



وزارة التعليم
Ministry of Education

الدليل الإرشادي

لإدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

الإصدار الأول



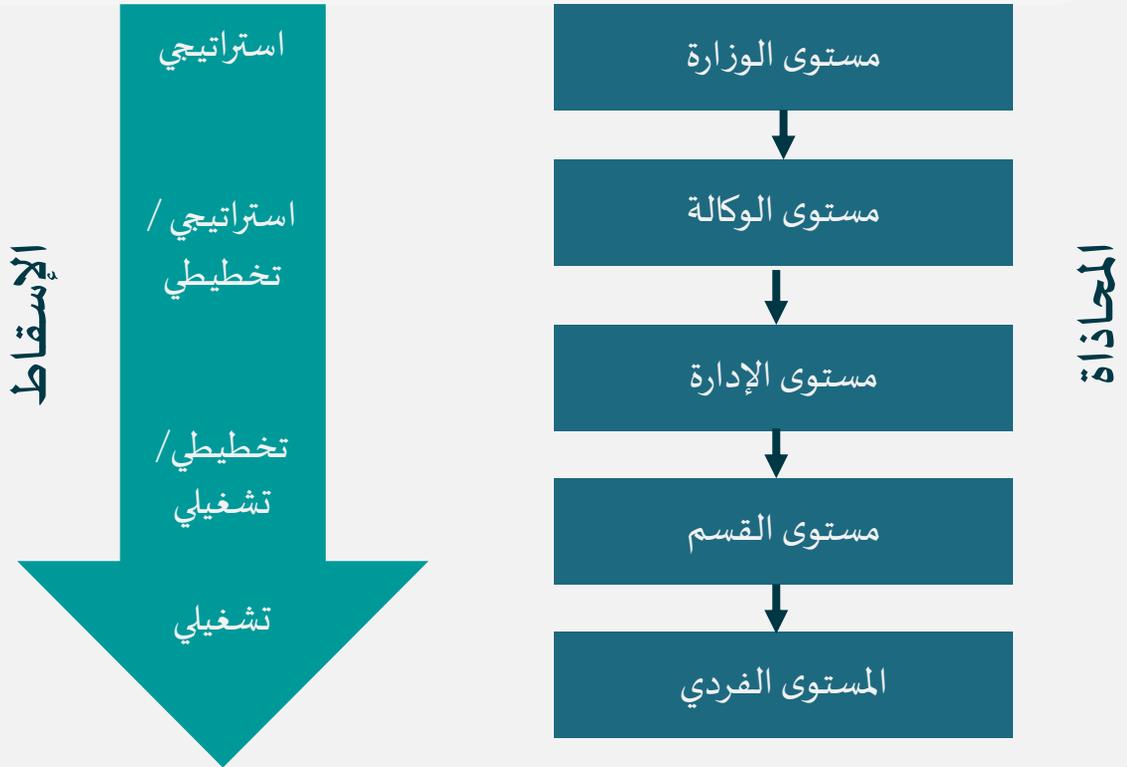
المحتويات

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 الاداء	تعنى بقياس أداء الموظف من خلال أسس ومعايير ومستويات محددة مرتبطة بأهداف الوزارة.
دورة الأداء	السنة الخاضعة لتقويم الأداء ويكون انتهؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.
الوزن النسبي	المقدار النسبي الذي يعبر عن أهمية عنصر التقييم أو الهدف أو الجدارة.
الجدارات	تعرف الجدارات بأنها مجموعة من المهارات والمعارف والقدرات والسمات القابلة للملاحظة والقياس والتطوير وهي تساعد الموظف على أداء مهامه الوظيفية بكفاءة.
الجدارات السلوكية (الأساسية)	تشير الجدارات السلوكية إلى الصفات والسمات التي تشكل سلوك الموظف، وتقيس مستويات المعرفة والمهارات السلوكية المطلوبة للقيام بالوظيفة بفعالية.
الجدارات القيادية	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.
مستوى الإتقان	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 .
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، ويهدف ذلك بشكل أساسي إلى تحقيق ما يلي:

- أ- ترسيخ 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 المهني للموظف.
- هـ- تمكين الوزارة من تحديد وتقدير الموظفين الذين يتمتعون بمستوى أداء مرتفع وتحفيزهم بشكل مستمر.
- و- وضع أسس واضحة 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

يستهدف 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 انتهؤها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية



دورة الأداء

- تتمثل أسس قياس أداء المعلمين والتشكيلات المدرسية في (عناصر تقييم)
- تتمثل أسس قياس أداء التشكيلات الإشرافية في الجدارات 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



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.

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 المباشر

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

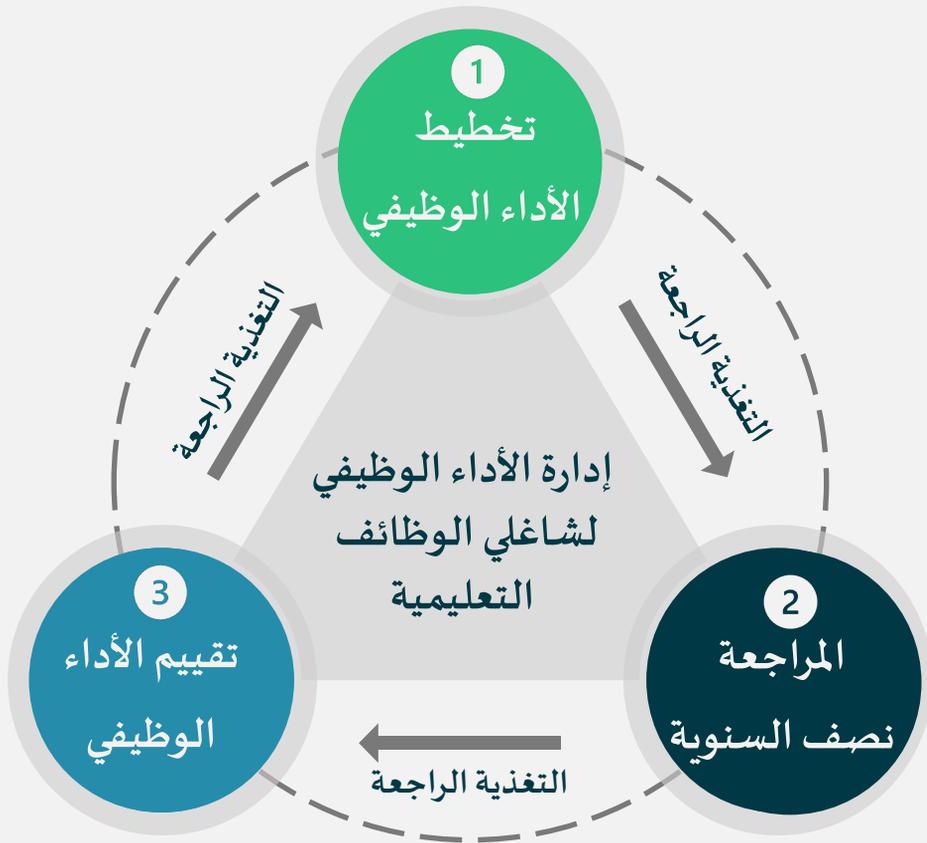
- الاطلاع على اللائحة التنفيذية للموارد البشرية وإطارها التنظيمي.
- الاتفاق مع المدير المباشر على خطة الأداء الوظيفي وكيفية تطبيقها.
- حضور التدريب المهني الموجه عبر منصة التدريب الإلكترونية.
- إطلاع المدير المباشر على الصعوبات والتحديات التي تعترض سير العمل.

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.



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 لتوجيه الأداء نحو مجالات الأداء الأكثر أهمية.

2/ الممارسات والإجراءات

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.

ثانياً: 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 وتبني ممارسات أو إجراءات تسهم في تحسين الأداء.

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

يجب أن تتسم 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

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 المرئيات من جميع المستويات.
- الحفاظ على عدم الكشف عن هوية المصادر.
- تحديد الأنماط في المرئيات المرصودة.
- مشاركة المرئيات البناءة.

نموذج CION

C (Context) السياق؛ وضع سياق للملاحظات.

O (Observation) رصد: إبداء ملاحظات موضوعية من غير ترصد للأخطاء.

I (Impact) تأثير: مناقشة أثر هذه السلوكيات.

N (Next Steps) الخطوات التالية: التعاون في تحديد الخطوات التحسينية.

نموذج الساندوتش

أبدأ بالمرئيات الإيجابية.

أتبعها بالمرئيات البناءة.

واختتمها بالمرئيات الإيجابية.

نموذج 3PS

قدم البناء على سلوكيات أو نتائج محددة.

عزز التأمل بأسئلة مفتوحة.

اقترح خطوات واضحة وقابلة للتنفيذ من أجل التحسين

نموذج SBI

Impact (التأثير)	Behavior (السلوك)	Situation (الحالة)
اشرح كيف أثرت تلك السلوكيات على الأفكار والمشاعر	حدد السلوكيات التي تود إبداء المرئيات حولها	صف المكان والزمان الذي حدث فيه الموقف

نموذج BOOST

- شارك نقاط القوة وفرص التحسين
- استشهد بموضوعية بعيداً عن التحيزات أو آراء الآخرين
- ركز على السلوكيات لا السمات الشخصية
- قدم المرئيات 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

(Describe) وصف
صف السلوك بموضوعية وبدون إصدار أحكام

(Express) تعبير
(عبر عن أفكارك ومشاعرك بصيغة (أنا) وليس (أنت))

(Specify) محدد
حدد السلوكيات المرغوبة

(Consequence) نتيجة
وضح الآثار المتوقعة عند تغير السلوك

نموذج CLEAR

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

نموذج GROW

Goal
ما الذي تريد

Reality
أين أنت حالياً

Options
ما الخيارات المتاحة

Will
ما الذي سوف تفعله



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.

خطة تحسين فجوة الأداء

أولاً: البيانات الأساسية لشاغل الوظيفة التعليمية			
الاسم	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



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 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

- 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 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 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.



نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

1 - نموذج تقييم أداء المعلم*						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%10	أداء الواجبات الوظيفية
					%10	التفاعل مع المجتمع المحلي
					%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 الصفية
					%10	تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
					%10	تنوع أساليب التقييم
						التقدير العام للأداء

* معلم التعليم العام (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

الجدرات الوظيفية القيادية



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم المشتركة بين جميع الفئات التعليمية داخل نطاق المدرسة

عناصر 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، والامتنال للقوانين واللوائح وسياسات وإجراءات العمل التي تتوافق مع القوانين واللوائح المحلية والدولية.
التفاعل مع المجتمع المحلي	المشاركة الفعالة في مجتمعات وشبكات التعليم تُسهم في تبادل المعرفة وتطوير المهارات المهنية وتعزيز أفضل الممارسات التعليمية. يشمل ذلك: <ul style="list-style-type: none">• التعلم المستمر: من خلال التطوير المهني، وورش العمل، والدورات، والمؤتمرات.• التعاون والتواصل: لبناء شبكات مهنية، تبادل الأفكار، ومواجهة التحديات التعليمية.• الإسهام في التطوير: عبر الأبحاث، تطوير المناهج، ودعم السياسات التعليمية.• الإرشاد والتوجيه: بدعم المعلمين الجدد ومشاركة 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).



عناصر التقييم	التفسير
التنوع في استراتيجيات التدريس	<p>ويقصد بها قدرة المعلم على استخدام أساليب وطرائق تدريس مناسبة لتعزيز عملية التعلم. ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none">• استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة للموقف التعليمي.• استخدام استراتيجيات تدريس مناسبة لحاجات وميول المتعلمين.• استخدام استراتيجيات تعمل على تنمية القدرة على التفكير والابداع.• استخدام استراتيجيات تنمي مهارات الحوار والمناقشة.
تحسين نتائج المتعلمين	<p>عملية تحسين التحصيل الدراسي تهدف إلى معالجة نقاط الضعف وتطوير نقاط القوة في أداء المتعلمين الأكاديمي وتنمية مهاراتهم. تشمل:</p> <ul style="list-style-type: none">• تحديد أهداف ومعايير واضحة: ليعرف المتعلمون ما يُتوقع منهم تحقيقه.• تقديم إفادة سريعة ومحددة: فور ملاحظة الأداء، مع التركيز على الإيجابيات وتقديم اقتراحات بناءة للتحسين.• تكييف الإفادة وفق الاحتياجات الفردية: لضمان التفاعل الفعال وتشجيع المتعلمين على طرح الأسئلة وتطبيق الاقتراحات.• تعزيز الثقة وتشجيع التطور: من خلال تقديم ملاحظات تشجيعية وفرص لتحسين الأداء.• استخدام التكنولوجيا: لتقديم الإفادة بطرق مبتكرة مثل البريد الإلكتروني ومنصات التعلم.
إعداد وتنفيذ خطة التعلم	<p>ويقصد بها تمكن المعلم من إعداد خطة منظمة تساعد على تحديد الأهداف التعليمية وتنفيذها بوضوح مما يحسن وجود الأداء التدريسي. ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none">• إعداد خطة التعلم وفق السياسات المنظمة لذلك، وبما 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	<p>ويقصد بها قدرة المعلم على استخدام الوسائل التعليمية والأدوات المتنوعة المناسبة للموقف التعليمي لتحسين العملية التعليمية. ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none">• تنوع تقنيات ووسائل التعلم المناسبة بغرض تحقيق الأهداف التعليمية بفاعلية.• 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.



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

عناصر التقييم	التفسير
تهيئة بيئة تعليمية	<p>ويقصد بها قدرة المعلم على ممارسة عمليات تتضمن المدخلات والعمليات والإجراءات اللازمة والتي توفر للمتعلمين على اختلاف قدراتهم وميولهم واهتماماتهم واحتياجاتهم التعليمية فرصاً متكافئة لفهم واستيعاب المفاهيم واستخدامها في مواقف الحياة اليومية. ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.• إثارة دافعية المتعلمين من خلال التنوع في أساليب التعلم.
الإدارة الصفية	<p>ويقصد بها جميع الخطوات والإجراءات اللازمة لتحقيق بيئة صفية آمنة وجاذبة وملائمة لعمليات التعلم والتعليم تأخذ بعين الاعتبار الأبعاد النفسية والاجتماعية والعقلية والجسمية للمتعلم، مما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية المنشودة ويكون قادراً على:</p> <ul style="list-style-type: none">• 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	<ul style="list-style-type: none">• تحليل البيانات لتطوير التعلم عملية تستخلص الحقائق والاستنتاجات من البيانات لتقييم أداء المتعلمين بوضوح وتقديم تغذية راجعة بناءة. تشمل:• تنوع مصادر التقييم: لضمان شمولية النتائج وتقليل التحيز.• تطوير أهداف تعليمية: قصيرة وطويلة المدى تراعي الفروق الفردية وبيئة التعلم.• تفسير البيانات: لاتخاذ قرارات مستنيرة بشأن فعالية التدريس والمناهج.• قياس التطبيق العملي للمعرفة: عبر مواقف ومشاريع حقيقية.• تحليل الأداء العام: لتحديد نقاط القوة والضعف، مع إشراك المتعلمين في فهم نتائجهم وتقديم ملاحظات تدعم التطور المستمر.



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (المعلم)

التفسير	عنصر التقييم
<p>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:</p> <ul style="list-style-type: none">• معرفة وفهم أساليب وأدوات التقييم المتنوعة.• معرفة وفهم خصائص نمو المتعلمين وأساليب تعلمهم.• استخدام مصادر متنوعة للتقييم مثل الملاحظة الصفية، الاستبانة، التقارير الذاتية، تحليل نتائج المتعلمين.• توظيف أساليب تقييم متنوعة على أن يكون من ضمنها الاختبارات (شفهية، تحريرية) والمهام الأدائية التي تتناسب مع طبيعة الأهداف ومخرجات التعلم.• مراعاة الفروق الفردية بين المتعلمين أثناء التقييم وتقديم التغذية الراجعة لرفع مستوى التحصيل الدراسي.• الاستفادة من نتائج تنوع أساليب وأدوات التقييم بتوظيفها في تحسين مستوى الأداء بصفة مستمرة.• استخدام التقييم القبلي (التشخيصي) للوقوف على مدى استعداد المتعلمين وتشخيص امتلاكهم لمهارات وخبرات أساسية سابقة.• تطبيق التقييم التكويني أثناء عملية التعلم لبناء وتطوير المهارات والكفايات لدى المتعلمين وإصدار أحكام عن مستوياتهم وفق معايير كمية ونوعية يقاس من خلالها التعلم.• تطبيق التقييم الختامي لمعرفة مدى تحقق أهداف العملية التعليمية وقياس تقدم التعلم وإصدار أحكام عن مستويات الطلبة.	<p>تنوع أساليب وأدوات التقييم</p>



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

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

5	4	3	2	1	
يلتزم تمامًا ويُظهر احترافية عالية في أداء جميع الواجبات الوظيفية دون الحاجة إلى أي توجيه، ويُبادر بشكل استباقي إلى تحمل المسؤوليات الإضافية ويتولى المهام الأكثر تعقيدًا، ودائم الالتزام بمواعيد العمل، ويكون حاضرًا بشكل دائم قبل الوقت المطلوب.	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.	يُظهر التزامًا جيدًا للواجبات الوظيفية الأساسية ويؤديها ويظهر استعدادًا لتحمل المسؤوليات الإضافية بشكل غير منتظم، ويلتزم بمواعيد العمل معظم الوقت	يُظهر التزامًا محدودًا للواجبات الوظيفية ويحتاج إلى توجيه متكرر، ويتأخر عن العمل أحيانًا دون سبب واضح	يُظهر الحد الأدنى للواجبات الوظيفية المطلوبة منه ويتأخر عن العمل بشكل مستمر ودون مبرر	أداء الواجبات الوظيفية
يشارك بشكل استباقي ودائم في جميع الفعاليات والأنشطة المهنية ذات الصلة ويشجع الآخرين على المشاركة والتفاعل المستمر ويُظهر استعدادًا للمساعدة.	يشارك بانتظام في أنشطة وفعاليات المجتمع المهني ويُظهر تفاعلًا إيجابيًا مع الزملاء في مجال عمله	يشارك في بعض فعاليات وأنشطة المجتمع المهني، بشكل غير منتظم أو عندما يكون مطلوبًا منه	يتواجد في أنشطة المجتمع المهني دون المشاركة الفعالة	يُظهر الحد الأدنى من الاهتمام والجهد للتفاعل مع المجتمع المهني	التفاعل مع المجتمع المهني
يبادر بالتواصل الدائم الفعال مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات دقيقة وشاملة عن احتياجات وأداء المتعلمين تساهم بشكل استباقي في التطوير والتحسين	يتواصل بانتظام مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات كافية ومفيدة حول احتياجات وأداء المتعلمين ويستجيب لأسئلتهم ومخاوفهم بسرعة وفعالية	يشارك في التواصل مع أولياء الأمور عند الحاجة، يقدم معلومات كافية حول أداء المتعلمين	يشارك في التواصل مع أولياء الأمور بشكل محدود عند الطلب، ويُقدم معلومات غير كافية حول أداء المتعلمين	نادرًا ما يشارك في أي نوع من التواصل مع أولياء الأمور	التفاعل مع أولياء الأمور



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	
<p>يُظهر مهارة استثنائية في الجمع بين الشرح النظري والتطبيق العملي، مما يحفز المتعلمين ويُشركهم بفاعلية في عملية التعلم، ويكيّف استراتيجيات التدريس بشكل فردي بناءً على احتياجات كل طالب، مما يضمن تحسين مستوى التعلم الشخصي.</p>	<p>يظهر استعدادًا لتجربة استراتيجيات تدريس جديدة مناسبة وفعالة، تتناسب مع أهداف الدرس واحتياجات المتعلمين، يستخدم مجموعة متوازنة من الأنشطة التعليمية التي تشمل التعلم التفاعلي، التعلم التعاوني، والمشاريع العملية. ويستخدمها بشكل فعال لتحفيز المتعلمين على المشاركة والتعلم.</p>	<p>يستخدم استراتيجيات تدريس متنوعة وفعالة بشكل غير منظم، وقد يواجه صعوبة في التطبيق الفعال.</p>	<p>يستخدم استراتيجيات تدريس تقليدية، مع استخدام محدود لبعض الطرق الحديثة للأنشطة التعليمية التي لا تتناسب مع أهداف التدريس.</p>	<p>يعتمد فقط على طرق التدريس التقليدية والمباشرة مثل الشرح النظري دون إشراك المتعلمين.</p>	<p>التنوع في استراتيجيات التدريس</p>
<p>يُقدّم دعمًا استباقيًا ومخصصًا لكل متعلم بناءً على احتياجاته الفردية، ويستخدم استراتيجيات متعددة لتحسين الأداء، ويظهر تميزًا في تطبيق استراتيجيات تقييمية مبتكرة ومتنوعة تساهم في تحقيق نتائج استثنائية، ويعدّل الخطط بشكل فوري عند الحاجة.</p>	<p>يُقدم دعمًا مخصصًا للمتعلمين ويستخدم استراتيجيات فعالة لمعالجة نقاط القصور، وتعزيز نقاط القوة، ويضع أهدافًا واضحة لتحسين نتائج المتعلمين ويتابع تقدمهم بانتظام ويُجري تعديلات على الخطط عند الحاجة.</p>	<p>يُقدم دعمًا إضافيًا للمتعلمين ذوي الأداء الضعيف، ويضع أهداف تساهم في تحسين مستوى المتعلمين.</p>	<p>يوفر بعض الدعم للمتعلمين، لكنه غير كافٍ لتحسين أدائهم بشكل ملموس.</p>	<p>نادرًا ما يوفر أي دعم للمتعلمين الذين يواجهون صعوبات في الأداء</p>	<p>تحسين نتائج المتعلمين</p>



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	
يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية واضحة ومحددة وقابلة للقياس تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، ويكيفها وفق احتياجات جميع المتعلمين، ويستخدم أساليب تدريس مبتكرة ومتنوعة، مع مراعاة أساليب التعلم واستخدام مواد تعليمية تفاعلية لتعزيز فهم المتعلمين.	يقوم بإعداد خطة تعلم تتضمن أهداف تعليمية واضحة ومحددة وقابلة للقياس تراعي الفروق الفردية بين المتعلمين، وتلبي جميع احتياجاتهم بشكل فعال. ويُنظم الدرس بشكل منطقي ويُخصص وقتًا كافيًا لكل نشاط ويراعي التنوع في أساليب التدريس.	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 يتنوع في استخدام أساليب التدريس.	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.	نادراً ما يقوم بإعداد خطة التعلم و يعتمد بشكل كامل على التدريس المباشر دون إعداد مسبق.	إعداد وتنفيذ خطة التعلم
يستخدم جميع التقنيات والوسائل التعليمية المتوفرة بالمدرسة ويُظهر مهارة استثنائية في دمج التقنيات الحديثة بشكل سلس في الدروس، مع تحسين تفاعل المتعلمين واستيعابهم للمحتوى، يستخدم الأدوات التقنية بفعالية لتحفيز المتعلمين.	يستخدم جميع التقنيات والوسائل التعليمية المتوفرة بالمدرسة المناسبة ويوظفها بشكل منتظم وتتناسب مع احتياجات المتعلمين مما يعزز من فعالية الدروس.	يستخدم أغلب التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة ويوظفها بشكل منتظم وتتناسب مع المحتوى التعليمي.	يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية بشكل محدودة ولا تتناسب مع المحتوى التعليمي.	نادراً ما يستخدم التقنيات والوسائل التعليمية المناسبة.	توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (المعلم)

5	4	3	2	1	
يرئ بيئة تعليمية آمنة معززة ومحفزة للتعليم، تستدعي خبرات المتعلمين، و تنمي مهاراتهم لتقديم معارف جديدة تستند على الدروس السابقة.	يرئ بيئة تعليمية معززة ومحفزة للتعليم والتعلم وفق احتياجات المتعلمين.	يرئ بيئة تعليمية تعزز فهم الطالب للمعرفة وتراعي الفروق الفردية بين المتعلمين.	يرئ بيئة تعليمية تعزز فهم الطالب بشكل جزئ للمعرفة.	نادراً ما يخلق بيئة تعليمية محفزة أو داعمة للتعلم النشط.	تهيئة بيئة تعليمية
يدبر الصف بكفاءة عالية يني علاقات إيجابية مع المتعلمين ويشجع التفاعل بين الأقران ويوفر بيئة صفية محفزة تستثير المعرفة، ويمتلك القدرة على التعامل مع الطلبة وفق احتياجاتهم.	يدبر الصف بفاعلية ويوفر بيئة صفية ممتعة، وإعطاء فرص متكافئة للطلاب للإجابة عن الأسئلة.	يدبر الصف بفاعلية ويظهر قدرة على توجيه المتعلمين لتطبيق القوانين والتعليمات الصفية.	يدبر الصف دون مراعاة القوانين والتعليمات الصفية.	نادراً ما يدير الصف بفاعلية.	الإدارة الصفية
يُجري تحليلاً 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 تحليلاً 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 الأساليب المتاحة.	يُجري تحليلاً محدوداً للنتائج، ولكن دون الاعتماد على أدوات أو أساليب دقيقة.	نادراً ما يقوم بتحليل نتائج المتعلمين بشكل منهجي.	تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة لرفع مستوى التحصيل وتوظيفها في تحسين عملية التعليم، استخدام أساليب تقييم تساعد 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 امتلاكهم لمهارات وخبرات أساسية سابقة.	يستخدم أساليب وأدوات تقييم مناسبة تقوم على أسس علمية، ويوظف مجموعة من أساليب التقييم مع طبيعة الأهداف ومخرجات التعلم.	يعتمد فقط على نوع واحد من أساليب التقييم، لكنه قد لا يكون شاملاً بشكل كافٍ.	نادراً 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 النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					10%	أداء الواجبات الوظيفية
					10%	التفاعل مع المجتمع المهني
					10%	التفاعل مع أولياء الأمور
					5%	التنوع في استراتيجيات التدريس
					5%	تحسين نتائج المتعلمين
					5%	إعداد وتنفيذ خطة التعلم
					5%	توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة
					5%	تهيئة بيئة تعليمية
					5%	الإدارة الصفية
					5%	تحليل نتائج المتعلمين وتشخيص مستوياتهم
					5%	تنوع أساليب التقويم
معياري خاص للنشاط الطلابي						
					10%	إعداد خطة مزمّنة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي
					5%	تهيئة البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية
					5%	يدعم المتعلمين وفق احتياجاتهم وميولهم 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

الجدرات الوظيفية القيادية



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (النشاط الطلابي)

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

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.



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (النشاط الطلابي)

5	4	3	2	1	
يعد خطة إبداعية لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي مزمدة وفق الخطة الوزارية المعتمدة والإدارة التعليمية والاحتياج الفعلي للمدرسة ويقيس الأثر.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي معتمدة ومزمدة وفق الخطة الوزارية والإدارة التعليمية والاحتياج الفعلي للمدرسة.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي معتمدة ومزمدة وفق جدول زمني للتنفيذ.	يعد خطة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي غير معتمدة.	يعد قائمة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي.	إعداد خطة مزمدة ومعتمدة لبرامج وفعاليات النشاط الطلابي
يرئ البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية بطرق مبتكرة مستفيداً من امکانات والتقنيات الحديثة تعزز الداغعية للمشاركة.	يرئ البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية ويحفز المتعلمين على المشاركة.	يرئ فعلياً البيئة المدرسية بشكل مناسب للبرامج والأنشطة الطلابية.	يبدى جهداً في تهيئة البيئة المدرسية للبرامج والأنشطة الطلابية.	يظهر الحد الأدنى في تهيئة البيئة 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 وممولهم ويدعم مشاركتهم في الأنشطة.	يصنف تصنيف كامل للمتعلمين وفق احتياجاتهم وممولهم للأنشطة.	يصنف تصنيف جزئي لبعض المتعلمين وفق احتياجاتهم وممولهم للأنشطة.	يدعم المتعلمين وفق احتياجاتهم وممولهم للأنشطة
يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي تواكب احتياجاتهم ويدعم الفرص التطوعية والأفكار الإبداعية للطلبة بهدف استدامة العمل وتحقيق الإنجازات المحلية والإقليمية والدولية.	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي تواكب احتياجاتهم وفق خطة للتهيئة والإعداد.	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي تواكب احتياجاتهم دون الاعتماد على خطة معدة مسبقاً.	يحفز المتعلمين على المشاركة في الأنشطة 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 توجيه صحي						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					10%	أداء الواجبات الوظيفية
					10%	التفاعل مع المجتمع المحلي
					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
معياري 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

الجدرات الوظيفية القيادية



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (التوجيه الصحي)

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

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



سلاسل 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 الصحة المدرسية دون إدخال بيانات التنفيذ في الأنظمة الإلكترونية.	ينفذ جزء من الخطة للبرامج الصحية المدرسية.	تنفيذ الخطة المشتركة للبرامج الصحية المدرسية
يحصّر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين ويتابع الحالات الصحية للمتعلمين باهتمام كبير ويقدم الخدمات اللازمة لهم.	يحصّر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين ويتابع الحالات الصحية للمتعلمين باهتمام كبير.	يحصّر ويصنف الحالات الصحية للمتعلمين.	يحصّر الحالات الصحية للمتعلمين دون تصنيف حالات المتعلمين.	يحصّر جزء من الحالات الصحية للمتعلمين.	حصّر الحالات الصحية للمتعلمين
يتفقد دائمًا ويتابع البيئة الصحية المدرسية ، وتُوجد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكد من الالتزام بها، وتُطبق التدابير الوقائية بشكل استباقي ومستمر ، و / أو تُقام برامج توعوية وأنشطة صحية مبتكرة تعزز من الوعي الصحي وتسهم في تحسين العادات الصحية لجميع المتعلمين والموظفين.	يتفقد دائمًا ويتابع البيئة الصحية المدرسية ، وتُوجد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكد من الالتزام بها، وتُطبق باستمرار 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، وتُوجد إرشادات صحية واضحة ويتم التأكد 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 النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%10	أداء الواجبات الوظيفية
					%5	التفاعل مع المجتمع المحلي
					%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 ومتنوعة
					%5	إشراك الأسرة في خطط النمو التعلم
					%5	تهيئ بيئة تعليمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم
					%5	توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم
					%5	تقوم 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
						التقدير العام للأداء

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



تفسير عناصر التقييم (معلمة رياض الأطفال)

التفسير	عناصر التقييم
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 نمائياً، وتصميم المحتوى التعليمي المناسب، واختيار الاستراتيجيات والوسائل التعليمية الملائمة، وتقويم التعلم بشكل مستمر.	إعداد خطة شاملة وتفصيلية للأنشطة
تصميم خبرات تعليمية ثرية وفق منهجية منظمة تتواءم مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين وتعزز تعلمهم.	تصميم خبرات تعلم مرنة ومبتكرة
توظيف واستثمار وسائل وتقنيات التعليم والتعلم المناسبة للفئة العمرية والداعمة لتطور مهارات المتعلمين واستدامة تعلمهم والموازنة بين التعلم المحسوس وغير المحسوس.	توظيف تقنيات ووسائل التعلم المناسبة
الضم الصحيح والعميق للمادة العلمية المستهدفة وعكسها على تصميم وإعداد الخبرات التعليمية بما يحقق أهداف التعلم.	التمكن من المادة العلمية
الممارسات والتفاعلات التدريسية التي تخطط لها المعلمة لاستخدامها لدعم مسارات التعلم المختلفة.	استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتنوعة
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.	إشراك الأسرة في خطط النمو التعلم
القدرة على تنظيم وتجهيز البيئة بشكل آمن وفعال لدعم وتيسير عمليتي التعليم والتعلم وتوفير الراحة والصحة والسلامة للمتعلمين.	تهيئ بيئة تعليمية آمنة ومعززة للتطور النمائي والتعلم
توفير فرص للمتعلمين للمشاركة بفعالية في التفاعلات الآمنة بين المتعلم والبيئة المحيطة به، والأقران، والمعلمات.	توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم
تتابع المعلمة تقدم المتعلمين نحو تحقيق الأهداف النمائية والتعليمية بانتظام، وتوثق تعلم كل متعلم على حده في ملف الإنجاز الخاص به.	تقوم تعلم المتعلمين وتتابع تقدمهم بانتظام
توظف المعلمة نتائج التقويم في التخطيط لخبرات وأنشطة تعليمية لاحقة تدعم تحقيق النمو والتعلم وتستثمر ذلك في تحديد الفجوات بينهما.	تستثمر نتائج التقويم في تعزيز النمو والتعلم
إشراك الأسرة بنتائج التقويم والقرارات المتعلقة بذلك بشكل دوري وتبادر بأفكار إبداعية لحل المشكلات المتعلقة بنموهم وتعلمهم.	تشرك الأسرة في نتائج التقويم
تتابع المعلمة تقدم المتعلمين نحو الأهداف النمائية والتعليمية المستهدفة في التخطيط والتنفيذ.	تدعم تحقيق مستويات الأداء المستهدفة لكل متعلم
تعزيز اكتساب المتعلمين لمهارات التعلم والابتكار والتقنية والمهارات الحياتية ومهارات التواصل الفعال بما يتناسب مع الخصائص النمائية للأطفال.	تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين
تعزيز اكتساب المتعلمين للقيم والمبادئ والاتجاهات السليمة لتعزيز نمو الشخصية المتكاملة.	تدعم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات



سلاسل 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 للقياس تحتوي على جدول زمني دقيق مع متابعة مستمرة وتقييم دوري.	تعد خطة متكاملة العناصر وشاملة لجميع معايير التعلم ومرنة مع أهداف واضحة وجدول زمني دقيق مع متابعة مستمرة.	توجد لديها خطة متكاملة بأهداف عامة، ولكن تفتقر للتفاصيل الدقيقة والمرونة.	توجد خطة جزئية لكن الأهداف غير واضحة وغير قابلة للقياس والأنشطة لا تلي احتياجات المتعلمين.	لا يوجد لديها خطة مكتوبة والأنشطة تنفذ بشكل عشوائي.	إعداد خطة شاملة وتفصيلية للأنشطة
تصمم خبرات تعلم وفق احتياجات كل طفل على حدة، وتستحدث خبرات تعلم متوافقة مع أفضل الممارسات العالمية بمرونة عالية.	تصمم خبرات تعلم مرنة ومتجددة بشكل منتظم وفق احتياجات كل طفل على حدة بمرونة عالية.	تصمم خبرات تعلم مرنة ومتجددة بشكل منتظم وفق احتياجات كل طفل على حدة غير مرنة.	تصمم خبرات تعلم مرنة متوافقة مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين، ولكن ليس بشكل مستمر.	تصمم خبرات تقليدية لا تتوافق مع اهتمامات واحتياجات المتعلمين.	تصميم خبرات تعلم مرنة ومبتكرة
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، تلي احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم تقنيات متوازنة، ولكن لا تلي احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم تقنيات محدودة بشكل غير فعال أو منتظم.	توظيف تقنيات ووسائل 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 تحتوي على أخطاء علمية وغير محدثة.	التمكن من المادة العلمية
تستخدم استراتيجيات تدريس حديثة ومتنوعة تُراعي احتياجات المتعلمين والفروقات الفردية بينهم باستمرار.	تستخدم استراتيجيات متنوعة وفاعلة تُراعي احتياجات المتعلمين المختلفة.	تستخدم استراتيجيات تدريس فاعلة ومتنوعة، ولكن بشكل محدود لا يتوافق مع احتياجات جميع المتعلمين.	تستخدم عدد محدود من الاستراتيجيات وبشكل غير فعال.	تعتمد على استراتيجية واحدة دون تنوع.	استخدام استراتيجيات تدريس فاعلة ومتنوعة
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.	تشرك الأسرة في خطط النمو والتعلم مع تحديد أدوار واضحة.	تشرك الأسرة بشكل دوري، ولكن دون وضوح في الأدوار.	تشرك الأسرة بشكل محدود وغير منتظم.	إشراك الأسرة في خطط النمو والتعلم



سلاسل 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 ، وتوفر 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 إنها 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 متنوعة ومستمرة تعزز اكتساب المهارات النمائية المختلفة دون تنفيذ أنشطة ومشاريع جماعية.	توفر فرصاً مناسبة للتفاعل مع تنفيذ بعض الأنشطة والمشاريع الجماعية.	توفر فرص للتفاعل بشكل محدود وغير منظم.	توفير فرص متنوعة لدعم التفاعلات في بيئة التعلم
يتم التقييم بشكل شامل ومستمر ومنظم للمتعلمين باستخدام الأدوات لرصد وقياس احتياجات المتعلمين بشكل فردي.	يتم التقييم بشكل شامل ومستمر ومنظم للمتعلمين باستخدام الأدوات لرصد وقياس احتياجات المتعلمين بشكل عام.	يتم التقييم بشكل دقيق مع متابعة مستمرة لاحتياجات المتعلمين باستخدام الأدوات لرصد احتياجات المتعلمين.	يتم تقييم المتعلمين بانتظام، ولكنه يفتقر إلى الأدوات والتفصيل.	يتم تعلم المتعلمين بشكل محدود وغير منظم.	تقوم تعلم المتعلمين وتتابع تقدمهم بانتظام
يتم استثمار نتائج التقييم بشكل شامل ومهني لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة دقيقة لجميع الفجوات التعليمية، وتطوير خطط تعليمية مخصصة لكل متعلم تضمن تحسين الأداء باستمرار.	تستخدم نتائج التقييم بانتظام لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة الفجوات التعليمية بشكل فعال وتقديم تحسينات مستمرة وملحوظة في أداء المتعلمين.	تستخدم نتائج التقييم بانتظام لتعزيز النمو والتعلم، مع معالجة الفجوات التعليمية بشكل فعال.	تستخدم نتائج التقييم لتعزيز التعلم مع معالجة الفجوات التعليمية بشكل جزئي وتقديم تحسينات واضحة في الأداء التعليمي.	تستخدم نتائج التقييم بشكل محدود وغير منظم لتعزيز بعض جوانب النمو والتعلم.	تستثمر نتائج التقييم في تعزيز النمو والتعلم
تشرك الأسرة بشكل منظم وفعال، مع تحديد أدوار واضحة لهم في دعم خطط التقييم، وتتم 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 محدود وغير منظم، دون تحديد واضح لدورهم في دعم خطط التقييم ونتائجه.	يتم إشراك الأسرة في خطط التقييم ولا يوجد تواصل بين المعلمة والأسرة بشأن تقدم الطفل.	تشرك الأسرة في نتائج التقييم بشكل غير منظم.	تشرك الأسرة في نتائج التقييم



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

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

5	4	3	2	1	
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.	يتم متابعة تقدم الأطفال بشكل دوري ومنهجي، مع تقديم دعم مخصص لمعالجة معظم الفجوات في الأداء الفردي لتحقيق مستويات الأداء المستهدفة.	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 منتظم، مع تقديم دعم محدود وغير مخصص لتحسين مستويات الأداء الفردي.	يتم متابعة تقدم الأطفال بشكل غير منتظم.	تدعم 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 تُهيئ المتعلمين لمتطلبات المستقبل المتغيرة.	تعزز 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، مع الاعتماد على أنشطة تقليدية لا تُعزز الإبداع أو التفكير النقدي بشكل فعال.	تعزيز مهارات المستقبل لدى المتعلمين بالحد الأدنى، ولا توجد أنشطة أو برامج مخصصة لتطوير هذه المهارات.	تدعم مهارات المستقبل لدى المتعلمين
تُعزز 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 صفية ولا صفية تُوجه نحو غرس القيم الإيجابية والسلوكيات الأخلاقية لدى المتعلمين.	تُعزز القيم والمبادئ من خلال أنشطة محددة، لكن هذه الجهود غير متكاملة 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 الإيجابية.	تدعم اكتساب المتعلمين القيم والمبادئ والاتجاهات



نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

5 - نموذج تقييم أداء محاضر 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 ويجهز المختبر
					5%	تهيئة وتسليم الأجهزة المطلوبة للمعلمين وتخزينها بطريقة سليمة
					10%	يعد تقرير 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 المسند له عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (محضر المختبر)

عناصر 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 العملية.
يعد تقارير دورية عن حالة الأجهزة والمعدات	إعداد تقارير دورية توضح حالة الأدوات والأجهزة والمعدات وتحديد مدى حاجتها للصيانة ورفعها للمختصين ومتابعتها.



سلاسل 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 ويعمل على تنفيذها بشكل فعال	خطة لأنشطة المختبر اليومية فعالة ومتوافقة مع جدول المعلمين	خطة لأنشطة المختبر اليومية غير فعالة ولا تتوافق مع جدول المعلمين	يعد خطة لأنشطة المختبر اليومية معتمدة	يعد قائمة للأنشطة 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 ويظهر 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 دائماً الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية	يوفر غالباً الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية	يوفر أحياناً الأدوات والمستلزمات اللازمة لأداء التجارب العلمية	يحصّر 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 ويضع خطة لإدارة المخاطر	يلتزم دائماً بسياسات وإجراءات السلامة المهنية ويتأكد من حفظ الأجهزة والمحاليل والأدوات في الأماكن المخصصة	يلتزم بسياسات وإجراءات السلامة المهنية ووضع اللوحات 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



سلاسل 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 ويجهز المختبر بشكل غير منتظم	يحضر ويجهز المختبر عند الطلب	يحضر ويجهز المختبر
يرى الأجهزة للمعلمين بطرق وأساليب تخلص الوقت والجهد ويخزنها بطريقة سليمة	يرى الأجهزة للمعلمين ويخزنها بطريقة سليمة بشكل استباقي	يرى الأجهزة للمعلمين عند الطلب ويخزنها بطريقة سليمة	يرى الأجهزة للمعلمين عند الطلب ولا يخزنها بطريقة سليمة	يرى الأجهزة للمعلمين بشكل غير مكتمل	تهيئة وتسليم الأجهزة المطلوبة للمعلمين وتخزينها بطريقة سليمة
تنظيم السجلات والملفات الخاصة بالمعامل والمختبرات وتدوين البيانات والمعلومات عن موجوداتها وتحديثها وفقاً للإجراءات المعمدة، وتدوين ما تم استهلاكه من أدوات مختبرية أثناء إجراء التجارب والأنشطة المعملية	تنظيم السجلات والملفات الخاصة بالمعامل والمختبرات وتدوين البيانات والمعلومات عن موجوداتها وتحديثها وفقاً للإجراءات المعمدة	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 أنشطة ومهام المختبر 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 الطلابي						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					20%	أداء الواجبات الوظيفية
					5%	التفاعل مع المجتمع المهني
					5%	التفاعل مع أولياء الأمور
					5%	يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط
					5%	تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعلم
					10%	إعداد خطة لبرامج التوجيه الطلابي
					10%	يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسبة
					10%	يعزز القيم والسلوكيات للمتعلمين
					10%	يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية
					5%	يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي
					5%	يعزز التفوق الدراسي
					5%	يقدم تدخلات تربوية للمتأخرين دراسياً والمعيقين
					5%	توعية المتعلمين وأولياء أمورهم بقواعد السلوك والمواظبة
						التقدير العام للأداء

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



تفسير عناصر التقييم

تفسير عناصر التقييم (الموجه الطلابي)

عناصر التقييم	التفسير
يقدم التدخلات المناسبة لتعزيز الانضباط	تقديم برامج وممارسات داعمة للانضباط المدرسي.
تقديم برامج تربوية لتعزيز دافعية الطلبة للتعليم	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 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 - التحويل للجهات ذات العلاقة (الرعاية الطلابية) 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 والمعيقين	تقديم برامج وممارسات مناسبة بناءً 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.



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

5	4	3	2	1	
يشرك الجهات ذات العلاقة والمتخصصة في تقديم التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب.	يقدم تدخلات تربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب بشكل فردي مراعيًا الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع 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 دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم الحد الأدنى من التدخلات التربوية للمتعلمين متكرري التأخر الصباحي ومتكرري الغياب.	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 وتراعي 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 واقعهم.	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 مبنية على تشخيص الواقع غير مفعلة.	توجد خطة للبرامج والخدمات الإرشادية غير مبنية على تشخيص الواقع.	إعداد خطة لبرامج التوجيه الطلابي
يصنف حالات وفئات المتعلمين بعد دراسة الواقع وباستخدام أدوات علمية ويشرك المجتمع المدرسي والجهات ذات العلاقة في تقديم الدعم المناسب لكل فئة وفق احتياجاتها.	يصنف حالات وفئات المتعلمين بعد دراسة الواقع وباستخدام أدوات علمية ويقدم الدعم المناسب لكل فئة وفق احتياجاتها.	يصنف حالات وفئات المتعلمين بعد دراسة الواقع وباستخدام أدوات علمية دون تقديم الدعم المناسب لها.	يصنف حالات وفئات جميع المتعلمين دون استخدام أدوات علمية أو دراسة الواقع.	يصنف حالات وفئات بعض المتعلمين.	يصنف الحالات ويقدم برامج الدعم المناسبة



سلاسل 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 منتظم.	يختار قيم عشوائية غير مبنية على احتياجات المتعلمين ويقوم بتعزيزها.	يعزز القيم والسلوكيات للمتعلمين
يشرك الجهات ذات العلاقة والمتخصصة في تقديم المعالجات التربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل فردي مراعيًا الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل فردي مراعيًا 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 ودون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمشكلات النفسية أو الاجتماعية التي تواجه المتعلمين بشكل غير منتظم.	يقدم التدخلات النفسية والاجتماعية
يشرك المتعلمين في التخطيط لمستقبلهم التعليمي والمهني.	يقدم معلومات محدثة وشاملة حول المسارات التعليمية والمهنية المتاحة، مع توفير استشارات فردية حسب احتياجات كل متعلم والاستعانة 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 بالتخطيط التعليمي أو المهني.	يساعد المتعلمين على التخطيط المهني والتعليمي



سلام التقدير لعناصر التقييم

سلم التقدير لقياس مستوى الإتقان لعناصر تقييم (الموجه الطلابي)

5	4	3	2	1	
يتابع أداء المتفوقين بانتظام باستخدام أدوات تقييم علمية مناسبة، مع تقديم خطط تطوير مستمرة لتعزيز قدراتهم وتحقيق التفوق المستدام.	يقدم برامج وخدمات متنوعة لتعزيز تفوق المتعلمين الدراسي وتعزيز مهاراتهم ودراسة المشكلات التي تعترضهم.	يقدم برامج وخدمات متنوعة لتعزيز تفوق المتعلمين الدراسي دون التركيز على تعزيز مهاراتهم أو دراسة المشكلات التي تعترضهم.	يقدم برامج وخدمات لتعزيز تفوق المتعلمين الدراسي وتفتقر للتنوع وتعزيز مهاراتهم أو دراسة المشكلات التي تعترضهم.	يقدم برامج أو خدمات تهدف إلى تعزيز التفوق الدراسي بشكل محدود.	يعزز التفوق الدراسي
يشرك الجهات ذات العلاقة والمتخصصة في تقديم المعالجات للمتأخرين دراسياً والمعيد.	يقدم معالجات تربوية للمتأخرين دراسياً أو المعيدين بشكل فردي مراعيًا الفروق الفردية بين المتعلمين وبالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمتأخرين دراسياً أو المعيدين بالرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	يقدم معالجات تربوية للمتأخرين دراسياً أو المعيدين دون الرجوع إلى الأدلة الإرشادية.	تقديم محدود لمعالجات تربوية للمتأخرين دراسياً أو المعيدين.	يقدم تدخلات تربوية للمتأخرين دراسياً والمعيدين
التواصل مع أولياء الأمور بشكل استباقي بناءً ملاحظة مؤشرات سلوكية سلبية لدى المتعلمين لمعالجتها أو تعزيزها.	يقدم ورش عمل للتوعية بقواعد السلوك والمواظبة تستهدف المتعلمين وأولياء أمورهم بشكل دوري ومنتظم.	يتم إرسال معلومات واضحة حول القواعد الأساسية للسلوك والمواظبة، مع تشجيع المتعلمين وأولياء الأمور على الالتزام بها وباستخدام قنوات متنوعة للتواصل مع أولياء الأمور.	توجد جهود لتوعية المتعلمين بقواعد السلوك والمواظبة والتواصل غير المنتظم مع أولياء الأمور للتأكيد على أهمية تعزيز السلوك الإيجابي والمواظبة.	توجد جهود محدودة لتوعية المتعلمين بقواعد السلوك والمواظبة، مع ضعف التواصل مع أولياء الأمور لبيان أهمية تعزيز السلوك الإيجابي والمواظبة.	توعية المتعلمين وأولياء أمورهم بقواعد السلوك والمواظبة



نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

7 - نموذج تقييم أداء وكيل المدرسة						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%5	أداء الواجبات الوظيفية
					%5	التفاعل مع المجتمع المهني
					%5	التفاعل مع أولياء الأمور
					%5	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة
					%10	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية
					%5	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي
					%5	يدير الموارد في المدرسة بكفاءة
					%5	يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني
					%5	يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي
					%5	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني
					%5	يقيم أداء منسوبي المدرسة
					%5	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم
					%5	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة
					%5	يشارك في إعداد الخطط المدرسية اللازمة
					%5	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها .
					%5	يبرئ 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	يبرئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم
التقدير العام للأداء						

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية (داخل نطاق المدرسة)

8 - نموذج تقييم أداء مدير المدرسة						
سلم التقدير					الوزن النسبي	عناصر التقييم
5	4	3	2	1		
					%5	أداء الواجبات الوظيفية
					%5	التفاعل مع المجتمع المهني
					%5	التفاعل مع أولياء الأمور
					%5	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
					%10	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة
					%5	يعد الخطط المدرسية اللازمة
					%5	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها .
					%5	يبرئ 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	يبرئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم
التقدير العام للأداء						

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

الجدرات الوظيفية القيادية



التفسير	عناصر التقييم
<p>مبادرات التي تسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي، وتحقيق المستهدفات الاستراتيجية، وتحقيق تغيير إيجابي.</p> <ul style="list-style-type: none">• 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.	<p>المبادرات النوعية</p>
<ul style="list-style-type: none">• يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني للمستهدفين وقيمها ويطورها.• يساعد المعلمين على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم في ضوء المعايير المهنية، والمساعدة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أداءهم.• 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 خططاً للتطوير بالتشارك مع المعنيين بالميدان التعليمي.• يشارك الجهة المختصة لترشيح المعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية.• يقدم تغذية راجعة بناءة للمعلمين ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أداءهم.• يقوّم البرامج التدريبية وقيس أثرها.• يعد ملفات الإنجاز بنوعها الورقي والإلكتروني، ويوظفها لمتابعة أداء المعلمين.	<p>التطوير المهني</p>
<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>	<p>يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي</p>



عناصر التقييم	التفسير
يقيم أداء منسوبي المدرسة	<ul style="list-style-type: none">• يقوم أداء مرؤوسيه بأساليب علمية استناداً على مصادر التقييم الوظيفي وأدواته.• ما تقوم به الجهة من إجراءات لتقييم أداء الموظف خلال فترة زمنية محددة بما يمكنها من اتخاذ القرارات المناسبة من ترقية ومكافئات أو جزاءات على الموظف يعرف المتطلبات المهنية لتقييم أداء المرؤوسين، وكيفية استخدامها.• يستخدم أدوات متنوعة في عملية التقييم، ويوظف نتائجها في تطوير الأداء التعليمي.• يلاحظ أداء المرؤوسين (تخطيطاً وتنفيذاً وتقويماً).• يشجع المرؤوسين على ممارسة التقييم الذاتي وتوظيفه في تحسين الأداء المهني.• يقوم ممارسة المرؤوسين لعملية التقييم وتوظيفها لدعم عمليات التحسين المستمر لنواتج التعلم.
ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	<p>عملية منهجية تقوم على أسس علمية لتشخيص أداء المتعلمين وتصنيف مستوياتهم، وتفسير النتائج التي تساعد في توجيه القرار بهدف تقديم المعالجات التربوية.</p> <p>ورصد نمو المتعلمين دراسياً، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، وتطوير عمليات التعلم والتعلم والتواصل مع أولياء الأمور</p>
الخطط المدرسية	<p>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</p>
يرئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	<p>يسعى لتحقيق جودة عناصر الأمن والسلامة؛ لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين</p>



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عناصر 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 ويطلب دعم من الآخرين.	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة ويطلب دعم محدود من الآخرين.	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة دون دعم من الآخرين.	قادر على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر ويتخذ قراره بناء على الحكم المنطقي.
وكيل / مدير مدرسة	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية	يدعم المبادرات النوعية بشكل محدود.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيّمها.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيّمها، ويحفز الآخرين.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيّمها، ويسعى لتطويرها.
وكيل / مدير مدرسة	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي	يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة في المدرسة الانضباط المدرسي بشكل محدود.	يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة في المدرسة الانضباط المدرسي لطلاب المرحلة الدراسية التي يديرها.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي ويقيمها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي ويقيمها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة.	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي، ويقيمها ويطورها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة.
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.	يدير الموارد في المدرسة ويخطط لأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة.	يدير الموارد في المدرسة ويخطط لأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بكفاءة وعدالة وموضوعية.



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عناصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل المدرسة	يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني	يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة.	يساهم في تقييم احتياجات منسوبي المدرسة بشكل فعال	يساهم في تحديد مجالات التطوير المهني المناسبة لاحتياجات منسوبي المدرسة.	يساعد منسوبي المدرسة على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم.	المساعدة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أداؤهم.
مدير المدرسة	يعد خطة للتطوير المهني	يعد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة.	يقيم احتياجات منسوبي المدرسة بشكل فعال.	يحدد مجالات التطوير المهني المناسبة لاحتياجات منسوبي المدرسة.	يساعد منسوبي المدرسة على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم.	وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أداؤهم.
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 غير منتظم.	يتابع تقدم الأداء مع استخدام منهجية واضحة لقياس مدى التقدم.	استخدام منهجية واضحة لقياس مدى تقدم مؤشرات الأداء مع تقديم توصيات واضحة لتحسين أداء منسوبي المدرسة.
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 للمدرسة ويقيمها.	يقدم تغذية راجعة بناءة لمنسوبي المدرسة ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أداؤهم.	يقوم مجالات التطوير المهني ويقيس أثرها ويطورها.



سلاسل 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 مستنداً على مصادر التقييم والشواهد المناسبة وجلسات النقاش.	يقيّم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستنداً على مصادر التقييم والشواهد المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء.	يقيّم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستنداً على مصادر التقييم والشواهد المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء ويساعد في بناء الخطط اللازمة لتطويرهم.
وكيل / مدير مدرسة	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	يشخص مستويات بعض الطلاب.	تشخيص مستويات جميع الطلاب باستخدام أسلوب واحد.	يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة.	يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب متنوعاً وتصنيف الطلاب وفقاً لنتائج التشخيص.	يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب متنوعاً وتصنيفهم وفقاً لخطة متكاملة لتعزيز المتميزين ومعالجة الأكثر ضعفاً.
وكيل / مدير مدرسة	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة بشكل محدود، ولا يقدم خطط علاجية بناءً على نتائج التقييم المدرسي.	يشترك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقييم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء.	يشترك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقييم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء.	يشترك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقييم المدرسي مع وجود تحسن في مستوى أداء المدرسة بنسبة 5% تقل عن 5% للمدارس في مستوى الانطلاق و10% للمدارس في مستوى التهيئة	- تصنيف المدرسة في مستوى أداء (التميز أو المتقدم). - إذا كانت المدرسة في مستوى الانطلاق تحقق المدرسة تقدماً في المعايير قياساً على المستوى السابق بنسبة 5%. - إذا كانت المدرسة في مستوى التهيئة تحقق المدرسة تقدماً في المعايير قياساً على المستوى السابق بنسبة 10%



سلالم التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عناصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل مدرسة	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.
مدير مدرسة	يعد الخطط المدرسية اللازمة	يعد الخطط المدرسية اللازمة بشكل محدود.	يعد الخطط غير شاملة لمكونات الخطة.	يعد الخطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية	يعد الخطط خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويقيمها.	يعد الخطط مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويضع لها خطط بديلة.
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.	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها، وتنفذ الخطط البديلة.	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها، وتنفذ الخطط البديلة إجراء التحسينات اللازمة عليها.
وكيل / مدير مدرسة	يبرئ الفرص والإمكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية	يبرئ الفرص والإمكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بشكل محدود.	يبرئ الفرص والإمكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية بانتظام.	يبرئ الفرص والإمكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً وتقييم تنفيذها.	يبرئ الفرص والإمكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقيم تنفيذها ويطورها.	يشارك في تهيئة الفرص والإمكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً، ويقيم تنفيذها ويطورها ويقدم تقارير للجهات المختصة.



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل / مدير مدرسة	يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعلم والتعليم والتعلم	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة بصورة بشكل محدود.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، دون توظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعلم والتعليم.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعلم والتعليم ويلتزم بشروط استخدامها.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعلم والتعليم ويلتزم بشروط استخدامها.	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعلم والتعليم ويلتزم بشروط استخدامها. البدائل المتاحة.
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.	يشترك في الإشراف على البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والروحية للطلاب وتقديم الدعم اللازم.	يشارك في الإشراف دائما على البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والروحية للطلاب ويستخدم طرائق إبداعية ومبتكرة.
وكيل / مدير مدرسة	يبرئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	يبرئ بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بشكل محدود.	يبرئ بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بانتظام.	يبرئ و يشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة.	يبرئ و يشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعلم والتعليم والتعلم.	يبرئ و يشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعلم والتعليم والتعلم بأساليب إبداعية.



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					
م	الهدف	معيار القياس	الوزن النسبي	الناتج المستهدف	التقدير الموزون
1					
2					
3					
4					
5					
6					
الجدارات العامة					
م	الجدارة	الوزن النسبي	تعريف الجدارة	اختر مستوى الإلتقان 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%			

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له 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	الهدف	معيار القياس	الوزن النسبي	النتائج المستهدفة	النتائج الفعلية	التقدير الموزون
1						
2						
3						
4						
5						
6						
الجدارات						
م	الجدارة	الوزن النسبي	تعريف الجدارة	اختر مستوى الإلتقان 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			
		100%	مجموع وزن الجدارات			

عناصر التقييم المشتركة

عناصر التقييم وفق الأدوار والمسؤوليات

عناصر التقييم الخاصة للمعلم المسند له عمل إضافي

الجدارات الوظيفية القيادية



تفسير الجدارات (التشكيلات الإشرافية)

التفسير	الجدارات
القدرة على تحمل المسؤولية الفردية لتحقيق الأهداف بالجودة المطلوبة وفي الوقت المحدد.	المسؤولية
القدرة على العمل بشكل جماعي وبروح الفريق الواحد والمحافظة على علاقات جيدة داخل الوحدة التنظيمية وخارجها من أجل تحقيق الأهداف المشتركة.	العمل الجماعي
القدرة على التكيف والعمل بشكل فعال في مختلف الظروف وفهم وجهات النظر المختلفة وقبول التغيير في متطلبات العمل.	المرونة للتغيير
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.	المبادرة
القدرة على حث الموظفين لتقبل التغيير المترتب على تطوير ومواجهة التحديات الداخلية والخارجية لتحقيق الأهداف بما ينسجم مع الرؤية والأهداف الإستراتيجية.	قيادة التغيير
تأهيل الموظفين وإعدادهم ومنحهم فرص التطوير والنمو من خلال برامج التطوير، وتفويض بعض الصلاحيات والمسؤوليات إليهم وإشراكهم في صنع القرار.	تطوير وتمكين الموظفين
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.	التوجه الاستراتيجي
القدرة على جمع البيانات والمعلومات وتحليلها والوصول إلى حلول فاعلة للمشكلات واتخاذ القرارات المناسبة.	اتخاذ القرارات



آلية الاحتساب

*أولاً : احتساب تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية خارج نطاق المدرسة
(التشكيلات 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 النسبي 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 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.

3- 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:

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

* يتم الاحتساب إلكترونياً في النظام التقني

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



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

يتم احتساب إجمالي التقدير العام للأداء وذلك عن طريق:

- يقوم المدير بتقدير عناصر التقييم لكل عنصر على حدة من خلال سلم التقدير الخماسي (من 1 إلى 5) الذي يستخدمه المدير لتقدير درجة تحقيق 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	
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 ومعارف الفرد من أجل ضمان كفاءة الأداء، كما تساعد على تطوير الإمكانيات المطلوبة للأدوار المستقبلية.

آلية التطوير

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

أطر التطوير

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

يعتبر التعلم التجريبي على رأس العمل من أفضل الأساليب التي تساعد على اكتساب خبرات وظيفية جديدة وإتاحة الفرص لممارسة الأعمال بطريقة جديدة، واستحداث إجراءات، وتجربة أدوات، وأساليب، وتطبيق أفكار إبداعية، بالإضافة إلى ممارسة الصلاحيات واتخاذ القرارات. ومن ذلك التدوير الوظيفي، تفويض المهام، 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 النظامي على الحضور في بيئة تعلم منظمة كالمشاركة في الدورات والبرامج المرتبطة بالتطوير الوظيفي، وحضور الندوات، والحلقات الدراسية عبر الإنترنت، ورش تدريبية، وحضور مؤتمرات متخصصة في مجالات العمل التخصصية والفنية.



خطة التطوير الفردية (IDP)

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



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

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

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 انتهاءها 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 النظام السابق بنظام نور.

ماهي دورة أداء شاغلي الوظائف التعليمية؟

هي السنة الخاضعة لتقييم الأداء، ويكون انتهاءها 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 للجدارات السلوكية
للتشكيلات الإشرافية



بنك الأهداف الوظيفية
للتشكيلات الإشرافية



وزارة التعليم
Ministry of Education