

ملخص الورشة التدريبية (تقييم متعدد الأطراف) الإصدار الرابع 2021

تعتبر اصدارات الملخصات السابق (الأول والثاني والثالث) لاغية بسبب العديد من التحديثات على المادة التدريبية

الصفحة الرئيسية

الفهرس:

بطاقة البرنامج

الرتبة : الثانية والثالثة والرابعة للمسار الأول التعليمي والمسار الثاني الإداري.

مجال المعايير : التربية والتعليم في الأردن , و التنمية المهنية المستدامة.

عدد الساعات: (20 ساعة تدريبية : 10 ساعات اولن لايين, و 10 ساعات وجاهي)

الهدف العام : رفع كفاءة المتدربين في مهارات وإجراءات عملية التقييم متعدد الأطراف المتضمنة في نظام رتب المعلمين.

النتائج الخاصة:

1. التعرف على المفاهيم والمصطلحات الأساسية الخاصة بنظام الرتب وتعليماته

2.الامام بنظام رتب المعلمين في وزارة التربية والتعليم رقم (61) لسنة 2002 وتعديلاته
واسس الانتقال بين الرتب والإجراءات التنظيمية.

3.اظهار الفهم لاستراتيجيات التقييم وادواته وتوظيفها في التقييم متعدد الأطراف

4.تقييم محتويات ملف الأداء (الإنجاز)

5.تطبيق إجراءات تقييم متعدد الأطراف وآلية احتساب النقاط للأداة.

6.تثمين الجانب الأخلاقي والقيمي في ممارسات المقيم وأدائه:

منهجية التقييم والمهام المرافقة: 20% مشاركة , 60% مهام عملية , 20% الاختبار النهائي.

رقم الصفحة	الموضوع
1	بطاقة برنامج تقييم متعدد الاطراف
2	شروط الترقية في رتب المعلمين (المسار الأول والمسار الثاني)
3	مسرد المصطلحات
4	محتويات ملف الأداء (الإنجاز)
5	نموذج احتساب مجموع نقاط تقييم الأداء للمتقدم
6	المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا
7	خطة النمو المهني
8	مكونات الميثاق الوطني لمهنة التعليم
9	لجنة الترقية الفرعية والمركزية
10	استراتيجيات التقويم
11	أدوات وإجراءات التقويم
12	آلية جمع المعلومات
13	مقياس هيرمان و بوصلة التفكير

[أسئلة مقترحة على هذه الصفحة](#)

[إرشادات عامه للمتدربين](#)

[أسباب الرغبة في المشاركة في الورشة التدريبية : اضبط هنا](#)

الرقم	معايير تصنيف المعلمين في نظام الرتب (المادة 4)	شروط الترقية في رتب المعلمين (المسار الأول والمسار الثاني) (المادة 6)				
		ادري تربوي مساعد	مساعد تربوي	ادري تربوي أول	ادري تربوي خبير	ادري تربوي قائد
		معلم مساعد	معلم	معلم أول	معلم خبير	معلم قائد
1	المؤهل الأكاديمي	- بكا أو دبلوم كلية المجتمع	- حاصل على رتبة السابقة - بكا أو دبلوم كلية المجتمع	- حاصل على رتبة السابقة - حاصل على الأقل (بكالوريوس)	- حاصل على رتبة السابقة - حاصل على مؤهل بعد بكا.	- حاصل على الرتبة السابقة
2	عدد سنوات الخبرة في التعليم	-----	4 سنوات	8 سنوات	12 سنة	16 سنة
3	كفاءة الأداء (التقارير السنوية)	-----	جيد آخر سنتين	جيد جدا آخر سنتين	جيد جدا آخر ثلاثة سنوات	ممتاز آخر ثلاثة سنوات
4	اجتياز البرامج التدريبية التربوية	160 ساعة (1) (علامة اجتياز الامتحان 70%)	140 ساعة (علامة اجتياز الامتحان 70%)	120 ساعة (علامة اجتياز الامتحان 70%)	80 ساعة (علامة اجتياز الامتحان 70%)	60 ساعة (علامة اجتياز الامتحان 70%)
5	اجتياز تقييم الكفايات التخصصية او المهنية	-----	50 %	50 %	60 %	70 %
6	اجتياز تقييم متعدد الأطراف	-----	50 %	50 %	50 %	50 %
7	مبادرات او إنجازات او مشاريع إبداعية	-----	-----	-----	-----	✓
8	تأليف الكتب او نشر الأبحاث	-----	-----	-----	تأليف كتابا او نشر بحثا منفردا	تأليف كتابين او نشر بحثين منفردا
9	الحصص الأسبوعية (خاص بالمعلمين)	24 حصة اسبوعية	24 حصة اسبوعية	22 حصة اسبوعية	20 حصة اسبوعية	18 حصة اسبوعية
10	الحوافز المالية للمعلمين والاداريين	35%	40%	50%	65%	75%

(1) لا يتطلب من الموظف برنامجا تدريبيا تربويا 160 ساعة في حال حصول الموظف على دبلوم بعد مؤهل البكالوريوس للتقدم الى رتبة معلم مساعد او ادري مساعد.

أسئلة على أسس وتعليمات الترقية

أسئلة مقترحة على هذه الصفحة

أسئلة مقترحة على تعليمات رتب المعلمين

روابط سريعة :

(1) نظام الرتب وتعديلاته

(2) تعليمات ترقية المعلمين 2020

(3) أسس الانتقال بين الرتب

(4) تعليمات رتب المعلمين

مسرد المصطلحات

أسئلة مقترحة على هذه الصفحة

الرقم	المصطلح	التعريف	الرقم	المصطلح	التعريف
1	نظام الرتب	مجموعة المسميات التي تعكس تراتبية الترقية المهنية ضمن الدور الوظيفي ذاته في الدوائر التي تطبق أنظمة رتب خاصة.	13	الاجتياز	حصول المتقدم على (50%) من الدرجات الكلية للتقييم متعدد الأطراف وفقاً لملف الإنجاز المقيم من قبل أعضاء فريق التقييم.
2	الدرجة	مستوى وظيفي متدرج ضمن الفئة الواحدة ذات رواتب وسنوات ومواصفات محددة .	14	الملاحظة	استراتيجية لجمع المعلومات لتقييم مهمة أدائية بشكل مباشر ، وقد تكون تلقائية او منظمة.
3	التقييم الذاتي	تقدير المتقدم للرتبة لإنجازاته أو أدائه أو ممارساته الذاتية الواردة في ملف الإنجاز الخاص به، على سلم تدريج خماسي	15	الفئة	مجموعة من الوظائف ذات درجات ورواتب ومواصفات ومسؤوليات محددة بمقتضى أحكام نظام الخدمة المدنية المعمول به.
4	الرتبة	مستوى مهني من المستويات المهنية للمعلم والإداري العامل في وزارة التربية والتعليم الأردنية، محدد ضمن نظام الرتب، يتطلب الحصول عليها تحقق شروط ومعايير محددة للحصول عليها.	16	ملف الأداء	الملف الذي يبينه الموظف المتقدم لنيل الرتبة ويحوي جميع الوثائق والاعمال المرتبطة بالشروط الأساسية والأدلة على منجزاته بهدف تقديمه للجنة الفرعية للتقييم متعدد الأطراف.
5	المؤشر	ممارسة أو سلوك أو أداء أو منتج يشير الى مهارة أو ممارسة أو سمة يمتلكها المتقدم وفقاً لمتطلبات رتبته	17	المقيم	المختص المكلف داخلياً أو خارجياً بتنفيذ مهام التقييم متعدد الأطراف لغايات الترقية وفقاً لهذه التعليمات
6	اطراف التقييم	هي المصادر التي يتم اللجوء اليها لجمع المعلومات حول المهمة أو الممارسة أو الإنجاز الذي يدونه المتقدم للرتبة في ملف الأداء ، حيث تتم المراجعة والاستفسار أو التحقق من قبل أعضاء فريق التقييم متعدد الأطراف ومنهم (مدير المدرسة أو الرئيس المباشر ، المشرف التربوي ، المجتمع المهني	18	خطة التنمية المهنية	عمليات وأنشطة يمكن من خلالها إحداث التغييرات والتحسينات المطلوبة في اتجاهات القيادات وسلوكياتهم ومهاراتهم وقدراتهم، وإكسابهم كافة الخبرات والمعلومات التي يحتاجونها والتي لا يكون لها انعكاس مباشر على أداء الإدارة فقط، ولكن على أداء جميع العاملين في المدرسة.
7	المقابلة	لقاء بين طرفين بشكل فردي واحدا لواحد أو واحدا لمجموعة (مجموعة تركيز) قد تستخدم في التقييم المتعدد الأطراف، تعتمد على الأسئلة والاجوبة لتوفير معلومات وبناء انطباع حول شخص أو أداء محدد، وقد تكون مفتوحة او مغلقة (محددة).	19	استراتيجية الملاحظة	رصد سلوك المقيم بهدف التعرف على اهتماماته واتجاهاته وتفاعله مع الآخرين ولذلك للحصول على المعلومات الكافية وتنقسم الملاحظة الى قسمين : الملاحظة التلقائية : مشاهدة سلوك المقيم وممارساته في المواقف الحياتية الملاحظة المنظمة : مشاهدة سلوك المقيم بشكل مخطط له مسبقاً (الزمن + المكان..)
8	لجنة الترقية الفرعية	لجنة مشكلة على مستوى مديريات التربية والتعليم حيث يتقدم المعلم أو الإداري لها بطلب الترقية وفقاً لنموذج الكتروني معدة لهذه الغاية من خلال رابط تعدده الجهة المعنية.	20	السجل القصصي	أداة توضح جوانب النمو الشامل لمن يتم تقييمه من خلال وصف لأفكار ويقوم بتدوين الملاحظات المقيم لكي يساعده هذا الوثق على التعرف على شخصية المقيم ومهاراته واهتماماته
9	منهاج التنمية المهنية	مجموعة البرامج والأنشطة التدريبية المعتمدة الإلزامية والاختيارية وعدد ساعاتها الواجب توافرها لغايات الترقية بين الرتب	21	التقييم متعدد الأطراف	التقييم المنفذ من أطراف متعددة تستند الى عناصر تقييم أداء يتولى تنفيذها فريق التقييم
10	الكفايات المهنية العامة	مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المنصوص عليها في وثائق المعايير ومدونة السلوك المهني والمعايير العامة التي تمكن الموظف من أداء عمله باحترافية	22	الكفايات المهنية التخصصية	مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات المنصوص عليها في وثائق المعايير والوصف الوظيفي المعتمد وتتضمن مجال العمل أو التخصص الأكاديمي.
11	سلم التقدير	أداة تستخدم لتجزئة الممارسات المراد تقييمها الى مجموعة من المهام وفق مسطرة اداء قائمة الشطب أو الرصد : رصد ممارسات أو سلوكيات والاقرار بها من خلال صح او خطأ	23	استراتيجيات التقويم المعتمدة على الأداء	مدى اتقان الممارسات أو المهارات في ضوء النتائج أو المهمات التعليمية المراد إنجازها (المشاريع والتقارير والمعارض والمناظرة ولعب الأدوار وخرائط المفاهيم والمحاكاة والعرض التوضيحي والإنجازات ذات الطابع العلمي.
12	ميثاق مهنة التعليم	الوثيقة المرجعية المعتمدة التي تتضمن مدونة السلوك المهني ومعايير المعلم والكفايات المهنية العامة والتخصصية وسياسات التنمية المهنية لغايات الرتب	24	المراجعة الذاتية / التأمل الذاتي	تطوير كفايات وقدرات الفرد في إطار مهنته بهدف زيادة فاعلية أدائه وتحسين ظروف عمله ورفع مستوى التفكير المنتظم لما يقوم به المعلم من عمليات تعليمية تعليمية والتي ينتج عنها القدرة على التعلم من الخبرات التربوية التي يمر بها.

روابط سريعة : مفاهيم ومصطلحات في التقييم متعدد الاطراف

الرقم	محتويات ملف الانجاز	رتبة المعلم					رتبة اداري تربوي			
		النقاط	معلم	معلم أول	معلم خبير	معلم قائد	النقاط	مساند تربوي	ادري اول	ادري خبير
1.	التقييم الذاتي مقارنة بالمعايير المهنية العامة والتخصصية	5	√	√	√	√	5	√	√	√
2.	بناء خطة التنمية المهنية وفق نتائج التقييم الذاتي ومناقشتها مع (المدير , المشرف التربوي)	5	√	√	√	√	5	√	√	√
3.	يشترك في حضور برامج التنمية المهنية الاختيارية (خمس برامج متنوعة) عدد 2 كحد أعلى	10	√	√	√	√	10	√	√	√
4.	تقديم مقترحات موثقة لتحسين العمل في مجاله، وتم اعتماد المقترح من الرئيس المباشر	5	√	√	√	√	5	√	√	√
5.	كتب الشكر (عدد 2 كحد أعلى)	5	√	√	√	√	5	√	√	√
6.	العضوية الفاعلة في فرق التطوير المرتبطة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية (اجباري)	5	√	√	√	√	5	√	√	√
7.	تنفيذ الأبحاث الاجرائية المرتبطة بالعمل بهدف التطوير والتحسين. او تقديم اوراق عمل في اجتماعات وندوات باعتماد الرئيس المباشر (عدد 2 كحد أعلى)	10	√	√	√	√	10	√	√	√
8.	مبادرات ابداعية معتمدة، أو إنجازات مدرسية معتمدة، أو مشاريع تربوية معتمدة. (عدد 2 كحد أعلى)	10	√	√	√	√	20	√	√	√
9.	طرح فعاليات (مؤتمرات، ندوات.....) أو مسابقات على مستوى المدرسة، أو المديرية، أو الوزارة، شريطة تطبيقها. (عدد 2 كحد أعلى)	20	√	√	√	√	20	√	√	√
10.	المشاركة بإعداد وتنفيذ مبادرات تطوعية تصب في خدمة المجتمع (عدد 2 كحد اعلى)	20	√	√	√	√				
11.	المشاركة في دعم وتنفيذ التحول الرقمي (التعلم الإلكتروني وما يرتبط به).	10	√	√	√	√	10	√	√	√
12.	حصول الموظف على شهادة تقدير لجوائز معتمدة (بحد أعلى 10 علامات)	10	√	√	√	√	10	√	√	√
13.	المشاركة في إعداد وثائق مرجعية معتمدة. (عدد 2 كحد أعلى * 5) / اداري (عدد 3 كحد أعلى * 20)	10	√	√	√	√	60	√	√	√
14.	اثر أداء المعلم على تنمية الجوانب المعرفية والمهارية	5	√	√	√	√				
15.	قيادة اجتماعات التخطيط للمبحث أو لفرق العمل أو اللجان في المدرسة / القسم (عدد 2 كحد اعلى)	10	√	√	√	√	10	√	√	√
16.	يشترك في تنفيذ برامج او ورش التنمية المهنية على مستوى المدرسة او المديرية او الوزارة (عدد 2 كحد اعلى)	10		√	√	√	10		√	√
17.	تنفيذ مجتمعات التعلم المهني للزملاء والمرتبطة بالاداء (عدد 3 كحد اعلى)	15		√	√	√	10		√	√
18.	يشكل المعلم قُدوة حسنة لطلاب	10	√	√	√	√				√
19.	المشاركة في تنفيذ برامج التنمية المهنية ومجتمعات التعلم المبنية على الحاجات (حضور أو أداء) (عدد 2 كحد أعلى)	10		√	√	√	10		√	√
20.	مكلف في برنامج المعلم الداعم (الإشراف التربوي على مستوى المدرسة) كتاب رسمي/وزارة	10		√	√	√				
21.	تنفيذ دروس تطبيقية في التخصص بخضرها الزملاء (عدد 2 كحد اعلى)	10	√	√	√	√				
22.	حضور دروس تطبيقية أو تبادل الزيارات الصفية بوجود المشرف التربوي (عدد 2 كحد اعلى)	10	√	√	√	√				
23.	حضور ورش عمل لرفع كافيّة العمل (عدد 4 كحد اعلى)	20	√	√	√	√	20			
24.	المساهمة في تنظيم قواعد البيانات و ملفات الحفظ وتحديثها الكترونيا	5	√	√	√	√	5			
25.	تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى الطلبة	5	√	√	√	√				
26.	مبادرات تطوعية تصب في خدمة المجتمع (مبادرتين كحد اعلى)						10	√	√	√
27.	الدراسة الذاتية لمواضيع يحددها المدير أو المشرف التربوي أو الرئيس المباشر لإعداد ملخص أو ورقة عمل أو تقرير من مراجع متعددة شريطة عقد مجتمعات تعلم مهنية حولها لنقل الخبرات للزملاء بعدد فعاليتين مرتبطتين بتحسين الأداء للمعلم في الغرفة الصفية أو للموظف في مديريته (عدد 2 كحد أعلى)	10	√	√	√	√	20	√	√	√
28.	الحضور الفاعل لاجتماعات التخطيط أو مجتمعات تعلم الممارسات المهنية للمبحث / للقسم مع الزملاء وبحضور المشرف التربوي أو مدير المدرسة/ الرئيس المباشر والالتزام بتنفيذ مخرجاتها . (عدد 2 كحد أعلى)	10	√	√	√	√	10	√	√	

نموذج احتساب مجموع نقاط تقييم الأداء للمتقدم (شرط الاجتياز 50%)

التقييم متعدد الأطراف

المسار الثاني					الاجراء	المسار الأول					الاجراء		
اداري قائد	اداري خبير	اداري اول	مساند تربوي	النهائية العظمى		معلم قائد	معلم خبير	معلم اول	معلم	النهائية العظمى			
√	√	√	√	15	تقييم الزملاء	√	√	√	√	15	تقييم الزملاء		
√	√	√	√	40	تقييم الرئيس المباشر			√	√	15	75% فأعلى	تقييم المشرف التربوي: حصول المعلم على تقييم محدد ضمن مؤشرات فعالية التدريس على نموذج أداة الملاحظة الصفية ضمن الزيارات الاشرافية	
						√	√				85% فأعلى		
√	√	√	√	30	تقييم المجتمع المهني	√	√	√	√	15	تقييم مدير المدرسة / الرئيس المباشر		
						√	√	√	√	20	تقييم الطلبة (قياس أثر أداء المعلم على تنمية مهارات الطلبة المعرفية وقيمهم واتجاهاتهم)		
√	√	√	√	15	تقييم متلقي الخدمة	√	√	√	√	20	أداء المعلم القائم على تحسين نتائج الطلبة في الاختبارات والمسابقات والجوائز الوطنية والإقليمية والدولية (تحليل نتائج , ووضع خطط علاجية , وتطبيقها) في المباحث والمدارس المستهدفة فقط		
						√	√	√	√	15	تقييم أولياء الأمور / والمجتمع المحلي / ومتلقي الخدمة		
% 100						% 100					المجموع		

أسئلة مقترحة على هذه الصفحة

المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا ... و خطة النمو المهني

المجالات الرئيسية السبعة للمعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا، ومجالاتها الفرعية:		
الرقم	المجال الرئيس	المجالات الفرعية
الأول	التربية والتعليم في الأردن	التشريعات التربوية. رؤية وزارة التربية والتعليم ورسالتها. اتجاهات التطوير التربوي.
الثاني	الفلسفة الشخصية وأخلاقيات المهنة	القيم والاتجاهات والسلوك المهني. رؤية المعلم ورسالته.
الثالث	المعرفة الأكاديمية والتربوية (البداغوجية)	المعرفة الأكاديمية. نظريات التعلم والتعليم. الإطار العام للمناهج.
الرابع	التعلم والتعليم	تقويم التعلم. تنفيذ عمليات التعلم والتعليم. التخطيط للتعلم.
الخامس	بيئة التعلم	الابتكار والإبداع. الدعم النفسي الاجتماعي. الأوعية المعرفية.
السادس	التنمية المهنية المستدامة	توظيف التنمية المهنية. منهجية التنمية المهنية. استدامة التنمية المهنية.
السابع	التعلم للحياة	مسؤولية التعلم. المهارات الحياتية. البحث العلمي.
أهداف المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا		
- بناء رؤية مشتركة حول مكانة المعلمين، ودورهم الاجتماعي وهويتهم المهنية والوظيفية. - تحديد السمات المهنية للمعلم الأردني الفعال والناجح. - تحديد الكفايات المهنية والاجتماعية العامة والخاصة للمعلمين الأردنيين، فضلاً عن المؤشرات الأساسية المرتبطة بها، من حيث الممارسات التدريسية الفاعلة. - وضع أسس متينة للتقييم الذاتي للمعلمين ومن ثم تقييم الأداء على مستوى المدرسة، والمديرية، والمستوى الوطني لجودة التعليم في الأردن. - توجيه عملية التنمية المهنية والتطوير والتنمية الذاتية. - توجيه جهات التدريب التي تعمل على تنمية المعلمين مهنيًا، وإرشادهم لإعداد برامج تنمية مهنية مناسبة للمعلمين.		
مكونات الميثاق الوطني لمهنة التعليم		
- مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين. - المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا - المعايير التخصصية للمعلم		
مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين		
- القواعد المتعلقة بالمعلم - القواعد المتعلقة بعلاقة المعلم بالطلبة - القواعد المتعلقة بعلاقة المعلم بالمعلمين - القواعد المتعلقة بعلاقة المعلم بالإدارة والقيادة التربوية / المدرسية - القواعد المتعلقة بعلاقة المعلم بالمجتمع المحلي والمدرسة		
المعايير التخصصية للمعلم		
- المعايير التخصصية لمعلم اللغة العربية. - المعايير التخصصية لمعلم التخصصات الإنسانية (التربية الإسلامية، التربية الاجتماعية). - المعايير التخصصية لمعلم الرياضيات. - المعايير التخصصية لمعلم العلوم. - المعايير التخصصية لمعلم اللغات الأجنبية. - المعايير التخصصية لمعلم الصفوف الثلاثة الأولى. - المعايير التخصصية لمعلمة رياض الأطفال. - المعايير التخصصية لمعلم الحاسوب. - المعايير التخصصية لمعلم الثقافة المالية. - المعايير التخصصية لمعلم التربية الفنية. - المعايير التخصصية لمعلم التربية الرياضية. - المعايير التخصصية لمعلم التربية الموسيقية. - المعايير التخصصية لمعلم التربية الخاصة، وصعوبات التعلم، والموهوبين.		
خطة النمو المهني : ان المعلم او الإداري لا يمكن ان يستمر بعمله بمجموعة محددة من المعارف والمهارات والكفايات والاحتياجات الشخصية الفردية في وقت التقدم الهائل في عصرنا الحالي. لذا وجب علينا ضرورة المحافظة على مستوى متجدد من المعلومات والمهارات لكي تكون المهنة مبنية على نمو مستمر ومتواصل		
أساليب التنمية المهنية: الاتصال والتدريب والاجتماعات		
مجالات التنمية المهنية : الزيارات الميدانية و شبكات العمل و الاجتماعات و شبكة الانترنت و الصديق الناقد و المطالعة الحرة		
مجالات ميثاق مهنة التعليم : التعليم والتخطيط والتعلم والتقييم والإدارة الصفية و تكنولوجيا التعليم واستراتيجيات أساليب التدريس		
عناصر خطة النمو المهني : النتائج و مؤشرات الأداء والإجراءات التنفيذية المقترنة بالزمن والوسائل والأنشطة وإجراءات المتابعة والتقييم		
المادة (3) : أهداف نظام الرتب :		
- تحسين اداء معلم وتشجيعه على اكتساب المعارف والمهارات - التأكيد على مكانه التعليم في المجتمع - تشجيع الاقبال على مهنة التعليم - منح حوافز مالية للمعلم تبنى على أسس الكفاءة والانتاجية		

أسئلة مقترحة على هذه الصفحة

3. المعايير الوطنية لتنمية المعلمين مهنيًا

روابط سريعة: (1) خطة النمو المهني (2) مدونة قواعد السلوك وأخلاقيات المهنة للمعلمين

لجنة الترقية الفرعية والمركزية

لجنة الترقية المركزية وعدد أعضائها 9 : (المادة 12 + المادة 13)	الموضوع	لجنة الترقية الفرعية وعدد أعضائها 8 : (المادة 9 + المادة 10)
1. وزير التربية والتعليم رئيسا 2. الأمين العام للشؤون التعليمية والفنية 3. الأمين العام للشؤون الإدارية والمالية 4. اثنين من مديري الإدارة في الوزارة يختارهما الوزير 5. أربعة من المعلمين الخبراء أو القادة لمدة سنتين	الأعضاء	1. مدير التربية والتعليم رئيسا 2. مدير الشؤون التعليمية والفنية 3. مدير الشؤون الإدارية والمالية 4. احد رؤساء الأقسام بتنسيب من المدير 5. اربعة من المعلمين الخبراء أو القادة لمدة سنتين
1. دراسة الطلبات القادمة من لجنة الترقية الفرعية 2. تكليف خبراء او مختصين لفحص الاعمال المقدمة 3. اصدار قرار الترقية للرتب 4. تجتمع اللجنة بدعو من رئيسها مرة كل شهر على الأقل 5. يكون الاجتماع قانونيا بحضور ما لا يقل عن 6 اشخاص على ان يكون الرئيس من بينهم 6. يعين المدير امانه سر اللجنة في المديرية 7. البت في الطلبات خلال مدة لا تتجاوز 4 اشهر من تاريخ التقدم	المهام والصلاحيات	1. تلقي طلبات المعلمين المتقدمين للترقية 2. تزويد لجنة الترقية المركزية بالمعلومات المطلوبة 3. التنسيب للجنة المركزية خلال مدة لا تتجاوز 6 أسابيع من التقدم 4. تجتمع اللجنة بدعو من رئيسها مرة كل شهر على الأقل 5. يكون الاجتماع قانونيا بحضور ما لا يقل عن 6 اشخاص 6. يعين المدير امانه سر اللجنة في المديرية 7. توفير الدعم والاسناد و تجميع الطلبات ودراستها وتدقيقها 8. تزود لجان تقييم متعدد الأطراف لجنة الترقية الفرعية بالنتائج
عمية تقييم الأداء المادة 17 1. التقيد بسجل أداء المعلم. 6. تنوع أساليب التقييم وأدواته. 7. شمولية التقييم. 8. انتظام فترات التقييم خلال العام واستمراريتها 9. عملية التقييم .		استراتيجيات التقييم: 1. استراتيجيات التقييم المعتمدة على الأداء : مدى اتقان الممارسات او المهارات في ضوء النتائج او المهمات التعليمية المراد إنجازها (المشاريع والتقارير والمعارض والمناظرة ولعب الأدوار وخرائط المفاهيم والمحاكاة و العرض التوضيحي والإنجازات ذات الطابع العلمي. 2. استراتيجيات التقييم بالقلم والورقة: تكمن اهيئتها فيما تقدمه للمقيم من معرفة مواطن القوة والضعف في أداء المقيم وقياس مستوى امتلاكه للمحتوى التعليمي مما يزود المقيم بالتغذية الراجعة 3. استراتيجية الملاحظة : رصد سلوك المقيم بهدف التعرف على اهتماماته واتجاهاته وتفاعله مع الآخرين ولذلك للحصول على المعلومات الكافية وتنقسم الملاحظة الى قسمين : - الملاحظة التلقائية : مشاهدة سلوك المقيم وممارساته في المواقف الحياتية - الملاحظة المنظمة : مشاهدة سلوك المقيم بشكل مخطط له مسبقا (الزمن + المكان..) 4. استراتيجية التقييم بالتواصل : جمع المعلومات عبر تبادل الأفكار والمعلومات (أسئلة واجوبة) لكي توفر المعلومات والأدلة حول طريقة التفكير وأسلوب حل المشكلات 5. استراتيجية مراجعة الذات: التأمل بالخبرات السابقة للمقيم وتحديد نقاط القوة والنقاط الضروورية.
آليات جمع المعلومات 1. الأسئلة والاجوبة الشفوية 2. السجلات والوثائق المدرسية 3. تقارير الزيارات الميدانية للمشرف والمدير 4. تقارير الأنشطة 5. شهادات الشكر 6. اطراف التقييم الزملاء و الطلبة وا ولياء الامور		أدوات التقييم : سلم التقدير و السجل القصصي و التواصل والشواهد 1. سلم التقدير : أداة تستخدم لتجزئة الممارسات المراد تقييمها الى مجموعة من المهام وفق مسطرة ادع قائمة الشطب او الرصد : رصد ممارسات او سلوكيات والافرار بها من خلال صح او خطأ - سلم التقدير اللفظي : أداة تتضمن وصفا لمكونات المهارة وتقسيمها (3-5) مستويات - سجل وصف سير التعلم : تعبير كتابي ذاتي حول ما يتم تقديمه تزود المقيم بفرصة الاطلاع على اراء أصحاب العلاقة
اخلاقيات التقييم: 1. المحافظة على سرية المعلومات 2. الوعي بدرجة ثبات السممة المقاسة 3. التعاون مع الجهة ذات العلاقة 4. استخدام اللغة التربوية المناسبة 5. التأكد من كفاية المقيم 6. تضمين تقرير التقييم على كافة المعلومات لاتخاذ القرار الصحيح 7. الالتزام بالتوقيت الزمني لعملية التقييم		1- السجل القصصي : أداة توضح جوانب النمو الشامل لمن يتم تقييمه من خلال وصف لافكار ويقوم بتدوين الملاحظات المقيم لكي يساعده هذا الموقف على التعرف على شخصية المقيم ومهاراته.

أسئلة مقترحة على هذه الصفحة

(3) مبادئ التقييم

(2) آليات جمع المعلومات

(1) استراتيجيات التقييم وأدواته

مقياس هيرمان - بوصلة التفكير

الرقم	الفئة	العبارة	نعم	لا
١	A	حرصى على الدقة والحقائق قد يجعلني في نظر الآخرين جاف المشاعر		
٢	C	أعمل مع الآخرين عن طيب نفس من أجل هدف مشترك		
٣	A	أدرك الأرقام وأعي دلالاتها ولي القدرة على حسابها وتطويرها لما أرب		
٤	C	لدي القدرة على توقع احتياجات الآخرين ومن ثم مراعاتها		
٥	D	أدرك الكثير من الأشياء بالحدس والبدية دون التفكير العميق فيها		
٦	B	حذر وحريص وأهتم بالعواقب كثيرا		
٧	C	أجمل اللحظات هي اللحظات التي أسعد فيها الآخرين		
٨	D	أتحمس للأهداف وأكرس لها وقتي وجهدي كله		
٩	A	أستطيع أن أحدد سبب المشكلة عند حدوثها وأحلها ثم أجد لها الحل المناسب		
١٠	B	لا يمكن أن أصبر على الفوضى بل أرتب وأنظم كل الأمور والأشياء الخاصة والعامة		
١١	C	لدي القدرة على تنمية العلاقات مع الآخرين والمحافظة عليها والتواصل معها		
١٢	D	المال عندي للإنفاق ويصعب علي جمعه		
١٣	A	لست بخيلا ولكني لا أصرف شيأ من مالي إلا بعد تحليل ودراسة متأنية		
١٤	D	أكره الروتين وأحب التغيير دائما		
١٥	B	أحافظ على أغراضي و ممتلكاتي بطريقه منظمه ومرتب		
١٦	D	يقول بعض الناس عني (أنت مندفع ولا يمكن توقع أفعالك)		
١٧	A	أعتبر نفسي أسير بوضوح إلى هدفي الذي قررتة		
١٨	B	أنفذ الأمور دائما بخطوه بخطوه وأتمتع بالدقة في عملي		
١٩	C	أعتبر أن علاقتي الطيبة مع الآخرين هي أعز ما أملك		
٢٠	B	أميل للفعل أكثر من ميلي للتأمل والتفكير والتنظير		
٢١	C	مستعد للخدمة وتقديم نفسي للآخرين متى احتاجوا إلى ذلك		
٢٢	A	أجد نفسي أفكر وأستنتج بعيداً عن العطفة والمشاعر		
٢٣	B	يعتمد عليّ الآخرون ويثقون في إنجازي وإخلاصي		
٢٤	C	أحب التحدث مع الآخرين عن مشاعري وقصصي		
٢٥	D	تستهويني الأفكار غير الاعتيادية والتي يسميها الآخرون أفكار مجنونة		
٢٦	A	لدي قدرة عالية على تحليل الأحداث واستنتاج آثارها المنطقية		
٢٧	B	لدي القدرة على مواصلة العمل حتى إنجازة		
٢٨	C	أجد بث الحماس في هم الآخرين		

[الصفحة الرئيسية](#)

مقياس هيرمان - بوصلة التفكير

الرقم	الفئة	العبارة	نعم	لا
٢٩	A	أمتلك معرفه مميزة بالمواضيع العلمية والتقنية		
٣٠	C	أعتبر نفسي عطوفا ولطيفا وأنس بالآخرين وأساعدهم متى احتاجوا		
٣١	D	أحب العمل في أكثر من شيء في وقت واحد		
٣٢	C	أراقب وجوه الآخرين لا إراديا عندما يتحدثون إلى		
٣٣	D	كثيرا ما تراودني الأفكار الجديدة		
٣٤	B	لا أحب أن يقطع أحد نمطي الروتيني		
٣٥	B	أشعر بارتياح أثناء أدائي لأعمال التصنيف والترتيب والتنظيم		
٣٦	D	أهتم عادة بالصورة العامة ولا أنفق في التفاصيل		
٣٧	A	أعتقد أن العمل أهم بكثير من المشاعر الإنسانية		
٣٨	A	يفضل الآخرون أن أتولي زمام القيادة		
٣٩	B	أدون التزاماتي الاجتماعية في مفكرتي الخاصة وأحرص على القيام بها		
٤٠	D	أتمتع بروح الدعابة التي قد توقعني في مشاكل		
٤١	D	أميل في حكمي على الأشياء على حدسي وتوقعاتي أكثر من ميلي إلى التحليل		
٤٢	B	أفضل تعليمات محددة على أن يترك الأمر بلا تعليمات محددة وواضحة		
٤٣	C	يصفني الناس بأنني عاطفي		
٤٤	B	يصفني الناس بأنني حريص (أو) حذر (أو) منضبط		
٤٥	D	يصفني الناس بأنني مغامر		
٤٦	A	يصفني الناس بأنني حازم (أو) عقلائي		
٤٧	B	أحب معرفة التفاصيل وخطوات أي عمل سأقوم به		
٤٨	D	لا أحب الأنظمة والقوانين وأشعر بأنها تقيدني		
٤٩	C	أحب الشعر (أو) القصص (أو) التواصل مع الآخرين		
٥٠	A	أشعر بأنه يجب أن تنفذ القوانين والعقوبات بحزم وبدون عاطفة أو مجاملات		
٥١	A	لا أحب الأشياء المحتملة أو التي لا يمكن توقع نتائجها (غير مضمونة)		
٥٢	C	أحب مساعدة الآخرين وإعطائهم من وقتي ومالي وجهدي		
٥٣	B	أحب التخطيط المفضل لأي عمل سأقوم به		
٥٤	D	عند شرائي لجهاز جديد أحاول تشغيله بنفسي دون اللجوء إلى كتيب التشغيل		
٥٥	C	أحب الاستماع لمشاكل الآخرين ومساعدتهم		
٥٦	A	لدي القدرة في التعامل مع الأرقام (أو) الحسابات		