



جمهورية مصر العربية
الهيئة القومية
لضمان جودة التعليم والاعتماد



**وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد
لمؤسسات التعليم قبل الجامعي
وثيقة رياض الأطفال**

الإصدار الثالث

٢٠١١/٢٠١٠ م

١٤٣٢/١٤٣١ هـ

كلمة افتتاحية

استجابة للاحتياجات القومية في تطوير التعليم والارتقاء بجودته، أصدر السيد الرئيس/ محمد حسني مبارك القرار رقم (٨٢) لسنة ٢٠٠٦ بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، كما أصدر سيادته القرار الجمهوري رقم (٢٥) لسنة ٢٠٠٧ باللائحة التنفيذية للهيئة. وفي ضوء التكاليف المنوطة بالهيئة والتي تستوجب وضع السياسات اللازمة لضمان جودة التعليم، واتخاذ الإجراءات الكفيلة باعتماد مؤسسات التعليم في مصر، قامت الهيئة بتصميم وإعداد المعايير القومية القياسية اللازمة للتقويم والاعتماد، بالاستعانة بكافة ممثلي المستفيدين النهائيين، والأطراف المجتمعية المختلفة ذات العلاقة والاهتمام بتطوير التعليم، إضافة إلى التجارب العالمية في هذا الصدد.

إن الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد هي إحدى الركائز الرئيسية للخطة القومية لإصلاح التعليم في مصر، وذلك باعتبارها الجهة المسؤولة عن نشر ثقافة الجودة في المؤسسات التعليمية والمجتمع، وعن تنمية المعايير القومية التي تتواءم مع المعايير القياسية الدولية لإعادة هيكلة المؤسسات التعليمية وتحسين جودة عملياتها ومخرجاتها على النحو الذي يؤدي إلى كسب ثقة المجتمع فيها، وزيادة قدراتها التنافسية محلياً ودولياً، وخدمة أغراض التنمية المستدامة في مصر. وفي ضوء ذلك تسعى الهيئة إلى التطوير المستمر للتعليم وضمان جودته، وفقاً لمجموعة من المبادئ والقيم التي تؤكد الشفافية والموضوعية والعدالة، والحرص على معاونة المؤسسات التعليمية على توفيق أوضاعها وتحسين أدائها الكلي للتأهل والحصول على الاعتماد. إن الهيئة لا تعتبر جهة رقابية، بل هي جهة اعتماد للمؤسسات التعليمية التي تتمكن من تحقيق متطلبات المعايير القومية، ومن ثم فإنها تحرص على تقديم كافة أشكال النصح والإرشاد والتوجيه لهذه المؤسسات، بما يساعدها على التحسين المستمر لجودة مخرجاتها من خلال آليات موضوعية وواقعية للتقويم الذاتي والاعتماد.

ولتحقيق ما سبق تحرص الهيئة على توفير ونشر المعلومات الكافية والدقيقة والتي يمكن أن تساعد المؤسسات التعليمية على التقويم الذاتي، ومن ثم اتخاذ الخطوات اللازمة للتقدم والحصول على الاعتماد. ومن هنا يسعد الهيئة أن تقدم لمؤسسات التعليم قبل الجامعي في مصر الإصدار الثالث لوثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات رياض الأطفال.

وتشتمل هذه الوثيقة على مجالات ومعايير ومؤشرات وممارسات التقويم والاعتماد المحددة من الهيئة، ومقاييس التقدير اللازمة لتقييم مدى استيفاء مؤسسات التعليم قبل الجامعي لهذه الممارسات، ومن ثم يمكن الحكم على مدى استيفاء المؤسسة لمعايير ضمان الجودة والاعتماد.

والهيئة إذ تقدم هذه الوثيقة إلى مؤسسات التعليم قبل الجامعي والمعاهد الأزهرية بمصر، بل وإلى غيرها من مؤسسات التعليم قبل الجامعي الإقليمية والدولية، تعي تماماً رسالتها ودورها في تقييم الوضع الحالي للتعليم قبل الجامعي في مصر، وبناء معايير قومية متطورة لضمان واستمرارية جودته، بما يساعدها على مواجهة التحديات المعاصرة واحتلال مكانة متقدمة إقليمياً ودولياً.

و ما التوفيق إلا من عند الله سبحانه و تعالى ،

أ.د. مجدي عبد الوهاب قاسم

رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية

لضمان جودة التعليم و الاعتماد

شكر وتقدير

يسر الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد أن تقدم الإصدار الثالث لوثيقة ضمان جودة التعليم والاعتماد لمؤسسات رياض الأطفال في جمهورية مصر العربية، وتتميز هذه الوثيقة بشموليتها وأهميتها الكبرى للمستفيدين النهائيين من مؤسسات التعليم قبل الجامعي سواء كانت حكومية أو خاصة، وغيرهم من القطاعات الأخرى ذات العلاقة والمهتمة بقضايا تطوير وتحديث التعليم قبل الجامعي في مصر والعالم العربي.

وتعتبر هذه الوثيقة المتكاملة لمعايير اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي، ثمرة الجهود الجادة والمخلصة التي بذلها مجموعة من الخبراء والاستشاريين من أعضاء هيئة التدريس والمتخصصين في تطوير التعليم، لذلك تتقدم الهيئة بالشكر والتقدير والامتنان إلى كل من أسهم في إعداد هذه الوثيقة في مراحلها المختلفة، وكذلك كل من شارك بالرأي في إعداد مسودة هذه الوثيقة من كافة ممثلي المستفيدين النهائيين من مؤسسات التعليم قبل الجامعي الحكومية والخاصة، وممثلي الأطراف المجتمعية ذات العلاقة، والمهتمين بتطوير التعليم، والخبراء المحليين.

ولا يسع الهيئة في هذا المقام إلا أن تتقدم بخالص الشكر والتقدير والعرفان للدعم والتأييد غير المحدود، الذي حظيت به الهيئة منذ إنشائها من مؤسسات الدولة : التشريعية، والتنفيذية، والذي كان له خير عون لتحقيق رسالتها وتحمل مسؤولياتها في مسيرة تطوير التعليم في مصر.

كما تتقدم الهيئة بخالص الشكر والتقدير لجميع العقول والأيدي المخلصة التي أسهمت في هذا العمل الكبير، وأخذت على عاتقها مسؤولية تصميم وإعداد وإخراج هذا الدليل كأحد المهام القومية التي تسعى إلى تطوير التعليم قبل الجامعي في مصر، باعتباره عماد التنمية المستدامة والمحور الرئيسي للتقدم والرخاء. وتخص الهيئة بالشكر فريق إعداد هذا الدليل من خبراء ومستشاري الهيئة.

كما تتوجه الهيئة بالشكر والتقدير إلى السادة أعضاء مجلس إدارة الهيئة على ما بذلوه من جهد متميز في المراجعة والدعم المستمر خلال مراحل إعداد هذه الوثيقة. وتتوجه الهيئة بالشكر كذلك لممثلي الأطراف المجتمعية، والخبراء الدوليين الذين أسهموا في المراحل المختلفة لإعداد وتصميم وإخراج هذه الوثيقة سواء بالفكر أو الرأي أو التعليق أو النقد البناء الذي ساعد على إخراجها في صورتها النهائية الحالية.

أ.د. مجدي عبد الوهاب قاسم

رئيس مجلس إدارة الهيئة القومية

لضمان جودة التعليم و الاعتماد

المحتويات

المكون الأول

الإطار العام لوثيقة معايير ضمان جودة واعتماد مؤسسات رياض الأطفال

مقدمة

- أولاً : الهدف الأساسي من هذه الوثيقة .
- ثانياً : المرتكزات الأساسية للوثيقة .
- ثالثاً: المصطلحات والمفاهيم الرئيسية .
- رابعاً: منهجية العمل .
- خامساً: الإجراءات .
- سادساً: المخرجات .
- سابعاً: محتويات وثيقة معايير ومؤشرات ومقاييس التقدير اعتماد مؤسسات رياض الأطفال

المكون الثاني

المستويات المعيارية للجودة و الاعتماد

- أولاً: معايير ضمان جودة واعتماد مؤسسات رياض الأطفال .
- ثانياً: مقاييس التقدير لمجال القدرة المؤسسة .
- ثالثاً: مقاييس التقدير لمجال الفاعلية التربوية .

المراجع

- المراجع باللغة العربية .
- المراجع باللغة الأجنبية .

المكون الأول
الإطار العام لوثيقة معايير
ضمان جودة واعتماد لمرحلة رياض
الأطفال

مقدمة

يعد التعليم وضرورة تطويره، والإرتفاع بكفاءته من أهم القضايا التي تحظى بالإجماع الوطني وذلك لأهميته ودوره الأساسي في رقي وتقدم المجتمع وضرورة تطويره، والإرتفاع بكفاءته، لأن موضوعه بناء الإنسان المصري، القادر على التعامل مع معطيات العصر، وما يشهده من تغيرات وتطورات متسارعة على المستويين: الوطني، والعالمى، ولا خيار أمامنا في ظل هذه التحديات إلا بناء هذا الإنسان باعتباره وسيلة التنمية، وغايتها المنشودة.

من هذا المنطلق تأتي أهمية وضرورة إحداث نقلة نوعية في تعليمنا المصري، تتجاوز المفاهيم والممارسات التربوية التقليدية، والانطلاق إلى آفاق أرحب بمفاهيم عصرية باتت تفرض نفسها، ويعمل العالم المتقدم من خلالها، ويحتل مفهوم " ضمان الجودة والاعتماد " الأولوية بين هذه المفاهيم.

وهذا ما أدركته الدولة، وعملت على تحقيقه، وذلك بصدر "القانون رقم ٨٢ لسنة ٢٠٠٦" بإنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد، وهي هيئة عامة تتمتع بالاستقلالية، ولها شخصية اعتبارية عامة، وتتبع رئيس مجلس الوزراء، وتستهدف وبشكل أساسي الإرتقاء بتطوير مؤسسات التعليم، ومساعدتها على تطبيق معايير الجودة والإرتفاع بمستوى القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، من خلال الدعم الفني والتقويم الموضوعي، بما يحقق تعليماً وتعلماً أفضل، انطلاقاً من أن اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي يعمل على نشر الممارسات الجيدة، والدعم الفني للمؤسسات، الأمر الذي يؤدي إلى إحداث نقلة نوعية في جودة التعليم المصري على اختلاف مراحله ومستوياته.

أولاً - الهدف الأساسي من هذه الوثيقة :

الهدف الأساسي من هذه الوثيقة هو إعداد وتقديم معايير الاعتماد والجودة لمرحلة رياض الأطفال ويرجع الحرص على إعداد معايير الاعتماد والجودة لهذه المرحلة التعليمية لاعتبارات كثيرة، لعل أهمها ما يلي:-

١- أهمية وخطورة هذه المرحلة التعليمية الهامة ودورها الأساسي في بناء شخصية الطفل وتنشئته وتعليمه وتثقيفه وتنميته، فقد كشفت مختلف الدراسات العلمية والبرامج والجهود التنفيذية عن آثار كبيرة وبعيدة المدى للتربية المبكرة ذات الجودة العالية على الأطفال بمختلف فئاتهم، وهي آثار تتعلق بنموهم السليم وبشكل خاص نمو المخ والجهاز العصبي وتعليمهم وتنميتهم في مختلف جوانب حياتهم وتعويض المتأخرين منهم واكتشاف من لديهم احتياجات تربوية خاصة بينهم والتدخل المبكر لعلاجهم. وبالإضافة إلى ذلك، تزايد الاهتمام بهذه المرحلة على ضوء ما كشفت عنه الدراسات الحديثة من أهمية وحتمية بدء كافة الجهود الرامية إلى رعاية وتنشئة الأطفال وتربيتهم وتعليمهم والإسراع من معدل نموهم في مختلف جوانبهم.

٢- أهمية وخطورة إعداد الأطفال للمستقبل، ولعالم الغد بكل ما يحمله لهم من تحديات وصعاب في ضوء دخول العالم للحلقة الثالثة من حلقات الحضارة الإنسانية وهي حلقة المعلوماتية، The Information Era

وضرورة السعي بكافة السبل والطرق لإكساب الأطفال ما يطلق عليه علماء النفس والتربية "خصائص إنسان القرن الحادي والعشرين"، وهي الخصائص التي تمكن الإنسان من العيش في هذا القرن، والتوافق بل والتفوق فيه على ضوء سيادة محطات الجودة والتنافس والسعي لتحقيق التميز الذي تفرضه هذه الحلقة.

٣- الاهتمام الدولي الكبير بهذه المرحلة التعليمية الهامة حديثاً، سواء من جانب المنظمات الدولية أو الهيئات والمراكز العلمية على مختلف المستويات الدولية والإقليمية والمحلية.

ويدلل على هذا الاهتمام المؤشرات التالية :-

- أ- وضع موضوع التربية المبكرة على أجندة الدورة الاستثنائية التي نظمتها الجمعية العامة للأمم المتحدة حول الطفولة خلال الفترة من ٨-١٠ مايو ٢٠٠٢م والتي تم في نهايتها إقرار وثيقة "عالم جدير بالأطفال".
- ب- نظمت منظمة اليونسكو (المكتب الإقليمي ببيروت) خلال الفترة من ٢٣-٢٥ فبراير ٢٠٠٤ بالقاهرة مؤتمراً حول "تطوير السياسات والممارسات لرعاية وتربية الطفولة المبكرة في الدول العربية". وذلك بالتنسيق بين مكتب اليونسكو الإقليمي في بيروت، والمجلس القومي للطفولة والأمومة في مصر ومنظمة الأجنفدن واليونسكو، وكان الهدف الأساسي لهذا المؤتمر توجيهه وتطوير السياسات والممارسات لرعاية وتربية الطفولة المبكرة في الدول العربية عن طريق زيادة الاستيعاب واعتماد معايير الجودة.
- ج- نظمت المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة (إيسيسكو) خلال الفترة من ٥-٨ سبتمبر ٢٠٠٤ ورشة العمل الإقليمية للخبراء المختصين في مجال الطفولة المبكرة بالكويت، بالتعاون مع جمعية الدعوة الإسلامية العالمية واللجنة الوطنية الكويتية لليونسكو، واستضافها مركز الطفولة والأمومة التابع لوزارة التربية والتعليم الكويتية، وعقدت الورشة تحت شعار " نحو إستراتيجية إسلامية موحدة لرعاية الطفولة المبكرة".
- د- وأخيراً نظمت الأمانة العامة لجامعة الدول العربية، والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم المؤتمر الخامس لوزراء التربية والتعليم العرب بمقر الجامعة بالقاهرة خلال الفترة من ١٠-١١ سبتمبر ٢٠٠٦ حول موضوع: " التربية المبكرة للطفل العربي في عالم متغير". وقد عرضت الوثيقة على المؤتمر، واتخذ على أساسها وزراء التربية والتعليم العرب قراراً يجعل مرحلة الروضة مرحلة إلزامية وجزء لا يتجزأ من السلم التعليمي.

وقد ترتب على هذا الاهتمام الدولي بمرحلة رياض الأطفال وبالتربية المبكرة الكثير من النتائج

الهامة بالنسبة لأطفال هذه المرحلة من أهمها:

- ١- المطالبات المتكررة بضرورة جعل مرحلة رياض الأطفال مرحلة إلزامية وجزء لا يتجزأ من السلم التعليمي، وهو ما طبق بالفعل في كثير من دول العالم المتقدم وبشكل خاص بالدول الاسكندنافية، وبريطانيا خلال الأعوام القليلة الماضية. وقد قامت هذه الدول بالفعل بجهود مكثفة لوضع منهج موحد، اعتماد منهج قومي A National Curriculum لمرحلة رياض الأطفال، يسعى لتنمية الأطفال تنمية شاملة متكاملة وفي مختلف جوانبهم، بالإضافة -

بطبيعة الحال_ لإعدادهم لدخول المرحلة الابتدائية. ومن بين النتائج الهامة التي ترتبت _ كذلك_ على الاهتمام الدولي والأكاديمي بهذه المرحلة ما طالبت به كثير من المنظمات الدولية ومراكز البحوث والمؤسسات المسئولة عن التربية المبكرة " من ضرورة تقديم ما أطلق عليه الرعاية التربوية للأطفال دون سن الثالثة" Quality Eadeau Care أو على الأقل إدخال هذه الرعاية التربوية ذات الجودة العالية للأطفال من سن الثالثة إلى الرابعة وقبل دخول الروضة.

٢) ما كشفت عنه مختلف الوثائق والتقارير الدولية والمحلية من انخفاض شديد لنسبة الاستيعاب بهذه المرحلة في كثير من الدول العربية، ومن بينها مصر التي لا تزيد نسبة استيعاب الأطفال برياض الأطفال بها عن ١٨%، في الوقت الذي تطالب فيه كافة المنظمات الدولية والإقليمية والمراكز العلمية وغيرها بضرورة زيادة نسبة الاستيعاب بهذه المرحلة زيادة كبيرة، بل وجعل هذه المرحلة التعليمية -كما سبقت الإشارة - مرحلة إلزامية؛ وذلك لكون هذه المنظمات والروابط والمراكز الدولية والعلمية تعتبر التربية المبكرة ذات الجودة العالية، حق من حقوق الطفل على أسرته ومجتمعه والمجتمع الدولي بشكل عام.

٣) مما يزيد من أهمية إعداد معايير ضمان الجودة والاعتماد لمرحلة رياض الأطفال في مصر في المرحلة الراهنة ما تخطط له مصر من السعي لزيادة هذه المؤسسات التربوية؛ سعياً لتحقيق زيادة استيعاب الأطفال بها، ومن المتفق عليه أن إعداد معايير الاعتماد والجودة لهذه المرحلة، يمثل خطوة ضرورية ومطلب ضروري مسبق لمساعدة مختلفة الجهات، والهيئات، والمؤسسات، والمنظمات الحكومية، وغير الحكومية على معرفة الشروط اللازم توافرها في رياض الأطفال التي تسعى لإنشائها لتحقيق الجودة وضمن الحصول على الاعتماد.

ثانياً: المرتكزات الأساسية للوثيقة:

تتلخص المرتكزات الأساسية للوثيقة في الآتي:

١- دور الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:

يتحدد دور الهيئة في تحسين مؤسسات التعليم، والارتقاء بجودته في مصر من خلال:

- ترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد، في إطار مؤسسي متكامل ، يحقق تطلعات المعنيين بالأمر في الارتقاء بالتعليم المصري والنهوض به.
- بناء نظم وآليات ضمان الجودة على مستوى الهيئة والمؤسسات التعليمية ، تركز على المستويات المعيارية للجودة والاعتماد.
- تنمية كوادر متخصصة ذات مهارات عالية، قادرة على القيام بإجراءات التقييم، باستخدام المعايير ومقاييس التقدير والأدوات اللازمة للقياس.
- تقديم تقرير عن المدارس، يستند على الطرق العلمية للتقييم ، مما يساعد على تقدم وتنمية للعملية التعليمية داخل المؤسسات التعليمية.
- نشر التقارير والبيانات، بكل شفافية في المجتمع المصري، وبالطرق العلمية.

- التركيز على الاستخدام الأمثل لجميع المصادر المادية والبشرية؛ لتقديم خدمة مهنية عالية.
- الدعم الفني المتواصل للمدارس، من خلال التواصل الجيد، والاستناد إلى المعارف والمعلومات والمهارات ، والاتجاهات الصحيحة من أجل الارتفاع بجودة التعليم .

٢- منظومة المبادئ والأسس التي يقوم عليها الاعتماد:

يقوم الاعتماد على مجموعة من المبادئ والأسس من أهمها:

الصدق والإيجابية:

أن تكون نتائج عمليات تقييم ضمان الجودة والاعتماد صادقة، ومؤثرة إيجابياً في عمليات تحسين مستوى جودة أداء المدرسة.

الشفافية:

أن تتسم كل العمليات بالشفافية، والوضوح، والموضوعية.

العدالة :

أن تقوم نتائج الاعتماد على العدل، والموضوعية.

دعم التعليم والتعلم:

أن يتم الاعتماد لمصلحة المتعلمين في جميع المستويات، ومن أجل ضمان وجود فرص حياتية تربوية فاعلة في إعداد أجيال جديدة من أجل مستقبل مشرق.

المنهجية العلمية:

أن يستند الاعتماد على المنهجية العلمية، والحوار المستمر من أجل تحسين الأداء.

التقويم الذاتي:

أن تعتمد منهجية الاعتماد على التقويم الذاتي الذي تقوم به المؤسسة، وفقاً للأسس العلمية المتعارف عليها.

التوثيق:

أن يتم توثيق الشواهد والأدلة المرتبطة بمؤشرات التقويم، مما يساعد على دعم الممارسات الجيدة ونشرها داخل المؤسسات التعليمية.

دعم ثقة المعنيين بالمؤسسة التعليمية:

أن تدعم "شهادة الاعتماد" ثقة المجتمع المحلي بمؤسساته التعليمية وتعليم وتعلم أبنائه، باعتبار أن هذه الشهادة وثيقة موضوعية، تشهد أمام المجتمع بمستوى جودة المؤسسة التعليمية.

٣- الرؤية والرسالة والأهداف:

رؤية الهيئة:

أن تكون الهيئة كياناً للاعتماد في التعليم معترفاً به عالمياً ، ومشهوداً لقراراته بالمصداقية والموضوعية، وقادراً على تطوير ذاته ؛ سعياً لضمان جودة التعليم ، وتحقيق التميز والتنافسية لمخرجات مؤسساته المختلفة على المستوى : المحلي و الإقليمي والدولي ، بما يخدم أغراض التنمية ، الشاملة ويحافظ على هوية الأمة .

رسالة الهيئة:

الارتقاء بمستوى جودة التعليم وتطويره المستمر، واعتماد المؤسسات التعليمية وفقاً لمعايير قومية تنسم بالشفافية، وتتلاءم مع المعايير القياسية الدولية لهيكله ونظم وموارد وأخلاقيات العملية التعليمية والبحث العلمي والخدمات المجتمعية والبيئية، وكسب ثقة المجتمع في مخرجاتها لتحقيق الميزة التنافسية محلياً وإقليمياً ودولياً، ودعم خطط التنمية القومية الشاملة، وتعزيز الإسهامات المعرفية والثقافية والبحثية لهذه المؤسسات.

أهداف الهيئة :

تستهدف الهيئة ضمان جودة التعليم وتطويره المستمر، من خلال الآتي:

- نشر الوعي بثقافة الجودة والاعتماد.
- تأكيد الثقة - على المستويات: المحلية والإقليمية والدولية- في مخرجات العملية التعليمية، بما يدعم الانتماء والحفاظ على هوية الأمة وثقافتها.
- التنسيق مع المؤسسات التعليمية، بما يكفل الوصول إلى منظومة متكاملة من المعايير، وآليات قياس الأداء؛ استرشاداً بالمعايير الدولية، وبما لا يتعارض مع هوية الأمة، ودعم القدرات الذاتية للمؤسسات التعليمية للقيام بالتقويم الذاتي.
- القيام بالتقويم الشامل للمؤسسات التعليمية، وبرامجها؛ طبقاً للمعايير القياسية، والمعتمدة لكل مرحلة تعليمية ولكل نوع منها.

٤- منطلقات بناء المجالات والمستويات المعيارية :

اقتضى إنشاء الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد وضع مجالات (Domains) معايير (Standards) بمؤشرات (Indicators) وممارسات (Practices) في صياغات واضحة قابلة للقياس من خلال مقاييس التقدير (Rubrics) التي تحقق العدالة والموضوعية، وتتسم بالمرونة والقابلية للتطوير المستمر، وذلك لقياس جودة المؤسسات التعليمية كمتطلب أساسي لاعتمادها.

وقد تم بناء وثيقة المعايير من خلال مجالين رئيسيين هما:

المجال الأول: القدرة المؤسسية Institutional Capacity :

ويقصد بها: تحقيق الجودة الشاملة للمؤسسة التعليمية، من خلال مجموعة القواعد، والشروط المحددة لبنيتها التنظيمية وإمكاناتها البشرية والمادية.

المجال الثاني: الفاعلية التعليمية Educational Effectiveness :

ويقصد بها : تحقيق مخرجات عالية الجودة ، في ضوء رؤية المؤسسة التعليمية ورسالتها ، من خلال مجموعة العمليات التي توفر فرص التعليم والتعلم المتميز للجميع .

ومن الجدير بالذكر أن الاهتمام بهذين المجالين الرئيسيين: (القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية) يتسق مع الاتجاهات العالمية المعاصرة، التي تؤكد أن القدرة المؤسسية ممثلة في العوامل، والشروط المحددة للبنية

التنظيمية والفاعلية التعليمية ممثلة في العوامل التي تضمن جودة عمليتي التعليم والتعلم، تعتبر من أهم آليات ضمان جودة التعليم بما يكفل تحقيق مخرجات التعليم عالية الجودة.

ويعتمد بناء المجالات، والمعايير، والمؤشرات، والممارسات ومقاييس التقدير، على عدة مرتكزات أساسية من أهمها:

١-٤ أن المعايير تعد منطلقاً أساسياً لإصلاح التعليم (Education Reform)، وأن الإصلاح القائم على المعايير (Standard-Based Reform) يعد سبيلاً لتحقيق الجودة النوعية للتعليم، والاعتماد للمؤسسات التعليمية.

٢-٤ أن معايير التعليم قبل الجامعي تمثل إطاراً مرجعياً يتم على أساسها صياغة المؤشرات، والممارسات ومقاييس التقدير (Rubrics)، وبناء الأدوات اللازمة لقياس أداء مؤسسات التعليم قبل الجامعي.

٣-٤ أن معايير التعليم قبل الجامعي ترتبط ارتباطاً وثيقاً بما يأتي:

- المساءلة (Accountability)، من خلال تحديد نواتج التعليم والتعلم، ومؤشرات الأداء بالمؤسسات التعليمية.
- التقويم المؤسسي (Institutional Evaluation) لمكونات المنظومة التعليمية.
- الجودة الشاملة (Total Quality) للتعليم.
- الاعتماد (Accreditation) للمؤسسات التعليمية.

٤-٤ أن الاعتماد يرتكز على نتائج التقويم الذاتي والمراجعة الخارجية للمؤسسات التعليمية؛ للوقوف على وضعها الراهن، ودعمها عمليات التحسين المستمر، وتحقيق جودتها في ضوء معايير الاعتماد التي أقرتها الهيئة، وذلك من خلال:

- إصدار أحكام بشأن مدى تحقيق المؤسسة لأهدافها، ورسالتها في ضوء رؤيتها.
- تعرف مدى توافر ظروف التعلم الجيد بالمؤسسة، لتحديد جوانب التطوير، التي ينبغي أن توجه إليها جهود الإصلاح.
- الكشف عن مستوى كفاية الكوادر؛ بهدف العمل على تعزيز قدراتها من خلال التنمية المهنية المستمرة.
- تعرف مدى تقدم الكوادر المستهدفة في أداء المهام المنوطة بها.
- تعرف مدى نجاح إدارة المؤسسة في استخدام الطاقات والإمكانات المادية، والبشرية المتوافرة.
- مساعدة المؤسسة على الارتقاء، بمستوى أدائها الكلي، وإبداء النصح لها، من خلال بعض المقترحات والتوصيات.

٥-٤ أن كلا من: التقويم المؤسسي، والجودة الشاملة، والاعتماد يهتم بتحقيق التحسين المستمر للأداء، ودعم قدرات المؤسسات التعليمية.

٤-٦ أن المعايير ترتبط ارتباطاً وثيقاً بكل من الجودة الشاملة والاعتماد؛ وبذلك تكون المعايير المدخل الحقيقي لتحقيق جودة مؤسسات التعليم قبل الجامعي، و يصبح الاعتماد شهادة بأن المؤسسة التعليمية تحقق معايير الجودة الشاملة.

٥- الهدف العام لمعايير الجودة والاعتماد.

يمكن تحديد "الهدف العام" لمعايير الجودة والاعتماد، في: إحداث نقلة نوعية في مدخلات، ومنظومات مؤسسات التعليم قبل الجامعي وعملياتها، للحصول على مخرجات تعليمية عالية الكفاءة والجودة يمكن اعتمادها.

وينبثق من هذا الهدف العام عدة أهداف إجرائية من أهمها:

- ١-٥ تلتزم المؤسسة التعليمية بتنفيذ الرؤية والرسالة التي وضعتها لنفسها.
- ٢-٥ تعمل القيادة المؤسسية على تفعيل الحوكمة الرشيدة والتميز في الأداء.
- ٣-٥ توفر الشفافية والموضوعية في الحكم علي أداء المؤسسة التعليمية.
- ٤-٥ تلتزم المؤسسة بمبادئ المحاسبية والمساءلة، وعمليات التقييم الذاتي والمستمر.
- ٥-٥ تعمل المؤسسة التعليمية على تفعيل دور المؤسسات المحلية، ومساعدة جهات المراقبة والمتابعة على أداء دورها لتحسين الجودة وحسن الأداء.
- ٦-٥ تعمل المؤسسة على تحسين وتطوير أساليب القيادة المؤسسية، وتطوير أساليب الأداء، والتقييم المؤسسي والتعليمي.
- ٧-٥ تقوم المؤسسة بتحديث طرائق التعليم والتعلم المتمركزة على المتعلم، وربط التعليم بالمهارات الحياتية وإدارة الحياة، واحتياجات المجتمع المحلي.
- ٨-٥ تعمل المؤسسة على التوظيف الأمثل للإمكانات البشرية، والمادية المتاحة، مع العمل على تنميتها، واستحداث إمكانات أخرى.
- ٩-٥ تقوم المؤسسة بتنمية نظم المتابعة، والتقييم وضمان الجودة، بما يحقق الشفافية، وتفعيل وحدات التدريب والتقييم بالمؤسسات التعليمية.
- ١٠-٥ تعمل المؤسسة على تحقيق كفاءة وتدعيم نظم وصيانة المبنى المدرسي، بما يكفل تحقيق متطلبات واحتياجات العملية التعليمية، والقيادة المؤسسية والحوكمة الرشيدة.
- ١١-٥ تعمل المؤسسة على التأكد من استمرارية تحسن فعاليتها التعليمية، من خلال الشواهد والأدلة التي تثبت ذلك.

ثالثاً: المصطلحات والمفاهيم الرئيسية :

تعتمد الوثيقة على مجموعة من المفاهيم، والمصطلحات الأساسية، من أهمها:

١- المجالات Domains:

هي الجوانب الكبرى التي تتضمنها منظومة تعليمية معينة.

٢- المعايير Standards:

موجهات أو خطوط مرشدة Guide lines مصاغة في عبارات متفق عليها من قبل مجموعة من الخبراء المتخصصين، تعبر عن المستوى النوعي الذي يجب أن تكون عليه جميع مكونات العملية التعليمية من قيادة وتوكيد جودة ومشاركة مجتمعية وطلاب ومعلمين ومناهج ومناخ تربوي وموارد بشرية ومادية... الخ

٣- المؤشرات Indicators:

هي عبارات أكثر تحديداً وإجرائية تصف الأداءات المطلوبة من المؤسسة لتحقيق المعيار.

٤- الممارسات Practices:

هي عبارات تشير إلى الحد الأدنى من الأداءات الواجب توافرها لدى المؤسسة، لكي تؤدي وظيفتها بما يحقق مخرجات التعليم والتعلم المرغوبة.

٤- مقاييس التقدير (Rubrics):

هي قواعد لقياس وتقدير الأداء لكل ممارسة. وتتكون من أربعة مستويات (٤،٣،٢،١) مع ملاحظة أن:

- المستوى الرابع: هو دليل التميز والتفوق؛ أي أن المؤسسة تقوم بأداءات متميزة أو جيدة جداً.
- المستوى الثالث: هو المستوى الدال على وصول المؤسسة إلى المستوى المطلوب تحقيقه؛ أي القيام بالأداءات المطلوبة وفقاً للممارسة؛ أي أن المؤسسة حققت مستوى المعيار المطلوب وأنها تقوم بأداءات جيدة/ كفاء.
- المستوى الثاني: يعبر عن قيام المؤسسة بأداءات أقل من المطلوب تحقيقها (نامي)، وبحاجة إلى بذل مجهود للوصول إلى المستوى الثالث.
- المستوى الأول: يشير إلى أن المؤسسة في حاجة إلى مجهود أكبر، للوصول إلى المستوى الثالث المطلوب تحقيقه، حيث إنها تقوم بأداءات محدودة، غير مرضية كما هو موضح بالجدول التالي:

جدول (١)

مقاييس تقدير الأداء

التقديرات			
١	٢	٣	٤

غير مرضي Unsatisfactory	نامٍ Devolping	كفاء Proficient	متميز Distinguished
يحتاج إلى تحسين كبير.	يحتاج إلى تحسين.	المستوى المطلوب تحقيقه.	أعلى من المستوى المتوقع.

وتعد مقاييس التقدير وسيلة لتدعيم تحسين الأداء (Improvement of Performance)، وتأكيد أهمية بناء قدرات (Capacity Building) العاملين في المؤسسة التعليمية على مختلف المستويات (الوزارة-المديرية-الإدارة- المدرسة)، وتحسين العمليات التعليمية (Improvement of Educational Processes)، وتحقيق عدالة تقويم المؤسسة.

- الشواهد والأدلة Evidences :

يقصد بها: المصادر والأدلة المتاحة، التي يمكن الاستناد إليها، عند استخدام مقاييس التقدير، والتي تتمثل في قواعد البيانات، ومحاضر الاجتماعات، والتقارير السنوية، ونتائج تقويم نواتج التعلم، والسجلات المختلفة مثل سجلات الحضور والغياب، والمقابلات..... الخ، للتحقق من استيفاء المؤسسة للممارسة.

٥- التقويم المؤسسي Institutional Evaluation :

هو عملية تشخيصية علاجية؛ لتحديد جوانب القوة والضعف في أداء المؤسسة، من أجل تعزيز نقاط القوة، وعلاج نقاط الضعف، وذلك لتحسين الأداء المؤسسي في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد.

٦- ضمان جودة التعليم :

هي عملية مستمرة لمراجعة الاداء المؤسسي في ضوء معايير محددة، بما يحقق جودة العمليات (Processes) التي تؤدي إلى جودة المنتج (Product) الذي يتمثل في المتعلم (Learner).

٧- إدارة الجودة الشاملة (TQM) Total Quality Management :

هي المنهجية الإدارية المنظمة التي تستهدف تنفيذ الأنشطة التي تم التخطيط لها مسبقاً، والتي تمكن المؤسسة من تحسين الأداء بشكل مستمر على كافة المستويات، وذلك بالاستخدام الأمثل للموارد البشرية والمادية المتاحة، ودعم المهارات من خلال التنمية المهنية المستدامة، وتفويض السلطة، ونظم المساءلة، وضمان الجودة، والاستقلالية، وتقديم تغذية راجعة مستمرة، وإزالة العوائق بما يضمن رضا المستفيدين من العملية التعليمية

٨- الاعتماد Accreditation :

"الاعتراف الذي تمنحه الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد للمؤسسة التعليمية، إذا تمكنت من إثبات أن لديها القدرة المؤسسية، وتحقق الفاعلية التعليمية، وفقاً لمعايير ضمان الجودة والاعتماد والمعلنة من الهيئة".

رابعاً: منهجية العمل :

تم إتباع منهجية العمل التالية في وضع الوثيقة:

- ١- تشكيل فرق عمل لإعداد المعايير، ومقاييس التقدير، والأدوات، تتكون من مجموعة مختارة من أساتذة وأعضاء هيئة التدريس بالجامعات، والباحثين بالمراكز البحثية التربوية، وخبراء التعليم في مصر.
- ٢- الحصول على المصادر والوثائق والمراجع المختلفة، المرتبطة بهذا المشروع، ودراساتها للتعرف على أهم التجارب، والنماذج الناجحة في هذا المجال: عالمياً وإقليمياً.
- ٣- دراسة الجهود التي تمت في مصر لبناء المعايير والمؤشرات ومقاييس التقدير والتي قامت بها وزارة التربية والتعليم، والجهات المعنية الأخرى.
- ٤- تبنى أسلوب العمل الجماعي في صورة ورش عمل (Workshops) متصلة لسرعة الإنجاز.
- ٥- تقسيم العمل إلى عدة مراحل أساسية:

المرحلة الأولى:

وضع الإطار العام للوثيقة، في ضوء توجهات الهيئة والدراسات والتجارب والنماذج العالمية والإقليمية، والجهود التي تمت في مصر في هذا المجال.

المرحلة الثانية:

- إعداد "النسخة الأولية" (First Version) لوثيقة المعايير للتعليم قبل الجامعي، من خلال:
- تحديد المجالات الرئيسية للوثيقة، والمجالات الفرعية المنبثقة منها.
- تحديد المعايير الخاصة لكل مجال فرعي، والمؤشرات الخاصة بكل معيار.
- وضع الممارسات الخاصة بكل مؤشر.
- وضع مقاييس التقدير الخاصة بكل ممارسة.
- تحكيم الوثيقة بواسطة مجموعات من الخبراء والمعنيين بالأمر.

المرحلة الثالثة:

بناء الأدوات اللازمة للتطبيق، من خلال :

- إعداد أدوات التقويم الذاتي.
- إعداد الأدلة اللازمة للمراجعة الخارجية واعتماد المؤسسات.

المرحلة الرابعة:

تجريب الأدوات والأدلة اللازمة من خلال :

- تجربة استطلاعية (Piloting) على عينة مختارة من المدارس، في عدة مديريات تعليمية.

المرحلة الخامسة:

إعداد الأدلة والأدوات في صورتها "المعدلة"، من خلال :

- إدخال التعديلات والتحسينات اللازمة بناء على نتائج التغذية الراجعة للتجربة الاستطلاعية.
- إعداد وثيقة معايير لكل مرحلة تعليمية (رياض أطفال/ تعليم أساسي/ ثانوي عام/ ثانوي فني).

المرحلة السادسة:

تطوير وثيقة معايير مؤسسات التعليم قبل الجامعي انطلاقاً من مبدأ ضمان الجودة، واستمرارية عملية التطوير مواكبة المتغيرات المحلية والقومية والدولية، وفي ضوء التغذية الراجعة لما تم من عمليات المراجعة الخارجية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي في العام الدراسي ٢٠٠٨/٢٠٠٩، ومن خلال آراء المراجعين الخارجيين من واقع ممارستهم وخبراتهم العملية في الميدان، أصبح لزاماً علي الهيئة ضرورة مراجعة إصدارتها السابقة والعمل على تطويرها.

وكانت أهم المبادئ التي قام عليها التطوير في تلك المرحلة:-

- الاهتمام بالمتعلم ونواتج التعلم المستهدفة.
- الاهتمام بالرعاية الصحية للمتعلمين.
- التأكيد علي مبدأ الأمن والسلامة للمؤسسة.
- ترسيخ قيم العمل الجماعي.
- تيسير عمل المراجع الخارجي.

المرحلة السابعة:

تطوير وثيقة معايير مؤسسات التعليم قبل الجامعي في ضوء التغذية الراجعة لما تم من عمليات المراجعة الخارجية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي في العام الدراسي ٢٠٠٩/٢٠١٠، ومن خلال آراء المراجعين الخارجيين من واقع ممارستهم وخبراتهم العملية في الميدان.

وكانت أهم المبادئ التي قام عليها التطوير في تلك المرحلة:-

- مراجعة المعايير والمؤشرات والممارسات (حذف-إضافة-تعديل) لتيسير عملية التقويم الذاتي للمؤسسة وأعمال المراجعة الخارجية.
- تأكيد العلاقة المنظومية بين ممارسات المجالات المختلفة.
- صياغة مقاييس تقدير لكل ممارسة لتعميق فهم المؤسسة والمراجعين الخارجيين لممارسات المعايير بما يضمن تحقيق العدالة والموضوعية في عملية التقويم.

خامساً: خطة العمل:

تم وضع الوثائق الخاصة بمعايير التعليم قبل الجامعي في ضوء المهام المطلوبة، لإعداد هذه الوثائق كما هو موضح في شكل (١):

شكل (١)

مراحل إعداد وثيقة معايير ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي



سادساً: الإجراءات :

١. اعداد وثيقة المعايير

- تم اتخاذ عدة إجراءات لإعداد وثيقة معايير التعليم قبل الجامعي، من أهمها ما يأتي:
- عقد لقاءات تمهيدية، وعصف ذهني مع مجموعات مختارة من أساتذة الجامعات والباحثين وخبراء التعليم لمناقشة الوثائق الخاصة بالمعايير، والجهود السابقة، التي بذلت في إعداد المعايير القومية للتعليم قبل الجامعي، وكيفية الاستفادة منها.
- عقد ورشة عمل - لمدة ثلاثة أيام - " في العين السخنة " في الفترة من يوم الخميس ٢٠٠٨/٢/١٤م إلى يوم السبت ٢٠٠٨/٢/١٦م - شارك فيها مجموعة من المتخصصين في المجال من أساتذة الجامعات، ومراكز البحوث التربوية وخبراء التعليم. واستهدفت هذه الورشة إعداد "وثيقة المعايير، ومقاييس التقدير" Rubrics للتعليم قبل الجامعي، وانتهت الورشة إلى وضع "إطار العمل" لهذه الوثيقة، وتحديد المجالات الرئيسية والفرعية، وإعداد المعايير، ومؤشرات بعض المجالات الفرعية، كنموذج يتبع في هذا المجال.
- عقد مجموعة ورش عمل - بمقر "الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد" خلال الفترة من ٢٠٠٨/٣/٢م إلى ٢٠٠٨/٣/٩م - تم فيها استكمال إعداد بقية المعايير والمؤشرات.
- وضع الإطار العام لوثيقة معايير التعليم قبل الجامعي، بواسطة مجموعة من الخبراء.
- تحديد المرتكزات والأسس التي تم الاعتماد عليها في إعداد مقاييس التقدير.
- قيام فريق العمل بوضع مقاييس التقدير للمؤشرات، لجميع المجالات، خلال الفترة من ٢٠٠٨/٣/١٠م إلى ٢٠٠٨/٣/١٩م.

عقد مجموعة لقاءات لتحكيم الوثيقة، من خلال ورش عمل حضرها:

١. مجموعة الخبراء المتخصصين من أساتذة الجامعات، ومراكز البحوث وخبراء التعليم، خلال الفترة ٢٤ - ٢٠٠٨/٢/٢٥م.
٢. مجموعة من المعلمين والوكلاء ومدراء المدارس خلال الأيام (٢٠٠٨/٣/١٥)، (٢٠٠٨/٣/٢١).
٣. قيادات تعليمية من الميدان وممثلون من مجالس الأمناء يوم (٢٠٠٨/٣/٢٣).

وتم استطلاع الرأي والحكم على مسودة الوثيقة، وفقاً لمجموعة من المحكات هي:

- المقروئية (الانقرائية).
- وضوح الفكرة.
- الاتساق بين مكونات الوثيقة.
- الإجرائية.
- القابلية للتطبيق.

وروعي في مراحل إعداد المعايير والمؤشرات ومقاييس التقدير أن تكون من خلال فريق عمل ، وحوار ومناقشات، وتبادل للأفكار، ومراجعات بين أعضاء فرق العمل، لكل ما يتم إنجازه في هذا اللقاء في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، والنماذج والتجارب: الدولية، والإقليمية الناجحة في هذا المجال.

ب. إجراءات تطوير وثيقة المعايير

- تشكيل فريق عمل لتطوير المعايير، مقاييس التقدير، الأدوات.
 - دراسة نتائج جميع آراء المراجعين، المعنيين بالجودة، التطورات المحلية والدولية في مجال المعايير.
 - دراسة نتائج تقييم المرحلة السابقة من الاعتماد للوقوف على الإيجابيات والسلبيات.
 - تبني أسلوب العمل الجماعي في صورة ورش عمل تتضمن:
 - الحوار والمناقشة.
 - استخلاص الدروس من التجارب السابقة.
 - الوصول إلى مقترحات أولية.
 - الوصول إلى الصياغة الأخيرة للمعايير.
- تحرير وثيقة المعايير المطورة للمراحل المختلفة (رياض أطفال - تعليم أساسي - تعليم ثانوي - تعليم فني).

سابعاً: المخرجات :

تتمثل المخرجات في:

- الإطار العام لوثيقة المعايير.
- معايير ومؤشرات وممارسات ضمان الجودة والاعتماد .
- مقاييس التقدير للممارسات .

وفي ضوء هذه المخرجات تم إعداد مجموعة من إصدارات الهيئة تتضمن:

١. دليل اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي:

الجزء الأول: دليل التقييم الذاتي لمؤسسات التعليم قبل الجامعي.

الجزء الثاني: دليل أدوات وأساليب جمع البيانات لمؤسسات التعليم قبل الجامعي.

٢. دليل الممارسات المتميزة لمؤسسات التعليم قبل الجامعي.

٣. دليل المراجعة الخارجية لمؤسسات التعليم قبل الجامعي.

محتويات وثيقة معايير

ومؤشرات ومقاييس التقدير للتعليم قبل الجامعي ٢٠١٠/٢٠٠٩

عدد المؤشرات	المعايير	المجالات الفرعية	المجال الرئيسي
١	المعيار الأول: رؤية المؤسسة.	المجال الأول: رؤية المؤسسة ورسالتها	القدرة المؤسسية
١	المعيار الثاني: رسالة المؤسسة.		
٤	المعيار الأول: توافر نظام للحوكمة الرشيدة.	المجال الثاني: الحوكمة والقيادة	
٢	المعيار الثاني: دعم مجتمع التعلم .		
١	المعيار الأول: توظيف الموارد البشرية، وتميئتها .	المجال الثالث: الموارد البشرية والمادية	
٢	المعيار الثاني: توافر مبنى مدرسي يستوفى المواصفات التربوية.		
٢	المعيار الأول: توافر شراكة فعالة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي .	المجال الرابع: المشاركة المجتمعية	
٢	المعيار الأول: النظام الداخلي لضمان الجودة .	المجال الخامس: ضمان الجودة والمساءلة	
٢	المعيار الثاني: التقويم الذاتي والتحسين المستمر .		
٢	المعيار الأول: نواتج التعلم المستهدفة .	المجال السادس: المتعلم	
٣	المعيار الثاني: التمكن من المهارات العامة .		
١	المعيار الأول: التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم .	المجال السابع: المعلم	
٢	المعيار الثاني: تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم .		
١	المعيار الثالث: استخدام أساليب تقويم فعالة .		
٢	المعيار الرابع: ممارسة أنشطة مهنية فعالة .		
٣	المعيار الأول: توافر ممارسات داعمة للمنهج .	المجال الثامن: المنهج الدراسي	
١	المعيار الثاني: توافر أنشطة تربوية فعالة .		
١	المعيار الأول: توافر بيئة داعمة للتعليم والتعلم .	المجال التاسع: المناخ التربوي	
٢	المعيار الثاني: توافر بيئة مؤثرة في العلاقات المؤسسية، والقيم .		
٣٥ مؤشراً	٢٢ معياراً	٩ مجالات فرعية	المجموع

ويوضح الجدول التالي عدد مجالات ومعايير ومؤشرات وممارسات كلاً من المجالين الرئيسيين"

المجال الرئيس	المجالات الفرعية	عدد المعايير	عدد المؤشرات	عدد الممارسات
القدرة المؤسسية	٥	١١	١٧	٥٤
الفاعلية التعليمية	٤	١١	١٨	٤٨

ملحوظة: يحتوى مجال الفعالية التعليمية ٤٩ ممارسة من بينهما ٣ ممارسات مشروطة بوجود حالات دمج بالمؤسسة.

المكون الثاني

معايير ومؤشرات وممارسات

لمؤسسات رياض الأطفال

• القدرة المؤسسية:

- رؤية المؤسسة ورسالتها.

- الحوكمة والقيادة.

- الموارد: البشرية، والمادية.

- المشاركة المجتمعية.

- ضمان الجودة والمساءلة.

• الفاعلية التعليمية:

- المتعلم.

- المعلم.

- المنهج الدراسي.

- المناخ التربوي.

المجال الأول: رؤية المؤسسة، ورسالتها^(١)

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
رؤية المؤسسة:	١-١
توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرؤية المؤسسة:	١-١-١
تتسم رؤية المؤسسة بالوضوح والتحديد.	١-١-١-١
يشارك في صياغة الرؤية ممثلون عن الأطراف المعنية.	٢-١-١-١
تعي الأطراف المعنية رؤية المؤسسة.	٣-١-١-١
رسالة المؤسسة:	٢-١
توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرسالة المؤسسة:	١-٢-١
تتسم رسالة المؤسسة بالوضوح والتحديد.	١-١-٢-١
تتنسق الرسالة مع رؤية المؤسسة.	٢-١-٢-١
يشارك في صياغة الرسالة، ومراجعتها ممثلون عن الأطراف المعنية.	٣-١-٢-١
تعي الأطراف المعنية رسالة المؤسسة.	٤-١-٢-١

^(١) يراعى أن لكل مرحلة دراسية (رياض الأطفال-التعليم الأساسي- التعليم الثانوي - التعليم الفني) استمارة التقويم الذاتي الخاصة بها.

المجال الثاني - الحوكمة والقيادة :

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
توافر نظام للحوكمة الرشيدة:	١-٢
توفر القيادة نظاماً لإدارة المؤسسة يعكس القوانين واللوائح المنظمة للعمل.	١-١-٢
توظف القيادة القوانين واللوائح بما يحقق فاعلية المؤسسة.	١-١-١-٢
توظف القيادة الصلاحيات الإدارية والتنفيذية لإدارة المؤسسة.	٢-١-١-٢
توفر القيادة نظاماً لتفويض السلطات وتحديد المسؤوليات طبقاً للاختصاصات.	٣-١-١-٢
تتبع القيادة أساليب ديمقراطية في إدارة المؤسسة وصنع القرار:	٢-١-٢
تحرص القيادة على مشاركة الأطراف المعنية في صنع القرار.	١-٢-١-٢
تحرص القيادة على تفعيل لوائح وقرارات تشكيل مجلس الأمناء ومهامه.	٢-٢-١-٢
توفر القيادة نظاماً لتلقي المقترحات والشكاوى، والتعامل معها.	٣-٢-١-٢
تعمل القيادة على تحقيق رضا العاملين والمعنيين بالأمر.	٤-٢-١-٢
توفر القيادة آليات للحد من تغيب المتعلمين.	٣-١-٢
توفر القيادة نظاماً لرصد أسباب حالات الغياب المرتفعة.	١-٣-١-٢
تتخذ القيادة إجراءات للحد من أسباب الغياب.	٢-٣-١-٢
تحرص القيادة على تفعيل التشريعات و القوانين الخاصة بحقوق الطفل:	٤-١-٢
تطبق القيادة التشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الطفل.	١-٤-١-٢
تتابع القيادة الالتزام بالتشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الطفل.	٢-٤-١-٢
دعم مجتمع التعلم	٢-٢
تدعم القيادة عمليتي التعليم والتعلم داخل المؤسسة.	١-٢-٢
تدعم القيادة بيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم.	١-١-٢-٢
تدعم القيادة نظاماً لمتابعة تقدم المتعلمين في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.	٢-١-٢-٢
تطبق القيادة نظاماً لمتابعة أداء المعلمين وتقويمهم.	٣-١-٢-٢
تدعم القيادة التنمية المهنية لجميع العاملين بالمؤسسة.	٢-٢-٢
تدعم القيادة وحدة التدريب والجودة.	١-٢-٢-٢

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
تدعم القيادة المتميزين من العاملين.	٢-٢-٢-٢
تشجع القيادة العاملين على التنمية المهنية المستدامة.	٣-٢-٢-٢

المجال الثالث - الموارد البشرية والمادية:

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
توظيف الموارد البشرية، وتنميتها:	١-٣
توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحسين الأداء	١-١-٣
توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.	١-١-١-٣
يوجد خطة مفعلة للتنمية المهنية للعاملين.	٢-١-١-٣
توافر مبنى مدرسي يستوفي المواصفات التربوية:	٢-٣
يتوافر بالمبنى البنية الداعمة للعملية التعليمية	١-٢-٣
تتناسب أعداد ومساحات وتجهيزات القاعات مع أعداد المتعلمين وخصائص نموهم.	١-١-٢-٣
تتوافر مساحات بقاء المؤسسة تلبي احتياجات أداء الأطفال للأنشطة.	٢-١-٢-٣
تتوافر مراكز تعلم مجهزة داخل القاعات وخارجها.	٣-١-٢-٣
يتوافر بالمؤسسة مكتبة مجهزة ومناسبة للمرحلة العمرية.	٤-١-٢-٣
تتوافر المرافق الصحية الصالحة للاستخدام.	٥-١-٢-٣
تتوافر التجهيزات اللازمة للرعاية الصحية.	٦-١-٢-٣
<u>يراعى في المبنى المدرسي متطلبات استيعاب ذوي الاحتياجات الخاصة (عند الحاجة في حالات الدمج)</u>	<u>٧-١-٢-٣</u>
يوجد خطة مفعلة للأمن والسلامة.	٢-٢-٣
يستوفي المبنى المدرسي مواصفات الأمن والسلامة.	١-٢-٢-٣
يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة	٢-٢-٢-٣
توجد قاعدة بيانات تستخدم في حالات الطوارئ.	٣-٢-٢-٣

المجال الرابع - المشاركة المجتمعية :

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
توافر شراكة فعالة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي:	١-٤
توفر المؤسسة بيئة داعمة للمشاركة المجتمعية:	١-١-٤
تنفذ المؤسسة آليات للتوعية بأهمية المشاركة المجتمعية .	١-١-١-٤
تحدد المؤسسة أولويات مشاركة الأسرة والمجتمع في تطوير العملية التعليمية .	٢-١-١-٤
تتعاون المؤسسة والمجتمع المحلي في تفعيل المشاركة المجتمعية:	٢-١-٤
تشرك المؤسسة الأسرة والمجتمع المحلي في تطوير العملية التعليمية .	١-٢-١-٤
توظف المؤسسة إمكاناتها المتاحة لخدمة المجتمع المحلي .	٢-٢-١-٤

المجال الخامس - ضمان الجودة والمساءلة :

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
النظام الداخلي لضمان الجودة:	١-٥
تضع المؤسسة نظاماً داخلياً لضمان الجودة:	١-١-٥
تشكل وحدة التدريب والجودة فريقاً لضمان جودة المؤسسة.	١-١-١-٥
يقوم فريق ضمان الجودة بعمليات المراجعة الداخلية للمؤسسة .	٢-١-١-٥
تقوم وحدة التدريب والجودة بتقويم جودة أداؤها ومردوده على العملية التعليمية.	٣-١-١-٥
تضع المؤسسة نظاماً للمساءلة والمحاسبية يعتمد على نتائج التقويم.	٢-١-٥
توفر المؤسسة قواعد للمساءلة والمحاسبية لكافة أشكال الأداء.	١-٢-١-٥
تطبق المؤسسة بموضوعية قواعد المساءلة والمحاسبية على كافة المستويات.	٢-٢-١-٥
التقويم الذاتي والتحسين المستمر	٢-٥
تقوم المؤسسة بعمليات التقويم الذاتي في ضوء مدى تحقق نواتج التعلم المستهدفة.	١-٢-٥
تضع المؤسسة خطة لعمليات التقويم الذاتي، في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد.	١-١-٢-٥
تنفذ المؤسسة خطة دراسة التقويم الذاتي.	٢-١-٢-٥

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
توفر المؤسسة تقريراً عن دراسة التقييم الذاتي.	٣-١-٢-٥
تنتشر المؤسسة نتائج التقييم الذاتي على الأطراف المعنية.	٤-١-٢-٥
تضع المؤسسة خطة للتحسين المستمر للأداء الشامل.	٢-٢-٥
تضع المؤسسة خطة التحسين المستمر في ضوء نتائج التقييم الذاتي.	١-٢-٢-٥
تتخذ المؤسسة خطة التحسين بفاعلية.	٢-٢-٢-٥
تقيم وتتابع المؤسسة تنفيذ خطة التحسين مرحلياً.	٣-٢-٢-٥

المجال السادس - المتعلم :

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
نواتج التعلم المستهدفة:	١-٦
يحقق المتعلم نواتج تعلم المستهدفة للبرامج التربوية	١-١-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في مهارات اللغة العربية .	١-١-١-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في مهارات الرياضيات.	٢-١-١-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في مهارات اللغة الإنجليزية .	٣-١-١-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في مهارات العلمية .	٤-١-١-٦
يمارس المتعلم الأنشطة: الفنية، والأدائية:	٢-١-٦
يمارس المتعلم الأنشطة الحركية.	١-٢-١-٦
يمارس المتعلم الأنشطة الفنية.	٢-٢-١-٦
يمارس المتعلم الأنشطة الموسيقية.	٣-٢-١-٦
التمكن من المهارات العامة:	٢-٦
يتبع المتعلم العادات الصحية السليمة؛ للمحافظة على صحته:	١-٢-٦
يمارس المتعلم العادات: الصحية، والغذائية السليمة.	١-١-٢-٦
يحافظ المتعلم على نظافته الشخصية، واستخدام أدواته الخاصة.	٢-١-٢-٦
يتعرف المتعلم مصادر الخطر، ويتجنبها.	٣-١-٢-٦
يكتسب المتعلم أساسيات التعامل مع الأجهزة:	٢-٢-٦
يعرف استخدامات الأجهزة المنزلية في الحياة اليومية.	١-٢-٢-٦
يستخدم الكمبيوتر بصورة بسيطة.	٢-٢-٢-٦
يمتلك المتعلم المهارات الاجتماعية.	٣-٢-٦
يمارس المتعلم المهارات الاجتماعية السليمة مع الآخرين.	١-٣-٢-٦

المجال السابع: المعلم :

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم:	١-٧
يخطط المعلم لعمليتي التعليم والتعلم في ضوء نواتج التعلم المستهدفة:	١-١-٧
يصمم المعلم الأنشطة لتحقيق النمو المتكامل لشخصية المتعلم.	١-١-١-٧
يصمم المعلم مواقف تقييمية تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة.	٢-١-١-٧
تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم:	٢-٧
يتمكن المعلم من تنمية جوانب التعلم لدى المتعلمين:	١-٢-٧
يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المستهدفة.	١-١-٢-٧
يدير المعلم وقت التعلم بكفاءة.	٢-١-٢-٧
يوظف المعلم مراكز التعلم في عمليتي التعليم والتعلم.	٣-١-٢-٧
يستخدم المعلم استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة، تلبي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (إن وجد في حالات الدمج)	٢-٢-٧
يوفر المعلم بيئة تعلم تراعي المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.	١-٢-٢-٧
يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة.	٢-٢-٢-٧
يفعل المعلم مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في الأنشطة التربوية.	٣-٢-٢-٧
استخدام أساليب تقييم فعالة	٣-٧
يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم:	١-٣-٧
يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم.	١-١-٣-٧
يعمل المعلم على تحسين أداءات المتعلمين في ضوء نتائج التقويم.	٢-١-٣-٧
يناقش المعلم نتائج التقويم مع المعنيين؛ لمتابعة مستوى تقدم المتعلمين.	٣-١-٣-٧
ممارسة أنشطة مهنية فعالة:	٤-٧
يوفر المعلم مناخاً صفيماً مناسباً :	١-٤-٧
يوفر المعلم مناخاً صفيماً يشجع المتعلمين على المناقشة والحوار، وتقبل الرأي الآخر.	١-١-٤-٧
يتعامل المعلم مع المتعلمين بشفافية، ومساواة، وعدالة.	٢-١-٤-٧
يحرص المعلم على تنمية ذاته مهنيًا:	٢-٤-٧

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
يوظف المعلم محتوى الدورات التدريبية في العملية التعليمية.	١-٢-٤-٧
يستخدم المعلم مصادر المعرفة المتعددة في مجال تخصصه، والمجالات التربوية.	٢-٢-٤-٧
يتبادل المعلم الخبرات مع الزملاء.	٣-٢-٤-٧
يعدل المعلم أدائه في ضوء نتائج التقويم.	٤-٢-٤-٧

المجال الثامن - المنهج الدراسي :

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
توافر ممارسات داعمة للمنهج:	١-٨
تتوافر خريطة لنواتج التعلم:	١-١-٨
تتناسب نواتج التعلم المستهدفة مع المرحلة الدراسية.	١-١-١-٨
تتكامل نواتج التعلم المستهدفة معرفياً ، ووجدانياً ، ومهارياً للمتعلم.	٢-١-١-٨
تتنسق أنشطة التعليم والتعلم مع نواتج التعلم المستهدفة.	٣-١-١-٨
تتناسب أساليب التقويم مع نواتج التعلم المستهدفة.	٤-١-١-٨
يفعل المنهج لتنمية مهارات المتعلمين:	٢-١-٨
يتناول المنهج المواقف الحياتية والقضايا ، والمشكلات المعاصرة واقتراحات بحلولها.	١-٢-١-٨
يستخدم المنهج لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين.	٢-٢-١-٨
تستخدم الموارد البيئية والمحلية المتاحة في تنفيذ المنهج :	٣-١-٨
تستخدم الموارد البيئية في تنفيذ أنشطة المنهج.	١-٣-١-٨
توظف إمكانات المجتمع المحلي في تنفيذ أنشطة المنهج.	٢-٣-١-٨
توافر أنشطة تربوية فعالة:	٢-٨
تستخدم الأنشطة لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة:	١-٢-٨
تنفذ خطط للأنشطة الداخلية والخارجية؛ بما يحقق نواتج التعلم.	١-١-٢-٨
تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات التربوية الأخرى في مجال الأنشطة التربوية.	٢-١-٢-٨

المجال التاسع - المناخ التربوي:

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
توافر بيئة داعمة للتعليم والتعلم:	١-٩
توفر المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي:	١-١-٩
تقدم المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي للمعنيين.	١-١-٩
تتوافر بالمؤسسة ثقافة صحية لدى المتعلمين، والعاملين.	٢-١-٩
تقدم المؤسسة توعية للمتعلمين عن احتياطات الأمن والسلامة.	٣-١-٩
يتوافر مناخ داعم لرضا العاملين والمتعلمين والمعنيين عن المؤسسة.	٤-١-٩
توافر بيئة مؤثرة في العلاقات المؤسسية، والقيم:	٢-٩
تسود المؤسسة العلاقات الإنسانية بين أعضاء المؤسسة والمجتمع المحلي:	١-٢-٩
يظهر بين أعضاء المؤسسة التعاون، والاحترام المتبادل.	١-١-٢-٩
يظهر بين أعضاء المؤسسة، والمجتمع المحلي التعاون، والاحترام المتبادل.	٢-١-٢-٩
يسود المؤسسة مناخاً داعماً للقيم.	٢-٢-٩
يسود المؤسسة ثقافة داعمة للقيم .	١-٢-٢-٩
تتسم بيئة المؤسسة بالالتزام بالقيم.	٢-٢-٢-٩

المكون الثالث
مقاييس التقدير لممارسات معايير
لؤسسات رياض الأطفال

مقاييس تقدير مجال القدرة المؤسسية

المجال الأول: الرؤية والرسالة

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
١-١ رؤية المؤسسة:				
توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرؤية المؤسسة:				
١-١-١-١ تتسم رؤية المؤسسة بالوضوح والتحديد.	- صياغة الرؤية بمفردات واضحة وذات معنى محدد، وتصف النجاحات التي ترغب المؤسسة في تحقيقها بواقعية.	- صياغة الرؤية بمفردات واضحة وذات معنى محدد، وتصف النجاحات التي ترغب المؤسسة في تحقيقها بواقعية.	- صياغة الرؤية بمفردات غير واضحة.	- صياغة الرؤية بمفردات عامة
١-١-١-٢ يشارك في صياغة الرؤية ممثلون عن الأطراف المعنية.	- شارك كلا من القيادة المدرسية وممثلين عن المعلمين ومجلس الأمناء والآباء وممثلين للمجتمع المحلي في صياغة الرؤية.	- شارك كلا من القيادة المدرسية وممثلين عن المعلمين ومجلس الأمناء والآباء في صياغة الرؤية.	- انفردت القيادة المؤسسية بصياغة الرؤية	- قامت القيادة المؤسسية بالتعاون مع ممثلين للمعلمين بصياغة الرؤية.
١-١-١-٣ تعي الأطراف المعنية رؤية المؤسسة.	- تنشر القيادة المؤسسية الرؤية بوسائل عديدة مع وعي العاملين ومجلس الأمناء بكيفية العمل على تحقيق هذه الرؤية خلال أدائهم بالمؤسسة.	- تنشر القيادة المؤسسية الرؤية بوسائل عديدة مع وعي العاملين ومجلس الأمناء بكيفية العمل على تحقيق هذه الرؤية خلال أدائهم بالمؤسسة.	- تنشر القيادة المؤسسية الرؤية بوسيلة تقليدية مع عدم وعي العاملين بها.	- تنشر القيادة المؤسسية الرؤية بوسيلة تقليدية مع عدم وعي العاملين بها.
١-٢ رسالة المؤسسة:				

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
١-٢-١ توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرسالة المؤسسة:				
<ul style="list-style-type: none"> - صياغة الرسالة بمفردات واضحة ومحددة إجرائياً ، وقابلة للتحويل إلى خطط وبرامج عمل وأنشطة تربوية، تسهم في النهوض بمستوى المتعلم. - تسهم آليات تحقيق رسالة المؤسسة في خدمة المجتمع المحيط بها. 	<ul style="list-style-type: none"> - صياغة الرسالة بمفردات واضحة ومحددة إجرائياً ، وقابلة للتحويل إلى خطط وبرامج عمل وأنشطة تربوية ، تسهم في النهوض بمستوى المتعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> - صياغة الرسالة بمفردات واضحة وذات معنى محدد. 	<ul style="list-style-type: none"> - صياغة الرسالة بمفردات عامة غير محددة. 	<ul style="list-style-type: none"> ١-٢-١-١ تتسم رسالة المؤسسة بالوضوح والتحديد.
<ul style="list-style-type: none"> - رسالة المؤسسة شاملة ومعبرة تماماً عن الرؤية. - يقيم مجلس الأمناء آليات تحقيق الرسالة في ضوء رؤية المؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - رسالة المؤسسة شاملة ومعبرة تماماً عن الرؤية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعبر رسالة المؤسسة عن بعض أجزاء الرؤية. 	<ul style="list-style-type: none"> - لا تتسق رسالة المؤسسة مع رؤيتها. 	<ul style="list-style-type: none"> ١-٢-١-٢ تتسق الرسالة مع رؤية المؤسسة.
<ul style="list-style-type: none"> - شارك كل من القيادة المدرسية وممثلين عن المعلمين ومجلس الأمناء والآباء وممثلين للمجتمع المحلي في صياغة الرسالة. 	<ul style="list-style-type: none"> - شارك كل من القيادة المدرسية وممثلين عن المعلمين ومجلس الأمناء والآباء في صياغة الرسالة. 	<ul style="list-style-type: none"> - قامت القيادة المؤسسية بالتعاون مع ممثلين للمعلمين بصياغة الرسالة. 	<ul style="list-style-type: none"> - انفردت القيادة المؤسسية بصياغة الرسالة 	<ul style="list-style-type: none"> ١-٢-١-٣ يشارك في صياغة الرسالة، ومراجعتها ممثلون عن الأطراف المعنية.
<ul style="list-style-type: none"> - تنتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسائل مع وعي العاملين ومجلس الأمناء بكيفية العمل على تحقيق هذه الرسالة خلال أدائهم بالمؤسسة. - يعي المجتمع المحلي رسالة المؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسائل عديدة مع وعي العاملين ومجلس الأمناء بكيفية العمل على تحقيق هذه الرسالة خلال أدائهم بالمؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسائل عديدة مع معرفة العاملين بها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تنتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسيلة تقليدية مع عدم وعي العاملين بها. 	<ul style="list-style-type: none"> ١-٢-١-٤ تعي الأطراف المعنية رسالة المؤسسة.

المجال الثاني: الحوكمة والقيادة

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٢-١ توافر نظام للحوكمة الرشيدة:				
٢-١-١ توفر القيادة نظاماً لإدارة المؤسسة يعكس القوانين واللوائح المنظمة للعمل.				
١-١-١-٢ - تعرف القيادة القوانين واللوائح المنظمة للعمل، ولا تعلنها للعاملين بالمؤسسة.	١-١-١-٢ - تعلن القيادة القوانين واللوائح على العاملين موضحة ضرورة تطبيقها مع التركيز حرفياً على الجوانب الإدارية.	١-١-١-٢ - تطبيق القيادة القوانين واللوائح على العاملين بشكل يضمن خدمة وتفعيل العملية التعليمية بجوانبها الفنية والإدارية.	١-١-١-٢ - تطبيق القيادة القوانين واللوائح على العاملين بشكل يضمن خدمة وتفعيل العملية الفنية والإدارية.	١-١-١-٢ - تسن القيادة لائحة داخلية لتحفيز العاملين في ظل هذه اللوائح والقوانين.
٢-١-١-٢ - تعرف القيادة الصلاحيات الإدارية والتنفيذية للعاملين بالمؤسسة.	٢-١-١-٢ - تتحقق القيادة من وعي الفئات المختلفة من العاملين بصلاحياتهم الإدارية والتنفيذية.	٢-١-١-٢ - توظف القيادة الصلاحيات الإدارية والتنفيذية للعاملين، وتتابع فعالية هذا التوظيف.	٢-١-١-٢ - توظف القيادة الصلاحيات الإدارية والتنفيذية للعاملين، وتتابع فعالية هذا التوظيف.	٢-١-١-٢ - تستفيد القيادة من نتائج تقييم مردود توظيف العاملين للصلاحيات الإدارية والتنفيذية في تطوير العملية التعليمية.
٣-١-١-٢ - توفر القيادة نظاماً لتفويض السلطات وتحديد المسؤوليات طبقاً للاختصاصات.	٣-١-١-٢ - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تفويضها، ويتم تدريب العاملين عليها.	٣-١-١-٢ - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تفويضها، ويتم تدريب العاملين عليها.	٣-١-١-٢ - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تفويضها، ويتم تدريب العاملين عليها.	٣-١-١-٢ - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تفويضها، ويتم تدريب العاملين عليها، مع منح السلطة اللازمة لتنفيذ المهام المفوضة ومتابعة الأداء.
				٣-١-١-٢ - تقديم التغذية الراجعة عن أداء المهام المفوضة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٢-١-٣ توفر القيادة آليات للحد من تغيب المتعلمين.				
<p>-تحدد القيادة بمشاركة المعلمين والإخصائيين أسباب حالات الغياب المتكرر لبعض المتعلمين في ضوء هذه النسب.</p> <p>-توفر القيادة نظاماً إلكترونياً لتسجيل غياب المتعلمين في الصفوف المختلفة.</p>	<p>-تحدد القيادة بمشاركة المعلمين والإخصائيين أسباب حالات الغياب المتكرر لبعض المتعلمين في ضوء هذه النسب.</p>	<p>-تحدد القيادة نسب غياب المتعلمين.</p>	<p>-توجه القيادة المختصين لرصد حالات الغياب.</p>	<p>١-٣-١-٢ تتوفر القيادة نظاماً لرصد أسباب حالات الغياب المرتفعة.</p>
<p>-تحفز القيادة المتعلمين على الحضور وتتخذ إجراءات للحد من حالات الغياب المتكرر وفقاً لأسبابها، بالتعاون مع أولياء الأمور.</p> <p>-تحرص القيادة على مشاركة المجتمع المحلي في إجراءات الحد من حالات الغياب.</p>	<p>-تحفز القيادة المتعلمين على الحضور وتتخذ إجراءات للحد من حالات الغياب المتكرر وفقاً لأسبابها، بالتعاون مع أولياء الأمور.</p>	<p>-تعلم القيادة أولياء الأمور بغياب أبنائهم أولاً بأول.</p>	<p>-تطبق القيادة اللائحة الداخلية للغياب.</p>	<p>٢-٣-١-٢ تتخذ القيادة إجراءات للحد من أسباب الغياب.</p>
٢-١-٤ تحرص القيادة على تفعيل التشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الطفل.				
<p>-تفعل القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الطفل وتعمل على نشر ثقافة مراعاة حقوق الطفل لدى جميع العاملين والمتعلمين.</p> <p>-تنفذ القيادة أنشطة لنشر ثقافة مراعاة حقوق الطفل للمجتمع المحيط.</p>	<p>-تفعل القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الطفل وتعمل على نشر ثقافة مراعاة حقوق الطفل لدى جميع العاملين والمتعلمين وأولياء الأمور.</p>	<p>- تعلن القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الطفل على العاملين موضحة ضرورة تطبيقها لإعداد المتعلم.</p>	<p>- تعرف القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الطفل ولا تعلنها للعاملين بالمؤسسة.</p>	<p>١-٤-١-٢ تطبق القيادة التشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الطفل.</p>
<p>-تتابع القيادة مدى التزام العاملين بالتشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الطفل من خلال الأنشطة المختلفة</p>	<p>-تتابع القيادة مدى التزام العاملين بالتشريعات والقوانين الخاصة بحقوق</p>	<p>-تقتصر متابعة القيادة للالتزام بالتشريعات والقوانين الخاصة</p>	<p>-لا تتابع القيادة الالتزام بالتشريعات والقوانين الخاصة</p>	<p>٢-٤-١-٢ تتابع القيادة الالتزام بالتشريعات والقوانين</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
داخل الفصل والمؤسسة. -تتابع القيادة مدى التزام أولياء بالتشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الطفل.	الطفل من خلال الأنشطة المختلفة داخل الفصل والمؤسسة.	بحقوق الطفل على الاجتماعات مع المعلمين.	بحقوق الطفل.	الخاصة بحقوق الطفل.
٢-٢ دعم مجتمع التعلم				
٢-٢-١ تدعم القيادة عمليتي التعليم والتعلم داخل المؤسسة.				
<p>- توفر القيادة متطلبات بيئة تعلم المتمركزة حول المتعلم : المناخ الآمن للمتعلم ، تلبي الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، ومتطلبات تنفيذ الأنشطة التربوية .</p> <p>- تستخدم التغذية الراجعة من العاملين في المؤسسة لتطوير أدائها من أجل دعم بيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم.</p>	<p>-توفر القيادة متطلبات بيئة تعلم المتمركزة حول المتعلم: المناخ الآمن للمتعلم ، تلبي الاحتياجات التدريبية للمعلمين ، ومتطلبات تنفيذ الأنشطة التربوية .</p>	<p>- توفر القيادة المتطلبات المادية لبيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم (وسائل تعليمية- خامات- أجهزة-....)</p>	<p>-تتعرف القيادة بيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم.</p>	<p>٢-٢-١-١ تدعم القيادة بيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم.</p>
<p>-تعتمد القيادة على مصادر المعلومات والبيانات (مثل: الملاحظة المباشرة للمتعلمين - تقارير الموجهين إن وجدت- تقارير المعلم والمعلم المساعد- نتائج فحص خرائط المنهج - ...) في تتبع مدى تحقيق المتعلمين نواتج التعلم ، ويستفاد من نتائج المتابعة في تحسين أداء المتعلمين، وتحفيز المتميزين منهم.</p>	<p>-تعتمد القيادة على مصادر المعلومات والبيانات (مثل: الملاحظة المباشرة للمتعلمين - تقارير الموجهين إن وجدت- تقارير المعلم والمعلم المساعد - نتائج فحص خرائط المنهج - ...) في تتبع مدى تحقيق المتعلمين نواتج التعلم ، ويستفاد من نتائج المتابعة في تحسين أداء</p>	<p>-تعتمد القيادة في تتبع مستوى المتعلمين على آراء المعلم والمعلم المساعد .</p>	<p>-لا تضع القيادة نظاماً لمتابعة تقدم المتعلمين في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٢-٢-١-٢ تدعم القيادة نظاماً لمتابعة تقدم المتعلمين في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
-تتابع القيادة أداءات المتعلمين في الأنشطة من خلال قاعدة بيانات إلكترونية.	المتعلمين، وتحفيز المتميزين منهم.			
-تعتمد القيادة على كافة مصادر المعلومات والبيانات (مثل: تقارير الموجهين - تقارير المعلم / المعلم المساعد- الملاحظة المباشرة للمعلمين- نتائج المتعلمين في نواتج التعلم- آراء أولياء الأمور) في تتبع مستوى أداء المعلمين وتقويمهم ، وتحفز المتابعة ليستفيد منها في تحسين أداءهم ، وتحفز المتميزين منهم. -تقيم القيادة المعلمين في ضوء المستويات المعيارية للمعلم.	-تعتمد القيادة على كافة مصادر المعلومات والبيانات (مثل: تقارير الموجهين - تقارير المعلم / المعلم المساعد - الملاحظة المباشرة للمعلمين-نتائج المتعلمين في نواتج التعلم- آراء أولياء الأمور) في تتبع مستوى أداء المعلمين وتقويمهم، وتحليل نتائج المتابعة ليستفيد منها في تحسين أداءهم، وتحفز المتميزين منهم.	-تعتمد القيادة في تتبع مستوى أداء المعلمين وتقويمهم على تقييم مشرفي المادة والموجهين.	-تحدد القيادة مصادر الحصول على معلومات عن أداء المعلمين	٢-٢-١-٣ تطبق القيادة نظاما لمتابعة أداء المعلمين وتقويمهم.
٢-٢-٢ تدعم القيادة التنمية المهنية لجميع العاملين بالمؤسسة.				
-توفر القيادة والموارد المادية الملائمة والكوادر البشرية المؤهلة لتفعيل وحدة التدريب والجودة، وتتابع سير العمل بها للتأكد من قدرتها على تصميم وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية، والاستفادة من مخرجاتها في تطوير الأداء المؤسسي. -توفر القيادة الفرص لتبادل الخبرات بين وحدة التدريب والجودة بالمؤسسة والوحدات المماثلة	-توفر القيادة والموارد المادية الملائمة والكوادر البشرية المؤهلة لتفعيل وحدة التدريب والجودة، وتتابع سير العمل بها للتأكد من قدرتها على تصميم وتنفيذ وتقويم البرامج التدريبية، والاستفادة من مخرجاتها في تطوير الأداء المؤسسي.	-تشجع القيادة على اعداد برامج وخطط تدريبية وتوفر الموارد المادية اللازمة لها دون متابعة تنفيذها	-توفر القيادة خطط للتدريب دون الاهتمام بتحديد الكوادر القادرة على تنفيذها.	٢-٢-١-٢ تدعم القيادة وحدة التدريب والجودة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
بالمؤسسات الأخرى.				
<p>-تطبق القيادة معايير لاختيار العاملين المتميزين، بحيث تركز هذه المعايير على تطوير أداء المتعلم ورعايته، وتحقيق معايير جودة الأداء بالمؤسسة، وتدعم هؤلاء المتميزين مادياً ومعنوياً على مستوى المؤسسة وبحضور ممثلين للمجتمع المحلي والإدارة أو المديرية.</p> <p>-تعلن المؤسسة عن العاملين المتميزين بآليات مختلفة.</p>	<p>-تطبق القيادة معايير لاختيار العاملين المتميزين، بحيث تركز هذه المعايير على تطوير أداء المتعلم ورعايته، وتحقيق معايير جودة الأداء بالمؤسسة، وتدعم هؤلاء المتميزين مادياً أو معنوياً على مستوى المؤسسة وبحضور ممثلين للمجتمع المحلي والإدارة أو المديرية.</p>	<p>-توفر القيادة معايير لاختيار العاملين المتميزين بحيث تركز على الانضباط والمواظبة فقط .</p>	<p>-تدعم القيادة المتميزين من العاملين دون تطبيق معايير محددة.</p>	٢-٢-٢-٢-٢ تدعم القيادة المتميزين من العاملين من العاملين دون تطبيق معايير محددة.
<p>-توفر القيادة فرصاً للتنمية المهنية للعاملين (الندوات والحلقات النقاشية والبحوث الإجرائية والمؤتمرات، والتدريب،)، ومساعدتهم على اختيار الموضوعات، مع توفير مصادر المعرفة المناسبة، وتيسير إجراءاتها والاستفادة من نتائجها في تطوير أداء المؤسسة.</p> <p>-توفر القيادة آلية تساعد المؤسسات الأخرى على الاستفادة من نتائج البحوث الإجرائية.</p>	<p>-توفر القيادة فرصاً للتنمية المهنية للعاملين (الندوات والحلقات النقاشية والبحوث الإجرائية والمؤتمرات، والتدريب،)، ومساعدتهم على اختيار الموضوعات، مع توفير مصادر المعرفة المناسبة، وتيسير إجراءاتها والاستفادة من نتائجها في تطوير أداء المؤسسة.</p>	<p>-تحدد القيادة مجالات التنمية المهنية للعاملين (الندوات والحلقات النقاشية والبحوث الإجرائية والمؤتمرات، والتدريب،)، دون ارتباطها باحتياجات المؤسسة.</p>	<p>-لا تشجع القيادة العاملين على التنمية المهنية.</p>	٢-٢-٢-٣ تشجع القيادة العاملين على التنمية المهنية المستدامة.

المجال الثالث: الموارد البشرية والمادية

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
١-٣ توظيف الموارد البشرية، وتنميتها:				
١-١-٣ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحسين الأداء بالمؤسسة.				
<p>تعد المؤسسة قاعدة بيانات عن مؤهلات ومهارات وخبرات العاملين (معلمين ومعلمين مساعدين- إخصائيين اجتماعيين- زائرة صحية- عاملات مدربات- إداريين-...) والمتعلمين بها وتحديد قائمة بتوصيف المهام اللازمة لتنفيذ الأنشطة التي تحقق نواتج التعلم المستهدفة. وتوظيف الخبرات البشرية (استثمار الوقت- سد العجز- تبادل الخبرات - ...) بالمؤسسة طبقاً لمتطلبات هذا التوصيف مع مراعاة العدالة والموضوعية بما يفعل العملية التعليمية.</p> <p>-تطبق المؤسسة آليات تقييم كفاءة توظيف مواردها البشرية.</p>	<p>تعد المؤسسة قاعدة بيانات عن مؤهلات ومهارات وخبرات العاملين (معلمين ومعلمين مساعدين- إخصائيين اجتماعيين- زائرة صحية- عاملات مدربات- إداريين-...) والمتعلمين بها وتحديد قائمة بتوصيف المهام اللازمة لتنفيذ الأنشطة التي تحقق نواتج التعلم المستهدفة. وتوظيف الخبرات البشرية (استثمار الوقت- سد العجز- تبادل الخبرات-...) بالمؤسسة طبقاً لمتطلبات هذا التوصيف مع مراعاة العدالة والموضوعية بما يفعل العملية التعليمية.</p>	<p>تعد المؤسسة قاعدة بيانات عن مؤهلات ومهارات وخبرات العاملين (معلمين ومعلمين مساعدين- إخصائيين اجتماعيين- زائرة صحية- عاملات مدربات- إداريين-...) وتعمل على الاستفادة من بعضها.</p>	<p>تعد المؤسسة قاعدة بيانات عن مؤهلات ومهارات وخبرات العاملين (معلمين ومعلمين مساعدين- إخصائيين اجتماعيين- زائرة صحية- عاملات مدربات- إداريين-...) دون الاستفادة منها.</p>	<p>١-١-٣-١ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.</p>
<p>-تفعل خطة التنمية المهنية للعاملين في ضوء احتياجاتهم التدريبية بمشاركة المعنيين في تصميم خطة التنمية وتنفيذها وتقييم مردود برامجها في</p>	<p>-تفعل خطة التنمية المهنية للعاملين في ضوء احتياجاتهم التدريبية بمشاركة المعنيين في تصميم خطة التنمية وتنفيذها</p>	<p>-تتوافر خطة غير مفعلة للتنمية المهنية للعاملين دون مراعاة الاحتياجات التدريبية لهم</p>	<p>-تعتمد التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسة على برامج التدريب المركزي (الإدارة- المديرية-</p>	<p>١-١-٣-٢ يوجد خطة مفعلة للتنمية المهنية للعاملين.</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، والاستفادة من التغذية الراجعة في تطوير خطة التنمية المهنية. -تستعين المؤسسة بخبراء متخصصين في إعداد وتفعيل خطة التنمية المهنية للعاملين.	وتقويم مردود برامجها في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، والاستفادة من التغذية الراجعة في تطوير خطة التنمية المهنية.	لتحقيق نواتج التعلم.	(...).	
٢-٣ توافر مبنى مدرسي يستوفى المواصفات التربوية:				
١-٢-٣ يتوافر بالمبنى البنية الداعمة للعملية التعليمية				
-تتناسب أعداد القاعات ومساحاتها مع أعداد المتعلمين وتكون مجهزة بالمقاعد والأدراج المناسبة للمرحلة العمرية للمتعلمين (الارتفاع- حجم المتعلمين - الأعداد - سهولة الحركة-...) وتراعي المواصفات الجمالية المطلوبة لتلك المرحلة، وتسمح المساحة بممارسة الأنشطة في الأركان، وسبورة مناسبة من حيث اللون والارتفاع، مع توافر دواليب أو أرفف يستخدمها المتعلمين في حفظ متعلقاتهم، ومصادر إضاءة وتهوية مناسبة وأمنة تراعي عوامل الأمن والسلامة. -يشارك المتعلمين في تجميل القاعات.	-تتناسب أعداد القاعات ومساحاتها مع أعداد المتعلمين وتكون مجهزة بالمقاعد والأدراج المناسبة للمرحلة العمرية للمتعلمين (الارتفاع- حجم المتعلمين - الأعداد - سهولة الحركة-...) وتراعي المواصفات الجمالية المطلوبة لتلك المرحلة، وتسمح المساحة بممارسة الأنشطة في الأركان، وسبورة مناسبة من حيث اللون والارتفاع، مع توافر دواليب أو أرفف يستخدمها المتعلمين في حفظ متعلقاتهم، ومصادر إضاءة وتهوية مناسبة وأمنة تراعي عوامل الأمن والسلامة.	-يتواجد بالمؤسسة قاعات غير كافية لأعداد المتعلمين وبها مقاعد وأدراج لا تتناسب مع المرحلة العمرية المتعلمين.	-يتواجد بالمؤسسة قاعات غير كافية لأعداد المتعلمين.	١-٢-٣ تتناسب أعداد ومساحات وتجهيزات القاعات مع أعداد المتعلمين وخصائص نموهم.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>- يتوافر بفناء المؤسسة (بالتطابق الأرضي) مساحات خاصة برياض الأطفال وبها التجهيزات (المقاعد- متطلبات الألعاب المختلفة- أحواض رمل- مساحات خضراء- أرضية الملعب مناسبة وآمنة - سلال المهملات- أحواض وصنابير مياه) المناسبة للمرحلة العمرية واللائمة لممارسة الأنشطة المختلفة، مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة. تتوافر إرشادات مصورة تساعد المتعلمين على استخدام تجهيزات الفناء.</p>	<p>-يتوافر بفناء المؤسسة (بالتطابق الأرضي) مساحات خاصة برياض الأطفال وبها التجهيزات (المقاعد- متطلبات الألعاب المختلفة- أحواض رمل- مساحات خضراء- أرضية الملعب مناسبة وآمنة - سلال المهملات- أحواض وصنابير مياه) المناسبة للمرحلة العمرية واللائمة لممارسة الأنشطة المختلفة، مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة.</p>	<p>-يتوافر بفناء المؤسسة أماكن خاصة برياض الأطفال ولكنها غير مجهزة لهذه الفئة العمرية.</p>	<p>-لا يوجد بفناء المؤسسة أماكن خاصة برياض الأطفال.</p>	<p>٣-٢-١-٢ تتوافر مساحات بفناء المؤسسة تلبى احتياجات أداء الأطفال للأنشطة.</p>
<p>-يتوافر بالروضة مراكز التعلم داخلية (ركن المكتبة- الفن- العلوم- الأسرة-) وخارجية (مركز الفك التركيب- مركز البناء-) يتوافر بكل منها التجهيزات ومصادر التعلم المتنوعة (مقروءة- مصورة- ألعاب- ...) تلبى متطلبات عمليتي التعليم والتعلم للمتعلمين وممارسة الأنشطة من خلالها. تحتوى الأركان التعليمية على وسائل وأجهزة تكنولوجية.</p>	<p>-يتوافر بالروضة مراكز التعلم داخلية (ركن المكتبة- الفن- العلوم- الأسرة-) وخارجية (المسرح - مركز البناء-) يتوافر بكل منها التجهيزات ومصادر التعلم المتنوعة (مقروءة- مصورة - ألعاب- ...) تلبى متطلبات عمليتي التعليم والتعلم للمتعلمين وممارسة الأنشطة من خلالها.</p>	<p>-يتوافر بالقاعات مراكز تعلم بها بعض التجهيزات البسيطة.</p>	<p>-يتوافر بالقاعات مراكز تعلم غير مجهزة.</p>	<p>٣-٢-١-٣ تتوافر مراكز تعلم مجهزة داخل القاعات وخارجها.</p>
<p>-يتوافر بالمؤسسة مكتبة (خاصة أو ملحقة) مجهزة تراعي المرحلة العمرية وتحتوي على مصادر</p>	<p>-يتوافر بالمؤسسة مكتبة (خاصة أو ملحقة) مجهزة تراعي المرحلة العمرية وتحتوي على</p>	<p>-يتوافر بالمؤسسة مكتبة (خاصة أو ملحقة) غير مجهزة للمرحلة</p>	<p>-لا يتوافر بالمؤسسة مكتبة تراعي احتياجات مرحلة</p>	<p>٣-٢-١-٤ يتوافر بالمؤسسة مكتبة مناسبة للمرحلة</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>معرفة متنوعة (مقروءة- مصورة-إلكترونية- ألعاب-....) في متناول يد الأطفال.</p> <p>-تتصل المكتبة بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) ومتاحة للعاملين.</p>	<p>مصادر معرفة متنوعة (مقروءة- مصورة-إلكترونية- ألعاب-....) في متناول يد الأطفال.</p>	<p>العمرية وتحتوى على عدد محدود من مصادر المعرفة المناسبة لرياض الأطفال.</p>	<p>رياض الأطفال.</p>	<p>العمرية.</p>
<p>-تتناسب أعداد المرافق الصحية (دورات المياه - أحواض وصنابير مياه) مع أعداد المتعلمين وتراعي هذه المرافق طبيعة النوع (ذكور- إناث) والمرحلة العمرية ، مع وجودها في أماكن مناسبة وتوافر متطلبات وأدوات النظافة ، والصيانة الدورية لتلك المرافق مع توافر إرشادات لضمان صلاحية استخدامها وتحقيق عوامل الأمن والسلامة.</p> <p>-يتوافر دورة مياه خاصة بكل قاعة من قاعات رياض الأطفال.</p>	<p>-تتناسب أعداد المرافق الصحية (دورات المياه - أحواض وصنابير مياه-) مع أعداد المتعلمين وتراعي هذه المرافق طبيعة النوع (ذكور- إناث) والمرحلة العمرية ، مع وجودها في أماكن مناسبة وتوافر متطلبات وأدوات النظافة، والصيانة الدورية لتلك المرافق مع توافر إرشادات لضمان صلاحية استخدامها وتحقيق عوامل الأمن والسلامة.</p>	<p>-تتوافر المرافق الصحية بالمؤسسة وتتناسب مع أعداد المتعلمين ولا يتوافر بها أدوات النظافة أو الصيانة الدورية.</p>	<p>-تتوافر المرافق الصحية بالمؤسسة ولكنها لا تتناسب مع أعداد المتعلمين وغير مناسبة للمرحلة العمرية .</p>	<p>٣-٢-١-٥ تتوافر المرافق الصحية الصالحة للاستخدام.</p>
<p>-يتوافر لدى المؤسسة التجهيزات والمواد الطبية المناسبة اللازمة للرعاية الصحية، كما تتوافر أماكن مناسبة تساعد المتعلمين على الراحة والاسترخاء.</p> <p>-تتوافر المواد الطبية اللازمة للإسعافات الأولية فى كل قاعة من قاعات رياض الأطفال، ويتمكن</p>	<p>-يتوافر بالمؤسسة حجرة للزائرة الصحية والتجهيزات والمواد الطبية المناسبة اللازمة للرعاية الصحية، كما تتوافر أماكن مناسبة تساعد المتعلمين على الراحة والاسترخاء.</p>	<p>-يتوافر بالمؤسسة الأدوات اللازمة للإسعافات الأولية البسيطة.</p>	<p>-لا يتوافر بالمؤسسة التجهيزات والمواد الطبية اللازمة للرعاية الصحية.</p>	<p>٣-٢-١-٦ تتوافر التجهيزات اللازمة للرعاية الصحية.</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
المعلم والمعلم المساعد من استخدامها.				
<p>٣-٢-١-٧ يراعي في المبنى المدرسي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (عند الحاجة في حالات الدمج)</p> <p>- يوجد بالمبنى ممرات ومطالع و دورة مياه مناسبة لاستخدام ذوي الاحتياجات الخاصة ، وحجرة مصادر تعلم تراعي طبيعة الإعاقة، وتفي باحتياجاتهم. -يتوافر بالقاعات متطلبات استيعاب المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.</p>	<p>- يوجد بالمبنى ممرات ومطالع و دورة مياه مناسبة لاستخدام ذوي الاحتياجات الخاصة ، وحجرة مصادر تعلم تراعي طبيعة الإعاقة ، وتفي باحتياجاتهم.</p>	<p>- يوجد بالمبنى ممرات ومطالع و دورة مياه مناسبة لاستخدام ذوي الاحتياجات الخاصة.</p>	<p>- لا يراعي المبنى متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة.</p>	
٣-٢-٢ يوجد خطة مفعلة للأمن والسلامة				
<p>٣-٢-٢-١ يستوفي المبنى المدرسي مواصفات الأمن والسلامة.</p> <p>- تتوافر بعض عوامل الأمن والسلامة دون توافر التجهيزات.</p>	<p>- تتوافر بعض عوامل الأمن والسلامة مع توافر التجهيزات في أماكن محدودة بالمؤسسة.</p>	<p>- تتوافر عوامل الأمن والسلامة في المبنى والقاعات (أرضيات- سلالم -نوافذ- الأبنية - الممرات - مداخل ومخارج المؤسسة والقاعات- مصادر الكهرباء- التهوية الجيدة) وتتوافر عوامل الأمن والسلامة أثناء ممارسة المتعلمين للأنشطة المختلفة.</p> <p>-توجد دائرة اتصال إلكترونية (تليفزيونية- صوتية) تستخدم للاتصال داخل المؤسسة.</p>	<p>- تتوافر عوامل الأمن والسلامة في المبنى والقاعات (أرضيات- سلالم -نوافذ- الأبنية - الممرات- مداخل ومخارج المؤسسة والقاعات- مصادر الكهرباء- التهوية الجيدة) وتتوافر عوامل الأمن والسلامة أثناء ممارسة المتعلمين للأنشطة المختلفة.</p>	
<p>٣-٢-٢-٢ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.</p> <p>- تتوافر لدى المؤسسة خطة غير مفعلة لمهارات الأمن والسلامة.</p>	<p>- تتوافر لدى المؤسسة خطة يتم تفعيلها في تنمية بعض مهارات الأمن والسلامة</p>	<p>-تنفذ المؤسسة خطة تنمية مهارات الأمن والسلامة وإدارة المواقف الطارئة لدى العاملين والمتعلمين (مثل: الإسعافات الأولية- الحرائق- دخول</p>	<p>-تنفذ المؤسسة خطة تنمية مهارات الأمن والسلامة وإدارة المواقف الطارئة لدى العاملين والمتعلمين (مثل: الإسعافات</p>	

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
المتعلمين والخروج من وإلى المؤسسة أو القاعات-التعامل مع الأجهزة الخطرة - مصادر الكهرباء - (...). - تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات المعنية لتنمية مهارات الأمن والسلامة لدى العاملين.	الأولية- الحرائق- دخول المتعلمين والخروج من وإلى المؤسسة أو القاعات- التعامل مع الأجهزة الخطرة- مصادر الكهرباء - (...).			
- يتوافر بالمؤسسة قاعدة بيانات (أولياء الأمور- المستشفيات- المطافئ- ...) والجهات المعنية التي يمكن اللجوء إليها في الحالات الطارئة . -توافر قوائم بحالات المتعلمين التي تتطلب معاملة خاصة وكيفية التعامل معها .	- يتوافر بالمؤسسة قاعدة بيانات (أولياء الأمور- المستشفيات- المطافئ- ...) والجهات المعنية التي يمكن اللجوء إليها في الحالات الطارئة.	-يتوافر بالمؤسسة قاعدة بيانات خاصة بأولياء الأمور تستخدم في الحالات الطارئة.	- لا يتوافر بالمؤسسة قاعدة بيانات يمكن استخدامها أثناء الحالات الطارئة.	٣-٢-٢-٣ توجد قاعدة بيانات تستخدم في حالات الطوارئ

المجال الرابع: المشاركة المجتمعية

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٤-١ توافر شراكة فعالة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي:				
٤-١-١ توفر المؤسسة بيئة داعمة للمشاركة المجتمعية:				
٤-١-١-١-٤ تنفيذ فريق المشاركة المجتمعية (ممثل من المؤسسة والمجتمع المحلي) بالتوعية بأهمية المشاركة المجتمعية وذلك للعاملين ومجلس الأمناء وأعضاء ومؤسسات من المجتمع المحلي والشخصيات العامة من خلال (ندوات- نماذج ناجحة- ملصقات- إعلانات- برامج تدريبية-...).	٣-١-١-٤ تنفيذ فريق المشاركة المجتمعية (ممثل من المؤسسة والمجتمع المحلي) بالتوعية بأهمية المشاركة المجتمعية وذلك للعاملين ومجلس الأمناء وأعضاء ومؤسسات من المجتمع المحلي والشخصيات العامة من خلال (ندوات- نماذج ناجحة- ملصقات- إعلانات- برامج تدريبية -...)	٢-١-١-٤ يعقد فريق المشاركة المجتمعية ندوات للعاملين ومجلس الأمناء، ويستخدم ملصقات ولوحات للتوعية بالمشاركة المجتمعية.	١-١-١-٤ يقتصر دور فريق المشاركة المجتمعية على التوعية بالمشاركة المجتمعية من خلال ملصقات أو لوحات إعلانية.	٤-١-١-٤ تنفيذ المؤسسة آليات للتوعية بأهمية المشاركة المجتمعية.
٤-١-١-٤-٢ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها في ضوء أولويات تطوير العملية التعليمية (مساهمة ولي الأمر في تفعيل الأنشطة - نشر ثقافة المهن المختلفة - التوعية الصحية للمعلمين- الإرشاد التربوي- برامج تدريبية- الصيانة -..) . وتعد	٣-١-١-٤-٢ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها في ضوء أولويات تطوير العملية التعليمية (مساهمة ولي الأمر في تفعيل الأنشطة - نشر ثقافة المهن المختلفة- التوعية الصحية للمعلمين- الإرشاد التربوي-	٢-١-١-٤-٢ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها في ضوء احتياجاتها المادية فقط.	١-١-١-٤-٢ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها دون تحديد أولويات التطوير.	٤-١-١-٤-٢ أولويات مشاركة الأسرة والمجتمع في تطوير العملية التعليمية.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
قاعدة بيانات عن إمكانات وخبرات أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته للاستفادة بها وقت الحاجة. -تعد المؤسسة قاعدة بيانات إلكترونية عن إمكانات وخبرات أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته للاستفادة بها وقت الحاجة وتعلن عن الأنشطة والخدمات التي تحتاج إليها على موقعها الإلكتروني .	برامج تدريبية- الصيانة -..). وتعد قاعدة بيانات عن إمكانات وخبرات أولياء الأمور و أعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته للاستفادة بها وقت الحاجة .			
٤-١-٢ تتعاون المؤسسة والمجتمع المحلي في تفعيل المشاركة المجتمعية:				
-تشارك المؤسسة ممثلين عن الأسر وأعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته (مثل: الجمعيات الأهلية- الجامعات- مؤسسات المجتمع المدني مثل المطافئ والإسعاف والدفاع المدني...) في تطوير العملية التعليمية في ضوء الأولويات مع تحديد الأدوار والمسئوليات. -تستفيد المؤسسة من خبرات المؤسسات التعليمية المناظرة في تطوير المشاركة المجتمعية بها.	-تشارك المؤسسة ممثلين عن الأسر وأعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته (مثل: الجمعيات الأهلية - الجامعات- مؤسسات المجتمع المدني مثل المطافئ والإسعاف والدفاع المدني...) في تطوير العملية التعليمية في ضوء الأولويات مع تحديد الأدوار والمسئوليات.	-تستعين بفرقة محدودة من أعضاء ومؤسسات المجتمع المحلي للمشاركة في تطوير الجوانب المادية للعملية التعليمية دون تحديد واضح للأدوار والمسئوليات لهؤلاء الأعضاء وتلك المؤسسات.	-تكتفي المؤسسة بمجلس الأمناء كمثل للمجتمع المحلي في تطوير العملية التعليمية.	٤-١-٢-١ تشارك المؤسسة الأسرة والمجتمع المحلي في تطوير العملية التعليمية
-توظف المؤسسة إمكاناتها المادية المتاحة (مثل: الألعاب الترفيهية أو المكتبة) والبشرية	-توظف المؤسسة إمكاناتها المادية المتاحة (مثل: الألعاب الترفيهية أو المكتبة)	-توظف المؤسسة بعض إمكاناتها المادية (مثل:	-توظف المؤسسة بعض إمكاناتها المادية (مثل:	٤-١-٢-٢ توظف المؤسسة إمكاناتها المتاحة لخدمة

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>المتاحة (برامج تدريب- برامج توعية-...) لخدمة المجتمع المحلي في ضوء دراستها لاحتياجات المجتمع والتكامل والتنسيق مع مؤسساته بما يضمن جودة الخدمات المقدمة. -توظف المؤسسة موقعها الإلكتروني لتقديم خدمات إرشادية وتنموية للمجتمع المحلي.</p>	<p>والبشرية المتاحة (برامج تدريب- برامج توعية-...) لخدمة المجتمع المحلي في ضوء دراستها لاحتياجات المجتمع والتكامل والتنسيق مع مؤسساته بما يضمن جودة الخدمات المقدمة.</p>	<p>الالعاب الترفيهية أو المكتبة) والبشرية (الإرشاد النفسي- برامج تدريب- برامج توعية-...) لخدمة المجتمع المحلي دون دراسة احتياجاته الفعلية.</p>	<p>الالعاب الترفيهية أو المكتبة) لخدمة المجتمع المحلي دون دراسة احتياجاته الفعلية.</p>	<p>المجتمع المحلي .</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
وتوفر قاعدة بيانات وتقارير موثقة عن عمليات التقويم لتطوير الأداء المؤسسي في ضوء نتائج المراجعة الداخلية.				
<ul style="list-style-type: none"> - توفر الوحدة محكات محددة لتقويم جودة أدائها، باستخدام أدوات تقويم مناسبة، والاستفادة من نتائج عملية التقويم في تحسين وتطوير أداءها وتقديم التغذية الراجعة إلى المعنيين لتطوير الأداء بالمؤسسة. - تستعين وحدة التدريب والجودة بمقومين خارجيين في عملية تقويم جودة أدائها. 	<ul style="list-style-type: none"> - توفر الوحدة محكات محددة لتقويم جودة أدائها، باستخدام أدوات تقويم مناسبة، والاستفادة من نتائج عملية التقويم في تحسين وتطوير أدائها وتقديم التغذية الراجعة إلى المعنيين لتطوير الأداء بالمؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم وحدة التدريب والجودة بأدائها في ضوء محكات محددة دون الاستفادة من نتائج عملية التقويم. 	<ul style="list-style-type: none"> - تقوم وحدة التدريب والجودة بأدائها بدون الاستعانة بمحكات تقويم محددة. 	٥-١-١-٣ تقويم وحدة التدريب والجودة أداءها ومردوده على العملية التعليمية.
٥-١-٢ تضع المؤسسة نظاماً للمساءلة والمحاسبية يعتمد على نتائج التقويم.				
<ul style="list-style-type: none"> - يشارك ممثلون عن المعنيين بالمؤسسة ومجلس الأمناء في وضع قواعد محددة وموضوعية ومعلنة للمساءلة والمحاسبية ملائمة لكافة أشكال الأداء بالمؤسسة (القيادة-المعلمين-الإداريين). - تعلن المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على موقعها الإلكتروني. 	<ul style="list-style-type: none"> - يشارك ممثلون عن المعنيين بالمؤسسة ومجلس الأمناء في وضع قواعد محددة وموضوعية ومعلنة للمساءلة والمحاسبية ملائمة لكافة أشكال الأداء (القيادة-المعلمين-الإداريين) بالمؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع القيادة بمشاركة بعض العاملين بالمؤسسة قواعد محددة ولكنها غير معلنة للمساءلة والمحاسبية. 	<ul style="list-style-type: none"> - تضع القيادة قواعد غير محددة وغير معلنة للمساءلة والمحاسبية. 	٥-١-٢-١ توفر المؤسسة قواعد للمساءلة والمحاسبية لكافة أشكال الأداء.
<ul style="list-style-type: none"> - تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على جميع العاملين بموضوعية وشفافية وتعلن 	<ul style="list-style-type: none"> - تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على جميع العاملين بموضوعية 	<ul style="list-style-type: none"> - تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على جميع العاملين 	<ul style="list-style-type: none"> - تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على 	٥-١-٢-٢ تطبق المؤسسة بموضوعية قواعد المساءلة

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<ul style="list-style-type: none"> - يتوافر تقرير لدراسة التقويم الذاتي دقيق الإحصاءات والبيانات ومكتوب بصياغة تتسم بالوضوح والاتساق، شاملاً لجميع مكوناته في ضوء معايير الجودة والاعتماد. - تشرك المؤسسة ممثلين عن مجلس الأمناء في إعداد تقرير دراسة التقويم الذاتي. 	<ul style="list-style-type: none"> - يتوافر تقرير لدراسة التقويم الذاتي دقيق الإحصاءات والبيانات ومكتوب بصياغة تتسم بالوضوح والاتساق، شاملاً لجميع مكوناته في ضوء معايير الجودة والاعتماد. 	<ul style="list-style-type: none"> - يتوافر تقرير لدراسة التقويم الذاتي كامل المكونات ولكنه يفتقد إلى الاتساق والدقة والموضوعية في بعض أجزائه. 	<ul style="list-style-type: none"> - يتوافر تقرير لدراسة التقويم الذاتي غير كامل المكونات ويفتقد إلى الاتساق والدقة والموضوعية. 	٥-٢-١-٣ توفر المؤسسة تقريراً عن دراسة التقويم الذاتي.
<ul style="list-style-type: none"> - تناقش المؤسسة تقرير دراسة التقويم الذاتي مع القيادة والعاملين ومجلس الأمناء، وتستفيد من التغذية الراجعة في بناء خطة التحسين. - تنشر المؤسسة تقرير دراسة التقويم الذاتي على الموقع الإلكتروني . 	<ul style="list-style-type: none"> - تناقش المؤسسة تقرير دراسة التقويم الذاتي مع القيادة والعاملين ومجلس الأمناء، وتستفيد من التغذية الراجعة في بناء خطة التحسين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعلن المؤسسة نتائج التقويم الذاتي من خلال توزيع ملخص تقرير دراسة التقويم الذاتي على بعض العاملين بالمؤسسة. 	<ul style="list-style-type: none"> - لا تعلن المؤسسة نتائج التقويم الذاتي على أي من العاملين بالمؤسسة أو المعنيين 	٥-٢-١-٤ تنشر المؤسسة نتائج التقويم الذاتي على الأطراف المعنية.
٥-٢-٢ تضع المؤسسة خطة للتحسين المستمر للأداء الشامل.				
<ul style="list-style-type: none"> - تتوافر خطة تحسين دقيقة ومرتبطة بنتائج التقويم الذاتي وأولويات التطوير ونواتج التعلم، متكاملة المكونات (الأهداف العامة والإجرائية- المهام - إستراتيجيات التنفيذ- الأطر الزمنية- الأدوار والمسئوليات- الإمكانيات والموارد اللازمة مؤشرات النجاح)، مع توافر الدقة في كل مكون من هذه المكونات والاتساق بين المكونات المختلفة مع 	<ul style="list-style-type: none"> - تتوافر خطة تحسين دقيقة ومرتبطة بنتائج التقويم الذاتي وأولويات التطوير ونواتج التعلم، متكاملة المكونات (الأهداف العامة والإجرائية- المهام - إستراتيجيات التنفيذ- الأطر الزمنية المناسبة للمهام- الأدوار والمسئوليات- الإمكانيات والموارد اللازمة مؤشرات النجاح)، مع توافر الدقة في كل 	<ul style="list-style-type: none"> - تتوافر خطة تحسين مرتبطة بنتائج التقويم الذاتي دون مراعاة أولويات التطوير، وغير متسقة المكونات. 	<ul style="list-style-type: none"> - تتوافر خطة تحسين غير مرتبطة بنتائج التقويم الذاتي، وغير متسقة المكونات. 	٥-٢-٢-١ تضع المؤسسة خطة التحسين المستمر في ضوء نتائج التقويم الذاتي.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
تدريب الكوادر على تنفيذ خطة التحسين. - مشاركة أعضاء مجلس الأمناء في وضع خطة التحسين.	مكون من هذه المكونات والاتساق بينها، مع تدريب الكوادر على تنفيذ خطة التحسين.			
- تنفذ المؤسسة خطة التحسين من قبل كوادر بشرية مدربة وممثلة للعاملين بالمؤسسة مع توفير المتطلبات المادية والالتزام بالأطر الزمنية المحددة وذلك في ضوء أولويات التطوير. - مشاركة ممثلين للمجتمع المحلي في تنفيذ خطة التحسين.	- تنفذ المؤسسة خطة التحسين من قبل كوادر بشرية مدربة وممثلة للعاملين بالمؤسسة مع توفير المتطلبات المادية والالتزام بالأطر الزمنية المحددة وذلك في ضوء أولويات التطوير.	- يتم تنفيذ خطة التحسين دون الالتزام ببعض مكوناتها وأولويات التطوير بها.	- يتم تنفيذ خطة التحسين دون الالتزام بمكوناتها وأولويات التطوير بها.	٥-٢-٢-٢ تنفيذ المؤسسة خطة التحسين بفاعلية.
- يقوم بتقييم مراحل تنفيذ خطة التحسين فريق ممثل من الأطراف المعنية (القيادة- مجلس الأمناء- العاملين)، وتقديم تغذية راجعة للمسؤولين لتطوير عمليات تنفيذ المهام. - تطوير خطة التحسين وعمليات تنفيذها.	- يقوم بتقييم مراحل تنفيذ خطة التحسين فريق ممثل من الأطراف المعنية (القيادة- مجلس الأمناء- العاملين)، وتقديم تغذية راجعة للمسؤولين لتطوير عمليات تنفيذ المهام.	- تقيم خطة التحسين بعد تنفيذها دون تقديم تغذية راجعة للمسؤولين عن تنفيذ المهام المحددة بالخطة.	- لا تقيم المؤسسة خطة التحسين أثناء مراحل تنفيذها.	٥-٢-٢-٣ تقييم وتتابع المؤسسة تنفيذ خطة التحسين مرحلياً.

مقاييس تقدير مجال الفاعلية التعليمية

المجال السادس: المتعلم

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
١-٦ نواتج التعلم المستهدفة:				
١-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة.				
<p>- يتمكن المتعلمين من مهارات اللغة العربية (التحدث- الاستماع- محاكاة الأشكال والحروف-ترتيب الأحداث-التمييز بين أصوات وأشكال الحيوانات-التعبير عن الأشكال والمواقف في جمل بسيطة....) بطريقة أدائية وشفهية.</p> <p>- يجرى المتعلم حواراً بسيطاً مستخدماً بعض المفردات اللغوية الصحيحة.</p>	<p>- يتمكن المتعلمين من مهارات اللغة العربية (التحدث- الاستماع- محاكاة الأشكال والحروف- ترتيب الأحداث- التمييز بين أصوات وأشكال الحيوانات- التعبير عن الأشكال والمواقف في جمل بسيطة....) بطريقة أدائية وشفهية.</p>	<p>- يتمكن المتعلم من بعض مهارات اللغة العربية (التحدث- الاستماع- قراءة الكلمات ذات المقطع الواحد).</p>	<p>- لا يتمكن المتعلم من مهارات اللغة العربية.</p>	<p>١-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في مهارات اللغة العربية.</p>
<p>- يتمكن المتعلمين من مهارات الرياضيات (الترتيب- التصنيف وفقاً لخصائص متعددة مثل الحجم، واللون والشكل، يعد ، تمييز العلاقات المكانية، يقابل العناصر برموزها العددية، يكرر نمط، ...) بطريقة أدائية وشفهية.</p> <p>- يدرك ثبات الكم والعدد في مواقف معينة.</p>	<p>- يتمكن المتعلمين من مهارات الرياضيات (الترتيب- التصنيف وفقاً لخصائص متعددة مثل الحجم، واللون والشكل، يعد ، تمييز العلاقات المكانية، يقابل العناصر برموزها العددية، يكرر نمط، ...) بطريقة أدائية وشفهية.</p>	<p>- يتمكن المتعلمين من بعض مهارات الرياضيات (العد، التصنيف وفقاً لإحدى الخصائص، يكرر نمط، ...)</p>	<p>- لا يتمكن المتعلم من مهارات الرياضيات</p>	<p>٢-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في مهارات الرياضيات.</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>- يتمكن المتعلمين من مهارات اللغة الأجنبية (يحاكي الأشكال والحروف المرسومة- يتعرف الكلمات -يستخدم الكلمات المناسبة- يتابع الكلمات من اليسار إلى اليمين- ترتيب الأحداث كما وردت في المحتوى -) بطريقة أدائية وشفهية.</p> <p>- يجري المتعلم حواراً بسيطاً مستخدماً بعض المفردات اللغوية الصحيحة.</p>	<p>- يتمكن المتعلمين من مهارات اللغة الأجنبية (يحاكي الأشكال والحروف المرسومة- يتعرف الكلمات -يستخدم الكلمات المناسبة- يتابع الكلمات من اليسار إلى اليمين- ترتيب الأحداث كما وردت في المحتوى -) بطريقة أدائية وشفهية.</p>	<p>- يتمكن المتعلمين من بعض مهارات اللغة الأجنبية (يحاكي الأشكال والحروف المرسومة- يتعرف الكلمات -يستخدم الكلمات المناسبة- يتابع الكلمات من اليسار إلى اليمين)</p>	<p>- لا يتمكن المتعلم من مهارات اللغة الأجنبية.</p>	٣-١-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في مهارات اللغة الأجنبية.
<p>- يتمكن المتعلمين من المهارات العلمية (مقارنة وزن، يميز بين خصائص البيئات- يصف التغيرات الطبيعية البسيطة- يعرف مصادر التلوث-...) بطريقة أدائية وشفهية. يتعرف أسماء المهن المختلفة ويعرف معلومات عنها ، ويمارس أنشطة تحاكي تلك المهن.</p> <p>- يجري المتعلم بعض التجارب البسيطة من خلال بعض التطبيقات الحياتية.</p>	<p>- يتمكن المتعلمين من المهارات العلمية (مقارنة وزن، يميز بين خصائص البيئات- يصف التغيرات الطبيعية البسيطة- يعرف مصادر التلوث- يميز بين الحالات المختلفة للمادة- يتعرف الأحداث التاريخية...) بطريقة أدائية وشفهية. يتعرف أسماء المهن المختلفة ويعرف معلومات عنها ، ويمارس أنشطة تحاكي تلك المهن.</p>	<p>- يتمكن المتعلمين من بعض المهارات العلمية (مقارنة وزن، يميز بين خصائص البيئات) بطريقة أدائية وشفهية.</p>	<p>- لا يتمكن المتعلم من المهارات العلمية</p>	٤-١-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في المهارات العلمية.
٢-١-٦ يمارس المتعلم الأنشطة الفنية والأدائية.				
<p>- يمارس المتعلم الأنشطة الحركية (اللعب الإيهامي، الفك والتركيب، العاب الرمل) وأعداد الألعاب والأدوات تتناسب مع أعداد المتعلمين،</p>	<p>- يمارس المتعلم الأنشطة الحركية (اللعب الإيهامي، الفك والتركيب، العاب الرمل) وأعداد الألعاب والأدوات تتناسب مع</p>	<p>- يمارس المتعلم الأنشطة الحركية (اللعب الإيهامي، الفك والتركيب) بشكل محدود لقلة أعداد الألعاب</p>	<p>- لا يمارس المتعلم الأنشطة الحركية المختلفة (اللعب الإيهامي، الفك والتركيب).</p>	١-٢-١-٦ يمارس المتعلم الأنشطة الحركية.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
وتتوافر المساحة المناسبة لممارسة تلك الأنشطة الحركية (الفردية والجماعية). -يصمم المتعلم نماذج بسيطة لأشياء مألوفة في بيئته.	أعداد المتعلمين، وتتوافر المساحة المناسبة لممارسة تلك الأنشطة الحركية (الفردية والجماعية).	والأماكن المتاحة للعب.		
-تتوافر الخامات المختلفة مثل العجين والصلصال وأي خامات أخرى مناسبة للأعمال الفنية ويستخدمها المتعلم لتصميم نماذج متعددة من تصميمه أو معدة مسبقاً للتعبير عن مواقف ومناسبات مختلفة. -ينتج المتعلم بعض الأشكال والنماذج الفنية وفقاً لمواهبه.	- تتوافر الخامات المختلفة مثل العجين والصلصال وأي خامات أخرى مناسبة للأعمال الفنية ويستخدمها المتعلم لتصميم نماذج متعددة من تصميمه أو معدة مسبقاً للتعبير عن مواقف ومناسبات مختلفة.	- يمارس المتعلم الأنشطة الفنية (التشكيل بالخامات المختلفة-العجين والصلصال) في أوقات محدودة لقلة الخامات المتوفرة وعدم مناسبتها مع أعداد المتعلمين.	-لا يمارس المتعلم الأنشطة الفنية (التشكيل بالخامات والعجين والصلصال).	٦-٢-١-٢ يمارس المتعلم الأنشطة الفنية.
-تتوافر الأجهزة المناسبة لممارسة الأنشطة الموسيقية، ويردد المتعلم الأغاني والأناشيد البسيطة بمصاحبة الأقران والمعلمة ويسرد بعض الأغاني والأناشيد من تلقاء نفسه ويمارس الغناء بمفرده ويميز بين أصوات الآلات المختلفة. -يمارس المتعلم العزف على بعض الآلات الموسيقية البسيطة.	- تتوافر الأجهزة المناسبة لممارسة الأنشطة الموسيقية، ويردد المتعلم الأغاني والأناشيد البسيطة بمصاحبة الأقران والمعلمة ويسرد بعض الأغاني والأناشيد من تلقاء نفسه ويمارس الغناء بمفرده ويميز بين أصوات الآلات المختلفة.	-يردد المتعلم بعض الأغاني والأناشيد البسيطة بمصاحبة الأقران والمعلمة.	-لا يمارس المتعلم الأنشطة الموسيقية.	٦-٢-١-٣ يمارس المتعلم الأنشطة الموسيقية.
٦-٢ التمكن من المهارات العامة:				
٦-٢-١ يتبع المتعلم العادات السليمة للمحافظة على صحته:				

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>- يظهر سلوك المتعلم ممارسته للعادات الصحية والغذائية السليمة (طريقة تناولهم للطعام أو الشراب- غسل اليد والأسنان)، ويعرف الوجبات الغذائية الصحية، ويميز بين العادات الصحية وغير الصحية.</p> <p>- يحرص على تناول وجبة غذائية متنوعة ويشارك زملاءه ويشجعهم على تناول الغذاء الصحي.</p>	<p>- يظهر سلوك المتعلم ممارسته للعادات الصحية والغذائية السليمة (طريقة تناولهم للطعام أو الشراب- غسل اليد والأسنان)، ويعرف الوجبات الغذائية الصحية، ويميز بين العادات الصحية وغير الصحية.</p>	<p>- يظهر سلوك المتعلم ممارسته لبعض العادات الصحية والغذائية السليمة.</p>	<p>- يظهر سلوك المتعلم ممارسته لعادات صحية وغذائية غير سليمة.</p>	١-٢-٦-١-٢-٦ المتعلم العادات: الصحية، والغذائية السليمة.
<p>- يعرف المتعلم الأدوات التي يستخدمها لنظافته الشخصية (فرشاة الأسنان- أدوات الطعام - الفوطة ...)، يمارس أنشطة تحاكي استخدامه لتلك الأدوات، ويظهر ذلك من خلال نظافته الشخصية ونظافة المكان الذي يتواجد فيه.</p> <p>- ينصح المتعلم زملاءه بعدم استخدام أدوات الآخر، ويعرف سبل المحافظة على نفسه من الأمراض.</p>	<p>- يعرف المتعلم الأدوات التي يستخدمها لنظافته الشخصية (فرشاة الأسنان- أدوات الطعام - الفوطة ...)، يمارس أنشطة تحاكي استخدامه لتلك الأدوات، ويظهر ذلك من خلال نظافته الشخصية ونظافة المكان الذي يتواجد فيه.</p>	<p>يعرف المتعلم الأدوات التي يستخدمها لنظافته الشخصية.</p>	<p>لا يعرف المتعلم الأدوات التي يستخدمها لنظافته الشخصية.</p>	٢-١-٢-٦ ٢-١-٢-٦ يحافظ المتعلم على نظافته الشخصية وإستخدام أدواته الخاصة.
<p>- يعرف المتعلم مصادر الخطر، ويعددها مثل(الكهرباء - الدخول والخروج من الروضة - استخدام السلم - التعامل مع الخامات- وضع أشياء في الأنف، أو الأذن، أو الفم...) ويظهر سلوكه قدرته على التعامل مع تلك المصادر بحرص وأمان وتجنب أخطارها.</p>	<p>- يعرف المتعلم مصادر الخطر، ويعددها مثل(الكهرباء - الدخول و الخروج من الروضة - استخدام السلم - التعامل مع الخامات- وضع أشياء في الأنف، أو الأذن، أو الفم...) ويظهر سلوكه قدرته على التعامل مع تلك المصادر بحرص</p>	<p>- يعرف المتعلم بعض مصادر الخطر، ويعددها.</p>	<p>- لا يعرف المتعلم مصادر الخطر المختلفة.</p>	٣-١-٢-٦ ٣-١-٢-٦ يتعرف مصادر الخطر ويتجنبها.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
- يعبر المتعلم عن كيفية تجنب الخطر بطرق مختلفة (لوحة فنية- قصة- تعبير شفهي -...)	وأمان وتجنب أخطارها.			
٢-٢-٦ يكتسب المتعلم أساسيات التعامل مع الأجهزة:				
- يعرف المتعلم أسماء الأجهزة المنزلية التي يتعامل معها في الحياة اليومية، ويميز بينها ويتعامل معها بسهولة. - يتعامل المتعلم مع الأجهزة بطريقة سليمة.	- يعرف المتعلم أسماء الاجهزة المنزلية التي يتعامل معها في الحياة اليومية، ويميز بينها ويتعامل معها بسهولة.	- يعرف المتعلم أسماء بعض الأجهزة المنزلية التي يتعامل معها في الحياة اليومية.	- لا يعرف المتعلم أسماء الأجهزة المنزلية التي يتعامل معها في الحياة اليومية.	١-٢-٢-٦ يعرف استخدام الأجهزة المنزلية في الحياة اليومية.
- يستخدم المتعلم الكمبيوتر في أنشطة بسيطة (يلون أشكال- يسحب أشكال - يرتب مجموعة أشياء- ألعاب مختلفة....). - يستخدم الكمبيوتر في تكوين أشكال جديدة.	- يستخدم المتعلم الكمبيوتر في أنشطة بسيطة (يلون أشكال- يسحب أشكال - يرتب مجموعة أشياء-ألعاب مختلفة....).	- يعرف المتعلم الشكل العام للكمبيوتر ولكنه لا يستخدمه.	- لا يعرف المتعلم الشكل العام للكمبيوتر ولا يستخدمه.	٢-٢-٢-٦ يستخدم المتعلم الكمبيوتر بصورة مبسطة.
٣-٢-٦ يمتلك المتعلم المهارات الاجتماعية.				
- يتعرف المتعلم الأعياد والمناسبات المختلفة، وكذلك السلع والخدمات الموجودة في بيئته ويتعامل مع الآخرين بشكل لائق (التحدث والاستماع والتعاون مع أقرانه، يشارك في أنشطة جماعية،...) مراعي آداب الحوار، ويشارك في الأنشطة والاحتفالات التي تعقدتها المؤسسة. - يشارك المتعلم في الاحتفالات والمناسبات المختلفة خارج المؤسسة.	- يتعرف المتعلم الأعياد والمناسبات المختلفة، وكذلك السلع والخدمات الموجودة في بيئته ويتعامل مع الآخرين بشكل لائق (التحدث والاستماع والتعاون مع أقرانه، يشارك في أنشطة جماعية،...) مراعي آداب الحوار، ويشارك في الأنشطة والاحتفالات التي تعقدتها المؤسسة.	- يتعرف المتعلم الأعياد والمناسبات المختلفة، وكذلك السلع والخدمات الموجودة في بيئته.	- يتعرف المتعلم الأعياد والمناسبات المختلفة.	١-٣-٢-٦ يمارس المتعلم المهارات الاجتماعية السليمة مع الآخرين.

المجال السابع: المعلم

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٧-١ التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم:				
٧-١-١ يخطط المعلم لعمليتي التعليم والتعلم في ضوء نواتج التعلم المستهدفة:				
٧-١-١-١ يصمم المعلم الأنشطة؛ لتحقيق النمو المتكامل لشخصية المتعلم.	- يتضمن تخطيط الأنشطة العناصر الرئيسية (نواتج التعلم المعرفية فقط، الوسائل والأنشطة، عرض الدرس والتقييم)، وتتسق بعض عناصر التخطيط معاً.	- تتوافر شروط التصميم الجيد لعناصر تخطيط الأنشطة، مراعية الاتساق والتكامل بين هذه العناصر (نواتج التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية، الوسائل، إجراءات النشاط والتقييم).	- تتوافر شروط التصميم الجيد لعناصر الأنشطة، مراعية الاتساق والتكامل بين العناصر (نواتج التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية، الوسائل، إجراءات النشاط والتقييم). - يقدّر المعلم أهمية التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم.	
٧-١-١-٢ يصمم المعلم مواقف تقويمية تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة.	- تتوافر بعض المواقف التقويمية لتقويم بعض نواتج التعلم المعرفية ولا تراعي خصائص المتعلمين.	- يصمم المعلم بعض المواقف التقويمية ولا تشمل نواتج التعلم المستهدفة.	- يصمم المعلم مواقف تقويمية متنوعة، يتوافر فيها شروط الإعداد الجيد، وتتسق مع نواتج التعلم المستهدفة والأنشطة (الحركية- الفنية- الموسيقية-....) المختلفة التي يمارسها المتعلم. - يقدّر أهمية التقويم في تحقيق نواتج التعلم	
٧-٢ تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم:				
٧-٢-١ يتمكن المعلم من تنمية جوانب التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية لدى المتعلمين:				
٧-٢-١-١ يستخدم إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المستهدفة.	- ينفذ المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تتسق مع بعض نواتج التعلم المستهدفة.	- ينفذ المعلم/ المعلم المساعد إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المعرفية والمهارية (الأدائية والعملية) والوجدانية، مع	- ينفذ المعلم/ المعلم المساعد إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المعرفية والمهارية (الأدائية والعملية) والوجدانية، مع التأكيد على	

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
الدور الفاعل للمتعلم في تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم تحت إشراف المعلم/ المعلم المساعد. - يوفر المعلم/ المعلم المساعد فرصاً للمتعلم لقيادة مواقف تنفيذ أنشطة مختلفة لتنشئة المتعلمين على العمل الجماعي.	التأكيد على الدور الفاعل للمتعلم في تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم تحت إشراف المعلم/ المعلم المساعد.			
- يحدد المعلم/ المعلم المساعد التوقيتات الملائمة لتنفيذ الأنشطة وأداء المهام، ويعدل في الخطة الزمنية لها، بما يناسب قدرات المتعلمين، ومتطلبات العملية التعليمية. - يستفيد المعلم/ المعلم المساعد من خبرات أقرانه في إدارة وقت التعلم.	- يحدد المعلم/ المعلم المساعد التوقيتات الملائمة لتنفيذ الأنشطة وأداء المهام، ويعدل في الخطة الزمنية لها، بما يناسب قدرات المتعلمين، ومتطلبات العملية التعليمية.	- ينفذ المعلم/ المعلم المساعد الخطة الزمنية لتنفيذ الأنشطة دون مراعاة قدرات المتعلمين وطبيعة المهام.	- لا يضع المعلم/ المعلم المساعد خطة زمنية لتنفيذ الأنشطة.	٧-٢-١-٢ يدير المعلم وقت التعلم بكفاءة.
- يوظف المعلم/ المعلم المساعد بمهارة الأدوات والتجهيزات المتاحة بمراكز التعلم والملائمة لتحقيق نواتج التعلم وتراعي طبيعة المتعلمين. - يستخدم أدوات وتجهيزات من البيئة المحيطة لتحسين عمليتي التعليم والتعلم.	- يوظف المعلم/ المعلم المساعد بمهارة الأدوات والتجهيزات المتاحة بمراكز التعلم والملائمة لتحقيق نواتج التعلم وتراعي طبيعة المتعلمين.	- يستخدم المعلم/ المعلم المساعد الأدوات والتجهيزات المتاحة بمراكز التعلم دون ملاءمتها لتحقيق نواتج التعلم وقدرات المتعلمين.	- يتعرف المعلم/ المعلم المساعد الأدوات والتجهيزات المتاحة بمراكز التعلم، ولا يوظفها في عمليتي التعليم والتعلم.	٧-٢-١-٣ يوظف المعلم مراكز التعلم في عمليتي التعليم والتعلم.
٧-٢-٢ يستخدم المعلم استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة، تلبى متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (إن وجد في حالات الدمج)				
- تتوافر بيئة فيزيقية (تنظيم الجلوس داخل القاعة -....) مناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة، مع مراعاة المعلم لمتطلباتهم	- تتوافر بيئة فيزيقية (تنظيم الجلوس داخل القاعة -....) مناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة، مع مراعاة المعلم	- تتوافر بيئة فيزيقية (تنظيم الجلوس داخل القاعة -....) مناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة مع مراعاة	- لا تراعى البيئة الفيزيقية (تنظيم الجلوس داخل القاعة -....) متطلبات المتعلمين ذوي	٧-٢-٢-١ يوفر المعلم بيئة تعلم تراعي المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
احتياجاتهم التربوية والنفسية ، في حوارهِ وتوزيعهِ للمهام. وإتاحة مناخ آمن يشجع على الحوار والمناقشة بينهم وبين زملائهم . - يقوم بتوعية المتعلمين للتعامل مع بعضهم البعض بطرق صحيحة .	لمتطلباتهم واحتياجاتهم التربوية والنفسية، في حوارهِ وتوزيعهِ للمهام. وإتاحة مناخ آمن يشجع على الحوار والمناقشة بينهم وبين زملائهم.	متطلباتهم واحتياجاتهم التربوية والنفسية.	الاحتياجات الخاصة داخل الفصل.	
- يستخدم المعلم/ المعلم المساعد إستراتيجيات تعليم وتعلم تراعي الفروق بين المتعلمين وتتنوع هذه الإستراتيجيات لتتلاءم مع طبيعة الإعاقات بالفصل ، مع توظيف الإمكانيات والتكنولوجيا المتاحة في تنفيذ هذه الإستراتيجيات. - يقوم مردود هذه الإستراتيجيات على أداء المتعلمين ذوي الإعاقه .	- يستخدم المعلم/ المعلم المساعد إستراتيجيات تعليم وتعلم تراعي الفروق بين المتعلمين وتتنوع هذه الإستراتيجيات لتتلاءم مع طبيعة الإعاقات بالفصل ، مع توظيف الإمكانيات والتكنولوجيا المتاحة في تنفيذ هذه الإستراتيجيات.	- يستخدم المعلم/ المعلم المساعد إستراتيجيات تعليم وتعلم محدودة لا تراعي الفروق بين المتعلمين العاديين وذوي الاحتياجات الخاصة.	- لا يستخدم المعلم/ المعلم المساعد إستراتيجيات تعليم وتعلم تراعي المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة .	٧-٢-٢-٢-٢ يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة.
- يشارك المعلم المتعلمين ذوي الإعاقه في تنفيذ الأنشطة التربوية التي تنمي جوانب شخصيتهم المعرفية والوجدانية والمهارية بما يتناسب مع طبيعة الإعاقه لديهم وعدم الضرر النفسي لهم. - يقوم المعلم مردود هذه الأنشطة التربوية على أداء المتعلمين.	- يشارك المعلم/ المعلم المساعد المتعلمين ذوي الإعاقه في تنفيذ الأنشطة التربوية التي تنمي جوانب شخصيتهم المعرفية والوجدانية والمهارية بما يتناسب مع طبيعة الإعاقه لديهم وعدم الضرر النفسي لهم.	- يشارك المعلم/ المعلم المساعد المتعلمين ذوي الإعاقه في أنشطة تربوية محدودة تنمي معارفهم فقط.	- لا يفعل المعلم/ المعلم المساعد مشاركة المتعلمين ذوي الإعاقه في تنفيذ الأنشطة التربوية .	٧-٢-٢-٢-٣ يفعل المعلم مشاركة ذوي الاحتياجات الخاص في الأنشطة التربوية.
٧-٣ استخدام أساليب تقويم فعالة:				

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٧-٤-١- يوفر المعلم/ المعلم المساعد مناخاً يشجع على صفيًا يشجع المتعلمين على المناقشة والحوار، وتقبل الرأي الآخر.	٧-٤-١- يوفر المعلم/ المعلم المساعد مناخاً يشجع على المناقشات والحوار، ويصغي لآراء المتعلمين، ويحثهم على تقبل الرأي الآخر.	٧-٤-١- يوفر المعلم/ المعلم المساعد مناخاً يتيح قليل من المناقشات والحوار.	٧-٤-١- لا يوفر المعلم/ المعلم المساعد مناخاً يشجع على المناقشات والحوار.	
٧-٤-٢- يتعامل المعلم مع المتعلمين بشفافية، ومساواة، وعدالة.	٧-٤-٢- يوجه المعلم/ المعلم المساعد حديثه أو أسئلته بالتساوي بين المتعلمين، ويتعامل معهم بعدالة ويطلب منهم أداء المهام في توقيتات متفق عليها مسبقاً .	٧-٤-٢- يوجه المعلم/ المعلم المساعد حديثه أو أسئلته لمعظم المتعلمين، ولكنه يطلب منهم أداء بعض المهام بصورة فجائية.	٧-٤-٢- يوجه المعلم/ المعلم المساعد حديثه أو أسئلته لعدد قليل من المتعلمين دون الآخر.	
٧-٤-٢- يحرص المعلم على تنمية ذاته مهنيًا:				
٧-٤-٢-١- يوظف المعلم محتوى الدورات التدريبية في العملية التعليمية.	٧-٤-٢-١- يستفيد من معظم موضوعات هذه الدورات التدريبية في تخطيط التدريس وتنفيذه وفي تقييم التعلم.	٧-٤-٢-١- يستفيد من عدد محدود من موضوعات هذه الدورات التدريبية في تخطيط التدريس أو تنفيذه أو في تقييم التعلم.	٧-٤-٢-١- لا يستفيد من محتوى الدورات التدريبية في تخطيط أو تنفيذ التدريس أو تقييم التعلم.	
٧-٤-٢-٢- يستخدم مصادر المعرفة المتعددة مطبوعة وإلكترونية في مجال تخصصه وبعض التربوية.	٧-٤-٢-٢- يستخدم مصادر معرفة متعددة مطبوعة والإلكترونية في مجال تخصصه وبعض المصادر التربوية.	٧-٤-٢-٢- يستخدم مصادر معرفة مطبوعة ومحدودة في مجال تخصصه .	٧-٤-٢-٢- يكتفي باستخدام كتيبات الأنشطة كمصدر وحيد للمعرفة في مجال تخصصه .	
٧-٤-٢-٣- يستفيد من آراء الخبراء والزملاء في مجال	٧-٤-٢-٣- يستفيد من آراء الخبراء والزملاء في مجال	٧-٤-٢-٣- يستفيد من آراء الخبراء والزملاء في مجال	٧-٤-٢-٣- يستفيد من آراء الخبراء والزملاء في مجال	

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
تخصصه ، والمجالات التربوية .				
<p>٧-٤-٢-٣ يتبادل المعلم الخبرات مع الزملاء.</p> <p>- يتبادل الخبرات مع زملائه للارتقاء بالمستوى المهني.</p>	<p>٧-٤-٢-٣ يتبادل الخبرات مع الزملاء في تنفيذ المهام المختلفة (تنفيذ الأنشطة- تفعيل مراكز التعلم- التقويم- محتوى الدورات التدريبية-...) للارتقاء بمستواه المهني .</p> <p>- يتبادل الخبرات مع الزملاء والأقران من خارج المؤسسة .</p>	<p>٧-٤-٢-٣ يتبادل بعض الخبرات البسيطة مع الزملاء للارتقاء بالمستوى المهني .</p>	<p>٧-٤-٢-٣ يتبادل الخبرات مع زملائه للارتقاء بالمستوى المهني.</p>	<p>٧-٤-٢-٣ يتبادل المعلم الخبرات مع الزملاء.</p>
<p>٧-٤-٢-٤ يعدل المعلم أدائه في ضوء نتائج التقويم.</p> <p>- لا يستفيد من نتائج تقويم المتخصصين في تطوير أدائه</p>	<p>٧-٤-٢-٤ يستفيد من تقييم المتخصصين وردود أفعال المتعلمين ونتائج تقويمهم في تطوير أدائه.</p> <p>- يستفيد من نتائج تقييم ذاته وأقرانه في تطوير أدائه.</p>	<p>٧-٤-٢-٤ يستفيد من بعض نتائج تقويم المتخصصين في تطوير أدائه.</p>	<p>٧-٤-٢-٤ لا يستفيد من نتائج تقويم المتخصصين في تطوير أدائه</p>	<p>٧-٤-٢-٤ يعدل المعلم أدائه في ضوء نتائج التقويم.</p>

المجال الثامن: المنهج الدراسي

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
١-٨ توافر ممارسات داعمة للمنهج:				
١-١-٨ تتوافر خريطة لنواتج التعلم:				
١-١-٨-١ تتناسب نواتج التعلم المستهدفة مع المرحلة الدراسية.	١-١-٨-٢ تتناسب مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية وطبيعة بيئتهم ، مع مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة .	١-١-٨-٣ تتناسب مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية ، مع عدم مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة .	١-١-٨-٤ يتناسب عدد قليل من نواتج التعلم لبعض المهارات والأنشطة مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية ، مع عدم مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة.	١-١-٨-٥ تتناسب نواتج التعلم لبعض المهارات والأنشطة مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية ، مع عدم مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة.
١-١-٨-٦ تتكامل جميع نواتج التعلم المستهدفة للأنشطة (معرفياً، أو وجدانياً، أو مهارياً)، أفقياً داخل النشاط الواحد، ورأسياً عبر الأنشطة المختلفة.	١-١-٨-٧ تتكامل معظم نواتج التعلم المستهدفة للأنشطة (معرفياً، أو وجدانياً، أو مهارياً)، أفقياً داخل النشاط الواحد، ورأسياً عبر الأنشطة المختلفة .	١-١-٨-٨ تتكامل بعض نواتج التعلم المستهدفة للأنشطة (معرفياً، أو وجدانياً، أو مهارياً) ، أفقياً داخل النشاط الواحد، ورأسياً عبر الأنشطة المختلفة .	١-١-٨-٩ لا تتكامل نواتج التعلم المستهدفة للأنشطة (معرفياً، أو وجدانياً، أو مهارياً)، التي يمارسها المتعلم .	١-١-٨-١٠ تتكامل نواتج التعلم المستهدفة معرفياً، ووجدانياً، ومهارياً للمتعلم.
١-١-٨-١١ يوجد أنواع متعددة من الأنشطة (الفردية والجماعية ، الحركية والفنية والموسيقية) ، وتتسق جميعها مع نواتج التعلم المستهدفة المختلفة وتتوزع لتلائم ميول واهتمامات المتعلم.	١-١-٨-١٢ يوجد أنواع متعددة من الأنشطة (الفردية والجماعية، الحركية والفنية والموسيقية)، وتتسق في معظمها مع نواتج التعلم المستهدفة المختلفة وتتوزع لتلائم ميول واهتمامات المتعلم.	١-١-٨-١٣ يوجد بعض الأنشطة (الفردية والجماعية)، وتتسق مع بعض نواتج التعلم المستهدفة.	١-١-٨-١٤ يوجد عدد قليل من الأنشطة (الفردية والجماعية)، وتتسق مع بعض نواتج التعلم المستهدفة.	١-١-٨-١٥ تتسق أنشطة التعليم والتعلم مع نواتج التعلم المستهدفة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>- يتم استخدام أساليب تقويم متنوعة تتناسب مع معظم نواتج التعلم المستهدفة (مثل الأنشطة الحركية والفنية والموسيقية والمهارات اللغوية والعلمية) وتتسق تلك الأساليب (مواقف تقويم- بطاقات ملاحظة) مع الأداء الذي يقوم به المتعلم .</p> <p>- يتم استخدام أساليب التقويم الإلكتروني لتقويم أداء المتعلم.</p>	<p>- يتم استخدام أساليب تقويم متنوعة تتناسب مع معظم نواتج التعلم المستهدفة (مثل الأنشطة الحركية والفنية والموسيقية والمهارات اللغوية والعلمية) وتتسق تلك الأساليب (مواقف تقويم- بطاقات ملاحظة) مع الأداء الذي يقوم به المتعلم.</p>	<p>-تستخدم بعض الاساليب المناسبة لتقويم نواتج التعلم (الأدائية والشفهية) دون اتساق أسلوب التقويم مع الأداء الذي يقوم به المتعلم.</p>	<p>-تعتمد أساليب التقويم على الأسلوب الشفهي للتقويم .</p>	<p>٨-١-١-٤ تتناسب أساليب التقويم مع نواتج التعلم المستهدفة.</p>
٨-١-٢ يفعل المنهج لتنمية مهارات المتعلمين:				
<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم فرصاً متنوعة وممتدة لمحكاة المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات المعاصرة واقتراحات حلولها.</p> <p>-تطبيق أنشطة التعليم والتعلم خارج المؤسسة.</p>	<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم فرصاً متنوعة لمحكاة المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات المعاصرة واقتراحات حلولها.</p>	<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم بعض الفرص لتناول المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات المعاصرة، دون استفادة المتعلم منها.</p>	<p>- لا توفر أنشطة المنهج فرصاً لمحكاة المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات المعاصرة.</p>	<p>٨-١-٢-١ يتناول المنهج المواقف الحياتية والقضايا، والمشكلات المعاصرة واقتراحات حلولها.</p>
<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم فرصاً متنوعة لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين (العمل الجماعي- إدارة الوقت - التواصل- حل المشكلات-....) وتطبيقها داخل المؤسسة وخارجها المحيط.</p>	<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم فرصاً متنوعة لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين (العمل الجماعي- إدارة الوقت - التواصل- حل المشكلات-....) وتطبيقها داخل المؤسسة.</p>	<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم بعض الفرص لتنمية بعض المهارات الحياتية للمتعلمين داخل الفصل.</p>	<p>- لا تتيح أنشطة التعليم والتعلم فرصاً لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين .</p>	<p>٨-١-٢-٢ يستخدم المنهج لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين.</p>
٨-١-٣ تستخدم الموارد البيئية والمحلية المتاحة في تنفيذ المنهج:				

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>-تستخدم الموارد البيئية المتاحة (المياه- السلع- الكهرباء- مواد منزلية قليلة التكلفة وأخرى يمكن إعادة استخدامها) في تنفيذ أنشطة المنهج.</p> <p>-تتبادل المؤسسة مع المؤسسات الأخرى الخبرات المتعلقة باستخدام الموارد البيئية في تنفيذ أنشطة المنهج.</p>	<p>-تستخدم الموارد البيئية المتاحة (المياه- السلع- الكهرباء- مواد منزلية قليلة التكلفة وأخرى يمكن إعادة استخدامها) في تنفيذ أنشطة المنهج.</p>	<p>-تستخدم بعض الموارد البيئية المتاحة في تنفيذ أنشطة محدودة من أنشطة المنهج .</p>	<p>-لا يتم الاستفادة من الموارد البيئية في تنفيذ أنشطة المنهج.</p>	<p>١-٣-١-٨ استخدام الموارد البيئية في تنفيذ أنشطة المنهج.</p>
<p>-يتم الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي والقومي (المتاحف، وقصور الثقافة، والأماكن الأثرية، ...)، في تفعيل عدد كبير من أنشطة المنهج.</p>	<p>- يتم الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي (المتاحف، وقصور الثقافة، والأماكن الأثرية، ...) في تنفيذ أنشطة المنهج.</p>	<p>- يتم الاستعانة بصور أو أفلام فيديو ونماذج تحاكي إمكانات المجتمع المحلي في تنفيذ بعض أنشطة المنهج.</p>	<p>- لا يتم الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي في تفعيل أنشطة المنهج.</p>	<p>٢-٣-١-٨ إمكانات المجتمع المحلي في تنفيذ أنشطة المنهج.</p>
٢-٨ توافر أنشطة تربية فعالة:				
١-٢-٨ تستخدم الأنشطة لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة:				
<p>-يوجد خطة متكاملة واضحة ومعلنة ومنفذة تتضمن أنشطة متنوعة (داخلية وخارجية) تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة والميول وخصائص النمو لدى المتعلمين داخل وخارج المؤسسة..</p> <p>-توجد آليات لمتابعة تنفيذ خطة الأنشطة.</p>	<p>-يوجد خطة متكاملة واضحة ومعلنة ومنفذة تتضمن أنشطة متنوعة (داخلية وخارجية) تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة والميول وخصائص النمو لدى المتعلمين داخل وخارج المؤسسة.</p>	<p>- يوجد خطة للأنشطة الداخلية؛ منفذ بعضها بما يحقق نواتج التعلم.</p>	<p>- يوجد خطة غير مفعلة للأنشطة الداخلية.</p>	<p>١-١-٢-٨ تنفيذ خطط للأنشطة الداخلية والخارجية؛ بما يحقق نواتج التعلم.</p>
<p>-تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات الأخرى، في بعض الأنشطة على المستوى</p>	<p>-تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات الأخرى، في بعض الأنشطة على المستوى</p>	<p>-تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات الأخرى، في بعض</p>	<p>- لا تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات الأخرى.</p>	<p>٢-١-٢-٨ المؤسسة الخبرات مع</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
والقومي. -تشارك المؤسسة في المسابقات على المستوى المحلي والقومي.	المحلي والقومي.	الأنشطة على المستوى المحلي .		المؤسسات التربوية الأخرى في مجال الأنشطة.

المجال التاسع : المناخ التربوي

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٩-١-١-١ - توافر بيئة داعمة للتعليم والتعلم				
٩-١-١-١ - توفر المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي:				
٩-١-١-١-١ - تقدم المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي للمتعلمين.	٩-١-١-١-١ - لا تنفذ المؤسسة أنشطة للإرشاد التربوي لكيفية التعامل مع الطفل.	٩-١-١-١-١ - تنفذ المؤسسة بعض الأنشطة للإرشاد التربوي للمعلم لكيفية التعامل مع الطفل.	٩-١-١-١-١ - تنفذ المؤسسة أنشطة متنوعة (ندوات - تدريبات-...) للإرشاد التربوي لكل من المعلم وولي الأمر؛ لكيفية التعامل مع الطفل، مع خدمات إرشادية للأطفال أنفسهم.	٩-١-١-١-١ - تقدم المؤسسة خدمات إرشادية للمجتمع المحيط لكيفية التعامل مع الأطفال.
٩-١-١-٢ - تتوافر بالمؤسسة ثقافة صحية لدى المتعلمين والعاملين.	٩-١-١-٢ - لا يوجد بالمؤسسة أساليب للتوعية بأهمية الثقافة الصحية .	٩-١-١-٢ - يوجد بالمؤسسة أساليب للتوعية بأهمية الثقافة الصحية ، ولدى العاملين بعض المعارف حول هذه الأساليب.	٩-١-١-٢ - يعي العاملون أهمية الثقافة الصحية: النظافة الشخصية- نظافة المؤسسة- أساليب التغذية السليمة- أسباب الأمراض من خلال توفير المؤسسة أساليب متنوعة ومفعلة: ندوات ولقاءات وملصقات ومجلات حائط ومسابقات للتوعية بأهمية الثقافة الصحية، وينعكس ذلك على سلوك المتعلم.	٩-١-١-٢ - يعي العاملون أهمية الثقافة الصحية: النظافة الشخصية- نظافة المؤسسة- أساليب التغذية السليمة- أسباب الأمراض من خلال توفير المؤسسة أساليب متنوعة ومفعلة: ندوات ولقاءات وملصقات ومجلات حائط ومسابقات للتوعية بأهمية الثقافة الصحية، وينعكس ذلك على سلوك المتعلم.
٩-١-١-٢ - تستعين المؤسسة بمتخصصين من المجتمع المحلي وأولياء الأمور في تقديم التوعية والرعاية				

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
الصحية.				
<p>تتخذ آليات للتوعية والوقاية من المخاطر (الكهرباء والمواد الخطرة والأجهزة ...) ويعي المتعلمون هذه الآليات.</p> <p>تتعاون مؤسسات المجتمع المدني والمختصين في تنفيذ أنشطة لتوعية المتعلمين عن احتياطات الامن والسلامة.</p>	<p>تتخذ آليات للتوعية والوقاية من المخاطر (الكهرباء والمواد الخطرة والأجهزة ...) ويعي المتعلمون هذه الآليات.</p>	<p>تتوافر بالمؤسسة أساليب غير مفعلة للتوعية والوقاية من المخاطر.</p>	<p>لا يتوافر بالمؤسسة أساليب للتوعية من المخاطر المرتبطة بالكهرباء والمواد الخطرة .</p>	<p>٩-١-٣ تقدم المؤسسة توعية للمتعلمين عن احتياطات الأمن والسلامة لتجنب التعرض للمخاطر.</p>
<p>تحقق معظم الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين والمتعلمين وأولياء الأمور، مع استخدام آليات لتقويم مستوى تحقيق الرضا .</p> <p>تتبادل الخبرات مع المؤسسات الأخرى لتحقيق مزيد من الرضا للعاملين والمعنيين.</p>	<p>تحقق معظم الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين والمتعلمين وأولياء الأمور، مع استخدام آليات لتقويم مستوى تحقيق الرضا .</p>	<p>تحقق بعض الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين أو المتعلمين أو أولياء الأمور.</p>	<p>لا تحقق الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين والمتعلمين عن المؤسسة .</p>	<p>٩-١-٤ يتوافر مناخاً داعماً لرضاء العاملين والمتعلمين والمعنيين عن المؤسسة.</p>
٩-٢-٢ - توافر بيئة مؤثرة في العلاقات المؤسسية، والقيم:				
٩-٢-١ - تسود المؤسسة العلاقات الإنسانية بين أعضاء المؤسسة والمجتمع المحلي:				
<p>يسود مناخاً يشجع على تكوين علاقات اجتماعية بين العاملين تتعكس على شعورهم بالمسئولية الجماعية واحترام آراء بعضهم البعض والآخرين وممارسة حق الاختلاف وتقبل ثقافة</p>	<p>يسود مناخاً يشجع على تكوين علاقات اجتماعية بين العاملين تتعكس على شعورهم بالمسئولية الجماعية واحترام آراء بعضهم البعض والآخرين وممارسة حق الاختلاف</p>	<p>يسود مناخاً يشجع تكوين علاقات إيجابية بين العاملين واحترام آراء بعضهم البعض .</p>	<p>يسود المؤسسة مناخاً يشجع على دعم ثقة الفرد بذاته وقدراته .</p>	<p>٩-١-٢ يظهر بين أعضاء المؤسسة التعاون، والاحترام المتبادل.</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
الآخر. - ويشارك العاملون في العديد من فرق العمل التي تحقق جودة أداء المؤسسة.	وتقبل ثقافة الآخر.			
- يسود مناخ يساعد على تكوين علاقات إيجابية مع المؤسسات التعليمية المحيطة وبعض شخصيات ومؤسسات المجتمع المحلي وتعمل على المحافظة عليها بما يساعد على تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة، مع تطبيق آليات متنوعة لتدعيم هذه العلاقات . - يتم التعاون مع بعض الخبراء أو المؤسسات التربوية بما يساعد على تحقيق رؤية المؤسسة ورسالتها، مع تطبيق آليات متنوعة لتدعيم هذه العلاقات.	- يسود مناخ يساعد على تكوين علاقات إيجابية مع المؤسسات التعليمية المحيطة وبعض شخصيات ومؤسسات المجتمع المحلي وتعمل على المحافظة عليها بما يساعد على تحقيق رؤية ورسالة المؤسسة، مع تطبيق آليات متنوعة لتدعيم هذه العلاقات .	- يسود مناخ يساعد على تكوين علاقات إيجابية مع المؤسسات التعليمية المحيطة .	- تقتصر آليات توطيد العلاقة بين المؤسسة والمجتمع المحلي على مجلس الأمناء.	٩-٢-١-٢ يظهر بين أعضاء المؤسسة، والمجتمع المحلي التعاون، والاحترام المتبادل.
٩-٢-٢-٢ - يسود المؤسسة مناخاً داعماً للقيم				
- يتوفر مناخاً واليات داعمة (جماعات النشاط- مسابقات المعلم والمتعلم المثالي- الندوات والمسرحيات-...) للالتزام بالقيم من تعاون وتسامح واحترام داخل وخارج المؤسسة التعليمية.	- يتوفر مناخاً وآليات داعمة (جماعات النشاط- مسابقات المعلم والمتعلم المثالي- الندوات والمسرحيات-...) للالتزام بالقيم من تعاون وتسامح واحترام داخل وخارج المؤسسة التعليمية.	- يتوافر بالمؤسسة آليات غير كافية لدعم القيم.	- لا تتوافر بالمؤسسة آليات تدعم ثقافة القيم.	٩-٢-٢-١ يسود المؤسسة ثقافة داعمة للقيم .

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>- دعوة المتخصصين لعقد ندوات لتدعيم ثقافة القيم.</p>				
<p>- يلتزم جميع العاملين والمتعلمين بالقيم من تعاون وتسامح واحترام و في تعاملهم مع بعضهم البعض داخل وخارج المؤسسة.</p> <p>- توجد تغذية راجعة عن مدى التزام العاملين والمتعلمين بالقيم.</p>	<p>- يلتزم جميع العاملين والمتعلمين بالقيم من تعاون وتسامح واحترام و في تعاملهم مع بعضهم البعض داخل وخارج المؤسسة.</p>	<p>- يلتزم بعض العاملين والمتعلمين بالقيم مع بعضهم البعض داخل المؤسسة.</p>	<p>- يعي العاملون والمتعلمون القيم التي يجب أن يتحلى بها الفرد.</p>	<p>٩-٢-٢-٢ تتسم بيئة المؤسسة بالالتزام بالقيم.</p>

المراجع:

أولاً: المصادر العربية:

١. أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٣): **الجودة الشاملة فى الإدارة التعليمية والمدرسية**، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة.
٢. أحمد الخطيب (٢٠٠٥): **إدارة الجودة الشاملة**، الرياض، مكتب التربية العربى لدول الخليج.
٣. المعايير القومية لوزارة التربية والتعليم (٢٠٠٣): **وزارة التربية والتعليم**، جمهورية مصر العربية.
٤. حسين بشير محمود (٢٠٠٧): **حول المستويات المعيارية والاعتماد المهني**، المؤتمر العلمى التاسع عشر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة.
٥. سعيد أحمد سليمان، صفاء محمود عبد العزيز (٢٠٠٦): **دليل جودة المدارس المصرية**، USAID.
٦. سناء ابراهيم ابو دقة، لبيب عرفة (٢٠٠٧): **الاعتماد وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم "تجارب عربية وعالمية"**، ورقة عمل مقدمة لورشة العمل التى تحمل عنوان "العلاقة التكاملية بين التعليم العالى والتعليم الاساسى: برامج تدريب وإعداد المعلمين".
٧. صفاء محمود عبد العزيز (٢٠٠٤): **نحو رؤية لتطوير التعليم الابتدائي للدخول إلى مجتمع المعرفة في مصر**. المؤتمر العلمى الثاني "التعليم والتنمية المستدامة"، قسم أصول التربية - كلية التربية - جامعة الزقازيق ١٠ مارس ٢٠٠٤ .
٨. صفاء محمود عبد العزيز (٢٠٠٥): **تصور مقترح لتفعيل وحدات التدريب والتقييم في المدارس المصرية في ضوء التنمية المهنية المستديمة للمعلمين**، مجلة التربية والتنمية، العدد ٣٢، مارس ٢٠٠٥ .
٩. فريد عبد الفتاح زين الدين (٢٠٠٢): **تطبيق إدارة الجودة الشاملة بين فرض النجاح ومخاطر الفشل**، جمهورية مصر العربية.
١٠. معايير المدرسة الفعالة المتكاملة (٢٠٠٧): **وزارة التربية والتعليم**، جمهورية مصر العربية.
١١. محمد توفيق سلام (٢٠٠٧) **التشريع لضمان جودة التعليم والاعتماد فى مصر**، المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية، جمهورية مصر العربية.
١٢. مفيد شهاب (٢٠٠٣) **الجودة الشاملة فى إعداد المعلم بالوطن العربى لألفية جديدة**، المؤتمر السنوى الحادى عشر ١٢-١٣ مارس، كلية التربية- جامعة حلوان.
١٣. محمد عز الدين رشاد (١٩٩٩): **"تقويم الأداء الجامعي"**، بحوث مؤتمر رؤية لجامعة المستقبل، المنعقد في الفترة من ٢٢ إلى ٢٤ مايو ١٩٩٩، جامعة القاهرة.
١٤. مراد صالح مراد زيدان (١٩٩٩): **"مؤشرات الجودة في التعليم المصري"**، بحوث مؤتمر رؤية لجامعة المستقبل، المنعقد في الفترة من ٢٢ إلى ٢٤ مايو ١٩٩٩، جامعة القاهرة.
١٥. نجيب الهلالي جوهر (١٩٩٩): **"تقييم الأداء للتعليم الجامعي النظامي بجامعة القاهرة"**، بحوث مؤتمر رؤية لجامعة المستقبل، المنعقد في الفترة من ٢٢ إلى ٢٤ مايو ١٩٩٩، جامعة القاهرة .

١٦. همام بدرابي زيدان (٢٠٠٢): "جودة أداء إدارة مؤسسات التعليم العالي : ماهيتها - معاييرها - مؤشراتها" ، بحث مقدم إلى مؤتمر الجودة ، المنعقد في الفترة من ١٠ إلى ١٣ مارس ٢٠٠٢ ، الكويت ، الهيئة العامة للتعليم التطبيقي والتدريب .
١٧. وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة (٢٠٠٤): مقاييس التقدير لمجال الإدارة المتميزة، القاهرة.
١٨. وزارة التربية والتعليم، وحدة التخطيط والمتابعة (٢٠٠٤): مقاييس التقدير لمجال المعلم، القاهرة.

ثانياً: المصادر باللغة الأجنبية :

1. Department of education and training(2006), Victoria (2005): **Step-by-step Guide to Completing the School Self-Evaluation Report for 2006** , School System Development Division Office of School Education.
2. ISACS Accreditation guide (2007): (16th edition) **School Self-Study Report Section Two, summer 2007.**
3. Advanced worldwide, Advancing excellence in Education (2006): **accreditation Standards for quality schools.**
4. Montana School Accreditation(2005) : **Standards and Procedures Manual** , Board of Public Education 2500 Broadway, <http://www.opi.mt.gov/PDF/Accred/AccredStandards2005.pdf>
5. National assessment and accreditation council (2007) : **Manual for self - study affiliated/ Constituent Colleges**, Nagarbhavi, Bangalore (April 2007).
6. Office for Government School Education (2008): **School Self-Evaluation Guidelines 2008**, Department of education and early childhood, State government Victoria, <http://www.sofweb.vic.edu.au/blueprint/fs1/learnings.asp>.
7. Quality, Development, Improvement(QDI) (2003): **School self evaluation**, www.croydon.gov.uk
8. 12- John Harland (2004): **Accountability and school lea self evaluation** , NFER/ConfEd Annual Research Conference (October 2004)
9. The Headmasters and Headmistress conference(HMC) (2007): **Knowing your school , Making School Self-Evaluation work.**
10. department for Education and skills (2004): **A New Relationship with Schools: Improving Performance**

through **School Self-Evaluation:** OFSTED,
www.teachernet.gov.uk/publications.

11. Department for Education and Skills (2005): **Middle leaders' self-evaluation guide**, www.standards.dfes.gov.uk
12. The Western Association of Schools and Colleges (2001): **Handbook of Accreditation** : Accrediting Commission for Senior Colleges and Universities, Western Association of Schools and Colleges: WASC(2001), www.wascweb.org
13. TEXAS CATHOLIC CONFERENCE EDUCATION DEPARTMENT (2007-2008): **Guide to Quality and effectiveness :An Accreditation Manual for Catholic Schools of Texas.**
14. The Chicago Schools of Professional- Psychology (2006): **self study (2007)**, Institutional Report to the Higher Learning Commission of the North Central Association of Colleges and Schools.