



وزارة التعليم
Ministry of Education

نموذج تقييم الأداء الوظيفي لـ (مدير المدرسة)

✓ نماذج تقييم أداء (شاغلي الوظائف التعليمية) ١٤٤٦هـ



البيانات الأساسية

اسم المدرسة	
المرحلة	
اسم مدير المدرسة	
تصنيف المدرسة في التقييم المدرسي (العام)	
تصنيف المدرسة في مجال الإدارة المدرسية	

عناصر تقييم أداء مدير مدرسة

م	المحتويات	الوزن النسبي	سلم التقدير				
			١	٢	٣	٤	٥
١	أداء الواجبات الوظيفية	%٥					
٢	التفاعل مع المجتمع المهني	%٥					
٣	التفاعل مع أولياء الأمور	%٥					
٤	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة	%٥					
٥	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية	%٥					
٦	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي	%٥					
٧	يدير الموارد في المدرسة بكفاءة	%٥					
٨	يعد خطة للتطوير المهني	%٥					
٩	يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي	%٥					
١٠	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني	%٥					
١١	يقيم أداء منسوبي المدرسة	%٥					
١٢	ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم	%٥					
١٣	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة	%١٠					
١٤	يعد الخطط المدرسية اللازمة	%٥					
١٥	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها.	%٥					
١٦	يرئى الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية.	%٥					
١٧	يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم.	%٥					
١٨	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب	%٥					
١٩	يرئى بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم	%٥					
التقدير العام للأداء							



أداء الواجبات الوظيفية (٥٪)

عنصر التقييم	التفسير
أداء الواجبات الوظيفية	يطبق الأنظمة وقواعد السلوك الوظيفية وأخلاقيات بيئة التعلم، كما يعزز الانتماء والولاء للوطن، والقيم الوطنية، ويحافظ على خصوصية المعلومات المهنية وحماية البيانات والمعلومات التي تتعلق بالعمل أو الأنشطة المهنية من الوصول غير المصرح به والامتثال للقوانين واللوائح وسياسات وإجراءات العمل التي تتوافق مع القوانين واللوائح المحلية والدولية.

التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سلام التقدير للعنصر	يُظهر الحد الأدنى للواجبات الوظيفية المطلوبة منه ويتأخر عن العمل بشكل مستمر ودون مبرر	يُظهر التزاماً محدوداً للواجبات الوظيفية ويحتاج إلى توجيه متكرر ويتأخر عن العمل أحياناً دون سبب واضح	يُظهر التزاماً جيداً للواجبات الوظيفية الأساسية ويؤديها ويظهر استعداداً لتحمل المسؤوليات الإضافية بشكل غير منتظم، ويلتزم بمواعيد العمل معظم الوقت	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.	يلتزم تماماً ويُظهر احترافية عالية في أداء جميع الواجبات الوظيفية دون الحاجة إلى أي توجيه، ويُبادر بشكل استباقي إلى تحمل المسؤوليات الإضافية وينتقل المهام الأكثر تعقيداً، ودائم الالتزام بمواعيد العمل، ويكون حاضراً بشكل دائم قبل الوقت المطلوب.
التقييم	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □

تقييم الأداء الوظيفي	نقاط القوة ومجالات التطوير
الوثائق	<input type="checkbox"/> الانضباط الوظيفي <input type="checkbox"/> سجل الدوام الرسمي <input type="checkbox"/> نظام فارس (الغياب) <input type="checkbox"/>

التفاعل مع المجتمع المهني (٥٪)

عنصر التقييم	التفسير
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.

التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سلام التقدير للعنصر	يُظهر الحد الأدنى من الاهتمام والجهد للتفاعل مع المجتمع المهني.	يتواجد في أنشطة المجتمع المهني دون المشاركة الفعالة.	يشارك في بعض فعاليات وأنشطة المجتمع المهني، بشكل غير منتظم أو عندما يكون مطلوباً منه.	يشارك بانتظام في أنشطة وفعاليات المجتمع المهني ويُظهر تفاعلاً إيجابياً مع الزملاء في مجال عمله	يشارك بشكل استباقي ودائم في جميع الفعاليات والأنشطة المهنية ذات الصلة ويشجع الآخرين على المشاركة والتفاعل المستمر ويُظهر استعداداً للمساعدة.
التقييم	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □

تقييم الأداء الوظيفي	نقاط القوة ومجالات التطوير
الوثائق	<input type="checkbox"/> التطوير المستمر <input type="checkbox"/> مجتمعات التعلم المهنية <input type="checkbox"/> الرخصة المهنية <input type="checkbox"/>



التفاعل مع أولياء الأمور (٥٪)

التفسير	عنصر التقييم
المساهمة في دعم وتحقيق بيئة تعليمية فعالة لتحسين التحصيل الدراسي للطلبة وتعزيز تجربتهم لدعم التطور التعليمي والشخصي لهم ويتضمن تفعيل قنوات اتصال فعالة مع أولياء الأمور لمناقشة تقدم الطلبة والتحديات التي قد تواجههم، وتشجيع أولياء الأمور على المشاركة في العملية التعليمية، مثل المساعدة في الواجبات المنزلية وتوفير بيئة داعمة، والتواصل المستمر مع أولياء الأمور باستخدام أساليب إيجابية لمناقشة التقدم العلمي والاجتماعي للمتعلمين وخطط التطوير المستقبلية للطلبة وإيجاد حلول مشتركة، والاستجابة والاستماع إلى مخاوف أولياء الأمور والعمل بشكل تعاوني لمعالجتها.	التفاعل مع أولياء الأمور

التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سلام التقدير للعنصر	نادرًا ما يشارك في أي نوع من التواصل مع أولياء الأمور.	يشارك في التواصل مع أولياء الأمور بشكل محدود عند الطلب، ويُقدم معلومات غير كافية حول أداء المتعلمين.	يشارك في التواصل مع أولياء الأمور عند الحاجة، يقدم معلومات كافية حول أداء المتعلمين	يتواصل بانتظام مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات كافية ومفيدة حول احتياجات وأداء المتعلمين ويستجيب لأسئلتهم ومخاوفهم بسرعة وفعالية.	يبادر بالتواصل الدائم الفعال مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات دقيقة وشاملة عن احتياجات وأداء المتعلمين تساهم بشكل استباقي في التطوير والتحسين.
الدرجة	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □

نقاط القوة ومجالات التطوير	تقييم الأداء الوظيفي				
<input type="checkbox"/> لقاءات ومجالس أولياء الأمور <input type="checkbox"/> استبانات أولياء الأمور <input type="checkbox"/> الخطط الأسبوعية	الوثائق				
١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □	تقييم الأداء الوظيفي

مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة (٥٪)

التفسير	عنصر التقييم
	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة

التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سلام التقدير للعنصر	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
الدرجة	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □

نقاط القوة ومجالات التطوير	تقييم الأداء الوظيفي				
<input type="checkbox"/> تفعيل صلاحيات المدير	الوثائق				
١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □	تقييم الأداء الوظيفي



يُدمع ويشرك في المبادرات النوعية (٥٪)

التفسير					عنصر التقييم
مبادرات التي تسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي، وتحقق المستهدفات الاستراتيجية وتحقيق تغيير إيجابي.					المبادرات النوعية
❖ يدعم ويشرك في التجارب والمشروعات في مجال تخصصه الإشرافي.					
❖ يقوم التجارب والمشروعات الواردة من المدارس.					
❖ يعد تقارير حول التجارب والمشروعات القابلة للتطبيق في الميدان التربوي.					
❖ يسهم في نشر التجارب والمشروعات المتميزة في الميدان.					
❖ يوظف التقنية في التواصل ومتابعة ونشر التجارب، والمشروعات.					
❖ يقترح 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					
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
يدعم ويشرك في المبادرات النوعية ويقيمها، ويسعى لتطويرها	يدعم ويشرك في المبادرات النوعية ويقيمها، ويحفز الآخرين	يدعم ويشرك في المبادرات النوعية، ويقيمها	يدعم ويشرك في المبادرات النوعية	يدعم المبادرات النوعية بشكل محدود	سلاالم التقدير للعنصر
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
المبادرات النوعية <input type="checkbox"/>					الوثائق <input type="checkbox"/>
تفعيل دور لجنة التميز <input type="checkbox"/>					تقييم الأداء الوظيفي
تفعيل دور لجنة التوجيه الطلابي <input type="checkbox"/>					٥ <input type="checkbox"/>
٤ <input type="checkbox"/>					٣ <input type="checkbox"/>
٢ <input type="checkbox"/>					١ <input type="checkbox"/>

يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي (٥٪)

التفسير					عنصر التقييم
					يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
يشرك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي ويقيمها ويطورها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة	يشرك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي، ويقيمها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة.	يشرك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي أحياناً	يشرك في الإجراءات التربوية المتخذة في المدرسة تحقيق الانضباط المدرسي دون الرجوع لقواعد السلوك والمواظبة الطلاب المرحلة الدراسية التي يديرها	يشرك في الإجراءات التربوي المتخذة في المدرسة تحقيق الانضباط المدرسي بشكل محدود	سلاالم التقدير للعنصر
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
تفعيل دور لجنة التوجيه الطلابي <input type="checkbox"/>					الوثائق <input type="checkbox"/>
تفعيل قواعد السلوك والمواظبة <input type="checkbox"/>					تقييم الأداء الوظيفي
رصد السلوك والمواظبة في نظام نور <input type="checkbox"/>					٥ <input type="checkbox"/>
٤ <input type="checkbox"/>					٣ <input type="checkbox"/>
٢ <input type="checkbox"/>					١ <input type="checkbox"/>



يدير الموارد في المدرسة بكفاءة (٥٪)

التفسير					عنصر التقييم
					يدير الموارد في المدرسة بكفاءة
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
يدير الموارد في المدرسة ويخطط الأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بكفاءة وعدالة وموضوعية	يدير الموارد في المدرسة ويخطط لأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة	يدير الموارد في المدرسة ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة وفق خطة مسبقة	يوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بدون تخطيط	يدير الموارد البشرية في المدرسة بشكل غير منظم	سالام التقدير للعنصر
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
					الوثائق
					<input type="checkbox"/> تفعيل دور فريق الصندوق المدرسي
					<input type="checkbox"/> تفعيل دور اللجنة الإدارية
					<input type="checkbox"/>
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي

يعد خطة للتطوير المهني (٥٪)

التفسير					عنصر التقييم
❖ يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني للمستهدفين وقيمتها 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 أدائهم. ❖ يطور أداءه المهني على نحو مستمر. يحلل مخرجات تقييم الأداء للمعلمين ويحدد نقاط القوة وجوانب التطوير في الجانب المهني من أجل تعزيز الإيجابيات ومعالجة القصور في الأداء. ❖ يضع خططاً للتطوير بالتشارك مع المعنيين بالميدان التعليمي. ❖ يشارك الجهة المختصة لترشيح المعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية. ❖ يقدم تغذية راجعة بناءة للمعلمين ويسهل عمليات تطبيقها لتطوير أدائهم. ❖ يقوم البرامج التدريبية وقياس أثرها ❖ يعد ملفات الإنجاز بنوعها الورقي والإلكتروني، ويوظفها لمتابعة أداء المعلمين.					يعد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم	يساعد منسوبي المدرسة على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم	يحدد مجالات التطوير المهني المناسبة للاحتياجات منسوبي المدرسة	يقيم احتياجات منسوبي المدرسة بشكل فعال	يعد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة	سالام التقدير للعنصر
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
					الوثائق
					<input type="checkbox"/> البرامج التدريبية لمنسوبي المدرسة
					<input type="checkbox"/> ملفات الإنجاز
					<input type="checkbox"/>
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي



يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي (٥٪)

التفسير					عنصر التقييم		
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					يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي		
٥	٤	٣	٢	١	التقدير		
استخدام منهجية واضحة لقياس مدى تقدم مؤشرات الأداء مع تقديم توصيات واضحة لتحسين أداء منسوبي المدرسة	يتابع تقدم الأداء مع استخدام منهجية واضحة لقياس مدى التقدم	يتابع تقدم الأداء مع استخدام أدوات المتابعة بشكل غير منتظم	يتابع تقدم الأداء دون استخدام أدوات تقيس مدى التقدم	يظهر الحد الأدنى في متابعة تقدم أداء منسوبي المدرسة	سلالم التقدير للعنصر		
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة		
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي		
استمارة دعم وتطوير أداء الهيئة التعليمية <input type="checkbox"/>					سجلات المتابعة <input type="checkbox"/>	سجل متابعة أعمال المعلم <input type="checkbox"/>	الوثائق
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي		

يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني (٥٪)

التفسير					عنصر التقييم		
					يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني		
٥	٤	٣	٢	١	التقدير		
يقوم مجالات التطوير المهني وقياس أثرها ويطورها	يقدم تغذية راجعة بناءة لمنسوبي المدرسة ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أدائهم	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لمنسوبي المدرسة وقيمها	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني للجميع منسوبي المدرسة	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة	سلالم التقدير للعنصر		
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة		
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي		
<input type="checkbox"/>					<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الوثائق
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي		



يقيم أداء منسوبي المدرسة (٥٪)

التفسير	عنصر التقييم
<ul style="list-style-type: none"> يقيم 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 ترقيات 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 وتقييماً). يشجع المرؤوسين على ممارسة التقييم الذاتي وتوظيفه في تحسين الأداء المهني. يقوم ممارسة المرؤوسين لعملية التقييم وتوظيفها لدعم عمليات التحسين المستمر لنواتج التعلم. 	يقيم أداء منسوبي المدرسة

التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سلامة التقدير للعنصر	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 ويساعد في بناء الخطط اللازمة لتطويرهم
الدرجة	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □

نقاط القوة ومجالات التطوير	تقييم الأداء الوظيفي
<input type="checkbox"/> الزيارات الصفية	<input type="checkbox"/> زيارات التقييم للمهينة الإدارية
<input type="checkbox"/> الوثائق	<input type="checkbox"/> تنوع مصادر التقييم
تقييم الأداء الوظيفي	
١ □	٢ □
٣ □	٤ □
٥ □	

ينفذ إجراءات عملية لتحسين نتائج التعلم (٥٪)

التفسير	عنصر التقييم
عملية منهجية تقوم على أسس علمية لتشخيص أداء المتعلمين وتصنيف مستوياتهم، وتفسير النتائج التي تساعد في توجيه القرار بهدف تقديم المعالجات التربوية ورصد نمو المتعلمين دراسياً، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، وتطوير عمليات التعليم والتعلم والتواصل مع أولياء الأمور	ينفذ إجراءات عملية لتحسين نتائج التعلم

التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سلامة التقدير للعنصر	يشخص 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 وبناء خطة متكاملة لتعزيز المتميزين ومعالجة الأكثر ضعفاً
الدرجة	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □

نقاط القوة ومجالات التطوير	تقييم الأداء الوظيفي
<input type="checkbox"/> تحليل نتائج الاختبارات بأنواعها	<input type="checkbox"/> خطة التحسين للمدرسة
تقييم الأداء الوظيفي	
١ □	٢ □
٣ □	٤ □
٥ □	



يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة (١٠٪)

التفسير					عنصر التقييم
					يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
تصنيف المدرسة في مستوى أداء التميز أو المتقدم). إذا كانت المدرسة في مستوى الانطلاق تحقق المدرسة تقدماً في المعايير قياساً على المستوى السابق بنسبة ٥٪. إذا كانت المدرسة في مستوى التهيئة تحقق المدرسة تقدماً في المعايير قياساً على المستوى السابق بنسبة ١٠٪	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقويم المدرسي مع وجود تحسن في مستوى أداء المدرسة بنسبة نقل عن ٥% للمدارس في مستوى الانطلاق و ١٠% للمدارس في مستوى التهيئة	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقويم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء.	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقويم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء.	يسهم في تحسن مستوى أداء المدرسة بشكل محدود، ولا يقدم خطط علاجية بناءً على نتائج التقويم المدرسي.	سلام التقدير للعنصر
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة

نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
<input type="checkbox"/> دور لجنة التحصيل الدراسي <input type="checkbox"/> الخطط العلاجية <input type="checkbox"/> تصنيف المدرسة في نواتج التعلم					الوثائق
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي

يعد الخطط المدرسية اللازمة (٥٪)

التفسير					عنصر التقييم
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					الخطط المدرسية
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
يعد الخطط متكاملة وشاملة وفق منهجية علمية وقيمها ويضع لها خطط بديلة	يعد الخطط خططاً مدرسية متكاملة وشاملة وفق منهجية علمية وقيمها	يعد الخطط المدرسية متكاملة وشاملة وفق منهجية علمية	يعد الخطط غير شاملة لمكونات الخطة	يعد الخطط المدرسية اللازمة بشكل محدود	سلام التقدير للعنصر
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	الدرجة

نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
<input type="checkbox"/> تفعيل دور لجنة التميز <input type="checkbox"/> الخطة التشغيلية <input type="checkbox"/> الخطة الفصلية					الوثائق
٥ <input type="checkbox"/>	٤ <input type="checkbox"/>	٣ <input type="checkbox"/>	٢ <input type="checkbox"/>	١ <input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي



يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها (%٥)

التفسير					عنصر التقييم
					يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها وتنفيذ الخطط البديلة واجراء التحسينات اللازمة عليها	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها وتنفيذ الخطط البديلة	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة	يتابع تنفيذ بعض برامج ومشاريع الخطط المدرسية	سالام التقدير للعنصر
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الدرجة
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
<input type="checkbox"/> دور لجنة التميز في التطوير والتحسين		<input type="checkbox"/> تقارير اللجنة الإدارية في المتابعة والتقييم		<input type="checkbox"/> تقارير تنفيذ برامج الخطط	الوثائق
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي

يبيئ الفرص والامكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية (%٥)

التفسير					عنصر التقييم
					يبيئ الفرص والامكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
يشارك في هيئة الفرص والامكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقوم تنفيذها ويطورها ويقدم تقارير للجهات المختصة	يبيئ الفرص والامكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقوم تنفيذها ويطورها	يبيئ الفرص والامكانيات الداعمة للمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقوم تنفيذها	يبيئ الفرص والامكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية بانتظام	يبيئ الفرص والامكانيات الداعمة للمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بشكل محدود	سالام التقدير للعنصر
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الدرجة
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/> متابعة دور لجنة التوجيه الطلابي		<input type="checkbox"/> مجال الأنشطة المدرسية	الوثائق
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي



يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم (5%)

التفسير					عنصر التقييم
					يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم
التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سالمة التقدير للعنصر	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة بصورة بشكل محدود	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، دون تطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم ويلتزم بشروط استخدامها	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، وتوظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم ويلتزم بشروط استخدامها، ويوظف البدائل المتاحة
الدرجة	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
					الشواهد
					<input type="checkbox"/> منصة مدرستي <input type="checkbox"/> دور لجنة التعليم عن بُعد <input type="checkbox"/>
					تقييم الأداء الوظيفي
					١ □ ٢ □ ٣ □ ٤ □ ٥ □

يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب (5%)

التفسير					عنصر التقييم
					يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم
التقدير	١	٢	٣	٤	٥
سالمة التقدير للعنصر	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	يشارك 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
الدرجة	١ □	٢ □	٣ □	٤ □	٥ □
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
					الوثائق
					<input type="checkbox"/> دور لجنة التوجيه الطلابي <input type="checkbox"/> تكريم المتميزين <input type="checkbox"/>
					تقييم الأداء الوظيفي
					١ □ ٢ □ ٣ □ ٤ □ ٥ □



بيئتي مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم (5%)

التفسير					عنصر التقييم
يسعى لتحقيق جودة عناصر الامن والسلامة؛ لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين					بيئتي بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم
٥	٤	٣	٢	١	التقدير
بيئتي ويشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعليم والتعلم باستخدام أساليب إبداعية	بيئتي ويشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعليم والتعلم	بيئتي ويشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة.	بيئتي بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بانتظام	بيئتي بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بشكل محدود	سلالم التقدير للعنصر
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	الدرجة
نقاط القوة ومجالات التطوير					تقييم الأداء الوظيفي
<input type="checkbox"/> خطط الإخلاء		<input type="checkbox"/> العهد والمستودعات (نظام فارس)		<input type="checkbox"/> دور فريق الأمن والسلامة	الوثائق
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تقييم الأداء الوظيفي

