



وزارة التعليم  
Ministry of Education

# مراحل دورة الأداء الوظيفي لـ (مدير المدرسة)



ماجد بن صالح الغامدي  
تعليم مكة المكرمة

## المصادر

- ✓ نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية ١٤٤٦هـ.
- ✓ الدليل المبسط لإدارة أداء شاغلي الوظائف التعليمية ١٤٤٦هـ.
- ✓ الدليل الإرشادي لإدارة الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية ١٤٤٦هـ.



# تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية

تمثل مرحلة منهجية مهنية لقياس الأداء، تهدف إلى التطوير وتحسين جودة التعليم من خلال مؤشرات دقيقة وموضوعية تراعي تنوع المهام والأدوار.

## يشمل التقييم جميع شاغلي الوظائف التعليمية

المعلمون والمعلمات | قادة المدارس | محضروالمختبر | الموجهون الصحيون  
الموجهون الطلابيون | المشرفون التربويون | معلمات رياض الأطفال

### آلية التقييم

جلسة مراجعة الأداء  
بين المقيّم والمقيّم

تقديم تغذية راجعة

تحديد نقاط القوة  
ومجالات التطوير

التقييم في النظام

## مميزات التقييم

دقة وموضوعية في قياس الأداء | مراعاة تنوع المهام والمسؤوليات | دعم التميّز الوظيفي  
وضوح في المعايير والتوقعات | تحسين نواتج التعلم

للإطلاع ومزيد من  
المعلومات امسح الـ QR



للأسئلة والاستفسارات: PM@moe.gov.sa

أداء نحو التميّز



## البيانات الأساسية |

	المرحلة		المدرسة
	الرقم الوزاري		اسم المدير
استقلالية الإدارة	استقلالية المبنى	الفترة الدراسية	نوع المبنى
( ) مستقلة ( ) مشتركة	( ) مستقل ( ) مشترك	( ) صباحي ( ) مسائي	( ) حكومي ( ) مستأجر

## ملخص نتائج أداء المدرسة وفق تقرير التقويم المدرسي الأخير □ ذاتي □ خارجي |

مستوى المدرسة				نسبة الأداء (رقماً)	الوصف
المهينة	الانطلاق	التقدم	التميز		
					الأداء العام للمدرسة
					نواتج التعلم
					التعليم والتعلم
					الإدارة المدرسية
					البيئة المدرسية

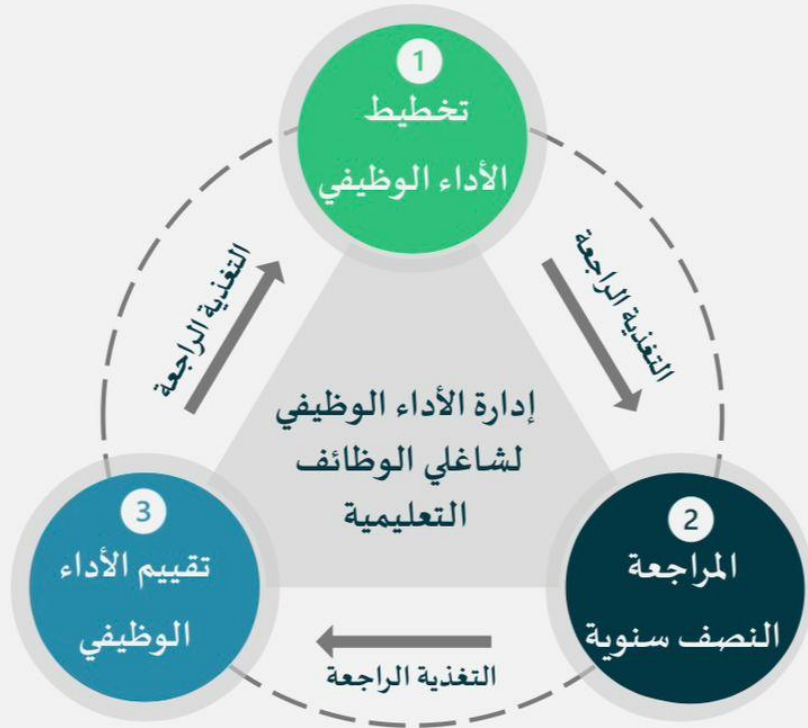
## نواتج التعلم للمواد المستهدفة وفق تقرير التقويم المدرسي |

الصف الثالث المتوسط	الصف السادس الابتدائي	الصف الثالث الابتدائي	المرحلة الابتدائية والمتوسطة	
			المجال	
			الرياضيات	
			العلوم	
			القراءة	

ترتيب المدرسة على مستوى			المرحلة الثانوية	
المملكة	الإدارة	المرحلة	التحصيلي	القدرات العامة



## مراحل دورة الأداء الأساسية





## مرحلة تخطيط الأداء الوظيفي |

الملاحظات	التنفيذ		الممارسات والإجراءات	م
	لم يتم	تم		
			المناقشة في المهام والأدوار والمسؤوليات المتوقعة منهم خلال دورة الأداء الوظيفي	١
			الاطلاع على عناصر تقييم الأداء الوظيفي	٢
			تبادل الآراء والمقترحات حول معايير التقييم وأليات التطبيق	٣
			تحديد فترة المتابعة والقياس	٤
			التأكد من اسناد نموذج التقييم الصحيح وفقاً للأدوار والمسؤوليات في النظام التقني	٥
			الاطلاع على نموذج ميثاق الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف الإدارية	٦
			الاطلاع على نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية	٧
			تزويد شاغلي الوظائف التعليمية/الإدارية بصورة من نموذج تقييم/ميثاق الأداء الوظيفي	٨

• تبدأ مرحلة تخطيط الأداء الوظيفي مع بداية العام الدراسي:

## التوصيات |

أبرز التوصيات		م

	مشرف الإدارة المدرسية		مدير المدرسة
	التوقيع		التوقيع



## مرحلة المراجعة المستمرة | المتابعة والدعم

م	التنفيذ		الممارسات والإجراءات
	تم	لم يتم	
١			استعراض مستوى الأداء
٢			تقبل ما يطرح من أفكار جديدة لتطوير العمل
٣			المناقشة بشكل بناء وتقديم التغذية الراجعة
٤			تقدير الإنجاز وتقديم الدعم المطلوب
٥			مناقشة نقاط القوة ومجالات التطوير
٦			الاستعانة بالأقران من ذوي الخبرة لتقديم الدعم المناسب أو تبادل الزيارات
٧			اتخاذ الإجراءات التصحيحية المناسبة
٨			وضع خطط لتحسين ومعالجة الفجوة في الأداء

• تبدأ مرحلة مراجعة الأداء بعد مرحلة التخطيط وتستمر حتى نهاية دورة الأداء التعليمي.

## تقديم التغذية الراجعة |

### نماذج تقديم التغذية الراجعة

#### 10 نماذج لإتقان التغذية الراجعة

نموذج 360 درجة

- جمع المراجعات من جميع المستويات
- المساعدة على عدم الكشف عن هوية المراسل
- تحديد الأنماط في المراجعات المرصودة
- مشاركة المراجعات بنشاط

**نموذج CION**

- Context: السياق، وضع سياق للملاحظات.
- Observation: وصف أداء ملاحظات موضوعية من غير نية للأشخاص.
- Impact: تأثير مناقشة الترخية السلوكيات.
- Next Steps: الخطوات التالية، التعاون في تحديد الخطوات التصحيحية.

**نموذج ساندوتش**

أداء مثير للإعجاب  
التعليق بالبرقيات الإيجابية  
والخطايا بالبرقيات الإيجابية

**نموذج SBI**

Situation (الواقعة)  
Behavior (السلوك)  
Impact (التأثير)

موقف الكائن  
الذي يولد إيحاء  
المراجعات حولها  
حدث فيه الموقف

**نموذج التغذية الاستباقية**

- حدد الأهداف أو الفرص المستقبلية
- تألق الخطوات التالية للتحسين لتحقيق هذه الأهداف
- قدم الدعم المستمر للتطوير
- شجع عملية النمو

**نموذج BOOST**

- شارك نقاط القوة وفرص التحسين
- استخدم موضوعية بعيداً عن التهمات أو آراء الآخرين
- ركز على السلوكيات لا السمات الشخصية
- قدم المراجعات في أقرب وقت ممكن

**نموذج DESC للحوارات الصعبة**

Describe (وصف)  
Specify (محدد)  
Consequence (نتيجة)

**نموذج CLEAR**

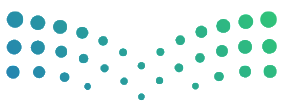
حدد الموضوع، اجمع  
بمعايير، شارك  
بالملاحظات، ووضح  
التعلل على الأمثلة،  
الواجب المتأخر، راجع  
التأثير بعد تنفيذ  
الإجراءات

**نموذج GROW**

Goal (الهدف)  
What (ما الذي تريد)  
Reality (الواقع)  
Options (الخيارات)  
Will (الارادة)  
What (ما الذي سوف تفعله)

نموذج .....

	مشرف الإدارة المدرسية		مدير المدرسة
	التوقيع		التوقيع



## خطة تحسين فجوة الأداء |

تحديد الفجوة					
٥	٤	٣	٢	١	المعيار المستهدف تطويره

أ. تحليل مستوى الأداء الحالي			
الجوانب التي بحاجة للتحسين	نقاط القوة	أسباب الحصول على هذه الدرجة	درجة التمكن من الأداء الحالي

ج. خطة العمل لإنجاز عملية التحسين للأداء									
التقويم			الشركاء	فريق العمل		متطلبات التنفيذ	الخطة الإجرائية		
الحالة	شواهد الإنجاز	مؤشر الأداء	المساند	المسؤول	المكلف	الاحتياجات	زمن التنفيذ	الخطوات الإجرائية	م

- عند ظهور فجوة في الأداء يجب العمل على وضع خطوات عملية لتحسين ومعالجة الفجوة في الأداء





## مرحلة تقييم الأداء الوظيفي | عناصر تقييم أداء مدير المدرسة

مجالات التطوير	درجة التقدير		التفسير	العنصر
	٢ز	١ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يُظهر الحد الأدنى للواجبات الوظيفية المطلوبة منه ويتأخر عن العمل بشكل مستمر ودون مبرر	سلاّم التقدير
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يُظهر التزاماً محدوداً للواجبات الوظيفية ويحتاج إلى توجيه متكرر ويتأخر عن العمل أحياناً دون	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يُظهر التزاماً جيداً للواجبات الوظيفية الأساسية ويؤديها ويظهر استعداداً لتحمل المسؤوليات الإضافية بشكل غير منتظم، ويلتزم بمواعيد العمل معظم الوقت	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يلتزم تماماً ويُظهر احترافية عالية في أداء جميع الواجبات الوظيفية دون الحاجة إلى أي توجيه، ويُبادر بشكل استباقي إلى تحمل المسؤوليات الإضافية ويتولى المهام الأكثر تعقيداً، ودائم الالتزام بمواعيد العمل، ويكون حاضراً بشكل دائم قبل الوقت المطلوب	
مجالات التطوير	درجة التقدير		التفسير	التفاعل مع المجتمع المهني (/٥)
	٢ز	١ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	المشاركة الفعالة في مجتمعات وشبكات التعليم تُسهم في تبادل المعرفة وتطوير المهارات المهنية وتعزيز أفضل الممارسات التعليمية. يشمل ❖ 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.	سلاّم التقدير
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يُظهر الحد الأدنى من الاهتمام والجهد للتفاعل مع المجتمع المهني.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتواجد في أنشطة المجتمع المهني دون المشاركة الفعالة.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في بعض فعاليات وأنشطة المجتمع المهني، بشكل غير منتظم أو عندما يكون مطلوباً منه.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك بانتظام في أنشطة وفعاليات المجتمع المهني ويُظهر تفاعلاً إيجابياً مع الزملاء في مجال عمله	
مجالات التطوير	درجة التقدير		التفسير	التفاعل مع أولياء الأمور (/٥)
	٢ز	١ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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.	سلاّم التقدير
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	نادراً ما يشارك في أي نوع من التواصل مع أولياء الأمور.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في التواصل مع أولياء الأمور بشكل محدود عند الطلب، ويُقدم معلومات غير كافية حول أداء المتعلمين.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في التواصل مع أولياء الأمور عند الحاجة، يقدم معلومات كافية حول أداء المتعلمين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتواصل بانتظام مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات كافية ومفيدة حول احتياجات وأداء المتعلمين ويستجيب لأسئلتهم ومخاوفهم بسرعة وفعالية.	
<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يبادر بالتواصل الدائم الفعال مع أولياء الأمور، ويقدم معلومات دقيقة وشاملة عن احتياجات وأداء المتعلمين تساهم بشكل استباقي في التطوير والتحسين.		

• تبدأ مرحلة تقييم الأداء الوظيفي نهاية العام الدراسي





مجال التطوير	درجة التقدير		التفسير	العنصر
	٢ز	١ز		
مجال التطوير	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مرن وقادر على تنفيذ أعماله بشكل محدود في ظل ظروف العمل المختلفة	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة (٥/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم من الآخرين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة وبطلب دعم محدود من الآخرين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة دون دعم من الآخرين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	قادر على مواجهة المواقف التي تنطوي على مخاطر ويتخذ قراره بناء على الحكم المنطقي	
مجال التطوير	درجة التقدير		التفسير	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية (٥/٥)
	٢ز	١ز		
مجال التطوير	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	مبادرات التي تسهم في رفع مستوى الأداء التعليمي، وتحقق المستهدفات الاستراتيجية وتحقيق تغيير إيجابي.	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية (٥/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ يبتكر حلول إبداعية ومبادرات إيجابية ومشاريع تربوية وفق منهجية علمية مقننة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ تساهم في الحد من الصعوبات والتحديات التي يواجهها الإشراف التربوي	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ يساهم في نشر التجارب والمشروعات المتميزة في الميدان.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ يوظف التقنية في التواصل ومتابعة ونشر التجارب، والمشروعات.	
مجال التطوير	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ يقترح البدائل لتحسين المنتج وتطويره.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ يدعم ويشارك في التجارب والمشروعات في مجال تخصصه الإشرافي.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ يقوم التجارب والمشروعات الواردة من المدارس.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	❖ يعد تقارير حول التجارب والمشروعات القابلة للتطبيق في الميدان التربوي.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدعم المبادرات النوعية بشكل محدود	
مجال التطوير	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية (٥/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية، وقيمتها	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية وقيمتها، ويحفز الآخرين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدعم ويشارك في المبادرات النوعية وقيمتها، ويسعى لتطويرها	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
مجال التطوير	درجة التقدير		التفسير	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي (٥/٥)
	٢ز	١ز		
مجال التطوير	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة في المدرسة تحقيق الانضباط المدرسي بشكل محدود	يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي (٥/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في الإجراءات التربوية المتخذة في المدرسة تحقيق الانضباط المدرسي دون الرجوع لقواعد	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي وقيمتها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في تطبيق قواعد السلوك والمواظبة وفق الضوابط المنظمة واتخاذ الإجراءات التربوية التي تحقق الانضباط المدرسي وقيمتها ويطورها بالمشاركة مع فرق العمل بالمدرسة	
مجال التطوير	درجة التقدير		التفسير	يدير الموارد في المدرسة بكفاءة (٥/٥)
	٢ز	١ز		
مجال التطوير	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدير الموارد البشرية في المدرسة بشكل غير منتظم	يدير الموارد في المدرسة بكفاءة (٥/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمي والإدارية في المدرسة بدون تخطيط	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدير الموارد في المدرسة ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة وفق خطة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدير الموارد في المدرسة ويخطط لأعمال اللجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يدير الموارد في المدرسة ويخطط الأعمال للجان وفرق العمل ويوزع المهام بين أعضاء الهيئة التعليمية والإدارية في المدرسة بكفاءة وعدالة وموضوعية	



مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	العنصر
	١ ز	٢ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يعد خطة للتطوير المهني لبعض منسوبي المدرسة	يعد خطة للتطوير المهني (١/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقيم احتياجات منسوبي المدرسة بشكل فعال	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يحدد مجالات التطوير المهني المناسبة للاحتياجات منسوبي المدرسة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يساعد منسوبي المدرسة على وضع أهداف واضحة لتطوير الأداء المهني المستمر وفق احتياجاتهم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	وضع الخطط المناسبة لتحقيقها وتطبيقها من أجل تحسين أدائهم	
مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	يقدم التغذية الراجعة ويتبع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي (١/٥)
مجالس التطوير	١ ز	٢ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يظهر الحد الأدنى في متابعة تقدم أداء منسوبي المدرسة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تقدم الأداء دون استخدام أدوات تقيس مدى التقدم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تقدم الأداء مع استخدام أدوات المتابعة بشكل غير منظم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تقدم الأداء مع استخدام منهجية واضحة لقياس مدى التقدم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	استخدام منهجية واضحة لقياس مدى تقدم مؤشرات الأداء مع تقديم توصيات واضحة لتحسين أداء منسوبي المدرسة	
مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني (١/٥)
مجالس التطوير	١ ز	٢ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة فقط دون عقد جلسات مراجعة ومناقشة مع منسوبي المدرسة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة دون الرجوع لمصادر التقييم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستندا على مصادر التقييم والشواهد المناسبة وجلسات	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستندا على مصادر التقييم والشواهد المناسبة، وتصنيفهم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقيم الأداء الوظيفي لمنسوبي المدرسة مستندا على مصادر التقييم والشواهد المناسبة وتصنيفهم وفقاً لمستويات الأداء ويساعد في بناء الخطط اللازمة لتطويرهم	
مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	يقيم أداء منسوبي المدرسة (١/٥)
مجالس التطوير	١ ز	٢ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقوم أداء مرؤوسيه بأساليب علمية استنادا 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 ومكافآت أو جزاءات على الموظف يعرف المتطلبات المهنية لتقييم أداء المرؤوسين، وكيفية استخدامها.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يستخدم أدوات متنوعة في عملية التقييم، ويوظف نتائجها في تطوير الأداء التعليمي.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يلاحظ أداء المرؤوسين (تخطيطاً وتنفيذاً وتقيوماً).	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشجع المرؤوسين على ممارسة التقييم الذاتي وتوظيفه في تحسين الأداء المهني.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يقوم ممارسة المرؤوسين لعملية التقييم وتوظيفها لدعم عمليات التحسين المستمر لنواتج التعلم.	



مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	العنصر
	٢ ز	١ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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	تنفذ إجراءات عملية لتحسين نتائج التعلم (٥/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشخص مستويات الطلاب	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	تشخيص مستويات جميع الطلاب باستخدام أسلوب واحد	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيف الطلاب وفقاً لنتائج	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشرف دائماً على تشخيص مستويات الطلاب بأساليب متنوعة وتصنيفهم وفقاً لنتائج التشخيص وبناء خطة متكاملة لتعزيز المتميزين ومعالجة الأكثر ضعفاً	
مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة (١٠/١)
	٢ ز	١ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة بشكل محدود، ولا يقدم خطط علاجية بناء على نتائج التقويم المدرسي.	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية غير مكتملة وغير مبنية على نتائج التقويم المدرسي	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقويم المدرسي دون أن يظهر تحسن	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في بناء خطة علاجية للفجوات التعليمية بناءً على نتائج التقويم المدرسي مع وجود تحسن في 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 الهيئة تحقق المدرسة تقدماً في المعايير قياساً على المستوى السابق بنسبة ١٠٪	
مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	يعد الخطط المدرسية اللازمة (٥/٥)
	٢ ز	١ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	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	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يعد الخطط المدرسية اللازمة بشكل محدود	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يعد الخطط غير شاملة لمكونات الخطة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يعد الخطط المدرسية مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يعد الخطط خطط مدرسية مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية وقيمتها	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يعد الخطط مكتملة وشاملة وفق منهجية علمية وقيمتها ويضع لها خطط بديلة	
مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	يتابع تنفيذ الخطط المدرسية باختلاف أنواعها (٥/٥)
	٢ ز	١ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تنفيذ بعض برامج ومشاريع الخطط المدرسية	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها وتنفيذ الخطط البديلة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تنفيذ برامج ومشاريع الخطط المدرسية كاملة وتقييمها وتنفيذ الخطط البديلة وإجراء التحسينات اللازمة عليها	
مجالس التطوير	درجة التقدير		التفسير	يسهم في تحسين فرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية (٥/٥)
	٢ ز	١ ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يرى الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بشكل محدود	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يرى الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية بانتظام	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يرى الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقيم تنفيذها ويطورها	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يرى الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية دائماً ويقيم تنفيذها ويطورها ويقدم تقارير للجهات المختصة	



مجالات التطوير	درجة التقدير		التفسير	العنصر
	٢ز	١ز		
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة بصورة بشكل محدود	يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة (١/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، دون توظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة توظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم ويلتزم بشروط استخدامها	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يستخدم المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة، توظيفها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم ويلتزم بشروط استخدامها، ويوظف البدائل المتاحة	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>		
مجالات التطوير	درجة التقدير		التفسير	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب (١/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بشكل محدود	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بانتظام
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب بشكل محدود	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في الإشراف على تنفيذ البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب دون دعم	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في الإشراف على البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يشارك في الإشراف دائما على البرامج والأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي للطلاب وتدعم الجوانب العقلية والجسمية والنفسية والروحية للطلاب ويستخدم طرائق إبداعية ومبتكرة	
مجالات التطوير	درجة التقدير		التفسير	يهيئ بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم (١/٥)
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يسعى لتحقيق جودة عناصر الامن والسلامة: لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين	يهيئ بيئة مدرسية آمنة وجاذبة بشكل محدود
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يسعى لتحقيق جودة عناصر الامن والسلامة: لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يسعى لتحقيق جودة عناصر الامن والسلامة: لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يسعى لتحقيق جودة عناصر الامن والسلامة: لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين	
	<input type="checkbox"/>	<input type="checkbox"/>	يسعى لتحقيق جودة عناصر الامن والسلامة: لتمكين مجتمع المدرسة بمختلف فئاتهم من تحقيق الأهداف التعليمية والتوقعات العالية لنواتج التعلم المستهدفة لدى المتعلمين	

## أبرز نقاط القوة ومجالات التطوير

الزيارة الثانية	الزيارة الأولى
اطلاع مدير المدرسة	
الاسم:	الاسم:
التوقيع:	التوقيع:



## آلية الاطلاع على نموذج تقييم الأداء الوظيفي

تتيح هذه الخدمة للموظف إمكانية الاطلاع على نموذج تقييم الأداء الوظيفي الخاص به بعد الاعتماد من المدير المعتمد في النظام

### المستهدفون

شاغلو الوظائف التعليمية

### كيف يمكن الاستفادة من الخدمة

من خلال صلاحية الخدمة  
الذاتية للموظف في نظام فارس

الأداء الوظيفي

الاطلاع على نموذج تقييم  
الأداء للموظف

اختيار استمرار - اختيار  
تقديم

تحديد السنة

بعد ظهور المرفق - اختيار  
موافق

تحميل المخرج

لأسئلة والاستفسارات: PM@moe.gov.sa  
للإطلاع ومزيد من المعلومات  
امسح ال QR



أداء نحو  
التميز



وزارة التعليم  
Ministry of Education

---