



وزارة التعليم
Ministry of Education

الدليل الإرشادي

لإدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

الإصدار الثاني



المحتويات

03	المصطلحات
04	أهداف إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية
05	الفئة المستهدفة
06	المرجع النظامي لإدارة أداء تقييم شاغلي الوظائف التعليمية
07	المهام والمسؤوليات
08	مراحل دورة الأداء الوظيفي الأساسية
09	• مرحلة التخطيط
10	• مرحلة المراجعة نصف السنوية
12	• مرحلة التقييم
14	نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية
61	آلية الاحتساب
63	خطة التطوير الفردية(IDP)
65	حالات تقييم الأداء الوظيفي
66	الأسئلة الشائعة

المصطلحات

تعنى بقياس أداء الموظف من خلال أساس ومعايير ومستويات محددة مرتبطة بأهداف الوزارة.

ادارة الاداء

السنة الخاضعة لتقدير الأداء ويكون انتهاؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.

دورة الأداء

المقدار النسبي الذي يعبر عن أهمية عنصر التقييم أو الهدف أو الجدار.

الوزن النسبي

تعرف الجدارات بأنها مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات والسمات القابلة لللاحظة والقياس والتطوير وهي تساعد الموظف على أداء مهامه الوظيفية بكفاءة.

الجدارات

تشير الجدارات السلوكية إلى الصفات والسمات التي تشكل سلوك الموظف، وتقيس مستويات المعرفة والمهارات السلوكية المطلوبة ل القيام بالوظيفة بفعالية.

الجدارات السلوكية (الأساسية)

مجموعة من المهام والمسؤوليات الإشرافية والقيادية المنوطة بمديري الإدارات وفرق العمل ممن يتطلب عملهم القيام بإدارة عدد من المسؤولين في العمل والتأثير عليهم وإدارة الوحدات التنظيمية والبرامج والمشاريع المختلفة.

الجدارات القيادية

مؤشرات سلوكية تستخدم لوصف مستوى الجدار المطلوب إظهارها من الموظف وعادةً ما تشتمل عملية تقييم أداء الموظف بالإضافة إلى أهداف الأداء، وقياس مستوى الإتقان المطلوب للجدارات المحددة للموظف.

مستوى الإتقان

قيمة كمية تعبر عن المستوى الإجمالي لأداء شاغلي الوظائف التعليمية في نهاية فترة زمنية محددة من دورة الأداء يتم فيها تحديد نقاط القوة والنقاط التي تحتاج إلى تطوير.

التقدير العام لأداء الموظف

هو تقييم ذاتي للموظف على نموذج تقييم الأداء يعبر فيه عن رأيه بشأن الأداء ولا يدخل بأي شكل من الأشكال في احتساب درجة التقييم النهائي.

التقييم الذاتي لأداء الوظيفي



أهداف إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

تقوم الوزارة بتطبيق إدارة الأداء لرفع أداء موظفيها وزيادة إنتاجيتهم بشكل مستمر، ولهذا يهدف ذلك بشكل أساسي إلى تحقيق ما يلي:



تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية بما يحقق روح العمل الجماعي.



تحسين وزيادة إنتاجية الموظف من خلال تقويم أداء ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية التي تسعى الوزارة إلى تحقيقها.



ترسيخ منهج يضمن ربط عملية قياس الأداء بمكافأة تقدير الإنجازات والنتائج المتميزة.



وضع أسس واضحة لقياس مدى الإسهامات الفعلية في تحقيق وإنجاز الأهداف الاستراتيجية والتشغيلية للوزارة.



تمكين الوزارة من تحديد وتقدير الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أداء مرتفع وتحفيزهم بشكل مستمر.



تعزيز ثقافة التعلم المستمر وزيادة فرص التطوير الاحترافي المهني للموظف.



تمكين الوزارة من تحديد الموظفين ذوي الأداء المنخفض وإعداد خطط لتطوير أدائهم.

الفئات التعليمية المستهدفة

يستهدف نظام إدارة الأداء الوظيفي تقييم المسؤولين بلائحة الوظائف التعليمية:



التشكيلات
الإشرافية



التشكيلات
المدرسية



المعلمين
والمعلمات



إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

المراجع النظامية

- لائحة الوظائف التعليمية.
- إطار العمل التنظيمي للائحة الوظائف التعليمية.

دورة الأداء

السنة الخاضعة لتقويم الأداء الوظيفي يكون
انتهاؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.

مقياس التصنيف

- تمثل أسس قياس أداء المعلمين والتشكيلات
المدرسية في (عناصر تقييم).
- تمثل أسس قياس أداء التشكيلات الإشرافية
في الجداريات والأهداف.

وصف التقدير	درجة التقييم
مثالي	5
تخطى التوقعات	4
وافق التوقعات	3
بحاجة إلى تطوير	2
غير مرضي	1

المهام والمسؤوليات

- إعداد الدراسات وفق أفضل الممارسات المحلية والعالمية.
- إعداد السياسات، والإجراءات، وفق اللوائح، والأنظمة.
- اعتماد نسب التوزيع الطبيعي لتقدير الأداء الوظيفي.
- إعداد خطط تطوير وتحسين أداء شاغلي الوظائف التعليمية.
- تعزيز الأداء المميز وربطه بالحوافز والمكافآت.

الإدارة العليا

- الاطلاع على اللائحة التنفيذية للموارد البشرية وإطارها التنظيمي.
- الاتفاق مع المدير المباشر على خطة الأداء الوظيفي وكيفية تطبيقها.
- حضور التدريب المهني الموجه عبر منصة التدريب الإلكترونية.
- إطلاع المدير المباشر على الصعوبات والتحديات التي تعرّض سير العمل.

شاغلو الوظائف التعليمية

- نشر الوعي والمعرفة بسياسات وإجراءات إدارة الأداء الوظيفي.
- الإعلان عن بدء دورة الأداء الوظيفي مع بداية وانتهاء دورة الأداء.
- التأكيد من الالتزام والامتثال بالأنظمة واللوائح.
- إشراك شاغلي الوظائف التعليمية بأنشطة وفعاليات إدارة الأداء الوظيفي.
- تقديم الدعم والمساندة للمديرين المباشرين خلال تطبيق نظام إدارة الأداء الوظيفي.

إدارة الموارد البشرية

- تحديد المستهدفات العامة ومؤشرات الأداء الرئيسية.
- التأكيد من تقييم كافة الموظفين بشكل صحيح وفق النسب المعتمدة.
- اعتماد تقييمات الأداء الوظيفي لجميع الموظفين المرتبطين بالوحدة التنظيمية.

المدير المعتمد

- نشر ثقافة إدارة الأداء الوظيفي والالتزام بالإطار الزمني المحدد لدورة الأداء الوظيفي.
- البدء بتحطيط الأداء الوظيفي وفقاً للمهام الوظيفية المسندة.
- المناقشة والاتفاق على ميثاق الأداء الوظيفي لكافية المستويات التنظيمية.
- المتابعة المستمرة لتحسين وتوجيه أداء الموظفين وتقديم الدعم المناسب.
- تقييم الأداء الوظيفي بموضوعية وحيادية.

المدير المباشر



مراحل دورة الأداء الأساسية



مراحل دورة الأداء الأساسية

أولاً: مرحلة تخطيط الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

1 أهداف المرحلة

تحديد المستويات المتوقعة من الموظف
خلال دورة الأداء.

قيام المدير والموظفي بتحديد المستهدفات
الفردية لتجهيزه الأداء نحو مجالات الأداء
الأكثر أهمية.

2 الممارسات والإجراءات

3 التخطيط للأداء

تبدأ مرحلة تخطيط الأداء الوظيفي مع
بداية العام الدراسي.

فيما يخص شاغلي الوظائف التعليمية
داخل نطاق المدرسة:
الاطلاع على نموذج تقييم الأداء عبر النظام
التقني المعتمد في الوزارة.

التأكد من إسناد نموذج التقييم الصحيح
وفقاً للأدوار والمسؤوليات في النظام التقني.

فيما يخص شاغلي الوظائف التعليمية
خارج نطاق المدرسة:
التخطيط للأداء بالمشاركة بين المشرف
والمدير المباشر وإعداد الأهداف.

رفع الأهداف في النظام التقني.

مراحل دورة الأداء الأساسية

ثانيًا: مرحلة المراجعة المستمرة للأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

1 أهداف المرحلة

متابعة مدى التقدم نحو تحقيق المستهدفات.
تقديم الدعم المطلوب عند الحاجة.

خلق بيئة تتسم بالودية والانفتاح يتم فيها
مشاركة الآراء بشأن الأداء.

المراجعة المستمرة للأداء الوظيفي مسؤولية مشتركة بين المدير والموظفي يتم فيها متابعة التقدم نحو المستهدفات.

يتم في مرحلة المراجعة المستمرة إجراء أي تحديثات على مستهدفات الأداء ومستوى الأداء المتوقع وفقاً لمستجدات المهام والمسؤوليات.

يمكن عقد اجتماع يتم فيه تقديم التغذية الراجعة بشأن الأداء وتبادل الآراء وسبل تحسين الأداء بين المدير والموظفي.

يمكن توجيه الموظف للاستفادة من خبرات وقدرات زملاءه سواء داخل الوحدة التنظيمية أو خارجها لتحسين الأداء وتبني ممارسات أو إجراءات تسهم في تحسين الأداء.

يمكن إشراك موظفون آخرون من أصحاب الخبرة والكفاءة للمساهمة في تقديم تغذية راجعة بناءة لزملائهم بشأن أدائهم.

يجب أن تسم أنشطة المراجعة المستمرة للأداء بالودية والانفتاح لضمان المشاركة الفعالة لتحقيق أفضل النتائج.

وضع خطط لتحسين ومعالجة الفجوة في الأداء.

تعزيز الشفافية والموضوعية في ممارسات إدارة الأداء الوظيفي.

2 الممارسات والإجراءات

3 المتابعة والدعم

تنطلق مرحلة مراجعة الأداء بعد التخطيط و持續 حتى اكتمال دورة الأداء التعليمي.



مراحل دورة الأداء الأساسية

ثانياً: مرحلة المراجعة المستمرة للأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

عند رصد فجوة في الأداء يجب اتخاذ إجراءات تصحيحية واضحة ووضع خطوات عملية لمعالجتها وتحسين الأداء بما يحقق الأهداف المنشودة.

خطوة تحسين فجوة الأداء

أولاً: البيانات الأساسية لشاغل الوظيفة التعليمية

الإسم	
الإدارة	
الختصاص	
العام الدراسي	

ثانياً: الخطة التحسينية

يتم تحديد كل معيار من المعايير في نموذج أداء التقييم لشاغل الوظيفة التعليمية وتعد له خطة تطوير خاصة به تشمل ما يلي:

أ- تحديد الفجوة

المعيار المستهدف - تطويره	1	2	3	4	5

ب - تحليل مستوى الأداء الحالي

درجة التمكّن من الأداء حالياً	أسباب الحصول على هذه الدرجة	نقاط القوة	الجوانب التي بحاجة للتحسين

ج - خطة العمل لإنجاز عملية التحسين للأداء

الخطوات الإجرائية	م	زمن التنفيذ	الاحتياجات	المكلف	المسؤول	المساند	الشركاء	التصويم	الحالة

مراحل دورة الأداء الأساسية

ثالثاً: مرحلة تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

1 أهداف المرحلة

مقارنة مستويات الأداء الفعلي بمستهدفات الأداء المطلوب تفيذه خلال دورة الأداء.

مقارنة مستوى الأداء الفعلي بمستوى الأداء المطلوب لتحديد الفجوة في الأداء.

من الممكن ملاحظة الفجوة في الأداء قد تظهر على المستوى الإيجابي مما يعني أن الموظف تجاوز التوقعات أو المستهدفات أثناء ممارسة الأدوار والمسؤوليات.

من الممكن أن نلاحظ مستويات الأداء محايدة مما يعني أن الموظف أظهر أداء يحقق المستهدفات المطلوبة منه.

قد تظهر الفجوة في الأداء في المستوى السلبي مما يعني أن الموظف حقق أقل من مستوى المستهدف المطلوب.

2 الممارسات والإجراءات

3 تقييم الأداء

تبدأ مرحلة تقييم الأداء الوظيفي نهاية العام الدراسي

الهيئة لجلسه تقييم الأداء و اختيار الوقت والمكان المناسب.

الاستعداد لجلسه تقييم الأداء والاستعانة بسجل تدوين الملاحظات و تقرير الإنجاز و سجل متابعة الأداء الخاص بالعلم.

المشاركة الفعالة في أنشطة تقييم الأداء الوظيفي من خلال تقديم الآراء عن أبرز المنجزات والتحديات خلال دورة الأداء الوظيفي.

كن منفتحاً للاستماع للنقد البناء وتجنب التحيز الذاتي.

الاستفادة من التغذية الراجعة لتحسين الأداء وإعداد خطة التطوير الفردية.



مراحل دورة الأداء الأساسية

سمات التغذية المستمرة



شاملة وواضحة

ينبغي أن تغطي جميع الجوانب المهمة، مع استخدام لغة يفهمها الموظف.



محددة

يجب أن تكون التغذية الراجعة دقيقة و مباشرة، بحيث تحدد نقاط القوة والضعف بوضوح.



مستمرة

ينبغي تقديمها بشكل منتظم لضمان التطوير المستمر وتحقيق النتائج المرجوة.



ذات علاقة

يجب أن تكون مربطة مباشرة بالهدف أو المهمة لتحقيق تحسين.

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء المعلم					
سلم التقدير					عناصر التقييم
5	4	3	2	1	الوزن النسبي
					%10
					%10
					%10
					%10
					%10
					%10
					%10
					%5
					%5
					%10
					%10
					التقدير العام للأداء

*معلم (معلم الموهوبين، معلم التربية الخاصة...وغيره) بجميع التخصصات في كافة المراحل الدراسية.

- عناصر التقييم المشتركة
- عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات
- عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم المشتركة بين جميع الفئات التعليمية داخل نطاق المدرسة

عنصر التقييم	التفسير
أداء الواجبات الوظيفية	يطبق الأنظمة وقواعد السلوك الوظيفية وأخلاقيات بيئة التعلم، كما يعزز الانتماء والولاء للوطن، والقيم الوطنية، ويحافظ على خصوصية المعلومات المهنية وحماية البيانات والمعلومات التي تتعلق بالعمل أو الأنشطة المهنية من الوصول غير المصرح به، والامتثال للقوانين واللوائح وسياسات وإجراءات العمل التي تتوافق مع القوانين واللوائح المحلية والدولية.
التفاعل مع المجتمع المهني	المشاركة الفعالة في مجتمعات وشبكات التعليم تُسهم في تبادل المعرفة وتطوير المهارات المهنية وتعزيز أفضل الممارسات التعليمية. يشمل ذلك: <ul style="list-style-type: none">▪ التعلم المستمر: من خلال التطوير المهني، وورش العمل، والدورات، والمؤتمرات.▪ التعاون والتواصل: لبناء شبكات مهنية، تبادل الأفكار، ومواجهة التحديات التعليمية.▪ الإسهام في التطوير: عبر الأبحاث، تطوير المناهج، ودعم السياسات التعليمية.▪ الإرشاد والتوجيه: بدعم المعلمين الجدد ومشاركة الخبراء.▪ التفكير الذاتي: لتحسين الممارسات وبناء بيئة تعليمية تُعزز التعلم المستمر والتطوير.
التفاعل مع أولياء الأمور	المساهمة في دعم وتحقيق بيئة تعليمية فعالة لتحسين التحصيل الدراسي للطلبة وتعزيز تجربتهم لدعم النمو التعليمي والشخصي لهم ويتضمن (تفعيل قنوات اتصال فعالة مع أولياء الأمور لمناقشة تقدم الطلبة والتحديات التي قد تواجههم، وتشجيع أولياء الأمور على المشاركة في العملية التعليمية، مثل المساعدة في الواجبات المنزلية وتوفير بيئة داعمة، والتواصل المستمر مع أولياء الأمور باستخدام أساليب إيجابية لمناقشة التقدم العلمي والاجتماعي للمتعلمين وخطط التطوير المستقبلية للطلبة وإيجاد حلول مشتركة، والاستجابة والاستماع إلى مخاوف أولياء الأمور والعمل بشكل تعافي لمعالجتها).

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

عنصر التقييم	التفسير
التنوع في استراتيجيات التدريس	<p>ويقصد بها قدرة المعلم على استخدام أساليب وطرق تدريس مناسبة لتعزيز عملية التعلم. ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none"> استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة للموقف التعليمي. استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لحاجات وميول المتعلمين. استخدام استراتيجيات تعلم على تنمية القدرة على التفكير والابداع. استخدام استراتيجيات تبني مهارات الحوار والمناقشة.
تحسين نتائج المتعلمين	<p>عملية تحسين التحصيل الدراسي تهدف إلى معالجة نقاط الضعف وتطوير نقاط القوة في أداء المتعلمين الأكاديمي وتنمية مهاراتهم. تشمل:</p> <ul style="list-style-type: none"> تحديد أهداف ومعايير واضحة: ليعرف المتعلمون ما يُتوقع منهم تحقيقه. تقديم إفادة سريعة ومحددة: فور ملاحظة الأداء، مع التركيز على الإيجابيات وتقديم اقتراحات بناءة للتحسين. تكييف الإفادة وفق الاحتياجات الفردية: لضمان التفاعل الفعال وتشجيع المتعلمين على طرح الأسئلة وتطبيق الاقتراحات. تعزيز الثقة وتشجيع التطور: من خلال تقديم ملاحظات تشجيعية وفرص لتحسين الأداء. استخدام التكنولوجيا: لتقديم الإفادة بطرق مبتكرة مثل البريد الإلكتروني ومنصات التعلم.
إعداد وتنفيذ خطة التعلم	<p>ويقصد بها تمكن المعلم من إعداد خطة منظمة تساعد على تحديد الأهداف التعليمية وتنفيذها بوضوح مما يحسن وجود الأداء التدريسي. ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none"> إعداد خطة التعلم وفق السياسات المنظمة لذلك، وبما يتواكب مع تشخيص واقع المتعلمين. تحقيق الأهداف التعليمية وعناصر المواد المسند إليها. الخطيط للأنشطة الصيفية والأنشطة غير الصيفية من قبل المعلم الخبير (إن وجد). مشاركة المعلم الممارس والمعلم المتقدم في الإعداد والتنفيذ للأنشطة الصيفية والأنشطة غير الصيفية. فهم الخصائص النفسية للمرحلة العمرية التي يقوم بتدريسيها.
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	<p>ويقصد بها قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية والأدوات المتنوعة المناسبة للموقف التعليمي لتحسين العملية التعليمية. ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none"> تنوع تقنيات ووسائل التعلم المناسبة بغرض تحقيق الأهداف التعليمية بفاعلية. مراقبة الفروق الفردية بين المتعلمين لتسهيل نقل الخبرات التعليمية بسهولة ووضوح. استخدام التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة لحاجات وأنماط المتعلمين. اكتساب الطلبة المعرفة وتنمية قدراتهم على التأمل والملاحظة والتفكير العلمي للوصول إلى حل المشكلات.



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

عنصر التقييم	التفسير
توفير بيئة تعليمية آمنة تشجع على التعلم وتدعم النمو الشخصي والأكاديمي.	ويقصد بها قدرة المعلم على ممارسة عمليات تتضمن المدخلات والعمليات والإجراءات الالزامية والتي توفر للمتعلمين على اختلاف قدراتهم وميلهم واهتماماتهم واحتياجاتهم التعليمية فرصةً متكافئةً لهم واستيعاب المفاهيم واستخدامها في مواقف الحياة اليومية. ويكون قادرًا على: <ul style="list-style-type: none">توفير بيئة تعليمية تتحقق الأمان النفسي وتنسم بالاحترام المتبادل.توفير بيئة تعليمية تمكن المتعلمين من التعبير عن أنفسهم ومشاركة أفكارهم مع أقرانهم.اثارة دافعية المتعلمين من خلال التنوع في أساليب التعلم.
الادارة الصفية	ويقصد بها جميع الخطوات والإجراءات الالزامية لتحقيق بيئة صافية آمنة وجاذبة وملائمة لعمليتي التعلم والتعليم تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية والاجتماعية والعقلية والجسمانية للمتعلم، مما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة ويكون قادرًا على: <ul style="list-style-type: none">مراقبة الفروق الفردية بين المتعلمين.توجيه المتعلمين لتطبيق القوانين والتعليمات الصافية.تعزيز الانضباط عند المتعلمين وتنظيم عملية التفاعل والتواصل بينهم.تنظيم الطلاب بما يناسب الموقف المدرسي.
تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم	تحليل البيانات لتطوير التعلم عملية تستخلص الحقائق والاستنتاجات من البيانات لتقييم أداء المتعلمين بوضوح وتقديم تغذية راجعة ببناء. تشمل: <ul style="list-style-type: none">تنوع مصادر التقييم: لضمان شمولية النتائج وتقليل التحيز.تطوير أهداف تعليمية: قصيرة وطويلة المدى تراعي الفروق الفردية وبيئة التعلم.تفسير البيانات: لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن فعالية التدريس والمناهج.قياس التطبيق العملي للمعرفة: عبر مواقف ومشاريع حقيقة.تحليل الأداء العام: لتحديد نقاط القوة والضعف، مع إشراك المتعلمين في فهم نتائجهم وتقديم ملاحظات تدعم التطور المستمر.

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

عنصر التقييم	التفسير
<p>ويقصد بها استخدام مجموعة متنوعة من الطرق وتوافق مع أهداف التعلم مع التأكيد من أن الأدوات والنماذج والتي ترسم بأنها واضحة ومحددة وصادقة وموثوقة وتقيم ما هو مقصود بها، لتقدير التقدم والإنجازات الأكademie للمتعلمين خلال فترة زمنية محددة، ويكون قادرًا على:</p> <ul style="list-style-type: none"> ▪ معرفة وفهم أساليب وأدوات التقويم المتنوعة. ▪ معرفة وفهم خصائص نمو المتعلمين وأساليب تعلمهم. ▪ استخدام مصادر متنوعة للتقييم مثل الملاحظة الصفية، الاستبيانات، التقارير الذاتية، تحليل نتائج المتعلمين. ▪ توظيف أساليب تقويم متنوعة على أن يكون من ضمنها الاختبارات (شفهية، تحريرية) والمهام الأدائية التي تتناسب مع طبيعة الأهداف وخرجات التعلم. ▪ مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء التقويم وتقديم التغذية الراجعة لرفع مستوى التحصيل الدراسي. ▪ الاستفادة من نتائج تنويع أساليب وأدوات التقويم بتوظيفها في تحسين مستوى الأداء بصفة مستمرة. ▪ استخدام التقويم القبلي (التشخيصي) للوقوف على مدى استعداد المتعلمين وتشخيص امتلاكهم لمهارات وخبرات أساسية سابقة. ▪ تطبيق التقويم التكعيبي أثناء عملية التعلم لبناء وتطوير المهارات والكفايات لدى المتعلمين وإصدار أحكام عن مستوياتهم وفق معايير كمية ونوعية يقاس من خلالها التعلم. ▪ تطبيق التقويم الخاتمي لمعرفة مدى تحقق أهداف العملية التعليمية وقياس تقدم التعلم وإصدار أحكام عن مستويات الطلبة. 	<p>تنوع أساليب وأدوات التقويم</p>



سالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر التقييم المشتركة بين جميع الفئات التعليمية داخل نطاق المدرسة

أداء الواجبات الوظيفية	1	2	3	4	5
يُظهر الحد الأدنى للواجبات الوظيفية ويتأخّر أو يتغيب عن العمل دون مبرر، وُيُهمّل ضوابط الأنظمة واللوائح.	يُظهر التزاماً محدوداً، ويحتاج إلى توجيه مستمر، ويلتزم جزئياً بالأنظمة والمواعيد مع وجود ثغرات في الأداء.	يلتزم بمتطلبات الواجبات الوظيفية الأساسية، ويحافظ على المواعيد، ويؤدي المهام وفق ما هو متوقع.	يلتزم التزاماً كاملاً بالأنظمة واللوائح، ويبادر بتحمل المسؤوليات، ويدعم زملاءه في تحسين الأداء.	يسهم بفاعلية في تعزيز قيم الانضباط والولاء بين الزملاء والطلاب.	يتمثل قدوة في الالتزام والانضباط، ويبتكر ممارسات لتعزيز الولاء والانتماء تُعتمد كنموذج يحتذى به. يبتكر ممارسات أو آليات عمل جديدة تُعزّز الالتزام والانضباط، ويتم تبنيها كنماذج يحتذى بها داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية. يقود مبادرات نوعية أو مشروعات مستدامة تُحدث أثراً ملموساً في رفع كفاءة الأداء الجماعي وتحقيق قيمة مضافة للمجتمع التعليمي.
يُظهر مشاركة محدودة جداً في الأنشطة المهنية، مع وعي أولي بأهمية المجتمع المهني.	يُظهر مشاركة كبيرة، ويتغّير تفاعلاً محدوداً مع الزملاء.	يشارك بانتظام، ويتعاون مع الزملاء عند الحاجة، ويتغّير مهارات مقبولة في تبادل المعرفة.	يشارك بفاعلية في مجتمعات التعلم المبنية، وينقل خبراته للزملاء، ويسهم في نشر ممارسات جيدة.	يبادر بتنظيم أو تنسيق أنشطة مهنية (ورش، لقاءات، مجتمعات تعلم مهنية) تُعزّز من التعاون الجماعي.	يقود مبادرات نوعية (ورش، شبكات تعلم) يتم تبنيها على نطاق أوسع كممارسات مرجعية. يبتكر آليات أو أدوات جديدة لتعزيز تبادل الخبرات والمعرفة بين المعلمين، ويتم تبنيها كنماذج مرجعية.
يتغّير تفاعله بشكل محدود جداً مع أولياء الأمور عند الضرورة، ويتقدّم معلومات أساسية فقط.	يتواصل بشكل متقطع، ويُقدّم معلومات غير كافية أو غير منتظمة.	يتواصل عند الحاجة بانتظام مقبول، ويتقدّم معلومات واضحة عن أداء المتعلمين يتواصل عند الحاجة بانتظام مقبول، ويتقدّم معلومات واضحة عن أداء المتعلمين.	يحافظ على تواصل مستمر بانتظام مقبول، ويتقدّم ويشرّكهم في متابعة تعلم أبنائهم، ويقترح حلولاً عملية.	يسهم في تعزيز العلاقة بين الأسرة والمدرسة عبر مبادرات جماعية مثل اللقاءات الدورية أو ورش النوعية.	يقود مبادرات ابتكارية للتواصل مع أولياء الأمور (مثل المنصات الرقمية التفاعلية أو برامج الشراكة المجتمعية) يتم تبنيها كنماذج تميّز في المدرسة أو الإدارة التعليمية. يبتكر أساليب وأدوات تسهّل في رفع وعي أولياء الأمور بطرق تعليمية حديثة لدعم تعلم أبنائهم. يحقق شراكة استراتيجية مستدامة بين المدرسة والأسرة، تثمر عن أثر ملموس في تحصيل الطلبة وتطورهم الشخصي والاجتماعي.

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	التبسيط في استراتيجيات المعلم
<p>يبتكر استراتيجيات تدريس جديدة مبنية على الأدلة والبحوث التربوية، ويتم اعتمادها كنموذج متين داخل المدرسة.</p> <p>يبتكر نماذج واستراتيجيات تدريس جديدة تُعتمد كأفضل ممارسات داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية. يقود مبادرات نوعية أو برامج تدريبية لزملائه في مجال التبسيط، مما يترك أثراً مستداماً على بيئته التعلمية.</p> <p>يوظف استراتيجيات إبداعية متقدمة وينجح في إحداث نقلة نوعية في تجربة تعلم الطلاب.</p>	<p>يوظف استراتيجيات تدريس متنوعة تراعي الفروق الفردية، ويشارك خبراته مع الزملاء لتحسين الممارسات.</p> <p>يطبق بفاعلية استراتيجيات تدريس متنوعة تتجاوز المألوف، مع دمج التقنيات التعليمية والأنشطة الإثرائية لزيادة تفاعل المتعلمين.</p> <p>يبادر بمشاركة زملائه أفضل الممارسات التدريسية، ويسهم في تطوير أنشطة جماعية تعزز التفكير الناقد والإبداع.</p> <p>يعالج التحديات الصحفية باستخدام أساليب مبتكرة تراعي الفروق الفردية وتدعّم تحسين الأداء الجماعي للمتعلمين.</p>	<p>يستخدم استراتيجيات تدريس مناسبة متنوعة وفعالة بشكل منتظم، وقد يواجه صعوبة في التطبيق الفعال.</p>	<p>يستخدم استراتيجيات تدريس تقليدية، مع استخدام محدود لبعض الطرق الحديثة لأنشطة التعليمية التي لا تناسب مع أهداف التدريس.</p>	<p>يعتمد فقط على طرق التدريس التقليدية والمباشرة مثل الشرح النظري دون إشراك المتعلمين.</p>	تحسين نتائج المتعلمين
<p>يقود مبادرات نوعية لرفع نتائج التعلم بشكل شامل، ويبتكر حلول تعليمية تُسهم في تحقيق قفزات نوعية في التحصيل.</p> <p>يطور برامج علاجية مبتكرة للفاقد التعليمي، ويتم تبنيها على مستوى المدرسة أو الإدارة التعليمية، ويحقق أثراً مستداماً في رفع نتائج التعلم.</p> <p>يبتكر برامج أو أدوات تعليمية رقمية أو منهجية معتمدة على البيانات تعزز تحسين نتائج التعلم بشكل مستدام.</p> <p>يقود مبادرات نوعية (مثل منصات متابعة التحصيل أو مجتمعات تعلم للطلاب) ويتم تبنيها كنموذج يحتذى به في المدرسة أو الإدارة التعليمية.</p> <p>يحقق نقلة نوعية ملموسة في نتائج التعلم، ليس فقط على مستوى طلابه، بل عبر تأثيره في تحسين أداء المدرسة بشكل عام.</p>	<p>يشخص مواطن الضعف ويطبق خطط علاجية مناسبة، وينظر تحسيناً ملحوظاً في نتائج الطلاب.</p> <p>يطبق خطط علاجية جماعية وفردية لمعالجة الفاقد التعليمي، ويتابع التقدم بانتظام، ويقترح حلولاً لتحسين الأداء المدرسي.</p> <p>يطبق استراتيجيات علاجية متقدمة تتجاوز الخطط الفردية لتشمل مبادرات صحفية وجماعية ترفع من مستوى جميع المتعلمين.</p> <p>يتابع التحصيل بشكل منتظم باستخدام أدوات تقييمه متعددة، ويشترك المتعلمين في وضع أهداف تعلم شخصية.</p> <p>يشارك خبراته مع الزملاء عبر اقتراح حلول عملية لمعالجة فجوات التعلم المشتركة وتحسين الأداء المدرسي ككل.</p>	<p>يُقدم دعماً إضافياً للمتعلمين ذوي الأداء الضعيف، ويضع أهداف تساهم في تحسين مستوى المتعلمين.</p>	<p>يوفّر بعض الدعم للمتعلمين، لكنه غير كافٍ لتحسين أدائهم بشكل ملموس.</p>	<p>نادراً ما يوفر أي دعم للمتعلمين الذين يواجهون صعوبات في الأداء.</p>	تحسين نتائج المتعلمين



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	إعداد وتنفيذ خطة التعلم
<p>يبتكر خطط تعلم مرنة ذكية تراعي التغيرات وتعتمد كنموذج يحتذى به في التخطيط والتنفيذ.</p> <p>يبتكر نماذج تخطيط متقدمة (دمج التقنية/التعليم المخصص)، ويقود مبادرات لتطوير السياسات والبرامج التعليمية على مستوى المدرسة.</p> <p>يبتكر نماذج تخطيط تعليمية متقدمة (مثل دمج التقنية أو التعليم المخصص) يتم تبنيها كنموذج رائد داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية.</p> <p>يقود مبادرات جماعية لتطوير الخطط الدراسية. ويسهم في صياغة أدلة أو أدوات تخطيط معتمدة تدعم المعلمين الآخرين.</p> <p>يحدث نقلة نوعية في جودة التعلم عبر خطط تعليمية مستدامة تعزز مخرجات الطالب وتكامل مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية.</p>	<p>يضع خطط تعلم متكاملة تراعي الفروق الفردية، ويشارك زملاءه في تطوير الخطط وتحسينها وفق نتائج الأداء.</p> <p>يضع خطط تعلم متكاملة تراعي الفروق الفردية بعمق وتدمج أنشطة إثرائية تعزز التعاون الجماعي ومهارات التفكير العليا.</p> <p>يبادر بمراجعة الخطط وتطويرها بشكل مستمر بناء على تحليل أداء الطالب ونتائج التقييم.</p> <p>يشارك زملاءه خططه كمرجع عمل لتحسين جودة التخطيط التدريسي على مستوى المدرسة.</p>	<p>يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية غير واضحة، ومحددة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين تغطي المحتوى التعليمي.</p>	<p>يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية غير واضحة، ويعتمد على المواد الجاهزة دون تخصيص أو المباشر دون إعداد مسبق.</p>	<p>نادراً ما يقوم بإعداد خطة التعلم ويعتمد بشكل كامل على التدريس.</p> <p>تطوّر المحتوى ليتناسب مع المتعلمين.</p> <p>ويقترب إلى التنويع في أساليب التدريس.</p>	<p>توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة</p>
<p>يبتكر أدوات تعليمية رقمية جديدة، ويقود مبادرات تقنية (منصات تعلم، مختبرات رقمية) تُحدث نقلة نوعية في بيئة التعلم.</p> <p>يبتكر طرفاً جديدة لدمج التقنية بالتعليم، مثل تصميم أدوات رقمية أو تفاعلية تُسهم في رفع مستوى التحصيل وتنمية مهارات القرن 21.</p> <p>يقود مبادرات أو مشروعات نوعية في المدرسة (مثل الصنوف الافتراضية أو المختبرات الرقمية) ويتم اعتمادها كنموذج متميز.</p> <p>يحقق أثراً نوعياً مستداماً من خلال تطوير بيئة تعليمية رقمية متكاملة تسهل التعلم الشخصي، ويسهم في تحسين جودة التعليم على نطاق أوسع.</p>	<p>يوظف التقنيات بفاعلية عالية لدعم التفاعل الصفي، ويبادر إلى تدريب زملائه على الاستفادة منها.</p> <p>يوظف تقنيات ووسائل تعلم متنوعة بفاعلية عالية، مع تكييفها لتلبية الاحتياجات الفردية والجماعية للمتعلمين.</p> <p>يشارك في تدريب زملائه على استخدام الوسائل التقنية داخل الصنوف، مما يعزز الأداء الجماعي.</p> <p>يبادر إلى ابتكار أنشطة صيفية تفاعلية باستخدام الأدوات التقنية المحمولة، بما يحفز المشاركة وتطور مهارات التفكير لدى المتعلمين.</p>	<p>يستخدم أغلب التقنيات والوسائل التعليمية بشكل المناسبة ويوظفها بشكل منتظم وتناسب مع المحتوى التعليمي.</p>	<p>يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية بشكل محدود ولا تناسب مع المحتوى التعليمي.</p>	<p>نادراً ما يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة</p>	

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	تهمة بيئة تعليمية
<p>يبتكر ببنات تعليمية إبداعية ويقود مبادرات تعزز الثقافة التعليمية الإيجابية داخل المدرسة والمجتمع.</p> <p>يبتكر ببنات تعلم إبداعية وملهمة يتم تبنّها كنموذج يحتذى به.</p> <p>يتحقق أثراً نوعياً مستداماً في تحفيز المتعلمين عبر أساليب حديثة.</p> <p>يقود مبادرات أو برامج نوعية ترفع من جودة البيئة التعليمية على مستوى المدرسة أو الإدارة، وتترك بصمة مميزة في تعزيز الثقافة التعليمية الإيجابية</p>	<p>يبني بيئه صفية آمنة ومحفزة، ويشجع على التعاون والعمل الجماعي، ويرسخ القيم الإيجابية والانضباط الذاتي.</p> <p>يبني بيئه تعليمية تفاعلية تراعي التنوع الثقافي والمعرفي للمتعلمين، وتشجع على التعاون والعمل الجماعي.</p> <p>يبادر بتطبيق استراتيجيات الإدارة الصافية الإيجابية التي تقلل من السلوكيات السلبية وتعزز الانضباط الذاتي.</p> <p>يشارك بفاعلية في تصميم أنشطة صفية ولاصفية تعزز الدافعية، وتدعم نمو المتعلمين الأكاديمي والشخصي.</p>	<p>يبني بيئه تعليمية تعزز فهم الطالب للمعرفة وتراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.</p>	<p>يبني بيئه تعليمية تعزز فهم الطالب بشكل جزئي للمعرفة.</p>	<p>نادراً ما يخلق بيئه تعليمية محفزة أو داعمة للتعلم النشط.</p>	تهمة بيئة تعليمية
<p>يبتكر نماذج إدارة صفية متقدمة (دمج تقنيات، أساليب تشاركيّة، وقود مبادرات تعزز الثقافة الصفية الإيجابية، ويتم اعتمادها كنموذج على مستوى المدرسة).</p> <p>القدرة على التعامل مع الطلبة وفق احتياجاتهم.</p> <p>يبتكر نماذج جديدة للإدارة الصفية (مثل الدمج بين الأساليب الرقمية والتقليدية أو التعلم التعاوني) يتم تبنّها كنموذج مرجعي في المدرسة أو الإدارة التعليمية.</p> <p>يقود مبادرات نوعية لتعزيز الثقافة الصفية الإيجابية داخل المدرسة، وينجح في خلق بيئه تعليمية مستدامة داعمة للانضباط والتعلم النشط.</p> <p>يتحقق أثراً نوعياً ملموساً من خلال تطوير قدرات الطلاب على الانضباط الذاتي، وإدارة تعلمهم بوعي ومسؤولية.</p>	<p>يدبر الصف بفاعلية، ويشرك المتعلمين في وضع القوانين الصفية لتعزيز التزامهم وانضباطهم الذاتي، ويتعاون مع زملائه لتحسين الممارسات الصفية.</p> <p>يدبر الصف بفاعلية عالية، مع توظيف استراتيجيات مبتكرة للإدارة الصفية تعزز المشاركة الجماعية وتحد من السلوكيات السلبية.</p> <p>يبادر إلى بناء بيئه صفية تشاركية تُشرك المتعلمين في وضع قواعد الصف، مما يعزز من التزامهم وانضباطهم الذاتي.</p> <p>يتعاون مع الزملاء لتطوير خطط جماعية للإدارة الصفية تدعم تحسين البيئة التعليمية على مستوى المدرسة.</p>	<p>يدبر الصف بفاعلية ويظهر قدرة على توجيه المتعلمين لتطبيق القوانين والتعليمات الصفية.</p>	<p>يدبر الصف دون مراعاة القوانين والتعليميات الصفية.</p>	<p>نادراً ما يدبر الصف بفاعلية</p>	الإدارة الصفية



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
<p>يبتكر أدوات تحليل وتشخيص متقدمة (لوحات متابعة رقمية، أنلجمة ذكية) ويقود مبادرات تحويل البيانات إلى رؤى استراتيجية تُسهم في رفع مستوى المدرسة.</p> <p>يطور أدوات تحليل وتشخيص مبتكرة (مثل لوحات متابعة رقمية أو نماذج تحليل بياني) يتم تبنيها كنموذج متميز.</p> <p>يقود مبادرات نوعية لاستخدام البيانات في تحسين القرارات التعليمية، مثل تطوير خطط تعلم فردية أو جماعية مستندة إلى التحليل المتقدم.</p> <p>يحدث أثراً نوعياً مستداماً عبر تحويل البيانات إلى رؤى استراتيجية تُسهم في رفع كفاءة العملية التعليمية على مستوى المدرسة أو الإدارة التعليمية.</p>	<p>يجمع بيانات متنوعة، يحللها بانتظام، ويعُصر تقارير تشخيصية عملية، ويشاركها مع زملائه لتطوير الخطط التعليمية.</p> <p>يجمع ويعملل بيانات المتعلمين من مصادر متعددة (اختبارات، أنشطة صفية، ملاحظات)، ويستخدمها بفاعلية لتشخيص الاحتياجات الفردية والجماعية.</p> <p>يبادر بتقديم تقارير تحليلية عملية توضح المخواط التعليمية وتقترن معالجات قابلة للتنفيذ.</p> <p>يشارك نتائجه مع الزملاء بشكل دوري، مما يسهم في تحسين الأداء الجماعي للمدرسة.</p>	<p>يُجري تحليلات محدوداً للمتعلمين باستخدام بعض الأدوات أو الأساليب المتاحة.</p>	<p>يُجري تحليلات محدوداً للنتائج، ولكن دون الاعتماد على أدوات أو أساليب منهجيّة دقيقة.</p>	<p>نادرًا ما يقوم بتحليل نتائج المتعلمين بشكل منهجي.</p>	
<p>يطور أدوات تقويم مبتكرة، ويفود مبادرات مدرسية أو بحثية توظف نتائج التقويم كأداة استراتيجية لتحسين جودة التعليم على نطاق واسع.</p> <p>يبتكر أو يطور أدوات تقويم رقمية أو منهجية جديدة (مثل لوحات متابعة ذكية أو نماذج تقييم مبتكرة) يتم اعتمادها كنموذج متميز.</p> <p>يقود مبادرات نوعية في المدرسة/الإدارة لاستخدام نتائج التقويم كأداة استراتيجية لتحسين جودة التعليم.</p> <p>يحقق أثراً نوعياً مستداماً عبر تحويل نتائج التقويم إلى رؤى قابلة للتنفيذ على مستوى المدرسة، مما يرفع مستوى التحصيل العام للمتعلمين.</p>	<p>يستخدم أدوات تقويم متنوعة (كتابية، عملية، إلكترونية)، ويبادر إلى اقتراح تحسينات في أساليب التدريس بناءً على نتائجها.</p> <p>يوظف أساليب تقويم متنوعة ترتبط بالأهداف التعليمية، ويحرص على استخدام أدوات تحليلية وتقنية لتبني تقدم المتعلمين بانتظام.</p> <p>يبادر بمشاركة نتائج التحليل مع الزملاء وتقترن خططاً عملية لتحسين طرق التدريس بناءً على بيانات التقويم.</p> <p>يدمج بين أساليب تقليدية وحديثة بشكل متوازن يُثري عملية التعلم ويدعم الأداء الجماعي.</p>	<p>يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة تقوم على أسس علمية، ويعُول على مجموعة من أساليب التقييم مع طبيعة الأهداف ومخارات التعلم.</p>	<p>يعتمد فقط على نوع واحد من أساليب التقييم، لكنه قد لا يكون شاملًا بشكل كافٍ.</p>	<p>نادرًا ما يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة، وقد لا يكون شاملًا بشكل كافٍ.</p>	تنوع أساليب التقييم

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء معلم مسند له نشاط طلابي						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%10	أداء الواجبات الوظيفية
					%10	التفاعل مع المجتمع المبني
					%10	التفاعل مع أولياء الأمور
					%5	التنوع في استراتيجيات التدريس
					%5	تحسين نتائج المتعلمين
					%5	إعداد وتنفيذ خطة التعلم
					%5	توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة
					%5	تهيئة بيئية تعليمية
					%5	الادارة الصفية
					%65	تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
					%5	تنوع أساليب التقويم
معايير خاص لنشاط الطالبي						
					%10	إعداد خطة مزمنة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي
					%65	تهيئة البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية
					%5	يدعم المتعلمين وفق احتياجاتهم وميلهم للأنشطة
					%10	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية
التقدير العام للأداء						

- عناصر التقييم المشتركة
- عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات
- عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (النشاط الطلابي)

عنصر التقييم	التفسير
إعداد خطة مزمنة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي	تصميم خطة للبرامج مكتملة العناصر ومبنية على معلومات وتحليل لواقع العمل الفعلي ومتوائمة مع فعاليات الأنشطة الطلابية المعتمدة من الوزارة.
تيسير البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية	القدرة على تنظيم وتجهيز البيئة بشكل آمن وفعال لدعم وتنفيذ البرامج والأنشطة الطلابية.
يدعم المتعلمين وفق احتياجاتهم وميولهم للأنشطة	من خلال التقييمات المستمرة لتلبية المتطلبات الفردية لكل متعلم وتوجيه احتياجاتهم للأنشطة الملائمة وفق ميولهم.
يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية	يشجع المتعلمين للمشاركة في الأنشطة الطلابية بهدف تنمية قدراتهم، وتعزيز قيمهم، وتطوير مهاراتهم، وإثراء هواياتهم في المجالات المختلفة خارج المنهج.

رائد النشاط

من يقوم بهمam رائد النشاط الطلابي في المدرسة ويمتلك المفاهيم والمبادئ التي تعزز تفعيل الأنشطة الطلابية الالزامية، ومسؤول عن متابعة تنفيذ خطط وبرامج النشاط بالمدرسة، بهدف تنمية قدرات الطلاب، وتعزيز قيمهم، وتطوير مهاراتهم، وإثراء هواياتهم في المجالات المختلفة خارج المنهج.

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (النشاط الطلابي)

5	4	3	2	1	إعداد خطة مزمنة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي
يعد خطة إبداعية لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي مزمنة وفق الخطة الوزارية المعتمدة والإدارة التعليمية والاحتياج الفعلي للمدرسة ويفسّر الأثر.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي معتمدة ومزمنة وفق الخطة الوزارية والإدارة التعليمية والاحتياج الفعلي للمدرسة.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي معتمدة ومزمنة وفق جدول زمني للتنفيذ.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي غير معتمدة.		تبيّن البيئة المدرسية لبرامج وأنشطة الطالبة بطرق مبتكرة مستفيداً من المكانت والتقنيات الحديثة تعزز الدافعية للمشاركة.
يقدم تغذية راجعة للمتعلمين وتزويدهم بنقاط القوة ومجالات التحسين.	يصنف ويوجه المتعلمين ويقدم الأنشطة المناسبة لاحتياجاتهم ومهاراتهم بجودة وكفاءة عالية.	يصنف المتعلمين وفق احتياجاتهم ومويلهم ويدعم مشاركتهم في الأنشطة.	يصنف تصنيف جزئي لبعض المتعلمين وفق احتياجاتهم ومويلهم للأنشطة.		يدعم المتعلمين وفق احتياجاتهم ومويلهم للأنشطة
يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي توّاكب احتياجاتهم ويدعم الفرص التطوعية والأفكار الابداعية للطلبة بهدف استدامة العمل وتحقيق الإنجازات المحلية والإقليمية والدولية.	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي توّاكب احتياجاتهم وفق خطة للبيئة والإعداد	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي توّاكب احتياجاتهم	يظهر الحد الأدنى في تحفيز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية باستمرار.		يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية



نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء معلم مسند له توجيهه صحي				
سلم التقدير		الوزن النسبي	عناصر التقييم	
5	4	3	2	1
		%10		أداء الواجبات الوظيفية
		%10		التفاعل مع المجتمع المهني
		%10		التفاعل مع أولياء الأمور
		%5		التنوع في استراتيجيات التدريس
		%5		تحسين نتائج المتعلمين
		%5		إعداد وتنفيذ خطة التعلم
		%5		توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة
		%5		تهيئة بيئة تعليمية
		%5		الادارة الصفية
		%5		تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
		%5		تنوع أساليب التقويم
معايير خاص للموجة الصحية				
		%15		تنفيذ الخطة المشتركة للبرامج الصحية المدرسية
		%5		حصر الحالات الصحية للمتعلمين
		%10		تهيئة البيئة الصحية المدرسية
التقدير العام للأداء				

- عناصر التقييم المشتركة
- عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات
- عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (التوجيه الصحي)

عنصر التقييم	التفسير
الصحة المدرسية	مجموعة من المفاهيم والمبادئ والأنظمة والخدمات التي يتم تقديمها من أجل تعزيز صحة الطلبة.
برامج الصحية المدرسية	مجموعة من الأنشطة والفعاليات والمبادرات تهدف إلى الارتقاء بالمعارف الصحية، وبناء الاتجاهات، وغرس السلوكيات الصحية في المجتمع المدرسي.
البيئة الصحية المدرسية	جميع الفضاءات التربوية التي يمكن أن تحيط بها المدرسة أو محيط المدرسة، والتي يقضي فيها الطلبة وقتهم، والعوامل البيولوجية من مياه وهواء وأي مواد أخرى يمكن للطلبة ملامستها، وتأثير على صحتهم.
العيادة المدرسية	إحدى مراافق المدرسة مجهزة بالأدوات والمعدات الطبية لتقديم الرعاية الصحية والاسعافات الأولية اللازمة للطلبة خلال فترة الدوام المدرسي.

الموجه الصحي

مسؤول يقوم بالعمل على إيجاد بيئة صحية مناسبة في المدرسة، ويمتلك المفاهيم والمبادئ التي تعزز الصحة، من خلال توعية الطلاب والطالبات صحياً، وتقديم الإسعافات الأولية لهم؛ لتحقيق أهداف المدرسة، وتحسين نواتج التعلم.



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الصحي)

5	4	3	2	1	تنفيذ الخطة المشتركة للبرامج الصحية المدرسية
ينفذ الخطة، ويدخل البيانات، ويرفع التقارير، ويقيس أثر التوعية الصحية على المتعلمين ويوثقها بما المستدام.	ينفذ الخطة ويدخل البيانات ويرفع تقارير إنجاز دقيقة بشكل دوري.	ينفذ الخطة ويدخل بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية.	ينفذ خطة برامج الصحية المدرسية دون إدخال بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية.	ينفذ جزء من الخطة للبرامج الصحية المدرسية.	تحصي الحالات الصحية للمتعلمين
يحصر ويصنف ويتابع الحالات الصحية، ويقدم الخدمات الازمة، ويوثق الأثر في تحسين صحة الطلاب بما يعزز بيئة مدرسية مستدامة وصحية.	يحصر ويصنف ويتابع الحالات الصحية للمتعلمين باهتمام دوري.	يحصر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين.	يحصر الحالات الصحية للمتعلمين دون تصنيف حالات المتعلمين.	يحصر جزء من الحالات الصحية للمتعلمين.	تهيئة البيئة المدرسية
تفقد ويتابع البيئة الصحية بشكل استباقي، يضمن الالتزام المستمر بالتدابير الوقائية، وينتظر برامج صحية وتوعوية تعزز العادات الصحية للمتعلمين والموظفين وتحقق أثراً مستداماً.	يتفقد ويتابع البيئة الصحية دائماً، يتأكد من الالتزام بالإرشادات، وثُقّام برامج توعوية وأنشطة صحية متنوعة تعزز الوقاية.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل منتظم، وُتُوجّد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكيد من الالتزام بها.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل منتظم.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل غير منتظم.	

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء معلمة رياض الأطفال						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%10	أداء الواجبات الوظيفية
					%5	التفاعل مع المجتمع المهني
					%5	التفاعل مع أولياء الأمور
					%5	التنوع في استراتيجيات التدريس
					%5	تحسين نتائج المتعلمين
					%5	إعداد خطة شاملة وتفصيلية لأنشطة
					%5	تصميم خبرات تعلم مرنة ومبكرة
					%5	توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة
					%5	التمكن من المادة العلمية
					%5	استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتعددة
					%5	إشراك الأسرة في خطط النمو التعلم
					%15	توفير بيئة تعلمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم
					%5	توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم
					%5	تقوم تعلم المتعلمين وتتابع تقدمهم بانتظام
					%5	تستمر نتائج التقويم في تعزيز النمو والتعلم
					%5	تشرك الأسرة في نتائج التقويم
					%5	تدعم تحقيق مستويات الأداء المستهدفة لكل متعلم
					%5	تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين
					%5	تدعم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات
التقدير العام للأداء						

- عناصر التقييم المشتركة
- عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات
- عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستند له عمل إضافي



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (معلمة رياض الأطفال)

عنصر التقييم	التفسير
إعداد خطة شاملة وتفصيلية للأنشطة	ترتيب العملية التعليمية بشكل منهجي ومنظماً، بناءً على نتائج تحليل احتياجات واهتمام المتعلمين، وتحديد أهداف التعلم. ويشمل ذلك التخطيط الجيد للخبرات والأنشطة وتحديد الأهداف التعليمية الملائمة نسبياً، وتصميم المحتوى التعليمي المناسب، واختيار الاستراتيجيات والوسائل التعليمية الملائمة، وتقديم التعلم بشكل مستمر.
تصميم خبرات تعلم مرنّة ومتّكّرة	تصميم خبرات تعليمية ثرية وفق منهجية منظمة تتواءم مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين وتعزّز تعلمهم.
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	توظيف واستثمار وسائل وتقنيات التعليم والتعلم المناسبة للفئة العمرية الداعمة لتطور مهارات المتعلمين واستدامة تعلمهم والموازنة بين التعلم المحسوس وغير المحسوس.
التمكن من المادة العلمية	الفهم الصحيح والعميق للمادة العلمية المستهدفة وعكسها على تصميم واعداد الخبرات التعليمية بما يحقق أهداف التعلم.
استخدام استراتيجيات تدرّس فاعلة ومتّوّعة	الممارسات والتفاعلات التدريسية التي تخطّط لها المعلمة لاستخدامها لدعم مسارات التعلم المختلفة.
إشراك الأسرة في خطط النمو التعليم	هي مجموعة من الممارسات المهنية التي تدعم إشراك الأسرة في التخطيط لأنشطة التعليمية في المدرسة وذلك لتعزيز فرص التعلم الممتد والمشاركة في دعم تطور وتعلم المتعلم في جميع المجالات النمائية.
تبني بيئة تعلمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم	القدرة على تنظيم وتجهيز البيئة بشكل آمن وفعال لدعم وتسهيل عمليتي التعليم والتعلم وتوفير الراحة والصحة والسلامة للمتعلمين.
توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم	توفير فرص للمتعلمين للمشاركة بفعالية في التفاعلات الآمنة بين المتعلم والبيئة المحيطة به، والأقران، والمعلمات.
تقوم تعلم المتعلمين وتتابع تقدّمهم بانتظام	تتابع المعلمة تقدّم المتعلمين نحو تحقيق الأهداف النمائية والتعليمية بانتظام، وتوثّق تعلم كل متعلم على حده في ملف الإنجاز الخاص به.
تستثمر نتائج التقويم في تعزيز النمو والتعلم	توظف المعلمة نتائج التقويم في التخطيط لخبرات وأنشطة تعليمية لاحقة تدعم تحقيق النمو والتعلم وتسثمر ذلك في تحديد الفجوات بينهما.
تشرك الأسرة في نتائج التقويم	إشراك الأسرة بنتائج التقويم والقرارات المتعلقة بذلك بشكل دوري وتبادر بأفكار إبداعية لحل المشكلات المتعلقة بنموهم وتعلّمهم.
تدعم تحقيق مستويات الأداء المستهدفة لكل متعلم	تتابع المعلمة تقدّم المتعلمين نحو الأهداف النمائية والتعليمية المستهدفة في التخطيط والتنفيذ.
تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين	تعزيز اكتساب المتعلمين لمهارات التعلم والابتكار والتقنية ومهارات الحياة ومهارات التواصل الفعال بما يتناسب مع الخصائص النمائية للأطفال.
تدعم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات	تعزيز اكتساب المتعلمين للقيم والمبادئ والاتجاهات السليمة لتعزيز نمو الشخصية المتكاملة.

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (معلمة رياض الأطفال)

5	4	3	2	1	إعداد خطة شاملة وتفصيلية للأنشطة
تعد خطة متكاملة لعناصر وشاملة لجميع معايير التعليم بأهداف دقيقة وقابلة للاستعمال تحتوي على جدول زمني دقيق مع متابعة مستمرة وتقدير دوري.	تعد خطة متكاملة لعناصر وشاملة لجميع معايير التعليم ومرنة مع أهداف واضحة وجدول زمني دقيق مع متابعة مستمرة.	توجد لديها خطة متكاملة بأهداف عامة	توجد خطة جزئية لكن الأهداف غير واضحة وغير قابلة للاستعمال لأن الأنشطة لا تلبي احتياجات المتعلمين.	لا يوجد لديها خطة مكتوبة لأن الأنشطة تنفذ بشكل عشوائي.	تصميم خبرات تعلم مرنة ومبكرة
تصميم خبرات تعلم وفق احتياجات كل طفل على حدة، وتستحدث خبرات تعلم متوافقة مع أفضل الممارسات العالمية بمرنة عالية.	تصميم خبرات تعلم مرنة ومتقدمة بشكل منتظم وفق احتياجات كل طفل على حدة بمرنة عالية.	تصميم خبرات تعلم مرنة ومتقدمة بشكل منتظم وفق احتياجات كل طفل على حدة.	تصميم خبرات تعلم مرنة متوافقة مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين، ولكن ليس بشكل مستمر.	تصميم خبرات تقليدية غير متقدمة لا تتوافق مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين.	توظيف تقنيات وسائل التعلم المناسبة
توظيف التقنيات الحديثة بشكل استباقي مع تخصيصها وفق احتياجات المتعلمين الفردية.	تستخدم الدمج الفعال بين التقنيات والوسائل التعليمية الحسية والرقمية لدعم تجربة التعلم بشكل منتظم.	تستخدم تقنيات متوازنة، تلبي احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم تقنيات متوازنة، ولكن لا تلبي احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم تقنيات محدودة بشكل غير فعال أو منتظم.	التمكن من المادة العلمية
المادة العلمية دقيقة وشاملة ومحدثة بالكامل وتعتمد على أحدث المصادر العلمية وتوظيف التحليل والابتكار في تقديمها.	المادة العلمية دقيقة وشاملة وتسند إلى مصادر موثوقة.	المادة العلمية صحيحة وشاملة	المادة العلمية صحيحة، ولكن غير شاملة وتقتصر إلى التحديث والدقة في بعض الجوانب.	المادة تحتوي على أخطاء علمية وغير محدثة.	استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتعددة
تستخدم استراتيجيات متعددة وفعالة تُراعي احتياجات المتعلمين المختلفة، مع متابعة النتائج.	تستخدم استراتيجيات متعددة وفعالة تُراعي احتياجات المتعلمين المختلفة، مع متابعة النتائج.	تستخدم استراتيجيات تدريس فاعلة ومتعددة.	تستخدم عدد محدود من الاستراتيجيات بشكل غير فعال.	تعتمد على استراتيجية واحدة دون تنوع.	إشراك الأسرة في خطط التعلم
يتم إشراك الأسرة في خطط التعلم مع تحديد أدوار واضحة لكل طرف مع توفير دعم متواصل وتوجيه مستمر للمتعلمين بشكل فردي وتوثيق إلكتروني للأثر، مساهمة في تحقيق شراكات مستدامة.	يتم إشراك الأسرة في خطط التعلم مع تحديد أدوار واضحة لكل طرف مع توفير دعم متواصل وتوجيه مستمر للمتعلمين بشكل جماعي.	تشرك الأسرة في خطط التعلم مع تحديد أدوار واضحة.	تشرك الأسرة بشكل دوري، ولكن دون وضوح في الأدوار.	تشرك الأسرة بشكل محدود وغير منتظم.	



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (معلمة رياض الأطفال)

5	4	3	2	1	تبيّن بيئة تعليمية آمنة ومعززة للنمو والتطور النصري والعلمي، وتتيح فرص متنوعة للتفاعل والابداع المستدام، وتحمي المعلم من المخاطر والتحديات.
تبيّن بيئة آمنة تحفز على التعلم والنمو وتدعم التفاعل والإبداع المتعدد، وتستمر المعلمات الحديثة لتوليد بيئة تعلم مستدامة وفعالة.	تبيّن بيئة تعليمية آمنة ومعززة للنمو والتعلم ، وتتوفر فرص متنوعة للتفاعل بين المتعلمين تراعي بها احتياجاتهم.	تبيّن بيئة تعليمية آمنة ومعززة للنمو والتعلم.	تبيّن بيئة تعليمية آمنة إلا أنها تفتقر إلى التحفيز على التعلم.	يظهر الحد الأدنى في بيئة بيئة تعليمية آمنة.	تبيّن بيئة تعليمية آمنة ومعززة للتطور النصري والعلمي
توفر فرص تفاعلية مبتكرة ومتنوعة تشمل جميع المتعلمين وتدعم التفكير النقدي وحل المشكلات بما يحقق أثراً تعليمياً مستداماً.	توفر فرص تفاعلية متنوعة ومستمرة تعزز اكتساب المهارات النهائية المختلفة، مع تنفيذ أنشطة ومشاريع جماعية لتعزيز النمو.	توفر فرص تفاعلية متنوعة ومستمرة تعزز اكتساب المهارات النهائية المختلفة.	توفر فرصاً مناسبة للتفاعل مع تنفيذ بعض الأنشطة والمشاريع الجماعية.	توفر فرص للتفاعل بشكل محدود وغير منتظم.	توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم
تم التقييم بشكل شامل ومتعدد، باستخدام أدوات متقدمة، مع تشخيص فردي لكل متعلم ووضع خطط مخصصة لتحسين أدائه واستمراره.	يتم التقييم بشكل شامل ومستمر ومنتظم للمتعلمين باستخدام الأدوات لرصد وقياس احتياجات المتعلمين بشكل عام.	يتم التقييم بشكل دقيق مع متابعة مستمرة لاحتياجات المتعلمين باستخدام أدوات رصد وقياس احتياجات المتعلمين.	يتم تقييم المتعلمين بانتظام، ولكنه يفتقر إلى الأدوات والتفصيل.	يتم تقييم تعلم المتعلمين بشكل محدود وغير منتظم.	تقوم تعلم المتعلمين وتتابع تقدمهم بانتظام
يتم استثمار نتائج التقويم بشكل شامل ومنهجي لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة دقة لجميع الفحوص التعليمية، وتطوير خطط تعليمية مخصصة لكل متعلم، وتضمين تحسين الأداء واستمراره.	تستخدم نتائج التقويم بانتظام لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة الفحوص التعليمية بشكل فعال وتقديم تحسينات مستمرة وملحوظة في أداء المتعلمين.	تستخدم نتائج التقويم بانتظام لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة الفحوص التعليمية بشكل فعال وتقديم تحسينات مستمرة وملحوظة في أداء المتعلمين.	تستخدم نتائج التقويم بانتظام مع معالجة الفحوص التعليمية بشكل جزئي وتقديم تحسينات واضحة في الأداء التعليمي.	تستخدم نتائج التقويم بشكل محدود وغير منتظم لتعزيز بعض جوانب النمو والتعلم.	تستمر نتائج التقويم في تعزيز النمو والتعلم
تشترك الأسرة بشكل منتظم وفعالة، مع تحديد أدوار واضحة لهم في دعم خطط التقويم، وتتم متابعة تنفيذهم وتقديم التغذية الراجعة لهم بما يعزز شراكة مستدامة بين الأسرة والمدرسة لدعم تعلم كل متعلم على حدة.	يتم إشراك الأسرة بشكل دوري، مع توجيه تعليمات عامة حول دورهم في دعم تقويم الطفل، والمتابعة المستمرة لمدى تنفيذ هذه التوجيهات.	يتم إشراك الأسرة بشكل دوري، مع توجيه تعليمات عامة حول دورهم في دعم تقويم الطفل، والمتابعة المستمرة لمدى تنفيذ هذه التوجيهات.	يتم إشراك الأسرة في خطط التقويم ولا يوجد تواصل بين المعلمة والأسرة بشأن تقديم تقويم الطفل.	تشترك الأسرة في نتائج التقويم بشكل غير منتظم.	تشترك الأسرة في نتائج التقويم

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (معلمة رياض الأطفال)

5	4	3	2	1	
تم متابعة تقديم كل طفل بشكل دقيق ومستمر، مع تقديم دعم شخصي شامل يعالج جميع الفجوات في الأداء، مما يضمن تحقيق أو تجاوز المستويات المستهدفة مع توثيق الأثر وقياسه دورياً.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل دوري ومهجي، مع تقديم دعم مخصص لمعالجة معظم الفجوات في الأداء الفردي لتحقيق مستويات الأداء المستهدفة.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل منتظم، مع تقديم دعم عام لتحسين الأداء، لكن الدعم لا يعالج جميع الاحتياجات الفردية بشكل كافٍ.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل غير منتظم، مع تقديم دعم محدود وغير مخصص لتحسين مستويات الأداء الفردي.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل غير منتظم.	تدعم تحقيق مستويات الأداء المستهدفة لكل متعلم
يتم تعزيز مهارات المستقبل بشكل شامل ومستمر، من خلال أنشطة متكاملة تُذكر على التفكير النقدي، والإبداع، وحل المشكلات، مع تصميم برامج متقدمة تُتيح للمتعلمين المتطلبات المستقبلية المتغيرة وتحقيق أثراً مستداماً	تعزيز مهارات المستقبل بشكل منهجي من خلال أنشطة مخصصة (التفكير النقدي، الإبداع، التعاون) تراعي احتياجات المتعلمين.	يتم تعزيز مهارات المستقبل مثل التفكير النقدي وحل المشكلات.	يتم تقديم دعم محدود وغير منتظم لتنمية مهارات المستقبل، مع الاعتماد على أنشطة تقليدية لا تُعزز الإبداع أو التفكير النقدي بشكل فعال.	تعزيز مهارات المستقبل لدى المتعلمين بالحد الأدنى، ولا توجد أنشطة أو برامج مخصصة لتطوير هذه المهارات.	تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين
تعزز القيم والمبادئ بشكل شامل ومستمر، حيث تكون جزءاً أساسياً من كافة الأنشطة اليومية، ويتم غرسها بطرق مبتكرة تُرسخ السلوكيات الحميدة لدى المتعلمين وتدعيم تطبيقها في حياتهم اليومية مع توثيق أثرها على الشخصية والاتجاهات.	تم تعزيز القيم والمبادئ بشكل منهجي ومنظماً، من خلال أنشطة صفية ولا صفية تُوجه نحو غرس القيم الإيجابية والسلوكيات الأخلاقية لدى المتعلمين.	تعزز القيم والمبادئ خلال أنشطة محددة	تعزيز القيم والمبادئ بشكل محدود وغير منتظم، دون ربط واضح بين الأنشطة اليومية والقيم الأخلاقية المستهدفة.	تعزيز القيم والمبادئ لدى المتعلمين بالحد الأدنى، ولا توجد أنشطة أو ممارسات مخصصة لدعم السلوكيات الإيجابي	تدعم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات الإيجابي

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء محضر المختبر						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%10	أداء الواجبات الوظيفية
					%10	التفاعل مع المجتمع المبني
					%10	التفاعل مع أولياء الأمور
					%10	التنوع في استراتيجيات التدريس
					%10	تحسين نتائج المتعلمين
					%5	بعد خطة يومية لأنشطة المختبر
					%5	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية
					%5	يوفر المستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية
					%5	يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية
					%5	يحضر ويجهز المختبر
					%5	تهيئة وتسلیم الأجهزة المطلوبة للمعلمین وتخزینها بطريقة سلیمة
					%10	بعد تقریر أنشطة ومهام المختبر الأسبوعیة
					%10	بعد تقاریر دورية عن حالة الأجهزة والمعدات
التقدير العام للأداء						

- عناصر التقييم المشتركة
- عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات
- عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (محضر المختبر)

التفسير	عنصر التقييم
تصميم خطة لتنفيذ الأنشطة المدرسية المتعلقة بالمخبرات بالتعاون مع المعلم المختص.	يعد خطة يومية لأنشطة المختبر
تقديم المساعدة للمعلمين والطلبة في المختبر فيما يتعلق بتشغيل الأجهزة التعليمية واستخدام المواد التعليمية عند الحاجة لذلك.	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية
إعداد الأدوات اللازمة لأنشطة المختبر والتجارب التي تتم به، وما يلزم تنفيذها من أجهزة ومواد تعليمية وتجهيزات مختبرية، واتخاذ اللازم نحو توفيرها.	يوفّر المستلزمات الالزمة لأداء التجارب العلمية
إعداد اللوحات والنشرات الإرشادية باستخدام الأدوات والأجهزة والمواد التعليمية المختبرية، ومراجعة فحوصات للمخزون بشكل منتظم.	يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية
تجهيز البيئة المختبرية الآمنة داخل المختبرات، وتنظيم المواد والأجهزة داخلها، وتخزينها بالطريقة السليمة، ومتابعة نظافتها قبل وبعد الاستخدام.	يحضر ويجهز المختبر
إعداد وتنظيم الأجهزة والمواد التعليمية المطلوبة لتنفيذ الدرس العملي، والتأكد من صلاحيتها للاستخدام، وتسليمها للمعلمين في الوقت المناسب، واستلامها منهم، والتأكد من نظافتها وتخزينها في المكان المناسب.	تهيئة وتسليم الأجهزة المطلوبة للمعلمين وتخزينها بطريقة سليمة
إعداد تقارير أسبوعية لأهم الأنشطة والمهام التي سيتم إقامتها في المختبرات ، وتوضيح أهم التحديات، و تنظيم السجلات والملفات الخاصة بالمعامل والمختبرات وتدوين البيانات والمعلومات عن موجوداتها وتحديثها وفقا للإجراءات المعتمدة، وتدوين ما تم استهلاكه من أدوات مختبرية أثناء إجراء التجارب والأنشطة العملية.	يعد تقرير أنشطة ومهام المختبر الأسبوعية
إعداد تقارير دورية توضح حالة الأدوات والأجهزة والمعدات وتحديد مدى حاجتها للصيانة ورفعها للمختصين ومتابعتها.	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (محضر المختبر)

5	4	3	2	1	يعد خطة يومية لأنشطة المختبر
عد خطة بمنهجية علمية واضحة، متكاملة، داعمة لجدول المعلمين، ويعمل على تنفيذها بفعالية مع متابعة الأثر وتطويرها باستمرار.	يعد خطة يومية فعالة لأنشطة، متوافقة مع جدول المعلمين وتدعم سير العملية التعليمية.	يعد خطة يومية معتمدة لأنشطة المختبر يومية معتمدة لأنشطة المختبر.	يعد خطة لأنشطة المختبر اليومية غير معتمدة.	يعد قائمة لأنشطة المختبر اليومية.	يعد خطة يومية لأنشطة المختبر
ملم بالأسس والمفاهيم الفنية ويقدم الدورات التدريبية وورش العمل للإسعافات الأولية والأمن والسلامة لأصحاب العلاقة والتنسيق مع الجهات المعنية مما يعزز الاستدامة وبناء القدرات.	ملم بالأسس والمفاهيم الفنية تتوافق مع احتياجات المعلمين والمتعلمين ويوظفها بفاعلية.	يعرف الأسس والمفاهيم الفنية من خلال تطبيق المعرفة في الأنشطة المختلفة.	ملم بمعرفة الأسس والمفاهيم الفنية ويظهر ذلك من خلال الحوار وتحليل المواقف المختلفة.	يعرف الحد الأدنى من الأسس والمفاهيم الفنية.	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية
يوفر الأدوات والمستلزمات الازمة لأداء التجارب العلمية بشكل استباقي ويضع الخطط البديلة للطوارئ، بما يعزز استدامة العملية التعليمية دون انقطاع.	يوفر الأدوات والمستلزمات الازمة لأداء التجارب العلمية بشكل مستمر وملائم ويضمن جاهزيتها لاستخدام المتعلمين.	يوفر الأدوات والمستلزمات الازمة لأداء التجارب العلمية بشكل كافٍ.	يحصر الاحتياجات من الأدوات والمستلزمات الازمة لأداء التجارب العلمية فقط.	يحصر الاحتياجات من الأدوات والمستلزمات الازمة لأداء التجارب العلمية	يوفر المستلزمات الازمة لأداء التجارب العلمية
يلتزم بالسياسات بشكل شامل، ويتأكد من سلامة الأجهزة والمواد الكيميائية وصلاحيتها، ويضع خطة لإدارة المخاطر مؤثقة ومنهجية تضمن استدامة السلامة.	يلتزم دائماً بالسياسات، ويتأكد من حفظ الأجهزة والمحاليل والأدوات في أماكن مخصصة وأمنة.	يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية ووضع اللوحات والنشرات الاسترشادية للاستخدام السليم للأدوات.	يلتزم بانتظام بسياسات وإجراءات السلامة المهنية دون توعية الآخرين.	يلتزم بالحد الأدنى بسياسات وإجراءات السلامة المهنية.	يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (محضر المختبر)

5	4	3	2	1	محضر ويجهز المختبر
يحضر ويجهز المختبر بطريقة احترافية وبعد اللوحات والنشرات الإرشادية لاستخدام الأجهزة والأدوات ويطبق أنظمة متابعة وتحسين مستمرة.	يحضر ويجهز المختبر دائماً ويتابع نظافته ويرتب الأجهزة والمواد قبل وبعد الاستخدام.	يحضر ويجهز المختبر بانتظام بشكل استباقي.	يحضر ويجهز المختبر بشكل غير منتظم.	يحضر ويجهز المختبر عند الطلب.	تهيئة وتسليم الأجهزة المطلوبة للمعلمين وتخزينها بطريقة سلية
يبقى الأجهزة بأساليب مبتكرة تختصر الوقت والجهد، ويضمن تخزينها وفق معايير السلامة، ويضع خططاً بديلة عند الحاجة.	يبقى الأجهزة للمعلمين ويذخنها بطريقة سلية بشكل استباقي، مع متابعة جاهزتها.	يبقى الأجهزة للمعلمين عند الطلب ويذخنها بطريقة سلية.	يبقى الأجهزة للمعلمين عند الطلب ولا يذخنها بطريقة سلية.	يبقى الأجهزة للمعلمين بشكل غير مكتمل.	بعد تقرير أنشطة المختبر ومهام المختبر الأسبوعية
يعد تقارير أسبوعية تحليلية توثق الأنشطة والتحديات والحلول المقترنة، وتساهم في تطوير الأداء واستدامته.	يعد تقارير أسبوعية شاملة، مع توضيح التحديات والصعوبات.	يعد تقارير أسبوعية تتضمن عرضًا للمهام المنفذة.	يعد تقرير لأنشطة المختبر والمهام الأسبوعية بانتظام.	يعد تقرير دوري عن حالة الأجهزة والمعدات بانتظام.	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات
يعد تقارير شاملة ودقيقة، يتبع تنفيذ الصيانة، يقدم الحلول البديلة، ويوثق الأثر لضمان استدامة الأجهزة والمعدات.	يعد تقارير دورية دقيقة، يوضح فيها حالة الأدوات والأجهزة ويحدد حاجتها للصيانة ويرفعها للجهات المختصة.	يعد تقارير عن حالة الأجهزة والمعدات، مع تحديد الأعطال أو الاحتياجات العامة.	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات بانتظام.	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات بشكل غير منتظم.	عن حالة الأجهزة والمعدات



نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء الموجه الطلابي				
سلم التقدير		الوزن النسبي	عناصر التقييم	
5	4	3	2	1
		%20	أداء الواجبات الوظيفية	
		%5	التفاعل مع المجتمع المهني	
		%5	التفاعل مع أولياء الأمور	
		%5	يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط	
		%5	تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم	
		%10	إعداد خطة لبرامج التوجيه الطلابي	
		%10	يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسبة	
		%10	يعزز القيم والسلوكيات لل المتعلمين	
		%10	يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية	
		%5	يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي	
		%5	يعزز التفوق الدراسي	
		%5	يقدم تدخلات تربوية للمتأخرین دراسياً والمعيدين	
		%5	توعية المتعلمين وأولياء امورهم بقواعد السلوك والمواظبة	
التقدير العام للأداء				

- عناصر التقييم المشتركة
- عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات
- عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (الموجه الطابي)

التفسير	عنصر التقييم
تقديم برامج ومارسات داعمة للانضباط المدرسي.	يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط
تقديم برامج نوعية لتنمية مهارات واتجاهات الطلبة نحو التعلم وفق خصائص النمو لكل مرحلة، مع التنوع في أساليب تنفيذ البرامج التي تُعني مهارات واتجاهات الطلبة نحو التعلم.	تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم
تصميم خطة للبرامج مكتملة العناصر ومبنية على معلومات وتحليل لواقع العمل الفعلي.	إعداد خطة لبرامج التوجيه الطابي
تقديم برامج نوعية بناءً على تصنيف حالات الطلبة، والبرامج المناسبة لكل فئة.	يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسبة
تجهيز البيئة المختبرية الآمنة داخل المختبرات، وتنظيم المواد والأجهزة داخلها، وتخزينها بالطريقة السليمة، ومتابعة نظافتها قبل وبعد الاستخدام.	يحضّر وتجهّز المختبر
تزويد الطلبة ومنسوبي المدرسة بالقيم والسلوكيات الإيجابية، والعمل على تعزيزها.	يعزّز القيم والسلوكيات للمتعلمين
استخدام استراتيجيات فنية فعالة للوقاية والحد من المشكلات النفسية والاجتماعية للطلبة (المقابلة - دراسة الحالة - التوجيه الجمعي - الرعاية الطابية) التحويل للجهات ذات العلاقة ويعارض التدخل الفردي والجماعي.	يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية
تنفيذ برامج التوجيه التعليمي والمهني وفق الأدلة المنظمة لذلك. وتطبيق مقاييس الميل والاتجاهات لاكتشاف قدرات الطلبة وميلولهم وتوجههم للتخصصات المناسبة وفق ميلولهم وقدراتهم، وتزويدهم بالمفاهيم الصحيحة نحو العمل المهني ومهارات التخطيط للمستقبل التعليمي والمهني والفنى.	يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي
تقديم برامج ومارسات نوعية بناءً على تحليل نتائج الطلبة وتحديد مستواهم؛ لتعزيز المتفوقين وتحفيز التفوق لدى بقية الطلبة.	يعزّز التفوق الدراسي
تقديم برامج ومارسات مناسبة بناءً على نتائج تحليل الطلاب؛ لرفع مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة.	يقدم تدخلات تربوية للمتأخرین دراسیاً والمعيدين
نشر قواعد السلوك والمواظبة في المجتمع المدرسي والمحلي.	توعية المتعلمين وأولياء الأمور بقواعد السلوك والمواظبة



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الظاهري)

5	4	3	2	1	
<p>يشرك الجهات ذات العلاقة والمتخصصة في تقديم التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباغي ومتكرري الغياب. ويقيس أثراها على الانصباط المدرسي بشكل مستدام.</p>	<p>يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباغي ومتكرري الغياب بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباغي ومتكرري الغياب بالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباغي ومتكرري الغياب دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>يقدم الحد الأدنى من التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباغي ومتكرري الغياب.</p>	<p>يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط</p>
<ul style="list-style-type: none"> - يبتكر مبادرات نوعية ومستدامة تعزز الدافعية لدى الطلبة. - يشرك الطلبة في تصميم وتنفيذ البرامج. - يعقد شراكات مع مؤسسات مجتمعية لدعم برامجه. - يستخدم أدوات علمية لقياس الأثر وطبق التحسين المستمر. 	<ul style="list-style-type: none"> - ينبع في برامجه وأساليبه (ورش، لقاءات، مبادرات، متابعة فردية). - يراعي الفروق الفردية ويقدم دعماً خاصاً للطلبة المحتاجين. - يقيس أثر برامجه وتطورها بناء على النتائج. - يربط البرامج بالقيم والمهارات الحياتية. 	<ul style="list-style-type: none"> - يخطط وينفذ برامج إرشادية مبنية على دراسة الواقع الطلبة. - يتابع تقدم الطلبة بشكل دوري ويقدم تغذية راجعة. - يتعاون مع المعلمين وأولياء الأمور في حل المشكلات. 	<ul style="list-style-type: none"> - يقدم برامج أو أنشطة تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم غير مبنية على دراسة، واقعهم دون خطط واضحة. 	<ul style="list-style-type: none"> - يقوم بتنفيذ مهام محدودة وأساسية فقط. - يعتمد على خطط جاهزة دون دراسة لاحتياجات الطلبة. 	<p>تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم</p>
<p>يبتكر نماذج خطط متقدمة للبرامج والخدمات الإرشادية، أو يقود مبادرات لتطوير خطط البرامج والخدمات الإرشادية وتعتمد كنموذج يحتذى به في التخطيط والتوفيق على مستوى المدرسة أو الإدارة التعليمية، أو يحقق أثراً مستداماً يتمثل في انخفاض المشكلات السلوكية.</p>	<p>يُعد خطة لبرامج التوجيه الظاهري بناء على تشخيص الواقع واحتياجات المتعلمين، وتغطي كافة الفئات المستهدفة مع مراعاة الفروق الفردية بينهم. وُؤتمنها بانتظام باستخدام أدوات تقييم علمية، ويتم تحسين وتطوير البرنامج بناء على التغذية الراجعة لتحسين النتائج واستدامة الأثر.</p>	<p>يُعد خطة لبرامج التوجيه الظاهري بناء على تشخيص الواقع واحتياجات المتعلمين، وتغطي كافة الفئات المستهدفة.</p>	<p>يُعد خطة لبرامج التوجيه الظاهري دون تشخيص الواقع أو مراعاة احتياجات المتعلمين.</p>	<p>يُعد خطة لبرامج التوجيه الظاهري دون تشخيص الواقع أو مراعاة احتياجات المتعلمين.</p>	<p>إعداد خطة لبرامج التوجيه الظاهري</p>
<p>يبتكر أساليب وأدوات تسهم في رفع وعي أولياء الأمور بطرق الإرشاد الطلافي لدعم ومساندة أبنائهم. يحقق شراكة استراتيجية مستدامة بين المدرسة والمؤسسات الأهلية والحكومية المتخصصة لها أثر ملموس في الصحة النفسية والاجتماعية للطلاب وتطورهم الشخص والاجتماعي</p>	<p>يوظف استراتيجيات إرشادية متنوعة (إرشاد فردي مباشر وغير مباشر، والإرشاد الجماعي، الإرشاد باللعبة بحسب مدارس علم النفس) مراعي الفروق الفردية والخصائص العمرية واحتياجات المرحلة</p> <p>يبادر في مشاركة خبراته مع الزملاء لتحسين العملية الإرشادية .</p>	<p>يصنف حالات وفئات المتعلمين بعد دراسة الواقع وباستخدام أدوات علمية ويقدم الدعم المناسب لكل فئة وفق احتياجاتها.</p>	<p>يصنف حالات وفئات المتعلمين بعد دراسة الواقع وباستخدام أدوات علمية أو دراسة الواقع.</p>	<p>يصنف الحالات جميع المتعلمين دون استخدام أدوات علمية أو دراسة الواقع.</p>	<p>يصنف الحالات ويدعم برامج الدعم المناسبة</p>

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الظاهري)

5	4	3	2	1	يعزز القيم والسلوكيات للمتعلمين
<p>ينتكر أساليب جديدة ومتعددة لتعزيز القيم والسلوكيات الإيجابية للمتعلمين وفق المراجع العلمية يقود مبادرات نوعية (ورش، بحوث، شبكات تعلم) يتم تبنيها على نطاق أوسع كمارسات مرجعية لتعزيز القيم والسلوكيات الإيجابية ويتم اعتمادها.</p>	<p>يقيم بشكل دوري أثر أساليب التعزيز على سلوكيات الطلبة، ويطورها باستمرار لتحقيق أثر مستدام وموثق.</p>	<p>يختار القيم والسلوكيات الفروق الفردية للمتعلمين واحتياجاتهم بعد دراسة سلوكياتهم. ويعززها بشكل عام لكافة الطلبة</p>	<p>يعزز القيم والسلوكيات غير منتظمة.</p>	<p>يختار قيم عشوائية غير مبنية على احتياجات المتعلمين ويقوم بتعزيزها.</p>	<p>يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية</p>
<p>يطور أدوات للمعالجات رقمية أو ورقية جديدة ويتم اعتمادها في المدرسة أو إدارة التعليم.</p> <p>- يقود مبادرات نوعية في المدرسة لتحسين المعالجات التربوية للمشكلات النفسية والاجتماعية ويتم اعتمادها - يحقق أثر نوعياً مستداماً من خلال تحليل البيانات وتحويلها إلى استراتيجيات قابلة للتنفيذ على مستوى المدرسة.</p>	<p>يقدم معالجات تربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل فردي مارعاً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>يقدم معالجات تربوية متعددة (كتابية، الكترونية) ويبادر في اقتراح تحسينات في المعالجات التربوية بناء على نتائجها.</p> <p>- يوظف معالجات ترتبط بأهداف التوجيه الظاهري ويحرص على استخدام أدوات تعليمه وتقنية لتبني تقدم المتعلمين بانتظام.</p> <p>- يدمج بين أنواع وأساليب المعالجات بشكل متوازن مما يحقق نتائج أكثر جودة واستدامة.</p> <p>- يشارك المعلمين نتائج المعالجات ويقترح خطاها عملية لتحسينها بناء على نتائجها.</p>	<p>يقدم معالجات تربوية أو للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية ويراعي الفروق الفردية.</p>	<p>يقدم معالجات تربوية أو للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل غير منظم.</p>	<p>يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي</p>
<p>ينتكر برامج نوعية تدمج بين أساليب التقنية والمحاكاة الواقعية والتوجيه الشخصي تساعد المتعلمين في تحديد مستقبلهم التعليمي والمالي</p> <p>- يقود مبادرات نوعية (ورش، بحوث، شبكات تعلم) يتم تبنيها على نطاق أوسع كمارسات مرجعية ويتم اعتمادها.</p> <p>- يمثل المدرسة/الإدارة في الفعاليات والمؤتمرات التعليمية كمصدر إلهام وخبرة متميزة، وينقل أثر مشاركته لتطوير المجتمع المهني.</p>	<p>يبادر بتنظيم أو تنسيق أنشطة مهنية (ورش، لقاءات) تعزز من التعاون الجماعي.</p> <p>- يسهم في معالجة التحديات المهنية المشتركة عبر اقتراح حلول عملية وتبادل أفضل الممارسات.</p>	<p>يشرك المتعلمين في التخطيط لمستقبلهم التعليمي والمالي ويتمكنهم من اتخاذ قرارات مستنيرة من خلال خطط شخصية قابلة للتنفيذ وقياس الأثر.</p>	<p>يقدم معلومات محدثة وشاملة حول المسارات التعليمية والمهنية المتاحة مع توفير استشارات فردية حسب احتياجات كل متعلم والاستعانة بنتائج مقاييس الميول المهنية.</p>	<p>يقدم دعم أو إرشاد محدود للمتعلمين فيما يتعلق بالخطيط التعليمي أو المالي.</p>	



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الظاهري)

5	4	3	2	1	تعزيز التفوق الدراسي
<p>-ينتكر أساليب تعزيز جديدة مبنية على البحوث التربوية والأدلة ويتم اعتمادها كنموذج داخل المدرسة.</p> <p>-يقود مبادرات نوعية أو برامج تدريبية للمعلمين مما يترك أثر مستدام.</p> <p>-يطور برنامج تعزيز التفوق مبتكرة ويتم اعتمادها داخل المدرسة.</p>	<p>-يوظف استراتيجيات تعزيز متنوعة تراعي الفروق الفردية بين الطلبة.</p> <p>-يطبق بفاعلية التعزيز النوعي ويقدم البرامج الإثرائية لزيادة كفاءة المتفوقين.</p> <p>-يعالج التحديات التي تواجه المتفوقين وتندعم استمرار تفوقهم.</p>	<p>يقدم التعزيز لجميع المتفوقين بطريقة مناسبة وفعالة ويشكل منظماً ودعاً إضافياً للمتفوقين الذين يواجهون مشكلات.</p>	<p>يقدم برامج وخدمات لتعزيز تفوق المتعلمين الدراسي تفتقر للتنوع وتعزيز مهاراتهم أو دراسة المشكلات التي تعيضهم.</p>	<p>يقدم برامج أو خدمات تهدف إلى تعزيز التفوق الدراسي بشكل غير منظم.</p>	تعزيز التفوق الدراسي
<p>-يمثل قدوة في الالتزام والانضباط.</p> <p>-وينتكر ممارسات تعزيز الولاء والانتماء تُعتمد كنموذج يحتذى به.</p> <p>-ينتكر ممارسات أو آليات عمل جديدة تُعزز الالتزام والانضباط، ويتم تبنيها كنماذج يحتذى بها داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية.</p> <p>-يقود مبادرات نوعية أو مشروعات مستدامة تحدث أثراً ملحوظاً في رفع كفاءة الأداء الجماعي في الالتزام والانضباط وتحقيق قيمة مضافة للمجتمع التعليمي.</p>	<p>-يسهم بفاعلية في تعزيز قيم الانضباط والولاء بين الطلبة.</p> <p>-يعالج التحديات بشكل استباقي ويقترح حلولاً عملية قابلة للتطبيق لتحسين وتعزيز الانضباط.</p>	<p>يشرك الجهات ذات العلاقة والمتخصصة في تقديم التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين الدراسي بشكل مستدام.</p>	<p>يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	تربية للمتأخرين دراسياً والمعيدين
<p>التواصل استباقي مع أولياء الأمور بناءً على متابعة المؤشرات السلوكية (السلبية للمعالجة - والإيجابية للتعزيز)، بما يعزز شراكة فعالة ودائمة بين المدرسة والأسرة.</p>	<p>يقدم ورش عمل للتوعية بقواعد السلوك والمواطنة تستهدف المتعلمين وأولياء أمورهم بشكل دوري ومنتظم.</p>	<p>يتم إرسال معلومات واضحة حول القواعد الأساسية للسلوك والمواطنة، مع تشجيع المتعلمين وأولياء الأمور على الالتزام بها وباستخدام قنوات متنوعة للتواصل مع أولياء الأمور.</p>	<p>توجد جهود محددة للتوعية المتعلمين بقواعد السلوك والمواطنة ، مع ضعف التواصل مع أولياء الأمور للتأكيد على أهمية تعزيز السلوك الإيجابي والمواطنة.</p>	<p>توجد جهود محددة للتوعية المتعلمين بقواعد السلوك والمواطنة ، مع ضعف التواصل مع أولياء الأمور لبيان أهمية تعزيز السلوك الإيجابي والمواطنة.</p>	توعية المتعلمين وأولياء أمورهم بقواعد السلوك والمواطنة

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء وكيل المدرسة				
التقدير		الوزن النسبي	عناصر التقييم	
5	4	3	2	1
		%5		أداء الواجبات الوظيفية
		%5		التفاعل مع المجتمع المهني
		%5		التفاعل مع أولياء الأمور
		%5	من وقادرة على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة	
		%10		يدعم ويشارك في المبادرات النوعية
		%5		يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي
		%5		يدير الموارد في المدرسة بكفاءة
		%5		يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني
		%5		يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي
		%5		يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني
		%5		يقيم أداء منسوبى المدرسة
		%15		ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم
		%5		يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة
		%5		يشارك في إعداد الخطط المدرسية الازمة
		%5		يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها
		%5		يبيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية
		%5		يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.
		%5		يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب
		%5		يبيئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم
التقدير العام للأداء				

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%5	أداء الواجبات الوظيفية
					%5	التفاعل مع المجتمع المبني
					%5	التفاعل مع أولياء الأمور
					%5	من و قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة
					%5	يدعم و يشارك في المبادرات النوعية
					%5	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي
					%5	يدبر الموارد في المدرسة بكفاءة
					%5	يعد خطة للتطوير المهني
					%5	يقدم التغذية الراجعة و يتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي
					%5	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني
					%5	يقيم أداء منسوبى المدرسة
					%15	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم
					%10	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة
					%5	يعد الخطط المدرسية الازمة
					%5	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها
					%5	يرى الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية
					%5	يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.
					%5	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب
					%5	يرى بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

عنصر التقييم	التفسير
المبادرات النوعية	<p>المبادرات التي تسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي، وتحقق المستهدفات الاستراتيجية، وتحقيق تغيير إيجابي.</p> <ul style="list-style-type: none">يدعم ويشارك في التجارب والمشروعات في مجال تخصصه الإشرافي.يقوم التجارب والمشروعات الواردة من المدارس.يعد تقارير حول التجارب والمشروعات القابلة للتطبيق في الميدان التربوي.يسهم في نشر التجارب والمشروعات المتميزة في الميدان.يوظف التقنية في التواصل، ومتابعة، ونشر التجارب، والمشروعات.يقترح البديل لتحسين المنتج وتطويره.يتذكر حلول إبداعية ومبادرات إيجابية ومشاريع تربوية وفق منهجية علمية مقتنة تساهمن في الحد من الصعوبات والتحديات التي يواجهها الإشراف التربوي.
التطوير المهني	<p>يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني للمستهدفين ويقيمهما ويطورها.</p> <ul style="list-style-type: none">يساعد المعلمين على وضع أهدافٍ واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم في ضوء المعايير المهنية، والمساعدة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقاتها من أجل تحسين أدائهم.يطور أداء المهني على نحو مستمر.يحلل مخرجات تقييم الأداء للمعلمين ويحدد نقاط القوة وجوانب التطوير في الجانب المهني من أجل تعزيز الإيجابيات ومعالجة القصور في الأداء.يضع خططاً للتطوير بالمشاركة مع المعينين بالميدان التعليمي.يشارك الجهة المختصة لترشيح المعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية.يقدم تغذية راجعة بناءً للمعلمين ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أدائهم.يقوم البرامج التدريبية ويعقّل أثراها.يعد ملفات الإنجاز بنوعها الورقي والإلكتروني، ويوظفها لمتابعة أداء المعلمين.
يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي	<p>مراجعة أداء الفترة السابقة وقياس نسبة التقدم الذي أحرزه شاغل الوظيفة التعليمية ومناقشته التحديات والاتفاق على إجراءات تدعم تحقيق المستهدفات المطلوبة إزالة المعوقات التي تواجهه وتعزيز السلوكيات الفعالة لتحقيق مؤشرات الأداء المطلوب منه.</p>



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

عنصر التقييم	التفسير
يقيّم أداء منسوبه منسوب المدرسة	<ul style="list-style-type: none"> يقوم أداء مروسيه بأساليب علمية استناداً على مصادر التقويم الوظيفي وأدواته. ما تقوم به الجهة من إجراءات لتقييم أداء الموظف خلال فترة زمنية محددة بما يمكّنها من اتخاذ القرارات المناسبة من ترقيات ومكافئات أو جزاءات على الموظف يعرف المتطلبات المهارية لتقويم أداء المروسين، وكيفية استخدامها. يستخدم أدوات متنوعة في عملية التقويم، ويوظف نتائجها في تطوير الأداء التعليمي. يلاحظ أداء المروسين (تخطيطاً وتنفيذًا وتقويمًا). يشجع المروسين على ممارسة التقويم الذاتي وتوظيفه في تحسين الأداء المهني. يقوم ممارسة المروسين لعملية التقويم وتوظيفها لدعم عمليات التحسين المستمرة لنواتج التعلم.
ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	عملية منهجية تقوم على أساس علمية لتشخيص أداء المتعلمين وتصنيف مستوياتهم، وتفسير النتائج التي تساعده في توجيه القرارات بهدف تقديم المعالجات التربوية. ورصد نمو المتعلمين دراسياً، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، وتطوير عمليات التعليم والتعلم والتواصل مع أولياء الأمور.
الخطط المدرسية	يشارك في إعداد الخطط المدرسية وتنفيذ تلك الخطط من خلال إدارة الموارد والأنشطة ويوجه الجهد نحو تحقيق استراتيجيات الوزارة، وتهيئة الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصيفية وغير الصيفية من خلال توظيف المنصات الرقمية المعتمدة في الوزارة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم، لتعزيز فاعلية المدرسة وتحسين الأداء التعليمي.
يبني بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	يسعى لتحقيق جودة عناصر الأمن والسلامة؛ لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين.

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	يعد تنظيم الأعمال بسرعة عند حدوث تغييرات (مثل غياب معلمين أو خلل في الموارد) دون التأثير على سير العملية التعليمية.	يذكر آليات لاستثمار الأنظمة أو بروتوكولات لإدارة الأزمات والأحداث الطارئة (مثل دليل داخلي أو آلية محاكاة للأزمات) وينميتها كنموذج.
وكيل / مدير مدرسة	يُحافظ على انسانية وانضباط العمل اليومي رغم الضغوط والظروف الاستثنائية.	يُضع بآدائٍ تشغيلية مبكرة للتعامل مع الطوارئ المدرسية (مثل خطط بديلة للجدالول أو الإشراف).	يُقود الفريق المدرسي في مواقف معقدة بحزم ومرؤنة، ويحول الأزمات إلى فرص لتحسين الأداء.	يتحقق أثراً مستداماً يتمثل في قدرة المدرسة على الاستثمار وتحقيق نتائج تعليمية وانضباطية عالية رغم التحديات.		
وكيل / مدير مدرسة	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية	يدعم ويشارك جزئياً في تنفيذ المبادرات النوعية التي تسهم في تحسين التعلم أو الانضباط داخل المدرسة.	يشارك بفاعلية في تنفيذ المبادرات النوعية التي تسهم في تحسين التعلم أو الانضباط ويقوم المبادرات ويقترح تحسينات عملية لرفع كفاءتها	يُشارك بفاعلية في تنفيذ المبادرات النوعية التي تسهم في تحسين التعلم أو الانضباط ويقوم المبادرات ويقترح تحسينات عملية لرفع كفاءتها	يُقود مبادرات استراتيجية تتجاوز مدرسته لتعتمد كنموذج على مستوى الإدارية أو الميدان التربوي.	يُبتكر مبادرات أو حلول تربوية نوعية وفق منهجية علمية تُسهم في معالجة تحديات قائمة وتحث تغييرًا ملحوظاً.
وكيل / مدير مدرسة	يُوظف التقنية بفاعلية في متابعة المبادرات ونشرها، ويشارك في تيسير تبادل الممارسات الناجحة بين المدارس	يُسهم في نشر التجارب المتميزة عبر تقارير أو مؤتمرات أو منصات مهنية، ويعزز مكانة المدرسة كمركز تميز تربوي.				

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	يتحقق الانضباط المدرسي	يشارك بشكل محدود في الإجراءات التربوية المتخذة لتحقيق الانضباط المدرسي دون تأثير واضح.	يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة لتحقيق الانضباط المدرسي، ويتحمّل قواعد التربوية اللازمة لتحقيق الانضباط المدرسي.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواطنة وفق الضوابط المنظمة، ويتحمّل قواعد التربوية اللازمة لتحقيق الانضباط المدرسي.	يوظف أساليب تربوية وقائية (برامج توعية، أنشطة صحفية ولافصفيّة) تقلل السلوكات السلبية (ورش توعية، أنشطة تحفيزية).	ينتكر برامج سلوكية متكاملة تربط بين الانضباط والتحصيل الدراسي، وتعتمد كأفضل ممارسة في المدرسة. يقود مبادرات نوعية لتعزيز السلوك الإيجابي (مثل مجالس طلابية، برامج تحفيزية) تُعتمد كنموذج في الإدارة التعليمية.
وكيل / مدير مدرسة	يدبر الموارد في المدرسة بكفاءة	يوزع الهمام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بدون تخطيط.	يدبر الموارد في المدرسة واستخدام الموارد (مثل إعادة جدولة القوى البشرية أو إعادة توزيع التجهيزات) بما يدعم جودة التعليم والانضباط.	يدبر الموارد في المدرسة واستخدام الموارد (مثل إعادة جدولة القوى البشرية أو إعادة توزيع التجهيزات) بما يدعم جودة التعليم والانضباط.	يعالج حالات الهدر أو سوء الاستخدام فوراً بإجراءات تصحيحية عملية.	ينتكر آليات لاستثمار الأنظمة وأدوات (رقمية أو تنظيمية) لإدارة الموارد ترفع الكفاءة وتعتمد كنموذج في المدرسة. يقود مبادرات مستدامة لاستثمار الموارد (شراكات، مصادر بديلة) تحقق استقلالية المدرسة وفاعليتها.
وكيل / مدير مدرسة	يدبر الموارد في المدرسة بكفاءة	يوزع الهمام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بدون تخطيط.	يدبر الموارد في المدرسة واستخدام الموارد (مثل إعادة جدولة القوى البشرية أو إعادة توزيع التجهيزات) بما يدعم جودة التعليم والانضباط.	يدبر الموارد في المدرسة واستخدام الموارد (مثل إعادة جدولة القوى البشرية أو إعادة توزيع التجهيزات) بما يدعم جودة التعليم والانضباط.	يرفع كفاءة الاستفادة من الموارد المتاحة لتحقيق أثر مباشر في تحسين بيئة التعلم.	يحقق أثراً نوعياً يتمثل في خفض تكاليف التشغيل وتحسين مخرجات التعليم والانضباط، يُعترف به في تقارير التقييم الخارجي.



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر التقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل المدرسة	<p>يشارك في إعداد خطة التطوير المبني</p> <p>يشارك في إعداد خطة التطوير المبني</p>	<p>يشارك بشكل محدود في إعداد خطة التطوير المبني لبعض منسوبي المدرسة لكن بدرجة محدودة أو غير منتظمة.</p>	<p>يساهم بفعالية في تحديد مجالات التطوير المبني المناسبة لاحتياجات منسوبي المدرسة.</p>	<p>يتابع أثر البرامج التدريبية بشكل مهني ويترجم النتائج إلى خلط تحسين فردية لكل معلم.</p>	<p>يخصص جلسات ارشاد فردية أو جماعية للمعلمين لتمكينهم من تطبيق ما تعلموه في ممارساتهم اليومية.</p>	<p>يبتكر أدوات أو آليات جديدة لاستئثار الأنظمة رقمية لمتابعة التطوير المبني (مثل منصات تتبع الأداء أو ملفات إنجاز إلكترونية تفاعلية) تُعتمد كنموذج.</p> <p>يقود مبادرات تطوير مبني نوعية (وش داخلي المدرسة، مجتمعات تعلم مهنية) تمتد آثارها لتشمل مدارس أخرى.</p> <p>يحقق أثراً مستداماً يظهر في تحسن مؤشرات الأداء المؤسسي وتقارير التقويم المدرسي كنتيجة مباشرة لفاعلية التطوير المبني.</p>
مدير مدرسة	<p>يعد خطة للتطوير المبني</p> <p>يعد خطة للتطوير المبني تخص بعض منسوبي المدرسة فقط دون شمولية.</p>	<p>يقيم احتياجات منسوبي المدرسة لكن بشكل محدود أو غير منظم.</p>	<p>يحدد مجالات التطوير المبني المناسبة بما يتوافق مع احتياجات منسوبي المدرسة.</p>	<p>يجمع بيانات دقيقة عن احتياجات التطوير المبني من خلال أدوات متعددة (استبيانات، نتائج تقييم، تقارير الأداء).</p>	<p>يترجم نتائج التشخيص إلى أهداف واضحة قائمة للقياس ضمن خطة التطوير المبني للمدرسة.</p>	<p>يقود عمليات إعداد الخطة بالتكامل مع المعلمين ويضمن التزامهم بالمشاركة الفاعلة فيها.</p> <p>يحقق أثراً ملحوظاً يظهر في تقارير الأداء وتحسن نوافع التعلم كنتيجة مباشرة لتطبيق الخطة.</p>

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	<p> يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي</p> <p>يظهر الحد الأدنى في متابعة تقديم أداء منسوبى المدرسة.</p>	<p>يتابع تقديم الأداء دون استخدام أدوات تقييس المتابعة بشكل منتظم.</p>	<p>يتابع تقديم الأداء مع استخدام أدوات فردية وجماعية مرتبطة بأهداف الأداء في المدرسة.</p>	<p>يحول جلسات التغذية الراجعة إلى خطط تطوير فردية وجماعية مرتبطة بآفاق الأداء في المدرسة.</p>	<p>يتبع تنفيذ هذه الخطط ويفقس أثراها على تحسين الممارسات التدريسية والانضباط.</p>	<p>يبيكر آليات أو أدوات جديدة لإدارة عملية التغذية الراجعة (مثل أنظمة رقمية تفاعلية أو تقارير تحليلية متقدمة) لعمدة كمنوج.</p> <p>يقود مبادرات لتحويل التغذية الراجعة إلى ثقافة مؤسسية تشاركية بين القادة والمعلمين.</p> <p>يحقق أثراً مستداماً يظهر في تحسين مؤشرات الأداء المؤسسي ونتائج التعلم وتقارير التقويم المدرسي.</p>
وكيل / مدير مدرسة	<p>يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني</p> <p>يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لبعض منسوبى المدرسة.</p>	<p>يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لجميع منسوبى المدرسة.</p>	<p>يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لبعض منسوبى المدرسة.</p>	<p>يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لجميع منسوبى المدرسة.</p>	<p>ينظم فرص متابعة تطبيق التدريب من خلال جلسات تبادل خبرات أو مجتمعات تعلم تطبيقية داخل المدرسة.</p>	<p>يبيكر آليات أو نماذج أو أدوات جديدة لتنبيه التدريب وتوثيقه.</p> <p>يقود مبادرات داخل المدرسة تجعل من التدريب ممارسة مستمرة، مثل إنشاء مجتمع تعلم تطبيق.</p> <p>يتحقق أثراً مستداماً يظهر في تقارير الاعتماد أو في تميز المدرسة على مستوى الإدارة/الوطن كنتيجة مباشرة لتفعيل التدريب.</p>

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	يقيم أداء منسوب المدرسة	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوب المدرسة دون الرجوع لمصادر التقييم.	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوب المدرسة فقط دون عقد جلسات مراجعة ومناقشة مع منسوب المدرسة.	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوب المدرسة بما يضمن مستندًا على مصادر التقدير والشهاد ال المناسبة وجلسات الناش.	يوظف أدوات متنوعة إضافية لتقويم الأداء بجانب الأدوات الرسمية بما يضمن صورة أشمل وأدق.	يطور أو يبتكر آليات لاستثمار الأنظمة الرقمية المعتمدة لتقويم الأداء وإدارة نتائجه داخل المدرسة.
وكيل / مدير مدرسة	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	يشخص مستويات بعض الطلاب.	تشخيص مستويات جميع الطلاب باستخدام أسلوب واحد.	يشرف دائمًا على تشخيص مستويات الطالب بأساليب مفصلة للمجموعات أو المواد) تتجاوز المطلوب الأساسي.	يقدّم مبادرات تروسيخ ثقافة التطوير المستمر عبر التقويم الذاتي والتعاوني بين المنسوبين.	يتحقق أثراً مستدامًا يمثل في تحسين شامل لأداء المدرسة واعتكاسه في تقارير التقويم المدرسي ونتائج الطلاب.
وكيل / مدير مدرسة	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	يشخص مستويات بعض الطلاب.	تشخيص مستويات جميع الطلاب باستخدام أسلوب واحد.	يشرف دائمًا على تشخيص مستويات الطالب بأساليب مفصلة للمجموعات أو المواد) تتجاوز المطلوب الأساسي.	يقدّم مبادرات نوعية لتحويل نتائج الاختبارات الوطنية/الدولية إلى خلط تطوّرية طوّلة المدى للمدرسة.	يبتكّر أدوات أو نماذج تحليل لتتبع أداء الطلاب وتعتمد كنموذج.
وكيل / مدير مدرسة	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	يشخص مستويات بعض الطلاب.	تشخيص مستويات جميع الطلاب باستخدام أسلوب واحد.	يتدخل استباقياً بوضع برامج دعم خاصة للفئات المتأخرة أو المتفوقة لضمان نومهم المستمر.	يتحقق أثراً مؤسسيًا ملموسًا يتمثل في تحسين نتائج الطلاب على المنسوبين المدرسي والوطني، موثق في تقارير التقويم المدرسي.	يتحقق أثراً مؤسسيًا ملوسًا يتمثل في تحسين نتائج الطلاب على المنسوبين المدرسي والوطني، موثق في تقارير التقويم المدرسي.

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة	يسهم في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية، لكنها غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقويم المدرسي ويسهم في تطبيقها.	يسهم في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية استناداً إلى نتائج التقويم المدرسي ويسهم في تطبيقها.	يترجم تقارير التقويم المدرسي ونتائج الاختبارات الوطنية إلى خطط تطوير عملية تستهدف رفع تحصيل الطلاب وتقليل الفاقد التعليمي.	يبيّن آليات داخلية لمتابعة تحسين الأداء (مثل لوحات مؤشرات مدرسية أو فرق عمل نوعية) تُعتمد كنموذج في الإدارة التعليمية.
	المدرسة	يقدم خطط علاجية بناءً على نتائج التقويم	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية، لكنها غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقويم، دون إحداث تحسن ملموس في الأداء.	يعزز الانضباط المدرسي عبر إجراءات تربوية متصلة بخطة تحسين الأداء (مثل: ربط الانضباط بالحضور والتحصيل).	يقود مبادرات نوعية لرفع أداء المدرسة يجعلها مثلاً يحتذى به (مثلاً: مبادرات لتحسين نتائج مادة معينة أو معالجة فجوة تعليمية).	
وكيل المدرسة	يشارك في إعداد الخطط المدرسية اللازمة	يشارك في إعداد خطط غير شاملة لملئ الفجوات التعليمية.	يتابع تنفيذ برامج تحسين الأداء بدقة، ويفقис أثرها على مؤشرات أداء المدرسة بشكل دوري.	يتحقق أثراً مستداماً يتمثل في تحسين نتائج المدرسة على نحو واضح في تقارير هيئة تقويم التعليم والتدريب ونتائج الاختبارات الوطنية.		يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويسارك في تقييمها.
						يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويسارك في تقييمها.



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر التقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
مدير المدرسة	يعد الخطط المدرسية الازمة	يعد الخطط غير شاملة لكونات الخطة.	يعد الخطط شاملة وفق منهجية علمية.	يعد خططاً متكاملة تُظهر عمّا في تشخيص واقع المدرسة وتحدد أولويات واضحة قابلة للقياس.	يبيّن نماذج تخطيط جديدة (مثل التخطيط بالسيناريوهات أو الخطة الذكية الرقمية) تتجاوز المتابع تقليدياً.	
وكيل / مدير مدرسة	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطة المدرسية كاملة.	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطة المدرسية كافية دون تقييمها.	يضمّن متابعة دقيقة ومنهجية لتنفيذ الخطة بجميع مجالاتها (تعليم، سلوك، أنشطة) ويعالج التعرّفات بخطط تصحيحية عملية.	يقود إعداد خطط ذات جودة عالية تُعتمد كنموذج مرجعي في الإدارة التعليمية.	يبيّن أدوات أو يستثمر أنظمة المتابعة المعتمدة (مثل لوحات مؤشرات رقمية أو تقارير تحليلية تفاعلية) تُعتمد كنموذج.

سلام التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	يبيّن الفرصة والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية.	يبيّن الفرصة والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية بشكل محدود.	يبيّن الفرصة والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية دائماً ويفهم تنفيذها.	يضمّن مشاركة جميع الطلاب في الأنشطة بما يسهم في رفع انضباطهم المدرسي ويعزّز قيم التعاون والمسؤولية.	يبيّن الفرصة والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية محددة (مثل تقليل الغياب، تحسين السلوك الإيجابي).	يبيّن آليات أو برامج نوعية تجعل المشاركة الطالبية وسيلة لترسيخ القيم الوطنية (مثل نوادي طالبة للقيم الوطنية أو برامج تطوعية تربط التعلم بالخدمة المجتمعية).
وكيل / مدير مدرسة	يوظف المنصات الرقمية لتبسيط الأنشطة على انضباط الطالب وسلوكهم وقيمهم.	يعالج معوقات المشاركة بما يحافظ على انتظام الطالب والتزامهم.	يربط المشاركة في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية بمستهدفات سلوكية محددة (مثل تقليل الغياب، تحسين السلوك الإيجابي).	يربط المشاركة في الأنشطة الصحفية وغير الصحفية بمستهدفات سلوكية محددة (مثل تقليل الغياب، تحسين السلوك الإيجابي).	يربط المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة بصورة بشكل محدود.	يتحقق أثراً مستداماً يظهر في تحسين مؤشرات الانضباط وتعزيز القيم في المدرسة وفق تقارير التقويم المدرسي.
وكيل / مدير مدرسة	يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، دون توظيفها.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	يستخدم المنصات في تحليل تفاصيلي يحدد الفجوات الأكاديمية والسلوكية للطلاب.	يوظف تقارير المنصات في تحليل تفصيلي يحدد الفجوات الأكاديمية والسلوكية للطلاب.	يبيّن آليات لاستثمار الأنظمة أو أدوات المتابعة (مثل لوحات مؤشرات رقمية تفاعلية) لعمدة المتابعة أثر المنصات على التعلم والانضباط.
وكيل / مدير مدرسة	يقدّم مبادرات نوعية تجعل المدرسة نموذجاً في الاستخدام الفاعل للمنصات (مثل مجتمعات تعلم رقمية، محتوى إثرائي تفاعلي).	يتبع جودة التفعيل من حيث الأثر التعليمي (تحسين الواجبات، المشاركة، التفاعل)، لا مجرد انتظام الاستخدام.	يبيّن نتائج تحليل المنصات بخطط تحسين نواتج التعلم والانضباط داخل المدرسة.	يربط نتائج تحليل المنصات بخطط تحسين نواتج التعلم والانضباط داخل المدرسة.	يبيّن جودة التفعيل من حيث الأثر التعليمي (تحسين الواجبات، المشاركة، التفاعل)، لا مجرد انتظام الاستخدام.	يتحقق أثراً مستداماً يظهر في تحسين نتائج المدرسة في تقارير الأداء والاختبارات الوطنية كنتيجة مباشرة لتفعيل المنصات.



سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر التقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بشكل محدود.	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب دون انتظام.	يتابع في الإشراف على تنفيذ البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب دون دعم.	يتابع أثرب برامج السلوك الإيجابي على تحسن انضباط الطلاب وحضورهم ومشاركتهم الصفية، ويربط النتائج بخطط تحسين التعلم.	يبيكر آليات أو برامج نوعية تجعل السلوك الإيجابي جزءاً من ثقافة المدرسة (مثل نظام نقاط سلوكي رقمي، مبادرات يقودها الطلاب).
					يوظف أساليب وقائية (مثل التحفيز والأنشطة القيمية) تقلل من السلوكيات السلبية وتدعم السلوكيات التي تعزز التعلم.	يحقق أثراً مؤسساً مستداماً يظهر في دفع انخفاض السلوكيات السلبية، وتحسين الانضباط، وارتفاع نتائج الطلاب في الاختبارات الوطنية والتقويم المدرسي.

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (وكيل / مدير مدرسة)

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	<p>يبني بيئه مدرسية آمنة وجاذبة بشكل محدود.</p> <p>يبني بيئه مدرسية آمنة وجاذبة على التعلم.</p>	<p>يبني بيئه مدرسية آمنة وجاذبة بانتظام.</p>	<p>يبني بيئه مدرسية آمنة وجاذبة.</p>	<p>يبني بيئه مدرسية آمنة وجاذبة على الانضباط والتعلم (مثل: تنظيم الجدول الجاذبة، قاعات تعلم تعافي تدار بآليات مدرسية).</p>	<p>يبني بيئه مدرسية آمنة وجاذبة على الانضباط والقيم عبر البيئة (مثل: تخصيص مساحات لعرض إنجازات الطلاب أو مبادرات القيم داخل المدرسة).</p>	<p>يبني بيئه مدرسية آمنة وجاذبة على الانضباط والقيم داخل المدرسة.</p> <p>يتحقق أثراً مؤسسيًّا يظهر في ارتفاع رضا الطلاب وأولياء الأمور، وتحسين الانضباط والتحصيل في تقارير هيئة التقويم.</p>



نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمي (للتشكيلات الإشرافية)

الجدارات الوظيفية العامة (المشتركة)

نموذج تقييم أداء التشكيلات الإشرافية (المشتركة)						
الأهداف						
الهدف	الوزن النسي	الجدارة	م	الجدارات المشتركة	تعريف الجدارة	الإنقان المطلوبة
			1			
			2			
			3			
			4			
			5			
			6			
مجموع وزن الجدارات						

الجدارات الوظيفية المشتركة

الجدارات الوظيفية القيادية

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمي (للتشكيلات الإشرافية)

الجدرات الوظيفية القيادية

نموذج تقييم أداء التشكيلات الإشرافية

الأهداف

الهدف	م
الهدف الموزون	
الهدف 1	1
الهدف 2	2
الهدف 3	3
الهدف 4	4
الهدف 5	5
الهدف 6	6

الجدرات القيادية

الجدرة	الوزن النسبي	م
المسؤولية	%15	1
العمل الجماعي	%10	2
المرونة للتغيير	%10	3
المبادرة	%10	4
قيادة التغيير	%20	5
تطوير وتمكين الموظفين	%10	6
التوجه الاستراتيجي	%10	7
اتخاذ القرارات	%15	8
مجموع وزن الجدرات	%100	

الجدرات الوظيفية المشتركة

الجدرات الوظيفية القيادية



تفسير الجدارات

تفسير الجدارات (التشكيلات الإشرافية)

الجدارات	التفسير
المسؤولية	القدرة على تحمل المسؤولية الفردية لتحقيق الأهداف بالجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد.
العمل الجماعي	القدرة على العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد والمحافظة على علاقات جيدة داخل الوحدة التنظيمية وخارجها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.
المرونة للتغيير	القدرة على التكيف والعمل بشكل فعال في مختلف الظروف وفهم وجهات النظر المختلفة وقبول التغيير في متطلبات العمل.
المبادرة	القدرة على إظهار الحرص الكافي لتحقيق أهداف العمل والرغبة في إنجاز مهام إضافية تخدم مصلحة العمل دون أن يُطالب بذلك ، وتقديم أفكار ومقترنات جديدة نابعة من الرغبة في التحسن والتطوير.
قيادة التغيير	القدرة على حث الموظفين لقبول التغيير المترتب على تطوير ومواجهة التحديات الداخلية والخارجية لتحقيق الأهداف بما ينسجم مع الرؤية والأهداف الإستراتيجية.
تطوير وتمكين الموظفين	تأهيل الموظفين وإعدادهم ومنحهم فرص التطوير والنمو من خلال برامج التطوير، وتفويض بعض الصالحيات والمسؤوليات إليهم وإشراكهم في صنع القرار.
التوجه الاستراتيجي	القدرة على تحليل المعطيات من منظور استراتيжи شامل مع تحديد الحالات المحتملة ، ووضع خطة بعيدة المدى وربطها بأنشطة ومهام العمل اليومي بحيث تكون مرتبطة بالرسالة والأهداف الاستراتيجية.
اتخاذ القرارات	القدرة على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها والوصول إلى حلول فاعلة للمشكلات واتخاذ القرارات المناسبة.

آلية الاحتساب

*أولاً : احتساب تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية خارج نطاق المدرسة (التشكيلات الإشرافية)

احتساب الأهداف:

- يتم احتساب إجمالي التقدير الموزون للأهداف وذلك عن طريق:
- طرح الناتج المستهدف من الناتج الفعلي ليعطي الفرق بينهما (التقدير).
- يقوم المدير بإدخال الناتج الفعلي للهدف، ويتولى النظام تلقائياً احتساب الفرق بين الناتج المستهدف والناتج الفعلي، ثم ضرب الناتج في الوزن النسبي المحدد للهدف، ليتم بعد ذلك عرض درجة التقدير الموزون لذلك الهدف.
- يتم جمع قيم التقديرات الموزونة للأهداف للحصول على قيمة إجمالي التقدير الموزون للأهداف.

احتساب الجدارات:

- يتم احتساب إجمالي التقدير الموزون للجدارات وذلك عن طريق:
- تقوم الوزارة بتحديد الوزن النسبي لكل جدار.
- يقوم المقيم بتقدير الجدارات عن طريق تحديد الوصف سلوكياً لكل جدار (1-5) ** .
- يتم ضرب تقييم الجدارات (1-5) في الوزن النسبي للحصول على التقدير الموزون لكل جدار.
- يتم جمع قيم التقديرات الموزونة للجدارات للحصول على قيمة إجمالي التقدير الموزون للجدارات.

احتساب التقدير العام لأداء الموظف:

إذا كان الموظف موظفاً يشغل وظيفة إشرافية / غير إشرافية، فيستخدم عامل الأهمية النسبية التالية:

- الأهمية النسبية للأهداف = 50%
- الأهمية النسبية للجدارات = 50%

عند تطبيق هذين العاملين، يمكن احتساب التقدير العام لأداء الموظف على النحو التالي:

$$\begin{aligned}
 & \text{التقدير العام لأداء الموظف} = \\
 & \text{الإجمالي التقدير الموزون للأهداف} \times \text{الأهمية النسبية للأهداف} + \\
 & \text{الإجمالي التقدير الموزون للجدارات} \times \text{الأهمية النسبية للجدارات}
 \end{aligned}$$

* يتم الاحتساب الكترونياً في النظام التقني

** الإطار العام للجدرات السلوكية على موقع وزارة التعليم - وكالة الموارد البشرية



*ثانياً: احتساب تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية داخل نطاق المدرسة (المعلمين والمعلمات - التشكيلات المدرسية)

يتم احتساب إجمالي التقدير العام للأداء وذلك عن طريق:

- يقوم المدير بتقدير عناصر التقييم لكل عنصر على حدة من خلال سلم التقدير الخماسي (من 1 إلى 5) الذي يستخدمه المدير لتقدير درجة تحقيق منسوب المدرسة لعنصر التقييم المراد قياسه.
- يتم ضرب تقيير عنصر التقييم (1-5) في الوزن النسبي للحصول على التقدير الموزون لكل عنصر من عناصر التقييم.
- يتم جمع قيم التقديرات الموزونة لعناصر التقييم للحصول على قيمة إجمالي التقدير العام للأداء.

مستويات التقدير العام للأداء

مستويات التقدير العام للأداء	
وصف التقدير	درجة التقدير
مثالي	5
تخطى التوقعات	4
وافق التوقعات	3
بحاجة إلى تطوير	2
غير مرضي	1

* يتم الاحتساب الكترونياً في النظام التقني

خطة التطوير الفردية (IDP)

وتهدف خطة التطوير الفردية إلى تطوير مهارات و المعارف الفرد من أجل ضمان كفاءة الأداء، كما تساعد على تطوير الإمكانيات المطلوبة للأدوار المستقبلية.

آلية التطوير

تكتمل خطة التطوير الفردية بالاتفاق بين المدير المباشر والموظف في مرحلة التخطيط، وتتضمن المسار التطوري في خطوات محددة الأولوية ومؤقتة زمنياً لبعض أو كل عناصر التقييم، وتحدد فيها أطر التطوير، ومقاييس النجاح، والأطر الزمنية، والدعم المطلوب.

أطر التطوير

يتطور الموظفين بالاستفادة من أساليب تعلم مختلفة، مثل التعلم النظامي، والتعلم التجريبي من خلال التدرب على رأس العمل، والتعلم الذاتي/الاجتماعي، ويساعد الدمج بين أساليب التعلم الثلاثة في الوصول إلى أقصى درجات الاستفادة الممكنة.

يعتبر التعلم التجريبي على رأس العمل من أفضل الأساليب التي تساعد على اكتساب خبرات وظيفية جديدة وإتاحة الفرص لممارسة الأعمال بطريقة جديدة، واستحداث إجراءات، وتجربة أدوات، وأساليب، وتطبيق أفكار إبداعية، بالإضافة إلى ممارسة الصالحيات واتخاذ القرارات. [٣] ومن ذلك التدوير الوظيفي، تفويض المهام، عقد جلسات عصف ذهني، المشاركة مع فرق عمل تنفيذية، بناء وقيادة فرق عمل، قيادة المجتمعات دورية، محاكاة الوظائف.

يرتكز التعلم الذاتي/الاجتماعي على التعلم من خلال الجهد الفردي للموظف في بيئته المفضلة، سواء في وقته الخاص أو فيما يسمح به الوقت في بيئة العمل، ومن ذلك البحث والاطلاع، القراءة التحليلية، ومتابعة مجموعة من الفيديو المتخصصة في موضوع محدد.

يرتكز التعلم النظامي على الحضور في بيئة تعلم منظمة كالمشاركة في الدورات والبرامج المرتبطة بالتطوير الوظيفي، وحضور الندوات، والحلقات الدراسية عبر الإنترنت، ورش تدريبية، وحضور مؤتمرات متخصصة في مجالات العمل التخصصية والفنية.



خطة التطوير الفردية (IDP)

نموذج خطة التطوير الفردية

الاسم
الجهة
تاريخ بداية الخطة
تاريخ نهاية الخطة

مجالات التطوير المهني

المنهجية	الأهداف	الهدف الأول	الهدف الثاني	الهدف الثالث
<p>التعلم المباشر (10%)</p> <p>مثال: تعلم نظامي - التعلم الذاتي - الاطلاع والقراءة Education-Self-learning-Reading</p>	<p>التعلم من خلال الآخرين (20%)</p> <p>مثال: دورات وندوات تعليمية Training Courses and Talks</p>	<p>التعلم من خلال التجارب والخبرات (70%)</p> <p>مثال: مجتمعات التعلم المهنية</p>		

الأهداف التطويرية بحسب الأولوية	الأهداف التطويرية	الأئحة بناء على 10-20-70	تاريخ الانتهاء من الهدف	الداعم الرئيسي	الإجراءات التفصيلية	معايير النجاح
	1					
	2					
	3					

حالات تقييم الأداء الوظيفي

الجزاء المليوحة

يعد تقييم الأداء الوظيفي عن الموظف خلال الإجازات الطويلة التي تزيد عن ستة أشهر خلال دورة الأداء في ضوء عمله خلال المدة السابقة للإجازة.

الموظف الجديد

لا يخضع تقييم مدة التجربة الى أسس ومعايير ويكون تقييم الموظف الجديد عن طريق تقرير إثبات مدى صلاحيته ولا يتوجب عليه إعداد ميثاق الأداء الوظيفي.

التدريب/الدراسة/الإعارة

يعد تقييم الأداء الوظيفي عن الموظف خلال التدريب أو الدراسة أو الإعارة التي تزيد عن ستة أشهر خلال دورة الأداء في ضوء التقارير التي تصدر من جهة التدريب أو الدراسة أو الإعارة.

كاف البد

يخضع الموظف لنظام التقييم خلال دورة الأداء في حال كان على رأس العمل فترة ثلاثة أشهر أو أكثر خلال العام.

المنقول الى وظيفة أخرى

يكون تقييم الموظف المنقول من وظيفته إلى وظيفة أخرى داخل الوزارة من قبل الوحدة التنظيمية المنقول لها مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

المنقول إلى جهة أخرى

يعد تقييم الأداء الوظيفي عن الموظف المنقول الى جهة حكومية أخرى من قبل الجهة الحكومية المنقول إليها مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.



الأسئلة الشائعة

ما هو نظام تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف؟ التعليمية؟

هو نظام تقييم مرتبط بإدارة الأداء الوظيفي، من خلال تصميم نماذج لتقدير أداء شاغلي الوظائف التعليمية تختلف حسب المهام والمسؤوليات، حيث إن دورة الأداء هي السنة الخاضعة لتقدير الأداء، ويكون انتهاؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.

ما هو الاختلاف بين نظام التقييم الجديد والنظام السابق لشاغلي الوظائف التعليمية؟

يتمثل الفرق بين النظامين لشاغلي الوظائف التعليمية بالآتي:

- النظام الجديد يعتمد على عدة نماذج تعكس الأداء الفعلي لشاغل الوظيفة التعليمية حسب الأدوار والمسؤوليات.
- تم التحول من تقييم الأداء بالنسبة المئوية في النظام السابق إلى مقاييس الأداء الخماسي في النظام الجديد.
- في النظام الجديد يتم إدارة الأداء الوظيفي من خلال نظام فارس بدلاً من رصد درجة الأداء في السابق بنظام نور.

ما هي دورة أداء شاغلي الوظائف التعليمية؟

هي السنة الخاضعة لتقدير الأداء، ويكون انتهاؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية، يتم خلالها متابعة أداء شاغلي الوظائف التعليمية وتقديم التغذية الراجعة، يليها مرحلة التقييم وبناء خطط التطوير الفردية.

ما هو الفرق في طريقة تطبيق مرحلة التخطيط بين المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية وبين شاغلي التشكيلات الإشرافية؟

المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية: يتم عقد جلسة تخطيط الأداء لاتفاق بين المدير وشاغل الوظيفة التعليمية على الأداء المتوقع خلال العام الدراسي، والاطلاع على نموذج التقييم الذي سيظهر تلقائياً في نظام فارس.

أما شاغلي التشكيلات الإشرافية: يتم عقد جلسة تخطيط الأداء لاتفاق على المستهدفات بين المدير المباشر وشاغل الوظيفة الإشرافية، ثم يتم إدخال الميثاق في نظام فارس واعتماده من المدير المباشر والمدير المعتمد.



روابط تهمك



الإطار العام للجدران
السلوكية للتشكيلات الإشرافية



بنك الأهداف الوظيفية
للتشكيلات الإشرافية

