



وزارة التعليم  
Ministry of Education

# الدليل الإرشادي

لإدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

الإصدار الأول

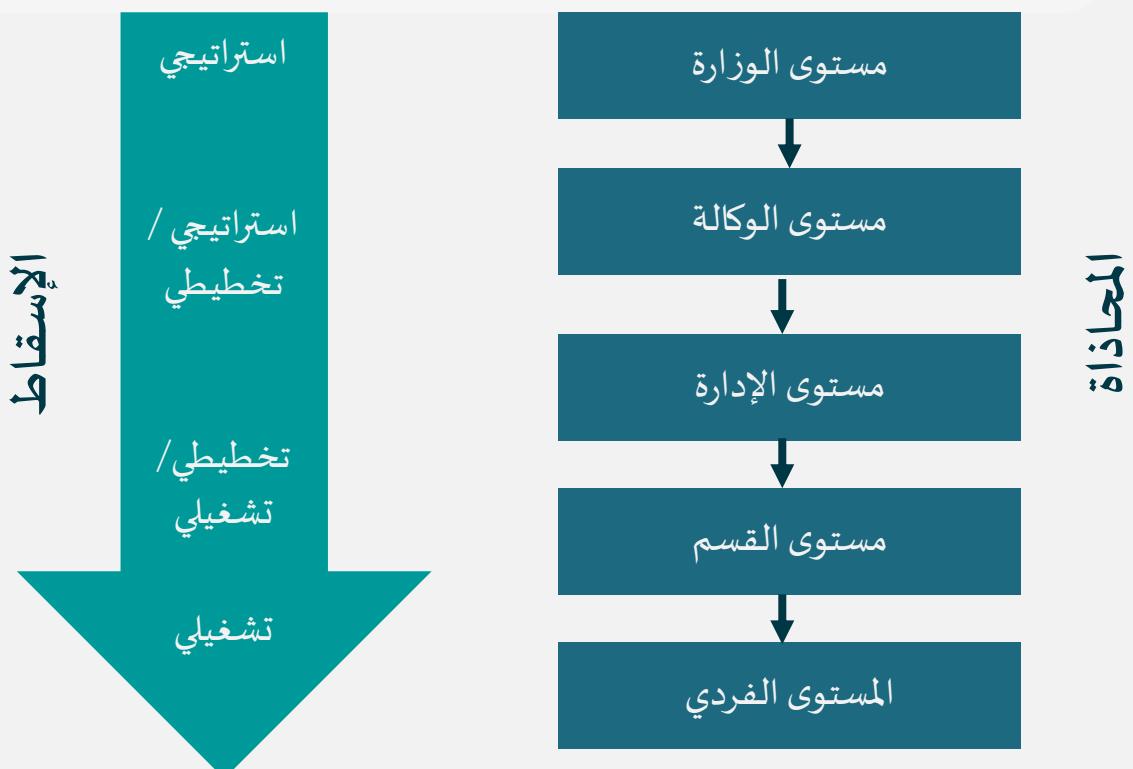


## المحتويات

04	التعريف بإدارة الأداء الوظيفي
05	المصطلحات
06	أهداف شاغلي الوظائف التعليمية
07	الفئة المستهدفة
08	المرجع النظامي لإدارة أداء تقييم شاغلي الوظائف التعليمية
09	المهام والمسؤوليات
10	مراحل دورة الأداء الوظيفي الأساسية
11	• مرحلة التخطيط
12	• مرحلة المراجعة نصف السنوية
15	• مرحلة التقييم
16	• التغذية الراجعة
17	نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية
58	آلية الاحتساب
60	خطة التطوير الفردية(IDP)
62	حالات تقييم الأداء الوظيفي
63	الأسئلة الشائعة

## التعريف بإدارة الأداء الوظيفي

نظام يهدف إلى مواءمة الأهداف الاستراتيجية للوزارة مع الأهداف الفردية للموظفين، مما يتيح قياس الفجوة بين الأداء الفعلي والأداء المستهدف.





## المصطلحات

المصطلح	التعريف
إدارة الأداء	تعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محددة مرتبطة بأهداف الوزارة.
دورة الأداء	السنة الخاضعة لتقدير الأداء ويكون انتهاؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.
الوزن النسي	المقدار النسبي الذي يعبر عن أهمية عنصر التقييم أو الهدف أو الجدار.
الجدرات	تعرف الجدرات بأنها مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات والسمات القابلة للملاحظة والقياس والتطوير وهي تساعد الموظف على أداء مهامه الوظيفية بكفاءة.
الجدرات السلوكية (الأساسية)	تشير الجدرات السلوكية إلى الصفات والسمات التي تشكل سلوك الموظف، وتقيس مستويات المعرفة والمهارات السلوكية المطلوبة للقيام بالوظيفة بفعالية.
الجدرات القيادية	مجموعة من المهام والمسؤوليات الإشرافية والقيادية المنوطة بمديري الإدارات وفرق العمل من يتطلب عملهم القيام بإدارة عدد من المرؤوسيين في العمل والتأثير عليهم وإدارة الوحدات التنظيمية والبرامج والمشاريع المختلفة.
مستوى الإتقان	مؤشرات سلوكية تستخدم لوصف مستوى الجدراء المطلوب إظهارها من الموظف وعادةً ما تشتمل عملية تقييم أداء الموظف بالإضافة إلى أهداف الأداء، وقياس مستوى الإتقان المطلوب للجدرات المحددة للموظف.
التقدير العام لأداء الموظف	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.
التقييم الذاتي للأداء الوظيفي	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.



## أهداف إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

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

- أ - ترسیخ منهج يضمن ربط عملية قياس الأداء بمكافأة وتقدير الإنجازات والنتائج المتميزة.
- ب- تحسين وزيادة إنتاجية الموظف من خلال تقويم أداء ينسجم مع الأهداف الاستراتيجية  
والتشغيلية التي تسعى الوزارة إلى تحقيقها.
- ج - تشجيع وتعزيز الإنجازات الفردية بما يحقق روح العمل الجماعي.
- د - تعزيز ثقافة التعلم المستمر وزيادة فرص التطوير الاحترافي المرن للموظف.
- ه - تمكين الوزارة من تحديد وتقدير الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أداء مرتفع وتحفيزهم  
بشكل مستمر.
- و- وضع أساس واضح لقياس مدى الإسهامات الفعلية في تحقيق وإنجاز الأهداف الاستراتيجية  
والتشغيلية للوزارة.
- ز- تمكين الوزارة من تحديد الموظفين ذوي الأداء المنخفض وإعداد خطط لتطوير أدائهم.



## الفئات التعليمية المستهدفة

يسهدف نظام إدارة الأداء الوظيفي تقييم المشمولين بلائحة **الوظائف التعليمية**:

- المعلمين والمعلمات
- التشكيلات المدرسية
- التشكيلات الإشرافية



## إدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

- لائحة الوظائف التعليمية
- إطار العمل التنظيمي للائحة الوظائف التعليمية



المرجع النظامي

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



دورة الأداء

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



مقياس التصنيف

وصف التقدير	درجة التقييم
حقق من 90-100% من المستهدفات	5
حقق من 80-89% من المستهدفات	4
حقق من 70-79% من المستهدفات	3
حقق من 60-69% من المستهدفات	2
حقق أقل من 60% من المستهدفات	1



## المهام والمسؤوليات

### الادارة العليا

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

### إدارة الموارد البشرية

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

### المدير المباشر

- نشر ثقافة إدارة الأداء الوظيفي والالتزام بالإطار الزمني المحدد لدورة الأداء الوظيفي.
- البدء بتحفيظ الأداء الوظيفي وفقاً 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.

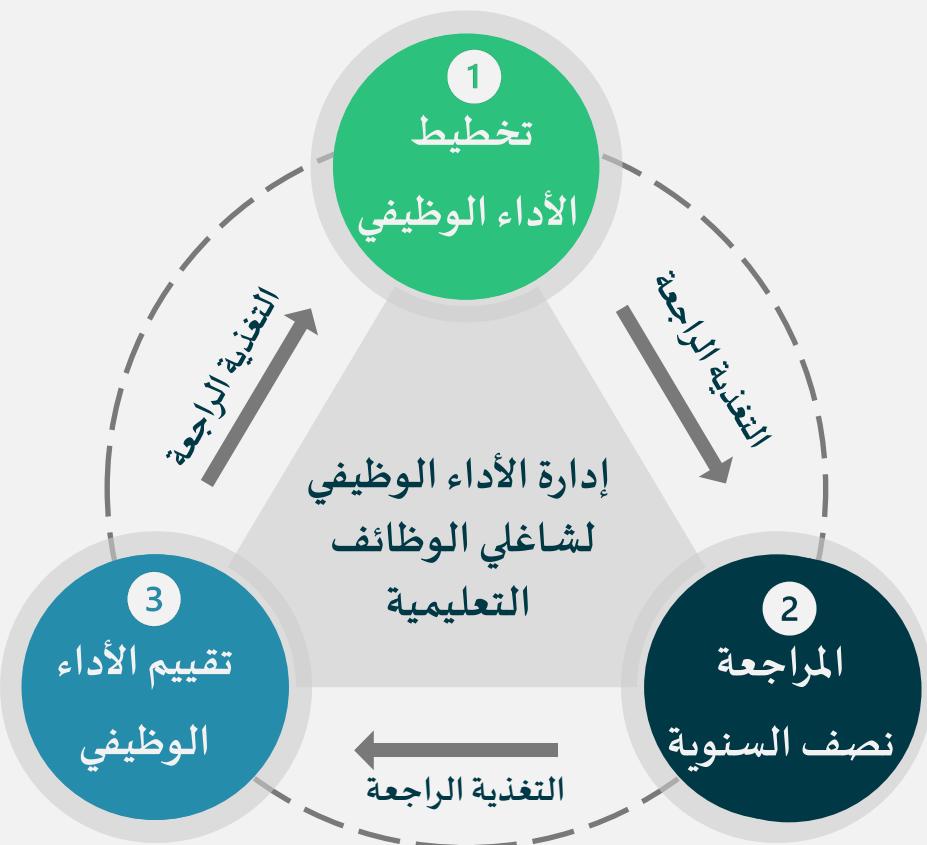
### شاغلو الوظائف التعليمية

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

### المدير المعتمد

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

## مراحل دورة الأداء الأساسية





## مراحل دورة الأداء الأساسية

### أولاً: مرحلة تخطيط الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

#### 1/أهداف المرحلة

- تحديد المستويات المتوقعة من الموظف خلال دورة الأداء.
- قيام المدير والموظف بتحديد المستهدفات الفردية لتوجيهه الأداء نحو مجالات الأداء الأكثر أهمية.

#### 2/الممارسات والإجراءات

فيما يخص شاغلي الوظائف التعليمية داخل نطاق المدرسة:

- الاطلاع على نموذج تقييم الأداء عبر النظام التقني المعتمد في الوزارة.
- التأكد من إسناد نموذج التقييم الصحيح وفقاً للأدوار والمسؤوليات في النظام التقني.

فيما يخص شاغلي الوظائف التعليمية خارج نطاق المدرسة :

- التخطيط للأداء بالمشاركة بين المشرف والمدير المباشر وإعداد الأهداف.
- رفع الأهداف في النظام التقني.

#### التخطيط للأداء

تبدأ مرحلة تخطيط الأداء الوظيفي مع بداية العام الدراسي



## 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 تحداث 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 وتبني ممارسات أو إجراءات تسهم في تحسين الأداء.
- يمكن إشراك موظفون آخرون من أصحاب الخبرة والكفاءة للمساهمة في تقديم تغذية راجعة بناءة لزملائهم بشأن أدائهم.
- يجب أن تتم أنشطة المراجعة المستمرة للأداء بالودية والانفتاح لضمان المشاركة الفعالة لتحقيق أفضل النتائج.
- وضع خطط لتحسين ومعالجة الفجوة في الأداء.

#### المتابعة والدعم

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



# مراحل دورة الأداء الأساسية

## ثانياً: مرحلة المراجعة المستمرة للأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

يسهم التنوع في تقديم التغذية الراجعة بشأن الأداء في تعزيز الفاعلية، وهناك عدة نماذج يمكن الاستفادة منها لهذا الغرض.

### نماذج تقديم التغذية الراجعة



#### نموذج 360 درجة

- جمع المربين من جميع المستويات.
- الحفاظ على عدم الكشف عن هوية المصادر.
- تحديد الأنماط في المربين المتصودة.
- مشاركة المربين البناءة.

#### CION نموذج

- (Context) (C) السياق: وضع سياق للملاحظات.  
 (Observation) (O) رصد: إبداء ملاحظات موضوعية من غير توصيد للأخطاء.  
 (Impact) (I) تأثير: مناقشة أثر هذه السلوكيات.  
 (Next Steps) (N) الخطوات التالية: التعاون في تحديد الخطوات التحسينية.

#### نموذج الساندويتش

- ابدا بالمرتبات الإيجابية.  
 اتبعها بالمرتبات البناءة.  
 واختتمها بالمرتبات الإيجابية.

#### نموذج 3PS

- | العنوان   | المعنى   |
|-----------|--|
| Impact    | اشرح كيف أثرت تلك السلوكيات على الأفكار والمشاعر |
| Behavior  | حدد السلوكات التي تود إبداء المربين حولها        |
| Situation | صف المكان والزمان الذي حدث فيه الموقف            |

#### SBI نموذج

- | العنوان | المعنى  |
|---------|---|
| Probe   | قدم الثناء على سلوكيات أو نتائج محددة.          |
| Probe   | عزّز التأمل بأسئلة مفتوحة                       |
| Probe   | اقترن خطوات واضحة وقابلة للتنفيذ من أجل التحسين |

#### نموذج BOOST

- شارك نقاط القوة وفرض التحسين
- استشهد بموضوعية بعيداً عن التحييزات أو آراء الآخرين
- ركز على السلوكيات لا السمات الشخصية
- قدم المربين في أقرب وقت ممكن

#### نموذج التغذية الاستباقية

- حدد الأهداف أو الفرص المستقبلية
- ناقش الخطوات القابلة للتنفيذ لتحقيق هذه الأهداف
- قدم الدعم اللازم للتطوير
- شجع عقلية النمو

#### نموذج DESC للحوارات الصعبة

- | العنوان             | المعنى                                       |
|---------------------|--|
| Describe (وصف)      | صف السلوك بموضوعية وبدون إصدار أحكام         |
| Express (تعبير)     | (غير عن أفكارك ومشاعرك بصيغة أنا) وليس (أنت) |
| Specify (محدد)      | حدد السلوكيات المرغوبة                       |
| Consequence (نتيجة) | وضح الآثار المتوقعة عند تغير السلوك          |

#### CLEAR نموذج

- حدد الموضوع، استمع بتعاطف، شارك ملاحظاتك بوضوح، اتفق على الإجراءات الواجب اتخاذها، راجع النتائج بعد تنفيذ الإجراءات.

#### GROW نموذج

- | العنوان | المعنى              |
|---------|---------------------|
| Goal    | ما الذي تريد        |
| Reality | أين أنت حالياً      |
| Options | ما الخيارات المتاحة |
| Will    | ما الذي سوف تفعله   |

مراحل دورة الأداء الأساسية

**ثانياً: مرحلة المراجعة المستمرة للأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية**

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

خطوة تحسين فجوة الأداء

## **أولاً: البيانات الأساسية لشاغل الوظيفة التعليمية**

الاسم	جبهة العمل
الادارة	المسمى الوظيفي
الشخص	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

5	4	3	2	1	المعيار المستهدف تطويره
---	---	---	---	---	-------------------------

ب- تحليل مستوى الأداء الحالي

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

جـ- خطة العمل لإنجاز عملية التحسين للأداء



## مراحل دورة الأداء الأساسية

### ثالثاً: 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 محايضة 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

- التهيئة لجلسة تقييم الأداء و اختيار الوقت والمكان المناسب.
- الاستعداد لجلسة تقييم الأداء والاستعانة بسجل تدوين الملاحظات وتقدير 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 منفتحاً للاستماع للنقد البناء وتجنب التحيز الذاتي.
- الاستفادة من التغذية الراجعة لتحسين الأداء وإعداد خطة التطوير الفردية.

#### تقييم الأداء

تبدأ مرحلة تقييم الأداء الوظيفي نهاية العام الدراسي



### سمات التغذية المستمرة

#### محددة



يجب أن تكون التغذية الراجعة دقيقة و مباشرة، 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.



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### \* 1 - نموذج تقييم أداء المعلم\*

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

\* معلم التعليم العام (معلم الموهوبين ، معلم التربية الخاصة..... وغيره)  
جميع التخصصات في كافة المراحل الدراسية

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدلّه عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



## تفسير عناصر التقييم

### تفسير عناصر التقييم المشتركة بين جميع الفئات التعليمية داخل نطاق المدرسة

عنصر التقييم	التفصير
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	<p><b>المشاركة الفعالة في مجتمعات وشبكات التعليم تُسهم في تبادل المعرفة وتطوير المهارات المهنية وتعزيز أفضل الممارسات التعليمية.</b> يشمل ذلك:</p> <ul style="list-style-type: none"><li>• التعلم المستمر: من خلال التطوير المهني، وورش العمل، والدورات، والمؤتمرات.</li><li>• التعاون والتواصل: لبناء شبكات مهنية، تبادل الأفكار، ومواجهة التحديات التعليمية.</li><li>• الإسهام في التطوير: عبر الأبحاث، تطوير المناهج، ودعم السياسات التعليمية.</li><li>• الإرشاد والتوجيه: بدعم المعلمين الجدد ومشاركة الخبراء.</li><li>• التفكير الذاتي: لتحسين الممارسات وبناء بيئة تعليمية تُعزز التعلم المستمر والتطوير.</li></ul>
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 معالجتها).



## تفسير عناصر التقييم

### تفسير عناصر التقييم (المعلم)

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



## تفسير عناصر التقييم

### تفسير عناصر التقييم (المعلم)

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

تفسير عناصر التقييم (المعلم)



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

5	4	3	2	1	
<p>يلتزم تماماً ويُظهر احترافية عالية في أداء جميع الواجبات الوظيفية دون الحاجة إلى أي توجيه، وينادر بشكل استباقي إلى تحمل المسؤوليات الإضافية ويتولى المهام الأكثر تعقيداً، ودائم الالتزام بمواعيد العمل، ويكون حاضراً بشكل دائم قبل الوقت المطلوب.</p>	<p>يلتزم بوضوح بالواجبات الوظيفية بشكل جيد ودون الحاجة إلى توجيه مستمر، ويتحمل المهام الإضافية ويحرص على تحسين الأداء بشكل مستمر، ويلتزم بمواعيد العمل بشكل منتظم ولا يتأخر إلا لأسباب مبررة.</p>	<p>يُظهر التزاماً جيداً للواجبات الوظيفية الأساسية ويؤديها ويُظهر استعداداً لتحمل المسؤوليات الإضافية بشكل غير منتظم، ويلتزم بمواعيد العمل معظم الوقت</p>	<p>يُظهر التزاماً محدوداً للواجبات الوظيفية ويحتاج إلى توجيه متكرر، ويتأخر عن العمل أحياناً دون سبب واضح</p>	<p>يُظهر الحد الأدنى للواجبات الوظيفية المطلوبة منه ويتأخر عن العمل بشكل مستمر ودون مبرر</p>	<p><b>أداء الواجبات الوظيفية</b></p>
<p>يشارك بشكل استباقي ودائم في جميع الفعاليات والأنشطة المهنية ذات الصلة ويشجع الآخرين على المشاركة والتفاعل المستمر وينظر استعداداً للمساعدة.</p>	<p>يشارك بانتظام في أنشطة وفعاليات المجتمع المهني ويُظهر تفاعلاً إيجابياً مع الزملاء في مجال عمله</p>	<p>يشارك في بعض فعاليات وأنشطة المجتمع المهني، بشكل غير منتظم أو عندما يكون مطلوباً منه</p>	<p>يتواجد في أنشطة المجتمع المهني دون المشاركة الفعالة</p>	<p>يُظهر الحد الأدنى من الاهتمام والجهد للتفاعل مع المجتمع المهني</p>	<p><b>التفاعل مع المجتمع المهني</b></p>
<p>يبادر بالتواصل الدائم الفعال مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات دقيقة وشاملة عن واحتياجات وأداء المتعلمين تساهمن بشكل استباقي في التطوير والتحسين</p>	<p>يتواصل بانتظام مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات كافية ومفيدة حول احتياجات وأداء المتعلمين ويستجيب لأسئلتهم ومخاوفهم بسرعة وفعالية</p>	<p>يشارك في التواصل مع أولياء الأمور عند الحاجة، يقدم معلومات كافية حول أداء المتعلمين</p>	<p>يشارك في التواصل مع أولياء الأمور بشكل محدود عند الطلب، ويقدم معلومات غير كافية حول أداء المتعلمين</p>	<p>نادراً ما يشارك في أي نوع من التواصل مع أولياء الأمور</p>	<p><b>التفاعل مع أولياء الأمور</b></p>



## سلم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1
<p>يُظهر مهارة استثنائية في الجمع بين الشر النظري والتطبيق العملي، مما يحفز المتعلمين ويشركهم بفاعلية في عملية التعلم، ويكيّف استراتيجيات التدريس بشكل فردي بناءً على احتياجات كل طالب، مما يضمن تحسين مستوى التعلم الشخصي.</p>	<p>يظهر استعداداً التجربة استراتيجية تدريس جديدة مناسبة وفعالة، تتناسب مع أهداف الدرس واحتياجات المتعلمين، يستخدم مجموعة متوازنة من الأنشطة التعليمية التي تشمل التعلم التفاعلي، التعلم التعاوني، والمشاريع العملية.</p> <p>ويستخدمها بشكل فعال لتحفيز المتعلمين على المشاركة والتعلم.</p>	<p>يستخدم استراتيجيات تدريس مناسبة متنوعة وفعالة بشكل غير منتظم، وقد يواجه صعوبة في التطبيق الفعال.</p>	<p>يستخدم استراتيجيات تدريس تقليدية، مع استخدام محدود لبعض الطرق الحديثة للأنشطة التعليمية التي لا تناسب مع أهداف المتعلمين.</p>	<p>يعتمد فقط على طرق التدريس التقليدية والمباشرة مثل الشر النظري دون إشراك المتعلمين.</p>
<p>يُقدم دعماً استباقياً ومخصصاً لكل متعلم بناءً على احتياجاته الفردية، ويستخدم استراتيجيات متعددة لتحسين الأداء، ويظهر تميّزاً في تطبيق استراتيجيات تقويمية مبتكرة ومتعددة تساهمن في تحقيق نتائج استثنائية، وبعدّل الخطط بشكل فوري عند الحاجة.</p>	<p>يُقدم دعماً مخصصاً للمتعلمين ويستخدم استراتيجيات فعالة لمعالجة نقاط القصور وتعزيز نقاط القوة، ويوضع أهدافاً واضحة لتحسين نتائج المتعلمين ويتابع تقديمهم بانتظام ويُجري تعديلات على الخطط عند الحاجة.</p>	<p>يُقدم دعماً إضافياً للمتعلمين ذوي الأداء الضعيف، ويوضع أهدافاً واضحة تساهم في تحسين مستوى المتعلمين.</p>	<p>يوفر بعض الدعم للمتعلمين، لكنه غير كافٍ لتحسين أدائهم بشكل ملموس.</p>	<p>نادراً ما يوفر أي دعم للمتعلمين الذين يواجهون صعوبات في الأداء.</p>



## سلم التقدير لعناصر التقييم

### سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	
<p>يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية واضحة ومحددة وقابلة للقياس تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، ويكيّفها وفق احتياجات جميع المتعلمين، ويستخدم أساليب تدريس مبتكرة ومتنوعة، مع مراعاة أساليب التعلم واستخدام مواد تعليمية تفاعلية لتعزيز فهم المتعلمين.</p>	<p>يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية واضحة ومحددة وقابلة للقياس تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، وتلبّي جميع احتياجاتهم بشكل فعال.</p> <p>ويُنظم الدرس بشكل منطقي ويُخصّص وقتاً كافياً لكل نشاط ويراعي التنوع في أساليب التدريس.</p>	<p>يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية واضحة ومحددة لا تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين ولا تغطي المحتوى التعليمي، ويستخدم مواد تعليمية غير كافية ولا ينبع في استخدام أساليب التدريس.</p>	<p>يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف غير واضحة، ويعتمد على المواد الجاهزة دون تخصيص أو تطوير المحتوى ليتناسب مع المتعلمين.</p> <p>ويفتقر إلى التنوع في استخدام أساليب التدريس.</p>	<p>نادرًا ما يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية غير واضحة، ويعتمد على المواد الجاهزة دون تخصيص أو تطوير المحتوى ليتناسب مع المتعلمين.</p>	<p><b>إعداد وتنفيذ خطة التعلم</b></p>
<p>يستخدم جميع التقنيات والوسائل التعليمية المتوفرة بالمدرسة وينظر مهارة استثنائية في دمج التقنيات الحديثة بشكل سلس في الدروس، مع تحسين تفاعل المتعلمين واستيعابهم للمحتوى، يستخدم الأدوات التقنية بفعالية لتحفيز المتعلمين.</p>	<p>يستخدم جميع التقنيات والوسائل التعليمية المتوفرة بالمدرسة المناسبة ويوظفها بشكل منظم وتناسب مع احتياجات المتعلمين مما يعزّز من فعالية الدروس.</p>	<p>يستخدم أغلب التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة ويوظفها بشكل منتظم وتناسب مع المحتوى التعليمي.</p>	<p>يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية بشكل محدود ولا تناسب مع المحتوى التعليمي.</p>	<p>نادرًا ما يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة.</p>	<p><b>توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة</b></p>



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

### سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	
يُهُو بيئة تعليمية آمنة معززة ومحفزة للتعليم ، تستدعي خبرات المتعلمين، و تبني مهاراتهم لتقديم معارف جديدة تستند على الدروس السابقة.	يُهُو بيئة تعليمية معززة ومحفزة للتعليم والتعلم وفق احتياجات المتعلمين.	يُهُو بيئة تعزز تعليمية فهم الطالب للمعرفة وتراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	يُهُو بيئة تعزز فهم الطالب بشكل جزئي للمعرفة.	نادرًا ما يخلق بيئة تعليمية محفزة أو داعمة للتعلم النشط.	تهيئة بيئة تعليمية
يدير الصيف بكفاءة عالية يبني علاقات إيجابية مع المتعلمين ويشجع التفاعل بين الأقران ويوفر بيئة صافية ممتعة، وإعطاء فرص متكافئة للطلاب للإجابة عن الأسئلة.	يدير الصيف بفاعلية ويوفر بيئة يدير الصيف بفاعلية ويظهر قدرة على توجيه المتعلمين لتطبيق القوانين والتعليميات الصافية.	يدير الصيف دون مراعاة القوانين والتعليميات الصافية.	نادرًا ما يدير الصيف بفاعلية.	نادرًا ما يدير الصيف بفاعلية.	الإدارة الصافية
يُجري تحليلًا متقدماً لنتائج المتعلمين باستخدام تقنيات تحليل البيانات المتقدمة لتحديد التوجهات الفردية والجماعية، يقدم تشخيصاً دقيقاً وشاملاً لمستويات المتعلمين ويستخدم التحليل لتقديم خطط تطوير فردية مخصصة، ويعمل على تحسين مستمر لأساليب تحليل النتائج وتشخيص المستويات.	يُجري تحليلًا دقيقاً وشاملاً لنتائج المتعلمين باستخدام أدوات وأساليب منهجية، ويقدم تشخيصاً دقيقاً لاحتياجات كل متعلم بناءً على بيانات تحليلية واضحة، ويقدم توصيات مخصصة لتحسين أداء المتعلمين.	يُجري تحليلاً أساسياً لنتائج المتعلمين باستخدام بعض الأدوات أو أساليب الأسس المتأصلة.	يُجري تحليلًا محدوداً لنتائج المتعلمين ولكن دون الاعتماد على الأدوات أو أساليب الأسس المتأصلة.	نادرًا ما يقوم بتحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم بشكل منهجي.	تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة لرفع مستوى التحصيل وتوظيفها في تحسين عملية التعليم ، استخدام أساليب تقييم تساعده على قياس مدى تحقق أهداف العملية التعليمية وقياس تقدم التعلم وإصدار أحكام عن مستويات الطلبة.	يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة تقوم على أسس علمية لرفع مستوى التحصيل الدراسي ويستخدم مجموعة متنوعة من أساليب التقويم تشمل الاختبارات التحريرية، المشاريع العملية، التقييمات الشفوية، والتقويم الإلكتروني، للوقوف على مدى استعداد المتعلمين وتشخيص املاكهم لمهارات وخبرات أساسية سابقة.	يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة تقوم على أسس علمية، ويوظف مجموعة من أساليب التقييم مع طبيعة الأهداف ومخرجات التعليم.	يعتمد فقط على نوع واحد من أساليب التقييم، لكنه قد لا يكون شاملاً بشكل كافٍ.	نادرًا ما يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة	تنوع أساليب التقويم



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### 2 - نموذج تقييم أداء معلم مسند له نشاط طلابي

سلم التقدير					الوزن النسي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%10	أداء الواجبات الوظيفية
					%10	التفاعل مع المجتمع المهني
					%10	التفاعل مع أولياء الأمور
					%5	التنوع في استراتيجيات التدريس
					%5	تحسين نتائج المتعلمين
					%5	إعداد وتنفيذ خطة التعلم
					%5	توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة
					%5	تهيئة بيئة تعليمية
					%5	الإدارة الصفية
					%5	تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
					%5	تنوع أساليب التقويم
معايير خاص للنشاط الطلابي						
					%10	إعداد خطة مزمنة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي
					%5	تهيئة البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية
					%5	يدعم المتعلمين وفق احتياجاتهم ويسهل لهم للأنشطة
					%10	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة المدرسية
التقدير العام للأداء						

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية



## تفسير عناصر التقييم

### تفسير عناصر التقييم (النشاط الطلابي)

عنصر التقييم	التفصير
إعداد خطة مزمنة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي	تصميم خطة للبرامج مكتملة العناصر ومبنية على معلومات وتحليل لواقع العمل الفعلي ومتوازنة 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 ومواردهم 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 الالزمة، ومسؤول عن متابعة تنفيذ خطط وبرامج النشاط بالمدرسة، بهدف تنمية قدرات الطلاب، وتعزيز قيمهم، وتطوير مهاراتهم، وإثراء هواياتهم في المجالات المختلفة خارج المنهج.



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

### سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (النشاط الطلابي)

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



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### 3 - نموذج تقييم أداء معلم مسند له توجيهه صحي

سلم التقدير					الوزن النسي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
			%10		Aداء الواجبات الوظيفية	
			%10		التفاعل مع المجتمع المبني	
			%10		التفاعل مع أولياء الأمور	
			%5		التنوع في استراتيجيات التدريس	
			%5		تحسين نتائج المتعلمين	
			%5		إعداد وتنفيذ خطة التعلم	
			%5		توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	
			%5		تهيئة بيئه تعليمية	
			%5		الادارة الصفية	
			%5		تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم	
			%5		تنوع أساليب التقويم	
معيار خاص للموجه الصحي						
			%15		تنفيذ الخطة المشتركة للبرامج الصحية المدرسية	
			%5		حصر الحالات الصحية للمتعلمين	
			%10		تهيئة البيئة الصحية المدرسية	
					التقدير العام للأداء	

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية



### تفسير عناصر التقييم (التوجيه الصحي)

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

### الموجه الصحي

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



## سلم التقدير لعناصر التقييم

### سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الصحي)

5	4	3	2	1	
ينفذ الخطة ويدخل بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية، ويرفع تقارير الإنجاز، ويظهر أثر التوعية الصحية على المتعلمين.	ينفذ الخطة ويدخل بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية، ويرفع تقارير الإنجاز.	ينفذ الخطة ويدخل بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية.	ينفذ خطة برامج الصحية المدرسية دون إدخال بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية.	ينفذ جزء من الخطة للبرامج الصحية المدرسية.	تنفيذ الخطة المشتركة للبرامج الصحية المدرسية.
يحصر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين ويتابع الحالات الصحية للمتعلمين باهتمام كبير ويقدم الخدمات اللازمة لهم.	يحصر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين ويتابع الحالات الصحية للمتعلمين باهتمام كبير.	يحصر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين.	يحصر الحالات الصحية للمتعلمين دون تصنيف حالات المتعلمين.	يحصر جزء من الحالات الصحية للمتعلمين.	حصر الحالات الصحية للمتعلمين
يتفقد دائماً ويتابع البيئة الصحية المدرسية ، و تُوجد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكيد من الالتزام بها، و تُطبق التدابير الوقائية بشكل استباقي ومستمر ، و / أو تُقام برامج توعوية وأنشطة صحية مبتكرة تعزيز منوعة وتنمية الوعي الصحي وتسهم في تحسين العادات الصحية لجميع المتعلمين والموظفين.	يتفقد دائماً ويتابع البيئة الصحية المدرسية ، و تُوجد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكيد من الالتزام بها، و تُطبق بانتظام في جميع الحالات ، و / أو تُقام برامج توعوية وأنشطة صحية متنوعة تسهم في تعزيز الصحة العامة والوقاية من الأمراض.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل منتظم، و تُوجد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكيد من الالتزام بها، لكنها قد لا تُطبق باستمرار في جميع الحالات.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل منتظم.	يتفقد البيئة الصحية المدرسية بشكل غير منتظم.	تهيئة البيئة الصحية المدرسية



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### 4 - نموذج تقييم أداء معلمة رياض الأطفال

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

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدلّه عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



## 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 نسبياً، وتصميم المحتوى التعليمي المناسب، واختيار الاستراتيجيات والوسائل التعليمية الملائمة، وتقديم التعلم بشكل مستمر.
تصميم خبرات تعلم مرنة ومبتكرة	تصميم خبرات تعليمية ثرية وفق منهجية منظمة تتوازن مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين وتعزز تعلمهم.
توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة	توظيف واستثمار وسائل وتقنيات التعليم والتعلم المناسبة للفئة العمرية الداعمة لتطور مهارات المتعلمين واستدامة تعلمهم والموازنة بين التعلم المحسوس وغير المحسوس.
التمكن من المادة العلمية	الفهم الصحيح والعميق للمادة العلمية المستهدفة وعكسها على تصميم واعداد الخبرات التعليمية بما يحقق أهداف التعلم.
استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتعددة	الممارسات والتفاعلات التدريسية التي تخطط لها المعلمة لاستخدامها لدعم مسارات التعلم المختلفة.
إشراك الأسرة في خطط النمو التعليم	هي مجموعة من الممارسات المهنية التي تدعم إشراك الأسرة في التخطيط لأنشطة التعليمية في المدرسة وذلك لتعزيز فرص التعلم المتد والمشاركة في دعم تطور وتعلم المتعلم في جميع المجالات النهائية.
تبيء بيئه تعلميه آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم	القدرة على تنظيم وتجهيز البيئة بشكل آمن وفعال لدعم وتسهيل عمليات التعليم والتعلم وتوفير الراحة والصحة والسلامة للمتعلمين.
توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئه التعلم	توفير فرص للمتعلمين للمشاركة بفعالية في التفاعلات الآمنة بين المتعلم والبيئة المحيطة به، والأقران، والمعلمات.
تقويم تعلم المتعلمين وتنابع تقديمهم بانتظام	تنابع المعلمة تقدم المتعلمين نحو تحقيق الأهداف النهائية والتعليمية بانتظام، وتوثق تعلم كل متعلم على حده في ملف الإنجاز الخاص به.
تستمر نتائج التقويم في تعزيز النمو والتعلم	توظف المعلمة نتائج التقويم في التخطيط لخبرات وأنشطة تعليمية لاحقة تدعم تحقيق النمو والتعلم وتستمر 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	تنابع المعلمة تقدم المتعلمين نحو الأهداف النهائية والتعليمية المستهدفة في التخطيط والتنفيذ.
تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين	تعزيز اكتساب المتعلمين مهارات التعلم والإبتكار والتكنولوجيا والمهارات الحياتية ومهارات التواصل الفعال بما يتناسب مع الخصائص النهائية للأطفال.
تدعم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات	تعزيز اكتساب المتعلمين للقيم والمبادئ والاتجاهات السليمة لتعزيز نمو الشخصية المتكاملة.



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

5	4	3	2	1	
تعد خطة متكاملة العناصر وشاملة لجميع معايير التعلم بأهداف دقيقة وقابلة لليقاس تحتوي على جدول زمني دقيق مع متابعة مستمرة وتقييم دوري.	تعد خطة متكاملة العناصر وشاملة لجميع معايير التعليم ومرنة مع أهداف واضحة وجدول زمني دقيق مع متابعة مستمرة.	توجد لديها خطة متكاملة بأهداف عامة، ولكن نفتقر للتفاصيل الدقيقة والمرنة.	توجد خطة جزئية لكن الأهداف غير واضحة وغير قابلة للقياس والأنشطة تنفذ بشكل عشوائي.	لا يوجد لديها خطة مكتوبة والأنشطة تنفذ بشكل عشوائي.	إعداد خطة شاملة وتفصيلية للأنشطة
تصمم خبرات تعلم وفق احتياجات كل طفل على حدة، ويستحدث خبرات تعلم متواقة مع أفضل الممارسات العالمية بمرنة عالية.	تصمم خبرات تعلم مرنة ومتقدمة بشكل منتظم وفق احتياجات كل طفل على حدة بمرنة عالية.	تصمم خبرات تعلم مرنة ومتقدمة بشكل منتظم وفق احتياجات كل طفل على حدة غير مرنة.	تصمم خبرات تعلم مرنة متواقة مع اهتمامات وأحتياجات المتعلمين، ولكن ليس بشكل مستمر.	تصمم خبرات تعلم مرنة متقدمة لا تتافق مع اهتمامات وأحتياجات المتعلمين.	تصميم خبرات تعلم مرنة ومبكرة
توظف التقنيات الحديثة بشكل استباقي مع تخصيصها وفق احتياجات المتعلمين الفردية.	تستخدم الدمج الفعال بين التقنيات والوسائل التعليمية الحسية والرقمية لدعم تجربة التعلم بشكل منتظم.	تستخدم تقنيات متوازنة، تلبى احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم تقنيات متوازنة، ولكن لا تلبى احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم تقنيات محدودة بشكل غير فعال أو منتظم.	توظيف تقنيات وسائل التعلم المناسبة
المادة العلمية دقيقة وشاملة ومحدثة بالكامل وتعتمد على أحدث المصادر العلمية.	المادة العلمية دقيقة وشاملة وتستند إلى مصادر موثوقة.	المادة العلمية صحيحة وشاملة ودقيقة لكن لا تغطي جميع الجوانب بشكل محدث.	المادة العلمية صحيحة، ولكن غير شاملة وتفتقر إلى التحديث والدقة في بعض الجوانب.	المادة تحتوى على أخطاء علمية وغير محدثة.	المتمكن من المادة العلمية
تستخدم استراتيجيات تدريس حديثة ومتعددة تراعي احتياجات المتعلمين والفرق الفردية بينهم باستمرار.	تستخدم استراتيجيات متعددة وفاعلة تُراعي احتياجات المتعلمين المختلفة.	تستخدم استراتيجيات تدريس فاعلة ومتعددة، ولكن بشكل محدود لا يتواافق مع احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم عدد محدود من الاستراتيجيات وبشكل غير فعال.	تعتمد على استراتيجية واحدة دون تنويع.	استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتعددة
يتم إشراك الأسرة في خطط النمو والتعلم مع تحديد أدوار واضحة لكل طرف مع توفير دعم متواصل وتوجيه مستمر لكل متعلم بشكل فردي.	يتم إشراك الأسرة في خطط النمو والتعلم مع تحديد أدوار واضحة لكل طرف مع توفير دعم متواصل وتوجيه مستمر للمتعلمين بشكل جماعي.	تشترك الأسرة في خطط النمو والتعلم مع تحديد أدوار واضحة.	تشترك الأسرة بشكل دوري، ولكن دون وضوح في الأدوار.	تشترك الأسرة بشكل محدود وغير منتظم.	إشراك الأسرة في خطط النمو والتعلم



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

5	4	3	2	1	
تهيئ بيئة آمنة تحفز على التعلم والنمو وتدعم التفاعل والإبداع المتجدد.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة ومعززة للنمو والتعلم، وتتوفر فرص متنوعة للتفاعل بين المتعلمين تراعي بها احتياجاتهم.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة ومعززة للنمو والتعلم ولكن تفتقر إلى التحفيز الكامل.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة إلا أنها تفتقر إلى التحفيز على التعلم.	يظهر الحد الأدنى في تهيئة بيئة تعليمية آمنة.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم
توفر فرص تفاعلية مبتكرة ومتنوعة تشمل جميع المتعلمين وتدعم التفكير النقدي وحل المشكلات.	توفر فرص تفاعلية متنوعة ومستمرة تعزز اكتساب المهارات النمائية المختلفة، مع تنفيذ أنشطة ومشاريع جماعية.	توفر فرص تفاعلية متعددة ومستمرة تعزز اكتساب المهارات النمائية المختلفة دون تنفيذ أنشطة ومشاريع جماعية.	توفر فرصةً مناسبة للتفاعل مع تنفيذ بعض الأنشطة والمشاريع الجماعية.	توفر فرص للتفاعل بشكل محدود وغير منتظم.	توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم
يتم التقييم بشكل شامل ومستمر ومنتظم للمتعلمين باستخدام الأدوات لرصد احتياجات المتعلمين وقياس احتياجات المتعلمين بشكل فردي.	يتم التقييم بشكل شامل ومستمر ومنتظم للمتعلمين باستخدام الأدوات لرصد وقياس احتياجات المتعلمين بشكل عام.	يتم التقييم بشكل دقيق مع متابعة مستمرة لاحتياجات المتعلمين باستخدام الأدوات لرصد وقياس احتياجات المتعلمين بشكل عام.	يتم تقييم المتعلمين بانتظام، ولكنه يفتقر إلى الأدوات والتفصيل.	يتم تقييم المتعلمين بشكل محدود وغير منتظم.	تقوم تعلم المتعلمين وتتابع تقديمهم بانتظام
يتم استثمار نتائج التقويم بشكل شامل ومنهجي لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة دقique لجميع الفجوات التعليمية، وتطوير خطط تعليمية مخصصة لكل متعلم تضمن تحسين الأداء باستمرار.	تستخدم نتائج التقويم بانتظام لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة الفجوات التعليمية بشكل فعال وتقديم تحسينات مستمرة وملحوظة في أداء المتعلمين.	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 جزئي وتقديم تحسينات واضحة في الأداء التعليمي.	تستخدم نتائج التقويم بشكل محدود وغير منتظم لتعزيز بعض جوانب النمو والتعلم.	استثمار نتائج التقويم في تعزيز النمو والتعلم
تشترك الأسرة بشكل منتظم وفعال، مع تحديد أدوار واضحة لهم في دعم خطط التقويم، وتم متابعة تنفيذهم لهذه الأدوار بشكل مستمر.	يتم إشراك الأسرة بشكل دوري، مع توجيه تعليمات عامة حول دورهم في دعم تقويم الطفل، ولكن دون متابعة دقيقة لمدى تنفيذ هذه التوجيهات.	يتم إشراك الأسرة بشكل منتظم، دون تحديد واضح لدورهم في دعم خطط التقويم ونتائجهم.	يتم إشراك الأسرة في خطط التقويم ولا يوجد تواصل بين المعلمة والأسرة بشأن تقديم الطفل.	تشترك الأسرة في نتائج التقويم بشكل غير منتظم.	تشترك الأسرة في نتائج التقويم



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

5	4	3	2	1	
تم متابعة تقديم كل طفل بشكل دقيق ومستمر، مع تقديم دعم شخصي شامل يعالج جميع الفجوات في الأداء، مما يضمن تحقيق أو تجاوز المستويات المستهدفة.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل دوري ومنهجي، مع تقديم دعم مخصص لمعالجة معظم الفجوات في الأداء الفردي لتحقيق مستويات الأداء المستهدفة.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل منتظم، مع تقديم دعم عام لتحسين الأداء، لكن الدعم لا يعالج جميع الاحتياجات الفردية بشكل كافٍ.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل منتظم، مع تقديم دعم محدود وغير مخصص لتحسين مستويات الأداء الفردي.	يتم متابعة تقديم الأطفال بشكل غير منتظم.	تعدم تحقيق مستويات الأداء المستهدفة لكل متعلم
يتم تعزيز مهارات المستقبل بشكل شامل ومستمر، من خلال أنشطة متكاملة تُركز على التفكير النقدي، والإبداع، وحل المشكلات، مع تصميم برامج متقدمة تُهيء المتعلمين لمطلبات المستقبل المتغيرة.	تعزيز مهارات المستقبل بشكل منهجي، مع تقديم أنشطة مخصصة لتطوير مهارات التفكير النقدي والإبداع والتعاون، بما يتناسب مع احتياجات المتعلمين المختلفة.	يتم تعزيز بعض مهارات المستقبل مثل التفكير النقدي وحل المشكلات، لكن الأنشطة المقدمة لا تغطي جميع المهارات المطلوبة ولا تُطبق بشكل مستمر.	يتم تقديم دعم محدود وغير منتظم لتنمية مهارات المستقبل على الأعتماد على أنشطة تقليدية لا تُعزز الإبداع أو التفكير النقدي بشكل فعال.	تعزيز مهارات المستقبل لدى المتعلمين بالحد الأدنى، ولا توجد أنشطة أو برامج مخصصة لتطوير هذه المهارات.	تعدم مهارات المستقبل لدى المتعلمين
تعزيز القيم والمبادئ بشكل شامل ومستمر، حيث تكون جزءاً أساسياً من كافة الأنشطة اليومية، ويتم غرسها بطرق مبتكرة تُرسخ السلوكيات الحميدة لدى المتعلمين وتدعم تطبيقها في حياتهم اليومية.	تم تعزيز القيم والمبادئ بشكل منهجي ومنتظم، من خلال أنشطة صافية ولا صافية تُوجه نحو غرس القيم الإيجابية والسلوكيات الأخلاقية لدى المتعلمين.	تعزيز القيم والمبادئ من خلال أنشطة محددة، لكن هذه الجهود غير متكاملة وواضحة بين بشكل كافٍ مع العملية التعليمية اليومية.	تعزيز القيم والمبادئ بشكل محدود وغير منتظم، دون ربط واضح بين الأنشطة اليومية والقيم الأخلاقية المستهدفة.	تعزيز القيم والمبادئ لدى المتعلمين بالحد الأدنى، ولا توجد أنشطة أو ممارسات مخصصة لدعم السلوكيات الإيجابي.	تعدم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### 5 - نموذج تقييم أداء محضر المختبر

سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%10	أداء الواجبات الوظيفية
					%10	التفاعل مع المجتمع المهني
					%10	التفاعل مع أولياء الأمور
					%10	التنوع في استراتيجيات التدريس
					%10	تحسين نتائج المتعلمين
					%5	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 ويهز المختبر
					%5	تهيئة وتسلیم الأجهزة المطلوبة للمعلمین وتخزينها بطريقة سلیمة
					10%	يعد تقریر أنشطة ومهام المختبر الأسبوعية
					10%	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات
						التقدير العام للأداء

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدلّه عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية



## تفسير عناصر التقييم

### تفسير عناصر التقييم (محضر المختبر)

عنصر التقييم	التفسير
يعد خطة يومية لأنشطة المختبر	تصميم خطة لتنفيذ الأنشطة المدرسية المتعلقة بالمخبرات 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 الازمة 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 والم הוד 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 وتسلیم الأجهزة المطلوبة للمعلمين وتخزينها بطريقة سلیمة	إعداد وتنظيم الأجهزة والمواد التعليمية المطلوبة لتنفيذ الدرس العملي، والتأكد من صلاحيتها للاستخدام، وتسلیمها للمعلمين في الوقت المناسب، واستلامها منهم، والتأكد من نظافتها وتخزينها في المكان المناسب.
يعد تقریر أنشطة ومهام المختبر الأسبوعية	إعداد تقارير أسبوعية لأهم الأنشطة والمهام التي سيتم إقامتها في المختبرات ، وتوضیح أهم التحديات، وتنظيم السجلات والملفات الخاصة بالمعامل والمختبرات وتدوین البيانات والمعلومات عن موجوداتها وتحديمهما وفقا للإجراءات المعتمدة، وتدوین ما تم استهلاكه من أدوات مختبرية أثناء إجراء التجارب والأنشطة المعملية.
يعد تقاریر دورية عن حالة الأجهزة والمعدات	إعداد تقارير دورية توضح حالة الأدوات والأجهزة والمعدات وتحديد مدى حاجتها للصيانة ورفعها للمختصين ومتابعتها.



## سلم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (محضر المختبر)

5	4	3	2	1	
يعد خطة بمنهجية علمية لأنشطة المختبر واضحة وداعمة تتوافق مع جدول المعلمين وي العمل على تنفيذها بشكل فعال	خطة لأنشطة المختبر اليومية فعالة ومتواقة مع جدول المعلمين	خطة لأنشطة المختبر اليومية غير فعالة ولا تتوافق مع جدول المعلمين	يعد خطة لأنشطة المختبر اليومية معتمدة	يعد قائمة لأنشطة المختبر اليومية	يعد خطة يومية لأنشطة المختبر
ملم بالأسس والمفاهيم الفنية ويقدم الدورات التدريبية وورش العمل للإسعافات الأولية والأمن والسلامة لأصحاب العلاقة بالتنسيق مع الجهات المعنية	ملم بالأسس والمفاهيم الفنية تتوافق مع احتياجات المعلمين والمتعلمين	يعرف الأسس والمفاهيم الفنية من خلال تطبيق المعرفة في الأنشطة المختلفة	ملم بمعرفة الأسس والمفاهيم الفنية ويهدر ذلك من خلال الحوار وتحليل المواقف المختلفة	يعرف الحد الأدنى من الأسس والمفاهيم الفنية	المعرفة بالأسس والمفاهيم الفنية
يوفر الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية ويضع الخطط البديلة	يوفر دائئماً الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية	يوفر غالباً الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية	يوفر أحياناً الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية	يحصر الاحتياجات من الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية فقط	يوفر المستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية
يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية ويتأكد من سلامة الأجهزة والمواد الكيميائية ومدى صلاحيتها وي وضع خطة لإدارة المخاطر	يلتزم دائماً بسياسات وإجراءات السلامة المهنية ويتأكد من حفظ الأجهزة والمحاليل والأدوات في الأماكن المخصصة	يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية ووضع اللوائح والنشرات الاسترشادية باستخدام الأدوات	يلتزم بانتظام بسياسات وإجراءات السلامة المهنية دون توعية الآخرين	يلتزم بالحد الأدنى بسياسات وإجراءات السلامة المهنية	يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (محضر المختبر)

5	4	3	2	1	
يحضر ويجهز المختبر بطريقة احترافية وبعد اللوحات والنشرات الإرشادية لاستخدام الأجهزة والأدوات	يحضر ويجهز المختبر دائماً ويتابع نظافته ويرتب الأجهزة والمواد قبل وبعد الاستخدام	يحضر ويجهز المختبر بانتظام بشكل استباقي	يحضر يجهز المختبر بشكل غير منتظم	يحضر ويجهز المختبر عند الطلب	يحضر ويجهز المختبر
يبئ الأجهزة للمعلمين بطرق وأساليب تخصّر الوقت والجهد ويخرّنها بطريقة سليمة	يبئ الأجهزة للمعلمين ويخزنها بطريقة سليمة بشكل استباقي	يبئ الأجهزة للمعلمين عند طلب ويخزنها بطريقة سليمة	يبئ الأجهزة للمعلمين عند طلب ولا يخزنها بطريقة سليمة	يبئ الأجهزة للمعلمين بشكل غير مكتمل	تهيئة وتسلیم الأجهزة المطلوبة للمعلمین وتخزینهای بطريقة سليمة
تنظيم السجلات والملفات الخاصة بالمعامل والمختبرات وتدوين البيانات والمعلومات عن موجوداتها وتحديدها وفقاً للإجراءات المعتمدة، وتدوين ما تم استهلاكه من أدوات مختبرية أثناء إجراء التجارب والأنشطة المعملية	تنظيم السجلات والملفات الخاصة بالمعامل والمختبرات وتدوين البيانات والمعلومات عن موجوداتها وتحديدها وفقاً للإجراءات المعتمدة	يعد تقرير لأنشطة المختبر والمهام الأسبوعية وتوضيح أهم التحديات	يعد تقرير لأنشطة المختبر والمهام الأسبوعية بانتظام	يعد تقرير الأنشطة المختبر والمهام الأسبوعية بشكل غير منتظم	يعد تقرير الأنشطة والمهام والمهام الأسبوعية
إعداد تقارير دورية توضح حالة الأدوات والأجهزة والمعدات وتحديد مدى حاجتها للصيانة ورفعها للمختصين ومتابعتها، ويقدم الحلول البديلة	إعداد تقارير دورية توضح حالة الأدوات والأجهزة والمعدات وتحديد مدى حاجتها للصيانة ورفعها للمختصين	يعد غالباً تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات بانتظام	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات بشكل غير منتظم	يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### 6 - نموذج تقييم أداء الموجه الطالبي

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

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدلّه عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



## 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 التنوع في أساليب تنفيذ البرامج التي تُنمي مهارات واتجاهات الطلبة نحو التعلم.
إعداد خطة لبرامج التوجيهي الطلابي	تصميم خطة للبرامج مكتملة العناصر ومبنية على معلومات وتحليل لواقع العمل الفعلي.
يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسبة تعزز القيم والسلوكيات للمتعلمين	تقديم برامج نوعية بناءً على تصنيف حالات الطلبة، والبرامج المناسبة لكل فئة.
يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية	تزويد الطلبة ومنسوبي المدرسة بالقيم والسلوكيات الإيجابية، والعمل على تعزيزها.
يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي	استخدام استراتيجيات فنية فعالة للوقاية والحد من المشكلات النفسية والاجتماعية للطلبة (المقابلة - دراسة الحالة - التوجيه الجمعي- التحويل للجهات ذات العلاقة (الرعاية الطلابية) ويمارس التدخل الفردي والجماعي.
يعزز التفوق الدراسي	تنفيذ برامج التوجيه التعليمي والمهني وفق الأدلة المنظمة لذلك. وتطبيق مقاييس الميل واتجاهات لاكتشاف قدرات الطلبة وميلولهم وتوجههم للتخصصات المناسبة وفق ميلولهم وقدراتهم، وتزويدهم بالمفاهيم الصحيحة نحو العمل المهني ومهارات التخطيط للمستقبل التعليمي والمهني والفنى.
يقدم تدخلات تربوية للمتأخرین دراسياً والمعيدين	تقديم برامج وممارسات نوعية بناءً على تحليل نتائج الطلبة وتحديد مستواهم؛ لتعزيز المتفوقين وتحفيز التفوق لدى بقية الطلبة.
توعية المتعلمين وأولياء الأمور بقواعد السلوك والمواطبة	تقديم برامج وممارسات مناسبة بناءً على نتائج تحليل الطلاب؛ للرفع من مستوى التحصيل الدراسي لدى الطلبة.
	نشر قواعد السلوك والمواطبة في المجتمع المدرسي والمحلّي.



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

### سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

5	4	3	2	1	
يشترك الجهات ذات العلاقة والمتحصصة في تقديم التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب بالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم تدخلات تربوية لل المتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم الحد الأدنى من التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخير الصباغي ومتكرري الغياب دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط
يقيس دافعية المتعلمين بانتظام ويستخدم النتائج لتعديل وتحسين البرامج والخدمات باستمرار، وقياس مدى تحسن مستويات الدافعية.	يقدم برامج أو أنشطة تربوية لتعزيز دافعية المتعلمين للتعلم بعد دراسة الواقع وتراجع الفروق الفردية بين المتعلمين.	يقدم برامج أو أنشطة تربوية لتعزيز دافعية المتعلمين للتعلم بعد دراسة الواقع، ولكن لا تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	يقدم برامج أو أنشطة تربوية لتعزيز دافعية المتعلمين للتعلم غير مبنية على دراسة الواقع.	يقدم الحد الأدنى من البرامج أو الأنشطة التربوية لتعزيز دافعية المتعلمين للتعلم.	تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم
يتم تقييم خطة البرامج والخدمات الإرشادية بانتظام باستخدام أدوات تقييم علمية، ويتم تحسين وتطوير البرامج بناءً على التغذية الراجعة لضمان تحقيق أفضل النتائج.	توجد خطة واضحة للبرامج والخدمات الإرشادية مبنية على تشخيص الواقع مبنية على احتياجات المتعلمين وتغطي كافة الفئات المستهدفة مع مراعاة الفروق الفردية بينهم.	توجد خطة واضحة للبرامج والخدمات الإرشادية مبنية على تشخيص الواقع، ولكن لا تراعي الفروق الفردية ولا تغطي احتياجات المتعلمين.	توجد خطة واضحة للبرامج والخدمات الإرشادية غير مبنية على تشخيص الواقع غير مفعالة.	توجد خطة للبرامج والخدمات الإرشادية غير مبنية على تشخيص الواقع.	إعداد خطة لبرامج التوجيه الطلابي
يصنف حالات وففات المتعلمين بعد دراسة الواقع ويستخدم أدوات علمية ويشترك المجتمع المدرسي والجهات ذات العلاقة في تقديم الدعم المناسب لكل احتياجاتها.	يصنف حالات وففات المتعلمين بعد دراسة الواقع ويستخدم أدوات علمية ويقدم الدعم المناسب لكل فئة وفق احتياجاتها.	يصنف حالات وففات المتعلمين بعد دراسة الواقع واستخدام أدوات علمية دون تقديم الدعم المناسب لها.	يصنف حالات وففات المتعلمين دون استخدام أدوات علمية أو دراسة الواقع.	يصنف حالات وففات بعض المتعلمين.	يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسب



## سلم التقدير لعناصر التقييم

### سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

5	4	3	2	1	
يقيم بشكل دوري أثر أساليب التعزيز على سلوكيات الطلبة ويعمل على تطويرها.	ينوع في أساليب تعزيز القيم والسلوكيات الإيجابية وفق الفروق الفردية للمتعلمين واحتياجاتهم بعد دراسة سلوكياتهم.	يختار القيم وفق دراسة سلوكيات المتعلمين ويعززها بشكل عام لكافة الطلبة.	يعزز القيم والسلوكيات الإيجابية للمتعلمين بشكل غير منظم.	يختار قيم عشوائية غير مبنية على احتياجات المتعلمين ويقوم بتعزيزها.	يعزز القيم والسلوكيات للمتعلمين
يشرك الجهات ذات العلاقة والمختصة في تقديم المعالجات التربوية لل المشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل فردي مراعياً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل غير منتظم.	يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية
يشترك المتعلمين في التخطيط لمستقبلهم التعليمي والمهني.	يقدم معلومات محدثة وشاملة حول المسارات التعليمية والمهنية المتاحة، مع توفير استشارات فردية حسب احتياجات كل متعلم والاستعانته بنتائج مقاييس الميول المهنية.	يقدم دعم موجه للمتعلمين في التخطيط التعليمي والمهني، وفق مصادر علمية موثوقة ووفق الأدلة الإرشادية.	يقدم دعم ويفتقر للمصادر العلمية ولا يغطي جميع الجوانب التعليمية والمهنية.	يقدم دعم أو إرشاد محدود للمتعلمين فيما يتعلق بالخطيط التعليمي أو المهني.	يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

### سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

5	4	3	2	1	
<p>يتبع أداء المتفوقين بانتظام باستخدام أدوات تقييم علمية مناسبة، مع تقديم خطط تطوير مستمرة لتعزيز قدراتهم لتحقيق التفوق المستدام.</p>	<p>يقدم برامج وخدمات متنوعة لتعزيز تفوق المتعلمين الدراسي وتعزيز مهاراتهم ودراسة المشكلات التي تعترضهم.</p>	<p>يقدم برامج وخدمات متنوعة لتعزيز تفوق المتعلمين الدراسي دون التركيز على تعزيز مهاراتهم أو دراسة المشكلات التي تعترضهم.</p>	<p>يقدم برامج وخدمات تفوق المتعلمين الدراسي تفتقر للتنوع وتعزيز مهاراتهم أو دراسة المشكلات التي تعترضهم.</p>	<p>يقدم برامج أو خدمات تهدف إلى تعزيز التفوق الدراسي بشكل محدود.</p>	يعزز التفوق الدراسي
<p>يشرك الجهات ذات العلاقة والمتحصصة في تقديم المعالجات للمتأخرین للمعیدین دراسیاً والمعید.</p>	<p>يقدم معالجات تربوية للمتأخرین دراسیاً أو المعیدین بشكل فردي مراعیاً الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>يقدم معالجات تربوية للمتأخرین دراسیاً أو المعیدین بالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>يقدم معالجات تربوية للمتأخرین دراسیاً أو المعیدین دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.</p>	<p>تقديم محدود لمعالجات تربوية للمتأخرین دراسیاً أو المعیدین.</p>	يقدم تدخلات تربية للمتأخرین دراسیاً والمعیدین
<p>التواصل مع أولياء الأمور بشكل استباقي بناءً ملاحظة مؤشرات سلوكية سلبية لدى المتعلمين لدى معالجتها أو إيجابية لتعزيزها.</p>	<p>يقدم ورش عمل للتوعية بقواعد السلوك والمواظبة، تستهدف المتعلمين وأولياء أمورهم بشكل دوري ومنتظم.</p>	<p>يتم إرسال معلومات واضحة حول القواعد الأساسية للسلوك والمواظبة، مع تشجيع المتعلمين وأولياء الأمور على الالتزام بها وباستخدام قنوات متعددة للتواصل مع أولياء الأمور.</p>	<p>توجد جهود لتوسيعة المعرفة بقواعد السلوك والمواظبة، والتواصل غير المنتظم مع أولياء الأمور للتاكيد على الأمور تعزيز أهمية السلوك الإيجابي والمواظبة.</p>	<p>توجد جهود محدودة لتوسيعة المعرفة بقواعد السلوك والمواظبة ، مع ضعف التواصل مع أولياء الأمور لبيان أهمية تعزيز السلوك الإيجابي والمواظبة.</p>	توعية المتعلمين وأولياء امورهم بقواعد السلوك والمواظبة



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### 7 - نموذج تقييم أداء وكيل المدرسة

سلم التقدير					الوزن النسي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%5	أداء الواجبات الوظيفية
					%5	التفاعل مع المجتمع المبني
					%5	التفاعل مع أولياء الأمور
					%5	من و قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة
					%10	يدعم و يشارك في المبادرات النوعية
					%5	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي
					%5	يدير الموارد في المدرسة بكفاءة
					%5	يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني
					%5	يقدم التغذية الراجعة و يتبع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي
					%5	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني
					%5	يقيم أداء منسوبى المدرسة
					%5	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم
					%5	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة
					%5	يشارك في إعداد الخطط المدرسية الازمة
					%5	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية ب مختلف أنواعها .
					%5	يرى 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	يرى بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم
						التقدير العام للأداء

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدلّه عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية



## نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

### 8 - نموذج تقييم أداء مدير المدرسة

عنصر التقييم	الوزن النسي	سلم التقدير
		5 4 3 2 1
أداء الواجبات الوظيفية	%5	
التفاعل مع المجتمع المبني	%5	
التفاعل مع أولياء الأمور	%5	
من و قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة	%5	
يدعم و يشارك في المبادرات النوعية	%5	
يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي	%5	
يدير الموارد في المدرسة بكفاءة	%5	
يعد خطة للتطوير المهني	%5	
يقدم التغذية الراجعة و يتبع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي	%5	
يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني	%5	
يقيم أداء منسوبى المدرسة	%5	
ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	%5	
يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة	%10	
يعد الخطط المدرسية الازمة	%5	
يتابع تنفيذ الخطط المدرسية ب مختلف أنواعها .	%5	
يبيء 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	
يبني بيئه مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	%5	
التقدير العام للأداء		

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدل عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية



## تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

عنصر التقييم	التفسير
المبادرات النوعية	<p>مبادرات التي تسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي، وتحقق المستهدفات الاستراتيجية، وتحقيق تغيير إيجابي.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>يدعم ويشترك في التجارب والمشروعات في مجال تخصصه الإشرافي.</li> <li>يقوم التجارب والمشروعات الواردة من المدارس.</li> <li>يعد تقارير حول التجارب والمشروعات القابلة للتطبيق في الميدان التربوي.</li> <li>يسهم في نشر التجارب والمشروعات المتميزة في الميدان.</li> <li>يوظف التقنية في التواصل، ومتابعة، ونشر التجارب، والمشروعات.</li> <li>يقترن البذائع لتحسين المنتج وتطويره.</li> <li>يبتكر حلول إبداعية ومبادرات إيجابية ومشاريع تربوية وفق منهجية علمية مبنية تسهم في الحد من الصعوبات والتحديات التي يواجهها الإشراف التربوي.</li> </ul>
التطوير المهني	<p>يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني للمستهدفين ويقييمها ويطورها.</p> <p>يساعد المعلمين على وضع أهدافٍ واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم في ضوء المعايير المهنية، والمساعدة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقاتها من أجل تحسين أدائهم.</p> <p>يطور أداء المهني على نحو مستمر.</p> <p>يحلل مخرجات تقييم الأداء للمعلمين ويحدد نقاط القوة وجوانب التطوير في الجانب المهني من أجل تعزيز الإيجابيات ومعالجة القصور في الأداء.</p> <p>يضع خططاً للتطوير بالمشاركة مع المعينين بالميدان التعليمي.</p> <p>يشارك الجهة المختصة لرشح المعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية.</p> <p>يقدم تغذية راجعة ببناء للمعلمين ويسهل عمليات توظيفها للتطوير أدائهم.</p> <p>يقوم البرامج التدريبية وقياس أثرها.</p> <p>يعد ملفات الإنجاز بنوعها الورقي والإلكتروني، ويوظفها لمتابعة أداء المعلمين.</p>
يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي	<p>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</p>



## تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

عنصر التقييم	التفسير
يقيم أداء منسوبى المدرسة	<p>يقوم أداء مرؤوسه بأساليب علمية استناداً على مصادر التقويم الوظيفي وأدواته.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>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 لتقدير أداء المرؤوسين، وكيفية استخدامها.</li> <li>يستخدم أدوات متنوعة في عملية التقويم، ويوظف نتائجها في تطوير الأداء التعليمي.</li> <li>يلاحظ أداء المرؤوسين (تخطيطاً وتنفيذًا وتقويمًا).</li> <li>يشجع المرؤوسين على ممارسة التقويم الذاتي وتوظيفه في تحسين الأداء المهني.</li> <li>يقوم ممارسة المرؤوسين لعملية التقويم وتوظيفها لدعم عمليات التحسين المستمر لنواتج التعلم.</li> </ul>
ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	<p>عملية منهجية تقوم على أسس علمية لتشخيص أداء المتعلمين وتصنيف مستوياتهم، وتفسير النتائج التي تساعده في توجيه القرار بهدف تقديم المعالجات التربوية.</p> <p>ورصد نمو المتعلمين دراسياً، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، وتطوير عمليات التعليم والتعلم والتواصل مع أولياء الأمور</p>
الخطط المدرسية	<p>يشارك في إعداد الخطط المدرسية وتنفيذ تلك الخطط من خلال إدارة الموارد والأنشطة ويووجه الجهد نحو تحقيق استراتيجيات الوزارة، وتمثيل الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصيفية وغير الصيفية من خلال توظيف المنصات الرقمية المعتمدة في الوزارة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم، لتعزيز فاعلية المدرسة وتحسين الأداء التعليمي</p>
يبني بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	<p>يسعى لتحقيق جودة عناصر الأمن والسلامة؛ لتمكن مجتمع المدرسة بمختلف فنائهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين</p>



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة.	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم محدود من الآخرين.	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	من قادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين.	قادر على مواجهة المواقف التي تنتطوي على مخاطر ويتخذ قراره بناء على الحكم المنطقى.
وكيل / مدير مدرسة	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيّمها، ويسعى لنطّورها.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيّمها، ويحفز الآخرين.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيّمها.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية.	يدعم المبادرات النوعية بشكل محدود.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيّمها، ويتطورها.
وكيل / مدير مدرسة	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تتحقق الانضباط المدرسي، ويقيّمها ويطورها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تتحقق الانضباط المدرسي ويقيّمها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تتحقق الانضباط المدرسي أحياناً.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تتحقق الانضباط المدرسي دون الرجوع لقواعد السلوك والمواظبة.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تتحقق الانضباط المدرسي.
وكيل / مدير مدرسة	يدبر الموارد في المدرسة بكفاءة.	يدبر الموارد في المدرسة ويخطط لأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة وفق خطة مسبقة.	يدبر الموارد في المدرسة ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة وفق خطة مسبقة.	يدبر الموارد في المدرسة والإدارية في المدرسة بدون تخطيط.	يوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بدون تخطيط.	يدبر الموارد في المدرسة وفرق العمل وتحقيق الأهداف.



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل المدرسة	يشارك في إعداد خطة التطوير المهني	يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني	يساهم في تحدد مجالات التطوير المهني المناسبة لاحتياجات المدرسية منسوبية المدرسة.	يساعد منسوبى المدرسة على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم.	يساعد منسوبى المدرسة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم.	المساعدة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم.
مدير المدرسة	يعد خطة التطوير المهني	يعد خطة التطوير المهني	يحدد مجالات التطوير المهني المناسبة لاحتياجات المدرسية منسوبية المدرسة.	يساعد منسوبى المدرسة على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم.	يساعد منسوبى المدرسة على وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم.	وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم.
وكيل / مدير مدرسة	يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي	يظهر الحد الأدنى في متابعة تقديم أداء منسوبى المدرسة.	يتبع تقديم الأداء مع استخدام أدوات متقدمة دون الأداء دون استخدام أدوات تقييم مدي التقدم.	يتبع تقديم الأداء مع استخدام أدوات المتابعة بشكل غير منتظم.	يتبع تقديم الأداء مع استخدام منهجية واضحة لقياس مدى التقدم.	استخدام منهجية واضحة لقياس مدى تقدم مؤشرات الأداء مع تقديم توصيات واضحة لتحسين أداء منسوبى المدرسة.
وكيل / مدير مدرسة	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لجميع منسوبى المدرسة.	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني المبني على بناء لمنسوبى المدرسة.	يقدم تغذية راجعة بناءً لمنسوبى المدرسة ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أدائهم.	يقوم مجالات التطوير المهني ويقيس أثراها وتطورها.	



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	يقيم الأداء الوظيفي المنسوبى المدرسة مستنداً على مصادر التقويم وال Shawahed المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء ويساعد في بناء الخطط اللازمة لتطويرهم.	يقيم الأداء الوظيفي المنسوبى المدرسة مستنداً على مصادر التقويم وال Shawahed المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء.	يقيم الأداء الوظيفي المنسوبى المدرسة مستنداً على مصادر التقويم وال Shawahed المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء.	يقيم الأداء الوظيفي المنسوبى المدرسة دون عقد جلسات مراجعة لرجوع مصادر المناسبة وجلسات النقاش.	يقيم الأداء الوظيفي المنسوبى المدرسة فقط دون عقد جلسات مراجعة ومناقشة مع مسؤولي المدرسة.	يقيم الأداء الوظيفي المنسوبى المدرسة.
وكيل / مدير مدرسة	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	يشخص مستويات بعض الطالب.	يشفر دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيفهم وفقاً لنتائج التشخيص وبناء خطة متكاملة لتعزيز المتميزين ومعالجة الآثار ضعفًا.	يشفر دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيف الطالب وفقاً لنتائج التشخيص.	يشفر دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيف الطالب وفقاً لنتائج التشخيص.	يشفر دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيف الطالب وفقاً لنتائج التشخيص.
وكيل / مدير مدرسة	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة بشكل محدود ، ولا يقدم خطط علاجية ببناء على نتائج التقويم المدرسي.	- إذا كانت المدرسة في مستوى أداء (المتميز أو المتدرون).	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقويم المدرسي مع وجود تحسن في مستوى أداء المدرسة بنسبة 5%.	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقويم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء.	- إذا كانت المدرسة في مستوى الهيئة تحقق المدرسة تقدماً في المعايير قياساً على المستوى السابق بنسبة 10%



## سلم التقدير لعناصر التقييم

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

المؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل مدرسة	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويشارك في تقييمها. ويضع لها خطط بديلة.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويشارك في تقييمها.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية.	يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويشارك في تقييمها.
مدير مدرسة	يعد الخطط مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويقيمها، ويضع لها خطط بديلة.	يعد الخطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويقيمها.	يعد الخطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية.	يعد الخطط غير شاملة لمكونات الخطة.	يعد الخطط غير شاملة لمكونات الخطة.	يعد الخطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية.
وكيل / مدير مدرسة	يتبع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها، وتنفذ الخطط البديلة إجراء التحسينات الازمة عليها.	يتبع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها، وتنفذ الخطط البديلة.	يتبع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها.	يتبع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة.	يتبع تنفيذ بعض برامج ومشاريع الخطط المدرسية.	يتبع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة.
وكيل / مدير مدرسة	يبيء الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصيفية دائمًا، ويعمل على تنفيذها وتطورها و يقدم تقارير للجهات المختصة.	يبيء الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصيفية دائمًا، ويعمل على تنفيذها وتطورها.	يبيء الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصيفية دائمًا، ويعمل على تنفيذها.	يبيء الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصيفية وغير الصيفية دائمًا، ويعمل على تنفيذها.	يبيء الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصيفية وغير الصيفية بانتظام.	يبيء الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطالب في الأنشطة الصيفية وغير الصيفية.



## سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول مدرسة	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيلاً / مديراً مدرسة	يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم ويلزم بشروط استخدامها، ويوظف البدائل المتاحة.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، دون توظيفها في دعم علميات التعليم والتعلم ويلزم بشروط استخدامها.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة، استخدماها.
وكيلاً / مديراً مدرسة	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بانتظام.	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب دون دعم.	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بانتظام.	يتابع الإشراف على البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والروحية للطالب وتقديم الدعم اللازم.	يتشارك في الإشراف دائمًا على البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والروحية للطالب وتقديم الدعم اللازم.
وكيلاً / مديراً مدرسة	يبيئ بيئات مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	يبيئ بيئات مدرسية آمنة وجاذبة بشرط محدود.	يبيئ بيئات مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعليم والتعلم.	يبيئ ويشارك في توفير بيئات مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعليم والتعلم.	يبيئ ويشارك في توفير بيئات مدرسية آمنة وجاذبة.	يبيئ ويشارك في توفير بيئات مدرسية آمنة وجاذبة.

# نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (للتشكيلات الإشرافية)

## الجدارات الوظيفية العامة ( الأساسية ) ( للوظائف غير الإشرافية )

9- نموذج تقييم أداء التشكيلات الإشرافية ( للوظائف غير الإشرافية )

الأهداف							
الهدف	الوزن النسبي	الجدارة	م				
القدرات الموزونة							
الناتج الفعلى							
الناتج المسهدف							
الوزن نسبي							
معيار القياس							
الهدف							
الجدارات العامة							
آخر مستوى الإتقان المطلوبة	تعريف الجدارة	الوزن النسبي	الجدارة	م			
	القدرة على تحمل المسؤولية الفردية لتحقيق الأهداف بالجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد	%20	المؤهلية	1			
	القدرة على العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد والمحافظة على علاقات جيدة داخل الوحدة التنظيمية وخارجها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة	%25	العمل الجماعي	2			
	القدرة على التكيف والعمل بشكل فعال في مختلف الظروف وفهم وجهات النظر المختلفة وقبول التغيير في متطلبات العمل	%30	الملونة للتغيير	3			
	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 التحسين والتطوير	%25	المبادرة	4			
		%100	مجموع وزن الجدارات				

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدلّه عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية

# نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

## (للتشكيلات الإشرافية)

### الجدارات الوظيفية القيادية (للوظائف الإشرافية)

#### 9-نموذج تقييم أداء التشكيلات الإشرافية (للوظائف الإشرافية)

الأهداف						م
التقدير الموزون	النتائج الفعلية	الناتج المستهدف	الوزن النسبي	معيار القياس	الهدف	
						1
						2
						3
						4
						5
						6
الجدارات						
آخر مستوى الإنقان المطلوبة	تعريف الجدارة			الوزن النسبي	الجدارة	م
	القدرة على تحمل المسؤولية الفردية لتحقيق الأهداف بالجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد			%15	المؤهلية	1
	القدرة على العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد والمحافظة على علاقات جيدة داخل الوحدة التنظيمية وخارجها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة			%10	العمل الجماعي	2
	القدرة على التكيف والعمل بشكل فعال في مختلف الظروف وفهم وجهات النظر المختلفة وقبول التغيير في متطلبات العمل			%10	المرونة للتغيير	3
	القدرة على إظهار الحرص الكافي لتحقيق أهداف العمل والرغبة في إنجاز مهام إضافية تخدم مصلحة العمل دون أن يُطالب بذلك ، وتقديم أفكار ومقترنات جديدة نابعة من الرغبة في التحسن والتطوير			%10	المبادرة	4
	القدرة على حدث الموظفين لتقبل التغيير المترتب على تطوير ومواجهة التحديات الداخلية والخارجية لتحقيق الأهداف بما ينسجم مع الرؤية والأهداف الاستراتيجية			%20	قيادة التغيير	5
	تأهيل الموظفين وإعدادهم ومنحهم فرص التطوير والنمو من خلال برامج التطوير، وتفيض بعض الصالحيات والمسؤوليات إليهم وإشراكهم في صنع القرار			%10	تطوير وتمكين الموظفين	6
	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			%10	التوجه الاستراتيجي	7
	القدرة على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها والوصول إلى حلول فاعلة للمشكلات واتخاذ القرارات المناسبة			%15	اتخاذ القرارات	8
				%100	مجموع وزن الجدارات	

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المستدلّه عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية



## تفسير الجدارات

### تفسير الجدارات (التشكيّلات 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 العرس الكافي لتحقيق أهداف العمل والرغبة في إنجاز مهام إضافية تخدم مصلحة العمل دون أن يُطالب بذلك ، وتقديم أفكار ومقترنات جديدة نابعة من الرغبة في التحسن والتطوير.
قيادة التغيير	القدرة على حث الموظفين لقبول التغيير المرتب 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، وتقويض بعض الصالحيات والمسؤوليات إليهم وإشراكهم في صنع القرار.
التوجّه 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.



## \*أولاًً : احتساب تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية خارج نطاق المدرسة (التشكييلات الإشرافية)

### 1-احتساب الأهداف:

يتم احتساب إجمالي التقدير الموزون للأهداف وذلك عن طريق:

- طرح الناتج المستهدف من الناتج الفعلي ليعطي الفرق بينهما (التقدير).
- يتم ضرب تقدير الأهداف (1-5) في الوزن النسيي للحصول على التقدير الموزون لكل هدف من الأهداف.
- يتم جمع قيم التقديرات الموزونة للأهداف للحصول على قيمة إجمالي التقدير الموزون للأهداف.

### 2-احتساب الجدارات:

يتم احتساب إجمالي التقدير الموزون للجدارات وذلك عن طريق:

- تقوم الوزارة بتحديد الوزن النسيي لكل جدار.
- يقوم المقيم بتقدير الجدارات عن طريق تحديد الوصف سلوكي لكل جدار (1-5)\*\*.
- يتم ضرب تقدير الجدارات (1-5) في الوزن النسيي للحصول على التقدير الموزون لكل جدار.
- يتم جمع قيم التقديرات الموزونة للجدارات للحصول على قيمة إجمالي التقدير الموزون للجدارات.

### 3-احتساب التقدير العام لأداء الموظف:

- إذا كان الموظف موظفاً يشغل وظيفة إشرافية / غير إشرافية، فيستخدم عامل الأهمية النسبية التالية:
- الأهمية النسبية للأهداف = 50%
- الأهمية النسبية للجدارات = 50%
- عند تطبيق هذين العاملين، يمكن احتساب التقدير العام لأداء الموظف على النحو التالي:

$$\text{التقدير العام لأداء الموظف} =$$

(إجمالي التقدير الموزون للأهداف  $\times$  الأهمية النسبية للأهداف)

+

(إجمالي التقدير الموزون للجدارات  $\times$  الأهمية النسبية للجدارات)

\* يتم الاحتساب الكترونياً في النظام التقني

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



## آلية الاحتساب

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

يتم احتساب إجمالي التقدير العام للأداء وذلك عن طريق:

- يقوم المدير بتقدير عناصر التقييم لكل عنصر على حدة من خلال سلم التقدير الخماسي (من 1 إلى 5) الذي يستخدمه المدير لتقدير درجة تحقيق منسوب المدرسة لعنصر التقييم المراد قياسه
- يتم ضرب تقيير عنصر التقييم (5-1) 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	
الدرجة النسبية	درجة التقدير
90-100 %	5
89-80%	4
79-70%	3
69-60%	2
أقل من 60 %	1

\* يتم الاحتساب إلكترونياً في النظام التقني



## خطة التطوير الفردية (IDP)

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

### آلية التطوير

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

### أطر التطوير

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

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

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

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

## خطة التطوير الفردية (IDP)

نموذج خطة التطوير الفردية						
الاسم	الجهة	تاريخ بداية الخطة	تاريخ نهاية الخطة			
<b>مجالات التطوير المهني</b>						
<b>التعليم المباشر (%)10)</b>	<b>التعلم من خلال الآخرين (%)20)</b>	<b>التعلم من خلال التجارب والخبرات (%)70)</b>				
مثال: تعلم نظامي - التعلم الذاتي - الاطلاع والقراءة Education-Self- learning- Reading	مثال: دورات وندوات تعليمية Training Courses and Talks	مثال: مجتمعات التعلم المهنية				
<b>المنهجية</b>  <b>الأهداف</b>  <b>الهدف الأول</b>  <b>الهدف الثاني</b>  <b>الهدف الثالث</b>						
معايير النجاح	الإجراءات التفصيلية	الداعم الرئيسي	تاريخ الانتهاء من الهدف	الأنشطة بناء على 10-20-70	الأهداف التطويرية	الأهداف التطويرية بحسب الأولوية
						1
						2
						3



## حالات تقييم الأداء الوظيفي

### المنقول إلى 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

### التدريب/الدراسة/الإعارة

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

### 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

### المنقول إلى جهة أخرى

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

### كف اليد

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

### الموظف الجديد

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



### ما هو نظام تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف؟

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 متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.

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

يتمثل الفرق بين النظامين لشاغلي الوظائف التعليمية بالآتي:

- النظام الجديد يعتمد على عدة نماذج تعكس الأداء الفعلي لشاغل الوظيفة التعليمية حسب الأدوار والمسؤوليات.
- تم التحول من تقييم الأداء بالنسبة المئوية في النظام السابق إلى 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.

### ما هي دورة أداء شاغلي الوظائف التعليمية؟

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

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

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

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



الإطار العام للجدرات السلوكية  
للتشكيلات الإشرافية



بنك الأهداف الوظيفية  
للتشكيلات الإشرافية



وزارة التعليم  
Ministry of Education