



وزارة التعليم
Ministry of Education

الأسئلة الشائعة

تحديث تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية



الأسئلة الشائعة

1- ما هو نظام تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية؟

هو نظام تقييم مرتبط بإدارة الأداء الوظيفي، من خلال تصميم نماذج لتقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية تختلف حسب المهام والمسؤوليات، حيث إن دورة الأداء هي السنة الخاضعة لتقييم الأداء، ويكون انتهاءها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية.

2- ما هو الاختلاف بين نظام التقييم الجديد والنظام السابق لشاغلي الوظائف التعليمية؟

- يتمثل الفرق بين النظامين لشاغلي الوظائف التعليمية بالآتي:
- النظام الجديد يعتمد على عدة نماذج تعكس الأداء الفعلي لشاغل الوظيفة التعليمية حسب الأدوار والمسؤوليات.
 - تم التحول من تقييم الأداء بالنسبة المئوية في النظام السابق إلى مقياس الأداء الخماسي في النظام الجديد.
 - في النظام الجديد يتم إدارة الأداء الوظيفي من خلال نظام فارس بدلاً من رصد درجة الأداء في السابق بنظام نور.

3- ماهي دورة أداء شاغلي الوظائف التعليمية؟

هي السنة الخاضعة لتقييم الأداء، ويكون انتهاءها متزامناً مع نهاية السنة الدراسية، يتم خلالها متابعة أداء شاغلي الوظائف التعليمية وتقديم التغذية الراجعة، يليها مرحلة التقييم وبناء خطط التطوير الفردية.

4- ماهي مراحل دورة الأداء الوظيفي؟

تتضمن دورة الأداء ثلاثة مراحل: تبدأ بمرحلة التخطيط وفيها يتم وضع خطة الأداء التي يتم إجراؤها في الشهر الأول من العام الدراسي، تليها مرحلة المراجعة نصف السنوية وتكون في منتصف العام الدراسي، ثم مرحلة التقييم في الشهر الأخير من العام الدراسي، مع مراعاة أوقات الإجازات الرسمية.

5- من الجهة المسؤولة عن تحديد موعد إطلاق دورة الأداء وتحديد مواعيد كل مرحلة؟

تتولى وكالة الموارد البشرية في وزارة التعليم الإعلان عن بدء وانتهاء دورة الأداء، وتحديد مواعيد بدء وانتهاء كل مرحلة من مراحلها.



الأسئلة الشائعة

6- ما هي قنوات التواصل التي سيتم الإعلان من خلالها عن موعد انطلاق كل مرحلة؟

يتم الإعلان على الموقع الرسمي للوزارة في صفحة الموارد البشرية، بالإضافة إلى منصة مدرستي والبريد الإلكتروني الوزاري.

7- كيف سيتم تطبيق إجراءات دورة الأداء؟

سيتم تطبيق كامل إجراءات دورة الأداء من خلال نظام فارس، بما في ذلك مراحل التخطيط، المراجعة نصف السنوية والتقييم.

8- هل تنطبق إجراءات دورة الأداء على جميع شاغلي الوظائف التعليمية؟

نعم، يخضع جميع شاغلي الوظائف التعليمية لدورة أداء واحدة، مع اختلاف طريقة تطبيق كل مرحلة وفق مسميات الوظائف التعليمية (معلم - تشكيلات مدرسية - تشكيلات إشرافية).

9- ما هو الفرق في طريقة تطبيق مرحلة التخطيط بين المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية وبين شاغلي التشكيلات الإشرافية؟

المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية: يتم عقد جلسة تخطيط الأداء للاتفاق بين المدير وشاغل الوظيفة التعليمية على الأداء المتوقع خلال العام الدراسي، والاطلاع على نموذج التقييم الذي سيظهر تلقائياً في نظام فارس.

أما شاغلي التشكيلات الإشرافية: يتم عقد جلسة تخطيط الأداء للاتفاق على المستهدفات بين المدير المباشر وشاغل الوظيفة الإشرافية، ثم يتم إدخال الميثاق في نظام فارس واعتماده من المدير المباشر والمدير المعتمد.



الأسئلة الشائعة

10- ما هو الفرق في طريقة تطبيق مرحلة المراجعة نصف السنوية بين المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية وبين شاغلي التشكيلات الإشرافية؟

المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية: تعقد جلسة مراجعة الأداء منتصف السنة الدراسية وتقدم التغذية الراجعة ولا يتطلب ذلك تنفيذ إجراءات على النظام التقني.
شاغلي التشكيلات الإشرافية: يعقد المشرف مع المدير المباشر جلسة في منتصف العام لمراجعة الأداء، وتشمل مراجعة المستهدفات وتقديم التغذية الراجعة، وتحديث ميثاق الأداء عند الضرورة.

11- ما هو الفرق في طريقة تطبيق مرحلة التقييم بين المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية وبين شاغلي التشكيلات الإشرافية؟

في مرحلة التقييم يتفق جميع شاغلي الوظائف التعليمية في الإجراءات، وفيها يتم عقد جلسة مراجعة الأداء لمناقشة مدى تحقيق المستهدفات وتقديم التغذية الراجعة وبناء خطة التطوير الفردية.

12- هل نماذج تقييم الأداء الوظيفي متشابهة لجميع الفئات؟

- المعلم وشاغلي التشكيلات المدرسية: تختلف نماذج التقييم الوظيفي بحسب المهام والمسئوليات لكل وظيفة.
- شاغلي التشكيلات الإشرافية: يتم استخدام النموذج الموحد الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.



الأسئلة الشائعة

13- ماهي نماذج تقييم أداء شاغلي الوظائف التعليمية؟

- نموذج تقييم أداء معلم التعليم العام.
- نموذج تقييم أداء معلم مسند له (نشاط طلابي- توجيه صحي).
- نموذج تقييم أداء معلمة رياض الأطفال.
- نموذج تقييم أداء الموجه الطلابي.
- نموذج تقييم أداء وكيل المدرسة.
- نموذج تقييم أداء مدير المدرسة.
- نموذج تقييم أداء محاضر المختبر.
- نموذج تقييم أداء المشرف التربوي - مدير مكتب - مدير إدارة تعليمية.

14- مما يتكون نموذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية؟

يتكون النموذج من مجموعة عناصر التقييم، والتي تختلف باختلاف دور ومسؤوليات كل فئة تعليمية، مع تحديد وزن نسبي لكل عنصر من عناصر التقييم.

15- ماهي سلالم التقدير في نموذج تقييم الأداء؟

سلم التقدير هو أداة قياس تتضمن خمسة مستويات لقياس أداء شاغلي الوظائف التعليمية، ويستخدم هذا السلم لقياس مستوى الأداء الذي أظهره شاغل الوظيفة التعليمية أثناء ممارسته للأدوار والمسؤوليات، ويساهم في إيجاد فهم موحد ومشارك لمعايير ومستويات الأداء المطلوبة.

16- ماهي نماذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي الوظائف التعليمية في التشكيلات الإشرافية؟

تنقسم نماذج تقييم الأداء الوظيفي لشاغلي التشكيلات الإشرافية إلى فئتين، وذلك بحسب نوع الوظيفة التي يقوم بها المشرف (الوظائف الإشرافية - الوظائف غير الإشرافية).



الأسئلة الشائعة

17- ما المقصود بوظيفة إشرافية ووظيفة غير إشرافية؟

الوظيفة الإشرافية:

هي الوظيفة التي تجمع بين المسؤوليات التشغيلية ومسؤوليات القيادة والإشراف على فريق عمل.

الوظيفة غير الإشرافية:

هي الوظيفة التي تركز على تنفيذ مهام تشغيلية محددة، دون تحمل مسؤولية الإشراف أو التوجيه.

18- كم عدد الأهداف في ميثاق الأداء لشاغلي الوظائف التعليمية في التشكيلات الإشرافية؟

يتراوح عددها بين أربعة وستة أهداف، وذلك بحسب الاتفاق بين المشرف التربوي والمدير المباشر.

19- ما المقصود بالوزن النسبي للهدف؟

يقصد بالوزن النسبي للهدف قيمته النسبية مقارنة بغيره من الأهداف في الميثاق.

21- هل يوجد مرجع يشرح كيف يمكن العمل بنماذج التقييم؟

نعم، يتوفر دليل إرشادي يشرح كل نموذج من نماذج تقييم الأداء، بالإضافة إلى الدليل الإرشادي لتطبيق الإطار العام للجدارات السلوكية لتفسير الجدارات للتشكيلات الإشرافية، ويمكن الاطلاع عليه من خلال زيارة صفحة إدارة الأداء الوظيفي على الموقع الرسمي للوزارة.



الأسئلة الشائعة

22- ماهي مستويات قياس الأداء لشاغلي الوظائف التعليمية؟

يتم احتساب مستويات قياس الأداء وفق ما جاء في إطار العمل التنظيمي لللائحة الوظائف التعليمية كالتالي:

الدرجة النسبية	درجة التقدير العام
من 90 حتى 100	5
من 80 حتى 89	4
من 70 حتى 79	3
من 60 حتى 69	2
أقل من 60	1

23- ما الاستناد النظامي الذي تم بموجبه تطبيق إدارة الأداء على شاغلي الوظائف التعليمية؟

المادة الخامسة والعشرون من إطار العمل التنظيمي لللائحة الوظائف التعليمية الصادر عن وزارة الموارد البشرية والتنمية الاجتماعية.

24- ما المقصود بالمراجعة نصف السنوية للأداء؟

هي عملية مراجعة للأداء تتم بعد انتهاء النصف الأول من دورة الأداء؛ لمتابعة مستوى تقدم شاغل الوظيفة التعليمية نحو تحقيق المستهدفات.

25- ما المقصود بالمراجعة المستمرة للأداء؟

المراجعة المستمرة للأداء هي عملية تواصل دورية بين المدير المباشر وشاغل الوظيفة التعليمية، تهدف إلى متابعة تقدم الموظف في تحقيق المستهدفات، وتقديم تغذية راجعة مستمرة حول أدائه، وتحديد فرص التطوير، وذلك بهدف ضمان تحقيق أعلى مستوى من الكفاءة في العمل قبل مرحلة التقييم.



27- من هو صاحب الصلاحية في تقييم شاغل الوظيفة التعليمية؟

المدير المباشر هو المسؤول عن تقييم شاغل الوظيفة التعليمية الذي يعمل تحت إدارته ويتم الاعتماد من صاحب الصلاحية (المدير المعتمد).

28- ما المصدر الذي يستند عليه المدير المباشر عند تقييم شاغل الوظيفة التعليمية؟

حسب المادة الثانية والثلاثين من إطار العمل التنظيمي لللائحة الوظائف التعليمية "يجب على الرئيس المباشر عند إعداد تقويم الأداء الوظيفي للمشمول باللائحة الرجوع إلى سجل تدوين الملاحظات وتقارير الإنجاز وسجل متابعة الأداء وأي مصادر أخرى تساعد على تحقيق الدقة والموضوعية".



وزارة التعليم
Ministry of Education