



وزارة التعليم
Ministry of Education

نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية

الأصدار الأول



- نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية.....
- تفسير عناصر التقييم.....
- سلالم التقدير.....
- آلية الاحتساب.....



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						



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



تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

التفسير	عنصر 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.	المبادرات النوعية
<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 أداؤهم.• يطور أداؤه 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 أداؤهم.• يقوّم البرامج التدريبية وقياس أثرها.• يعد ملفات الإنجاز بنوعها الورقي والإلكتروني، ويوظفها لمتابعة أداء المعلمين.	التطوير المهني
<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>	يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي



تفسير عناصر التقييم (وكيل / مدير المدرسة)

عنصر 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 و مكافئات 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 التعليم 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 صفية من خلال توظيف المنصات الرقمية المعتمدة في الوزارة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم، لتعزيز فاعلية المدرسة وتحسين الأداء التعليمي</p>
يبرئ 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 لتحقيق الانضباط المدرسي بشكل محدود	يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة في المدرسة لتحقيق الانضباط المدرسي والمواظبة لطلاب المرحلة الدراسية التي يديرها	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي والمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة أحياناً	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي والمشاركة 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	عنصر التقييم	1	2	3	4	5
وكيل المدرسة	يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة	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 لبعض منسوبي المدرسة	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 لبعض منسوبي المدرسة	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لجميع منسوبي المدرسة	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لمنسوبي المدرسة وقيمتها	يقدم تغذية راجعة بناءة لمنسوبي المدرسة ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أداؤهم	يقوم مجالات التطوير المهني وقياس 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	يقيم أداء منسوبي المدرسة	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة فقط دون عقد جلسات مراجعة ومناقشة مع منسوبي المدرسة	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة دون الرجوع لمصادر التقييم	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستنداً على مصادر التقييم والشواهد المناسبة وجلسات النقاش	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستنداً على مصادر التقييم والشواهد المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستنداً على مصادر التقييم والشواهد المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء 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 بأساليب متنوعة وتصنيف الطلاب وفقاً لنتائج التشخيص	يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيفهم وفقاً لنتائج التشخيص وخطه 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.	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقييم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء.	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقييم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء.	يشارك 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%



سلاسل التقدير لعناصر التقييم

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

المسؤول	عنصر 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، ويقيمها. 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 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 دائماً ويقيم 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



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	يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعلم والتعليم	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
وكيل / مدير مدرسة	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بشكل محدود	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بانتظام	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بانتظام	يشترك في الإشراف على البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والروحية للطلاب وتقديم الدعم اللازم	يشترك 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 والتعلم	يبرئ و يشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعلم والتعلم أساليب إبداعية



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

يتم احتساب إجمالي التقدير العام للأداء وذلك عن طريق:

- يقوم المقيم بتقدير عناصر التقييم كل عنصر على حدة من خلال سلم التدرج الخماسي (من 1 إلى 5) الذي يستخدمه المقيم 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	
الدرجة النسبية	درجة التقدير
90-100 %	5
89-80%	4
79-70%	3
69-60%	2
أقل من 60 %	1



وزارة التعليم
Ministry of Education