



شرح نماذج تقييم أداء مدير المدرسة

اعداد المشرفة التربوية: نهى علي مسعود الغامدي

عناصر تقييم الأداء الوظيفي

8 - نموذج تقييم أداء مدير المدرسة					
سلم التقييم					عناصر التقييم
5	4	3	2	1	
					أداء الواجبات الوظيفية
					التفاعل مع المجتمع المحلي
					التفاعل مع أولياء الأمور
					مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة
					يدعم ويشارك في المبادرات النوعية
					يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي
					يدير الموارد في المدرسة بكفاءة
					يعد خطة للتطوير المهني
					يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي
					يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني
					يقوم أداء مديري المدرسة
					ينفذ إجراءات علمية لتحسين نتائج التعلم
					يسهم في تحسين مستوى أداء المدرسة
					يعد الخطة المدرسية اللازمة
					يتابع تنفيذ الخطة المدرسية بمختلف أنواعها
					يرى الفرص والإمكانيات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية
					يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم
					يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب
					يرى بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعلم
التقييم العام للأداء					

أداء الواجبات الوظيفية ٥ %

أداء الواجبات الوظيفية للمديره في الروضة يتضمن العديد من المهام والمسؤوليات التي تهدف إلى ضمان سير العملية التعليمية والإدارية بشكل سليم. يمكن تقسيم هذه الواجبات إلى عدة عناصر أساسية، ومنها:

١. إدارة العملية التعليمية:

١. الإشراف على تنفيذ المناهج الدراسي بالروضة .
 ٢. تنظيم جداول الفترات الدراسية وتوزيعها بشكل مناسب حسب الفصول
 ٣. متابعة أداء المعلمات وتقديم الدعم لهم لتحسين جودة التعليم.
٢. الإشراف الإداري:
١. إدارة العمليات الإدارية اليومية مثل تسجيل الطلاب، إعداد التقارير، وتنسيق الاجتماعات.
 ٢. وضع الخطط والإستراتيجيات التي تساهم في تحسين البيئة المدرسية.
 ٣. التنسيق مع الجهات التعليمية الأخرى مثل وزارة التربية والتعليم أو المؤسسات التعليمية الأخرى.
٣. التواصل مع المعلمات والمتعلمين وأولياء الأمور:
١. بناء علاقات إيجابية مع المعلمات وخلق بيئة تعليمية داعمة.
 ٢. التواصل المستمر مع أولياء الأمور لمتابعة تطور اطفالهم في المدرسة.
 ٣. عقد اجتماعات مع المعلمات لحل المشكلات أو تطوير الأداء وغيرها .
٤. التطوير المهني المستمر:
١. توفير فرص تدريب وتطوير مهني للمعلمات لتحسين مهاراتهم التعليمية.
 ٢. تشجيع المعلمين على استخدام تقنيات تعليمية حديثة ومبتكرة.
٥. إدارة الموارد:
١. التأكد من توفير الموارد التعليمية المناسبة مثل تجهيزات الفصول ، التكنولوجيا، والمرافق المدرسية.
 ٢. تنظيم الميزانية المدرسية واستخدام الموارد بشكل فعال لتحقيق الأهداف التعليمية.
٦. مراقبة وتحليل الأداء:
١. متابعة نواتج التعلم وتطور المهارات لتحديد نقاط القوة والضعف.
 ٢. تقييم الإجراءات اللازمة لتحسين النتائج.
٧. التخطيط والقيادة:
١. وضع الأهداف الاستراتيجية للروضة وتحديد خطة عمل لتحقيق هذه الأهداف.
 ٢. قيادة الروضة بشكل يشجع على العمل الجماعي ويحفز المعلمين والاطفال لتحقيق أفضل النتائج.
- بشكل عام، وظيفة المدير لا تقتصر فقط على الإدارة التقليدية، بل تشمل القيادة التعليمية وتوجيه العملية التعليمية بما يتماشى مع أهداف مرحلة رياض الأطفال وسياساتها.

التفاعل مع المجتمع المهني ٥%

التفاعل مع المجتمع المهني يعد جزءاً مهماً من دور المديره في الروضة يشمل هذا التفاعل العديد من الأنشطة التي تهدف إلى تعزيز التعاون وبناء شبكة من العلاقات مع مختلف الأطراف ذات الصلة بالعملية التعليمية. يمكن تلخيص التفاعل مع المجتمع المهني للمديره في النقاط التالية:

١. التعاون مع المعلمات :

١. تعزيز روح الفريق بين المعلمات من خلال الاجتماعات والأنشطة المشتركة.

٢. تشجيع المعلمات على تبادل الخبرات والأفكار لتحسين طرق التدريس.

٢. التفاعل مع أولياء الأمور:

١. عقد اجتماعات دورية مع الامهات (اولياء الأمور) لمتابعة تقدم أطفالهم ومناقشة أي قضايا تخص العملية التعليمية والتوجيهات السلوكية وغيرها مما يتعلق باطفالهم .

٢. الاستماع إلى ملاحظات أولياء الأمور والعمل على تلبية احتياجات الاطفال .

٣. الانخراط في الفعاليات التعليمية:

١. المشاركة في المؤتمرات وورش العمل التعليمية لتبادل المعرفة والاطلاع على أحدث الأساليب والتوجهات في التعليم.

٢. التعاون مع المؤسسات التعليمية الأخرى لتبادل الخبرات وتعزيز مستوى التعليم.

٤. بناء شبكة علاقات مع الجهات الخارجية:

١. التعاون مع السلطات التعليمية المحلية والوزارات ذات الصلة لضمان توافق المدرسة مع السياسات التعليمية.

٢. العمل مع المجتمع المحلي والمنظمات غير الحكومية لتطوير بيئة مدرسية داعمة.

٥. التطوير المهني المستمر:

١. تشجيع المعلمات على المشاركة في برامج التدريب والتطوير المهني.

٢. متابعة أحدث الأبحاث والدراسات التربوية لتطبيقها في الروضة

التفاعل مع المجتمع المهني يعزز بيئة تعليمية صحية، ويسهم في تحسين الأداء الأكاديمي من خلال التعاون المستمر والتبادل المعرفي.

التفاعل مع أولياء الأمور ٥%

تقويم المديرات في الأداء من خلال التفاعل مع أولياء الأمور يتضمن تقييم مدى فعالية التواصل والتفاعل بين المدير ة وأولياء الأمور في تحسين البيئة التعليمية وتعزيز أداء الأطفال وتطورهم يمكن تلخيص تقويم الأداء في النقاط التالية:

التواصل المستمر والمنتظم:

قدرة المدير ة على إقامة تواصل منتظم مع أولياء الأمور، سواء من خلال الاجتماعات الشهرية أو اللقاءات الفردية أو استخدام وسائل التواصل الحديثة. الاستماع والتفاعل الفعال:

تقييم قدرة المدير ة على الاستماع لملاحظات أولياء الأمور بشكل فعال والاستجابة لمطالبهم واحتياجاتهم بما يتماشى مع أهداف المدرسة. المشاركة في اتخاذ القرارات: قدرة المدير على إشراك أولياء الأمور في اتخاذ القرارات المتعلقة بتطوير المناهج أو الأنشطة والاساليب أو حتى وضع استراتيجيات لتحسين البيئة التعليمية. حل المشكلات:

تقييم مهارة المدير ة في التعامل مع الشكاوى والمشكلات التي قد يطرحها أولياء الأمور بطريقة مهنية وموضوعية، والقدرة على إيجاد حلول فعالة. تعزيز التعاون:

قدرة المدير ة على تعزيز التعاون بين الأسرة والروضة لتحقيق أفضل نتائج في الجوانب التعليمية والسلوكية. إشراك أولياء الأمور في الأنشطة المدرسية:

تقييم مدى فعالية المدير في دعوة أولياء الأمور للمشاركة في الأنشطة المدرسية المختلفة، مما يعزز الروابط المجتمعية ويسهم في تحسين نتائج الطلاب.

تقويم هذا التفاعل يساعد المدير ة في تحسين استراتيجيات تواصلها مع أولياء الأمور، مما ينعكس إيجابًا على أداء الأطفال والبيئة التعليمية بشكل عام.

مرن وقادر على تنفيذ أعماله في ظل ظروف العمل المختلفة ٥%

تقويم المديرية في الأداء من حيث مرونتها وقدرتها على تنفيذ أعمالها في ظل ظروف العمل المختلفة يركز على مدى قدرة المدير على التكيف مع التغيرات والضغوط المختلفة في بيئة العمل. يشمل هذا التقييم عدة جوانب رئيسية، ومنها:

القدرة على التكيف مع التغيرات:

تقييم مدى قدرة المدير على التكيف مع التحديات والظروف المتغيرة، مثل تغيرات المناهج أو متطلبات النظام التعليمي أو الظروف الاقتصادية أو الاجتماعية التي قد تؤثر على العمل داخل الروضة.

إدارة الأزمات: قدرة المدير على التعامل مع الأزمات والظروف غير المتوقعة (مثل الجائحة، أو المشكلات الطارئة داخل الروضة) بشكل فعال. يشمل ذلك اتخاذ قرارات سريعة ومدرسة، وتوجيه الفريق بشكل صحيح للحفاظ على استمرارية العمل.

توزيع المهام بشكل مناسب:

تقييم مدى قدرة المدير على توزيع المهام على الموظفين والفريق المدرسي بطريقة مرنة تراعي المهارات والقدرات الفردية لكل شخص، مع قدرة على التكيف عند وجود ظروف استثنائية.

إدارة الوقت والموارد: قدرة المدير على إدارة الوقت والموارد المتاحة لها بشكل فعال، وضمان أن العمليات اليومية تتم بسلاسة حتى في ظل الظروف الصعبة أو الضغط الزمني.

الحفاظ على الدافعية والتحفيز:

تقييم مدى قدرة المدير على الحفاظ على الدافعية للفريق والاطفال في أوقات الضغط، وكيفية تحفيز الجميع للعمل بكفاءة رغم التحديات.

التفاعل مع التغيرات الخارجية:

قدرة المدير على الاستجابة للتغيرات التي قد تطرأ من خارج المؤسسة التعليمية، مثل تغييرات في السياسة الحكومية أو متطلبات المجتمع، وكيفية تعديل الخطط الاستراتيجية بما يتناسب مع تلك التغيرات.

تقويم المديرية في هذا الجانب يساعد على تحديد مدى كفاءتها في التعامل مع الظروف المختلفة والتأكد من استمرارية العمل وفاعليته في ظل التحديات المتنوعة.

يدعم ويشارك في المبادرات النوعية ٥%

تقويم المديرية في الأداء من حيث دعمه ومشاركته في المبادرات النوعية يركز على تقييم مدى قدرة المديرية على ابتكار أو المشاركة في الأنشطة والمشاريع التي تهدف إلى تحسين جودة العملية التعليمية وتطوير بيئة العمل في الروضة المبادرات النوعية تركز على تقديم حلول مبدعة وفعالة تساهم في تحسين الأداء العام للروضة يمكن تلخيص هذا التقويم في النقاط التالية:

القدرة على الابتكار والتجديد:

تقييم مدى قدرة المديرية على تقديم أفكار جديدة أو مبادرات نوعية تحسن من العملية التعليمية أو البيئة المدرسية. يشمل ذلك تطوير المنهج أو إضافة برامج تعليمية جديدة تساهم في تطوير مهارات الاطفال .

دعم المبادرات المحلية والدولية:

قدرة المديرية على دعم المشاركة في المبادرات التعليمية سواء كانت محلية أو دولية، مثل التعاون مع مدارس أخرى، أو المشاركة في المؤتمرات والورش التدريبية التي تعزز من مستوى التعليم في المدرسة.

التعاون مع الفريق:

قدرة المديرية على تشجيع وتوجيه الفريق المدرسي للمشاركة الفعالة في المبادرات النوعية. يشمل ذلك تحفيز المعلمين على المشاركة في تطوير مشاريع تعليمية أو تطوير أساليب التدريس.

تنفيذ المبادرات بنجاح:

تقييم مدى قدرة المدير على تحويل الأفكار والمبادرات النوعية إلى خطوات عملية قابلة للتنفيذ. يشمل ذلك تحديد الأهداف، تنظيم الموارد، ومتابعة تقدم التنفيذ لضمان تحقيق نتائج ملموسة.

تحقيق نتائج إيجابية:

متابعة نتائج المبادرات النوعية ومدى تأثيرها في تحسين أداء الطلاب والمعلمين وبيئة المدرسة. التقويم هنا يشمل قدرة المدير على قياس الأثر وتحديد النجاحات والتحديات التي يمكن تحسينها.

التواصل مع أصحاب المصلحة:

قدرة المدير على التواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي بشأن المبادرات النوعية وشرح فوائدها وأهدافها. كما يشمل ذلك القدرة على كسب دعمهم والمشاركة الفعالة منهم في تنفيذ المبادرات.

استدامة المبادرات:

قدرة المديرية على ضمان استدامة المبادرات النوعية على المدى الطويل، وذلك من خلال بناء ثقافة مدرسية تشجع الابتكار والتحسين المستمر.

من خلال هذا التقويم، يتم قياس مدى تأثير المبادرات التي تقودها المديرية في تحسين المدرسة، وكيفية استفادة المتعلمين والمعلمين من هذه المشاريع، ومدى قدرتهم على التفاعل مع التغيير والتحسين.

يتخذ إجراءات تربوية تحقق الانضباط المدرسي ٥%

تقويم المديرية في الأداء من حيث اتخاذ إجراءات تربوية لتحقيق الانضباط المدرسي
تركز على قدرة المديرية على تطبيق السياسات التربوية الفعالة لضمان بيئة مدرسية منضبطة. يشمل هذا:
تطبيق قواعد الانضباط بفعالية:
التأكد من تطبيق السياسات المدرسية بشكل عادل ومنظم.
التعامل مع المشكلات السلوكية:
معالجة سلوك المتعلمين بشكل تربوي وفعال.
تحفيز السلوك الإيجابي:
تشجيع المتعلمين على الالتزام بالقواعد من خلال التحفيز والمكافآت.
التعاون مع المعلمات وأولياء الأمور:
التنسيق مع الجميع لضمان تفعيل الإجراءات بشكل متكامل.
التواصل مع المتعلمين :
بناء علاقات إيجابية تشجعهم على احترام القوانين.
متابعة فعالية الإجراءات:
قياس نتائج الانضباط وتعديل الاستراتيجيات عند الحاجة.
الهدف هو خلق بيئة تعليمية منضبطة تدعم التعلم والنمو الشخصي للمتعلمين .

يدير الموارد في المدرسة بكفاءة ٥٠%

تقويم المديرية في الأداء من حيث إدارة الموارد في المدرسة بكفاءة يركز على قدرة المديرية على استخدام الموارد المتاحة (البشرية، المالية، المادية) بشكل فعال لتحقيق الأهداف التعليمية. يمكن تلخيص هذا التقييم في النقاط التالية:

إدارة الموارد المالية: قدرة المديرية على تخصيص الميزانية المدرسية بشكل مناسب، مع ضمان استخدام الأموال بشكل فعال وشفاف لدعم الأنشطة المدرسية، تطوير البنية التحتية، وتحسين جودة التعليم.

إدارة الموارد البشرية: قدرة المدير على توزيع المهام بشكل مناسب بين المعلمات والإداريات وضمان استخدام المهارات المتاحة بشكل جيد. يشمل ذلك تقديم الدعم والتوجيه للموظفين لتحقيق أقصى استفادة من قدراتهم.

إدارة الوقت: قدرة المديرية على تنظيم الوقت وتوزيعه بفعالية لضمان سير الأنشطة المدرسية بسلاسة، وضمان توازن بين الأنشطة الأكاديمية والإدارية.

استخدام الموارد المادية: قدرة المدير على إدارة المرافق المدرسية والمعدات بشكل جيد، وضمان صيانتها واستخدامها بشكل فعال لدعم العملية التعليمية.

تحقيق الاستدامة: قدرة المديرية على ضمان استدامة استخدام الموارد من خلال التخطيط طويل المدى والتحسين المستمر.

من خلال هذه الجوانب، يتم قياس مدى قدرة المدير على تحقيق أقصى استفادة من الموارد المتاحة وتحقيق الأهداف التعليمية بكفاءة وفعالية.

يعد خطة للتطوير المهني ٥%

تقويم المديره في الأداء من حيث إعداد خطة للتطوير المهني يركز على قدرة المديره على تحديد احتياجات التطوير المهني للفريق التعليمي والإداري، ووضع خطة استراتيجية لتحسين مهاراتهم ومعارفهم بما يساهم في تحسين جودة التعليم. يمكن تلخيص هذا التقييم في النقاط التالية:

١. تحديد احتياجات التطوير المهني: قدرة المديره على تقييم احتياجات المعلمين والإداريين في مجالات مختلفة مثل تقنيات التعليم، استراتيجيات التدريس الحديثة، أو إدارة الصفوف.
 ٢. وضع أهداف واضحة للتطوير المهني: وضع أهداف محددة وقابلة للقياس لتطوير مهارات الفريق، مثل تحسين الأداء الأكاديمي أو تعزيز استخدام التكنولوجيا في التعليم.
 ٣. تخطيط برامج التدريب: قدرة المديره على تنظيم ورش عمل ودورات تدريبية تتناسب مع احتياجات الفريق، سواء كانت داخل المدرسة أو بالتعاون مع جهات تدريب خارجية.
 ٤. تشجيع التعلم المستمر: قدرة المدير على تعزيز ثقافة التعلم المستمر في المدرسة، وتشجيع المعلمات على المشاركة في الدورات التدريبية والأنشطة المهنية.
 ٥. متابعة التقدم: القدرة على متابعة تقدم التطوير المهني للمعلمين والإداريين بشكل دوري وتقديم الدعم والتوجيه لضمان تطبيق ما تم تعلمه في تحسين الأداء الفعلي داخل المدرسة.
 ٦. تقييم الأثر: تقييم تأثير خطة التطوير المهني على تحسين الأداء العام للمدرسة، ومدى مساهمتها في تحقيق أهداف التعليم.
- من خلال هذه الجوانب، يتم قياس قدرة المديره على تطوير فريق عمل مؤهل ومحترف، مما يساهم في تحسين جودة التعليم ورفع مستوى الروضة بشكل عام.

يقدم التغذية الراجعة ويتابع تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي ٥%

تقويم المديرية في الأداء من حيث تقديم التغذية الراجعة ومتابعة تحقق مؤشرات الأداء الوظيفي يركز على قدرة المديرية على تقديم تقييم مستمر للمعلمين والإداريين وتوجيههم نحو تحسين أدائهم، مع متابعة مدى تحقيق الأهداف المحددة لأداء الفريق. يشمل هذا التقويم:

١. تقديم التغذية الراجعة البناءة: قدرة المديرية على تقديم ملاحظات واضحة ومحددة بشكل دوري، تساعد المعلمين والموظفين على تحسين أدائهم. يجب أن تكون هذه التغذية الراجعة مشجعة وموجهة نحو النمو المهني.

٢. تحديد مؤشرات الأداء الوظيفي: وضع مؤشرات محددة وواقعية لقياس أداء الموظفين، مثل تطور مهارات الأطفال وتعلمهم ، استخدام تقنيات التعليم، أو التعامل مع التحديات اليومية في الروضة .

٣. متابعة تحقق الأهداف: متابعة مستمرة للأداء وتقييم التقدم نحو تحقيق أهداف الأداء الوظيفي. يشمل ذلك عقد اجتماعات دورية مع الموظفين لمراجعة الأداء وتحديد نقاط القوة والمجالات التي تحتاج إلى تحسين. توجيه وتطوير المهارات: استناداً إلى التغذية الراجعة، القدرة على تقديم دعم إضافي للموظفين لتطوير مهاراتهم وتقديم التوجيه والموارد اللازمة لتحقيق تحسينات ملموسة في الأداء.

٥. تشجيع التحسين المستمر: تعزيز ثقافة التحسين المستمر من خلال متابعة الأداء بشكل منتظم، وتقديم فرص للتدريب والتطوير لتحسين القدرات المهنية والوظيفية.

من خلال هذه الإجراءات، تضمن المديرية تحسين الأداء الفردي والجماعي للفريق المدرسي، مما يعزز من جودة العملية التعليمية في بالروضة .

يدعم تنفيذ برامج التطوير المهني ٥%

تقويم المديرية في الأداء من حيث دعم تنفيذ برامج التطوير المهني يركز على قدرة المديرية على تعزيز وتوجيه برامج التدريب والتطوير المهني بشكل فعال لتحسين مهارات وقدرات المعلمين والإداريات في المدرسة. يمكن تلخيص هذا التقييم في النقاط التالية:

١. تحديد احتياجات التطوير المهني: قدرة المديرية على تحديد احتياجات الفريق التعليمي والإداري في مجالات معينة مثل استراتيجيات التدريس، إدارة الصفوف، أو استخدام التكنولوجيا في التعليم.
 ٢. دعم تنفيذ البرامج التدريبية: قدرة المديرية على توفير الدعم اللازم لتنفيذ برامج التطوير المهني، مثل توفير الوقت والموارد، والتنسيق مع الجهات التدريبية المناسبة.
 ٣. تشجيع المشاركة الفعالة: قدرة المديرية على تحفيز المعلمين والإداريات للمشاركة في برامج التطوير المهني، وإظهار أهمية هذه البرامج في تحسين الأداء الشخصي والمستوى الأكاديمي للطلاب.
 ٤. متابعة تطبيق المفاهيم المتعلمة: قدرة المدير على متابعة مدى تطبيق ما تم تعلمه من برامج التطوير المهني في الصفوف الدراسية والأنشطة المدرسية، وتقديم الدعم المستمر لضمان تطبيقه بشكل فعال.
 ٥. قياس الأثر والتقييم: قدرة المديرية على تقييم تأثير برامج التطوير المهني على تحسين أداء المعلمين وتطوير البيئة التعليمية بشكل عام، واتخاذ الإجراءات اللازمة لتحسين البرامج المستقبلية.
 ٦. تحقيق الاستدامة: قدرة المديرية على ضمان استدامة برامج التطوير المهني من خلال جعلها جزءاً من الثقافة المدرسية، وضمان استمرارية التعليم والتدريب المتواصل للمعلمين.
- من خلال هذه الجوانب، يمكن للمديرية أن يدعم تحسين مستوى الأداء داخل المدرسة بشكل مستمر، مما يعزز من تطوير البيئة التعليمية وتلبية احتياجات الأطفال بشكل أفضل.

يقيم أداء منسوبي المدرسة ٥%

تقويم المديره في الأداء من حيث تقييم أداء منسوبي المدرسة يركز على قدرة المدير على تقييم وتحليل أداء المعلمات والإداريات والموظفات في المدرسة بشكل عادل وفعال، مع تحديد نقاط القوة والضعف وتوجيههم نحو التحسين المستمر. يشمل هذا التقييم عدة جوانب مهمة، وهي:

١. وضع معايير تقييم واضحة: قدرة المديره على تحديد معايير واضحة وواقعية لتقييم أداء المعلمين والموظفين، مثل تحقيق الأهداف التعليمية، الانضباط، استخدام استراتيجيات التدريس الحديثة، والتفاعل مع المتعلمين.

٢. تقديم تغذية راجعة فعالة: تقديم ملاحظات مستمرة وبناءة للموظفين، مع التركيز على تعزيز نقاط القوة ومعالجة نقاط الضعف بطريقة مهنية تساعد على تحسين الأداء.

٣. التقييم الدوري والشامل: قدرة المديره على إجراء تقييمات دورية لأداء منسوبي المدرسة من خلال أدوات متعددة مثل الملاحظة المباشرة، استطلاعات الرأي، تقارير الأداء، ومراجعة الأهداف.

٤. توجيه وتطوير المهارات: بناءً على التقييمات، القدرة على تقديم التوجيه اللازم وتوفير فرص التطوير المهني للموظفين لتحسين مهاراتهم وتنمية قدراتهم في مجالات محددة.

٥. تشجيع التحسين المستمر: تشجيع الموظفين على التطوير المستمر لأدائهم من خلال تحديد أهداف شخصية وخلق فرق عمل لتحسين النتائج التعليمية والإدارية.

٦. متابعة التقدم: متابعة نتائج التقييمات بشكل دوري والتأكد من تنفيذ خطة التحسين، مع تقديم الدعم المستمر لضمان تحقيق تحسينات ملحوظة في الأداء.

٧. العدالة والشفافية: ضمان أن عملية التقييم تتم بشكل عادل وشفاف لجميع منسوبي المدرسة، مع وضوح في المعايير وآلية التقييم.

من خلال هذه الجوانب، يمكن للمديره تحسين أداء الموظفين وضمان تطوير بيئة تعليمية فعالة تساهم في تحقيق أهداف المدرسة.

ينفذ إجراءات عملية لتحسين نتائج التعلم ٥%

تقويم المديره في الأداء من حيث تنفيذ إجراءات عملية لتحسين نتائج التعلم يركز على قدرة المديره على اتخاذ خطوات استراتيجية وعملية لتحسين جودة التعليم ورفع مستوى التحصيل . يشمل هذا التقييم عدة جوانب مهمة، وهي:

١. تحليل نتائج التعلم: قدرة المدير على تحليل نتائج الاطفال بشكل دوري (مثل استمارات المتابعة، البرامج ، والملاحظات الصفية) لتحديد مجالات القوة والضعف، وبالتالي اتخاذ قرارات مدروسة لتحسين الأداء الأكاديمي.

٢. وضع استراتيجيات تحسين التعلم: قدرة المدير على وضع استراتيجيات فعالة لتحسين النتائج التعليمية، مثل تطبيق أساليب تدريس مبتكرة وأنشطة ابداعية، تعزيز التفاعل في الفصول الدراسية، أو استخدام التقنيات الحديثة لدعم العملية التعليمية.

٣. تطوير مهارات المعلمات : ضمان توفير التدريب والدعم اللازم للمعلمات لتحسين أساليب التدريس والتفاعل مع المتعلمين، بما يعزز قدرة المعلمات على تقديم تعليم فعال.

٤. تشجيع التقييم المستمر: تنفيذ أنظمة تقييم مستمر لقياس تقدم الاطفال، مثل استمارات متابعة، تقييمات عملية، أو أنشطة تفاعلية، لضمان متابعة مستوى المتعلمين بشكل دوري.

٥. التركيز على التعليم الفردي: اتخاذ إجراءات لضمان أن كل طفل يحصل على الدعم المناسب لاحتياجاته، سواء من خلال التعليم الفردي أو من خلال برامج دعم إضافية للمتعلمين ذوي الأداء الضعيف.

٦. تعزيز المشاركة الأسرية: إشراك أولياء الأمور في تحسين نتائج التعلم من خلال تقارير دورية، اجتماعات، أو ورش عمل تهدف إلى تعزيز التعاون بين المدرسة والمنزل لدعم المتعلمين .

٧. متابعة التحسين المستمر: متابعة أثر الإجراءات المتخذة لتحسين نتائج التعلم بشكل دوري، مع تعديل الاستراتيجيات إذا لزم الأمر لضمان استمرارية التحسين.

يسهم في تحسين أداء المدرسة ١٠ %

تقويم المديره في الأداء من حيث الإسهام في تحسين أداء المدرسة يركز على قدرة المديره على تنفيذ استراتيجيات شاملة تساهم في تطوير جميع جوانب المدرسة، بما في ذلك البيئة التعليمية، الأداء الأكاديمي، الإدارة المدرسية، والشراكة المجتمعية. يمكن تلخيص هذا التقييم في النقاط التالية:

١. وضع رؤية استراتيجية: قدرة المديره على تحديد رؤية واضحة للروضة وأهداف استراتيجية تركز على تحسين جودة التعليم، وتطوير البيئة المدرسية، وتحقيق نتائج تعليمية متميزة.
 ٢. تحسين البيئة التعليمية: العمل على توفير بيئة مدرسية داعمة ومحفزة للتعلم، مثل تحديث المرافق، تنظيم الفصول الدراسية، وتوفير تقنيات تعليمية حديثة.
 ٣. تعزيز الكفاءة الأكاديمية: تعزيز مهارات المعلمات والموظفات من خلال التدريب المستمر، وتحسين استراتيجيات التدريس لتلبية احتياجات المتعلمين، مما يؤدي إلى التحسين المستمر .
 ٤. تعزيز الانضباط المدرسي: تطبيق إجراءات فعالة لضمان الانضباط المدرسي من خلال تعزيز السلوك الإيجابي لدى المتعلمين ، مما يساهم في بيئة تعليمية هادئة ومنظمة.
 ٥. تشجيع الابتكار والتطوير المهني: دعم المعلمات في تطوير مهاراتهم من خلال برامج التطوير المهني المستمرة، بما يضمن تحسين أساليب التدريس والتفاعل مع الطلاب.
 ٦. التفاعل مع المجتمع المحلي: تعزيز التعاون مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي لدعم المبادرات التعليمية وتحقيق نتائج أفضل للأطفال، من خلال أنشطة مدرسية مشتركة أو شراكات مع مؤسسات أخرى.
 ٧. إدارة الموارد بكفاءة: توزيع الموارد المدرسية (المالية، البشرية، المادية) بشكل فعال لدعم تحسين الأداء والتنظيم المدرسي.
 ٨. متابعة التقدم والتقييم المستمر: القدرة على قياس تقدم الأداء بشكل دوري وتعديل الاستراتيجيات عند الحاجة لضمان استمرار تحسين المدرسة في جميع المجالات.
- من خلال هذه الجوانب، تساهم المديره بشكل كبير في رفع مستوى الروضة وتحقيق بيئة تعليمية متميزة تدعم تطور الاطفال وتحقق أهداف المدرسة بكفاءة وفعالية.

يعد الخطط المدرسية اللازمة ٥%

تقويم المديره في الأداء من حيث إعداد الخطط المدرسية اللازمة يركز على قدرة المديره على وضع خطط استراتيجية وتكتيكية لتحقيق أهداف المدرسة، سواء في الجوانب التعليمية أو الإدارية أو الاجتماعية. يشمل هذا التقييم عدة جوانب أساسية، وهي:

١. تحديد الأهداف التعليمية والإدارية: قدرة المديره على وضع أهداف واضحة وواقعية تتماشى مع رؤية الروضة، وتشمل تحسين النتائج ، تطوير البيئة وتنظيمها ، وتحقيق تطور مستمر في الأداء .
 ٢. وضع خطط تعليمية محورية: إعداد خطط تعليمية تهدف إلى تحسين أداء الاطفال وتطور مهارتهم من خلال استخدام التقنيات الحديثة، وتوفير الأنشطة التي تدعم تعلم الاطفال وتوجه سلوكهم .
 ٣. تخطيط للموارد: إعداد خطط لإدارة الموارد البشرية (مثل تخصيص المعلمين والموظفين) والموارد المادية (مثل استخدام المرافق والأدوات التعليمية) بطريقة تضمن تحقيق الأهداف بكفاءة.
 ٤. تخطيط للأنشطة المدرسية: تصميم برامج وأنشطة مدرسية متكاملة تهدف إلى تنمية مهارات الاطفال التعليمية والاجتماعية والثقافية، مثل الأنشطة اللاصفية، الرحلات ، والمشاريع .
 ٥. خطة تحسين الأداء: إعداد خطط لتحسين الأداء المدرسي على جميع الأصعدة، مثل رفع مستوى تعليم الأطفال، تطوير سلوكهم، تعزيز الانضباط المدرسي.
 ٦. متابعة وتقييم التنفيذ: قدرة المديره على متابعة تقدم تنفيذ الخطط بشكل دوري، وتقييم نتائجها لتحديد ما إذا كانت تحقق الأهداف المرجوة، مع إجراء التعديلات اللازمة عند الحاجة.
 ٧. المرونة والتكيف مع التحديات: القدرة على تعديل الخطط بناءً على المتغيرات والظروف المستجدة في الروضة أو المجتمع، مثل التغيرات في المناهج أو احتياجات المتعلمين.
- من خلال هذه الجوانب، تضمن المديره إعداد خطط مدروسة تساهم في تحسين الأداء المدرسي وتحقيق أهداف المدرسة بشكل شامل وفعال.

يتابع تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها ٥%

تقويم المديره في الأداء من حيث متابعة تنفيذ الخطط المدرسية بمختلف أنواعها يركز على قدرة المديره على مراقبة وتوجيه تنفيذ الخطط الموضوعه في المدرسة لضمان تحقيق الأهداف المنشوده. يشمل هذا التقييم عدة جوانب رئيسية، وهي:

١. المتابعة المستمرة للأهداف: قدرة المديره على متابعة سير تنفيذ الخطط المدرسية بانتظام، والتأكد من أن الأهداف التعليمية والإدارية تتحقق في الوقت المحدد. تشمل هذه المتابعة تقييم تقدم الأنشطة والبرامج المختلفة.
 ٢. التأكد من التطبيق الفعّال للخطط: قدرة المديره على ضمان تنفيذ الخطط بشكل دقيق من خلال المراقبة المستمرة، بما في ذلك تخصيص الموارد، والتأكد من أن المعلمين والإداريين ملتزمين بتنفيذ المهام المطلوبة وفقاً للخطة.
 ٣. التقييم الدوري للأداء: إجراء تقييمات دورية لمستوى التقدم في تنفيذ الخطط المدرسية، سواء كانت تتعلق بالمناهج، أو تحسين البيئة المدرسية، أو تحسين الأداء للمتعلمين.
 ٤. التواصل مع الفريق المدرسي: قدرة المديره على التنسيق مع المعلمات والإداريات لمعرفة مدى تقدم تنفيذ الخطط، وحل أي مشكلات قد تطرأ أثناء التنفيذ. يشمل ذلك عقد اجتماعات دورية لمراجعة التقدم وتقديم الدعم المستمر.
 ٥. تعديل الخطط حسب الحاجة: القدرة على تعديل الخطط المدرسية في حال ظهور صعوبات أو تغييرات غير متوقعة، مثل قلة الموارد أو تغيير في احتياجات المتعلمين يشمل ذلك اتخاذ قرارات سريعة وفعّالة لضمان استمرارية تنفيذ الخطة بنجاح.
 ٦. رصد الأثر والتأكد من النتائج: متابعة نتائج تنفيذ الخطط، مثل تحسين نتائج التعلم، تعزيز الانضباط المدرسي، أو تحسين بيئة المدرسة. يتم ذلك من خلال جمع البيانات وتقييم التأثير الفعلي للخطط على المتعلمين والعملية التعليمية.
 ٧. تحفيز المشاركة والتعاون: قدرة المديره على تشجيع المشاركة الفعّالة من جميع منسوبي الروضة في تنفيذ الخطط، مما يعزز من التعاون بين الفريق المدرسي ويزيد من فاعلية التنفيذ.
- من خلال هذه الجوانب، تضمن المديره متابعة فعّالة لتنفيذ الخطط المدرسية التي تساهم في تحسين جودة التعليم، تعزيز بيئة العمل المدرسي، وتحقيق الأهداف المرجوة بكفاءة.

يهيئ الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية ٥%

- تقويم المديره في الأداء من حيث تهيئة الفرص والإمكانات الداعمة لمشاركة الطلاب في الأنشطة الصفية وغير الصفية يركز على قدرة المدير على خلق بيئة مدرسية تشجع المتعلمين على المشاركة في الأنشطة التي تعزز من مهاراتهم الأكاديمية والاجتماعية. يشمل هذا التقييم عدة جوانب أساسية، وهي:
١. توفير بيئة مدرسية محفزة: قدرة المديره على توفير بيئة تعليمية تشجع المتعلمين على المشاركة الفعالة في الأنشطة الصفية وغير الصفية، من خلال تنظيم الفصول الدراسية وتحفيز الاطفال على الابتكار والتفاعل.
 ٢. تنوع الأنشطة المدرسية: قدرة المديره على تنظيم مجموعة متنوعة من الأنشطة الصفية وغير الصفية، مثل الأنشطة الرياضية، الفنية، الثقافية، والرحلات، بما يتيح الفرصة لاكتشاف مهاراتهم واهتماماتهم المختلفة.
 ٣. تخصيص الموارد اللازمة: قدرة المديره على تخصيص الموارد الضرورية لدعم الأنشطة المدرسية، مثل توفير المعدات اللازمة (العاب _ مناطق تعلم _ وحدات العاب خارجية وغيرها) وتحديد الوقت الكافي للأنشطة، وتخصيص الميزانية لدعم هذه الأنشطة والبرامج.
 ٤. تشجيع الإبداع والمشاركة: قدرة المديره على تحفيز الاطفال للمشاركة في الأنشطة و تشجيعهم على تطوير أفكارهم وإبداعهم في مختلف المجالات .
 ٥. تنظيم فعاليات مشتركة: قدرة المديره على تنظيم فعاليات يشارك فيها جميع الفئات ، مثل الفعاليات الرياضية، أو البرامج الترفيهية، التي تساهم في بناء روح الفريق والمشاركة الجماعية .
 ٦. دعم الأنشطة : توفير الوقت والموارد اللازمة للأنشطة التي تساهم في تطوير مهارات الطلاب الاجتماعية والثقافية، مثل البرامج التطوعية، والمبادرات .
 ٧. تشجيع الشراكة مع أولياء الأمور والمجتمع: إشراك أولياء الأمور والمجتمع المحلي في دعم البرامج بالروضة، من خلال دعوتهم للمشاركة أو المساهمة في تنظيم الفعاليات، مما يعزز من الدعم ويزيد من مشاركة المجتمع.
 ٨. متابعة وتقييم الأنشطة: قدرة المديره على متابعة وتقييم تأثير الأنشطة الصفية وغير الصفية على المتعلمين ، من حيث تنمية مهاراتهم الشخصية والتعليمية، والعمل على تحسين هذه الأنشطة بناءً على الملاحظات والتقييمات.
- من خلال هذه الجوانب، تضمن المديره توفير فرص تعليمية متنوعة تساهم في تطوير الطلاب على مستويات أكاديمية وشخصية، وتعزز من مشاركتهم الفعالة في الحياة المدرسية.

يوظف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم

عمليات التعليم والتعلم ٥%

تقويم المدير في الأداء من حيث توظيف المنصات الرقمية وتطبيقاتها المعتمدة في دعم عمليات التعليم والتعلم يركز على قدرة المدير على استخدام التكنولوجيا بشكل فعال لتحسين جودة التعليم وتسهيل التعلم للطلاب. يشمل هذا التقييم عدة جوانب مهمة، وهي:

١. التخطيط لاستخدام التكنولوجيا: قدرة المدير على تحديد وتخطيط كيفية دمج المنصات الرقمية والتطبيقات التعليمية في العملية التعليمية، بما يتناسب مع احتياجات المعلمين والطلاب.

٢. اختيار المنصات والتطبيقات المناسبة: اختيار المنصات الرقمية والتطبيقات التعليمية المعتمدة التي تلبي احتياجات المناهج الدراسية وتدعم تطوير مهارات المتعلمين يشمل ذلك الأنظمة التعليمية عبر الإنترنت، الأدوات التفاعلية، والتطبيقات الخاصة بالمحتوى.

٣. تدريب المعلمين والمتعلمين: ضمان تدريب المعلمين على استخدام المنصات الرقمية والتطبيقات التعليمية بفعالية، بالإضافة إلى تقديم الدعم لتعلم كيفية استخدامها في العملية التعليمية.

٤. تعزيز التفاعل والمشاركة: توظيف المنصات الرقمية لزيادة التفاعل والمشاركة بين المعلمات والمتعلمين، من خلال التفاعل عبر الإنترنت، والمنصات، مما يساهم في إثراء تجربة التعلم.

٥. تسهيل الوصول إلى المواد التعليمية: استخدام المنصات الرقمية لتوفير المحتوى التعليمي للمتعلمين بشكل سهل ومرن، سواء من خلال تحميل المواد الدراسية، مقاطع الفيديو التعليمية، أو الألعاب الإلكترونية.

٦. تحقيق التقييم والمتابعة الفعالة: استخدام المنصات الرقمية ووسائل التواصل لتقييم أداء المتعلمين بشكل دوري، من خلال البرامج الإلكترونية، تقديم تغذية راجعة دقيقة للمعلمين والمتعلمين.

٧. تحقيق التعلم الشخصي: توظيف المنصات الرقمية لتقديم تعلم مخصص للمتعلمين، بما في ذلك استخدام الأدوات التي تدعم التعليم الذاتي وتتيح للطلاب التقدم وفقاً لسرعتهم الخاصة.

٨. التفاعل مع أولياء الأمور والمجتمع: استخدام المنصات الرقمية للتواصل مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي، من خلال الرسائل الإلكترونية، الملتقيات الافتراضية، أو المنصات التي تسمح لأولياء الأمور بمتابعة تقدم أبنائهم.

٩. تقييم وتطوير المنصات الرقمية: متابعة استخدام المنصات الرقمية بشكل دوري، وتقييم فعاليتها في تحقيق أهداف التعليم، مع إجراء التعديلات والتحديثات المستمرة لتطوير وتوسيع استخدام التطبيقات التعليمية.

من خلال هذه الجوانب، تساهم المديره في تحسين عملية التعليم والتعلم باستخدام الأدوات الرقمية الحديثة، مما يعزز من الوصول إلى المحتوى التعليمي، ويشجع على التفاعل والمشاركة الفعالة بين الطلاب والمعلمين.

يتابع تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب ٥%

١. تقييم المدير في الأداء من حيث متابعة تعزيز السلوك الإيجابي للطلاب يركز على قدرة المدير على إنشاء بيئة مدرسية تشجع الطلاب على تبني سلوكيات إيجابية وتطوير قيم اجتماعية تؤثر إيجابياً على التفاعل داخل المدرسة. يشمل هذا التقييم عدة جوانب مهمة، وهي:
السلوك الإيجابي لدى المتعلمين ، مثل تحديد القيم التي يجب تعزيزها (الاحترام، التعاون، الالتزام) ووضع قواعد سلوكية يتم تطبيقها بصرامة وشفافية.
 ٢. تشجيع السلوك الإيجابي: قدرة المدير على تقديم المكافآت والتشجيع المناسب للمتعلمين ، مثل تكريم المتميزين في الانضباط أو المشاركة في البرامج والأنشطة .
 ٣. توفير نماذج يحتذى بها: قدرة المدير على أن يكون قدوة في تطبيق السلوك الإيجابي داخل المدرسة، من خلال التفاعل الإيجابي مع المعلمات والاطفال والعمل بروح التعاون والاحترام، مما يشجع الاطفال على تقليده.
 ٤. إشراك المعلمات في تعزيز السلوك الإيجابي: دعم المعلمات وتوجيههم حول كيفية تعزيز السلوك الإيجابي داخل الفصول الدراسية، من خلال استراتيجيات مثل تعزيز السلوك الجيد، إدارة الفصل بشكل فعال، واستخدام أساليب تحفيزية والتشجيع
 ٥. التفاعل مع أولياء الأمور: التواصل مع أولياء الأمور بشكل دوري لبحث سلوكيات الاطفال وتعزيز التعاون بين المدرسة والمنزل، مما يعزز بيئة داعمة تساعد الاطفال على الحفاظ على سلوكهم الإيجابي.
 ٦. تنظيم الأنشطة التي تعزز السلوك الإيجابي: تنظيم أنشطة مدرسية تشجع على السلوكيات الجيدة، مثل البرامج التطوعية، المسابقات الطلابية، أو الفعاليات التي تعزز التعاون والعمل الجماعي بين الطلاب.
 ٧. التدخل في حالات السلوك السلبي: القدرة على التدخل الفوري عند ملاحظة أي سلوك سلبي لدى الطلاب، من خلال تقديم التوجيه والدعم المناسب، سواء عن طريق التوجيه الفردي أو برامج تعديل السلوك.
 ٨. توفير بيئة مدرسية إيجابية: العمل على خلق بيئة مدرسية تشجع على التفاعل الإيجابي بين الاطفال والمعلمات ، من خلال تعزيز العلاقات الطيبة، وتوفير الأنشطة التي تبني الثقة والاحترام المتبادل بين الجميع.
 ٩. رصد التقدم في السلوك: متابعة تأثير البرامج والسياسات التي يتم تنفيذها لتعزيز السلوك الإيجابي، من خلال جمع ملاحظات المعلمات ، التقارير ، أو الاستبيانات التي تظهر مدى تطور سلوك الاطفال.
- من خلال هذه الجوانب، تضمن المديره تحسين البيئة المدرسية من خلال تعزيز السلوكيات الإيجابية، مما يساهم في خلق جو من التعاون والاحترام، ويؤدي إلى تعزيز التعلم الدراسي والنمو الاجتماعي للطلاب.

تهيئة بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعليم ٥%

- تقويم المديره في الأداء من حيث تهيئة بيئة مدرسية آمنة ومحفزة على التعليم يركز على قدرة المدير على ضمان توفير بيئة مدرسية تشجع على التعلم وتدعم رفاهية الاطفال والمعلمات على حد سواء. تشمل هذه البيئة الأمان الجسدي والنفسي، وتوفير الظروف المثلى لعملية التعلم. يشمل التقييم عدة جوانب أساسية، وهي:
١. ضمان الأمان الجسدي للاطفال : قدرة المديره على اتخاذ الإجراءات اللازمة لضمان سلامة الاطفال داخل الروضة، مثل توفير الأمن في المرافق، وتنظيم ممرات الروضة ، والتأكد من أن جميع الاطفال في بيئة خالية من المخاطر.
 ٢. تعزيز الأمان النفسي: توفير بيئة يشعر فيها الاطفال بالراحة النفسية، من خلال تطبيق سياسات تحظر التنمر والتعصب، وتعزيز مبدأ احترام الآخر. دعم الاطفال عاطفياً من خلال البرامج والانشطة والممارسات اليومية .
 ٣. تهيئة فصول دراسية منظمة: قدرة المديره على تنظيم الفصول الدراسية (حسب التنظيم الصحيح لبيئة رياض الأطفال) ، ايضا توفير مساحة كافية للعمل الجماعي، استخدام أدوات تعليمية متنوعة، وضمان الراحة في البيئة المادية للفصل.
 ٤. تعزيز الانضباط المدرسي بشكل إيجابي: تطبيق نظام يشجع الاطفال على اتباع قواعد المدرسة بطرق إيجابية، مثل استخدام الانشطة المحفزة والتقدير للسلوك الجيد ومنع العقوبات السلبية، مما يعزز بيئة تعليمية هادئة.
 ٥. مشاركة الاطفال في عملية التحسين: إشراك الاطفال في اتخاذ القرارات التي تؤثر على بيئتهم التعليمية، مثل مناقشة كيفية تحسين المرافق المدرسية أو الأنشطة، مما يعزز شعورهم بالمسؤولية والاهتمام بروضتهم .
 ٦. توفير الأنشطة التي تدعم التحفيز: تنظيم أنشطة تعليمية ومجتمعية تشجع على التفاعل الإيجابي، مثل المسابقات ، الالعاب ، والفعاليات التي تدعم تطوير مهارات المتعلمين وتزيد من تحفيزهم للتعلم.
 ٧. توظيف التكنولوجيا بشكل آمن وفعال: استخدام التقنيات التعليمية بطرق تحافظ على سلامة الاطفال، مع توفير تدريب للمعلمات والطلاب على استخدام التكنولوجيا بشكل آمن وإيجابي في عملية التعلم.
 ٨. التواصل المستمر مع أولياء الأمور والمجتمع: ضمان تواصل مستمر مع أولياء الأمور والمجتمع المحلي لمتابعة حالة الأمان في الروضة، ومشاركة الأفكار والاقتراحات لتحسين البيئة المدرسية.
 ٩. رصد المشاكل واتخاذ التدابير الفعالة: متابعة الحالات التي قد تهدد البيئة المدرسية مثل التنمر، الإهمال أو أي تهديدات أخرى واتخاذ التدابير اللازمة لحل هذه القضايا بشكل فوري وفعال.
- من خلال هذه الجوانب، تسهم المديره في خلق بيئة مدرسية توفر الأمان والدعم اللازمين للمتعلمين ، مما يعزز من تحفيزهم على المشاركة في الأنشطة التعليمية ويشجعهم على التفوق والتعلم .