Public



وزارة التعليم
Ministry of Education

الدليل الإرشادي

لإدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

الإصدار الثاني

Public

وزارة التعليم
Ministry of Education

المحتويات

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

Public

المصطلحات

إدارة الاداء	تعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محددة مرتبطة بأهداف الوزارة.
دورة الأداء	السنة الخاضعة لتقويم الأداء ويكون انتهاؤها متزامنًا مع نهاية السنة الدراسية.
الـــوزن النســـبي	المقدار النسبي الذي يعبر عن أهمية عنصر التقييم أو الهدف أو الجدارة.
الجـــــــدارات	تعرف الجدارات بأنها مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات والسمات القابلة للملاحظة والقياس والتطوير وهي تساعد الموظف على أداء مهامه الوظيفية بكفاءة.
الجدارات السلوكية (الأســـاسيـــة)	تشير الجدارات السلوكية إلى الصفات والسمات التي تشكل سلوك الموظف، وتقيس مستويات المعرفة والمهارات السلوكية المطلوبة للقيام بالوظيفة بفعالية.
الجـدارات القياديـة	مجموعة من المهام والمسؤوليات الإشرافية والقيادية المنوطة بمديري الإدارات وفرق العمل ممن يتطلب عملهم القيام بإدارة عدد من المرؤوسين في العمل والتأثير عليهم وإدارة الوحدات التنظيمية والبرامج والمشاريع المختلفة.
مستـوى الإتقـــان	مؤشرات سلوكية تستخدم لوصف مستوى الجدارة المطلوب إظهارها من الموظف وعادةً ما تشتمل عملية تقييم أداء الموظف بالإضافة إلى أهداف الأداء، وقياس مستوى الإتقان المطلوب للجدارات المحددة للموظف .
التقديـــر العـــام لأداء الموظـــف	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.
التقييـــم الذاتـــي للأداء الوظيـــفي	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.

وزارة التعليم
Ministry of Education

أهداف إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

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



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



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



تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية بما يحقق روح العمل الجماعي.



تعزيز ثقافة التعلم المستمر وزيادة فرص التطوير الاحترافي المهني للموظف.



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



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



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

Public

الفئات التعليمية المستهدفة

يستهدف نظام إدارة الأداء الوظيفي تقييم المشمولين بلائحة الوظائف التعليمية:

- المعلمين والمعلمات
- التشكيلات المدرسية
- التشكيلات الإشرافية

Public

إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

المرجع النظامي

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

دورة الأداء

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

مقياس التصنيف

- تتمثل أسس قياس أداء المعلمين والتشكيلات المدرسية في (عناصر تقييم).

- تتمثل أسس قياس أداء التشكيلات الإشرافية في الجدارات والأهداف.

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

Public

المهام والمسؤوليات

الإدارة العليا

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

شاغلو الوظائف التعليمية

- الاطّلاع 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 تعترض سير العمل.

إدارة الموارد البشرية

- نشر الوعي والمعرفة بسياسات وإجراءات إدارة الأداء الوظيفي.
- الإعلان عن بدء دورة الأداء الوظيفي مع بداية وانتهاء دورة الأداء.
- التأكد 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.

المدير المعتمد

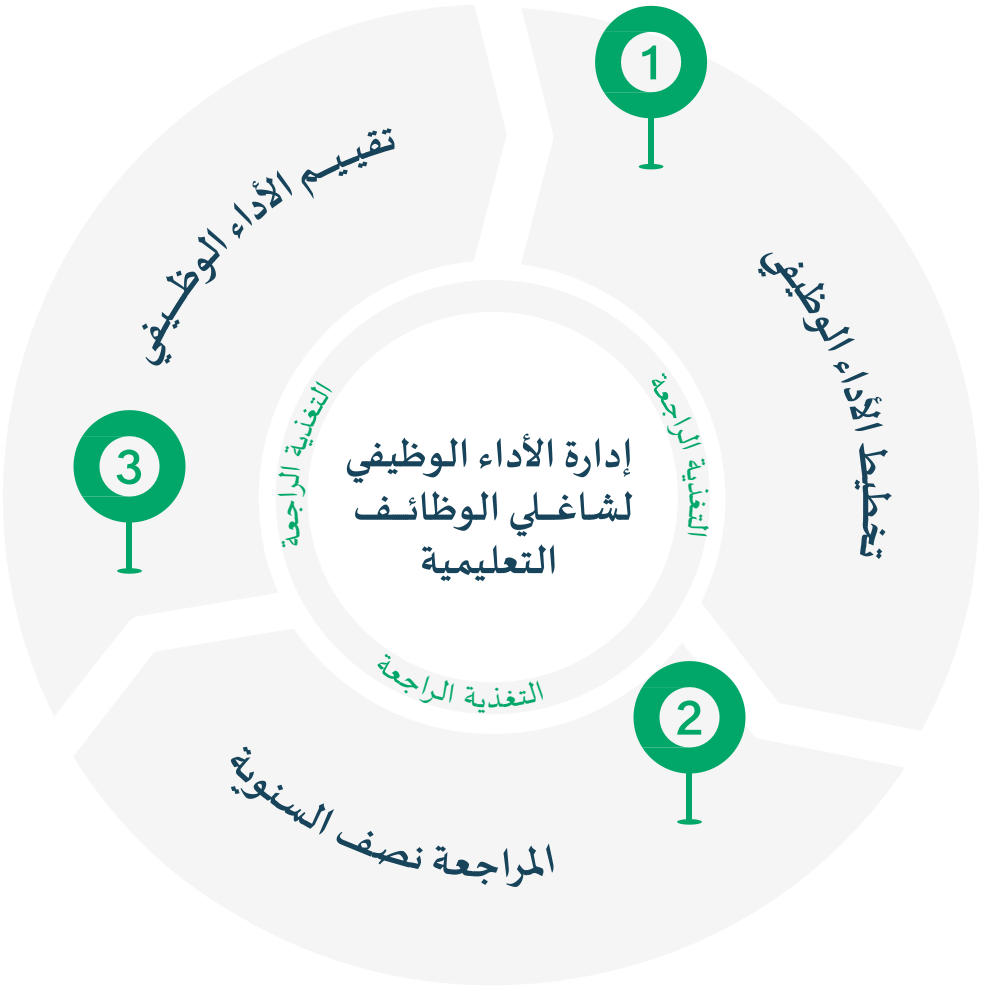
- تحديد المستهدفات العامة ومؤشرات الأداء الرئيسية.
- التأكد من تقييم كافة الموظفين بشكل صحيح وفق النسب المعتمدة.
- اعتماد تقييمات الأداء الوظيفي لجميع الموظفين المرتبطين بالوحدة التنظيمية.

المدير المباشر

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

Public

مراحل دورة الأداء الأساسية



Public

مراحل دورة الأداء الأساسية

أولًا: مرحلة تخطيط الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

1 أهداف المرحلة

تحديد المستويات المتوقعة من الموظف خلال دورة الأداء.

قيام المدير والموظف بتحديد المستهدفات الفردية لتوجيه 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 بالتشارك بين المشرف والمدير المباشر وإعداد الأهداف.

رفع الأهداف في النظام التقني.

Public

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.

تعزيز الشفافية والموضوعية في ممارسات إدارة الأداء الوظيفي.

2 الممارسات والإجراءات

المراجعة المستمرة للأداء الوظيفي مسؤولية مشتركة بين المدير والموظف 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 والموظف.

يمكن توجيه الموظف للاستفادة من خبرات وقدرات زملاءه سواء داخل الوحدة التنظيمية أو خارجها لتحسين الأداء وتبنى 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 تتسم أنشطة المراجعة المستمرة للأداء بالودية والانفتاح لضمان المشاركة الفعالة لتحقيق أفضل النتائج.

وضع خطط لتحسين ومعالجة الفجوة في الأداء.

3 المتابعة والدعم

تنطلق مرحلة مراجعة الأداء بعد التخطيط وتستمر حتى اكتمال دورة الأداء التعليمي.

ثانيًا: 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.

خطة تحسين فجوة الأداء

أولاً: البيانات الأساسية لشاغل الوظيفة التعليمية			
الإسم		جهة العمل	
الإدارة		المسمى الوظيفي	
التخصص		المدير المباشر	
العام الدراسي		الفترة الزمنية	

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

ج - خطة العمل لإنجاز عملية التحسين للأداء

الخطة الإجرائية		متطلبات التنفيذ	فريق العمل		الشركاء	التقويم		
م	الخطوات الإجرائية	زمن التنفيذ	الاحتياجات	المكلف	المسؤول	المساند	مؤشر الأداء	شواهد الإنجاز	الحالة

Public

ثالثًا: مرحلة تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

1 أهداف المرحلة

مقارنة مستويات الأداء الفعلي بمستهدفات الأداء المطلوب تنفيذها 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 أداءً 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 تقيم الأداء الوظيفي نهاية العام الدراسي

- التهيئة لجلسة تقييم الأداء واختيار الوقت والمكان المناسب.
- الاستعداد لجلسة تقييم الأداء والاستعانة بسجل تدوين الملاحظات وتقرير الإنجاز وسجل متابعة الأداء الخاص بالمعلم.
- المشاركة الفعالة في أنشطة تقييم الأداء الوظيفي من خلال تقديم الآراء عن أبرز المنجزات والتحديات خلال دورة الأداء الوظيفي.
- كن منفتحًا للاستماع للنقد البناء وتجنب التحيز الذاتي.
- الاستفادة من التغذية الراجعة لتحسين الأداء وإعداد خطة التطوير الفردية.

Public

مراحل دورة الأداء الأساسية

سمات التغذية المستمرة



محددة

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



شاملة وواضحة

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



ذات علاقة

يجب أن تكون مرتبطة مباشرة بالهدف أو المهمة لتحقيق تحسين.



مستمرة

ينبغي تقديمها بشكل منتظم لضمان التطوير المستمر وتحقيق النتائج المرجوة.

Public

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء المعلم							
عناصر التقييم	الوزن النسبي	سلم التقدير					
		1	2	3	4	5
أداء الواجبات الوظيفية	%10					
التفاعل مع المجتمع المهني	%10					
التفاعل مع أولياء الأمور	%10					
التنويع في استراتيجيات التدريس	%10					
تحسين نتائج المتعلمين	%10					
إعداد وتنفيذ خطة التعلم	%10					
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	%10					
تهيئة بيئة تعليمية	%5					
الإدارة الصفية	%5					
تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم	%10					
تنوع أساليب التقويم	%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

Public

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 الفعّالة في مجتمعات وشبكات التعليم تُسهم في تبادل المعرفة وتطوير المهارات المهنية وتعزيز أفضل الممارسات التعليمية. يشمل ذلك:** ▪ 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 الخبرات. ▪ 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 التطور التعليمي والشخصي لهم و يتضمن (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 تعاوني لمعالجتها).

Public

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

عنصر التقييم	التفسير
التنويع في استراتيجيات التدريس	**ويقصد بها قدرة المعلم على استخدام أساليب وطرائق تدريس مناسبة لتعزيز عملية التعلم. ويكون قادراً على :** ▪ استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة للموقف التعليمي. ▪ استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لحاجات وميول المتعلمين. ▪ استخدام استراتيجيات تعمل على تنمية القدرة على التفكير والابداع. ▪ استخدام استراتيجيات تنمي مهارات الحوار والمناقشة.
تحسين نتائج المتعلمين	**عملية تحسين التحصيل الدراسي تهدف إلى معالجة نقاط الضعف وتطوير نقاط القوة في أداء المتعلمين الأكاديمي وتنمية مهاراتهم. تشمل:** ▪ 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 الفعّال 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	**ويقصد بها تمكن المعلم من إعداد خطة منظمة تساعد على تحديد الأهداف التعليمية وتنفيذها بوضوح مما يحسن ويجود الأداء التدريسي. ويكون قادرًا على:** ▪ إعداد خطة التعلم وفق السياسات المنظمة لذلك، وبما يتواءم مع تشخيص واقع المتعلمين. ▪ تحقيق الأهداف التعليمية وعناصر المواد المسندة إليه. ▪ التخطيط للأنشطة الصفية والأنشطة غير الصفية من قبل المعلم الخبير (إن وجد). ▪ مشاركة المعلم الممارس والمعلم المتقدم في الإعداد والتنفيذ للأنشطة الصفية والأنشطة غير الصفية. ▪ تفهم الخصائص النفسية للمرحلة العمرية التي يقوم بتدريسها.
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	**ويقصد بها قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية والأدوات المتنوعة المناسبة للموقف التعليمي لتحسين العملية التعليمية . ويكون قادرًا على:** ▪ تنويع تقنيات ووسائل التعلم المناسبة بغرض تحقيق الأهداف التعليمية بفاعلية. ▪ مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين لتيسير نقل الخبرات التعليمية بسهولة ووضوح. ▪ استخدام التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة لحاجات وأنماط المتعلمين. ▪ اكساب الطلبة المعرفة وتنمية قدراتهم على التأمل والملاحظة والتفكير العلمي للوصول إلى حل المشكلات.

Public

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

عنصر التقييم	التفسير
تهيئة بيئة تعليميــة	**ويقصد بها قدرة المعلم على ممارسة عمليات تتضمن المدخلات والعمليات والإجراءات اللازمة والتي توفر للمتعلمين على اختلاف قدراتهم وميولهم واهتماماتهم واحتياجاتهم التعليمية فرصًا متكافئة لفهم واستيعاب المفاهيم واستخدامها في مواقف الحياة اليومية. ويكون قادرًا على:** ▪ توفير بيئة تعليمية آمنة تشجع على التعلم وتدعم النمو الشخصي والأكاديمي. ▪ توفير بيئة تعليمية تحقق الأمان النفسي وتتسم بالاحترام المتبادل. ▪ توفير بيئة تعليمية تمكن المتعلمين من التعبير عن أنفسهم ومشاركة أفكارهم مع أقرانهم. ▪ اثارة دافعية المتعلمين من خلال التنويع في أساليب التعلم.
الإدارة الصفية	**ويقصد بها جميع الخطوات والإجراءات اللازمة لتحقيق بيئة صفية آمنة وجاذبة وملائمة لعمليتي التعلم والتعليم تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية والاجتماعية والعقلية والجسمية للمتعلم، مما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة ويكون قادرًا على:** ▪ مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين. ▪ توجيه المتعلمين لتطبيق القوانين والتعليمات الصفية. ▪ 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 بنّاءة. تشمل:** ▪ تنويع 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 حقيقية. ▪ تحليل الأداء العام: لتحديد نقاط القوة والضعف، مع إشراك المتعلمين في فهم نتائجهم وتقديم ملاحظات تدعم التطور المستمر.

Public

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

عنصر التقييم	التفسير
تنوع أساليب وأدوات التقويم	**ويقصد بها استخدام مجموعة متنوعة من الطرق وتتوافق مع أهداف التعلم مع التأكد من أن الأدوات والنماذج والتي تتسم بأنها واضحة ومحددة وصادقة وموثوقة وتقيم ما هو مقصود بها، لتقييم التقدم والإنجازات الأكاديمية للمتعلمين خلال فترة زمنية محددة، ويكون قادرًا على:** ▪ معرفة وفهم أساليب وأدوات التقويم المتنوعة. ▪ معرفة وفهم خصائص نمو المتعلمين وأساليب تعلمهم. ▪ استخدام مصادر متنوعة للتقييم مثل الملاحظة الصفية، الاستبانات، التقارير الذاتية، تحليل نتائج المتعلمين. ▪ توظيف أساليب تقويم متنوعة على أن يكون من ضمنها الاختبارات (شفهية، تحريرية) والمهمات الأدائية التي تتناسب مع طبيعة الأهداف ومخرجات التعلم. ▪ مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء التقويم وتقديم التغذية الراجعة لرفع مستوى التحصيل الدراسي. ▪ الاستفادة من نتائج تنوع 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 التكويني أثناء عملية التعلم لبناء وتطوير المهارات والكفايات لدى المتعلمين وإصدار أحكام عن مستوياتهم وفق معايير كمية ونوعية يقاس من خلالها التعلم. ▪ تطبيق التقويم الختامي لمعرفة مدى تحقق أهداف العملية التعليمية وقياس تقدم التعلم وإصدار أحكام عن مستويات الطلبة.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

	1	2	3	4	5
أداء الواجبات الوظيفية	يُظهر الحد الأدنى للواجبات الوظيفية ويتأخر أو يتغيب عن العمل دون مبرر، ويُهمل ضوابط الأنظمة واللوائح.	يُظهر التزامًا محدودًا، ويحتاج إلى توجيه مستمر، ويلتزم جزئيًا بالأنظمة والمواعيد مع وجود ثغرات في الأداء.	يلتزم بمتطلبات الواجبات الوظيفية الأساسية، ويحافظ على المواعيد ، ويؤدي المهام وفق ما هو متوقع.	يلتزم التزامًا كاملًا بالأنظمة واللوائح، ويبادر بتحمّل المسؤوليات، ويدعم زملاءه في تحسين الأداء. يسهم بفاعلية في تعزيز قيم الانضباط والولاء بين الزملاء والطلاب. يعالج التحديات بشكل استباقي ويقترح حلولًا عملية قابلة للتطبيق لتحسين جودة الأداء المدرسي.	يمثل قدوة في الالتزام والانضباط، ويبتكر ممارسات لتعزيز الولاء والانتماء تُعتمد كنموذج يحتذى به. يبتكر ممارسات أو آليات عمل جديدة تُعزز الالتزام والانضباط، ويتم تبنها كنماذج يحتذى بها داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية. يقود مبادرات نوعية أو مشروعات مستدامة تُحدث أثرًا ملموسًا في رفع كفاءة الأداء الجماعي وتحقيق قيمة مضافة للمجتمع التعليمي.
التفاعل مع المجتمع المهني	يُظهر مشاركة محدودة جدًا في الأنشطة المهنية، مع وعي أولي بأهمية المجتمع المهني.	يشارك أحيانًا دون فعالية كبيرة، ويُظهر تفاعلًا محدودًا مع الزملاء.	يشارك بانتظام، ويتعاون مع الزملاء عند الحاجة، ويُظهر مهارات مقبولة في تبادل المعرفة.	يشارك بفاعلية في مجتمعات التعلم المهنية، وينقل خبراته للزملاء، ويُسهم في نشر ممارسات جيدة. يبادر بتنظيم أو تنسيق أنشطة مهنية (ورش، لقاءات، مجتمعات تعلم مهنية) تعزز من التعاون الجماعي. يسهم في معالجة التحديات التعليمية المشتركة عبر اقتراح حلول عملية وتبادل أفضل الممارسات.	يقود مبادرات نوعية (ورش، بحوث، شبكات تعلم) يتم تبنها على نطاق أوسع كممارسات مرجعية. يبتكر آليات أو أدوات جديدة لتعزيز تبادل الخبرات والمعرفة بين المعلمين، ويتم تبنها كنماذج مرجعية. يمثل المدرسة/الإدارة في الفعاليات والمؤتمرات التعليمية كمصدر إلهام وخبرة متميزة، وينقل أثر مشاركته لتطوير المجتمع التعليمي.
التفاعل مع أولياء الأمور	يتواصل بشكل محدود جدًا مع أولياء الأمور عند الضرورة، ويُقدّم معلومات أساسية فقط.	يتواصل بشكل متقطع، ويُقدّم معلومات غير كافية أو غير منتظمة.	يتواصل عند الحاجة بانتظام مقبول، ويُقدّم معلومات واضحة عن أداء المتعلمين يتواصل عند الحاجة بانتظام مقبول، ويُقدّم معلومات واضحة عن أداء المتعلمين.	يحافظ على تواصل مستمر ودوري مع أولياء الأمور، ويشركهم في متابعة تعلم أبنائهم، ويقترح حلولًا عملية. يشارك أولياء الأمور تحليلات نوعية وتوصيات عملية تساعدهم على متابعة تعلم أبنائهم بشكل أكثر فاعلية. يسهم في تعزيز العلاقة بين الأسرة والمدرسة عبر مبادرات جماعية مثل اللقاءات الدورية أو ورش التوعية.	يقود مبادرات ابتكارية للتواصل مع أولياء الأمور (مثل المنصات الرقمية التفاعلية أو برامج الشراكة المجتمعية) يتم تبنها كنموذج متميز في المدرسة أو الإدارة التعليمية. يبتكر أساليب وأدوات تسهم 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.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

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

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

	1	2	3	4	5
إعداد وتنفيذ خطة التعلم	نادراً ما يقوم بإعداد خطة التعلم و يعتمد بشكل كامل على التدريس المباشر دون إعداد مسبق.	يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية غير واضحة، ويعتمد على المواد الجاهزة دون تخصيص أو تطوير المحتوى ليتناسب مع المتعلمين. ويفتقر إلى التنوع في أساليب التدريس.	يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية واضحة ومحددة تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين تغطي المحتوى التعليمي	يضع خطط تعلم متكاملة تراعي الفروق الفردية، ويشارك زملاءه في تطوير الخطط وتحسينها وفق نتائج الأداء. يضع خطط تعلم متكاملة تراعي الفروق الفردية بعمق وتدمج أنشطة إثرائية تعزز التعاون الجماعي ومهارات التفكير العليا. يبادر بمراجعة الخطط وتطويرها بشكل مستمر بناءً على تحليل أداء الطلاب ونتائج التقييم. يشارك زملاءه خططه كمرجع عملي لتحسين جودة التخطيط التدريسي على مستوى المدرسة.	يبتكر خطط تعلم مرنة وذكية تراعي التغيرات وتُعتمد كنموذج يُحتذى به في التخطيط والتنفيذ. يبتكر نماذج تخطيط متقدمة (دمج التقنية/التعليم المخصص)، ويقود مبادرات لتطوير السياسات والبرامج التعليمية على مستوى المدرسة. يبتكر نماذج تخطيط تعليمية متقدمة (مثل دمج التقنية أو التعليم المخصص) يتم تبنها كنموذج رائد داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية. يقود مبادرات جماعية لتطوير الخطط الدراسية، ويُسهم في صياغة أدلة أو أدوات تخطيط معتمدة تدعم المعلمين الآخرين. يحدث نقلة نوعية في جودة التعلم عبر خطط تعليمية مستدامة تعزز مخرجات الطلاب وتتكامل مع الأهداف الاستراتيجية للمؤسسة التعليمية.
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	نادراً ما يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة.	يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية بشكل محدودة ولا تتناسب مع المحتوى التعليمي.	يستخدم أغلب التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة ويوظفها بشكل منتظم وتتناسب مع المحتوى التعليمي.	يوظف التقنيات بفاعلية عالية لدعم التفاعل الصفي، ويُبادر إلى تدريب زملائه على الاستفادة منها. يوظف تقنيات ووسائل تعلم متنوعة بفاعلية عالية، مع تكييفها لتلبية الاحتياجات الفردية والجماعية للمتعلمين. يشارك في تدريب زملائه على استخدام الوسائل التقنية داخل الصفوف، مما يعزز الأداء الجماعي. يبادر إلى ابتكار أنشطة صفية تفاعلية باستخدام الأدوات التقنية المتاحة، بما يحفز المشاركة ويطور مهارات التفكير لدى المتعلمين.	يبتكر أدوات تعليمية رقمية جديدة، ويقود مبادرات تقنية (منصات تعلم، مختبرات رقمية) تُحدث نقلة نوعية في بيئة التعلم. يبتكر طرقًا جديدة لدمج التقنية بالتعليم، مثل تصميم أدوات رقمية أو تفاعلية تُسهم في رفع مستوى التحصيل وتنمية مهارات القرن 21. يقود مبادرات أو مشروعات نوعية في المدرسة (مثل الصفوف الافتراضية أو المختبرات الرقمية) ويتم اعتمادها كنموذج متميز. يحقق أثرًا نوعيًا مستدامًا من خلال تطوير بيئة تعليمية رقمية متكاملة تسهّل التعلّم الشخصي، وتُسهم في تحسين جودة التعليم على نطاق أوسع.

وزارة التعليم
Ministry of Education

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

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

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

	1	2	3	4	5
تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم	نادراً ما يقوم بتحليل نتائج المتعلمين بشكل منهجي.	يُجري تحليلًا محدودًا للنتائج، ولكن دون الاعتماد على أدوات أو أساليب دقيقة.	يُجري تحليلًا أساسيًا لنتائج المتعلمين باستخدام بعض الأدوات أو الأساليب المتاحة.	يجمع بيانات متنوعة، يحللها بانتظام، ويُصدر تقارير تشخيصية عملية، ويشاركها مع زملائه لتطوير الخطط التعليمية. يجمع ويحلل بيانات المتعلمين من مصادر متعددة (اختبارات، أنشطة صفية، ملاحظات)، ويستخدمها بفاعلية لتشخيص الاحتياجات الفردية والجماعية. يبادر بتقديم تقارير تحليلية عملية توضح الفجوات التعليمية وتقترح معالجات قابلة للتنفيذ. يشارك نتائجه مع الزملاء بشكل دوري، مما يسهم في تحسين الأداء الجماعي للمدرسة.	يبتكر أدوات تحليل وتشخيص متقدمة (لوحات متابعة رقمية، أنظمة ذكية) ويقود مبادرات لتحويل البيانات إلى رؤى استراتيجية تُسهم في رفع مستوى المدرسة. يطور أدوات تحليل وتشخيص مبتكرة (مثل لوحات متابعة رقمية أو نماذج تحليل بياني) يتم تبنها كنموذج متميز. يقود مبادرات نوعية لاستخدام البيانات في تحسين القرارات التعليمية، مثل تطوير خطط تعلم فردية أو جماعية مستندة إلى التحليل المتقدم. يحدث أثرًا نوعيًا مستدامًا عبر تحويل البيانات إلى رؤى استراتيجية تُسهم في رفع كفاءة العملية التعليمية على مستوى المدرسة أو الإدارة التعليمية.
تنـــوع أساليب التقويم	نادراً ما يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة،	يعتمد فقط على نوع واحد من أساليب التقييم، لكنه قد لا يكون شاملًا بشكل كافٍ.	يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة تقوم على أسس علمية ، ويُوظف مجموعة من أساليب التقييم مع طبيعة الأهداف ومخرجات التعلم.	يستخدم أدوات تقويم متنوعة (كتابية، عملية، إلكترونية)، ويُبادر إلى اقتراح تحسينات في أساليب التدريس بناءً على نتائجها. يوظف أساليب تقويم متنوعة ترتبط بالأهداف التعليمية، ويحرص على استخدام أدوات تحليلية وتقنية لتتبع تقدم المتعلمين بانتظام. يبادر بمشاركة نتائج التحليل مع الزملاء ويقترح خططًا عملية لتحسين طرق التدريس بناءً على بيانات التقويم. يدمج بين أساليب تقليدية وحديثة بشكل متوازن يثري عملية التعلم ويدعم الأداء الجماعي.	يطور أدوات تقويم مبتكرة، ويقود مبادرات مدرسية أو بحثية توظف نتائج التقويم كأداة استراتيجية لتحسين جودة التعليم على نطاق واسع. يبتكر أو يطور أدوات تقويم رقمية أو منهجية جديدة (مثل لوحات متابعة ذكية أو نماذج تقييم مبتكرة) يتم اعتمادها كنموذج متميز. يقود مبادرات نوعية في المدرسة/الإدارة لاستخدام نتائج التقويم كأداة استراتيجية لتحسين جودة التعليم. يحقق أثرًا نوعيًا مستدامًا عبر تحويل نتائج التقويم إلى رؤى قابلة للتنفيذ على مستوى المدرسة، مما يرفع مستوى التحصيل العام للمتعلمين.

Public

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

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

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

Public

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

وزارة التعليم
Ministry of Education

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (النشاط الطلابي)

	1	2	3	4	5
إعداد خطة مزمنة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي	يعد قائمة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي غير معتمدة.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي معتمدة ومزمنة وفق جدول زمني للتنفيذ.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي معتمدة ومزمنة وفق الخطة الوزارية والإدارة التعليمية والاحتياج الفعلي للمدرسة.	يعد خطة إبداعية لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي مزمنة وفق الخطة الوزارية المعتمدة والإدارة التعليمية والاحتياج الفعلي للمدرسة ويقيس الأثر.
تهيئة البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية	يظهر الحد الأدنى في تهيئة البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية.	يبدي جهدًا في تهيئة البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية.	يهيئ فعليًا البيئة المدرسية بشكل مناسب للبرامج والأنشطة الطلابية.	يهيئ البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية ويحفز المتعلمين على المشاركة.	يهيئ البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية بطرق مبتكرة مستفيداً من الممكنات والتقنيات الحديثة تعزز الدافعية للمشاركة.
يدعم المتعلمين وفق احتياجاتهم وميولهم للأنشطة	يصنف تصنيف جزئي لبعض المتعلمين وفق احتياجاتهم وميولهم للأنشطة.	يصنف تصنيف كامل للمتعلمين وفق احتياجاتهم وميولهم للأنشطة.	يصنف المتعلمين وفق احتياجاتهم وميولهم ويدعم مشاركتهم في الأنشطة.	يصنف ويوجه المتعلمين ويقدم الأنشطة المناسبة لقدراتهم ومهاراتهم بجودة وكفاءة عالية.	يقدم تغذية راجعة للمتعلمين وتزويدهم بنقاط القوة ومجالات التحسين.
يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية	يظهر الحد الأدنى في تحفيز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية.	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية باستمرار.	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي تواكب احتياجاتهم	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي تواكب احتياجاتهم وفق خطة للتهيئة والإعداد	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي تواكب احتياجاتهم ويدعم الفرص التطوعية والأفكار الإبداعية للطلبة بهدف استدامة العمل وتحقيق الإنجازات المحلية والإقليمية والدولية.

Public

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

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

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

Public

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 الى الارتقاء بالمعارف الصحية، وبناء الاتجاهات، وغرس السلوكيات الصحية في المجتمع المدرسي.
البيئة الصحية المدرسية	جميع الفضاءات التربوية التي يمكن أن تحويها المدرسة أو محيط المدرسة، والتي يقضي فيها الطلبة وقتهم، والعوامل البيولوجية من مياه وهواء وأي مواد أخرى يمكن للطلبة ملامستها، وتؤثر على صحتهم.
العيادة المدرسية	إحدى مرافق 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 صحيًا، وتقديم الإسعافات الأولية لهم؛ لتحقيق أهداف المدرسة، وتحسين نواتج التعلم.

وزارة التعليم
Ministry of Education

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الصحي)

	1	2	3	4	5
تنفيذ الخطة المشتركة للبرامج الصحية المدرسية	ينفذ جزء من الخطة للبرامج الصحية المدرسية.	ينفذ خطة برامج الصحية المدرسية دون إدخال بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية.	ينفذ الخطة ويدخل بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية.	نفذ الخطة ويدخل البيانات ويرفع تقارير إنجاز دقيقة بشكل دوري.	ينفذ الخطة، ويدخل البيانات، ويرفع التقارير، ويقيس أثر التوعية الصحية على المتعلمين ويُوثّقها بما الاستدامة.
حصر الحالات الصحية للمتعلمين	يحصر جزء من الحالات الصحية للمتعلمين.	يحصر الحالات الصحية للمتعلمين دون تصنيف حالات المتعلمين.	يحصر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين.	يحصر ويصنف ويتابع الحالات الصحية للمتعلمين باهتمام دوري.	يحصر ويصنف ويتابع الحالات الصحية، ويقدم الخدمات اللازمة، ويوثق الأثر في تحسين صحة الطلاب بما يعزز بيئة مدرسية مستدامة وصحية.
تهيئة البيئة الصحية المدرسية	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل غير منتظم.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل منتظم.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل منتظم، وتُوجد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكد من الالتزام بها.	يتفقد ويتابع البيئة الصحية دائمًا، يتأكد من الالتزام بالإرشادات، وتُقام برامج توعوية وأنشطة صحية متنوعة تعزز الوقاية.	تفقد ويتابع البيئة الصحية بشكل استباقي، يضمن الالتزام المستمر بالتدابير الوقائية، ويبتكر برامج صحية وتوعوية تعزز العادات الصحية للمتعلمين والموظفين وتحقق أثرًا مستدامًا.

Public

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء معلمة رياض الأطفال							
عناصر التقييم	الوزن النسبي	سلم التقدير					
		1	2	3	4	5
أداء الواجبات الوظيفية	%10					
التفاعل مع المجتمع المهني	%5					
التفاعل مع أولياء الأمور	%5					
التنويع في استراتيجيات التدريس	%5					
تحسين نتائج المتعلمين	%5					
إعداد خطة شاملة وتفصيلية للأنشطة	%5					
تصميم خبرات تعلم مرنة ومبتكرة	%5					
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	%5					
التمكن من المادة العلمية	%5					
استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتنوعة	%5					
إشراك الأسرة في خطط النمو التعلم	%5					
تهيئ بيئة تعلمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم	%15					
توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم	%5					
تقوّم تعلم المتعلمين وتتابع تقدمهم بانتظام	%5					
تستثمر 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	%5					
التقدير العام للأداء						

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

وزارة التعليم
Ministry of Education

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (معلمة رياض الأطفال)

عنصر التقييم	التفسير
إعداد خطة شاملة وتفصيلية للأنشطة	ترتيب العملية التعليمية بشكل منهجي ومنظم، بناءً على نتائج تحليل احتياجات واهتمام المتعلمين، وتحديد أهداف التعلم. ويشمل ذلك التخطيط الجيد للخبرات والأنشطة وتحديد الأهداف التعليمية الملائمة نمائيًا، وتصميم المحتوى التعليمي المناسب، واختيار الاستراتيجيات والوسائل التعليمية الملائمة، وتقويم التعلم بشكل مستمر.
تصميم خبرات تعلم مرنة ومبتكرة	تصميم خبرات تعليمية ثرية وفق منهجية منظمة تتوائم مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين وتعزز تعلمهم.
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	توظيف واستثمار وسائل وتقنيات التعليم والتعلم المناسبة للفئة العمرية والداعمة 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 التعلمية بما يحقق أهداف التعلم.
استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتنوعة	الممارسات والتفاعلات التدريسية التي تخطط لها المعلمة لاستخدامها لدعم مسارات التعلم المختلفة.
إشراك الأسرة في خطط النمو التعلم	هي مجموعة من الممارسات المهنية التي تدعم إشراك الأسرة في التخطيط للأنشطة التعليمية في المدرسة وذلك لتعزيز فرص التعلم الممتد والمشاركة في دعم تطور وتعلم المتعلم في جميع المجالات النمائية.
تهيئ بيئة تعلمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم	القدرة على تنظيم وتجهيز البيئة بشكل آمن وفعال لدعم وتيسير 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.
تقوّم تعلم المتعلمين وتتابع تقدمهم بانتظام	تتابع المعلمة تقدم المتعلمين نحو تحقيق الأهداف النمائية والتعليمية بانتظام، وتوثق 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 وتستثمر 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 وتعلمهم.
تدعم تحقيق مستويات الأداء المستهدفة لكل متعلم	تتابع المعلمة تقدم المتعلمين نحو الأهداف النمائية والتعليمية المستهدفة في التخطيط والتنفيذ.
تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين	تعزيز اكتساب المتعلمين لمهارات التعلم والابتكار والتقنية والمهارات الحياتية 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.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

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

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

	1	2	3	4	5
تهيئ بيئة تعلمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم	يظهر الحد الأدنى في تهيئة بيئة تعليمية آمنة.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة إلا إنها تفتقر إلى التحفيز على التعلم.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة ومعززة للنمو والتعلم.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة ومعززة للنمو والتعلم ، وتوفر فرص متنوعة للتفاعل بين المتعلمين تراعي بها احتياجاتهم.	تهيئ بيئة آمنة تحفز على التعلم والنمو وتدعم التفاعل والإبداع المتجدد، وتستثمر الممكنات الحديثة لتوليد بيئة تعلم مستدامة وفعّالة.
توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم	توفر فرص للتفاعل بشكل محدود وغير منتظم.	توفر فرصًا مناسبة للتفاعل مع تنفيذ بعض الأنشطة والمشاريع الجماعية.	توفر فرص تفاعلية متنوعة ومستمرة تعزز اكتساب المهارات النمائية المختلفة.	توفر فرص تفاعلية متنوعة ومستمرة تعزز اكتساب المهارات النمائية المختلفة، مع تنفيذ أنشطة ومشاريع جماعية لتعزيز النمو.	توفر فرص تفاعلية مبتكرة ومتنوعة تشمل جميع المتعلمين وتدعم التفكير النقدي وحل المشكلات بما يحقق أثرًا تعليميًا مستدامًا.
تقوّم تعلم المتعلمين وتتابع تقدمهم بانتظام	يتم تقييم تعلم المتعلمين بشكل محدود وغير منتظم.	يتم تقييم المتعلمين بانتظام، ولكنه يفتقر إلى الأدوات والتفصيل.	يتم التقييم بشكل دقيق مع متابعة مستمرة لاحتياجات المتعلمين باستخدام أدوات رصد وقياس احتياجات المتعلمين.	يتم التقييم بشكل شامل ومستمر ومنتظم للمتعلمين باستخدام الأدوات لرصد وقياس احتياجات المتعلمين بشكل عام.	تم التقييم بشكل شامل ومنهجي باستخدام أدوات متقدمة، مع تشخيص فردي لكل متعلم ووضع خطط مخصصة لتحسين أدائه باستمرار.
تستثمر نتائج التقويم في تعزيز النمو والتعلم	تستخدم نتائج التقويم بشكل محدود وغير منتظم لتعزيز بعض جوانب النمو والتعلم.	تستخدم نتائج التقويم لتعزيز التعلم مع معالجة الفجوات التعليمية بشكل جزئي وتقديم تحسينات واضحة في الأداء التعليمي.	تستخدم نتائج التقويم بانتظام لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة الفجوات التعليمية بشكل فعال.	تستخدم نتائج التقويم بانتظام لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة الفجوات التعليمية بشكل فعال وتقدم تحسينات مستمرة وملحوظة في أداء المتعلمين.	يتم استثمار نتائج التقويم بشكل شامل ومنهجي لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة دقيقة لجميع الفجوات التعليمية، وتطوير خطط تعليمية مخصصة لكل متعلم تضمن تحسين الأداء باستمرار.
تشرك الأسرة في نتائج التقويم	تشرك الأسرة في نتائج التقويم بشكل غير منتظم.	يتم إشراك الأسرة في خطط التقويم ولا يوجد تواصل بين المعلمة والأسرة بشأن تقدم الطفل.	يتم إشراك الأسرة بشكل دوري، مع توجيه تعليمات عامة حول دورهم في دعم تقويم الطفل.	يتم إشراك الأسرة بشكل دوري، مع توجيه تعليمات عامة حول دورهم في دعم تقويم الطفل، والمتابعة المستمرة لمدى تنفيذ هذه التوجيهات.	تشرك الأسرة بشكل منتظم وفعّال، 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.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

	1	2	3	4	5
تدعم تحقيق مستويات الأداء المستهدفة لكل متعلم	يتم متابعة تقدم الأطفال بشكل غير منتظم.	يتم متابعة تقدم الأطفال بشكل منتظم، مع تقديم دعم محدود وغير مخصص لتحسين مستويات الأداء الفردي.	يتم متابعة تقدم الأطفال بشكل منتظم، مع تقديم دعم عام لتحسين الأداء، لكن الدعم لا يعالج جميع الاحتياجات الفردية بشكل كافٍ.	يتم متابعة تقدم الأطفال بشكل دوري ومنهجي، مع تقديم دعم مخصص لمعالجة معظم الفجوات في الأداء الفردي لتحقيق مستويات الأداء المستهدفة.	تتم متابعة تقدم 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 دوريًا.
تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين	تعزيز مهارات المستقبل لدى المتعلمين بالحد الأدنى، ولا توجد أنشطة أو برامج مخصصة لتطوير هذه المهارات.	يتم تقديم دعم محدود وغير منتظم لتنمية مهارات المستقبل، مع الاعتماد على أنشطة تقليدية لا تُعزز الإبداع أو التفكير النقدي بشكل فعّال.	يتم تعزيز مهارات المستقبل مثل التفكير النقدي وحل المشكلات.	تعزيز مهارات المستقبل بشكل منهجي من خلال أنشطة مخصصة (التفكير النقدي، الإبداع، التعاون) تراعي احتياجات المتعلمين.	يتم تعزيز مهارات المستقبل بشكل شامل ومستمر، من خلال أنشطة متكاملة تُركز على التفكير النقدي، والإبداع، وحل المشكلات، مع تصميم برامج متقدمة تُهيئ المتعلمين لمتطلبات المستقبل المتغيرة وتحقق أثرًا مستدامًا
تدعم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات	تعزيز القيم والمبادئ لدى المتعلمين بالحد الأدنى ، ولا توجد أنشطة أو ممارسات مخصصة لدعم السلوكيات الإيجابي	تعزيز القيم والمبادئ بشكل محدود وغير منظم، دون ربط واضح بين الأنشطة اليومية والقيم الأخلاقية المستهدفة.	تعزز القيم والمبادئ من خلال أنشطة محددة	تم تعزيز القيم والمبادئ بشكل منهجي ومنظم، من خلال أنشطة صفية ولا صفية تُوجه نحو غرس القيم الإيجابية والسلوكيات الأخلاقية لدى المتعلمين.	تُعزز القيم والمبادئ بشكل شامل ومستمر، حيث تكون جزءًا أساسيًا من كافة الأنشطة اليومية، ويتم غرسها بطرق مبتكرة تُرسخ السلوكيات الحميدة لدى المتعلمين وتدعم تطبيقها في حياتهم اليومية مع توثيق أثرها على الشخصية والاتجاهات.

Public

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء محضر المختبر							
عناصر التقييم	الوزن النسبي	سلم التقدير					
		1	2	3	4	5
أداء الواجبات الوظيفية	%10					
التفاعل مع المجتمع المهني	%10					
التفاعل مع أولياء الأمور	%10					
التنويع في استراتيجيات التدريس	%10					
تحسين نتائج المتعلمين	%10					
يعد 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 وتسليم الأجهزة المطلوبة للمعلمين وتخزينها بطريقة سليمة	%5					
يعد تقرير أنشطة ومهام المختبر الأسبوعية	%10					
يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات	%10					
التقدير العام للأداء						

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

Public

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (محضر المختبر)

عنصر التقييم	التفسير
يعد خطة يومية لأنشطة المختبر	تصميم خطة لتنفيذ الأنشطة المدرسية المتعلقة بالمختبرات بالتعاون مع المعلم المختص.
المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية	تقديم المساعدة للمعلمين والطلبة في المختبر فيما يتعلق بتشغيل الأجهزة التعليمية واستخدام المواد التعليمية عند الحاجة لذلك.
يوفر المستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية	إعداد الأدوات اللازمة لأنشطة المختبر والتجارب التي تتم به، وما يلزم تنفيذها من أجهزة ومواد تعليمية وتجهيزات مختبرية، واتخاذ اللازم نحو توفيرها.
يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية	إعداد اللوحات والنشرات الإرشادية باستخدام الأدوات والأجهزة والمواد التعليمية المختبرية، ومراجعة فحوصات للمخزون بشكل منتظم.
يحضر ويجهز المختبر	تجهيز البيئة المختبرية الآمنة داخل المختبرات، وتنظيم المواد والأجهزة داخلها، وتخزينها بالطريقة السليمة، ومتابعة نظافتها قبل وبعد الاستخدام.
تهيئة وتسليم الأجهزة المطلوبة للمعلمين وتخزينها بطريقة سليمة	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.
يعد تقرير أنشطة ومهام المختبر الأسبوعية	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 المعملية.
يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات	إعداد تقارير دورية توضح حالة الأدوات والأجهزة والمعدات وتحديد مدى حاجتها للصيانة ورفعها للمختصين ومتابعتها.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (محضر المختبر)

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

وزارة التعليم
Ministry of Education

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (محضر المختبر)

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

Public

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

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

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

Public

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (الموجه الطلابي)

عنصر التقييم	التفسير
يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط	تقديم برامج وممارسات داعمة للانضباط المدرسي.
تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم	تقديم برامج نوعية لتنمية مهارات واتجاهات الطلبة نحو التعلم وفق خصائص النمو لكل مرحلة، مع التنويع في أساليب تنفيذ البرامج التي تُنمي مهارات واتجاهات الطلبة نحو التعلم.
إعداد خطة لبرامج التوجيه الطلابي	تصميم خطة للبرامج مكتملة العناصر ومبنية على معلومات وتحليل لواقع العمل الفعلي.
يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسبة	تقديم برامج نوعية بناءً على تصنيف حالات الطلبة، والبرامج المناسبة لكل فئة.
يعزز القيم والسلوكيات للمتعلمين	تزويد الطلبة ومنسوبي المدرسة بالقيم والسلوكيات الإيجابية، والعمل على تعزيزها.
يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية	استخدام استراتيجيات فنية فعالة للوقاية والحد من المشكلات النفسية والاجتماعية للطلبة (المقابلة - دراسة الحالة - التوجيه الجمعي - الرعاية الطلابية) التحويل للجهات ذات العلاقة ويمارس التدخل الفردي والجمعي.
يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي	تنفيذ برامج التوجيه التعليمي والمهني وفق الأدلة المنظمة لذلك. وتطبيق مقاييس الميول والاتجاهات لاكتشاف قدرات الطلبة وميولهم وتوجيههم للتخصصات المناسبة وفق ميولهم وقدراتهم، وتزويدهم بالمفاهيم الصحيحة نحو العمل المهني ومهارات التخطيط للمستقبل التعليمي والمهني والفني.
يعزز التفوق الدراسي	تقديم برامج وممارسات نوعية بناءً على تحليل نتائج الطلبة وتحديد مستواهم؛ لتعزيز المتفوقين وتحفيز التفوق لدى بقية الطلبة.
يقدم تدخلات تربوية للمتأخرين دراسياً والمعيدين	تقديم برامج وممارسات مناسبة بناء على نتائج تحليل الطلاب؛ للرفع من مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة.
توعية المتعلمين وأولياء الأمور بقواعد السلوك والمواظبة	نشر قواعد السلوك والمواظبة في المجتمع المدرسي والمحلي.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

	1	2	3	4	5
يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط	يقدم الحد الأدنى من التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب.	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب بالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يشرك الجهات ذات العلاقة والمتخصصة في تقديم التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب. ويقيس أثرها على الانضباط المدرسي بشكل مستدام.
تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم	- يقوم بتنفيذ مهام محدودة وأساسية فقط. - يعتمد على خطط جاهزة دون دراسة لاحتياجات الطلبة.	- يقدم برامج أو أنشطة تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم غير مبنية على دراسة، واقعهم ودون خطط واضحة.	- يخطط وينفذ برامج إرشادية مبنية على دراسة واقع الطلبة. - يتابع تقدم الطلبة بشكل دوري ويقدم تغذية راجعة. - يتعاون مع المعلمين وأولياء الأمور في حل المشكلات.	- ينوع في برامجه وأساليبه (ورش، لقاءات، مبادرات، متابعة فردية). - يراعي الفروق الفردية ويقدم دعمًا خاصًا للطلبة المحتاجين. - يقيس أثر برامجه ويطورها بناءً على النتائج. - يربط البرامج بالقيم والمهارات الحياتية.	- 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 ويطبق التحسين المستمر.
إعداد خطة لبرامج التوجيه الطلابي	يُعد خطة لبرامج التوجيه الطلابي دون تشخيص الواقع أو مراعاة احتياجات المتعلمين.	يُعد خطة لبرامج التوجيه الطلابي بناءً على تشخيص الواقع واحتياجات المتعلمين.	يُعد خطة لبرامج التوجيه الطلابي بناءً على تشخيص الواقع واحتياجات المتعلمين، وتغطي كافة الفئات المستهدفة.	يُعد خطة لبرامج التوجيه الطلابي بناءً على تشخيص الواقع واحتياجات المتعلمين، وتغطي كافة الفئات المستهدفة مع مراعاة الفروق الفردية بينهم. ويُقيمها بانتظام باستخدام أدوات تقييم علمية، ويتم تحسين وتطوير البرامج بناءً على التغذية الراجعة لتحسين النتائج واستدامة الأثر.	يبتكر نماذج خطط متقدمة للبرامج والخدمات الإرشادية، أو يقود مبادرات لتطوير خطط البرامج والخدمات الإرشادية وتُعتمد كنموذج يحتذى به في التخطيط والتنفيذ على مستوى المدرسة أو الإدارة التعليمية، أو يحقق أثراً مستداماً يتمثل في انخفاض المشكلات السلوكية.
يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسبة	يصنف حالات وفئات جميع المتعلمين دون استخدام أدوات علمية أو دراسة الواقع.	يصنف حالات وفئات المتعلمين بعد دراسة الواقع وباستخدام أدوات علمية.	يصنف حالات وفئات المتعلمين بعد دراسة الواقع وباستخدام أدوات علمية ويقدم الدعم المناسب لكل فئة وفق احتياجاتها.	يوظف استراتيجيات إرشادية متنوعة (إرشاد فردي مباشر وغير مباشر , والإرشاد الجمعي , الإرشاد باللعب ..... بحسب مدارس علم النفس) مراعي الفروق الفردية والخصائص العمرية واحتياجات المرحلة يبادر في مشاركة خبراته مع الزملاء لتحسين العملية الإرشادية .	يبتكر أساليب وأدوات تسهم في رفع وعي أولياء الأمور بطرق الإرشاد الطلابي لدعم ومساندة أبنائهم. يحقق شراكة استراتيجية مستدامة بين المدرسة والمؤسسات الأهلية والحكومية المتخصصة لها أثر ملموس في الصحة النفسية والاجتماعية للطلبة وتطورهم الشخص والاجتماعي

وزارة التعليم
Ministry of Education

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

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

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

	1	2	3	4	5
يعزز التفوق الدراسي	يقدم برامج أو خدمات تهدف إلى تعزيز التفوق الدراسي بشكل غير منتظم .	يقدم برامج وخدمات لتعزيز تفوق المتعلمين الدراسي تفتقر للتنوع وتعزيز مهاراتهم أو دراسة المشكلات التي تعترضهم.	يقدم التعزيز لجميع المتفوقين بطريقة مناسبة وفعالة وبشكل منتظم ودعما إضافيا للمتفوقين الذين يواجهون مشكلات.	-يوظف استراتيجيات تعزيز متنوعة تراعي الفروق الفردية بين الطلبة. -يطبق بفاعلية التعزيز النوعي ويقدم البرامج الإثرائية لزيادة كفاءة المتفوقين. -يعالج التحديات التي تواجه المتفوقين وتدعم استمرار تفوقهم.	-يبتكر أساليب تعزيز جديدة مبنية على البحوث التربوية والأدلة ويتم اعتمادها كنموذج داخل المدرسة. -يقود مبادرات نوعية أو برامج تدريبية للمعلمين مما يترك أثر مستدام. -يطور برامج تعزيز التفوق مبتكرة ويتم اعتمادها داخل المدرسة.
يقدم تدخلات تربوية للمتأخرين دراسياً والمعيدين	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يشرك الجهات ذات العلاقة والمتخصصة في تقديم التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب. ويقيس أثرها على الانضباط المدرسي بشكل مستدام.	-يسهم بفاعلية في تعزيز قيم الانضباط والولاء بين الطلبة. -يعالج التحديات بشكل استباقي ويقترح حلولًا عملية قابلة للتطبيق لتحسين وتعزيز الانضباط.	-يمثل قدوة في الالتزام والانضباط، ويبتكر ممارسات لتعزيز الولاء والانتماء تُعتمد كنموذج يحتذى به. -يبتكر ممارسات أو آليات عمل جديدة تُعزز الالتزام والانضباط، ويتم تبنيها كنماذج يحتذى بها داخل المدرسة أو الإدارة التعليمية. -يقود مبادرات نوعية أو مشروعات مستدامة تُحدث أثرًا ملموسًا في رفع كفاءة الأداء الجماعي في الالتزام والانضباط وتحقيق قيمة مضافة للمجتمع التعليمي.
توعية المتعلمين وأولياء امورهم بقواعد السلوك والمواظبة	توجد جهود محدودة لتوعية المتعلمين بقواعد السلوك والمواظبة ، مع ضعف التواصل مع أولياء الأمور لبيان أهمية تعزيز السلوك الإيجابي والمواظبة.	توجد جهود لتوعية المتعلمين بقواعد السلوك والمواظبة والتواصل غير المنتظم مع أولياء الأمور للتأكيد على أهمية تعزيز السلوك الإيجابي والمواظبة.	يتم إرسال معلومات واضحة حول القواعد الأساسية للسلوك والمواظبة، مع تشجيع المتعلمين وأولياء الأمور على الالتزام بها وباستخدام قنوات متنوعة للتواصل مع أولياء الأمور.	يقدم ورش عمل للتوعية بقواعد السلوك والمواظبة تستهدف المتعلمين وأولياء أمورهم بشكل دوري ومنتظم.	التواصل استباقي مع أولياء الأمور بناءً على متابعة المؤشرات السلوكية (السلبية للمعالجة – والإيجابية للتعزيز)، بما يعزز شراكة فعّالة ودائمة بين المدرسة والأسرة.

Public

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

نموذج تقييم أداء وكيل المدرسة							
عناصر التقييم	الوزن النسبي	سلم التقدير					
		1	2	3	4	5
أداء الواجبات الوظيفية	%5					
التفاعل مع المجتمع المهني	%5					
التفاعل مع أولياء الأمور	%5					
مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة	%5					
يدعم ويشارك في المبادرات النوعية	%10					
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 منسوبي المدرسة	%5					
ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	%15					
يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة	%5					
يشارك في إعداد الخطط المدرسية اللازمة	%5					
يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها	%5					
يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية.	%5					
يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	%5					
يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب	%5					
يهيئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	%5					
التقدير العام للأداء						

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

وزارة التعليم
Ministry of Education

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

داخل نطاق المدرسة

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

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

Public

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

عنصر التقييم	التفسير
المبادرات النوعية	المبادرات التي تسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي، وتحقق المستهدفات الاستراتيجية، وتحقيق تغيير إيجابي. ▪ يدعم ويشارك في التجارب والمشروعات في مجال تخصصه الإشرافي. ▪ يقوّم 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 البدائل لتحسين المنتج وتطويره. ▪ يبتكر حلول إبداعية ومبادرات إيجابية ومشاريع تربوية وفق منهجية علمية مقننة تساهم في الحد من الصعوبات والتحديات التي يواجهها الإشراف التربوي.
التطوير المهني	▪ يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني للمستهدفين وتقيمها وبطورها. ▪ يساعد المعلمين على وضع أهدافٍ واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم في ضوء المعايير المهنية، والمساعدة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم. ▪ يطور أداءه 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 خططًا للتطوير بالتشارك مع المعنيين بالميدان التعليمي. ▪ يشارك الجهة المختصة لترشيح المعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية. ▪ يقدم تغذية راجعة بناءة للمعلمين ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أدائهم. ▪ يقوّم البرامج التدريبية ويقيس أثرها. ▪ يعد ملفات الإنجاز بنوعيها الورقي والإلكتروني، ويوظفها لمتابعة أداء المعلمين.
يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي	مراجعة أداء الفترة السابقة وقياس نسبة التقدم الذي أحرزه شاغل الوظيفة التعليمية ومناقشة التحديات والاتفاق على إجراءات تدعم تحقيق المستهدفات المطلوبة إزالة المعوقات التي تواجهه وتعزيز السلوكيات الفعالة لتحقيق مؤشرات الأداء المطلوب منه.

Public

تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

عنصر التقييم	التفسير
يقيّم أداء منسوبي المدرسة	▪ يقوم أداء مرؤوسيه بأساليب علمية استنادا على مصادر التقويم الوظيفي وأدواته. ▪ ما تقوم به الجهة من إجراءات لتقييم أداء الموظف خلال فترة زمنية محددة بما يمكنها من اتخاذ القرارات المناسبة من ترقيات ومكافئات أو جزاءات على الموظف يعرف المتطلبات المهارية لتقويم أداء المرؤوسين، وكيفية استخدامها. ▪ يستخدم أدوات متنوعة في عملية التقويم، ويوظف نتائجها في تطوير الأداء التعليمي. ▪ يلاحظ أداء المرؤوسين (تخطيطًا وتنفيذًا وتقويمًا). ▪ يشجع المرؤوسين على ممارسة التقويم الذاتي وتوظيفه في تحسين الأداء المهني. ▪ يقوّم ممارسة المرؤوسين لعملية التقويم وتوظيفها لدعم عمليات التحسين المستمر لنواتج التعلم.
ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	عملية منهجية تقوم على أسس علمية لتشخيص أداء المتعلمين وتصنيف مستوياتهم، وتفسير النتائج التي تساعد في توجيه القرار بهدف تقديم المعالجات التربوية. ورصد نمو المتعلمين دراسيًا، 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 الجهود نحو تحقيق استراتيجيات الوزارة، وتهيئة الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية من خلال توظيف المنصات الرقمية المعتمدة في الوزارة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم، لتعزيز فاعلية المدرسة وتحسين الأداء التعليمي.
يهيئ 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.

وزارة التعليم
Ministry of Education

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	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة	مرن وقادر على تنفيذ أعماله بشكل محدود في ظل ظروف العمل المختلفة.	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	يعيد تنظيم الأعمال بسرعة عند حدوث تغييرات (مثل غياب معلمين أو خلل في الموارد) دون التأثير على سير العملية التعليمية. يضع بدائل تشغيلية مبكرة للتعامل مع الطوارئ المدرسية (مثل خطط بديلة للجداول أو الإشراف). يحافظ على انسيابية وانضباط العمل اليومي رغم الضغوط والظروف الاستثنائية.	يبتكر آليات لاستثمار الأنظمة أو بروتوكولات لإدارة الأزمات والأحداث الطارئة (مثل دليل داخلي أو آلية محاكاة للأزمات) ويتم تبنيها كنموذج. يقود الفريق المدرسي في مواقف معقدة بحزم ومرونة، ويحول الأزمات إلى فرص لتحسين الأداء. يحقق أثرًا مستدامًا يتمثل في قدرة المدرسة على الاستمرار وتحقيق نتائج تعليمية وانضباطية عالية رغم التحديات.
وكيل / مدير مدرسة	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية	يدعم المبادرات النوعية دعم شكلي أو متابعة عامة للمبادرات دون مشاركة فعلية أو دور مؤثر	يشارك بشكل جزئي في تنفيذ المبادرات ويقتصر دوره على الدعم الإداري أو اللوجستي دون متابعة للأثر	يدعم ويشارك في تنفيذ المبادرات النوعية التي تسهم في تحسين التعلم والانضباط ويقوّم المبادرات ويقترح تحسينات عملية لرفع كفاءتها	يشارك بفاعلية في تنفيذ مبادرات تربوية تسهم في تحسين نتائج التعلم أو الانضباط داخل المدرسة. يقوّم المبادرات ويقترح بدائل عملية لتحسين جدواها ورفع أثرها على الميدان التربوي. يوظف التقنية بفاعلية في متابعة المبادرات ونشرها، ويشارك في تيسير تبادل الممارسات الناجحة بين المدارس	يبتكر مبادرات أو حلول تربوية نوعية وفق منهجية علمية تُسهم في معالجة تحديات قائمة وتُحدث تغييرًا ملموسًا. يقود مبادرات استراتيجية تتجاوز مدرسته لتُعتمد كنموذج على مستوى الإدارة أو الميدان التربوي. يسهم في نشر التجارب المتميزة عبر تقارير أو مؤتمرات أو منصات مهنية، ويُعزز مكانة المدرسة كمركز تميز تربوي.

وزارة التعليم
Ministry of Education

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	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي	يشارك بشكل محدود في الإجراءات التربوية المتخذة لتحقيق الانضباط المدرسي دون تأثير واضح.	يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة لتحقيق الانضباط المدرسي، لكنه يتجاهل قواعد السلوك والمواظبة الخاصة بالمرحلة الدراسية التي يديرها.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة، ويتخذ الإجراءات التربوية اللازمة لتحقيق الانضباط المدرسي.	يوظف أساليب تربوية وقائية (برامج توعية، أنشطة صفية ولاصفية) تقلل السلوكيات السلبية (ورش توعية، أنشطة تحفيزية). يعالج المشكلات السلوكية بخطط فردية أو جماعية تراعي الأسباب التربوية والنفسية، بمشاركة أولياء الأمور. يستخدم بيانات الانضباط لمتابعة أثر الإجراءات وتطوير التدخلات بشكل مستمر	يبتكر برامج سلوكية متكاملة تربط بين الانضباط والتحصيل الدراسي، وتُعتمد كأفضل ممارسة في المدرسة. يقود مبادرات نوعية لتعزيز السلوك الإيجابي (مثل مجالس طلابية، برامج تحفيزية) تُعتمد كنموذج في الإدارة التعليمية. يحقق أثرًا مستدامًا يتمثل في انخفاض ملحوظ في المخالفات السلوكية وتحسن مناخ المدرسة، يظهر في تقارير التقويم المدرسي.
وكيل / مدير مدرسة	يدير الموارد في المدرسة بكفاءة	يدير الموارد البشرية في المدرسة بشكل غير منتظم.	يوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بدون تخطيط.	يدير الموارد في المدرسة ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة وفق خطة مسبقة.	يطور آليات عملية لترشيد استخدام الموارد (مثل إعادة جدولة القوى البشرية أو إعادة توزيع التجهيزات) بما يدعم جودة التعليم والانضباط. يعالج حالات الهدر أو سوء الاستخدام فورًا بإجراءات تصحيحية عملية. يرفع كفاءة الاستفادة من الموارد المتاحة لتحقيق أثر مباشر في تحسين بيئة التعلم.	يبتكر آليات لاستثمار الأنظمة أو أدوات (رقمية أو تنظيمية) لإدارة الموارد ترفع الكفاءة وتُعتمد كنموذج في المدرسة. يقود مبادرات مستدامة لاستثمار الموارد (شراكات، مصادر بديلة) تحقق استقلالية المدرسة وفاعليتها. يحقق أثرًا نوعيًا يتمثل في خفض تكاليف التشغيل وتحسين مخرجات التعلم والانضباط، يُعترف به في تقارير التقييم الخارجي.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل المدرسة	يشـــارك في إعـــداد خطة للتطوير المهني	يشارك بشكل محدود في إعداد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة	يساهم في تقييم احتياجات منسوبي المدرسة لكن بدرجة محدودة أو غير منتظمة.	يساهم بفعالية في تحديد مجالات التطوير المهني المناسبة لاحتياجات منسوبي المدرسة.	يتابع أثر البرامج التدريبية بشكل منهجي ويترجم النتائج إلى خطط تحسين فردية لكل معلم. يخصص جلسات إرشاد فردية أو جماعية للمعلمين لتمكينهم من تطبيق ما تعلموه في ممارساتهم اليومية. يربط نتائج تقييم الأداء المهني بمستهدفات تحسين نواتج التعلم والانضباط داخل المدرسة	يبتكر أدوات أو آليات جديدة لاستثمار الأنظمة رقمية لمتابعة التطوير المهني (مثل منصات تتبع الأداء أو ملفات إنجاز إلكترونية تفاعلية) تُعتمد كنموذج. يقود مبادرات تطوير مهني نوعية (ورش داخل المدرسة، مجتمعات تعلم مهنية) تمتد آثارها لتشمل مدارس أخرى. يحقق أثرًا مستدامًا يظهر في تحسن مؤشرات الأداء المؤسسي وتقارير التقويم المدرسي كنتيجة مباشرة لفاعلية التطوير المهني.
مدير مدرسة	يعد خطة للتطوير المهني	يُعد خطة للتطوير المهني تخص بعض منسوبي المدرسة فقط دون شمولية.	يقيّم احتياجات منسوبي المدرسة لكن بشكل محدود أو غير منتظم.	يحدد مجالات التطوير المهني المناسبة بما يتوافق مع احتياجات منسوبي المدرسة.	يجمع بيانات دقيقة عن احتياجات التطوير المهني من خلال أدوات متعددة (استبيانات، نتائج تقييم، تقارير الأداء). يترجم نتائج التشخيص إلى أهداف واضحة قابلة للقياس ضمن خطة التطوير المهني للمدرسة. يضمن مواءمة الخطة مع احتياجات تحسين نواتج التعلم والانضباط في المدرسة.	يبتكر إطارًا متكاملًا للتطوير المهني يتضمن مسارات متنوعة (حضوري، رقمي، مجتمعات تعلم مهنية) ويُعتمد كنموذج. يقود عمليات إعداد الخطة بالتكامل مع المعلمين ويضمن التزامهم بالمشاركة الفاعلة فيها. يحقق أثرًا ملموسًا يظهر في تقارير الأداء وتحسن نواتج التعلم كنتيجة مباشرة لتطبيق الخطة.

Public

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	يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي	يظهر الحد الأدنى في متابعة تقدم أداء منسوبي المدرسة.	يتابع تقدم الأداء دون استخدام أدوات تقيس مدى التقدم.	يتابع تقدم الأداء مع استخدام أدوات المتابعة بشكل منتظم.	يحوّل جلسات التغذية الراجعة إلى خطط تطوير فردية وجماعية مرتبطة بأهداف الأداء في المدرسة. يتابع تنفيذ هذه الخطط ويقيس أثرها على تحسن الممارسات التدريسية والانضباط. يضمن ربط مؤشرات الأداء الوظيفي بالتحفيز والتقدير لتعزيز الالتزام والتحسين المستمر.	يبتكر آليات أو أدوات جديدة لإدارة عملية التغذية الراجعة (مثل أنظمة رقمية تفاعلية أو تقارير تحليلية متقدمة) تُعتمد كنموذج. يقود مبادرات لتحويل التغذية الراجعة إلى ثقافة مؤسسية تشاركية بين القادة والمعلمين. يحقق أثرًا مستدامًا يظهر في تحسن مؤشرات الأداء المؤسسي ونتائج التعلم وتقارير التقويم المدرسي.
وكيل / مدير مدرسة	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة.	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لجميع منسوبي المدرسة.	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لمنسوبي المدرسة ويقيمها	يحول نتائج التدريب إلى خطط تطوير فردية دقيقة لكل معلم تُعالج فجوات محددة في الأداء. ينظم فرص متابعة تطبيق التدريب من خلال جلسات تبادل خبرات أو مجتمعات تعلم تطبيقية داخل المدرسة. يربط بين تطبيق التدريب واحتياجات استراتيجية المدرسة بشكل استباقي، لا مجرد متابعة روتينية.	يبتكر آليات أو نماذج أو أدوات جديدة لتتبع أثر التدريب وتوثيقه. يقود مبادرات داخل المدرسة تجعل من التدريب ممارسة مستمرة، مثل إنشاء مجتمع تعلم تطبيقي. يحقق أثرًا مستدامًا يظهر في تقارير الاعتماد أو في تميز المدرسة على مستوى الإدارة/الوطن كنتيجة مباشرة لتفعيل التدريب.

Public

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	يقيّم أداء منسوبي المدرسة	يقيّم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة فقط دون عقد جلسات مراجعة ومناقشة مع منسوبي المدرسة.	يقيّم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة دون الرجوع لمصادر التقييم.	يقيّم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستندًا على مصادر التقويم والشواهد المناسبة وجلسات النقاش.	يوظف أدوات متنوعة إضافية لتقويم الأداء بجانب الأدوات الرسمية بما يضمن صورة أشمل وأدق. يشجع المرؤوسين على ممارسة التقويم الذاتي ويعزز قدرتهم على استخدام نتائجه. يترجم نتائج التقويم إلى خطط تطوير عملية ويقيس أثرها على الممارسات التعليمية	يطور أو يبتكر آليات لاستثمار الأنظمة الرقمية المعتمدة لتقويم الأداء وإدارة نتائجه داخل المدرسة. يقود مبادرات لترسيخ ثقافة التطوير المستمر عبر التقويم الذاتي والتعاوني بين المنسوبين. يحقق أثرًا مستدامًا يتمثل في تحسن شامل لأداء المدرسة وانعكاسه 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 دائما على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة.	يستخدم أدوات متعددة ومتقدمة للتشخيص (مقارنات زمنية، تحليل مفصل للمجموعات أو المواد) تتجاوز المطلوب الأساسي. يتدخل استباقيًا بوضع برامج دعم خاصة للفئات المتأخرة أو المتفوقة لضمان نموهم المستمر. يتابع أثر التدخلات على نتائج الطلاب بشكل دوري تفصيلي ويعدل الخطط وفق المستجدات.	يبتكر أدوات أو نماذج تحليل لتتبع أداء الطلاب وتُعتمد كنموذج. يقود مبادرات نوعية لتحويل نتائج الاختبارات الوطنية/الدولية إلى خطط تطويرية طويلة المدى للمدرسة. يحقق أثرًا مؤسسياً ملموسًا يتمثل في تحسن نتائج الطلاب على المستويين المدرسي والوطني، موثق في تقارير التقويم المدرسي.

Public

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 تحسن مستوى أداء المدرسة بشكل محدود ، ولا يقدم خطط علاجية بناءً على نتائج التقويم المدرسي.	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية، لكنها غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقويم، دون إحداث تحسن ملموس في الأداء.	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية استنادًا 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. يعزز الانضباط المدرسي عبر إجراءات تربوية متصلة بخطة تحسين الأداء (مثلاً: ربط الانضباط بالحضور والتحصيل). يتابع تنفيذ برامج تحسين الأداء بدقة، ويقيس أثرها على مؤشرات أداء المدرسة بشكل دوري.	يبتكر آليات داخلية لمتابعة تحسين الأداء (مثل لوحات مؤشرات مدرسية أو فرق عمل نوعية) تُعتمد كنموذج في الإدارة التعليمية. يقود مبادرات نوعية لرفع أداء المدرسة تجعلها مثالًا يحتذى به (مثلاً: مبادرات لتحسين نتائج مادة معينة أو معالجة فجوة تعليمية). يحقق أثرًا مستدامًا يتمثل في تحسن نتائج المدرسة على نحو واضح في تقارير هيئة تقويم التعليم والتدريب ونتائج الاختبارات الوطنية.
وكيل المدرسة	يشارك في إعداد الخطط المدرسية اللازمة	يشارك في إعداد الخطط المدرسية بشكل محدود.	يشارك في إعداد خطط غير شاملة لمكونات الخطة.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويشارك في تقييمها.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويشارك في تقييمها. ويضع لها خطط بديلة.

Public

سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
مدير المدرسة	يعد الخطط المدرسية اللازمة	يعد الخطط المدرسية اللازمة بشكل محدود.	يعد الخطط غير شاملة لمكونات الخطة.	يعد الخطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية.	يضع خططًا متكاملة تُظهر عمقًا في تشخيص واقع المدرسة وتحدد أولويات واضحة قابلة للقياس. يضمن أن تكون الخطط مترابطة (تعليمية، سلوكية، أنشطة) بحيث تعمل معًا على رفع الأداء المدرسي. يحقق مستوى من الشمول والوضوح يجعل الخطة قابلة للتنفيذ بكفاءة دون الحاجة إلى تعديلات جوهرية أثناء العام.	يبتكر نماذج تخطيط جديدة (مثل التخطيط بالسيناريوهات أو الخطة الذكية الرقمية) تتجاوز المتبع تقليديًا. يوائم خطة المدرسة مع أولويات استراتيجية الوزارة والاختبارات الوطنية بشكل يعزز تميز المدرسة. يقود إعداد خطط ذات جودة عالية تُعتمد كنموذج مرجعي في الإدارة التعليمية.
وكيل / مدير مدرسة	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية	يتابع تنفيذ بعض برامج ومشاريع الخطط المدرسية.	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة.	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها.	يضمن متابعة دقيقة ومنهجية لتنفيذ الخطط بجميع مجالاتها (تعليم، سلوك، أنشطة) ويعالج التعثرات بخطط تصحيحية عملية. يتابع الأثر المباشر للتنفيذ على تحسين الأداء التعليمي والانضباط. يعزز التزام جميع العاملين بالخطة من خلال تفعيل آليات متابعة داخلية واضحة وشفافة.	يبتكر أدوات أو يستثمر أنظمة المتابعة المعتمدة (مثل لوحات مؤشرات رقمية أو تقارير تحليلية تفاعلية) تُعتمد كنموذج. يقود مبادرات تجعل متابعة تنفيذ الخطط ممارسة مؤسسية تشاركية يشارك فيها المعلمون والإداريون والطلاب. يحقق أثرًا مستدامًا يظهر في تحسن مؤشرات المدرسة وتقارير التقويم كنتيجة مباشرة لجودة متابعة التنفيذ.

Public

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	يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية.	يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بشكل محدود.	يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بانتظام.	يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائمًا ويقيم تنفيذها.	يضمن مشاركة جميع الطلاب في الأنشطة بما يسهم في رفع انضباطهم المدرسي ويعزز قيم التعاون والمسؤولية. يربط المشاركة في الأنشطة الصفية وغير الصفية بمستهدفات سلوكية محددة (مثل تقليل الغياب، تحسين السلوك الإيجابي). يعالج معوقات المشاركة بما يحافظ على انتظام الطلاب والتزامهم.	يبتكر آليات أو برامج نوعية تجعل المشاركة الطلابية وسيلة لترسيخ القيم (مثل نوادي طلابية للقيم الوطنية أو برامج تطوعية تربط التعلم بالخدمة المجتمعية). يوظف المنصات الرقمية لتتبع أثر الأنشطة على انضباط الطلاب وسلوكهم وقيمهم. يحقق أثرًا مستدامًا يظهر في تحسن 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 بصورة بشكل محدود.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، دون توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	يوظف تقارير المنصات في تحليل تفصيلي يحدد الفجوات الأكاديمية والسلوكية للطلاب. يربط نتائج تحليل المنصات بخطط تحسين نواتج التعلم والانضباط داخل المدرسة. يتابع جودة التفعيل من حيث الأثر التعليمي (تحسن الواجبات، المشاركة، التفاعل)، لا مجرد انتظام الاستخدام	يبتكر آليات لاستثمار الأنظمة أو أدوات المتابعة (مثل لوحات مؤشرات رقمية تفاعلية) تُعتمد لمتابعة أثر المنصات على التعلم والانضباط. يقود مبادرات نوعية تجعل المدرسة نموذجًا في الاستخدام الفاعل للمنصات (مثل مجتمعات تعلم رقمية، محتوى إثرائي تفاعلي). يحقق أثرًا مستدامًا يظهر في تحسن نتائج المدرسة في تقارير الأداء والاختبارات الوطنية كنتيجة مباشرة لتفعيل المنصات.

Public

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	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بشكل محدود.	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بانتظام.	يشارك في الإشراف على تنفيذ البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب دون دعم.	يتابع أثر برامج السلوك الإيجابي على تحسن انضباط الطلاب وحضورهم ومشاركتهم الصفية، ويربط النتائج بخطط تحسين التعلم. يوظف أساليب وقائية (مثل التحفيز والأنشطة القيمية) تقلل من السلوكيات السلبية وتدعم السلوكيات التي تعزز التعلم. يضمن شمولية البرامج بحيث تسهم في رفع دافعية الطلاب وتحسين تحصيلهم الأكاديمي إلى جانب القيم والانضباط	يبتكر آليات أو برامج نوعية تجعل السلوك الإيجابي جزءًا من ثقافة المدرسة (مثل نظام نقاط سلوكي رقمي، مبادرات يقودها الطلاب). يقود مبادرات تجعل المدرسة نموذجًا في ربط تعزيز القيم والسلوك الإيجابي بتحسين نواتج التعلم على مستوى الإدارة التعليمية. يحقق أثرًا مؤسسياً مستدامًا يظهر في انخفاض السلوكيات السلبية، وتحسن الانضباط، وارتفاع نتائج الطلاب في الاختبارات الوطنية والتقويم المدرسي.

Public

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	يهيئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	يهيئ بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بشكل محدود.	يهيئ بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بانتظام.	هيئ و يشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة.	يوظف استراتيجيات إدارية وتربوية تجعل البيئة المدرسية محفزة على الانضباط والتعلم (مثل: تنظيم الجدول المدرسي بما يقلل من الفراغات، توزيع الأنشطة بما يزيد من دافعية الطلاب). يربط بين البيئة الصفية والسلوكية وبين تحسين التحصيل الدراسي (مثل: تحفيز الفصول المنضبطة بأفضل الممارسات التعليمية). يتابع أثر البيئة على سلوك الطلاب وانضباطهم ويعالج المعوقات السلوكية أو التنظيمية بشكل استباقي.	يبتكر برامج تربوية أو تنظيمية تجعل البيئة المدرسية نموذجًا محفزًا (مثل: برنامج "المدرسة الجاذبة"، قاعات تعلم تعاوني تدار بآليات مدرسية). يقود مبادرات لتعزيز ثقافة الانضباط والقيم عبر البيئة (مثل تخصيص مساحات لعرض إنجازات الطلاب أو مبادرات القيم داخل المدرسة). يحقق أثرًا مؤسسياً يظهر في ارتفاع رضا الطلاب وأولياء الأمور، وتحسن الانضباط والتحصيل في تقارير هيئة التقويم.

وزارة التعليم
Ministry of Education

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمي (للتشكيلات الإشرافية)

الجدارات الوظيفية العامة (المشتركة)

نموذج تقييم أداء التشكيلات الإشرافية (المشتركة)

الأهداف

م	الهدف	معيار القياس	الوزن نسبي	الناتج المستهدف	الناتج الفعلي	التقدير الموزون
1						
2						
3						
4						
5						
6						

الجدارات المشتركة

م	الجدارة	الوزن النسبي	تعريف الجدارة	اختر مستوى الإتقان المطلوبة
1	المسؤولية	%20	القدرة على تحمل المسؤولية الفردية لتحقيق الأهداف بالجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد	
2	العمل الجماعي	%25	القدرة على العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد والمحافظة على علاقات جيدة داخل الوحدة التنظيمية وخارجها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة	
3	المرونة للتغيير	%30	القدرة على التكيف والعمل بشكل فعال في مختلف الظروف وفهم وجهات النظر المختلفة وقبول التغيير في متطلبات العمل	
4	المبادرة	%25	القدرة على إظهار الحرص الكافي لتحقيق أهداف العمل والرغبة في إنجاز مهام إضافية تخدم مصلحة العمل دون أن يُطالب بذلك ، وتقديم أفكار ومقترحات جديدة نابعة من الرغبة في التحسن والتطوير	
مجموع وزن الجدارات		%100		

الجدارات الوظيفية المشتركة
الجدرات الوظيفية القيادية

وزارة التعليم
Ministry of Education

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمي (للتشكيلات الإشرافية)

الجدارات الوظيفية القيادية

نموذج تقييم أداء التشكيلات الإشرافية

الأهداف

م	الهدف	معيار القياس	الوزن نسبي	الناتج المستهدف	الناتج الفعلي	التقدير الموزون
1						
2						
3						
4						
5						
6						

الجدارات القيادية

م	الجدارة	الوزن النسبي	تعريف الجدارة	اختر مستوى الإتقان المطلوبة
1	المسؤولية	%15	القدرة على تحمل المسؤولية الفردية لتحقيق الأهداف بالجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد	
2	العمل الجماعي	%10	القدرة على العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد والمحافظة على علاقات جيدة داخل الوحدة التنظيمية وخارجها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة	
3	المرونة للتغيير	%10	القدرة على التكيف والعمل بشكل فعال في مختلف الظروف وفهم وجهات النظر المختلفة وقبول التغيير في متطلبات العمل	
4	المبادرة	%10	القدرة على إظهار الحرص الكافي لتحقيق أهداف العمل والرغبة في إنجاز مهام إضافية تخدم مصلحة العمل دون أن يُطالب بذلك ، وتقديم أفكار ومقترحات جديدة نابعة من الرغبة في التحسن والتطوير	
5	قيادة التغيير	%20	القدرة على حث الموظفين لتقبل التغيير المترتب على تطوير ومواجهة التحديات الداخلية والخارجية لتحقيق الأهداف بما ينسجم مع الرؤية والأهداف الإستراتيجية	
6	تطوير وتمكين الموظفين	%10	تأهيل الموظفين وإعدادهم ومنحهم فرص التطوير والنمو من خلال برامج التطوير، وتفويض بعض الصلاحيات والمسؤوليات إليهم وإشراكهم في صنع القرار	
7	التوجه الاستراتيجي	%10	القدرة على تحليل المعطيات من منظور استراتيجي شامل مع تحديد الحالات المحتملة ، ووضع خطة بعيدة المدى وربطها بأنشطة ومهام العمل اليومي بحيث تكون مرتبطة بالرسالة والأهداف الاستراتيجية	
8	اتخاذ القرارات	%15	القدرة على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها والوصول إلى حلول فاعلة للمشكلات واتخاذ القرارات المناسبة	
مجموع وزن الجدارات		%100		

الجدارات الوظيفية المشتركة

الجدرات الوظيفية القيادية

Public

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 ومقترحات جديدة نابعة من الرغبة في التحسن والتطوير.
قيادة التغيير	القدرة على حث الموظفين لتقبل 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 الصلاحيات والمسؤوليات إليهم وإشراكهم في صنع القرار.
التوجه الاستراتيجي	القدرة على تحليل المعطيات من منظور استراتيجي 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.

Public

آلية الإحتساب

*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 جدارة.

يقوم المقيم بتقدير الجدارات عن طريق تحديد الوصف سلوكي لكل جدارة (1-5) **.

- يتم ضرب تقدير الجدارات(1-5) في الوزن النسبي للحصول على التقدير الموزون لكل جدارة.
- 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 عاملي الأهمية النسبية التالية:

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

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

التقدير العام لأداء الموظف =

(إجمالي التقدير الموزون للأهداف x الأهمية النسبية للأهداف)
+
(إجمالي التقدير الموزون للجدارات x الأهمية النسبية للجدارات)

* يتم الاحتساب الكترونيا في النظام التقني

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

Public

آلية الإحتساب

***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 الى 5) الذي يستخدمه المدير لتقدير درجة تحقيق منسوبي المدرسة لعنصر التقييم المراد قياسه.
- يتم ضرب تقدير 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	
درجة التقدير	وصف التقدير
5	مثالي
4	تخطى التوقعات
3	وافق التوقعات
2	بحاجة إلى تطوير
1	غير مرضي

* يتم الاحتساب الكترونيا في النظام التقني

Public

خطة التطوير الفردية (IDP)

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

آلية التطوير

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

أطر التطوير

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

يعتبر التعلمُّ 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 إبداعيّة، بالإضافة إلى ممارسة الصلاحيات واتخاذ القرارات. ومن ذلك التدوير الوظيفي، تفويض بالمهام، عقد جلسات عصف ذهني، المشاركة مع فرق عمل تنفيذية، بناء وقيادة فرق عمل، قيادة اجتماعات دورية، محاكاة الوظائف.

يرتكز التعلم الذاتي/الاجتماعي على التعّلم 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 التعلمُّ النظامي على الحضور في بيئة تعلّم منظمّة كالمشاركة في الدورات والبرامج المرتبطة بالتطوير الوظيفي، وحضور الندوات، والحلقات الدراسية عبر الإنترنت، ورش تدريبية، وحضور مؤتمرات متخصصة في مجالات العمل التخصصية والفنية.

وزارة التعليم
Ministry of Education

خطة التطوير الفردية (IDP)

نموذج خطة التطوير الفردية			
الإسم			
الجهة			
تاريخ بداية الخطة			
تاريخ نهاية الخطة			

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

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

Public

حالات تقييم الأداء الوظيفي

الإجازات الطويلة

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.

كف اليد

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 متى أمضى 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 متى أمضى مدة لا تقل عن ثلاثة أشهر.

Public

الأسئلة الشائعة

ما هو نظام تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف؟ التعليمية؟

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

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

يتمثل الفرق بين النظاميين 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 مقياس 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.

ماهي دورة أداء شاغلي الوظائف التعليمية ؟

هي السنة الخاضعة لتقييم الأداء، ويكون انتهاؤها متزامنًا 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 للاتفاق بين المدير وشاغل الوظيفة التعليمية على الأداء المتوقع خلال العام الدراسي، والاطلاع على نموذج التقييم الذي سيظهر تلقائيًا في نظام فارس.

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

Public

وزارة التعليم
Ministry of Education

روابط تهمك

بنك الأهداف الوظيفية
للتشكيلات الإشرافية

الإطار العام للجدارات
السلوكية للتشكيلات الإشرافية

Public



وزارة التعليم

Ministry of Education