



جمهورية مصر العربية
الهيئة القومية
لضمان جودة التعليم والاعتماد



**وثيقة معايير ضمان الجودة والاعتماد
لمؤسسات التعليم قبل الجامعي
وثيقة التعليم الثانوي العام**

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 محليا ودوليا، وخدمة أغراض التنمية المستدامة في مصر. وفي ضوء ذلك تسعى الهيئة إلى التطوير المستمر للتعليم وضمان جودته، وفقا 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 لهذه المؤسسات.**

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 تماما 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 التعليم قبل الجامعي 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

٦	الإطار العام لوثيقة معايير ضمان جودة واعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي
٧	مقدمة
٧	أولاً: المرتكزات الأساسية للوثيقة
١١	ثانياً: المصطلحات والمفاهيم الرئيسية
١٤	ثالثاً: منهجية العمل
١٦	رابعاً: خطة العمل
١٧	خامساً: الإجراءات
١٨	سادساً: المخرجات
١٩	سابعاً: محتويات الوثيقة

المكون الثاني

٢١	معايير الجودة والاعتماد
٢٣	أولاً: معايير ضمان الجودة والاعتماد لمؤسسات التعليم قبل الجامعي
٣٦	ثانياً: مقاييس التقدير لمجال القدرة المؤسسية
٦٦	ثالثاً: مقاييس التقدير لمجال الفاعلية التعليمية

المراجع

١٠٣	المراجع باللغة العربية
١٠٤	المراجع باللغة الأجنبية

المكون الأول
الإطار العام لوثيقة معايير
ضمان جودة واعتماد مؤسسات
التعليم قبل الجامعي

١

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، والعالمي، 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 علي تحقيقه، وذلك بصدور "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 الارتقاء بتطوير مؤسسات التعليم، ومساعدتها على تطبيق معايير الجودة والإرتفاع بمستوى القدرة المؤسسية والفاعلية التعليمية، من خلال الدعم الفني والتقييم 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: المرتكزات الأساسية للوثيقة:

تتلخص المرتكزات الأساسية للوثيقة في الآتي:

١- دور الهيئة القومية لضمان جودة التعليم والاعتماد:

يحدد دور الهيئة في تحسين مؤسسات التعليم، والإرتقاء بجودته في مصر من خلال:

- ترسيخ ثقافة ضمان الجودة والاعتماد، في إطار مؤسسي متكامل، يحقق تطلعات المعنيين بالأمر في الإرتقاء 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 العملية 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 الارتقاء 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 إيجابيا 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 تربية 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 وتعلم أبنائه، باعتبار أن هذه الشهادة وثيقة موضوعية، تشهد أمام المجتمع بمستوى جودة المؤسسة التعليمية.

٣- الرؤية والرسالة والأهداف:

رؤية الهيئة:

أن تكون الهيئة كيانا للاعتماد في التعليم معترفاً به عالمياً، و مشهوداً 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 وفقا لمعايير قومية تتسم 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 محليا وإقليميا ودوليا، 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؛ استرشادا بالمعايير الدولية، وبما لا يتعارض مع هوية الأمة، ودعم القدرات الذاتية للمؤسسات التعليمية للقيام بالتقويم الذاتي.
- القيام بالتقويم الشامل للمؤسسات التعليمية، وبرامجها؛ طبقا 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) بمؤشراتها (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.
- التقييم المؤسسي (Institutional Evaluation) لمكونات المنظومة التعليمية.
- الجودة الشاملة (Total Quality) للتعليم.
- الاعتماد (Accreditation) للمؤسسات التعليمية.

٤-٤ أن الاعتماد يرتكز على نتائج التقييم الذاتي والمراجعة الخارجية للمؤسسات التعليمية؛ للوقوف على وضعها الراهن، ودعمها عمليات التحسين المستمر، وتحقيق جودتها في ضوء معايير الاعتماد التي اقرتها 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: التقييم المؤسسي، والجودة الشاملة، والاعتماد يهتم بتحقيق التحسين المستمر للأداء، ودعم قدرات المؤسسات التعليمية.

٦-٤ 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.

ثانياً: 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 (١، ٢، ٣، ٤) 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 مرضى Unsatisfatory	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 الى 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".

ثالثاً: 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، ودراسها 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- تبني 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 الأولى" (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 لمواكبة 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 علي 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 واعمال 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.

رابعاً: 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



خامساً: 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 ١٤/٢/٢٠٠٨م إلى يوم السبت ١٦/٢/٢٠٠٨م - 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 إلي 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 ٢/٣/٢٠٠٨م إلى ٩/٣/٢٠٠٨م - 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 ١٠/٣/٢٠٠٨م إلى ١٩/٣/٢٠٠٨م.

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

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

وتم استطلاع الرأي والحكم على مسودة الوثيقة، وفقا 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، مقياس 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 إلي مقترحات أولية.
 - الوصول إلي الصياغة الأخيرة للمعايير.
- تحرير وثيقة المعايير المطورة للمراحل المختلفة (رياض اطفال - تعليم اساسي - تعليم ثانوي - تعليم فني).

سادساً: المخرجات :

تتمثل المخرجات في:

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

وفي ضوء هذه المخرجات تم اعداد مجموعة من اصدارات الهيئة تتضمن:

١. دليل اعتماد مؤسسات التعليم قبل الجامعي:

الجزء الاول: دليل التقويم 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.		
٣	المعيار الأول: توافر نظام للحوكمة الرشيدة.	المجال الثاني: الحوكمة والقيادة	
٢	المعيار الثاني: دعم مجتمع التعلم		
٢	المعيار الأول: توظيف الموارد البشرية، وتمييزها	المجال الثالث: الموارد البشرية والمادية	
٢	المعيار الثاني: توافر مبنى مدرسي يستوفى المواصفات التربوية		
٢	المعيار الثالث: توظيف الموارد المادية والمالية لدعم عمليتي التعليم والتعلم:		
٢	المعيار الأول: توافر شراكة فعالة بين المؤسسة والأسرة والمجتمع المحلي	المجال الرابع: المشاركة المجتمعية	
٢	المعيار الأول: النظام الداخلي لضمان الجودة	المجال الخامس: توكيد الجودة والمساءلة	
٢	المعيار الثاني: التقويم الذاتي والتحسين المستمر		
٥	المعيار الأول: نواتج التعلم المستهدفة	المجال السادس: المتعلم	الفاعلية التعليمية
٣	المعيار الثاني: التمكن من المهارات العامة		
٢	المعيار الثالث: اكتساب جوانب وجدانية إيجابية		
١	المعيار الأول: التخطيط لعمليتي التعليم والتعلم	المجال السابع: المعلم	
٤	المعيار الثاني: تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم		
٢	المعيار الثالث: استخدام أساليب تقويم فعالة		
٢	المعيار الرابع: ممارسة أنشطة مهنية فعالة		
٥	المعيار الأول: توافر ممارسات داعمة للمنهج	المجال الثامن: المنهج الدراسي	
١	المعيار الثاني: توافر أنشطة تربوية لا صفية فعالة		
٢	المعيار الأول: توافر بيئة داعمة للتعليم والتعلم	المجال التاسع: المناخ التربوي	
٣	المعيار الثاني: توافر بيئة مؤثرة في العلاقات المؤسسية، والقيم		
٤٩ مؤشراً	٢١ معياراً	٩ مجالات فرعية	المجموع

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

عدد الممارسات	عدد المؤشرات	عدد المعايير	المجالات الفرعية	المجال الرئيس
48	١٩	١٠	٥	القدرة المؤسسية
104	٣٠	١١	٤	الفاعلية التعليمية

المكون الثاني

معايير ومؤشرات وممارسات مؤسسات التعليم قبل الجامعي^١

القدرة المؤسسية:

- رؤية المؤسسة ورسالتها.
- الحوكمة والقيادة.
- الموارد: البشرية، والمادية.
- المشاركة المجتمعية.
- توكيد 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
تنسق 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
تطبق القيادة التشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الإنسان.	٤-١-١-٢
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.	٤-٣-١-٢
توفر القيادة آليات للحد من تغيب المتعلمين وانقطاعهم.	٣-١-٢
توفر القيادة نظاماً لرصد أسباب حالات الغياب المرتفعة، والانقطاع.	١-٣-١-٢
تتخذ القيادة إجراءات للحدّ من أسباب الغياب، والانقطاع.	٢-٣-١-٢
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
تدعم القيادة المتميزين من العاملين.	2-٢-٢-٢
تشجع القيادة العاملين على التنمية المهنية المستدامة.	3-٢-٢-٢

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
تطبق المؤسسة آليات تقويم كفاءة توظيف مواردها البشرية.	٢-١-١-٣
يوجد بالمؤسسة خطط للتنمية المهنية والبشرية:	٢-١-٣
يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-١-٣
يوجد خطة مفعلة للتنمية المهنية للعاملين.	٢-٢-١-٣
توافر مبنى مدرسي يستوفى المواصفات التربوية:	٢-٣
يتوافر بالمبنى البنية الداعمة للعملية التعليمية	١-٢-٣
يستوفي المبنى المدرسي مواصفات الأمن والسلامة.	١-١-٢-٣
تتناسب أعداد ومساحات وتجهيزات الفصول الدراسية مع أعداد المتعلمين وخصائص نموهم.	٢-١-٢-٣
تتناسب مساحة وتجهيزات الفناء مع أعداد وخصائص المتعلمين.	٣-١-٢-٣
يتوافر بالمؤسسة حجرات مجهزة ومناسبة للعاملين بها.	٤-١-٢-٣
تتوافر المرافق الصحية الصالحة للاستخدام.	٥-١-٢-٣
تتوافر التجهيزات اللازمة للرعاية الصحية .	٦-١-٢-٣
يراعى في المبنى المدرسي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (عند الحاجة في حالات الدمج)	٧-١-٢-٣
يتوافر بالمؤسسة المصادر اللازمة لتحقيق نواتج التعلم	٢-٢-٣
يتوافر بالمؤسسة المعامل المجهزة لتحقيق نواتج التعلم .	١-٢-٢-٣
يتوافر بالمؤسسة مكتبة مجهزة ومزودة بمصادر معرفة تدعم عمليتي التعليم والتعلم .	٢-٢-٢-٣
يتوافر أماكن مجهزة لممارسة الأنشطة التربوية المختلفة.	٣-٢-٢-٣
توظيف الموارد المادية والمالية لدعم عمليتي التعليم والتعلم:	٣-٣
توظف المؤسسة التجهيزات اللازمة لتحقيق نواتج التعلم:	١-٣-٣
توظف المؤسسة المعامل وتجهيزاتها في تحقيق نواتج التعلم .	١-١-٣-٣
توظف الأجهزة والمعدات اللازمة للأنشطة التربوية.	٢-١-٣-٣
توظف مصادر المعرفة بالمؤسسة لدعم عمليتي التعليم والتعلم .	٣-١-٣-٣
توظف المؤسسة الموارد المالية المتاحة لتلبية احتياجاتها.	٢-٣-٣

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
تحدد المؤسسة احتياجاتها المالية في ضوء الأولويات.	١-٢-٣-٣
توظف المؤسسة الميزانية بفاعلية وفقاً للاحتياجات.	٢-٢-٣-٣

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
تعلن المؤسسة عن خدماتها للأسرة والمجتمع المحلي في ضوء إمكاناتها.	٣-١-١-٤
تتعاون المؤسسة والمجتمع المحلي في تفعيل المشاركة المجتمعية:	٢-١-٤
تشارك المؤسسة الأسرة والمجتمع المحلي في تطوير العملية التعليمية	١-٢-١-٤
توجد آليات لتقييم مردود المشاركة المجتمعية على العملية التعليمية.	٢-٢-١-٤
توظف المؤسسة إمكاناتها المتاحة لخدمة المجتمع المحلي .	٣-٢-١-٤

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 أداءها 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 نواتج التعلم المستهدفة.	١-٢-٥
تضع المؤسسة خطة لعمليات التقويم الذاتي، في ضوء في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد.	١-١-٢-٥
تنفذ المؤسسة خطة دراسة التقييم الذاتي.	٢-١-٢-٥
توفر المؤسسة تقريراً لدراسة التقويم الذاتي.	٣-١-٢-٥
تتشر المؤسسة نتائج التقويم 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 التقويم الذاتي.	١-٢-٢-٥
تنفذ المؤسسة خطة التحسين بفاعلية.	٢-٢-٢-٥
تقيم المؤسسة تنفيذ خطة التحسين مرحلياً.	٣-٢-٢-٥

المجال السادس - المتعلم :

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
نواتج التعلم المستهدفة:	١-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في اللغة العربية.	١-١-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في اللغة العربية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	١-١-٦
يتمكن المتعلم من مهارات اللغة العربية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٢-١-٦
تنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة العربية معاً .	٣-١-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في اللغة الأجنبية الأولى.	٢-١-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في اللغة الأجنبية الأولى وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	١-٢-٦
يتمكن من مهارات اللغة الأجنبية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٢-٢-٦
تنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الأولى معاً .	٣-٢-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في اللغة الأجنبية الثانية.	٣-١-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في اللغة الأجنبية الثانية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	١-٣-٦
يتمكن من مهارات اللغة الأجنبية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٢-٣-٦
تنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الثانية معاً .	٣-٣-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في الرياضيات.	٤-١-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	١-٤-٦
يتمكن من مهارات فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٢-٤-٦
تنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم فروع الرياضيات معاً .	٣-٤-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في العلوم.	٥-١-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الأحياء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	١-٥-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الكيمياء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٢-٥-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الفيزياء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٣-٥-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الجيولوجيا والعلوم البيئية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٤-٥-٦
يتمكن من مهارات فروع العلوم وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٥-٥-٦
تنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم فروع العلوم معاً .	٦-٥-٦
يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في العلوم الاجتماعية.	٦-١-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الجغرافيا وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	١-٦-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في التاريخ وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٢-٦-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الفلسفة والمنطق وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٣-٦-٦

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في علم النفس والاجتماع وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٤-٦-١-٦
يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الاقتصاد والإحصاء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٥-٦-١-٦
يتمكن من مهارات فروع العلوم الاجتماعية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	٦-٦-١-٦
تتسق مستويات تحقيق نواتج تعلم فروع العلوم الاجتماعية معاً .	٧-٦-١-٦
التمكن من المهارات العامة:	٢-٦
يتبع المتعلم العادات الصحية للمحافظة على صحته:	١-٢-٦
يمارس المتعلم العادات: الصحية، والغذائية السليمة.	١-١-٢-٦
يراعى المتعلم تعليمات الأمن والأمان عند استخدام الأجهزة والأدوات.	٢-١-٢-٦
يشارك المتعلم في أنشطة التوعية الصحية داخل المؤسسة.	٣-١-٢-٦
يملك المتعلم المهارات الحياتية ويوظفها بكفاءة :	٢-٢-٦
يمارس المتعلم مهارات التعلم طوال الحياة.	١-٢-٢-٦
يمارس المتعلم مهارات ريادة المشروعات .	٢-٢-٢-٦
يتقن المتعلم أساسيات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال:	3-٢-٦
يعي المتعلم أسس ومبادئ ثقافة الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات.	١-3-٢-٦
يستخدم المتعلم تكنولوجيا المعلومات في عمليات التعلم.	٢-3-٢-٦
يملك المتعلم المهارات الاجتماعية.	4-٢-٦
يمارس المتعلم المهارات الاجتماعية السليمة مع الآخرين.	١-4-٢-٦
يقدر أهمية المهن الموجودة في مجتمعه.	٢-4-٢-٦
يملك القدرة على اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية.	٣-4-٢-٦
اكتساب جوانب وجدانية إيجابية:	٣-٦
يتوافر لدى المتعلم اتجاهات إيجابية نحو العملية التعليمية.	١-٣-٦
يتوافر لدى المتعلم اتجاهات إيجابية نحو الدراسة بالمؤسسة.	١-١-٣-٦
يشارك المتعلم في ممارسة أنشطة متعددة، وفقاً لميوله.	٢-١-٣-٦
يلتزم المتعلم بالقيم، وبحقوقه، وواجباته:	٢-٣-٦
يلتزم المتعلم بالقيم الاجتماعية.	١-٢-٣-٦
يحرص على حقوقه، ويلتزم بأداء واجباته.	٢-٢-٣-٦

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 دروسه لتحقيق النمو المتكامل لشخصية المتعلم.	١-١-١-٧
يصمم إستراتيجيات تعليم وتعلم متركزة حول المتعلم، وتحقق نواتج التعلم المستهدفة.	٢-١-١-٧
يصمم أساليب وأدوات التقويم التي تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة.	٣-١-١-٧
تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم:	٢-٧
يتمكن المعلم من تنمية جوانب التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية لدى المتعلمين:	١-٢-٧
يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المستهدفة.	١-١-٢-٧
يربط المعلم بين: المادة العلمية لتخصصه، ومشكلات المجتمع، وتلبية احتياجاته.	٢-١-٢-٧
يستخدم المعلم أنشطة ومواقف تعليمية تنمي المهارات الحياتية لدى المتعلمين.	٣-١-٢-٧
يدير المعلم عملية التعلم بكفاءة:	٢-٢-٧
يعدل المعلم في الخطة الزمنية، بما يناسب قدرات المتعلمين، ومتطلبات العملية التعليمية.	١-٢-٢-٧
يوظف المعلم الأدوات والتجهيزات في عمليتي التعليم والتعلم.	٢-٢-٢-٧
يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة، تلبى متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (إن وجد في حالات الدمج)	٣-٢-٧
يوفر المعلم بيئة تعلم تراعي المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.	١-٣-٢-٧
يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة.	٢-٣-٢-٧
يفعل المعلم مشاركة ذوي الاحتياجات الخاصة في الأنشطة التربوية.	٣-٣-٢-٧
يستخدم المعلم أنشطة تربوية إثرائية تحقق نواتج التعلم:	٤-٢-٧
يشجع المعلم المتعلمين على استخدام مصادر معرفة متعددة.	١-٤-٢-٧
يوجه المعلم المتعلمين إلى العمل في أنشطة تربوية متعددة.	٢-٤-٢-٧
يستخدم المعلم أنشطة إثرائية متنوعة؛ لتنمية المواهب لدى المتعلمين.	٣-٤-٢-٧
استخدام أساليب تقويم فعالة:	٣-٧
يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم:	١-٣-٧
يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم المعرفية.	١-١-٣-٧

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم المهارية.	٢-١-٣-٧
يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم الوجدانية	٣-١-٣-٧
يستخدم أدوات تقويم مناسبة لذوي صعوبات التعلم.	٤-١-٣-٧
يستفيد من نتائج تقويم المتعلمين في تقديم التغذية الراجعة المناسبة لهم:	٢-٣-٧
يعمل المعلم على تحسين أداءات المتعلمين في ضوء نتائج التقويم.	١-٢-٣-٧
يناقش المعلم نتائج التقويم مع المعنيين لمتابعة مستوى تقدم المتعلمين.	٢-٢-٣-٧
يستفيد المعلم من نتائج التقويم في تقديم برامج علاجية لذوي صعوبات التعلم.	٣-٢-٣-٧
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
يوظف المعلم محتوى الدورات التدريبية التي شارك فيها 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 أداءاته 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، و وجدانياً، ومهارياً للمتعلم.	٢-١-١-٨
تتسق 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
يهيئ المنهج المتعلم للعمل وريادة المشروعات	٣-١-٨
يراعى المنهج التوعية بأنواع المهن المختلفة وأهميتها.	١-٣-١-٨
يكسب المنهج مهارات ريادة المشروعات.	٢-٣-١-٨
تستخدم الموارد البيئية والمحلية المتاحة في تنفيذ المنهج:	٤-١-٨
يسهم تنفيذ المنهج في نشر ثقافة استخدام الموارد البيئية والحفاظ عليها وتتميتها.	١-٤-١-٨
تستخدم المعامل والوسائط التكنولوجية المتوفرة في تنفيذ المنهج.	٢-٤-١-٨
توظف إمكانات المجتمع المحلي في تنفيذ أنشطة المنهج.	٣-٤-١-٨
تستخدم الأدلة التعليمية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة:	٥-١-٨
تُوظف أدلة المعلم في: تخطيط، وتنفيذ، وتقويم الدروس.	١-٥-١-٨
تُوظف أدلة تقويم الطالب في تحسين أداء المتعلمين.	٢-٥-١-٨
توافر أنشطة تربوية لا صافية فعالة:	٢-٨
تستخدم الأنشطة اللاصفية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة:	١-٢-٨
تنفذ خطة للأنشطة اللاصفية؛ بما يحقق نواتج التعلم.	١-١-٢-٨
يراعى توافر آليات لمتابعة تنفيذ خطة الأنشطة اللاصفية.	٢-١-٢-٨
تشارك المؤسسة في الأنشطة والمسابقات.	٣-١-٢-٨
تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات التربوية الأخرى في مجال الأنشطة التربوية.	٤-١-٢-٨

المجال التاسع - المناخ التربوي:

المؤشرات والممارسات	كود الممارسة
توافر بيئة داعمة للتعليم والتعلم:	١-٩
توفر المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي والنفسي:	١-١-٩
تقدم المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي للمتعلمين.	١-١-١-٩
تقدم المؤسسة خدمات للإرشاد الأكاديمي المتعلمين لاختيار الكلية التي تؤهل لمهنة معينة.	٢-١-١-٩
تقدم المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي للعاملين، وأولياء الأمور.	٣-١-١-٩
يتوافر بالمؤسسة مناخاً داعماً لعمليتي التعليم والتعلم:	٢-١-٩
تتوافر بالمؤسسة ثقافة صحية لدى المتعلمين، والعاملين.	١-٢-١-٩
تقدم المؤسسة توعية للمتعلمين عن احتياطات الأمن والسلامة لتجنب التعرض للمخاطر.	٢-٢-١-٩
يتوافر مناخاً داعماً لرضاء العاملين والمتعلمين والمعنيين عن المؤسسة.	٣-٢-١-٩
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
يتوافر بالمؤسسة مناخ داعم لثقافة المواطنة، والانتماء، واحترام القانون:	٢-٢-٩
يسود المؤسسة ثقافة المواطنة، والانتماء.	١-٢-٢-٩
تتسم بيئة المؤسسة بالانضباط، والالتزام بالقواعد والقوانين المنظمة للعمل.	٢-٢-٢-٩
يسود المؤسسة مناخاً داعماً للقيم.	٣-٢-٩
يسود المؤسسة ثقافة داعمة للقيم.	١-٣-٢-٩
تتسم بيئة المؤسسة بالالتزام بالقيم.	٢-٣-٢-٩

المكون الثالث

مقاييس التقدير لممارسات معايير

مؤسسات التعليم قبل الجامعي

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. - تعكس رؤية المؤسسة النظرة المستقبلية.	- صياغة الرؤية بمفردات واضحة وذات معنى محدد، وتصف النجاحات التي ترغب المؤسسة في تحقيقها بواقعية.	- صياغة الرؤية بمفردات واضحة وذات معنى محدد.	- صياغة الرؤية بمفردات عامة غير واضحة.
٢-١-١-١ يشارك في صياغة الرؤية ممثلون عن الأطراف المعنية.	- شارك كل من القيادة المدرسية وممثلين عن المعلمين ومجلس الأمناء والآباء وممثلين للمجتمع المحلي والمتعلمين في صياغة الرؤية.	- شارك كل من القيادة المدرسية وممثلين عن المعلمين ومجلس الأمناء والآباء في صياغة الرؤية.	- قامت القيادة المؤسسية بالتعاون مع ممثلين للمعلمين بصياغة الرؤية.	- انفردت القيادة المؤسسية بصياغة الرؤية.
٣-١-١-١ تعي الأطراف المعنية رؤية المؤسسة.	- تنتشر القيادة المؤسسية الرؤية مع وعى العاملين ومجلس الأمناء بكيفية العمل على تحقيق هذه الرؤية خلال أدائهم بالمؤسسة. - يعي مجلس الأمناء دوره في محاسبية المؤسسة في ضوء رؤيتها.	- تنتشر القيادة المؤسسية الرؤية بوسائل عديدة مع وعى العاملين بكيفية العمل على تحقيق هذه الرؤية خلال أدائهم بالمؤسسة.	- تنتشر القيادة المؤسسية الرؤية بأكثر من وسيلة مع معرفة العاملين بها.	- تنتشر القيادة المؤسسية الرؤية بوسيلة تقليدية مع عدم وعى العاملين بها.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
١-٢-١ - رسالة المؤسسة:				
١-٢-١ - توجد وثيقة واضحة ومعلنة لرسالة المؤسسة:				
١-١-٢-١	١-١-٢-١	١-١-٢-١	١-١-٢-١	١-١-٢-١
تتسم رسالة المؤسسة بالوضوح والتحديد.	صياغة الرسالة بمفردات واضحة ومحددة إجرائياً، وقابلة للتحويل إلى خطط وبرامج عمل وأنشطة تربوية، تسهم في النهوض بمستوى المتعلم.	صياغة الرسالة بمفردات واضحة وذات معنى محدد.	صياغة الرسالة بمفردات عامة غير محددة.	صياغة الرسالة بمفردات واضحة ومحددة إجرائياً ، وقابلة للتحويل إلى خطط وبرامج عمل وأنشطة تربوية، تسهم في النهوض بمستوى المتعلم.
٢-١-٢-١	٢-١-٢-١	٢-١-٢-١	٢-١-٢-١	٢-١-٢-١
تتسق الرسالة مع رؤية المؤسسة.	رسالة المؤسسة شاملة ومعبرة تماماً عن الرؤية.	تعبّر رسالة المؤسسة عن بعض أجزاء الرؤية.	لا تتسق رسالة المؤسسة مع رؤيتها.	رسالة المؤسسة شاملة ومعبرة تماماً عن الرؤية.
٣-١-٢-١	٣-١-٢-١	٣-١-٢-١	٣-١-٢-١	٣-١-٢-١
يشارك في صياغة الرسالة، ومراجعتها ممثلون عن الأطراف المعنية.	يقيم مجلس الأمناء آليات تحقيق الرسالة في ضوء رؤية المؤسسة.	شارك كل من القيادة المدرسية وممثلين المعلمين ومجلس الأمناء والآباء وممثلين للمجتمع المحلي والمتعلمين في صياغة الرسالة.	انفردت القيادة المؤسسية بصياغة الرسالة.	شارك كل من القيادة المدرسية وممثلين المعلمين ومجلس الأمناء والآباء وممثلين للمجتمع المحلي والمتعلمين في صياغة الرسالة.
٤-١-٢-١	٤-١-٢-١	٤-١-٢-١	٤-١-٢-١	٤-١-٢-١
تعي الأطراف المعنية رسالة المؤسسة.	تتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسائل تقليدية مع عدم وعى العاملين	تتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسائل عديدة مع معرفة العاملين بها.	تتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسائل عديدة مع وعى العاملين ومجلس الأمناء	تتشر القيادة المؤسسية الرسالة بوسائل عديدة مع وعى العاملين ومجلس الأمناء بكيفية العمل على تحقيق هذه الرسالة خلال

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
أدائهم بالمؤسسة . - يعي المتعلمون دورهم في آليات تحقيق رسالة المؤسسة .	تحقيق هذه الرسالة خلال أدائهم بالمؤسسة .		١	بها.

المجال الثاني: الحوكمة والقيادة

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
١-٢ توافر نظام للحوكمة الرشيدة:				
١-١-٢ توفر القيادة نظاما لإدارة المؤسسة يعكس القوانين واللوائح المنظمة للعمل.				
١-١-٢ توظف القيادة القوانين واللوائح بما يحقق فاعلية المؤسسة.	- تعرف القيادة القوانين واللوائح المنظمة للعمل، ولا تعلنها للعاملين بالمؤسسة.	- تعلن القيادة القوانين واللوائح على العاملين موضحة ضرورة تطبيقها مع التركيز حرفياً على الجوانب الإدارية.	- تطبق القيادة القوانين واللوائح على العاملين بمرونة وبشكل يضمن خدمة وتفعيل العملية التعليمية بجوانبها الفنية والإدارية.	- تسن القيادة لائحة داخلية لتحفيز العاملين في ظل هذه اللوائح والقوانين.
٢-١-٢ توظف القيادة الصلاحيات الإدارية والتنفيذية بالمؤسسة.	- تعرف القيادة الصلاحيات الإدارية والتنفيذية للفئات المختلفة من العاملين بالمؤسسة.	تتحقق القيادة من وعى الفئات المختلفة من العاملين بصلاحياتهم الإدارية والتنفيذية.	- توظف القيادة الصلاحيات الإدارية والتنفيذية للعاملين، وتتابع فعالية هذا التوظيف.	- تستفيد القيادة من نتائج تقويم مردود

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
توظيف العاملين للصلاحيات الإدارية والتنفيذية في تطوير العملية التعليمية.				
<ul style="list-style-type: none"> - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تفويضها، ويتم تدريب العاملين عليها، مع منح السلطة اللازمة لتنفيذ المهام المفوضة ومتابعة الأداء. - تقديم التغذية الراجعة عن أداء المهام المفوضة. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تدريب العاملين عليها، مع منح السلطة اللازمة لتنفيذ المهام المفوضة ومتابعة الأداء. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تفويضها، ويتم تدريب العاملين عليها. 	<ul style="list-style-type: none"> - تحدد القيادة المهام والمسئوليات التي يمكن تفويضها. 	٣-١-١-٢ توفر القيادة نظاماً لتفويض السلطات وتحديد المسئوليات طبقاً للاختصاصات
<ul style="list-style-type: none"> - تفعل القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الإنسان وتتابع مدى التزام العاملين بها داخل الفصل والمؤسسة، وتعمل على نشر ثقافة مراعاة حقوق الطفل لدى جميع العاملين والمتعلمين. - تنفذ القيادة أنشطة لنشر ثقافة مراعاة حقوق الطفل للمجتمع المحيط. 	<ul style="list-style-type: none"> - تفعل القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الإنسان وتتابع مدى التزام العاملين بها داخل الفصل والمؤسسة، وتعمل على نشر ثقافة مراعاة حقوق الطفل لدى جميع العاملين والمتعلمين. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعلن القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الإنسان على العاملين موضحة ضرورة تطبيقها لإعداد المتعلم. 	<ul style="list-style-type: none"> - تعرف القيادة القوانين والتشريعات الخاصة بحقوق الإنسان ولا تعلنها للعاملين بالمؤسسة. 	٤-١-١-٢ تطبق القيادة التشريعات والقوانين الخاصة بحقوق الإنسان.
٢-١-٢ تتبع القيادة أساليب ديمقراطية في إدارة المؤسسة وصنع القرار				
<ul style="list-style-type: none"> - تشرك القيادة ممثلين عن العاملين والمتعلمين ومجلس الأمناء في صنع 	<ul style="list-style-type: none"> - تشرك القيادة ممثلين عن العاملين والمتعلمين ومجلس 	<ul style="list-style-type: none"> - يشترك عدد محدود من العاملين في صنع بعض 	<ul style="list-style-type: none"> - تنفرد القيادة بصنع القرار داخل المؤسسة. 	١-٢-١-٢ تحرص القيادة على مشاركة الأطراف

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
القرار، مع تقييم الأداء المؤسسي في ضوء هذه القرارات. -تشارك القيادة مجلس الأمناء والمتعلمين في تقييم نتائج القرارات المتخذة.	الأمناء في صنع القرار، مع تقييم الأداء المؤسسي في ضوء هذه القرارات.	القرارات.		المعنية في صنع القرار.
- تشكل مجلس الأمناء في ضوء اللوائح والقرارات، مع تفعيل مهامه بما يدعم العملية التعليمية. - تتبادل الخبرات مع مجالس أمناء المؤسسات التعليمية الأخرى.	- تشكل مجلس الأمناء في ضوء اللوائح والقرارات، مع تفعيل مهامه بما يدعم العملية التعليمية.	- تشكل مجلس الأمناء في ضوء اللوائح والقرارات، دون تفعيل مهامه.	- لا تقوم القيادة بإجراءات لتفعيل لوائح وقرارات تشكيل مجلس الأمناء ومهامه.	٢-٢-١-٢ تحرص القيادة على تفعيل لوائح وقرارات تشكيل مجلس الأمناء ومهامه.
-تتعامل القيادة مع المقترحات والشكاوى بإيجابية وموضوعية من أجل النهوض بمستوى الأداء المؤسسي، وتعلن عن نتائج فحص هذه الشكاوى والمقترحات والإجراءات التي تمت في التعامل معها. -توفر القيادة نظاماً إلكترونياً للتعامل مع المقترحات والشكاوى.	-تتعامل القيادة مع المقترحات والشكاوى بإيجابية وموضوعية من أجل النهوض بمستوى الأداء المؤسسي، وتعلن عن نتائج فحص هذه الشكاوى والمقترحات والإجراءات التي تمت في التعامل معها.	-تتعامل القيادة مع المقترحات والشكاوى المقدمة إليها دون إجراءات مناسبة للتعامل معها.	-تتلقى القيادة المقترحات أو الشكاوى دون اتخاذ إجراءات مناسبة.	٣-٢-١-٢ توفر القيادة نظاماً لتلقي المقترحات والشكاوى، والتعامل معها.
-تستخدم القيادة آلية واضحة ومحددة لتقييم رضا العاملين والمعنيين (أولياء	-تستخدم القيادة آلية واضحة ومحددة لتقييم رضا العاملين	-تتعرف الصعوبات التي تعوق رضا العاملين دون	-لا تهتم القيادة بتحقيق رضا العاملين عن	٤-٢-١-٢ تعمل القيادة على تحقيق رضا العاملين

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
الأمور- أعضاء المجتمع المحلي- المتعلمين) دورياً وتستفيد من النتائج في تحقيق مزيد من الرضا . - تقييم رضا العاملين إلكترونياً .	والمعنيين (أولياء الأمور- أعضاء المجتمع المحلي- المتعلمين) دورياً وتستفيد من النتائج في تحقيق مزيد من الرضا .	وجود آلية واضحة للتغلب عليها .	المؤسسة.	والمعنيين بالأمر.
٢-١-٣ توفر القيادة آليات للحد من تغيب المتعلمين وانقطاعهم.				
-تحدد القيادة بمشاركة المعلمين والإخصائيين أسباب حالات الغياب المتكرر والانتقطاع لبعض المتعلمين في ضوء هذه النسب. -توفر القيادة نظاماً إلكترونياً لتسجيل غياب المتعلمين في الصفوف المختلفة.	-تحدد القيادة بمشاركة المعلمين والإخصائيين أسباب حالات الغياب المتكرر والانتقطاع لبعض المتعلمين في ضوء هذه النسب.	- تحدد القيادة نسب غياب وانقطاع المتعلمين.	- توجه القيادة المختصين لرصد حالات الغياب والانتقطاع.	١-٣-١-٢ توفر القيادة نظاماً لرصد أسباب حالات الغياب المرتفعة، والانتقطاع.
-تحفز القيادة المتعلمين على الحضور وتتخذ إجراءات للحد من حالات الغياب المتكرر والانتقطاع وفقاً لأسبابها ، بالتعاون مع أولياء الأمور . - تحرص القيادة على مشاركة المجتمع المحلي في إجراءات الحد من حالات الغياب والانتقطاع.	-تحفز القيادة المتعلمين على الحضور وتتخذ إجراءات للحد من حالات الغياب المتكرر والانتقطاع وفقاً لأسبابها ، بالتعاون مع أولياء الأمور .	-تعلم القيادة أولياء الامور بغياب أبنائهم أولاً بأول.	-تطبق القيادة اللاتحة الداخلية للغياب.	٢-٣-١-٢ تتخذ إجراءات للحد من أسباب الغياب، والانتقطاع.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٢-٢ دعم مجتمع التعلم				
٢-٢-١ تدعم القيادة عمليتي التعليم والتعلم داخل المؤسسة.				
١-١-٢-٢ توفر القيادة متطلبات بيئة تعلم المتمركزة حول المتعلم: المناخ الآمن للمتعلم، تلبى الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ومتطلبات تنفيذ الأنشطة التربوية. تستخدم التغذية الراجعة من العاملين في المؤسسة لتطوير أدائها من أجل دعم بيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم.	توفر القيادة متطلبات بيئة تعلم المتمركزة حول المتعلم: المناخ الآمن للمتعلم، تلبى الاحتياجات التدريبية للمعلمين، ومتطلبات تنفيذ الأنشطة التربوية.	توفر القيادة المتطلبات المادية لبيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم (وسائل تعليمية- خامات- أجهزة-....)	تتعرف القيادة ببيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم.	تدعم القيادة بيئة التعلم المتمركزة حول المتعلم.
٢-١-٢-٢ تحدد القيادة مصادر الحصول على معلومات عن أداء المتعلمين.	تعتمد القيادة على مصادر المعلومات والبيانات (مثل: الاختبارات الشهرية والفصلية والسنوية-تقارير الموجهين إن وجدت- تقارير مشرفي المواد الدراسية- ملفات الإنجاز-الملاحظة المباشرة للمتعلمين-نتائج فحص خرائط المنهج ... -) في تتبع مدى تحقيق المتعلمين نتائج فحص خرائط المنهج -	تعتمد القيادة في تتبع مستوى المتعلمين على النسب المئوية للنجاح في المواد الدراسية في الصف النهائي ومقارنتها بنسب النجاح في الأعوام السابقة.	تحدد القيادة مصادر الحصول على معلومات عن أداء المتعلمين.	تدعم القيادة نظاماً لمتابعة تقدم المتعلمين في ضوء نواتج التعلم المستهدفة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>في الصفوف المختلفة، ويستفاد من نتائج المتابعة في تحسين أداء المتعلمين، وتحفيز المتميزين منهم.</p> <p>-تقيم القيادة المتعلمين في ضوء المستويات المعيارية للخريج.</p>	<p>(...) في تتبع مدى تحقيق المتعلمين نواتج التعلم على مستوى المواد الدراسية في الصفوف المختلفة، ويستفاد من نتائج المتابعة في تحسين أداء المتعلمين، وتحفيز المتميزين منهم.</p>			
<p>-تعتمد القيادة على كافة مصادر المعلومات والبيانات (مثل: تقارير الموجهين - تقارير مشرفي المواد الدراسية- الملاحظة المباشرة للمعلمين- نتائج المتعلمين في نواتج التعلم- آراء أولياء الأمور- آراء المتعلمين) في تتبع مدى مستوى أداء المعلمين وتقويمهم، ويحلل نتائج المتابعة ليستفيد منها في تحسين أدائهم، وتحفز المتميزين منهم.</p> <p>- تقيم القيادة المعلمين في ضوء المستويات المعيارية للمعلم.</p>	<p>-تعتمد القيادة على كافة مصادر المعلومات والبيانات (مثل: تقارير الموجهين - تقارير مشرفي المواد الدراسية- الملاحظة المباشرة للمعلمين- نتائج المتعلمين في نواتج التعلم- آراء أولياء الأمور- آراء المتعلمين) في تتبع مدى مستوى أداء المعلمين وتقويمهم، ويحلل نتائج المتابعة ليستفيد منها في تحسين أدائهم، وتحفز المتميزين منهم.</p>	<p>-تعتمد القيادة في تتبع مستوى أداء المعلمين وتقويمهم على تقييم مشرفي المادة والموجهين.</p>	<p>-تحدد القيادة مصادر الحصول على معلومات عن أداء المعلمين</p>	<p>٢-٢-١-٣ تطبق القيادة نظاماً لمتابعة أداء المعلمين وتقويمهم.</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
٢-٢-٢ تدعم القيادة التنمية المهنية لجميع العاملين بالمؤسسة.				
١-٢-٢-٢ تدعم القيادة وحدة التدريب والجودة.	توفر القيادة والمورد المادية الملائمة والكوادر البشرية المؤهلة لتفعيل وحدة التدريب والجودة، وتتابع سير العمل بها للتأكد من قدرتها على تصميم وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية، والاستفادة من مخرجاتها في تطوير الأداء المؤسسي . توفر القيادة الفرص لتبادل الخبرات بين وحدة التدريب والجودة بالمؤسسة والوحدات المماثلة بالمؤسسات الأخرى .	تشجع القيادة على إعداد برامج وخطط تدريبية وتوفير الموارد المادية اللازمة لها دون متابعة تنفيذها	توفر القيادة خطط للتدريب دون الاهتمام بتحديد الكوادر القادرة على تنفيذها.	
٢-٢-٢-٢ تدعم القيادة المتميزين من العاملين.	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. تعلن المؤسسة عن العاملين المتميزين	توفر القيادة معايير لاختيار العاملين المتميزين بحيث تركز على الانضباط والمواظبة فقط.	تدعم القيادة المتميزين من العاملين دون تطبيق معايير محددة.	

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
بآليات مختلفة.	او المديرية.			
<p>- توفر القيادة فرصاً للتنمية المهنية للعاملين (الندوات والحلقات النقاشية والبحوث الإجرائية والمؤتمرات، والتدريب،)، ومساعدتهم على اختيار الموضوعات، مع توفير مصادر المعرفة المناسبة، وتيسير إجراءات والاستفادة من نتائجها في تطوير أداء المؤسسة.</p> <p>- توفر القيادة آلية تساعد المؤسسات الأخرى على الاستفادة من نتائج التنمية المهنية.</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 إجراءات 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>	<p>٢-٢-٢-٣ تشجع القيادة العاملين على التنمية المهنية المستدامة.</p>

المجال الثالث: الموارد البشرية والمادية

تقدير الممارسة	مقاييس التقدير				الممارسات
	٤	٣	٢	١	
٣-١ توظيف الموارد البشرية، وتنميتها:					
٣-١-١ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحسين الأداء بالمؤسسة.					
	<p>٣-١-١-١ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٣-١-١-١ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٣-١-١-١ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٣-١-١-١ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٣-١-١-١ توظف المؤسسة الموارد البشرية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة.</p>
<p>تعد المؤسسة قاعدة بيانات عن مؤهلات ومهارات وخبرات العاملين (معلمين - إحصائيين - 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>توفر قاعدة بيانات إلكترونية لتوظيف الخبرات البشرية مع متطلبات المهام التعليمية.</p>	<p>تعد المؤسسة قاعدة بيانات عن مؤهلات ومهارات وخبرات العاملين (معلمين - إحصائيين - 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 - إحصائيين - إداريين - ..) وتعمل على الاستفادة من بعضها.</p>	<p>تعد المؤسسة قاعدة بيانات عن مؤهلات ومهارات وخبرات العاملين (معلمين - إحصائيين - إداريين - ..) دون الاستفادة منها.</p>	<p>٣-١-١-٢ لا تستخدم المؤسسة آليات لتقويم كفاءة</p>	
<p>تستخدم المؤسسة أدوات تقويم متعددة للتأكد من مدى توظيف كافة الموارد</p>	<p>تستخدم المؤسسة أدوات تقويم متعددة للتأكد من مدى توظيف</p>	<p>تعتمد المؤسسة في تقويمها لكفاءة توظيف مواردها البشرية</p>	<p>لا تستخدم المؤسسة آليات لتقويم كفاءة</p>	<p>٣-١-١-٣ تطبق المؤسسة آليات</p>	

الممارسات	مقاييس التقدير			
	٤	٣	٢	١
تقويم كفاءة توظيف مواردها البشرية.	توظيف مواردها البشرية.	على آراء نسبة قليلة من هذه الموارد.	كافة الموارد البشرية في أداء المهام المختلفة (الملاحظة المباشرة- المناقشة- فحص نتائج أداء المهام- استطلاع رأي-...)، وتطبيق تلك الأدوات على عينة ممثلة من هذه الموارد بصفة مستمرة، مع الاستفادة من نتائج التقويم لضمان جودة توظيف الموارد البشرية.	البشرية في أداء المهام المختلفة (الملاحظة المباشرة- المناقشة- فحص نتائج أداء المهام- استطلاع رأي-...)، وتطبيق تلك الأدوات على عينة ممثلة من هذه الموارد بصفة مستمرة، مع الاستفادة من نتائج التقويم لضمان جودة توظيف الموارد البشرية.
٣-١-٢ يوجد بالمؤسسة خطط للتنمية المهنية والبشرية:				
١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية بعض مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.
١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية بعض مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.	١-٢-٣-١ يوجد خطة مفعلة لتنمية مهارات الأمن والسلامة.

الممارسات	مقاييس التقدير			
	٤	٣	٢	١
٣-٢-١-٢ يوجد خطة مفعلة للتنمية المهنية للعاملين.	-تفعل خطة التنمية المهنية للعاملين في ضوء احتياجاتهم التدريبية بمشاركة المعنيين في تصميم خطة التنمية وتنفيذها وتقييم مردود برامجها في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، والاستفادة من التغذية الراجعة في تطوير خطة التنمية المهنية. -تستعين المؤسسة بخبراء متخصصين في إعداد وتفعيل خطة التنمية المهنية للعاملين.	-تفعل خطة التنمية المهنية للعاملين في ضوء احتياجاتهم التدريبية بمشاركة المعنيين في تصميم خطة التنمية وتنفيذها وتقييم مردود برامجها في تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، والاستفادة من التغذية الراجعة في تطوير خطة التنمية المهنية.	-تتوافر خطة غير مفعلة للتنمية المهنية للعاملين دون مراعاة الاحتياجات التدريبية لهم لتحقيق نواتج التعلم.	-تعتمد التنمية المهنية للعاملين بالمؤسسة على برامج التدريب المركزي (الإدارة- المديرية-...).
٣-٢ توافر مبنى مدرسي يستوفى المواصفات التربوية:				
٣-٢-١ يتوافر بالمبنى البنية الداعمة للعملية التعليمية				
٣-١-٢-٣ يستوفى المبنى المدرسي مواصفات الأمن والسلامة.	-تتوافر عوامل الأمن والسلامة في المبنى (أرضيات- سلالم -نوافذ- الأفنية- المعامل- الممرات- مداخل ومخارج المؤسسة والفصول- مصادر الكهرباء- التهوية الجيدة) وتتوافر التجهيزات اللازمة (أجهزة إنذار-طفايات الحريق- خراطيم المياه-...) في أماكن متعددة ومعروفة مع الصيانة الدورية للمبنى	-تتوافر عوامل الأمن والسلامة في المبنى (أرضيات- سلالم - نوافذ- الأفنية -المعامل- الممرات- مداخل ومخارج المؤسسة والفصول- مصادر الكهرباء- التهوية الجيدة) وتتوافر التجهيزات اللازمة (أجهزة إنذار- طفايات الحريق- خراطيم	-تتوافر بعض عوامل الأمن والسلامة مع توافر التجهيزات في أماكن محدودة بالمؤسسة.	-تتوافر بعض عوامل الأمن والسلامة دون توافر التجهيزات.

تقدير الممارسة	مقاييس التقدير				الممارسات
	٤	٣	٢	١	
	والتجهيزات والمرافق. -توجد آلية للاتصال بين الأماكن المختلفة في المؤسسة تستخدم في حالة الطوارئ.	المياه- ...) في أماكن متعددة ومعروفة مع الصيانة الدورية للمبنى والتجهيزات والمرافق.			
	-تتناسب أعداد الفصول ومساحاتها مع أعداد المتعلمين وتكون مجهزة بالمقاعد والأدراج المناسبة للمرحلة العمرية للمتعلمين (الارتفاع- حجم المتعلمين- الأعداد - سهولة الحركة-...)، ومنضدة للمعلم، وسبورة مناسبة من حيث اللون والارتفاع، مع توافر دواليب أو أرفف يستخدمها المتعلمين في حفظ متعلقاتهم، ومصادر إضاءة وتهوية مناسبة وأمنة تراعى عوامل الأمن والسلامة. -تتوافر وسائل معينة أو أدوات تكنولوجية تصلح لتدريس المواد الدراسية المختلفة داخل الفصل.	-تتناسب أعداد الفصول ومساحاتها مع أعداد المتعلمين وتكون مجهزة بالمقاعد والأدراج المناسبة للمرحلة العمرية للمتعلمين (الارتفاع- حجم المتعلمين- الأعداد - سهولة الحركة-...)، ومنضدة للمعلم، وسبورة مناسبة من حيث اللون والارتفاع، مع توافر دواليب أو أرفف يستخدمها المتعلمين في حفظ متعلقاتهم، ومصادر إضاءة وتهوية مناسبة وأمنة تراعى عوامل الأمن والسلامة.	-يتواجد بالمؤسسة فصول غير كافية لأعداد المتعلمين وبها مقاعد وإدراج لا تتناسب مع المرحلة العمرية المتعلمين.	-يتواجد بالمؤسسة فصول غير كافية لأعداد المتعلمين.	٣-٢-١-٢ تتناسب أعداد ومساحات وتجهيزات الفصول الدراسية مع إعداد المتعلمين وخصائص نموهم.
	- يتوافر بالمؤسسة فناء به ملاعب مناسبة مع أعداد المتعلمين وبه التجهيزات (المقاعد- متطلبات الألعاب الرياضية المختلفة- سارية العلم- أرضية الملعب	-يتوافر بالمؤسسة فناء به ملاعب مناسبة مع اعداد المتعلمين وبه التجهيزات (المقاعد- متطلبات الألعاب الرياضية المختلفة- سارية العلم- أرضية الملعب	-يتوافر فناء به ملاعب مناسبة لأعداد المتعلمين من حيث المساحة ولكنها غير مجهزة.	-يتوافر بالمؤسسة فناء به ملاعب غير مناسبة من حيث المساحة والتجهيزات مع أعداد المتعلمين.	٣-٢-١-٣ تتناسب مساحة وتجهيزات الفناء مع أعداد وخصائص المتعلمين.

تقدير الممارسة	مقاييس التقدير				الممارسات
	٤	٣	٢	١	
	مناسبة وآمنة - سلال المهملات- أحواض وصنابير مياه) المناسبة للمرحلة العمرية واللازمة لممارسة الأنشطة المختلفة، مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة. -يتوافر بالفناء مساحات خضراء مناسبة.	مناسبة وآمنة - سلال المهملات-أحواض وصنابير مياه) المناسبة للمرحلة العمرية واللازمة لممارسة الأنشطة المختلفة، مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة.			
	-تتوافر بالمؤسسة حجرات للقيادة والعمالين والزائرة الصحية مجهزة بالمعدات اللازمة والمناسبة لطبيعة العمل (كراسي- مناضد- دواليب- أجهزة كمبيوتر- تليفون- ماكينة تصوير-الإضاءة والتهوية الجيدة-...) مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة. -يتوافر بالمؤسسة شبكة داخلية للاتصال بين العاملين بالحجرات المختلفة.	-تتوافر بالمؤسسة حجرات للقيادة والعمالين والزائرة الصحية مجهزة بالمعدات اللازمة والمناسبة لطبيعة العمل (كراسي- مناضد- دواليب- أجهزة كمبيوتر- تليفون- ماكينة تصوير-الإضاءة والتهوية الجيدة-...) مع مراعاة عوامل الامن والسلامة.	-يتوافر حجرات للقيادة ولبعض للعمالين دون كفاية التجهيزات المتوفرة لطبيعة عملهم.	- يتوافر بالمؤسسة حجرات للقيادة ولا تتوافر حجرات للعمالين بالمؤسسة.	٣-٢-١-٤ يتوافر بالمؤسسة حجرات مجهزة ومناسبة للعمالين بها.
	-تتناسب أعداد المرافق الصحية (دورات المياه - أحواض وصنابير مياه-) مع أعداد العاملين والمتعلمين وتراعى هذه المرافق طبيعة النوع (ذكور- إناث) مع وجودها في أماكن مناسبة وتوافر	-تتناسب أعداد المرافق الصحية (دورات المياه - أحواض وصنابير مياه-) مع أعداد العاملين والمتعلمين وتراعى هذه المرافق طبيعة النوع (ذكور- إناث) مع	-تتوافر المرافق الصحية بالمؤسسة وتتناسب مع أعداد العاملين والمتعلمين ولا يتوافر بها أدوات النظافة أو الصيانة الدورية.	-تتوافر المرافق الصحية بالمؤسسة ولكنها لا تتناسب مع أعداد المتعلمين ولا تصلح للاستخدام .	٣-٢-١-٥ تتوافر المرافق الصحية الصالحة للاستخدام.

الممارسات	مقاييس التقدير			
	٤	٣	٢	١
	متطلبات وأدوات النظافة، والصيانة الدورية لتلك المرافق مع توافر إرشادات لضمان صلاحية استخدامها وتحقيق عوامل الأمن والسلامة. -تتوافر المرافق الصحية في الأدوار المختلفة بالمؤسسة.	وجودها في أماكن مناسبة وتوافر متطلبات وإدوات النظافة، والصيانة الدورية لتلك المرافق مع توافر إرشادات لضمان صلاحية استخدامها وتحقيق عوامل الأمن والسلامة.		
٦-١-٢-٣ تتوافر التجهيزات اللازمة للرعاية الصحية.	-يتوافر لدى المؤسسة التجهيزات والمواد الطبية المناسبة اللازمة للرعاية الصحية. -تتوافر المواد الطبية اللازمة للإسعافات الأولية في أماكن متعددة بالمؤسسة.	-يتوافر لدى المؤسسة التجهيزات والمواد الطبية المناسبة اللازمة للرعاية الصحية.	-يتوافر بالمؤسسة الأدوات اللازمة للإسعافات الأولية البسيطة.	-لا يتوافر بالمؤسسة التجهيزات والمواد الطبية اللازمة للرعاية الصحية.
٧-١-٢-٣ <u>يراعى في المبنى المدرسي متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (عند الحاجة في حالات الدمج)</u>	- يوجد بالمبنى ممرات ومطالع و دورة مياه مناسبة لاستخدام ذوي الاحتياجات الخاصة وحجرة مصادر تعلم تراعي طبيعة الإعاقة، وتفي باحتياجاتهم. -يتوافر بالفصول الدراسية متطلبات استيعاب المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.	-يوجد بالمبنى ممرات ومطالع و دورة مياه مناسبة لاستخدام ذوي الاحتياجات الخاصة وحجرة مصادر تعلم تراعي طبيعة الإعاقة، وتفي باحتياجاتهم.	-يوجد بالمبنى ممرات ومطالع و دورة مياه مناسبة لاستخدام ذوي الاحتياجات الخاصة.	-لا يراعى المبنى متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة.

تقدير الممارسة	مقاييس التقدير				الممارسات
	٤	٣	٢	١	
٣-٢-٢ يتوافر بالمؤسسة المصادر اللازمة لتحقيق نواتج التعلم					
	<p>١-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة معامل مناسبة لأعداد المتعلمين مع توافر الأجهزة والمعدات اللازمة لتحقيق نواتج التعلم (معمل العلوم- معمل الحاسب الآلي- حجرة الوسائط) مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة.</p> <p>-توجد تجهيزات متقدمة تساعد على تنمية المواهب وممارسة المتعلمين للأنشطة الإبداعية.</p>	<p>١-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة معامل مناسبة لأعداد المتعلمين مع توافر الأجهزة والمعدات اللازمة لتحقيق نواتج التعلم (معمل العلوم- معمل الحاسب الآلي- حجرة الوسائط) مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة.</p>	<p>١-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة معامل مناسبة لأعداد المتعلمين وغير مجهزة لتحقيق نواتج التعلم.</p>	<p>١-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة معامل غير مناسبة لأعداد المتعلمين وغير مجهزة.</p>	<p>١-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة المعامل المجهزة لتحقيق نواتج التعلم</p>
	<p>٢-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة مكتبة متناسبة مع أعداد المتعلمين بها مقاعد ومناضد مناسبة للمرحلة العمرية للمتعلمين (الارتفاع- حجم المتعلمين-الأعداد - سهولة الحركة-...)، ودواليب وأرفف ومصادر إضاءة وتهوية مناسبة وأمنة تراعى عوامل الأمن والسلامة ومصادر معرفة متنوعة ومفهرسة (كتب- مراجع - معاجم- مصادر إلكترونية- مجالات علمية- ...) لدعم عمليتي التعليم</p>	<p>٢-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة مكتبة متناسبة مع اعداد المتعلمين بها مقاعد ومناضد مناسبة للمرحلة العمرية للمتعلمين (الارتفاع- حجم المتعلمين - الأعداد - سهولة الحركة-...)، ودواليب وأرفف ومصادر إضاءة وتهوية مناسبة وأمنة تراعى عوامل الأمن والسلامة ومصادر معرفة متنوعة (كتب- مراجع -</p>	<p>٢-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة مكتبة مناسبة لأعداد المتعلمين وغير مجهزة وتحتوى على عدد محدود من مصادر المعرفة غير كافي لدعم عمليتي التعليم والتعلم.</p>	<p>٢-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة مكتبة غير مناسبة لأعداد المتعلمين ودعم عمليتي التعليم والتعلم.</p>	<p>٢-٢-٢-٣ يتوافر بالمؤسسة مكتبة مجهزة ومزودة بمصادر معرفة تدعم عمليتي التعليم والتعلم</p>

الممارسات	مقاييس التقدير				تقدير الممارسة
	٤	٣	٢	١	
	والتعلم. -تتصل المكتبة بشبكة المعلومات الدولية (الإنترنت) ومتاحة للمعلمين والمتعلمين.	معاجم- مصادر إلكترونية- مجلات علمية- (...) لدعم عملية التعليم والتعلم.			
٣-٢-٢-٣ يتوافر أماكن مجهزة لممارسة الأنشطة التربوية المختلفة.	-يتوافر بالمؤسسة أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة ولأعداد المتعلمين مع توافر الأجهزة والمعدات اللازمة لتنفيذ جدول الأنشطة التربوية (الرياضي- الفني- الموسيقي- الصناعي- ...) مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة. -توجد تجهيزات متقدمة تساعد على تنمية المواهب وممارسة المتعلمين للأنشطة الإبداعية.	-يتوافر بالمؤسسة أماكن مناسبة لممارسة الأنشطة ولأعداد المتعلمين مع توافر الأجهزة والمعدات اللازمة لتنفيذ جدول الأنشطة التربوية (الرياضي- الفني- الموسيقي- الصناعي- ...) مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة.	-يتوافر بالمؤسسة أماكن مناسبة لأعداد المتعلمين وغير مجهزة لممارسة الأنشطة التربوية المختلفة.	-يتوافر بالمؤسسة أماكن غير مناسبة لأعداد المتعلمين وممارسة الأنشطة التربوية المختلفة.	
٣-٣ توظيف الموارد المادية، وتنميتها:					
٣-٣-١ توظف المؤسسة التجهيزات اللازمة لتحقيق نواتج التعلم:					
٣-٣-١-١ توظف المؤسسة المعامل وتجهيزاتها في تحقيق نواتج التعلم	- تستخدم تجهيزات المعامل (أجهزة ومواد معمل العلوم، أجهزة الكمبيوتر في معمل الحاسب الآلي، الوسائط المتعددة في حجرة الوسائط) مع تفعيل المشاركة الإيجابية للمتعلمين لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة في خرائط المنهج، مع مراعاة	-تستخدم تجهيزات المعامل () أجهزة ومواد معمل العلوم، أجهزة الكمبيوتر في معمل الحاسب الآلي، الوسائط المتعددة في حجرة الوسائط) مع تفعيل المشاركة الإيجابية للمتعلمين	-تستخدم المعامل من جانب المعلم فقط دون تفعيل المشاركة الإيجابية للمتعلمين في استخدام التجهيزات والأدوات المتاحة لتحقيق نواتج التعلم.	- تستخدم المعامل كأماكن دون توظيف التجهيزات والأدوات المتاحة.	

الممارسات	مقاييس التقدير			
	٤	٣	٢	١
	عوامل الأمن والسلامة. -يستفيد المتعلمون من تجهيزات المعامل في تنفيذ أنشطة إبداعية.	لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة في خرائط المنهج، مع مراعاة عوامل الأمن والسلامة.		
٢-١-٣-٣ توظف الأجهزة والمعدات اللازمة للأنشطة	-تستخدم الأجهزة والمعدات اللازمة للأنشطة التربوية (الرياضية والفنية والموسيقية- المجال الصناعي- التربية الأسرية-...) لتحقيق نواتج التعلم المهنية والوجدانية بما يراعى ميول واتجاهات المتعلمين وتفعيل مشاركتهم الإيجابية في ظل عوامل الأمن والسلامة. -يستفيد المتعلمون من تجهيزات الأنشطة التربوية في تنفيذ أنشطة إبداعية.	-تستخدم الأجهزة والمعدات اللازمة للأنشطة التربوية (الرياضية والفنية والموسيقية- المجال الصناعي- التربية الأسرية-...) لتحقيق نواتج التعلم المهنية والوجدانية بما يراعى ميول واتجاهات المتعلمين وتفعيل مشاركتهم الإيجابية في ظل عوامل الأمن والسلامة.	-تستخدم الأجهزة والمعدات اللازمة للأنشطة التربوية دون تفعيل المشاركة الإيجابية للمتعلمين لتحقيق نواتج التعلم.	-تتوافر أجهزة ومعدات لممارسة الأنشطة التربوية ولكنها غير مفعلة.
٣-١-٣-٣ توظف مصادر المعرفة بالمكتبة لدعم عمليتي التعليم والتعلم	-توظف مصادر المعرفة بالمكتبة لدعم عمليتي التعليم والتعلم بالنسبة للمتعلم والحررة - إجراء بحوث- إعداد مقالات ملخصات- الاشتراك في حلقات القراءة والمسابقات- أنشطة ملف الإنجاز-...) وللتنمية المهنية للعاملين(بحوث إجرائية - قراءات متخصصة أكاديمياً وتربوياً -....).	-توظف مصادر المعرفة بالمكتبة لدعم عمليتي التعليم والتعلم بالنسبة للمتعلم (القراءة الموجهة والحررة - إجراء بحوث- إعداد مقالات ملخصات- الاشتراك في حلقات القراءة والمسابقات- أنشطة ملف الإنجاز-...) وللتنمية المهنية للعاملين(بحوث) ومتخصصة أكاديمياً وتربوياً -....).	-تستخدم مصادر المعرفة المتاحة بالمكتبة طبقاً للجدول المقرر ودون ربطها بنواتج التعلم المستهدفة.	-تستخدم مصادر المعرفة بالمكتبة بشكل غير منتظم ودون مراعاة ميول واهتمامات المتعلم.

الممارسات	مقاييس التقدير				
	٤	٣	٢	١	
	-توظيف الإنترنت للحصول على المعارف المختلفة.	إجرائية - قراءات متخصصة أكاديمياً وتربوياً- (...).			
	٣-٣-٢ توظف المؤسسة الموارد المالية المتاحة لتلبية احتياجاتها.				
	-تحدد المؤسسة احتياجاتها المالية في ضوء مواردها المالية المتاحة ونتائج دراسة التقييم الذاتي ومتطلبات خطة التحسين والمواقف الطارئة. -تستعين المؤسسة بخبراء لتحديد متطلباتها المالية على المدى الطويل.	-تحدد المؤسسة احتياجاتها المالية في ضوء مواردها المالية المتاحة ونتائج دراسة التقييم الذاتي ومتطلبات خطة التحسين والمواقف الطارئة.	-تحدد المؤسسة احتياجاتها المالية اللازمة للمتطلبات الإدارية فقط.	-يتوافر لدى المؤسسة قائمة بالاحتياجات المالية اللازمة لها دون ربطها بأولويات التطوير.	٣-٣-٢-١ تحدد المؤسسة احتياجاتها المالية في ضوء الأولويات .
	-يشارك ممثلون عن العاملين بالمؤسسة، ومجلس الأمناء في صرف الميزانية مع مراعاة الاحتياجات المالية التي تم تحديدها في ضوء الأولويات، ومراجعة تقرير الحساب الختامي للميزانية. -الإعلان عن تجربتها الناجحة في توظيف الميزانية وفقاً للاحتياجات للمؤسسات الأخرى.	-يشارك ممثلون عن العاملين بالمؤسسة، ومجلس الأمناء في صرف الميزانية مع مراعاة الاحتياجات المالية التي تم تحديدها في ضوء الأولويات، ومراجعة تقرير الحساب الختامي للميزانية.	-تتفق الميزانية مع مراعاة بعض الاحتياجات المالية التي تم تحديدها ودون مشاركة الأطراف المعنية.	-تتفق الميزانية دون مراعاة الاحتياجات المالية التي تم تحديدها ودون مشاركة الأطراف المعنية.	٣-٣-٢-٢ توظف المؤسسة الميزانية بفاعلية وفقاً للاحتياجات.

المجال الرابع: المشاركة المجتمعية

تقدير الممارسة	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:					
	<p>٤-١-١-١-٤ تنفيذ فريق المشاركة المجتمعية (ممثل من المؤسسة والمجتمع المحلي) بالمؤسسة آليات التوعية بأهمية المشاركة المجتمعية وذلك للعاملين ومجلس الأمناء وأعضاء ومؤسسات من المجتمع المحلي والشخصيات العامة من خلال (ندوات- نماذج ناجحة- ملصقات- إعلانات- برامج تدريبية-...).</p> <p>- تستخدم الموقع الإلكتروني للتوعية بالمشاركة المجتمعية.</p>	<p>٣-١-١-١-٤ تنفيذ فريق المشاركة المجتمعية (ممثل من المؤسسة والمجتمع المحلي) بالمؤسسة آليات التوعية بأهمية المشاركة المجتمعية وذلك للعاملين ومجلس الأمناء وأعضاء ومؤسسات من المجتمع المحلي والشخصيات العامة من خلال (ندوات- نماذج ناجحة- ملصقات- إعلانات- برامج تدريبية-...).</p>	<p>٢-١-١-١-٤ يعقد فريق المشاركة المجتمعية ندوات للعاملين ومجلس الأمناء، ويستخدم ملصقات ولوحات للتوعية بالمشاركة المجتمعية.</p>	<p>١-١-١-١-٤ يقتصر دور فريق المشاركة المجتمعية على التوعية بالمشاركة المجتمعية من خلال ملصقات أو لوحات إعلانية.</p>	<p>٤-١-١-١-٤ تنفيذ المؤسسة آليات للتوعية بأهمية المشاركة المجتمعية.</p>
	<p>٤-١-١-١-٤ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها في ضوء أولويات تطوير العملية التعليمية (مساهمة ولي الأمر في تعليم القراءة- نشر ثقافة المهن المختلفة- التوعية الصحية للمعلمين- الإرشاد</p>	<p>٣-١-١-١-٤ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها في ضوء أولويات تطوير العملية التعليمية (مساهمة ولي الأمر في تعليم القراءة- نشر ثقافة المهن</p>	<p>٢-١-١-١-٤ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها في ضوء احتياجاتها المادية فقط.</p>	<p>١-١-١-١-٤ تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن للأسرة والمجتمع المشاركة فيها دون تحديد أولويات التطوير.</p>	<p>٤-١-١-١-٤ تحدد المؤسسة أولويات مشاركة الأسرة والمجتمع في تطوير العملية التعليمية.</p>

تقدير الممارسة	مقاييس التقدير				الممارسات
	٤	٣	٢	١	
	<p>النفسي والتربوي- برامج تدريبية- الصيانة -..). وتعد قاعدة بيانات عن امكانات وخبرات أولياء الأمور و أعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته للاستفادة بها وقت الحاجة .</p> <p>-تعد المؤسسة قاعدة بيانات إلكترونية عن إمكانيات وخبرات أولياء الأمور و أعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته للاستفادة بها وقت الحاجة وتعلن عن الأنشطة والخدمات التي تحتاج إليها على موقعها الإلكتروني .</p>	<p>المختلفة- التوعية الصحية للمعلمين- الإرشاد النفسي والتربوي- برامج تدريبية- الصيانة -..). وتعد قاعدة بيانات عن إمكانيات وخبرات أولياء الأمور و أعضاء المجتمع المحلي ومؤسساته للاستفادة بها وقت الحاجة.</p>			
	<p>-تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن أن تقدمها للأسرة والمجتمع في ضوء إمكانياتها المادية والبشرية وكذلك احتياجات الأسرة والمجتمع (مثل: الملاعب- معمل الحاسب - المكتبة- الإرشاد النفسي والتربوي- الخبرات البشرية -..).</p> <p>-تعلن المؤسسة عن هذه الأنشطة والخدمات على موقعها الإلكتروني.</p>	<p>-تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن أن تقدمها للأسرة والمجتمع في ضوء إمكانياتها المادية والبشرية وكذلك احتياجات الأسرة والمجتمع (مثل: الملاعب- معمل الحاسب - المكتبة- الإرشاد النفسي والتربوي- الخبرات البشرية -..).</p>	<p>-تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن أن تقدمها للأسرة والمجتمع في ضوء إمكانياتها المادية دون تحديد احتياجات الأسرة والمجتمع.</p>	<p>-تعلن المؤسسة عن الأنشطة والخدمات التي يمكن أن تقدمها للأسرة والمجتمع دون تحديد احتياجاتهم الفعلية ودون دراسة إمكانياتها المتاحة .</p>	<p>٣-١-١-٤ تعلن المؤسسة عن خدماتها للأسرة والمجتمع المحلي في ضوء إمكانياتها.</p>

تقدير الممارسة	مقاييس التقدير				الممارسات
	٤	٣	٢	١	
٤-١-٢ تتعاون المؤسسة والمجتمع المحلي في تفعيل المشاركة المجتمعية:					
	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤
	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤
	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤	٤-١-٢-١-٤

تقدير الممارسة	مقاييس التقدير				الممارسات
	٤	٣	٢	١	
	في تقديم هذه الأنشطة والخدمات. - تعلن نتائج تقييم مردود المشاركة المجتمعية على العملية التعليمية على الموقع الإلكتروني .	نتائج التقييم مع تقديم التغذية الراجعة المناسبة للمشاركين في تقديم هذه الأنشطة والخدمات.			
	-توظف المؤسسة إمكاناتها المادية المتاحة (مثل: الملعب أو المكتبة) والبشرية المتاحة (الإرشاد النفسي- 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.	-توظف المؤسسة إمكاناتها المادية المتاحة (مثل: الملعب أو المكتبة) والبشرية المتاحة (الإرشاد النفسي- برامج تدريب- برامج توعية-...) لخدمة المجتمع المحلي في ضوء دراستها لاحتياجات المجتمع والتكامل والتنسيق مع مؤسساته بما يضمن جودة الخدمات المقدمة.	-توظف المؤسسة بعض إمكاناتها المادية (مثل: الملعب أو المكتبة) والبشرية (الإرشاد النفسي- برامج تدريب- برامج توعية-...) لخدمة المجتمع المحلي دون دراسة احتياجاته الفعلية.	-توظف المؤسسة بعض إمكاناتها المادية (مثل: الملعب أو المكتبة) لخدمة المجتمع المحلي دون دراسة احتياجاته الفعلية.	٣-٢-١-٤ توظف المؤسسة إمكاناتها المتاحة لخدمة المجتمع المحلي

		التحسين، والتوثيق الورقي فقط.	للاعتقاد بما يضمن تحقيق نواتج التعلم المستهدفة، وتقديم التغذية الراجعة المناسبة للفرق المسؤولة في جميع المراحل.	وتقديم التغذية الراجعة المناسبة للفرق المسؤولة في جميع المراحل. - تستعين وحدة الجودة والتدريب بجهات خارجية (مؤسسة مناظرة- الإدارة التعليمية- المديرية-...) وتوفر قاعدة بيانات وتقارير موثقة عن عمليات التقييم لتطوير الأداء المؤسسي في ضوء نتائج المراجعة الداخلية.
٣-١-١-٥	تقوم وحدة التدريب والجودة أداءها بمردوده على العملية التعليمية.	- تقوم وحدة التدريب والجودة أداءها في ضوء محكات محددة دون الاستفادة من نتائج عملية التقييم.	- توفر الوحدة محكات محددة لتقييم جودة أدائها، باستخدام أدوات تقييم مناسبة، والاستفادة من نتائج عملية التقييم في تحسين وتطوير أدائها وتقديم التغذية الراجعة إلى المعنيين لتطوير الأداء بالمؤسسة.	- توفر الوحدة محكات محددة لتقييم جودة أدائها، باستخدام أدوات تقييم مناسبة، والاستفادة من نتائج عملية التقييم في تحسين وتطوير أدائها وتقديم التغذية الراجعة إلى المعنيين لتطوير الأداء بالمؤسسة. - تستعين وحدة التدريب والجودة بمقومين خارجيين في عملية تقييم جودة أدائها.
٢-١-٥ تضع المؤسسة نظاماً للمساءلة والمحاسبية يعتمد على نتائج التقييم.				
١-٢-١-٥	توفر المؤسسة قواعد للمساءلة والمحاسبية لكافة	-تضع القيادة قواعد غير محددة وغير معلنة للمساءلة والمحاسبية.	-تضع القيادة بمشاركة بعض العاملين بالمؤسسة قواعد محددة ولكنها غير معلنة	-يشارك ممثلون عن المعنيين بالمؤسسة ومجلس الأمناء في وضع قواعد محددة وموضوعية ومعلنة للمساءلة والمحاسبية

<p>أشكال الأداء.</p>	<p>-</p>	<p>للمساءلة والمحاسبية.</p>	<p>ومعلنة للمساءلة والمحاسبية ملائمة لكافة أشكال الأداء(القيادة-المعلمين- الإداريين- المتعلمين) بالمؤسسة. تعلن المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على موقعها الإلكتروني.</p>	<p>ملائمة لكافة أشكال الأداء بالمؤسسة(القيادة-المعلمين- الإداريين- المتعلمين). تعلن المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على موقعها الإلكتروني.</p>
<p>٥-٢-١-٢-١ تطبيق المؤسسة بموضوعية قواعد المساءلة والمحاسبية على كافة المستويات.</p>	<p>-تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على بعض العاملين فقط.</p>	<p>-تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على جميع العاملين دون مراعاة الموضوعية في تطبيق هذه القواعد.</p>	<p>- تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على جميع العاملين بموضوعية وشفافية وتعلن نتائج تطبيق قواعد المساءلة والمحاسبية على مجلس الأمناء.</p>	<p>- تطبق المؤسسة قواعد المساءلة والمحاسبية على جميع العاملين بموضوعية وشفافية وتعلن المؤسسة نتائج تطبيق قواعد المساءلة والمحاسبية على مجلس الأمناء. - تستفيد من نتائج تطبيق قواعد المساءلة والمحاسبية في تطوير تلك القواعد.</p>
٥-٢-٢-٢-١-٢-١				
٥-٢-١-٢-١-٢-١				
<p>٥-٢-١-٢-١-٢-١ تضع المؤسسة خطة لدراسة التقويم الذاتي، في ضوء معايير ضمان الجودة والاعتماد.</p>	<p>- تتوافر خطة لدراسة التقويم الذاتي غير واضحة وغير محددة في توجهها وأهدافها .</p>	<p>- تتوافر خطة غير متكاملة العناصر وتفتقد الى الاتساق بين مكوناتها وغير شاملة لجميع معايير الجودة والاعتماد.</p>	<p>- تتوافر خطة لدراسة التقويم الذاتي متسقة المكونات، وشاملة لجميع معايير الجودة والاعتماد، وقابلة للتنفيذ في ضوء التوقيات المحددة وإمكانات المؤسسة، وشارك في إعدادها ممثلين للعاملين.</p>	<p>- تتوافر خطة لدراسة التقويم الذاتي متسقة المكونات، وشاملة لجميع معايير الجودة والاعتماد، وقابلة للتنفيذ في ضوء التوقيات المحددة وإمكانات المؤسسة، وشارك في إعدادها ممثلين للعاملين. - تشرك المؤسسة ممثلين عن المجتمع المحلي في وضع خطة عمليات التقويم الذاتي .</p>

<p>٢-١-٢-٥ تنفذ المؤسسة خطة دراسة التقييم الذاتي .</p>	<p>- يتم تنفيذ بعض أنشطة خطة التقييم الذاتي من قبل فئة محدودة غير ممثلة وغير مدربة من العاملين مع عدم ملائمة الأدوات المستخدمة.</p>	<p>- تنفذ خطة التقييم الذاتي من قبل فئة ممثلة ولكنها غير مدربة من العاملين، باستخدام بعض الأدوات الملائمة.</p>	<p>- تنفذ المؤسسة خطة التقييم الذاتي من قبل كوادر بشرية مدربة وممثلة للعاملين بالمؤسسة مع توفير المتطلبات المادية من مصادر للبيانات وأدوات تقييم ملائمة، مع معالجة البيانات وإعداد تقرير يوضح نتائج عمليات التقييم الذاتي.</p>	<p>- تنفذ المؤسسة خطة التقييم الذاتي من قبل كوادر بشرية مدربة وممثلة للعاملين بالمؤسسة مع توفير المتطلبات المادية من مصادر للبيانات وأدوات تقييم ملائمة ، ، مع معالجة البيانات وإعداد تقرير يوضح نتائج عمليات التقييم الذاتي . - مشاركة ممثلين للمجتمع المحلي في تنفيذ خطة التقييم الذاتي.</p>
<p>٣-١-٢-٥ توفر المؤسسة تقريراً عن دراسة التقييم الذاتي.</p>	<p>- يتوافر تقرير لدراسة التقييم الذاتي غير كامل المكونات ويفتقد إلى الاتساق والدقة والموضوعية.</p>	<p>- يتوافر تقرير لدراسة التقييم الذاتي كامل المكونات ولكنه يفتقد إلى الاتساق والدقة والموضوعية في بعض أجزائه.</p>	<p>- يتوافر تقرير لدراسة التقييم الذاتي دقيق الإحصاءات والبيانات ومكتوب بصياغة تتسم بالوضوح والاتساق، شاملاً لجميع مكوناته في ضوء معايير الجودة والاعتماد.</p>	<p>- يتوافر تقرير لدراسة التقييم 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 التقييم الذاتي .</p>
<p>٤-١-٢-٥ تنشر المؤسسة نتائج التقييم الذاتي على الأطراف المعنية .</p>	<p>- لا تعلن المؤسسة نتائج التقييم الذاتي على أي من العاملين بالمؤسسة أو المعنيين</p>	<p>- تعلن المؤسسة نتائج التقييم الذاتي من خلال توزيع ملخص تقرير دراسة التقييم الذاتي على بعض العاملين بالمؤسسة .</p>	<p>- تناقش المؤسسة تقرير دراسة التقييم الذاتي مع القيادة والعاملين ومجلس الأمناء، وتستفيد من التغذية الراجعة في بناء خطة التحسين.</p>	<p>- تناقش المؤسسة تقرير دراسة التقييم الذاتي مع القيادة والعاملين ومجلس الأمناء، وتستفيد من التغذية الراجعة في بناء خطة التحسين. - تنشر المؤسسة تقرير دراسة التقييم</p>

	الذاتي على الموقع الإلكتروني .			
٥-٢-٢-٢-٥ توضع المؤسسة خطة للتحسين المستمر للأداء الشامل .				
١-٢-٢-٥	تضع المؤسسة خطة التحسين المستمر في ضوء نتائج التقييم الذاتي .	- تتوافر خطة تحسين مرتبطة بنتائج التقييم الذاتي دون مراعاة أولويات التطوير، وغير متسقة المكونات .	- تتوافر خطة تحسين مرتبطة بنتائج التقييم الذاتي دون مراعاة أولويات التطوير، وغير متسقة المكونات .	- تتوافر خطة تحسين مرتبطة بنتائج التقييم الذاتي ، وغير متسقة المكونات .
١-٢-٢-٥	تضع المؤسسة خطة التحسين المستمر في ضوء نتائج التقييم الذاتي .	- تتوافر خطة تحسين مرتبطة بنتائج التقييم الذاتي ، مع توافر الدقة في كل مكون من هذه المكونات والاتساق بين المكونات المختلفة مع تدريب الكوادر على تنفيذ خطة التحسين .	- تتوافر خطة تحسين مرتبطة بنتائج التقييم الذاتي ، مع توافر الدقة في كل مكون من هذه المكونات والاتساق بينها، مع تدريب الكوادر على تنفيذ خطة التحسين .	- تتوافر خطة تحسين مرتبطة بنتائج التقييم الذاتي ، مع توافر الدقة في كل مكون من هذه المكونات والاتساق بينها، مع تدريب الكوادر على تنفيذ خطة التحسين .
٢-٢-٢-٥	تتخذ المؤسسة خطة التحسين من قبل كوادر بشرية مدربة وممثلة للعاملين بالمؤسسة مع توفير المتطلبات المادية والالتزام بالأطر الزمنية المحددة وذلك في ضوء أولويات التطوير .	- تتخذ 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 بمكوناتها وأولويات التطوير بها .	- يتم تنفيذ خطة التحسين دون الالتزام بمكوناتها وأولويات التطوير بها .
	- مشاركة ممثلين للمجتمع المحلي في	- تتخذ 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 بمكوناتها وأولويات التطوير بها .	- يتم تنفيذ خطة التحسين دون الالتزام بمكوناتها وأولويات التطوير بها .

	تنفيذ خطة التحسين.				
	<p>- يقوم بتقييم مراحل تنفيذ خطة التحسين فريق ممثل من الأطراف المعنية (القيادة- مجلس الأمناء- العاملين)، وتقديم تغذية راجعة للمسؤولين لتطوير عمليات تنفيذ المهام.</p> <p>- تطوير خطة التحسين وعمليات تنفيذها.</p>	<p>- يقوم بتقييم مراحل تنفيذ خطة التحسين فريق ممثل من الأطراف المعنية (القيادة- مجلس الأمناء- العاملين)، وتقديم تغذية راجعة للمسؤولين لتطوير عمليات تنفيذ المهام.</p>	<p>- تقييم خطة التحسين بعد تنفيذها دون تقديم تغذية راجعة للمسؤولين عن تنفيذ المهام المحددة بالخطة.</p>	<p>- لا تقييم المؤسسة خطة التحسين أثناء مراحل تنفيذها.</p>	<p>٣-٢-٢-٥ تقييم وتتابع المؤسسة تنفيذ خطة التحسين مرحلياً .</p>

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 في اللغة العربية.				
١-١-٦-١ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في اللغة العربية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% الى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية للغة العربية في الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسييين معاً).	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية للغة العربية في الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسييين معاً).	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية للغة العربية (متوسط العاميين الدراسييين معاً).	
١-١-٦-٢ يتمكن المتعلم من مهارات اللغة العربية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.	- يتمكن ٦٥% الى أقل من ٨٠% من المتعلمين من مهارات اللغة العربية (الاستماع-التحدث-القراءة-الكتابة) في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية - الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن ٥٠% الى أقل من ٦٥% من المتعلمين من مهارات اللغة العربية (الاستماع - التحدث-القراءة-الكتابة) في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية - الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن أقل من ٥٠% من المتعلمين من مهارات اللغة العربية (الاستماع-التحدث-القراءة-الكتابة) في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية-الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً	

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
		شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	
- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة العربية لدى ٨٠ % فأكثر من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة العربية لدى ٦٥ % إلى أقل من ٨٠ % من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة العربية لدى ٥٠ % إلى أقل من ٦٥ % من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة العربية لدى أقل من ٥٠ % من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.	٣-١-١-٦ تتسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة العربية معاً .
٢-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في اللغة الأجنبية الأولى .				
يحقق ٦٥ % فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠ % فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية للغة الأجنبية في الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسي معاً).	- يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥ % إلى أقل من ٨٠ % في نتائج الاختبارات التحريرية للغة الأجنبية في الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسي معاً).	- يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠ % إلى أقل من ٦٥ % في نتائج الاختبارات التحريرية للغة الأجنبية في الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسي معاً).	- يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠ % في نتائج الاختبارات التحريرية للغة الأجنبية في الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسي معاً).	١-٢-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في اللغة الأجنبية الأولى وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
- يتمكن ٨٠ % فأكثر من المتعلمين من مهارات اللغة الأجنبية (الاستماع- التحدث- القراءة - الكتابة) في الصفوف	- يتمكن ٦٥ % إلى أقل من ٨٠ % من المتعلمين من مهارات اللغة الأجنبية (الاستماع - التحدث-	- يتمكن ٥٠ % إلى أقل من ٦٥ % من المتعلمين من مهارات اللغة الأجنبية	- يتمكن أقل من ٥٠ % من المتعلمين من مهارات اللغة الأجنبية (الاستماع-	٢-٢-١-٦ يمكن من مهارات اللغة الأجنبية الأولى وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة (التحريرية - الشفهية - الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	القراءة - الكتابة) في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة (التحريرية- الشفهية- الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	(الاستماع-التحدث-القراءة- الكتابة) في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة (التحريرية- الشفهية- الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	التحدث-القراءة-الكتابة) في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة (التحريرية- الشفهية-الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	
-تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة الأجنبية لدى ٨٠ % فأكثر من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	-تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة الأجنبية لدى ٦٥% إلى أقل من ٨٠% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	-تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة الأجنبية لدى ٥٠% إلى أقل من ٦٥% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في اللغة الأجنبية لدى أقل من ٥٠% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	٣-٢-١-٦ تتسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الأولى معاً .
٣-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في اللغة الأجنبية الثانية .				
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية للغة الأجنبية في الشهادة العامة (متوسط العام الدراسي معاً).	-يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية للغة الأجنبية في الشهادة	-يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية للغة	-يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية للغة الأجنبية في	١-٣-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في اللغة الأجنبية الثانية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
	العامة (متوسط العاميين الدراسييين معاً).	الأجنبية في الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسييين معاً).	الشهادة العامة (متوسط العاميين الدراسييين معاً).	
<p>٢-٣-١-٦</p> <p>يتمكن من مهارات اللغة الأجنبية الثانية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٢-٣-١-٦</p> <p>يتمكن من مهارات اللغة الأجنبية الثانية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٢-٣-١-٦</p> <p>يتمكن من مهارات اللغة الأجنبية الثانية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٢-٣-١-٦</p> <p>يتمكن من مهارات اللغة الأجنبية الثانية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>٢-٣-١-٦</p> <p>يتمكن من مهارات اللغة الأجنبية الثانية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.</p>
<p>٣-٣-١-٦</p> <p>تتنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الثانية معاً.</p>	<p>٣-٣-١-٦</p> <p>تتنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الثانية معاً.</p>	<p>٣-٣-١-٦</p> <p>تتنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الثانية معاً.</p>	<p>٣-٣-١-٦</p> <p>تتنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الثانية معاً.</p>	<p>٣-٣-١-٦</p> <p>تتنسق مستويات تحقيق نواتج تعلم اللغة الأجنبية الثانية معاً.</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
	فأكثر.	الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	
١-٦-٤ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في الرياضيات.				
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية لفروع الرياضيات في الشهادة العامة (العامين الدراسيي معاً).	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية لفروع الرياضيات في الشهادة العامة (العامين الدراسيي معاً).	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية لفروع الرياضيات في الشهادة العامة (العامين الدراسيي معاً).	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية لفروع الرياضيات في الشهادة العامة (متوسط العامين الدراسيي معاً).	١-٤-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يتمكن ٨٠% فأكثر من المتعلمين من مهارات فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية- الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن ٦٥% الى أقل من ٨٠% من المتعلمين من مهارات فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية-الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن ٥٠% الى أقل من ٦٥% من المتعلمين من مهارات فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية-الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن أقل من ٥٠% من المتعلمين من مهارات فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية-الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	٢-٤-١-٦ يتمكن من مهارات فروع الرياضيات وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>– تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع الرياضيات لدى ٨٠ % فأكثر من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.</p>	<p>– تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع الرياضيات لدى ٦٥ % إلى أقل من ٨٠ % من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.</p>	<p>– تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع الرياضيات لدى ٥٠ % إلى أقل من ٦٥ % من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.</p>	<p>– تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع الرياضيات لدى أقل من ٥٠ % من المتعلمين الحاصلين على ٦٥ % فأكثر.</p>	<p>٣-٤-١-٦ تتسق مستويات تحقيق نواتج تعلم فروع الرياضيات معاً .</p>
٥-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في العلوم.				
<p>يحقق ٦٥ % فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠ % فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في الأحياء في الشهادة العامة.</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥ % إلى أقل من ٨٠ % في نتائج الاختبارات التحريرية في الأحياء في الشهادة العامة.</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠ % إلى أقل من ٦٥ % في نتائج الاختبارات التحريرية في الأحياء في الشهادة العامة.</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠ % في نتائج الاختبارات التحريرية في الأحياء في الشهادة العامة.</p>	<p>١-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الأحياء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.</p>
<p>يحقق ٦٥ % فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠ % فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في الكيمياء في الشهادة العامة.</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥ % إلى أقل من ٨٠ % في نتائج الاختبارات التحريرية في الكيمياء في الشهادة العامة.</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠ % إلى أقل من ٦٥ % في نتائج الاختبارات التحريرية في الكيمياء في الشهادة العامة.</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠ % في نتائج الاختبارات التحريرية في الكيمياء في الشهادة العامة.</p>	<p>٢-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الكيمياء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.</p>
<p>يحقق ٦٥ % فأكثر من المتعلمين نسب</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين نسب</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين</p>	<p>– يحقق ٦٥ % من المتعلمين</p>	<p>٣-٥-١-٦</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في الفيزياء في الشهادة العامة.	نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الفيزياء في الشهادة العامة.	نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في الفيزياء في الشهادة العامة.	نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الفيزياء في الشهادة العامة.	يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الفيزياء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في الجيولوجيا والعلوم البيئية في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الجيولوجيا والعلوم البيئية في الشهادة العامة. ()	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في الجيولوجيا والعلوم البيئية في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الجيولوجيا والعلوم البيئية في الشهادة العامة.	٤-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الجيولوجيا والعلوم البيئية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يتمكن ٨٠% فأكثر من المتعلمين من مهارات فروع العلوم وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية- الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن ٦٥% إلى أقل من ٨٠% من المتعلمين من مهارات فروع العلوم وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية- الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن ٥٠% إلى أقل من ٦٥% من المتعلمين من مهارات فروع العلوم وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية- الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	- يتمكن أقل من ٥٠% من المتعلمين من مهارات فروع العلوم وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقويم المتنوعة (التحريرية- الشفهية- الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	٥-٥-١-٦ يتمكن من مهارات فروع العلوم وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم لدى ٨٠ % فأكثر من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم لدى ٦٥% إلى أقل من ٨٠% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم لدى ٥٠% إلى أقل من ٦٥% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم لدى أقل من ٥٠% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	٦-٥-١-٦ تتسق مستويات تحقيق نواتج تعلم فروع العلوم معاً .
٦-١-٦ يحقق المتعلم نواتج التعلم المستهدفة في العلوم الاجتماعية.				
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في الجغرافيا في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الجغرافيا في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في الجغرافيا في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الجغرافيا في الشهادة العامة.	١-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الجغرافيا وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	٢-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في التاريخ وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في التاريخ في الشهادة العامة.	٣-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
التحريرية في الفلسفة والمنطق في الشهادة العامة.	من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الفلسفة والمنطق في الشهادة العامة.	إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في الفلسفة والمنطق في الشهادة العامة.	في نتائج الاختبارات التحريرية في الفلسفة والمنطق في الشهادة العامة.	في الفلسفة والمنطق وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في علم النفس والاجتماع في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في علم النفس والاجتماع في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في علم النفس والاجتماع في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في علم النفس والاجتماع في الشهادة العامة.	٤-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في علم النفس والاجتماع وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يحقق ٦٥% فأكثر من المتعلمين نسب نجاح ٨٠% فأكثر في نتائج الاختبارات التحريرية في الاقتصاد والإحصاء في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٦٥% إلى أقل من ٨٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الاقتصاد والإحصاء في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح تتراوح بين ٥٠% إلى أقل من ٦٥% في نتائج الاختبارات التحريرية في الاقتصاد والإحصاء في الشهادة العامة.	- يحقق ٦٥% من المتعلمين نسب نجاح أقل من ٥٠% في نتائج الاختبارات التحريرية في الاقتصاد والإحصاء في الشهادة العامة.	٥-٥-١-٦ يحقق المتعلم مستوى تحصيل ملائم في الإقتصاد والإحصاء وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.
يتمكن ٨٠% فأكثر من المتعلمين من مهارات فروع العلوم الاجتماعية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة (التحريرية - الشفهية - الأدائية) التي تطبقها المؤسسة	- يتمكن ٦٥% إلى أقل من ٨٠% من المتعلمين من مهارات فروع العلوم الاجتماعية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة	- يتمكن ٥٠% إلى أقل من ٦٥% من المتعلمين من مهارات فروع العلوم الاجتماعية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في الصفوف	- يتمكن أقل من ٥٠% من المتعلمين من مهارات فروع العلوم الاجتماعية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة في	٦-٥-١-٦ يتمكن من مهارات فروع العلوم الاجتماعية وفقاً لنواتج التعلم المستهدفة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	(التحريرية- الشفهية-الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة (التحريرية- الشفهية - الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	الصفوف المختلفة وفقاً لنتائج أدوات التقييم المتنوعة (التحريرية- الشفهية-الأدائية) التي تطبقها المؤسسة دورياً ويتوافر بها شروط ومواصفات الإعداد الجيد.	
-تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم الاجتماعية لدى ٨٠ % فأكثر من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	-تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم الاجتماعية لدى ٦٥% إلى أقل من ٨٠% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	-تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم الاجتماعية لدى ٥٠% إلى أقل من ٦٥% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	- تتصف مستويات تحقيق نواتج التعلم بالثبات أو النمو لكافة الصفوف خلال الثلاث سنوات الدراسية الأخيرة في فروع العلوم الاجتماعية لدى أقل من ٥٠% من المتعلمين الحاصلين على ٦٥% فأكثر.	٦-١-٥-٧ تتسق مستويات تحقيق نواتج تعلم فروع العلوم الاجتماعية معاً .
٦-٢ التمكن من المهارات العامة:				
٦-٢-١ يتبع المتعلم العادات السليمة؛ للمحافظة على صحته:				
-يظهر سلوك المتعلم ممارسته للعادات الصحية والغذائية السليمة، مع الحرص على نظافته الشخصية والمكان الذي يتواجد فيه	-يظهر سلوك المتعلم ممارسته للعادات الصحية والغذائية السليمة، مع الحرص على نظافته الشخصية	-يظهر سلوك المتعلم ممارسته للعادات صحية وغذائية سليمة، ويبدو مظهره نظيفاً.	-يظهر سلوك المتعلم ممارسته لعادات صحية وغذائية غير سليمة، كما	٦-٢-١-١ يمارس المتعلم العادات: الصحية، والغذائية السليمة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
(الفصل-الفناء- المكتبة-المعمل) للوقاية من الأمراض. -يحث زملاءه على اتباع القواعد الصحية للوقاية من الأمراض.	والمكان الذي يتواجد فيه (الفصل- الفناء- المكتبة-المعمل) للوقاية من الأمراض.		يبدو مظهره غير نظيف.	
-يحصل المتعلم على تدريبات لتعليمات الأمن والسلامة ويحرص على تطبيق تلك التعليمات أثناء الدخول والخروج من الفصل والمدرسة، وفي أوقات الأزمات، كذلك يراعى احتياطات الأمن والامان اثناء استخدام الأجهزة والأدوات المختلفة. -يساعد زملاءه في الأزمات والمواقف الطارئة.	-يحصل المتعلم على تدريبات لتعليمات الأمن والسلامة ويحرص على تطبيق تلك التعليمات أثناء الدخول والخروج من الفصل والمدرسة، وفي أوقات الأزمات، كذلك يراعى احتياطات الأمن والأمان أثناء استخدام الأجهزة والأدوات المختلفة.	-يقترن تنفيذ المتعلم لتعليمات الأمن والسلامة على التعليمات الخاصة بالدخول والخروج من الفصل والمؤسسة وأثناء الأزمات.	-يتبع المتعلم التعليمات أثناء الأزمات فقط.	٢-١-٢-٦ يراعى المتعلم تعليمات الأمن والسلامة عند استخدام الأجهزة والأدوات.
-يميز المتعلم بين السلوك الصحي والسلوك الضار بالصحة، ويشارك في أنشطة التوعية الصحية لزملائهم في المؤسسة. -يشارك في أنشطة تؤكد على مراعاة الأمور الصحية داخل المؤسسة وخارجها.	-يميز المتعلم بين السلوك الصحي والسلوك الضار بالصحة، ويشارك في أنشطة التوعية الصحية لزملائه في المؤسسة.	-يشارك المتعلم في أنشطة محدودة للتوعية الصحية داخل الفصل فقط.	-لا يشارك المتعلم في أنشطة التوعية الصحية في المؤسسة.	٣-١-٢-٦ يشارك المتعلم في أنشطة التوعية الصحية داخل المؤسسة.
٢-٢-٦ يمتلك المتعلم المهارات الحياتية ويوظفها بكفاءة				
- يمارس المتعلم مهارات التعلم طوال الحياة من خلال أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، (العمل الجماعي-إدارة الوقت-	- يمارس المتعلم مهارات التعلم طوال الحياة من خلال أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية	- يعي المتعلم مفهوم التعلم طوال الحياة ولكنه لا يمارس مهاراته داخل أو المؤسسة .	- لا يعي المتعلم مفهوم التعلم مدى الحياة.	١-٢-٢-٦ يمارس المتعلم مهارات التعلم طوال الحياة.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>التخطيط- التواصل- حل المشكلات- الأمانة العلمية والاستخدام الإيجابي للعلم والتكنولوجيا</p> <p>- التوجيه الذاتي حب الاستطلاع - المبادرة</p> <p>- الاستقلالية - انتقال أثر التعلم في مواقف جديدة - التأمل - البحث-التفكير الناقد-التنوير القرائي والعلمي والمعلوماتي والبيئي) ويطبقها داخل الفصل والمؤسسة.</p> <p>- يوجد لدى كل متعلم خطة للحياة بناءً على اهتماماته وقدراته وأهدافه.</p>	<p>المختلفة، (العمل الجماعي-إدارة الوقت- التخطيط- التواصل- حل المشكلات- الأمانة العلمية والاستخدام الإيجابي للعلم والتكنولوجيا- التوجيه الذاتي حب الاستطلاع-المبادرة-الاستقلالية- انتقال أثر التعلم في مواقف جديدة-التأمل-البحث-التفكير الناقد-التنوير القرائي والعلمي والمعلوماتي والبيئي) ويطبقها داخل الفصل والمؤسسة.</p>			
<p>- يمارس المتعلم مهارات ريادة المشروعات من خلال أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة (التخطيط- تصميم المشروعات الصغيرة - متابعة المشروع- عرض المشروع-تقويم المشروع).</p> <p>- يشارك المتعلم بالمشروعات التي نفذها في مسابقات محلية وقومية.</p>	<p>- يمارس المتعلم مهارات ريادة المشروعات من خلال أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة (التخطيط- تصميم المشروعات الصغيرة-متابعة المشروع-عرض المشروع-تقويم المشروع).</p>	<p>- يعي المتعلم مفهوم ريادة المشروعات ولكنه لا يمارس مهاراته داخل الفصل أو المؤسسة.</p>	<p>- لا يعي المتعلم مفهوم ريادة المشروعات.</p>	<p>٢-٢-٢-٦ يمارس المتعلم مهارات ريادة المشروعات.</p>
٢-٢-٦ يتقن المتعلم أساسيات التعامل مع تكنولوجيا المعلومات والاتصال:				
<p>- يعرف المتعلم تعليمات استخدام الكمبيوتر</p>	<p>- يعرف المتعلم تعليمات استخدام</p>	<p>- يعرف المتعلم نظرياً معلومات</p>	<p>- لا يعرف المتعلم أسس</p>	<p>١-٣-٢-٦</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
والأجهزة التكنولوجية، ويعرف الجوانب الإيجابية والسلبية لاستخدامها. - يلتزم بأخلاقيات استخدام تكنولوجيا المعلومات.	الكمبيوتر والأجهزة التكنولوجية، ويعرف الجوانب الإيجابية والسلبية لاستخدامها.	بسيطة عن استخدامات الكمبيوتر .	ومبادئ ثقافة الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات.	يعى المتعلم أسس ومبادئ ثقافة الكمبيوتر وتكنولوجيا المعلومات.
- يستخدم الكمبيوتر وإمكاناته وبرامجه في تعلم وتنفيذ أنشطة المواد الدراسية المختلفة، واستخدامها في حل المشكلات التعليمية والحياتية البسيطة (مثل الحصول على معلومات مرتبطة بمادة دراسية معين -أو كيفية تشغيل وتصميم أحد البرامج أو الأجهزة الحديثة-...).	يستخدم الكمبيوتر وإمكاناته وبرامجه في تعلم وتنفيذ أنشطة المواد الدراسية المختلفة، واستخدامها في حل المشكلات التعليمية والحياتية البسيطة (مثل الحصول على معلومات مرتبطة بمادة دراسية معين - أو كيفية تشغيل وتصميم أحد البرامج أو الأجهزة الحديثة-...).	- يستخدم المتعلم برنامج واحد من برامج الكمبيوتر لتنفيذ بعض الأنشطة التعليمية. مع توظيف إمكانات تكنولوجيا المعلومات في التواصل مع زملائه ومعلميه وأصدقائه باستخدام الإنترنت والبريد الإلكتروني.	- لا يستخدم المتعلم الكمبيوتر في عمليات التعلم.	٢-٣-٢-٦ يستخدم المتعلم تكنولوجيا المعلومات في عمليات التعلم.
٤-٢-٦ يمتلك المتعلم المهارات الاجتماعية.				
- يتعامل المتعلم مع الآخرين بشكل لائق (التواصل-حسن الحوار والاستماع وتحقيق	- يتعامل المتعلم مع الآخرين بشكل لائق (التواصل-حسن الحوار	- يتعامل المتعلم مع المعلمين والمشرفين بشكل لائق وغير	- لا يمتلك المتعلم مهارات التعامل مع الآخر.	١-٤-٢-٦ يمارس المتعلم المهارات الاجتماعية

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
اهداف العمل الفرقي)، ويحرص على المجاملات الاجتماعية لزملائه في المناسبات المختلفة، ويشارك في الاحتفالات التي تعقدها المؤسسة. - يتطوع للعمل في أنشطة اجتماعية لخدمة المؤسسة.	والاستماع وتحقيق اهداف العمل الفرقي)، ويحرص على المجاملات الاجتماعية لزملائه في المناسبات المختلفة، ويشارك في الاحتفالات التي تعقدها المؤسسة.	لائق مع زملائه.		السليمة مع الآخرين.
- يحدد المتعلم أسباب اختياره للمهنة التي يرغب العمل فيها مستقبلاً، ويقدر دور الدراسة في إعداده لهذه المهنة، مدركاً أن المهن المختلفة لها نفس القدر من الأهمية والاحترام. - يشارك في أنشطة تحاكي المهن المختلفة في المجتمع.	- يحدد المتعلم أسباب اختياره للمهنة التي يرغب العمل فيها مستقبلاً، ويقدر دور الدراسة في إعداده لهذه المهنة، مدركاً أن المهن المختلفة لها نفس القدر من الأهمية والاحترام.	- يتعرف المتعلم المهن المختلفة ويقدر بعضها دون الآخر.	- يتعرف المتعلم المهنة التي يرغب العمل فيها مستقبلاً ولا يعرف الكثير عن غيرها.	٢-٤-٢-٦ يقدر المتعلم أهمية المهن الموجودة في مجتمعه.
- يتمكن المتعلم من اتخاذ القرارات الخاصة بالأنشطة والمهام التي يمكنه القيام بها داخل الفصل والمؤسسة. كما أنه يتحمل مسؤولية النتائج التي يصل إليها. - يشارك في اتخاذ القرارات المنظمة للعمل داخل الفصل والمؤسسة.	- يتمكن المتعلم من اتخاذ القرارات الخاصة بالأنشطة والمهام التي يمكنه القيام بها داخل الفصل والمؤسسة. كما أنه يتحمل مسؤولية النتائج التي يصل إليها.	- يطبق المتعلم القرارات المحددة من قبل المعلمين دون التعبير عن رأيه.	- لا يمتلك المتعلم القدرة على اتخاذ القرار ولا يرغب في تحمل المسؤولية.	٣-٣-٢-٦ يمتلك المتعلم القدرة على اتخاذ القرارات، وتحمل المسؤولية.
٣-٦ اكتساب جوانب وجدانية إيجابية:				
١-٣-٦ يتوافر لدى المتعلم اتجاهات إيجابية نحو العملية التعليمية.				

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>- يتحدث المتعلم عن المؤسسة والعاملين بها بشكل لائق ويحرص على تطبيق القواعد، مقدراً أهمية المؤسسة ودورها في إعداد الحياة وتطوير مجتمعه، ويواظب على الحضور.</p> <p>- ينطوع للمشاركة في أنشطة تهدف إلى خدمة المؤسسة.</p>	<p>- يتحدث المتعلم عن المؤسسة والعاملين بها بشكل لائق ويحرص على تطبيق القواعد، مقدراً أهمية المؤسسة ودورها في إعداد الحياة وتطوير مجتمعه، ويواظب على الحضور.</p>	<p>- يتحدث المتعلم عن المعلمين بشكل لائق، ولكنه غير مواظب على الحضور للمؤسسة.</p>	<p>- يتحدث المتعلم عن المؤسسة والعاملين بها بشكل غير لائق، ويرغب في التحويل إلى مؤسسة أخرى.</p>	<p>١-١-٣-٦ يتوافر لدى المتعلم اتجاهات إيجابية نحو الدراسة بالمؤسسة.</p>
<p>- يختار المتعلم الأنشطة التي يمارسها (الفنون أو التربية الرياضية - ...) داخل المؤسسة ، ويشترك في المسابقات المختلفة لهذه الأنشطة على مستويات متعددة (المؤسسة و الإدارة والمديرية).</p> <p>- يحصل على مراكز متقدمة في المسابقات المختلفة.</p>	<p>- يختار المتعلم الأنشطة التي يمارسها (الفنون أو التربية الرياضية-...) داخل المؤسسة، ويشترك في المسابقات المختلفة لهذه الأنشطة على مستويات متعددة (المؤسسة و الإدارة والمديرية).</p>	<p>- يشترك المتعلم في أحد الأنشطة التي يحددها له المعلم أو مشرف النشاط.</p>	<p>- يعرف المتعلم الأنشطة المختلفة التي تمارس داخل المؤسسة، ولا يرغب أن يشارك فيها.</p>	<p>٢-١-٣-٦ يشارك المتعلم في ممارسة أنشطة متعددة، وفقاً لميوله.</p>
٢-٣-٦ يلتزم المتعلم بالقيم، وبحقوقه، وواجباته:				
<p>- يظهر سلوك المتعلم فهماً والتزاماً بالقيم المجتمعية في تعامله مع الآخرين (الصدق- الأمانة- الاحترام- المحافظة على المؤسسة والموارد البيئية-....) ويتمسك بقيم الانتماء والمواطنة.</p> <p>- يشارك في أنشطة توعية تسهم في الالتزام</p>	<p>- يظهر سلوك المتعلم فهماً والتزاماً بالقيم المجتمعية في تعامله مع الآخرين (الصدق- الأمانة- الاحترام- المحافظة على المؤسسة والموارد البيئية-....) ويتمسك بقيم الانتماء والمواطنة.</p>	<p>- يظهر سلوك المتعلم تطبيقه لبعض القيم الاجتماعية العامة دون الأخرى.</p>	<p>- لا يظهر سلوك المتعلم التزامه بالقيم الاجتماعية العامة.</p>	<p>١-٢-٣-٦ يلتزم المتعلم بالقيم الاجتماعية</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
بالقيم المجتمعية داخل الفصل والمؤسسة.				
<p>-ينفذ المتعلم الواجبات والمهام المطلوب منه القيام بها داخل المؤسسة مثل (الإدارة الذاتية- نظافة المدرسة- تكاليف المعلم-....). كما يعرف حقوقه التي يحصل عليها داخل المؤسسة (احترام أقرانه له- احترام المعلم- فرص التعلم الجيد-....) ويطالب بها بشكل لائق.</p> <p>-يشترك في أنشطة للتوعية توضح حقوق وواجبات المتعلم داخل المؤسسة.</p>	<p>-ينفذ المتعلم الواجبات والمهام المطلوب منه القيام بها داخل المؤسسة مثل (الإدارة الذاتية- نظافة المدرسة- تكاليف المعلم-....). كما يعرف حقوقه التي يحصل عليها داخل المؤسسة (احترام أقرانه له- احترام المعلم- فرص التعلم الجيد-....) ويطالب بها بشكل لائق.</p>	<p>-يعرف المتعلم الواجبات والمهام المطلوب منه القيام بها داخل المؤسسة مثل(نظافة المدرسة- تكاليف المعلم-....) وينفذها.</p>	<p>-ينفذ المتعلم ما يطلب منه من واجبات ومهام، دون أن يعرف حقوقه.</p>	<p>٦-٣-٢-٢ يحرص المتعلم على حقوقه، ويلتزم بأداء واجباته.</p>

<p>المستهدفة.</p> <p>- يصمم أدوات تقييم متنوعة، يتوافر فيها شروط الإعداد الجيد، لنواتج التعلم المعرفية (مستوى التذكر - الفهم-التطبيق)، مع توفير مواقف تقييمية لقياس الجوانب المهارية والوجدانية.</p> <p>-يقدر أهمية التقييم في تحقيق نواتج التعلم</p>	<p>-يصمم أدوات تقييم متنوعة، يتوافر فيها شروط الإعداد الجيد، لنواتج التعلم المعرفية (مستوى التذكر - الفهم-التطبيق)، مع توفير مواقف تقييمية لقياس الجوانب المهارية والوجدانية.</p>	<p>- يصمم أسئلة وأدوات تقييم تركز على مستوى التذكر والفهم ويتوافر فيها شروط الإعداد الجيد لنواتج التعلم المعرفية.</p>	<p>- تتوافر بعض أساليب تقييم في تخطيط الدرس تركز على نواتج التعلم المعرفية في مستوى التذكر ولا يتوافر فيها شروط الصياغة الجيدة.</p>	<p>٧-١-١-٣</p> <p>يصمم المعلم أساليب وأدوات التقييم التي تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة.</p>
٧-٢ تنفيذ عمليتي التعليم والتعلم:				
٧-٢-١ يتمكن المعلم من تنمية جوانب التعلم المعرفية والمهارية والوجدانية لدى المتعلمين:				
<p>- ينفذ إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المعرفية (بمستوياتها العقلية العليا مثل التقييم وحل المشكلات أو)، والمهارية (الأدائية والعملية) والوجدانية، مع التأكيد على الدور الفاعل للمتعلم في تنفيذ عملية التعلم تحت إشراف المعلم.</p> <p>-يوفر فرصاً للمتعلم يمكنه من خلالها محاكاة دور المعلم في تنفيذ بعض الإستراتيجيات.</p>	<p>-ينفذ إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المعرفية (بمستوياتها العقلية العليا مثل التقييم وحل المشكلات أو)، والمهارية (الأدائية والعملية) والوجدانية، مع التأكيد على الدور الفاعل للمتعلم في تنفيذ عملية التعلم تحت إشراف المعلم.</p>	<p>- ينفذ إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المعرفية في مستوى التذكر والفهم.</p>	<p>- ينفذ المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المعرفية في مستوى التذكر.</p>	<p>٧-٢-١-١</p> <p>يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تحقق نواتج التعلم المستهدفة.</p>
<p>- يربط المادة العلمية بمشكلات وقضايا مميزة للمجتمع، ويتيح فرصاً للمتعلم كي يتفاعل مع تلك القضايا ويتعرف دور المادة العلمية في</p>	<p>- يربط المادة العلمية بمشكلات وقضايا مميزة للمجتمع، ويتيح فرصاً للمتعلم كي يتفاعل مع تلك القضايا</p>	<p>-يربط المادة العلمية بمشكلات وقضايا بسيطة للمجتمع دون مشاركة المتعلم في تحديد</p>	<p>-يعرض المادة العلمية دون ربطها بالمجتمع الذي يعيش فيه المتعلم.</p>	<p>٧-٢-١-٢</p> <p>يربط المعلم بين: المادة العلمية لتخصصه، ومشكلات المجتمع، وتلبية</p>

احتياجاته.	ومناقشة تلك القضايا.	ويتعرف دور المادة العلمية في خدمة الفرد والمجتمع.	خدمة الفرد والمجتمع. - يصدر حكماً بشأن معالجة هذه القضايا والمشكلات.
٣-١-٢-٧ يستخدم المعلم أنشطة ومواقف تعليمية تنمي المهارات الحياتية لدى المتعلمين.	- يعرض الدرس دون استخدام أنشطة تعليمية تنمي المهارات التي يستخدمها المتعلم في حياته اليومية.	- يستخدم أنشطة تعليمية نظرية تشير إلى بعض المهارات التي يستخدمها المتعلم في حياته اليومية.	- ينفذ أنشطة ومواقف عملية داخل الفصل تكسب المتعلم معظم المهارات الحياتية يحاكي فيها المتعلم هذه المهارات .
٢-٢-٧ يدير المعلم عملية التعلم بكفاءة:			
١-٢-٢-٧ يعدل المعلم في الخطة الزمنية، بما يناسب قدرات المتعلمين، ومتطلبات العملية التعليمية.	- لا يضع المعلم خطة زمنية لتوزيع المهام والأدوار على المتعلمين .	- ينفذ المعلم الخطة الزمنية دون مراعاة قدرات المتعلمين وطبيعة المهام.	- يحدد المعلم التوقيتات الملائمة للمهام وقدرات المتعلمين ويعدل في الخطة الزمنية، بما يناسب قدرات المتعلمين، ومتطلبات العملية التعليمية. - يشارك المتعلم في تحديد توقيتات المهام.
٢-٢-٢-٧ يوظف المعلم الأدوات والتجهيزات في عمليتي التعليم والتعلم.	- يتعرف المعلم الأدوات والتجهيزات المتاحة بالمؤسسة، ولا يوظفها في عمليتي التعليم والتعلم.	- يستخدم المعلم الأدوات والتجهيزات المتاحة دون ملاءمتها لتحقيق نواتج التعلم وقدرات المتعلمين مع عدم امتلاك معظم مهارات الاستخدام.	- يستخدم المعلم الأدوات والتجهيزات الملائمة لتحقيق نواتج التعلم وتراعى طبيعة المتعلمين، مع امتلاك مهارات الاستخدام. - أدوات وتجهيزات من البيئة المحيطة لتحسين عمليتي التعليم والتعلم. - يوفر فرصاً للمتعلم لاستخدام الأدوات والتجهيزات.
٣-٢-٧ يستخدم المعلم استراتيجيات تعليم وتعلم متنوعة، تلبى متطلبات ذوي الاحتياجات الخاصة (إن وجد في حالات الدمج) .			
١-٣-٢-٧	- لا تراعى البيئة الفيزيائية ()	- تتوافر بيئة فيزيقية (تنظيم)	- تتوافر بيئة فيزيقية (تنظيم الجلس داخل

<p>الفصل-....) مناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة ، مع مراعاة المعلم لمتطلباتهم واحتياجاتهم التربوية والنفسية ، في حوار وتوزيعه للمهام. وإتاحة مناخ آمن يشجع على الحوار والمناقشة بينهم وبين زملائهم. -يقوم بتوعية المتعلمين للتعامل مع بعضهم البعض بطرق صحيحة.</p>	<p>داخل الفصل-....) مناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة ، مع مراعاة المعلم لمتطلباتهم واحتياجاتهم التربوية والنفسية، في حوار وتوزيعه للمهام. وإتاحة مناخ آمن يشجع على الحوار والمناقشة بينهم وبين زملائهم.</p>	<p>الجلوس داخل الفصل-....) مناسبة للمتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة مع مراعاة متطلباتهم واحتياجاتهم التربوية والنفسية.</p>	<p>تنظيم الجلوس داخل الفصل-....) متطلبات المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة داخل الفصل.</p>	<p><u>يوفر المعلم بيئة تعلم تراعي المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.</u></p>
<p>-يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تراعى 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 الإعاقة.</p>	<p>- يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تراعى الفروق بين المتعلمين وتتنوع هذه الإستراتيجيات لتتلاءم مع طبيعة الإعاقات بالفصل، مع توظيف الإمكانيات والتكنولوجيا المتاحة في تنفيذ هذه الإستراتيجيات.</p>	<p>-يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم محدودة لا تراعى الفروق بين المتعلمين العاديين و ذوي الاحتياجات الخاصة.</p>	<p>-لا يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم تراعى المتعلمين ذوي الاحتياجات الخاصة.</p>	<p>٢-٣-٢-٧ <u>يستخدم المعلم إستراتيجيات تعليم وتعلم ملائمة لذوي الاحتياجات الخاصة.</u></p>
<p>- يشارك المعلم المتعلمين ذوي الإعاقة في تنفيذ الأنشطة التربوية التي تنمي جوانب شخصيتهم المعرفية والوجدانية والمهارية بما يتناسب مع طبيعة الإعاقة لديهم وعدم الضرر النفسي لهم. - يقوم مردود هذه الأنشطة التربوية على أدائهم.</p>	<p>-يشارك المعلم المتعلمين ذوي الإعاقة في تنفيذ الأنشطة التربوية التي تنمي جوانب شخصيتهم المعرفية والوجدانية والمهارية بما يتناسب مع طبيعة الإعاقة لديهم وعدم الضرر النفسي لهم.</p>	<p>-يشارك المعلم المتعلمين ذوي الإعاقة في أنشطة تربوية محدودة تنمي معارفهم فقط.</p>	<p>-لا يفعل المعلم مشاركة المتعلمين ذوي الإعاقة في تنفيذ الأنشطة التربوية.</p>	<p>٣-٣-٢-٧ <u>يفعل المعلم مشاركة ذوي الاحتياجات الخاص في الأنشطة التربوية.</u></p>
<p>٤-٢-٧ يستخدم المعلم أنشطة تربوية إثرائية تحقق نواتج التعلم:</p>				

١-٤-٢-٧	- يشجع المتعلمين على استخدام الكتاب المدرسي فقط كأحد مصادر المعرفة.	- يشجع المتعلمين على استخدام عدد محدود من مصادر المعرفة المطبوعة مع الكتاب المدرسي.	- يشجع المتعلمين على استخدام مصادر المعرفة المتنوعة (المطبوعة- الإلكترونية) مع الكتاب المدرسي، في أوقات الدراسة وغيرها.	- يشجع المتعلمين على استخدام مصادر المعرفة المتنوعة (المطبوعة- الإلكترونية) مع الكتاب المدرسي، في أوقات الدراسة وغيرها.	- يشجع المتعلمين على استخدام مصادر المعرفة المتنوعة (المطبوعة- الإلكترونية) مع الكتاب المدرسي، في أوقات الدراسة وغيرها.
٢-٤-٢-٧	- لا يوجه المعلم المتعلمين إلى العمل في أنشطة تربوية.	- يوجه المتعلمين إلى المشاركة في بعض الأنشطة التربوية.	- يوجه المتعلمين إلى المشاركة في الأنشطة التربوية (مشروعات ، مسابقات، زيارات علمية، ...)، مراعيًا نوعها (فردية وجماعية)، مع تحفيز المتعلمين على القيام بهذه الأنشطة داخل المؤسسة أو خارجها.	- يوجه المتعلمين إلى المشاركة في الأنشطة التربوية (مشروعات ، مسابقات، زيارات علمية، ...)، مراعيًا نوعها (فردية وجماعية)، مع تحفيز المتعلمين على القيام بهذه الأنشطة داخل المؤسسة أو خارجها.	- يوجه المتعلمين إلى المشاركة في الأنشطة التربوية (مشروعات ، مسابقات، زيارات علمية، ...)، مراعيًا نوعها (فردية وجماعية)، مع تحفيز المتعلمين على القيام بهذه الأنشطة داخل المؤسسة أو خارجها.
٣-٤-٢-٧	- يعرف المعلم نظرياً الأنشطة الإثرائية التي تنمي المواهب المختلفة لدى المتعلمين.	- يستخدم المعلم أنشطة إثرائية محدودة؛ لا تراعى طبيعة المواهب المختلفة لدى المتعلمين.	- يستخدم المعلم أنشطة إثرائية تراعى طبيعة المواهب المختلفة لدى المتعلمين، مع تعدد الأنشطة التي تنمي الموهبة الواحدة.	- يستخدم المعلم أنشطة إثرائية تراعى طبيعة المواهب المختلفة لدى المتعلمين، مع تعدد الأنشطة التي تنمي الموهبة الواحدة.	- يستخدم المعلم أنشطة إثرائية تراعى طبيعة المواهب المختلفة لدى المتعلمين، مع تعدد الأنشطة التي تنمي الموهبة الواحدة.
٣-٧ استخدام أساليب تقويم فعالة:					
١-٣-٧ يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم:					
١-١-٣-٧	- تستخدم فقط الاختبارات التقليدية لتقويم نواتج التعلم	- تستخدم اختبارات تحصيل تقليدية وأسئلة شفوية لتقويم نواتج	- يستخدم اختبارات تحصيل متعددة شفوية بشكل مستمر	- يستخدم اختبارات تحصيل متعددة شفوية بشكل مستمر ومعلن لتقويم	- يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم

<p>نواتج التعلم المعرفية، ويتوافر فيها شروط الإعداد الجيد.</p> <p>- استخدام أساليب تقييم غير تقليدية (تقييم الأقران-التقييم الذاتي للمتعم) لتقويم نواتج التعلم المعرفية.</p>	<p>ومعلن لتقويم نواتج التعلم المعرفية، ويتوافر فيها شروط الإعداد الجيد.</p>	<p>التعلم المعرفية، مع وجود ضعف في فنيات صياغة معظم الأسئلة التحريرية والشفهية.</p>	<p>المعرفية المحددة من قبل المؤسسة أو الإدارة التعليمية.</p>	<p>نواتج التعلم المعرفية.</p>
<p>-يستخدم المعلم بكفاءة أدوات متنوعة لتقويم معظم نواتج التعلم المعرفية (الأدائية والعملية)، (بطاقات ملاحظة- مهام الأداء...) بشكل مستمر ومعلن.</p> <p>- استخدام أساليب تقييم غير تقليدية (تقييم الأقران-التقييم الذاتي للمتعم) لتقويم نواتج التعلم المعرفية .</p>	<p>-يستخدم المعلم بكفاءة أدوات متنوعة لتقويم معظم نواتج التعلم المعرفية (الأدائية والعملية)، (بطاقات ملاحظة - مهام الأداء...) بشكل مستمر ومعلن.</p>	<p>-يقوم نواتج التعلم المعرفية (الأدائية والعملية)، دون استخدام أدوات محددة.</p>	<p>-لا يستخدم المعلم أدوات تقويم نواتج التعلم المعرفية (الأدائية والعملية).</p>	<p>٢-١-٣-٧ يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم المعرفية .</p>
<p>- يستخدم المعلم بكفاءة أدوات متنوعة لتقويم معظم نواتج التعلم الوجدانية (بطاقات ملاحظة-استبيان-...) .</p> <p>- استخدام أساليب تقييم غير تقليدية (تقييم الأقران-التقييم الذاتي للمتعم) لتقويم نواتج التعلم الوجدانية.</p>	<p>- يستخدم المعلم بكفاءة أدوات متنوعة لتقويم معظم نواتج التعلم الوجدانية (بطاقات ملاحظة-استبيان-...) .</p>	<p>-يقوم الجوانب الوجدانية دون استخدام أدوات محددة .</p>	<p>-لا يستخدم المعلم أدوات تقويم نواتج التعلم الوجدانية.</p>	<p>٣-١-٣-٧ يستخدم المعلم أساليب متنوعة لتقويم نواتج التعلم الوجدانية .</p>
<p>- يستخدم المعلم أدوات تقويم صعوبات التعلم تراعى نوع الصعوبة التي يعاني منها المتعلم.</p> <p>-يستعين بخبرات متخصصة لتقييم المتعلمين ذوي صعوبات التعلم.</p>	<p>- يستخدم المعلم أدوات تقويم تشخيصية لذوي صعوبات التعلم تراعى نوع الصعوبة التي يعاني منها المتعلم.</p>	<p>-يستخدم المعلم أدوات تقويم لذوي صعوبات التعلم تختلف قليلا عن أدوات تقويم المتعلمين العاديين.</p>	<p>- يستخدم المعلم أدوات تقويم المتعلمين العاديين لتقويم المتعلمين ذوي صعوبات التعلم.</p>	<p>٤-١-٣-٧ يستخدم المعلم أدوات تقويم مناسبة لذوي صعوبات التعلم.</p>

يوفر المعلم مناخاً صفيّاً يشجع المتعلمين على المناقشة والحوار، وتقبل الرأي الآخر.	على المناقشات والحوار.	من المناقشات والحوار.	المناقشات والحوار، ويصغي لآراء المتعلمين، ويحثهم على تقبل الرأي الآخر.	والحوار، ويصغي لآراء المتعلمين، ويحثهم على تقبل الرأي الآخر. يقدر دور المناخ الصفي في تنمية شخصية المتعلم، مراعيّاً ردود أفعال المتعلمين في ممارساته وأدواره
٧-٤-١-٢ يتعامل المعلم مع المتعلمين بشفافية، ومساواة، وعدالة.	- يوجه المعلم حديثه أو أسئلته لعدد قليل من المتعلمين دون الآخر.	- يوجه المعلم حديثه أو أسئلته لمعظم المتعلمين، ولكنه يطلب منهم أداء بعض المهام بصورة فجائية.	- يوجه المعلم حديثه أو أسئلته بالتساوي بين المتعلمين، ويتعامل معهم بعدالة ويطلب منهم أداء المهام في توقيتات متفق عليها مسبقاً.	- يوجه المعلم حديثه أو أسئلته بالتساوي بين المتعلمين، ويتعامل معهم بعدالة ويطلب منهم أداء المهام في توقيتات متفق عليها مسبقاً. يحرص على توعية المتعلمين بالمفاهيم الشفافية والمساواة والعدالة.
٧-٤-٢ يحرص المعلم على تنمية ذاته مهنيّاً:				
٧-٤-٢-١ يوظف المعلم محتوى الدورات التدريبية التي شارك فيها في العملية التعليمية.	- لا يستفيد من محتوى الدورات التدريبية التي شارك فيها في تخطيط أو تنفيذ التدريس أو تقييم التعلم.	- يستفيد من عدد محدود من موضوعات هذه الدورات التدريبية في تخطيط التدريس أو تنفيذ أو تقييم التعلم.	- يستفيد من معظم موضوعات هذه الدورات التدريبية في تخطيط التدريس وتنفيذه وفي تقييم التعلم.	- يستفيد من كل موضوعات هذه الدورات التدريبية في تخطيط التدريس وتنفيذه وفي تقييم التعلم. يقوم أدائه قبل وبعد هذه الدورات.
٧-٤-٢-٢ يستخدم المعلم مصادر المعرفة المتعددة في مجال تخصصه، والمجالات التربوية.	- يكتفي باستخدام الكتاب المدرسي كمصدر وحيد للمعرفة في مجال تخصصه.	- يستخدم مصادر معرفة مطبوعة ومحدودة في مجال تخصصه.	- يستخدم مصادر معرفة متعددة مطبوعة وإلكترونية في مجال تخصصه وبعض المصادر التربوية.	- يستخدم مصادر معرفة متعددة مطبوعة وإلكترونية في مجال تخصصه وبعض المصادر التربوية. يستفيد من آراء الخبراء والزملاء في مجال تخصصه، والمجالات التربوية.
٧-٤-٢-٣ يتبادل المعلم الخبرات مع الزملاء.	- لا يتبادل الخبرات مع زملائه من داخل أو خارج التخصص.	- يتبادل بعض الخبرات البسيطة مع زملاء التخصص.	- يتبادل الخبرات مع زملاء التخصص والمواد الأخرى للارتقاء بمستواه المهني.	- يتبادل الخبرات مع زملاء التخصص والمواد الأخرى للارتقاء بمستواه المهني. يتبادل الخبرات مع زملاء التخصصات

الأخرى من أجل النهوض بمستوى الأداء المؤسسي.				
<p>يستفيد من تقييم المتخصصين وردود أفعال المتعلمين ونتائج تقييمهم في تطوير أدائه.</p> <p>يستفيد من نتائج تقييم ذاته وأقرانه في تطوير أدائه.</p>	<p>يستفيد من تقييم المتخصصين وردود أفعال المتعلمين ونتائج تقييمهم في تطوير أدائه.</p>	<p>يستفيد من بعض نتائج تقييم المتخصصين في تطوير أدائه.</p>	<p>لا يستفيد من نتائج تقييم المتخصصين في تطوير أدائه</p>	<p>٤-٢-٤-٧ يعدل المعلم أدائه في ضوء نتائج التقييم.</p>

المجال الثامن: المنهج الدراسي

مقاييس التقدير				الممارسات	
٤	٣	٢	١		
٨-١ توافر ممارسات داعمة للمنهج:					
٨-١-١ تتوافر خريطة لنواتج التعلم:					
٨-١-١-١	تتناسب نواتج التعلم المستهدفة مع المرحلة الدراسية.	- يتناسب عدد قليل من نواتج التعلم لبعض المواد الدراسية مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية، مع عدم مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة.	- تتناسب بعض نواتج التعلم لبعض المواد الدراسية مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية، مع عدم مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة.	- تتناسب معظم نواتج التعلم لمعظم المواد الدراسية مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية وطبيعتها، مع مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة.	- تتناسب جميع نواتج التعلم لجميع المواد الدراسية مع خصائص النمو للمتعلمين في المرحلة الدراسية وطبيعتها، مع مراعاتها لشروط الصياغة الجيدة.
٨-١-١-٢	تتكامل نواتج التعلم المستهدفة معرفياً، ووجدانياً، ومهارياً للمتعلم.	- لا تتكامل نواتج التعلم المستهدفة للمواد الدراسية (معرفياً، أو وجدانياً، أو مهارياً للمتعلم)، داخل المادة الدراسية الواحدة.	- تتكامل بعض نواتج التعلم المستهدفة للمواد الدراسية (معرفياً، أو وجدانياً، أو مهارياً للمتعلم)، رأسياً داخل المادة الدراسية الواحدة، وأفقياً عبر المواد الدراسية المختلفة.	- تتكامل معظم نواتج التعلم المستهدفة للمواد الدراسية (معرفياً، ووجدانياً، ومهارياً للمتعلم)، رأسياً داخل المادة الدراسية الواحدة، وأفقياً عبر المواد الدراسية المختلفة.	- تتكامل جميع نواتج التعلم المستهدفة للمواد الدراسية (معرفياً، ووجدانياً، ومهارياً للمتعلم)، رأسياً داخل المادة الدراسية الواحدة، وأفقياً عبر المواد الدراسية المختلفة.
٨-١-١-٣	تتنسق أنشطة التعليم والتعلم مع نواتج التعلم المستهدفة.	- يوجد عدد قليل من الأنشطة (الفردية والجماعية)، وتتسق مع بعض نواتج التعلم	- يوجد بعض الأنشطة (الفردية والجماعية)، وتتسق مع بعض نواتج التعلم المستهدفة في	- يوجد أنواع متعددة من الأنشطة (المشروعات الفردية والجماعية، لعب الأدوار، المناقشات، العروض الشفهية... إلخ) ، وتتسق جميعها مع	- يوجد أنواع متعددة من الأنشطة (المشروعات الفردية والجماعية، لعب الأدوار، المناقشات، العروض الشفهية... إلخ) ، وتتسق جميعها مع

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
معظم نواتج التعلم المستهدفة في المواد الدراسية المختلفة. وتتنوع لتخاطب المعرفة السابقة، وأساليب التعلم والميول ومراحل النمو لدى المتعلمين بحيث تنمي مهارات التفكير العليا وحل المشكلات لديهم.	وتتنسق في معظمها مع نواتج التعلم المستهدفة في المواد الدراسية المختلفة. وتتنوع لتخاطب المعرفة السابقة، وأساليب التعلم والميول ومراحل النمو لدى المتعلمين بحيث تنمي مهارات التفكير العليا وحل المشكلات لديهم.	المواد الدراسية.	المستهدفة في المواد الدراسية.	
- يتم استخدام أساليب تقييم متنوعة ومتعددة تتناسب مع جميع نواتج التعلم المستهدفة المعرفية (مثل الاختبارات الشفهية والتحريرية) والوجدانية والمهارية مثل قوائم الملاحظة والمقابلة. - يتم استخدام أساليب التقييم الإلكتروني لتقويم أداء المتعلم.	- يتم استخدام أساليب تقييم متنوعة تتناسب مع معظم نواتج التعلم المستهدفة المعرفية (مثل الاختبارات الشفهية والتحريرية) والوجدانية والمهارية مثل قوائم الملاحظة والمقابلة.	- يتم استخدام بعض أساليب التقييم التي تتناسب مع بعض نواتج التعلم المستهدفة المعرفية (مثل الاختبارات الشفهية والتحريرية) كما تتناسب مع نواتج التعلم المهارية أو الوجدانية.	- يتم استخدام أساليب تقييم محدودة تتناسب مع بعض نواتج التعلم المعرفية.	٤-١-١-٨ تتناسب أساليب التقييم مع نواتج التعلم المستهدفة.
٢-١-٨-١ يفعل المنهج لتنمية مهارات المتعلمين:				
- تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، فرصاً متعددة ومتنوعة لمحاكاة المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات المعاصرة واقتراحات بحلولها.	- تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، فرصاً متنوعة لمحاكاة المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات	- تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، بعض الفرص لتناول المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات	- لا توفر أنشطة المنهج فرصاً لمحاكاة المواقف الحياتية وطرح القضايا، والمشكلات المعاصرة.	١-٢-١-٨ يتناول المنهج المواقف الحياتية والقضايا، والمشكلات المعاصرة واقتراحات بحلولها.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
- تطبيق أنشطة التعليم والتعلم خارج المؤسسة.	المعاصرة واقتراحات بحلولها.	المعاصرة، دون استفادة المتعلم منها.		
تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، فرصا متنوعة لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين (العمل الجماعي- إدارة الوقت- التخطيط- التواصل- حل المشكلات- الأمانة العلمية والاستخدام الإيجابي للعلم والتكنولوجيا- التوجيه الذاتي- حب الإستطلاع- المبادرة- الاستقلالية- انتقال أثر التعلم في مواقف جديدة- التأمل- البحث- التفكير الناقد- التتور القرائي والعلمي والمعلوماتي والبيئي) وتطبيقها داخل وخارج المؤسسة.	- تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، فرصا متنوعة لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين (العمل الجماعي- إدارة الوقت- التخطيط- التواصل- حل المشكلات- الأمانة العلمية والاستخدام الإيجابي للعلم والتكنولوجيا- التوجيه الذاتي) وتطبيقها داخل المؤسسة.	- تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، بعض الفرص لتنمية بعض المهارات الحياتية للمتعلمين داخل الفصل.	- لا تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، فرصا لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين .	٢-٢-١-٨ يستخدم المنهج لتنمية المهارات الحياتية للمتعلمين.
٢-١-٨ يهيئ المنهج المتعلم للعمل وريادة المشروعات				

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، موافقاً عديدة لتوعية المتعلمين بأنواع المهن المختلفة وأهميتها.</p> <p>-تتيح الأنشطة فرصاً لملاحظة المهن المختلفة في أماكنها الواقعية.</p>	<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، موافقاً لتوعية المتعلمين ومحاكاتهم أنواع المهن المختلفة وأهميتها.</p>	<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، بعض المواقف لتوعية المتعلمين بأنواع المهن المختلفة.</p>	<p>-لا تتناول أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، موافق لتوعية المتعلمين بأنواع المهن المختلفة وأهميتها.</p>	<p>١-٣-١-٨ يراعى المنهج التوعية بأنواع المهن المختلفة وأهميتها.</p>
<p>- يوجد أنشطة متعددة ومتنوعة للتعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، تكسب مهارات ريادة المشروعات (التخطيط- تصميم المشروعات الصغيرة-متابعة المشروع-عرض المشروع-تقويم المشروع).</p> <p>-يتم إتاحة فرص كثيرة ومتنوعة لعرض وتسويق المشروعات خارج الفصل الدراسي والمدرسة.</p>	<p>- يوجد أنشطة متنوعة للتعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، تكسب مهارات ريادة المشروعات (التخطيط- تصميم المشروعات الصغيرة-متابعة المشروع-عرض المشروع-تقويم المشروع)، مع إتاحة لفرص لعرض المشروعات خارج الفصل الدراسي.</p>	<p>- يوجد بعض أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة، تكسب مهارات تخطيط المشروعات.</p>	<p>- توجد أنشطة محدودة للتعليم والتعلم في بعض المواد الدراسية تكسب المتعلم بعض المعارف الخاصة بريادة المشروعات.</p>	<p>٢-٣-١-٨ يكسب المنهج مهارات ريادة المشروعات .</p>
٤-١-٨-١ تستخدم الموارد البيئية والمحلية المتاحة في تنفيذ المنهج:				
<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة موافقاً متعددة ومتنوعة</p>	<p>-تتيح أنشطة التعليم والتعلم في المواد الدراسية المختلفة موافقاً</p>	<p>-تتوافر أنشطة محدودة تهدف إلى نشر التوعية بالموارد</p>	<p>- تتوافر أنشطة محدودة تهدف إلى نشر التوعية</p>	<p>١-٤-١-٨ يسهم تنفيذ المنهج في نشر ثقافة استخدام</p>

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
للتوعية بالموارد البيئية (المياه- السلع- الكهرباء- مواد منزلية يمكن إعادة استخدامها) وكيفية استخدامها والحفاظ عليها وتنميتها. - يتم تنفيذ أنشطة لنقل الخبرات المتعلمة عن الموارد البيئية خارج المؤسسة.	متعددة ومتنوعة للتوعية بالموارد البيئية (المياه- السلع- الكهرباء- مواد منزلية يمكن إعادة استخدامها) وكيفية استخدامها والحفاظ عليها وتنميتها.	البيئية وكيفية الحفاظ عليها مع تنفيذ بعضها.	بالموارد البيئية.	الموارد البيئية والحفاظ عليها وتنميتها.
تستخدم المعامل والوسائط التكنولوجية المتوفرة بفعالية في تنفيذ أنشطة متعددة تفاعلية للمنهج في جميع المواد الدراسية المختلفة بحيث يتم إتاحة فرص متعددة للمشاركة الإيجابية للمتعلم.	تستخدم المعامل والوسائط التكنولوجية المتوفرة في تنفيذ أنشطة تفاعلية للمنهج في المواد الدراسية المختلفة.	تستخدم المعامل والوسائط التكنولوجية المتوفرة في تنفيذ أنشطة المنهج في بعض المواد الدراسية.	- تستخدم المعامل دون تفعيل الوسائط التكنولوجية المتوفرة في تنفيذ أنشطة المنهج.	١-٤-٢-٨ تستخدم المعامل والوسائط التكنولوجية المتوفرة في تنفيذ المنهج.
يتم الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي والقومي المتاحف، وقصور الثقافة، والأماكن الأثرية،... إلخ، في تفعيل عدد كبير من أنشطة المنهج.	يتم الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي (المتاحف، وقصور الثقافة، والأماكن الأثرية،...) في تنفيذ أنشطة المنهج.	يتم الاستعانة بصور أو أفلام فيديو ونماذج تحاكي إمكانات المجتمع المحلي في تنفيذ بعض أنشطة المنهج.	- لا يتم الاستفادة من إمكانات المجتمع المحلي في تفعيل أنشطة المنهج.	١-٤-٣-٨ توظف إمكانات المجتمع المحلي في تنفيذ أنشطة المنهج.
١-٤-٥-٨ تستخدم الأدلة التعليمية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة:				
- يتم الاستفادة من أدلة المعلم في المواد الدراسية المختلفة في تخطيط وتنفيذ وتقييم جميع الدروس. - يتم تقديم تغذية راجعة الى المعنيين بالأمر	- يتم الاستفادة من أدلة المعلم في المواد الدراسية المختلفة في تخطيط وتنفيذ وتقييم معظم الدروس.	- يتم الاستفادة من أدلة المعلم في المواد الدراسية المختلفة في تخطيط وتنفيذ وتقييم بعض الدروس .	- يتم الاستفادة من أدلة المعلم في المواد الدراسية المختلفة في تخطيط عدد محدود من الدروس .	١-٥-١-٨ توظف أدلة المعلم في: تخطيط، وتنفيذ، وتقييم الدروس.

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
لتطوير أدلة المعلم.				
<p>يتم الاستفادة من أدلة تقويم الطالب في المواد الدراسية المختلفة في بناء واستخدام أدوات تقويم متنوعة تتناسب مع جميع نواتج التعلم المستهدفة المعرفية والمهارية والوجدانية .</p> <p>يتم إعداد أدلة تقويم على مستوى المؤسسة لمزيد من التدريب على التقويم الذاتي .</p>	<p>يتم الاستفادة من أدلة تقويم الطالب في المواد الدراسية المختلفة في بناء واستخدام أدوات تقويم متنوعة تتناسب مع معظم نواتج التعلم المستهدفة المعرفية والمهارية والوجدانية.</p>	<p>يتم الاستفادة من أدلة تقويم الطالب في المواد الدراسية المختلفة في بناء واستخدام أدوات تقويم تتناسب مع بعض نواتج التعلم المستهدفة.</p>	<p>لا يتم الاستفادة من أدلة تقويم الطالب في المواد الدراسية المختلفة في نواتج التعلم المستهدفة.</p>	٨-١-٥-٢ توظف أدلة تقويم الطالب في تحسين أداء المتعلمين.
٨-٢ توافر أنشطة تربوية لا صفية فعالة:				
٨-٢-١ تستخدم الأنشطة اللاصفية لتحقيق نواتج التعلم المستهدفة:				
<p>يوجد خطة متكاملة واضحة ومعلنة ومنفذة تتضمن أنشطة لاصفية متنوعة تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة وتخطب المعرفة السابقة وأساليب التعلم والميول ومراحل النمو لدى المعلمين.</p> <p>يشارك بعض المتعلمين وأولياء الأمور في إعداد خطة للأنشطة اللاصفية.</p>	<p>يوجد خطة متكاملة واضحة ومعلنة ومنفذة تتضمن أنشطة لاصفية متنوعة تتسق مع نواتج التعلم المستهدفة وتخطب المعرفة السابقة وأساليب التعلم والميول ومراحل النمو لدى المعلمين.</p>	<p>يوجد خطة للأنشطة اللاصفية ؛ منفذ بعضها بما يحقق نواتج التعلم.</p>	<p>يوجد خطة غير مفعلة للأنشطة اللاصفية.</p>	٨-٢-١-١ تنفذ خطة للأنشطة اللاصفية ؛ بما يحقق نواتج التعلم .
<p>توجد آليات محددة ومتنوعة وواضحة ومفعلة (بطاقات متابعة-سجلات-قواعد</p>	<p>توجد آليات واضحة ومفعلة (بطاقات متابعة-سجلات-قواعد</p>	<p>توجد آليات غير مفعلة لمتابعة تنفيذ خطة الأنشطة</p>	<p>لا توجد آليات لمتابعة تنفيذ خطة الأنشطة</p>	٨-٢-١-٢ توجد آليات لمتابعة تنفيذ خطة الأنشطة

مقاييس التقدير				الممارسات
٤	٣	٢	١	
تقدير متدرجة) ومعلنة لمتابعة تنفيذ خطة الأنشطة اللاصفية. - يشارك بعض المتعلمين والمعنيين في وضع آيات متابعة خطة الأنشطة اللاصفية.	تقدير متدرجة) لمتابعة تنفيذ خطة الأنشطة اللاصفية.	اللاصفية.	اللاصفية.	اللاصفية.
- تشترك المؤسسة في الأنشطة والمسابقات المحلية، والقومية، والإقليمية، والدولية.	- تشترك المؤسسة في الأنشطة والمسابقات: المحلية، والقومية.	- تشترك المؤسسة في بعض الأنشطة والمسابقات: المحلية.	- تشترك المؤسسة في عدد محدود من الأنشطة والمسابقات المحلية.	٣-١-٢-٨ تشترك المؤسسة في الأنشطة والمسابقات
- تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات التربوية الأخرى: المحلية، والقومية في العديد من الأنشطة التربوية المتنوعة (الأنشطة الطلابية-مجالس الأمان- المشاركة المجتمعية-التنمية المهنية-الزيارات الميدانية).	- تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات التربوية الأخرى المحلية في الأنشطة التربوية المتنوعة (الأنشطة الطلابية-مجالس الأمان- المشاركة المجتمعية-التنمية المهنية-الزيارات الميدانية).	- تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات التربوية الأخرى المحلية، في بعض الأنشطة التربوية.	- لا تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات التربوية الأخرى المحلية.	٤-١-٢-٨ تتبادل المؤسسة الخبرات مع المؤسسات التربوية الأخرى في مجال الأنشطة التربوية.

			<p>تؤهل لمهنة معينة من خلال توعية المتعلمين بالمواد الدراسية التي تؤهلهم لتحقيق متطلبات الاتحاق بالتعليم العالي والاختيارات المتاحة في التعليم العالي وتوجيه المتعلم لإعداد خطة للحياة المهنية بناءً على اهتماماته وقدراته وأهدافه.</p>	<p>متطلبات الالتحاق بالتعليم العالي والاختيارات المتاحة في التعليم العالي وتوجيه المتعلم لإعداد خطة للحياة المهنية بناءً على اهتماماته وقدراته وأهدافه. - تشرك المؤسسة المتعلمون في خدمات مجتمعية تكسبهم خبرات الإعداد للعمل والمهنة.</p>
<p>3-1-1-9 تقدم المؤسسة خدمات للإرشاد التربوي للعاملين، وأولياء الأمور.</p>	<p>- لا تقدم المؤسسة أي خدمات للإرشاد التربوي للعاملين وأولياء الأمور.</p>	<p>- تعقد ندوات ولقاءات حول أهمية الإرشاد التربوي للعاملين وأولياء الأمور في ضوء حصر المشكلات التربوية للمتعلمين.</p>	<p>- تقدم المؤسسة برامج توعية للعاملين وأولياء الأمور حول المشكلات التربوية والنفسية وسبل الوقاية والعلاج وفقاً لخصائص ومشكلات المرحلة العمرية للمتعلمين، مع تقديم مردود هذه البرامج على سلوك المتعلم. - توفر المؤسسة أدلة وبرامج تدريبية للإرشاد التربوي والنفسي.</p>	<p>- تقدم المؤسسة برامج توعية للعاملين وأولياء الأمر حول المشكلات التربوية والنفسية وسبل الوقاية والعلاج وفقاً لخصائص ومشكلات المرحلة العمرية للمتعلمين، مع تقديم مردود هذه البرامج على سلوك المتعلم. - توفر المؤسسة أدلة وبرامج تدريبية للإرشاد التربوي والنفسي.</p>
9-1-2- يتوافر بالمؤسسة مناخاً داعماً لعمليتي التعليم والتعلم:				
<p>1-2-1-9 تتوافر بالمؤسسة ثقافة صحية لدى المتعلمين والعاملين.</p>	<p>- يوجد بالمؤسسة أساليب للتوعية بأهمية الثقافة الصحية ولكنها غير مفعلة.</p>	<p>- يوجد بالمؤسسة أساليب للتوعية بأهمية الثقافة الصحية ولدى العاملين بعض المعارف حول هذه الأساليب.</p>	<p>- يعي العاملون والمتعلمون أهمية الثقافة الصحية: النظافة الشخصية- نظافة المؤسسة- أساليب التغذية السليمة- أسباب الأمراض من خلال توفير المؤسسة أساليب متنوعة</p>	<p>- يعي العاملون والمتعلمون أهمية الثقافة الصحية : النظافة الشخصية- نظافة المؤسسة- أساليب التغذية السليمة- أسباب الأمراض من خلال توفير المؤسسة أساليب متنوعة ومفعلة: ندوات ولقاءات وملصقات</p>

				ومجلات حائط ومسابقات للتوعية بأهمية الثقافة الصحية، مع وجود آليات لمتابعة سبل نشر الثقافة الصحية. - تستعين المؤسسة بمتخصصين من المجتمع المحلي وأولياء الأمور في تقديم التوعية والرعاية الصحية.	
٢-٢-١-٩	تقدم المؤسسة توعية للمتعلمين عن احتياطات الأمن والسلامة لتجنب التعرض للمخاطر.	- لا يتوافر بالمؤسسة أساليب للتوعية من المخاطر المرتبطة بالكهرباء والمواد الخطرة والأجهزة بالمعامل ...	- تتوافر بالمؤسسة أساليب غير مفعلة للتوعية والوقاية من المخاطر.	- تنفذ آليات للتوعية والوقاية من المخاطر (الكهرباء والمواد الخطرة والأجهزة بالمعامل ...) ويعي المتعلمون هذه الآليات.	- تنفذ آليات للتوعية والوقاية من المخاطر (الكهرباء والمواد الخطرة والأجهزة بالمعامل ...) ويعي المتعلمون هذه الآليات.
٣-٢-١-٩	يتوافر مناخاً داعماً لرضا العاملين والمتعلمين والمعنيين عن المؤسسة.	- لا تحقق الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين والمتعلمين عن المؤسسة.	- تحقق بعض الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين أو أولياء الأمور.	- تحقق معظم الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين والمتعلمين أولياء الأمور مع استخدام آليات لتقويم مستوى تحقيق الرضا .	- تحقق معظم الممارسات والأنشطة بالمؤسسة رضا العاملين والمتعلمين أولياء الأمور مع استخدام آليات لتقويم مستوى تحقيق الرضا .
٢-٩ - توافر بيئة مؤثرة في العلاقات المؤسسية، والقيم:					
١-٢-٩ - تسود المؤسسة العلاقات الإنسانية بين أعضاء المؤسسة والمجتمع المحلي:					
١-١-٢-٩	يظهر بين أعضاء المؤسسة التعاون، والاحترام المتبادل.	- يسود المؤسسة مناخاً يشجع على دعم ثقة الفرد بذاته وقدراته .	- يسود مناخاً يشجع تكوين علاقات إيجابية بين العاملين واحترام آراء	- يسود مناخاً يشجع على تكوين علاقات اجتماعية بين العاملين تتعكس على شعورهم بالمسؤولية الجماعية واحترام آراء بعضهم البعض	- يسود مناخاً يشجع على تكوين علاقات اجتماعية بين العاملين تتعكس على شعورهم بالمسؤولية الجماعية واحترام آراء بعضهم البعض

		بعضهم البعض.	الجماعية واحترام آراء بعضهم البعض والآخرين وممارسة حق الاختلاف وتقبل ثقافة الآخر. - ويشترك العاملون في العديد من فرق العمل التي تحقق جودة أداء المؤسسة.
٢-١-٢-٩ يظهر بين أعضاء المؤسسة، والمجتمع المحلي التعاون، والاحترام المتبادل.	-تقتصر آليات توطيد العلاقة بين المؤسسة والمجتمع المحلي على مجلس الأمناء.	-يسود مناخ يساعد على تكوين علاقات إيجابية مع المؤسسات التعليمية المحيطة.	-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. -تعقد بروتوكولات تعاون مع بعض الخبراء أو المؤسسات التربوية بما يساعد على تحقيق رؤية المؤسسة ورسالتها، مع تطبيق آليات متنوعة لتدعيم هذه العلاقات.
٢-٢-٩-٢- يتوافر بالمؤسسة مناخ داعم لثقافة المواطنة، والانتماء، واحترام القانون:			
١-٢-٢-٩ يسود المؤسسة ثقافة المواطنة، والانتماء.	- لا تتوافر بالمؤسسة آليات تدعم ثقافة الانتماء والمواطنة.	- يتوافر بالمؤسسة آليات غير كافية لتدعيم ثقافة الانتماء والمواطنة.	- يتوفر مناخاً وآليات داعمة لسلوكيات المواطنة والانتماء من خلال بث روح التطوع، تنظيم رحلات جماعية، والمشاركة في الاحتفال بالمناسبات الاجتماعية...، وذلك بما يساعد على دمج العاملين والمتعلمين في المجتمع المدرسي لتحقيق جودة أداء المؤسسة - دعوة المتخصصين لعقد ندوات لتدعيم ثقافة الانتماء والمواطنة.

<p>٢-٢-٢-٩</p> <p>تتسم بيئة المؤسسة بالانضباط، والالتزام بالقواعد والقوانين المنظمة للعمل.</p>	<p>- يتوافر ميثاق للقواعد والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة.</p>	<p>- يعي العاملون على كافة المستويات بالمؤسسة ميثاق القواعد والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة .</p>	<p>- يلتزم العاملون بتطبيق بنود ميثاق القواعد والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة وتطبق إجراءات إدارية محددة وواضحة لمتابعة الالتزام على كافة المستويات.</p>	<p>- يلتزم العاملون بتطبيق بنود ميثاق القواعد والقوانين المنظمة للعمل داخل المؤسسة وتطبق إجراءات إدارية محددة وواضحة لمتابعة الالتزام على كافة المستويات.</p> <p>- توجد آلية لمراجعة وتطوير ميثاق القواعد والقوانين المنظمة للعمل.</p>
<p>٩-٢-٣- يسود المؤسسة مناخاً داعماً للقيم</p>				
<p>٩-٢-٣-١</p> <p>يسود المؤسسة ثقافة داعمة للقيم</p>	<p>- لا تتوافر بالمؤسسة آليات تدعم ثقافة القيم.</p>	<p>- يتوافر بالمؤسسة آليات غير كافية لدعم القيم.</p>	<p>- يتوفر مناخاً وآليات داعمة (جماعات النشاط- مسابقات المعلم والمتعلم المثالي- الندوات والمسرحيات-...) للالتزام بالقيم من تعاون وتسامح واحترام داخل وخارج المؤسسة التعليمية.</p> <p>- دعوة المتخصصين لعقد ندوات لتدعيم ثقافة القيم.</p>	<p>- يتوفر مناخاً وآليات داعمة (جماعات النشاط- مسابقات المعلم والمتعلم المثالي- الندوات والمسرحيات-...) للالتزام بالقيم من تعاون وتسامح واحترام داخل وخارج المؤسسة التعليمية.</p> <p>- دعوة المتخصصين لعقد ندوات لتدعيم ثقافة القيم.</p>
<p>٩-٢-٣-٢</p> <p>تتسم بيئة المؤسسة بالالتزام بالقيم.</p>	<p>- يعي العاملون والمتعلمون القيم التي يجب أن يتحلى بها الفرد.</p>	<p>- يلتزم بعض العاملين والمتعلمين بالقيم مع بعضهم البعض داخل المؤسسة.</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>- توجد تغذية راجعة عن مدى التزام العاملين والمتعلمين بالقيم.</p>

المراجع

أولاً: المصادر العربية:

١. أحمد إبراهيم أحمد (٢٠٠٣): **الجودة الشاملة في الإدارة التعليمية والمدرسية**، الإسكندرية، دار الوفاء لدنيا الطباعة.
٢. أحمد الخطيب (٢٠٠٥): **إدارة الجودة الشاملة**، الرياض، مكتب التربية العربي 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 العلمي التاسع عشر، الجمعية المصرية للمناهج وطرق التدريس، القاهرة.
٥. سعيد أحمد سليمان، صفاء محمود عبد العزيز (٢٠٠٦): **دليل جودة المدارس المصرية**، USAID.
٦. سناء إبراهيم أبو دقة، لييب عرفة (٢٠٠٧): **الاعتماد وضمان الجودة لبرامج إعداد المعلم** "تجارب عربية وعالمية"، ورقة عمل مقدمة لورشة العمل التي تحمل عنوان "العلاقة التكاملية بين التعليم العالي والتعليم الأساسي: برامج تدريب وإعداد المعلمين".
٧. صفاء محمود عبد العزيز (٢٠٠٤): **نحو رؤية لتطوير التعليم الابتدائي للدخول إلى مجتمع المعرفة في مصر**. المؤتمر العلمي 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 والتقويم في المدارس المصرية في ضوء التنمية المهنية المستدامة 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 في مصر**، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، جمهورية مصر العربية.
١٢. مفيد شهاب (٢٠٠٣) **الجودة الشاملة في إعداد المعلم بالوطن العربي لألفية جديدة**، المؤتمر السنوي الحادي 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 - مؤشراتنا " ، 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.