البيانات الأساسية

عناصر تقييم أداء وكيل مدرسة

|  |  |  |  |
| --- | --- | --- | --- |
| المدرسة | مجمع حنظلة بن أبي عامر التعليمي | المرحلة |  |
| اسم وكيل المدرسة  |  | **تصنيف المدرسة العام** |  |
| تصنيف المدرسة في مجال الإدارة المدرسية |  |

|  |  |
| --- | --- |
| **العنصر** |  |
| أداء الواجبات الوظيفية (5%) | التفسير | **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.** | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يُظهر الحد الأدنى للواجبات الوظيفية المطلوبة منه ويتأخر عن العمل بشكل مستمر ودون مبرر | 🞎 1 |  |
| يُظهر التزاما محدودا للواجبات الوظيفية ويحتاج إلى توجيه متكرر ويتأخر عن العمل أحيانًا دون سبب واضح | 🞎 2 |
| يُظهر التزاما جيدا للواجبات الوظيفية الأساسية ويؤديها ويظهر استعدادًا لتحمل المسؤوليات الإضافية بشكل غير منتظم، ويلتزم بمواعيد العمل معظم الوقت | 🞎 3 |
| 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. | 🞎 4 |
| 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 تعقيدا، ودائم الالتزام بمواعيد العمل، ويكون حاضرا بشكل دائم قبل الوقت المطلوب | 🞎 5 |
| التفاعل مع المجتمع المهني (5%) | التفسير  | **المشاركة الفعالة في مجتمعات وشبكات التعليم تُسهم في تبادل المعرفة وتطوير المهارات المهنية وتعزيز أفضل الممارسات التعليمية. يشمل ذلك:*** **التعلم المستمر من خلال التطوير المهني وورش العمل، والدورات والمؤتمرات.**
* **الإسهام في التطوير: عبر الأبحاث تطوير المناهج، ودعم السياسات التعليمية.**
* **التعاون والتواصل لبناء شبكات مهنية، تبادل الأفكار ومواجهة التحديات التعليمية.**
* **الإرشاد والتوجيه بدعم المعلمين الجدد ومشاركة الخبرات.**

**التفكير الذاتي: لتحسين الممارسات وبناء بيئة تعليمية تُعزز التعلم المستمر والتطوير.** | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يُظهر الحد الأدنى من الاهتمام والجهد للتفاعل مع المجتمع المهني. | 🞎 1 |  |
| يتواجد في أنشطة المجتمع المهني دون المشاركة الفعالة. | 🞎 2 |
| يشارك في بعض فعاليات وأنشطة المجتمع المهني، بشكل غير منتظم أو عندما يكون مطلوباً منه. | 🞎 3 |
| يشارك بانتظام في أنشطة وفعاليات المجتمع المهني ويُظهر تفاعلاً إيجابياً مع الزملاء في مجال عمله | 🞎 4 |
| يشارك بشكل استباقي ودائم في جميع الفعاليات والأنشطة المهنية ذات الصلة ويشجع الآخرين على المشاركة والتفاعل المستمر ويُظهر استعداداً للمساعدة. | 🞎 5 |
| التفاعل مع أولياء الأمور (5%) | التفسير | **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.** | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | نادراً ما يشارك في أي نوع من التواصل مع أولياء الأمور. | 🞎 1 |  |
| يشارك في التواصل مع أولياء الأمور بشكل محدود عند الطلب، ويُقدم معلومات غير كافية حول أداء المتعلمين. | 🞎 2 |
| يشارك في التواصل مع أولياء الأمور عند الحاجة، يقدم معلومات كافية حول أداء المتعلمين | 🞎 3 |
| يتواصل بانتظام مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات كافية ومفيدة حول احتياجات وأداء المتعلمين ويستجيب لأسئلتهم ومخاوفهم بسرعة وفعالية. | 🞎 4 |
| يبادر بالتواصل الدائم الفعال مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات دقيقة وشاملة عن احتياجات وأداء المتعلمين تساهم بشكل استباقي في التطوير والتحسين. | 🞎 5 |
| مرن وقادر على تنفيذ أعماله فيظل ظروف العمل المختلفة (5%) | التفسير |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| **سلالم التقدير** | مرن وقادر على تنفيذ أعماله بشكل محدود في ظل ظروف العمل المختلفة | 🞎 1 |  |
| مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين | 🞎 2 |
| مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم محدود من الآخرين | 🞎 3 |
| مرن وقادر على تنفيذ أعماله فيظل ظروف العمل المختلفة دون دعم من الآخرين | 🞎 4 |
| قادر على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر ويتخذ قراره بناء على الحكم المنطقي | 🞎 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| **العنصر** |  |
| يدعم ويشارك في المبادرات النوعية (10%) | التفسير | **مبادرات التي تسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي، وتحقق المستهدفات الاستراتيجية وتحقيق تغيير إيجابي.** * يدعم ويشارك في التجارب والمشروعات في مجال تخصصه الإشرافي.
* يقوم التجارب والمشروعات الواردة من المدارس.
* يعد تقارير حول التجارب والمشروعات القابلة للتطبيق في الميدان التربوي.
* يبتكر حلول إبداعية ومبادرات إيجابية ومشاريع تربوية وفق منهجية علمية مقننة تساهم في الحد من الصعوبات والتحديات التي يواجهها الإشراف التربوي
* يسهم في نشر التجارب والمشروعات المتميزة في الميدان.
* يوظف التقنية في التواصل ومتابعة ونشر التجارب، والمشروعات.
* يقترح البدائل لتحسين المنتج وتطويره.
 | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يدعم المبادرات النوعية بشكل محدود | 🞎 1 |  |
| يدعم ويشارك في المبادرات النوعية | 🞎 2 |
| يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، ويقيمها | 🞎 3 |
| يدعم ويشارك في المبادرات النوعية ويقيمها، ويحفز الآخرين | 🞎 4 |
| يدعم ويشارك في المبادرات النوعية ويقيمها، ويسعى لتطورها | 🞎 5 |
| يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي (5%) | التفسير  |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يشارك في الإجراءات التربوي المتخذة في المدرسة تحقيق الانضباط المدرسي بشكل محدود | 🞎 1 |  |
| يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة في المدرسة تحقيق الانضباط المدرســــــــــي دون الرجوع لقواعد السلوك والمواظبة الطلاب المرحلة الدراسية التي يديرها | 🞎 2 |
| يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي أحيانًا | 🞎 3 |
| يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي ويقيمها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة. | 🞎 4 |
| يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي ويقيمها ويطورها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة | 🞎 5 |
| يدير الموارد في المدرسة بكفاءة (5%) | التفسير |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يدير الموارد البشرية في المدرسة بشكل غير منتظم | 🞎 1 |  |
| يوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمي والإدارية في المدرسة بدون تخطيط | 🞎 2 |
| يدير الموارد في المدرسة ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة وفق خطة مسبقة | 🞎 3 |
| يدير الموارد في المدرسة ويخطط لأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمي والإدارية في المدرسة | 🞎 4 |
| يدير الموارد في المدرسة ويخطط الأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بكفاءة وعدالة وموضوعية | 🞎 5 |
| يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني (5%) | التفسير | * **يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني للمستهدفين ويقيمها 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 خططًا للتطوير بالتشارك مع المعنيين بالميدان التعليمي.**
* **يشارك الجهة المختصة لترشيح المعلمين للالتحاق بالبرامج التدريبية.**
* **يقدم تغذية راجعة بناءة للمعلمين ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أدائهم.**
* **يقوم البرامج التدريبية ويقيس أثرها**
* **يعد ملفات الإنجاز بنوعيها الورقي والإلكتروني، ويوظفها لمتابعة أداء المعلمين.**
 | الدرجة | مجالات التطوير |
| **سلالم التقدير** | يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني | 🞎 1 |  |
| يشارك في إعداد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة | 🞎 2 |
| يساهم في تحدد مجالات التطوير المهني المناسبة لاحتياجات منسوبي المدرسة | 🞎 3 |
| يساعد منسوبي المدرسة على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم | 🞎 4 |
| المساعدة في وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم | 🞎 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| **العنصر** |  |
| يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي (5%) | التفسير | **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** | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يظهر الحد الأدنى في متابعة تقدم أداء منسوبي المدرسة | 🞎 1 |  |
| يتابع تقدم الأداء دون استخدام أدوات تقيس مدى التقدم | 🞎 2 |
| يتابع تقدم الأداء مع استخدام أدوات المتابعة بشكل غير منتظم | 🞎 3 |
| يتابع تقدم الأداء مع استخدام منهجية واضحة لقياس مدى التقدم | 🞎 4 |
| استخدام منهجية واضحة لقياس مدى تقدم مؤشرات الأداء مع تقديم توصيات واضحة لتحسين أداء منسوبي المدرسة | 🞎 5 |
| يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني (5%) | التفسير  |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة | 🞎 1 |  |
| يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني الجميع منسوبي المدرسة | 🞎 2 |
| يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني لمنسوبي المدرسة ويقيمها | 🞎 3 |
| يقدم تغذية راجعة بناءة لمنسوبي المدرسة ويسهل عمليات توظيفها لتطوير أدائهم | 🞎 4 |
| يقوم مجالات التطوير المهني ويقيس أثرها ويطورها | 🞎 5 |
| يقيم أداء منسوبي المدرسة (5%) | التفسير | * **يقوم أداء مرؤوسيه بأساليب علمية استنادا على مصادر التقويم الوظيفي وأدواته.**
* **ما تقوم به الجهة من إجراءات لتقييم أداء الموظف خلال فترة زمنية محددة بما يمكنها من اتخاذ القرارات المناسبة من ترقيات ومكافئات أو جزاءات على الموظف يعرف المتطلبات المهارية لتقويم أداء المرؤوسين، وكيفية استخدامها.**
* **يستخدم أدوات متنوعة في عملية التقويم، ويوظف نتائجها في تطوير الأداء التعليمي.**
* **يلاحظ أداء المرؤوسين (تخطيطا وتنفيذًا وتقويما).**
* **يشجع المرؤوسين على ممارسة التقويم الذاتي وتوظيفه في تحسين الأداء المهني.**
* **يقوم ممارسة المرؤوسين لعملية التقويم وتوظيفها لدعم عمليات التحسين المستمر لنواتج التعلم.**
 | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة فقط دون عقد جلسات مراجعة ومناقشة مع منسوبي المدرسة | 🞎 1 |  |
| يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة دون الرجوع لمصادر التقييم | 🞎 2 |
| يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستندا على مصادر التقويم والشواهد المناسبة وجلسات النقاش | 🞎 3 |
| يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستندا على مصادر التقويم والشواهد المناسبة، وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء | 🞎 4 |
| يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستندا على مصادر التقويم والشواهد المناسبة وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء ويساعد في بناء الخطط اللازمة لتطويرهم | 🞎 5 |
| ينفذ إجراءات عملية لتحسين نتائج التعلم (5%) | التفسير | **عملية منهجية تقوم على أسس علمية لتشخيص أداء المتعلمين وتصنيف مستوياتهم،****وتفسير النتائج التي تساعد في توجيه القرار بهدف تقديم المعالجات التربوية****ورصد نمو المتعلمين دراسيًا، وتنمية معارفهم ومهاراتهم، وتطوير عمليات التعليم والتعلم والتواصل مع أولياء الأمور** | الدرجة | مجالات التطوير |
| **سلالم التقدير** | يشخص مستويات الطلاب  | 🞎 1 |  |
| تشخيص مستويات جميع الطلاب باستخدام أسلوب واحد  | 🞎 2 |
| يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة  | 🞎 3 |
| يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيف الطلاب وفقاً لنتائج التشخيص  | 🞎 4 |
| يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيفهم وفقاً لنتائج التشخيص وبناء خطة متكاملة لتعزيز المتميزين ومعالجة الأكثر ضعفاً  | 🞎 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| العنصر  |  |
| يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة (5%) | التفسير |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يسهم في تحسن مستوى أداء المدرسة بشكل محدود، ولا يقدم خطط علاجية بناء على نتائج التقويم المدرسي. | 🞎 1 |  |
| يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقويم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء. | 🞎 2 |
| يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقويم المدرسي دون أن يظهر تحسن ملموس في مستوى الأداء. | 🞎 3 |
| يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقويم المدرسي مع وجود تحسن في مستوى أداء المدرسة بنسبةتقل عن %5 للمدارس في مستوى الانطلاق و10 % للمدارس في مستوى التهيئة | 🞎 4 |
| 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% | 🞎 5 |
| يشارك في إعداد الخطط المدرسية اللازمة (5%) | التفسير  | 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 المنصاتالرقمية المعتمدة في الوزارة التي تدعم عمليات التعليم والتعلم، لتعزيز فاعلية المدرسة وتحسين الأداء التعليمي | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يشارك في إعداد الخطط المدرسية بشكل محدود | 🞎 1 |  |
| يشارك في إعداد خطط غير شاملة لمكونات الخطة | 🞎 2 |
| يشارك في إعداد خطط مدرسية، مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية | 🞎 3 |
| يشارك في إعداد خطط مدرسية مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويشارك في تقييمها | 🞎 4 |
| يشارك في إعداد خطط مدرسية مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية، ويشارك في تقييمها. ويضع لها خطط بديلة | 🞎 5 |
| يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف انواعها (5%) | التفسير |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يتابع تنفيذ بعض برامج ومشاريع الخطط المدرسية  | 🞎 1 |  |
| يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة  | 🞎 2 |
| يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها  | 🞎 3 |
| يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها وتنفذ الخطط البديلة  | 🞎 4 |
| يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها وتنفذ الخطط البديلة واجراء التحسينات اللازمة عليها  | 🞎 5 |
| يهيئ الفرص والامكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية (5%) | التفسير |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| **سلالم التقدير** | يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة المشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بشكل محدود | 🞎 1 |  |
| يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بانتظام | 🞎 2 |
| يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة المشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائما ويقيم تنفيذها | 🞎 3 |
| يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقيم تنفيذها ويطورها | 🞎 4 |
| يشارك في تهيئة الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقيم تنفيذها ويطورها ويقدم تقارير للجهات المختصة | 🞎 5 |

|  |  |
| --- | --- |
| العنصر  |  |
| يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم (5%) | التفسير |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة بصورة بشكل محدود | 🞎 1 |  |
| يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، دون توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم | 🞎 2 |
| يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم | 🞎 3 |
| يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم ويلتزم بشروط استخدامها | 🞎 4 |
| يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم علميات التعليم والتعلم ويلتزم بشروط استخدامها، ويوظف البدائل المتاحة | 🞎 5 |
| يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب (5%) | التفسير  |  | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بشكل محدود | 🞎 1 |  |
| يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بانتظام | 🞎 2 |
| يشارك في الإشراف على تنفيذ البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب دون دعم | 🞎 3 |
| يشارك فــــــي الإشراف على البرامج والأنشطة التـــــي تـعــــــزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والروحية للطالب وتقديم الدعم اللازم | 🞎 4 |
| يشارك في الإشراف دائمـــا علـى البـرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والروحية للطالب ويستخدم طرائق إبداعية ومبتكرة | 🞎 5 |
| يهيئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم (5%) | التفسير | يسعى لتحقيق جودة عناصر الامن والسلامة؛ لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين | الدرجة | مجالات التطوير |
| سلالم التقدير | يهيئ بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بشكل محدود | 🞎 1 |  |
| يهيئ بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بانتظام | 🞎 2 |
| يهيئ ويشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة. | 🞎 3 |
| يهيئ ويشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعليم والتعلم | 🞎 4 |
| يهيئ ويشارك في توفير بيئة مدرسية آمنة وجاذبة معززة للتعليم والتعلم باستخدام أساليب إبداعية | 🞎 5 |