة أن الطالب / خالد عطية سيد أحمد مقيد بدرجة دكتور الفلسفة في التربية للعام الجامعي ٢٠٠٢/٢٠٠٣ بقسم أصول التربية في موضوع " نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر وماليزيا واستراليا دراسة مقارنة مقارنه"

المرجو من سيادتكم تيسير مهمة الطالب المذكور في البحث والاطلاع.

وقد أعطى له هذا الخطاب بناء على تقرير السيد الأستاذ الدكتور المشرف.

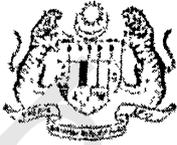
وتفضلوا بقبول فائق الاحترام،،،

مدير عام المعهد

ملحق (١٤)

خاص بدولة ماليزيا

- موافقة وزارة التعليم الماليزية على مد الباحث بالبيانات التي تخدم الدراسة



KEMENTERIAN PENDIDIKAN MALAYSIA  
BAHAGIAN PERANCANGAN DAN PENYELIDIKAN DASAR PENDIDIKAN  
PARAS 2, 3 DAN 5, BLOK J  
PUSAT BANDAR DAMANSARA  
50604 KUALA LUMPUR  
MALAYSIA

Telefon : 03-20986900  
Faks : 03-20954960  
Laman Web : <http://161.142.144.5>

Rujukan Kami : KP (BPPP) 603/7( )  
Tarikh : 1 November 2002.

Encik Khalid Ati'ah Sayyid Ahmad Ya'akub,  
d/a Atef Abdul Al-Tawwab,  
Sekolah Sains Kognitif dan Pendidikan,  
Universiti Utara Malaysia,  
06010 Sintok,  
KEDAH DARUL AMAN.

Tuan,

**Permohonan Untuk Menjalankan Kajian Di Sekolah-Sekolah**

Dengan hormatnya saya merujuk perkara di atas.

2. Untuk makluman tuan, hasil daripada mesyuarat yang diadakan didapati permohonan tuan untuk menjalankan kajian di sekolah-sekolah yang tuan kemukakan adalah tidak lengkap. Harap tuan dapat kemukakan perkara-perkara yang bertanda X berikut :

- |      |   |                                     |
|------|---|-------------------------------------|
| i.   | Mengisi dua salinan borang BPPDP dengan lengkap (dilampirkan) dan tandatangan ketua jabatan | <input checked="" type="checkbox"/> |
| ii.  | Mengemukakan cadangan penyelidikan dan soalselidik yang lengkap.                            | <input checked="" type="checkbox"/> |
| iii. | Mengemukakan instrumen kajian yang berkaitan dengan cadangan penyelidikan.                  | <input checked="" type="checkbox"/> |
| iv.  | Menyediakan sampul surat yang berselem beralamat lengkap penerima.                          | <input checked="" type="checkbox"/> |

3. Tuan juga diminta menghantar dokumen yang bertanda X kepada Unit Penyelidikan, Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan, Kementerian Pendidikan, Paras 5, Blok J, Pusat Bandar Damansara, 50604 Kuala Lumpur dengan segera untuk diproses dan diluluskan.

Sekian untuk makluman dan tindakan tuan selanjutnya.

**"BERKHIDMAT UNTUK NEGARA"**

Saya yang menurut perintah.

**(Dr. MOHD SARANDRI GANI BIN HAMZAH)**

b.p. Pengarah  
Bahagian Perancangan dan Penyelidikan Dasar Pendidikan  
Kementerian Pendidikan Malaysia.

تابع: موافقة وزارة التعليم الماليزية على مد الباحث بالبيانات التي تخدم الدراسة



UNIT PERANCANG EKONOMI  
Economic Planning Unit  
JABATAN PERDANA MENTERI  
Prime Minister's Department  
BLOK B5 & B6,  
PUSAT PENTADBIRAN KERAJAAN PERSEKUTUAN  
62502 PUTRAJAYA,  
MALAYSIA

Telefon. 88883333

Fax: 803-88883798

Ruj. Tuan:  
Your Ref:

Ruj. Kami: UPE: 40/200/19 JLD.X1  
Our Ref:

Tarikh: 19 February, 2005  
Date:

Khalid Ati'ah Sayyid Ahmad Yaakub  
D/A Atef Abd. Al-Tawwab  
Sekolah Sains Kognitif dan Pendidikan  
Universiti Utara Malaysia  
06010 Sintok  
Kedah

Dear Sir,

#### APPLICATION TO CONDUCT RESEARCH IN MALAYSIA

Above matter refers.

2. We have received your application forwarded to us by the Ministry of Education (ref. no. KP(BPPP) 603/008(3)).

3. You are required to fill the research form (EPU/Research Form1) which can be obtained from our website. ([www.epu.jpm.my](http://www.epu.jpm.my)), and 2 passport sized photographs. The rules and regulations of conducting research in Malaysia can also be view via the website.

Thank you.

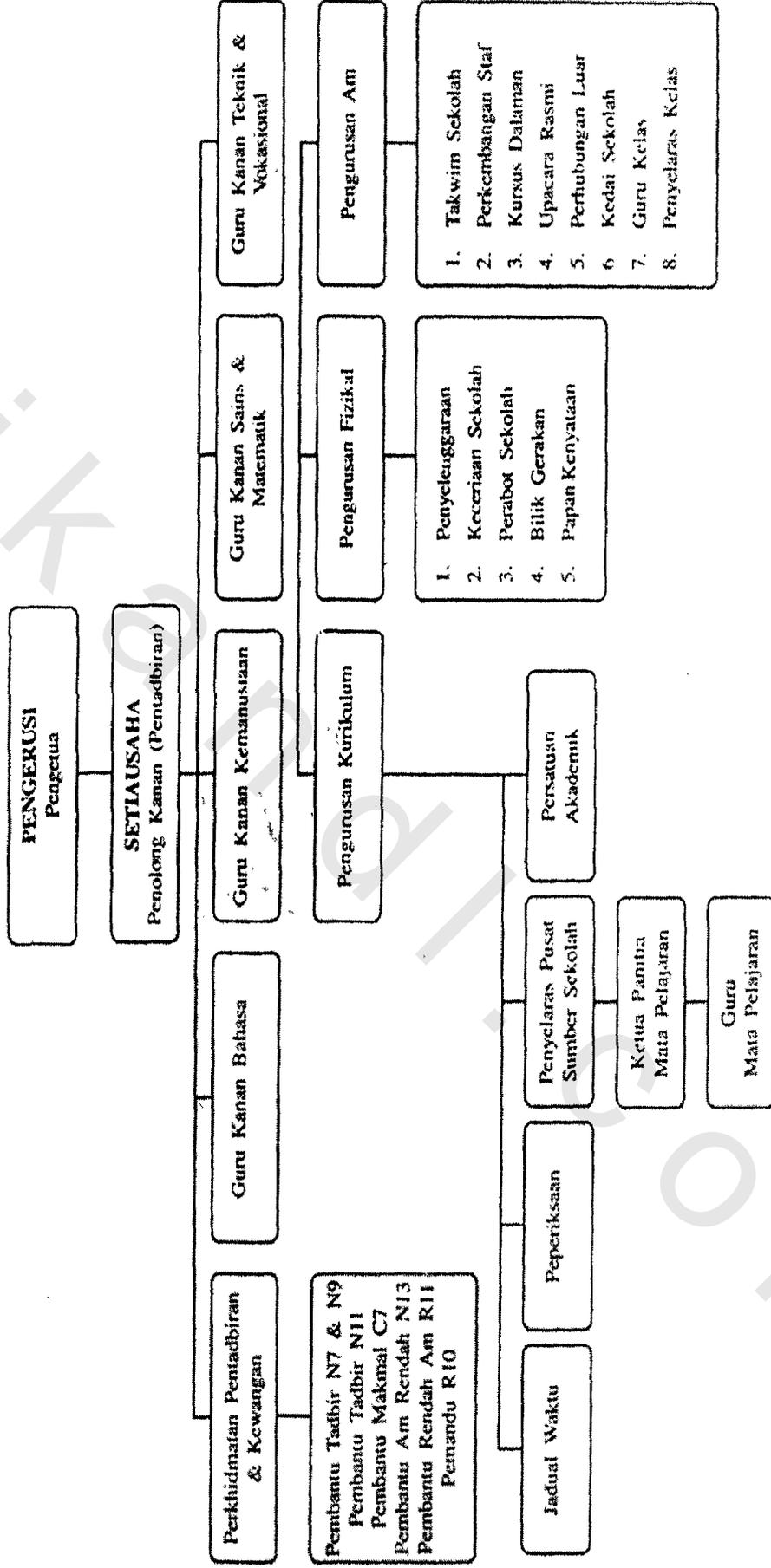
Yours Sincerely,

(ROBATUL'ADAYIAH MOHD ISA)  
For  
Director General  
Economic Planning Unit  
(Macroeconomic & Evaluation Section)  
E-mail: robotul@epu.jpm.my.



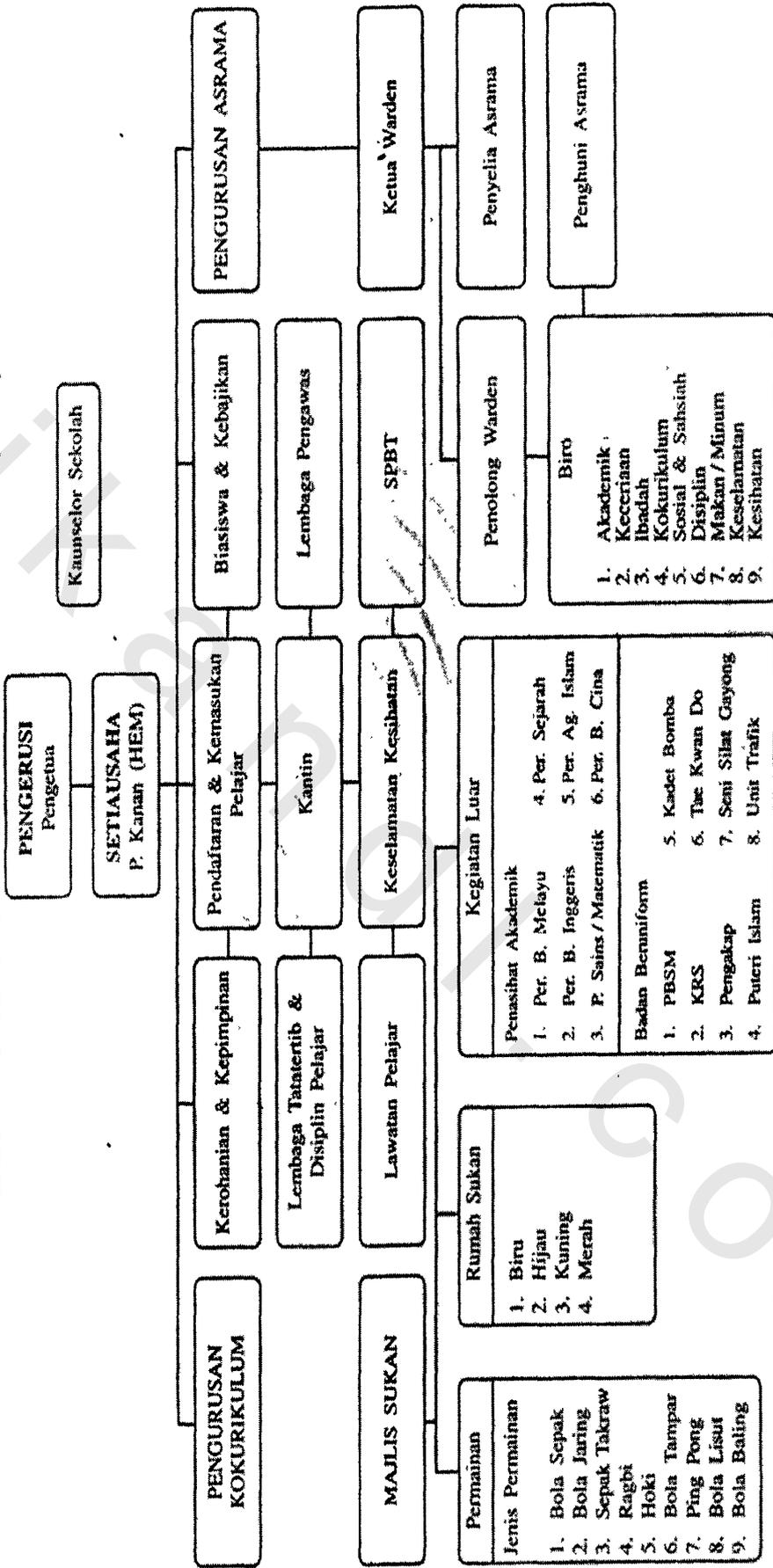


**CARTA ORGANISASI KURIKULUM DAN PENTADBIRAN**





**CARTA ORGANISASI HAL EHWAL MURID (HEM)**



تابع ملحق (١٤) نبذة عن المدرسة الثانوية الفنية فى ولاية قدح

**SEJARAH SEKOLAH**

Sekolah ini pada peringkat awalnya dikenali sebagai Sekolah Menengah Vokasional Alor Star, Kedah. Ianya dibuka pada tahun 1973 di atas tanah seluas 26.07 ekar. Letaknya lebih kurang satu kilometer dari bandar Alor Star, di kawasan Kompleks Pendidikan bersama-sama tiga buah sekolah Rendah, dua buah sekolah Menengah, Pusat Sumber Pendidikan Negeri dan Jabatan Pendidikan Negeri Kedah Darul Aman. Pada tahun 1997, sekolah ini telah dinaik taraf menjadi sekolah Menengah Teknik Jalan Stadium ekoran penstrukturan semula Sekolah-Sekolah Menengah Vokasional dan Teknik seluruh negara.

**FALSAFAH SEKOLAH**

Sekolah ini berkeyakinan penuh bahawa setiap individu adalah berkemampuan untuk membina, membangun dan mengembangkan potensi diri dari segi jasmani, emosi, rohani dan intelek jika diberi kesempatan, ruang dan bimbingan yang secukupnya.

**VISI SEKOLAH**

"SMTJS MAHIR DAN MAJU"

**MISI SEKOLAH**

"BERSATU MENCAPAI KECEMERLANGAN"



**SYARAT-SYARAT KEMASUKAN**

**ALIRAN TEKNIK**

Kelayakan Akademik

| Jurusan                | Pencapaian Mata Pelajaran<br>Syarat Utama                       |
|------------------------|---|
| Kejuruteraan Mekanikal | Mendapat pencapaian minimum dalam semua mata pelajaran berikut: |
| Kejuruteraan Awam      | a) Bahasa Melayu..... B   |
| Kejuruteraan Elektrik  | b) Matematik.....C & Sains..... B                               |
|                        | Atau  |
|                        | Sains.....C & Matematik..... B                                  |
| Perdagangan            | c) Kemahiran Hidup..... C                                       |

**ALIRAN VOKASIONAL**

| Jurusan                          | Pencapaian Mata Pelajaran<br>Syarat Utama                       |
|----------------------------------|---|
| 1. Elektrik                      | Mendapat pencapaian minimum dalam semua mata pelajaran berikut: |
| 2. Elektronik                    | a) Bahasa Melayu..... C   |
| 3. Automatif                     | b) Sains..... D   |
|                                  | c) Matematik..... D   |
|                                  | d) Kemahiran Hidup..... C                                       |
| 4. Amalan Bengkel Mesin          | Mendapat pencapaian minimum dalam semua mata pelajaran berikut: |
| 5. Kimpalan & Fabrikasi Logam    | a) Bahasa Melayu..... D   |
| 6. Binaan Bangunan               | b) Sains..... D   |
| 7. Penyejukan & Penyamanan Udara | c) Matematik..... D   |
|                                  | d) Kemahiran Hidup..... D                                       |
| 8. Pengurusan Perniagaan         | Mendapat pencapaian minimum dalam semua mata pelajaran berikut: |
|                                  | a) Bahasa Melayu..... C   |
|                                  | b) Sains.....C & Matematik..... D                               |
|                                  | Atau  |
|                                  | c) Matematik.....C & Sains..... D                               |
|                                  | d) Kemahiran Hidup..... C                                       |

**ALIRAN KEMAHIRAN**

| Jurusan                                  | Pencapaian Mata Pelajaran<br>Syarat Utama   |
|--|---|
| 1. Juru Elektrik Domestik dan Industri   | Mendapat pencapaian yang rendah dalam PMR dengan lulus tidak lebih daripada empat (4) mata pelajaran. Pemohon-pemohon mestilah boleh membaca, menulis dan mengira dengan baik. Keutamaan diberi kepada pemohon-pemohon yang berprestasi rendah. |
| 2. Mekanik Radio & TV                    |   |
| 3. Mekanik Penyejukan & Penyamanan Udara |   |
| 4. Pembuat Perabot                       |   |
| 5. Kimpalan Keluli Berperisai            |   |

**SENARAI NAMA PENGETUA**

- En. Mohd. Dom bin Yunus (1973-1977)
- En. Abdul Wahid bin Ahmad (1978-1977)
- En. Abdul Rahman bin Abd. Raol (1980-1999)
- Tn. Hj. Ismail bin Hj. Saari, BCK (2000 hingga kini)

**PENGURUSAN TERTINGGI SEKOLAH**

- Pengetua : Tn. Hj. Ismail bin Hj. Saari, BCK.  
 Penolong Kanan : Tn. Hj. Md. Isa bin Ismail  
 Penolong Kanan HEM : Tn. Hj. Laikar Ali bin Akbal Mohamed  
 Penolong Kanan Kokurikulum : Tn. Hj. Ahmad bin Othman  
 Guru Kanan Bahasa : Pn. Hj. Rokiah binti Saad  
 Guru Kanan Kemasyarakatan : Pn. Hj. Fallimah binti Isahak  
 Guru Kanan Sains & Matematik : Pn. Puteh binti Osman  
 Guru Kanan Teknik & Vokasional : Tn. Hj. Bashanudin bin Mansor

**KURSUS-KURSUS YANG DITAWARKAN**

- A. Aliran Teknik
- Kejuruteraan Awam
  - Kejuruteraan Elektrik
  - Kejuruteraan Mekanikal
  - Perdagangan
- B. Aliran Vokasional
- Amalan Bengkel dan Mesin • Automatif
  - Binaan Bangunan • Elektrik • Elektronik
  - Kimpalan dan Fabrikasi Logam
  - Penyejukan dan Penyamanan Udara
  - Pengurusan Perniagaan
- C. Aliran Kemahiran
- Juruteknik Domestik dan Industri
  - Mekanik Radio & TV
  - Mekanik Penyejukan dan Penyamanan Udara
  - Pembuat Perabot
  - Kimpalan Keluli Berperisai

**KEMASUKAN KE SMT**

Semua pelajar lepasan PMR yang layak memohon ke SMT hendaklah mengisi borang permohonan yang boleh didapati daripada Bahagian Pengurusan Pendidikan Teknik dan Vokasional, Jabatan Pendidikan Teknikal, Kuala Lumpur atau daripada SMT berdekatan selepas iklan kemasukan disiarkan dalam akhbar.

**PROGRAM / AKTIVITI YANG MEMBERI IMPAK KEPADA KUALITI PENGURUSAN DAN PENDIDIKAN DI SMTJS**

- Program Pemantapan Sahsiah Pelajar Tingkatan 4 & 5
- Klinik Mata Pelajaran Kritikal
- Kelas Tambahan Tingkatan 5 (habiskan sukatan sebelum Ogos).
- Kelas intensif dan Ulangkaji / Latih Tubi Tingkatan 5.
- Program "Back to Basic" Bahasa Inggeris dan Matematik.
- Kekerapan memberi kerja bertulis oleh guru mata pelajaran
- Bengkel Penulisan Karangan.
- Motivasi Perdana untuk pelajar Tingkatan 5.
- Program Khas Latihan Papan Hitam di luar kelas.
- Program Mentor-Mentee.
- Program Kanal Mesra Guru ibu Bapa.
- Program Kecegasan Fizikal (sebelum masuk bengkel).
- Program Khemah Ibadat.
- Berdoo sebelum proses pengajaran dan pembelajaran.
- Program Motivasi dan Hala Tuju Pelajar Tingkatan 4.
- Kelas Intensif mata pelajaran kritikal.
- Kursus Kepimpinan.

**INFRASTRUKTUR / KEMUDAHAN FIZIKAL**

- Pejabat Pentadbiran - 1 unit
- Bengkel ABM - 1 blok
- Bengkel BB - 1 blok
- Bengkel KFL - 1 blok
- Bengkel EK - 1 unit
- Bilik Kaunseling - 1 unit
- Makmal Komputer - 1 unit
- Makmal Sains - 3 unit
- Bilik Lukisan AutoCad - 1 unit.
- Bilik Lukisan Teknik - 1 unit
- Kedai Sekolah - 1 unit
- Bilik Lukisan Kejuruteraan - 1 unit
- Kelas - 4 blok
- Bengkel AUTO - 1 blok
- Bengkel PPU - 1 blok
- Bengkel EN - 1 unit
- Bilik Perdagangan - 1 unit
- Perpustakaan - 1 unit
- Bilik Media - 1 unit
- Makmal Komputer - 1 unit
- Asrama Puteri - 2 blok
- Asrama Putera - 3 blok
- Rumah Guru - 5 unit

**KEMUDAHAN PADANG / GELANGGANG PERMAINAN**

- Bola sepak - 1 unit
- Sepak takraw - 2 unit
- Bola baling - 1 unit
- Badminton - 2 unit
- Permainan Dalam: Pingpong - 1 unit
- Bola tampar - 2 unit
- Bola jaring - 1 unit
- Ragbi - 1 unit
- Hoki - 1 unit

- تابع ملحق (١٤) نموذج الاستبانة التي طبقت على بعض مديري المدارس  
الثانوية  
الفنية في ماليزيا بلغة الملايو

Sistem Peraturan Pemilihan dan Latihan Pengetua Sekolah Menengah  
Teknik dan Vokasional di Mesir, Malaysia dan Australia.

1. Apakah syarat-syarat atau kriteria yang mesti ada pada seseorang calon pengetua?

Contohnya:

a. Pengalaman yang dimiliki.

Memhadiri kursus kepengalaman di bawah Institut Aminudin Baki (IAB)  
& di calon 2 JPN setelah menjadi Guru Penolong sekurang-kurangnya  
5 tahun. Dipilih menjadi PK setelah mencapai pencapaian cemerlang 90% >.  
Berjaya dicalonkan sekali lagi menjadi pengetua.

b. Tahap umur. - يجب على الشخص الذي يرشح لوظيفة المدير أن يحضر دورة خاصة للمديرين يشرف عليها معهد 'أمين الدين بكي' في كوالالمبور، بعد ترشيح المترشحين من إدارة التعليم بكل ولاية من الذين عملوا في وظيفة مساعد مدير مدرسة ثانوية

Minimally umur 40 tahun keatas. - فلية لمدة ٨ سنوات، ولا بد أن يكون حاصلًا على تقدير ممتاز.

c. Tahap pemikiran.

- أن يكون عمره أكثر من أربعين سنة.

Diploma Pendidikan. Sekurang-kurangnya jabatan pertama  
dalam apa-apa bidang. Minang terate bahasa etc  
Set. Men. Tek. sfg.

- لا بد أن يكون ذكياً ومهراً في عمله، ويقوم بعمله على أكمل وجه ويتبع النظام، ويعمل بجد، ويرتب عمله بنفسه، ويشرف على جميع الأنشطة المدرسية

d. Imej atau karisma.

Org yg bijak & cekap profesional. Tolankan tugas dgn baik.  
'Work hard, work smart'. Bersama-sama pdg m'jalakan tugas  
serta m'jalakan tugas dgn setiap cara. Penampilan diri baik, pakaian,  
cara bercakap, & berpaghual.

e. Lain-lain perkara yang berkaitan.

- لا بد أن يحافظ على شكله ومظهره، ويجيد فن الحديث مع الفئات المختلفة ومعاملتهم المعاملة الحسنة، وله هيئته داخل المدرسة

Aktif dgn kerja-kerja luar bidang tugas, etc sfg. Membantu  
Pusat-pusat pengetua-petgetua Sekolah. Menjadi sumber rujukan  
orang-orang bawahan di dalam organisasi.

- لا بد أن يكون حاصلًا على بكالوريوس أو ليسانس في التربية مع دبلوم في الإدارة للمدرسة، ويكون قائداً تريبياً ومرجعاً أعلى لجميع العاملين معه داخل المدرسة.

تابع: نموذج الاستبانة التي طبقت على بعض مديري المدارس الثانوية الفنية في ماليزيا بلغة الملايو

2. Bagaimanakah corak latihan atau kaedah kursus yang telah dijalankan sebelum dan selepas pemilihan pengetua Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional?

terlibat dgn pelbagai kursus; antaranya kursus Pengurusan Keuangan, Kursus Protokol, Kursus Peningkatan Profesionalisme Keguruan, Kursus Perancangan Strategik, kursus Pembuatan Keputusan, Kursus Pengurusan Stress, kursus JPN / IAB.

3. Apakah bentuk atau jenis program latihan yang diadakan serta matlamatnya?

Kursus dibantu kendalian JPN / IAB tidak lebih dari 2 minggu bermatlamat utk membentuk seorang pengetua yg profesional & berkemampuan tinggi.

4. Berapakah jangkamasa yang diperuntukkan bagi pelaksanaan program latihan tersebut dan siapakah pihak yang bertanggung jawab untuk mengendalikannya?

- لابد من اجتياز دورة متخصصة في الأعمال المالية والمحاسبية، ودورة خاصة في العلاقات العامة ودورة متخصصة في الإدارة المدرسية وفن اتخاذ القرارات المدرسية في حل المشكلات المختلفة، ووفق الاحتياجات التدريبية الفعلية لكل مرشح، وهذه الدورات، تعدها إدارة التعليم بكل ولاية وبمعاونة معهد أمين الدين باقى وتستمر لمدة أسبوعين

5. Apakah masalah yang dihadapi oleh Pengetua Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional samada dari segi kerengah para guru dan pelajar serta cara untuk menanganinya?

Banyak masalah yg dihadapi & tidak dpt dielak samada masalah kecil @ besar. Selesaikan secara profesional, berucap luti ke luti, bertemu 2 muka. Bertindak secara bijak mengikut prosedur yg ditetapkan.

6. Apakah silibus pengajaran di dalam program latihan ke atas calon-calon Pengetua Sekolah Menengah Teknik dan Vokasional?

Kpn yg perlu dibina? Bagaimanakah hendak menguruskan keuangan, menguruskan sekolah, dan urusan belajar, Perancangan Strategik.

- تركز الدورة المتخصصة في حل المشكلات المدرسية على تمكين المتدربين من حل المشكلات الخاصة بالمعلمين والطلاب، سواء أكانت صغيرة أم كبيرة، وأولاً بأول، حتى لا تتراكم ويصعب حلها.

جامعة القاهرة  
معهد الدراسات التربوية  
قسم أصول التربية

# نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية فى مصر وماليزيا وأستراليا (دراسة مقارنة)

ملخص رسالة مقدمة للحصول على درجة دكتور الفلسفة فى التربية  
من قسم أصول التربية (تخصص التربية المقارنة والإدارة التعليمية)

مقدمة من الباحث

خالد عطية سيد أحمد يعقوب

إشراف

الأستاذة الدكتورة

**نجوى يوسف جمال الدين**

أستاذ مساعد ورئيس قسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

الأستاذ الدكتور

**محمد مصطفى قمبر**

أستاذ غير متفرغ بقسم أصول التربية  
معهد الدراسات التربوية  
جامعة القاهرة

## ملخص الرسالة باللغة العربية

### نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر وماليزيا وأستراليا، دراسة مقارنة

انطلاقاً من الدور المحوري الذي يطلع به مدير المدرسة الثانوية الفنية، وإيماناً بمركزية التأثير الذي يحدثه في تفعيل العملية التعليمية داخل المدرسة، تزايدت الحاجة إلى تطوير نظم اختياره وتدريبه ليرتقى إلى مستوى المسئولية، ومسئولية التجويد المستمر فسي أدائه وأداء معلميه .

وتمشياً مع مقتضيات العصر الحديث ينبغي الاستفادة من خبرة بعض الدول المتقدمة في نظمها التعليمية كدولتى ماليزيا وأستراليا، حيث حققنا نجاحات فاقت كل التوقعات في تخريج العمالة الفنية الماهرة المدربة، وذلك من خلال مديريين قادرين على تفعيل العملية التعليمية داخل مدارسهم .

مشكلة الدراسة: يمكن بلورة مشكلة الدراسة في التساؤلات التالية:

- 1- ما أهم الاتجاهات الحديثة في نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية؟
- 2- ما أهم مبررات تطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر؟
- 3- ما نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر؟ وما أهم مشكلاته؟
- 4- ما نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في ماليزيا،
- 5- ما نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في أستراليا.
- 6- ما أوجه التشابه والاختلاف بين نظام اختبار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية والمعمول به في مصر وبين نظام الاختيار والتدريب المعمول به في كل من ماليزيا وأستراليا؟ وما أوجه الاستفادة من النظام المقترح الذي تقدمه الدراسة المقارنة في تطوير هذا النظام في مصر وبما يتفق والواقع الثقافي المصري؟

أهداف الدراسة: وتتمثل فيما يلي:

- 1- الوقوف على أبرز الاتجاهات الحديثة في نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية .
- 2- الوقوف على أبرز مبررات تطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر .
- 3- الوقوف على نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر، والكشف عن بعض جوانب الخلل والقصور فيه، وتحليل واقعه في ضوء أهم القوى والعوامل المؤثرة فيه .
- 4- الوقوف على نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في ماليزيا، وتحليل واقعه في ضوء أهم القوى والعوامل المؤثرة فيه .
- 5- الوقوف على نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في أستراليا، وتحليل واقعه في ضوء أهم القوى والعوامل المؤثرة فيه .
- 6- وضع تصور مقترح يسهم في تطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر، وبما يتناسب مع خصوصية وثقافة المجتمع المصري .

أهمية الدراسة: تكتسب الدراسة الحالية أهميتها من خلال:

- 1- أهمية موضوعها، وحمية تطويره في الوقت الحالي، خاصة وأن العملية التعليمية في المدارس الثانوية الفنية في مصر في أمس الحاجة لتلك المساهمة، بعد أن أن الآوان لفهم أهمية الدور الذي يمكن أن تؤديه النظم الفعالة للاختيار والتدريب في رفع كفاءة وفعالية مدير المدرسة خاصة مع الفيض الهائل من المتغيرات التربوية، والمجتمعية، التي تواجه هذه المدارس والتي تستدعي ضرورة تفعيل العملية التعليمية بها .
- 2- إنها تعد إسهاماً متواضعاً في موضوع الدراسات الخاصة بنظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر، خاصة فسي ظل ندرة والدراسات العلمية التي تطرقت لهذا الموضوع، فضلاً عن رغبة الباحث في طرح هذا الموضوع على بساط البحث العلمي .
- 3- إن تطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية يساعد على رفع مستوى كفاية وإنتاجية المدرسة، ومن ثم يرتفع مستوى الأداء العام لها، وذلك من خلال مديريين قادرين على تفعيل العملية التعليمية داخل مدارسهم، خاصة وأن مصر من الدول النامية، والتي في حاجة ماسة وملحة للعمالة الفنية الماهرة والمدربة والمتقنة، حيث تعتبر هذه المدارس هي مغرزة هذه العمالة، وهذا يمثل قضية هامة تستوجب تقديم حلول علمية وعملية لها، وبذلك يعتبر تطوير هذا النظام أحد المداخل الفاعلة لتفعيل العملية التعليمية داخل المدارس الثانوية الفنية في مصر .
- 4- إنه من المتوقع أن تساهم نتائج هذه الدراسة في وضع تصور مقترح لتطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية، ويسلام في الوقت ذاته مع ظروف ومتطلبات البيئة المصرية، ويساعد على تبصير المسؤولين عن السياسة التعليمية، والتخطيط التربوي فسي مصر بمواقع الاختناقات في نظم الاختيار والتدريب المعمول به حالياً، ومتطلبات تطبيق نظام الاختيار والتدريب الفعال، وكذلك الشكل الذي يتعين أن يكون عليه هذا النظام ليتلائم مع طبيعة العملية التعليمية في المدرسة الثانوية الفنية، ومن ثم تمكينهم من اتخاذ قرارات رشيدة وواقعية .

منهج الدراسة: نموذج جورج بيريداي .

حدود الدراسة: - الحدود الموضوعية: نظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية .

- الحدود البشرية: المديرون بالمدارس الثانوية الفنية الحكومية (الصناعية، الزراعية، التجارية) .
- الحدود المكانية: في مصر تقتصر الدراسة على بعض مديري المدارس الثانوية الفنية في ست عشرة محافظة، وفي ماليزيا تقتصر على بعض الولايات الماليزية (لدح - بريس - سرواه) والأسترالية (مقاطعة العاصمة الفيدرالية - كوينزلاند) .
- الحدود الزمانية: الفترة من ٢٠٠٢م - ٢٠٠٥م .

أدوات الدراسة: الاستبانة .

نتائج الدراسة: أظهرت نتائج هذه الدراسة أن السبب المباشر في تدنى مستوى الأداء القيادي لمديري المدارس الثانوية الفنية في مصر يرجع إلى غياب النظم الفعالة لاختيارهم وتدريبهم، وفي الوقت ذاته حققت هذه النظم نجاحات فاقت كل التوقعات في المدارس الثانوية الفنية في كل من ماليزيا وأستراليا، وكان من أهم النتائج ما يلي:

أولاً: النتائج الخاصة بنظم الاختيار:

أ- في مصر : فقد جاءت النتائج مؤكدة على:

- ١- أن يكون لدى مدير المدرسة القدرة على التعاون، بشكل جدى مع معلميه وطلابه .
- ٢- توافر شرط الخبرة في ممارسة الإدارة المدرسية فيمن سيرقى لوظيفة مدير مدرسة .
- ٣- أن يكون مدير المدرسة قادراً على تفعيل العملية التعليمية بشكل ملحوظ داخل مدرسته .
- ٤- أن يكون مدير المدرسة متمتعاً بدرجة عالية من الثقافة في مجالات عديدة .
- ٥- أن يكون مدير المدرسة حاصلًا على دراسات عليا، في الإدارة المدرسية/ التعليمية .
- ٦- اجتياز برنامج تدريبي تخصصي قبل الترقى لوظيفة مدير مدرسة ثانوية فنية .
- ٧- اجتياز مقابلة شخصية مع خبراء متخصصين في التدريب الإداري والتربوي .
- ٨- استخدام مجموعة من الاختبارات التحريرية والشفوية في الكشف عن الصلاحية القيادية .
- ٩- ألا يتم التركيز على تقدير الكفاية للسنتين الأخيرتين، لأنه غالباً ما يكون مضللاً، لأن الشخص عندما يعلم أنه بعد سنتين سسيرقى لمدير مدرسة ثانوية فنية، تجده يبذل قصارى جهده في الحصول على تقدير ممتاز وبشئى الطرق .
- ١٠- ألا يتم التركيز على الأقدمية كمعيار للترقى لوظيفة مدير مدرسة ثانوية فنية لأنها لا تعبر عن حقيقة قدرة وكفاءة المرشح لشغل هذه الوظيفة .
- ١١- أن هناك نقصاً واضحاً في مجموعة الكفايات المهنية والشخصية لدى مديري المدارس الحاليين، وذلك لأن معظمهم تولسوا مناصبهم بالأقدمية .
- ١٢- على الرغم من بعض إيجابيات القانون رقم (٥) لسنة ١٩٩١م إلا أن عملية اختيار مدير عام مدرسة ثانوية فنية لازالت بها العديد من السلبيات والثغرات، ومن ثم القصور في اختيار قيادات مدرسية فعالة مدعمة بالقدرات والمواصفات، التي تمكنها من أداء دورها القيادي على أكمل وجه .

ب- في ماليزيا: فقد جاءت النتائج مؤكدة على:

- أهمية اختيار القيادات المدرسية صاحبة الكفاءات القيادية المتميزة وبناءً على الجدارة .
- اختيار القيادات المدرسية يعتمد على معايير موضوعية مستقرة .
- تطبيق الاختبارات الخاصة بالمهارات القيادية والاستعداد والميول القيادي للمرشحين لشغل وظيفة مدير مدرسة ثانوية فنية .
- هدف عملية الاختيار هو التأكد من أن يكون لديه ثلاث مهارات: فكرية، وفنية، وإسكانية، ولا يكتفى أن يكون متمتعاً بهذه المهارات بل يجب أن يتميز بها، ويمكن التحقق من هذا التميز وتوافرها في مدير المدرسة المستقبلي من خلال نظم دقيقة لاختياره .
- اختيار القائد العصري الفعال الذي يؤمن بأن العمل الجاد أساس تحقيق الأهداف المدرسية .
- مدير المدرسة الفعال يصنع ولا يولد .

ج- في أستراليا : فقد جاءت النتائج مؤكدة على:

- اختيار مدير المدرسة الثانوية الفنية بناءً على الجدارة .
- تطبيق معايير موضوعية ومستقرة لاختيار قيادات المدارس الثانوية الفنية .
- تطبيق الاختبارات الخاصة بالمهارات القيادية والاستعداد القيادي .
- أهمية اختيار القيادات المدرسية صاحبة الأداء القيادي المتميز بصفة مستمرة .
- أهمية اختيار القيادات الناجحة في التدريس داخل المدارس التي عملت بها .
- أهمية اختيار القيادات التي تتفانى في خدمة المجتمع المحيط بالمدرسة .
- مدير المدرسة يجب أن يكون مشهوداً له بأنه من ذوى الكفاءات النادرة .

ثانياً: - النتائج الخاصة بنظم تدريب مديري المدارس الثانوية الفنية:

أ- في مصر: فقد جاءت النتائج مؤكدة على:

- ١- برامج التدريب الحالية لا تخدم طبيعة الوظائف القيادية المدرسية، والغريب أنها تتكرر كل عام دون إدخال أى جديد عليها، لذا فالحاجة لمنحة لبرامج متطورة تخدم بصورة مباشرة أهداف العملية التعليمية داخل المدارس الثانوية الفنية.
- ٢- عملية إعداد الفادة مديري المدارس الثانوية الفنية تحتاج إلى برامج تدريب مستمرة.
- ٣- أهمية التنوع في استخدام الوسائل التدريبية وتوافقها مع المحتوى التدريبي.
- ٤- حتمية أن يقدم المدربون أفكارهم بصورة واضحة ومركزة.
- ٥- الحاجة الملحة لبرامج تدريب تنمي مهارات المتدربين الفنية والإدارية والقيادية والخلفية.
- ٦- أهمية أن تكون أهداف البرامج التدريبية واضحة، ويمكن تحقيقها في الواقع العملي.
- ٧- أهمية أن تركز أهداف البرنامج التدريبي على تعديل السلوك الأدنى للمتدربين.
- ٨- أهمية أن يركز التدريب على عرض بعض الخبرات القيادية المدرسية المتميزة.
- ٩- أهمية توافر حوافز مالية تصرف للمتدربين فور الانتهاء من التدريب.
- ١٠- أهمية تنوع محتوى البرنامج التدريبي لتلبية الاحتياجات المختلفة للمتدربين.
- ١١- أهمية تركيز البرامج التدريبية على التعريف بالأدوار الجديدة المطلوبة من المديرين.
- ١٢- أهمية إدراك المديرين لحاجات المتدربين الفعلية والعمل على إشباعها.
- ١٣- تضمين المحتوى التدريبي ببعض المشكلات الواقعية في المدرسة وسبل حلها.
- ١٤- أهمية تنمية الجوانب الإبداعية للمتدربين.
- ١٥- أهمية تنوع الأساليب التدريبية لأن الاعتماد على المحاضرات النظرية بصورة أساسية غير كاف.
- ١٦- مدة البرامج التدريبية غير كافية لإكساب المهارات القيادية اللازمة.
- ١٧- الاهتمام المتزايد بالشكل (لاستكمال بعض شروط الترقية) وليس بجوهر التدريب، مما ينعكس على فشل مديري المدارس الثانوية الفنية في التصدي للمشكلات المدرسية.

١٨- سوء بعض أماكن التدريب وعدم صلاحيتها للتدريب.

١٩- تنوع فئات المتدربين الصناعى مع الزراعى والتجارى والمحتوى واحد.

٢٠- غياب التجديد في المحتوى التدريبي رغم كثرة التحديات تبعاً للتغيرات التي تواجه المدارس الثانوية الفنية.

٢١- ندرة الاستفادة من نتائج البحوث التربوية والنفسية وتطبيقاتها في مجال التدريب القيادي.

٢٢- غياب البرامج التدريبية المتخصصة في علاج مشكلات المدارس الثانوية الفنية.

٢٣- التدريب الحالي يهمل الجانب الإنساني والأخلاقي والقيادي والفني لمديري المدارس الثانوية الفنية.

ب- في ماليزيا: فقد جاءت النتائج مؤكدة على:

- أهمية التدريب القائم على أهداف محددة لتمكين القيادات المدرسية من تفعيل العملية التعليمية داخل المدارس الثانوية الفنية.
- التدريب موجه لعلاج المشكلات المختلفة داخل المدارس الثانوية الفنية.
- المحتوى التدريبي يبنى تبعاً للتغيرات التي تواجه المدارس الثانوية الفنية.
- أهمية تعرف مديري المستقبل، والنظم الفعالة لتدريبهم.
- نجاح المدرسة في تحقيق أهدافها يتوقف في جانب كبير منه على كفاءة عملية تدريب القيادات المدرسية.
- براعى اختيار المدرب الكفاء.

ج- في أستراليا: فقد جاءت النتائج مؤكدة على

- أهمية التدريب عن بُعد في تفعيل الدور القيادي لمديري المدارس الثانوية الفنية.
- أهمية تدريب القيادات المدرسية لتجاوز مشكلات العمل والتعامل معها بالأساليب الإدارية الحديثة.
- أهمية التدريب بالأهداف باعتبار أن هذا الأسلوب يلائم تدريب قيادات المدارس الثانوية الفنية.
- تصمم البرامج التدريبية داخل المدارس لتصبح المدرسة وحدة للتدريب.
- التدريب قائم على التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية الفعلية لمديري المدارس الثانوية الفنية.

التصور المقترح لتطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر:

بناءً على النتائج التي تم التوصل إليها من الإطار النظري، ورؤية الباحث من القراءات ونتائج الدراسة الميدانية، وفي ضوء الأهداف التي تسعى الدراسة لتحقيقها، وبالاستفادة من خبرة كل من ماليزيا وأستراليا في هذا الموضوع، يتم وضع التصور المقترح لتطوير هذا النظام، حتى يكون نظاماً فاعلاً يحقق نتيجة ويحدث أثراً في المدارس الثانوية الفنية في مصر.

فصول الدراسة: الفصل الأول: الإطار العام للدراسة، الفصل الثاني: اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية (إطار نظري)، الفصل الثالث: في حتمية تطوير نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر، الفصل الرابع: نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر، الفصل الخامس: نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في ماليزيا، الفصل السادس: نظام اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في أستراليا، الفصل السابع: لدراسة الميدانية، الفصل الثامن: دراسة مقارنة لنظم اختيار وتدريب مديري المدارس الثانوية الفنية في مصر وماليزيا وأستراليا، الفصل التاسع: النتائج والتصور المقترح، ويلحق بالدراسة أربعة عشر ملحقاً، والتي تعد شاهداً على ما سبق توضيحه.

CAIRO UNIVERSITY  
THE INSTITUTE OF EDUCATIONAL STUDIES  
DEPARTMENT OF THE FOUNDATIONS OF EDUCATION

بِسْمِ اللَّهِ الرَّحْمَنِ الرَّحِيمِ

**SELECTING AND TRAINING SYSTEMS OF TECHNICAL  
SECONDARY SCHOOLS' PRINCIPALS IN EGYPT, MALAYSIA AND  
AUSTRALIA, A COMPARATIVE STUDY**

*A summary of Ph.D. Degree In Education*

*(Comparative Education And Educational Administration)*

*Submitted By*

**KHALED ATTIA SAYED AHMED YAKOUB**

*Supervised by*

**Prof. Dr.**

**Mahmoud Mustafa Komber**

*The Professor Of The Foundations Of Education  
The Institute Of Educational Studies  
Cairo University*

**Prof. Dr.**

**Nagwa Yusuf Gamal El –Din**

*Associate Professor, Head Of The Department Of The  
Foundation Of Education  
The Institute Of Educational Studies  
Cairo University*

## ABSTRACT

### **- INTRODUCTION:**

In the light of the important role played by the technical secondary schools principals and its effect in activating the educational process inside the school, there is an urgent need to develop the systems of their selection and training so as to enhance his performance level to the best.

In the light of the modern era requirements, it is necessary to benefit from the experiences of some countries with advanced educational systems such as Malaysia and Australia because they achieved an observable success in graduating the high-skill labour through the principals who are able to activate the educational process inside their schools.

### **STUDY PROBLEM:**

The present study ties to find answer to the following main questions:

1. What are the recent trends in the technical secondary school principals' selection and training systems?
2. What are the reasons of developing the technical secondary school principals' selection and training system in Egypt?
3. What is the technical secondary school principals' selection and training systems in Egypt? What are their major problems?
4. What is the technical secondary school principals' selection and training system in Malaysia?
5. What is the technical secondary school principals' selection and training system in Australia?
6. What are the similarities and differences between the technical secondary school principals' selection and training system followed in Egypt and that followed in Malaysia and Australia? What are the aspects of usefulness of their system in the development of our in the light of the Egyptian culture?

### **- STUDY OBJECTIVES:**

- 1- The present study tackles the recent trends in the technical secondary school principals' selection and training system.
- 2- It examines the reasons of developing the technical secondary school principals' selection and training system in Egypt .
- 3- It discusses the technical secondary school principals' selection and training systems followed in Egypt, reveals its points of weakness and analyzes its reality in the light of the factors affecting it.
- 4- It explores the technical secondary school principals' selection and training system followed in Malaysia and analyzes its reality in the light of the factors affecting it.
- 5- It explores the technical secondary school principals' selection and training system followed in Australia and analyzes its reality in the light of the factors affecting it.

- 6- It presents a suggested perspective and vision for developing the technical secondary school principals' selection and training system followed in Egypt and according to our culture.

#### - **STUDY IMPORTANCE:**

The importance of this study is crystallized in the following points:

- 1- Its topic importance in the present time because the educational process in the technical secondary schools in Egypt is an urgent need for this contribution.
- 2- It is a contribution in the field of the technical secondary school principals' selection and training system followed in Egypt.
- 3- The development of the technical secondary school principals' selection and training system certainly increases the performance and productivity level in the school.
- 4- The study results are hopefully expected to present a suggested perspective and vision for developing the technical secondary school principals' selection and training system followed in Egypt.

#### - **STUDY METHOD:**

The present study followed G. BEREDY Model.

#### - **STUDY LIMITS:**

- 1- It is concerned with the technical secondary school principals' selection and training systems.
- 2- It is limited to the government technical secondary schools (industrial, commercial and agricultural).
- 3- It is limited to some principals in the technical secondary schools in 16 governorates in Egypt and some states in Malaysia and Australia.
- 4- It is limited the duration from 2002-2005. .

#### - **STUDY TOOLS:**

The present study will use questionnaire.

#### - **STUDY RESULTS:**

The present study revealed that the reason of the low level of technical secondary school principals in Egypt is the lack of the activating systems for their selection and training while these systems are successful in Malaysia and Australia. The following are some of these results:

##### ❖ **First: Selection Systems:**

###### ▪ **In Egypt:**

1. The principal should have the ability of cooperation seriously with his teachers and students.
2. He must have an experience in the school administration process.
3. He must have post-graduate studies in the educational administration field.
4. He must have a great amount of general knowledge .
5. He must pass an interview and written and oral tests.

▪ In Malaysia:

1. The principal must be distinguished in educational leadership.
2. He must be selected in the light of stated criteria.
3. He must be serious in his work.

▪ In Australia:

1. The principal must contribute to the service of his community and surroundings.
2. He must have excellent competences.
3. He must have taught in the same school before.

Second: Training Systems:

▪ In Egypt:

1. There is a need for training programs that develop the trainees' technical, moral and administrative skills.
2. The training techniques must be varied.
3. The objective of the training programs must be stated clearly.
4. The development of the trainees' creative aspects.
5. There is no development of the training programs content.
6. The recent training programs neglect the moral and humanistic aspects.

In Malaysia:

1. It is important to train in the light of clearly stated objectives.
2. The success of the school in achieving its objectives is based on the quality of the school administrators.

▪ In Australia:

1. The distance training is important in activating the technical secondary school principals' leadership role.
2. They must be trained to overcome the work problems according to the recent administrative techniques.

The Suggested Perspective and Vision:

In the light of the review of literature and the study results, a suggested perspective and vision was recommended for the technical secondary school principals' selection and training system followed in Egypt.

The study has included Eight chapters the first chapter is entitled: "the general framework of the study", The Second: The technical secondary schools principals' selection and training "A theoretical framework", The Third: necessity of developing the technical secondary schools principal' selection and training system in Egypt, The Fourth: the technical secondary schools principals' selection and training system in Egypt The Fifth: The technical secondary schools principals' selection and training system in Malaysia The Sixth: The technical secondary schools principals' selection and training system in Australia, the Seventh: "The field study", the Eighth: "A comparativ study of the technical secondary schools principals' selection and training systems, in Egypt, Malaysia and Australia, the ninth, The results and the suggested perspective and vision, There are also Fourteen appendixes related to the previous chapters.