



جائزة الشيخ محمد بن إبراهيم الخضير للأداء المتميز  
في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم (بنين وبنات)

المملكة العربية السعودية

وزارة التعليم

الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم

جائزة الشيخ محمد بن إبراهيم الخضير للأداء المتميز



وزارة التعليم

Ministry of Education

# جائزة الشيخ محمد بن إبراهيم الخضير للأداء المتميز الدليل التفسيري لمعايير المشرف التربوي المتميز

متطابقة ترتيباً ومضموناً مع معايير جائزة التعليم للتميز

## مقدمة:

انطلاقاً من عناية الوزارة بدعم وتكريم المتميزين من منسوبيها وترجمة هذه العناية من خلال جائزة التعليم للتميز تحقيقاً للهدف الأسمى : تجويد الخدمة المقدمة للطالب ورفع معايير الأداء من خلال إذاعة نماذج المتميزة... وبناء على تعميم الوزارة رقم ٥٣١٨٧/٢٦/٧١/٦٠/٨٠/١ في ١٦/٠١/١٤٣٦ هـ المؤكّد على ضرورة قيام إدارات التعليم بتكريم المتميزين من منسوبيها على جميع المستويات (الإدارة العامة ، مكاتب التعليم ، المدرسة ) وفق معايير جائزة التعليم للتميز ... وُجِدَت جائزة الشيخ محمد بن إبراهيم الخضير للأداء المتميز في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم .

وفي هذه الجائزة التقت رؤية الوزارة مع شعور المجتمع بدوره الحيوي في دعم وتشجيع المتميزين من أبنائه التربويين فتم الاتفاق بين الإدارة العامة للتربية والتعليم بمنطقة القصيم والشيخ محمد بن إبراهيم الخضير على انطلاق ورعاية هذه الجائزة بمسماها : جائزة الشيخ محمد بن إبراهيم الخضير للأداء المتميز في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم التي تستهدف المشرف التربوي ، الإدارة والمدرسة ، المعلم ، المرشد الطلابي ، الموظف الإداري ، المشروع / البرنامج التعليمي والإداري في القطاعين ( بنين وبنات )

ويأتي هذا الاتفاق تفعيلًا للشراكة المجتمعية واستثماراً للصلة القوية بين الإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم والمجتمع المؤمن بدوره الحيوي في هذا المجال وإدراكاً لدوره الوطني وللهدف الأسمى للتعليم : الرقي بالمجتمع وتلبية أهدافه الوطنية والدينية والفكرية. ويهدف هذا الدليل إلى تفسير المجالات والمعايير والمؤشرات للمشرف التربوي المتميز، حيث يتضمن هذا الدليل مجموعة من المجالات الرئيسية، وكل مجال يتضمن مجموعة من المعايير، وكل معيار يتضمن مجموعة من المؤشرات الدالة عليه.

ويلاحظ أن الدليل التفسيري يهتم بتحويل المؤشر إلى أداء أو سلوكيات قابلة للقياس، من خلال تقسيمه إلى مجموعة من الإجراءات السلوكية أو الأدائية القابلة للقياس، فجد أمام كل مؤشر أربعة تقييمات، هي: ممتاز (٤)، جيد جداً (٣)، جيد (٢)، مقبول (١).  
 علماً أن " ممتاز " تعنى : الحصول في هذا المؤشر على الدرجة العظمى، وهي أربع درجات، أي أن كل الأفعال السلوكية الإجرائية الموجودة في الدليل التفسيري على المؤشر متوفرة، ويوجد أدلة وشواهد وإثباتات ومستندات تدل عليها؛ فالدرجة المستحقة كاملة، وهكذا بالنسبة لـ " جيد جداً " معناه أن جميع الشواهد الدالة متوفرة ماعدا شاهداً أو دليلاً أو مستنداً واحداً وهكذا.  
**وفائدة الدليل التفسيري هي:** أنه يوضح - بشكل إجرائي - كيفية تقويم أداء المشرف التربوي، بحيث يمكن اختيار المشرف المتميز في ضوء مجموعة من المعايير والمؤشرات العلمية.

#### تعريفات :

م	المصطلح	المعنى
١	المجالات	هي الموضوعات الأساسية التي تتضمنها منظومة المعلم المتميز.
٢	المعايير	هي عبارات وصفية تحدد بوضوح ما يجب على المعلم المتميز معرفته والقيام بممارسته داخل مدرسته.
٣	المؤشرات	هي عبارات تصف الأداء والسلوك الذي يتوقع من المعلم المتميز أن يؤديه للوفاء بمتطلبات المعيار.
٤	المشرف التربوي المتميز	هو التربوي القادر على الإشراف على المستفيدين، وتمكينهم من بناء شخصياتهم بالمهارات والمعارف والقيم التي تمكنهم من المنافسة والتعامل مع معطيات العصر ومتغيراته في ضوء مجموعة من المعايير المحددة.
٥	فئة المشرف التربوي المتميز	الجائزة متاحة للمشرفين والمشرفات المتميزين من السعوديين والسعوديات في جميع أنواع ومراحل التعليم

## الترشح

يحق الترشيح لجميع المشرفين التربويين والمشرفات التربويات السعوديين والسعوديات بالإدارة العامة للتعليم بمنطقة القصيم على أن تستوفي الشروط التالية:

١. أن يكون للمرشح سيرة محمودة، وسمعة حسنة.
٢. أن يكون للمرشح مساهمات فاعلة وملموسة.
٣. أن يتميز المرشح بأنه مبادر ومبدع ومبتكر.
٤. أن يكون المرشح على رأس العمل، ويمارس الإشراف بقرار من صاحب الصلاحية.
٥. أن يكون للمرشح خبرة في مجال عمله لا تقل عن ثلاث سنوات.
٦. أن يكون حاصلاً على مؤهل عال من مؤسسة معترف بها.
٧. ألا يكون قد سبق فوزه بالجائزة على مستوى المنطقة ( المركز الأول أو الثاني ) خلال السنتين السابقتين لعام الترشح.

## ملف التقديم

يتم التقديم إلكترونياً على موقع الجائزة ومن ثم تحميل ملف الترشيح، واستكمال باقي البيانات وإرساله رسمياً من مكتب التعليم إلى الإدارة العامة.

## مكونات ملف التقديم

### ١. المكونات الإدارية:

- ١ - ١ أنموذج بيانات المرشح.
- ١ - ٢ أنموذج تعهد بصحة البيانات والمرفقات.
- ١ - ٣ أنموذج موافقة جهة العمل على الترشيح.

٤ - ١ أنموذج خطابات التوصية.

٥ - ١ أنموذج السيرة ذاتية.

٦ - ١ أنموذج مفتاح بطاقة المعايير.

٧ - ١ أنموذج بطاقة المعايير

٨ - ١ أنموذج بطاقة الرصد.

## ٢. المكونات الفنية:

يوضح المرشح - كتابياً وبأدلة ملموسة- تمكنه من المهارات التالية:

٢ - ١ المجال الأول: التمكن العلمي والتنمية المهنية.

٢ - ٢ المجال الثاني: قيادة العمليات الإشرافية .

٢ - ٣ المجال الثالث: المبادرات الإبداعية.

٢ - ٤ المجال الرابع: الإشراف الإلكتروني .

٢ - ٥ المجال الخامس: أخلاقيات المهنة والاتصال.

## مراحل التقويم للمرشح

### ١. مرحلة التقويم على مستوى مكتب التعليم / الإدارات الموجودة في الإدارة العامة

يقوم مدير مكتب التعليم / إدارة (بنين / بنات) من خلال لجنة بدراسة طلبات المترشحين والتأكد من انطباق الشروط عليهم، ويتم تقويمهم في ضوء المعايير الفنية المحددة، والرفع بالمرشحين عن مكتب التعليم / الإدارة (وفق الأعداد المعتمدة بالدليل التنظيمي) في فئة المشرف التربوي بشرط الحصول على (٨٠%) فأكثر من درجات بطاقة التقويم إلى أمانة الجائزة في الإدارة العامة .

### ٢. مرحلة التقويم على مستوى إدارة التعليم ( النهائي )

تقوم أمانة الجائزة بدراسة طلبات المرشحين والتأكد من انطباق الشروط عليهم ، ويتم تقويمهم في ضوء المعايير الفنية المحددة والاطلاع على جميع شواهد التميز الأخرى ، ومن ثم ترتيبهم حسب الدرجات التي حصلوا عليها بشرط حصولهم على ٩٠% فأكثر والرفع بهم لصاحب الصلاحية للاعتماد وإعلان النتائج والتكريم .

**دليل درجات التقويم**

يستخدم المقوم دلائل التميز الواردة في طلب الترشيح، وسجل الدوام الرسمي، وسجل تدوين ملحوظات الرئيس المباشر، والخطة الإستراتيجية للمشرف التربوي، وأية مصادر أخرى تساعد في دقة التقويم؛ ليعطي درجات على المجالات الأساسية للتميز في الأداء التدريسي، وكل مجال سيقوم على تدرج من أربع نقاط كما يلي:

م	التقويم	الدرجة	الوصف
١.	ممتاز	٤	<p>يظهر المرشح تميزاً مبهوراً ومنقطع النظر في التمكن من المعارف والمهارات والأداءات، ويتحدد ذلك في:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• الإجابات موثقة لجميع المتطلبات.</li> <li>• يوجد إثبات شامل لجميع المتطلبات.</li> <li>• تتضمن أمثلة ومراجع وإحصائيات تبين مستوى عالياً من الفاعلية والنضج.</li> <li>• تدعيم بشكل كامل بأدلة ووثائق متكاملة.</li> <li>• أفكار متناسقة وشاملة.</li> <li>• الإجابات تفوق ما يطلب من المشرف التربوي.</li> <li>• صور مصدقة لكافة الشهادات والوثائق.</li> </ul>
٢.	جيد جداً	٣	<p>يوضح المرشح دلائل قوية للتمكن من المعارف والمهارات والأداءات، ويتحدد ذلك في:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إجابات موثقة تغطي معظم المتطلبات.</li> <li>• إثبات لمعظم المتطلبات.</li> <li>• أمثلة ومراجع وإحصائيات كافية.</li> <li>• تدعيم بوثائق وسجلات كافية.</li> </ul>

م	التقويم	الدرجة	الوصف
			<ul style="list-style-type: none"> <li>• أفكار معقولة.</li> <li>• وعي وفهم كافيين بالموضوع.</li> <li>• الإجابات تفوق ما هو مطلوب من المشرف التربوي.</li> <li>• صور لكافة الشهادات والوثائق.</li> </ul>
٣.	جيد	٢	<p>يوضح المرشح دلائل محدودة للتمكن من المعارف والمهارات والأداءات، ويتحدد ذلك في:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إجابات موثقة تغطي بعض المتطلبات.</li> <li>• بعض الإثباتات لجميع المتطلبات.</li> <li>• تتضمن بعض الأمثلة والمراجع.</li> <li>• تدعيم بالوثائق والسجلات.</li> <li>• درجة من الوعي والفهم بالموضوع.</li> <li>• حاجة بعض الجوانب للتحديث وتطوير.</li> <li>• الإجابات متقاربة مع ما يطلب من المشرف التربوي.</li> </ul>
٤.	مقبول	١	<p>يوضح المرشح دلائل ضعيفة وغير مقنعة للتمكن من المعارف والمهارات والأداءات، ويتحدد ذلك في:</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>• إجابة وصفية، تغطي قليلاً من جوانب الموضوع.</li> <li>• عدم الاحتواء على أمثلة، أو أرقام، أو وثائق، أو سجلات.</li> <li>• عدم وجود إثبات، والعبارات غير مدعمة بالدليل.</li> <li>• الأدلة والأرقام المدرجة غير مكتملة وغير كافية.</li> <li>• تعبيرها عن بداية تجاوب مع متطلبات المعيار والمؤشر.</li> </ul>



م	التقويم	الدرجة	الوصف
			<ul style="list-style-type: none"> <li>معظم العناصر بحاجة إلى مراجعة، وتطوير، وتحديث.</li> <li>المنهجية غير واضحة.</li> <li>الإجابات أقل مما هو متوقع من المشرف التربوي.</li> </ul>

### دليل استيفاء بطاقة المعايير:

يستوفي المشرف التربوي المرشح في ملف ترشيحه دلائل التميز في الإشراف: من خطط إشرافية متميزة، ورأي الرئيس المباشر في الخطط وتنفيذها ، ومردودها التربوي، وتأملات وتعليقات في أعمال المستهدفين بالإشراف، وتفاعلهم مع المشرف، وكل ما يرغب المشرف في تقديمه كدلائل على تميزه في الأداء الإشرافي، ومجالات المعايير الواردة في بطاقة التقييم.

### التنسيق:

يلتزم المشرف التربوي بكتابة جميع الأوراق الواردة في ملف الترشيح بخط (Simplified Arabic) ، وحجم خط ١٤ عادي ، وفي العناوين حجم خط ١٦ غامق Bold، وتكون الهوامش ٣سم من جميع الاتجاهات، والمحاذاة يمين، مع ترقيم جميع الصفحات.

### أسئلة شائعة واستفسارات:

إذا كان لديك أسئلة أو استفسارات عن الجائزة ؛ فلا تتردد في التواصل معنا عبر الموقع الإلكتروني للجائزة [www.qtamayaz.com](http://www.qtamayaz.com)، أو

البريد الإلكتروني [qatamuz@gmail.com](mailto:qatamuz@gmail.com) .

## تفسير المؤشرات:

## أولاً : مجال التمکن العلمي والتنمية المهنية

يقيس هذا المجال تمکن المشرف من تخصصه العلمي وطرق البحث، ومشاركته المتميزة في الأنشطة المهنية للمستهدفين بإشرافه.

م	المعيار	المؤشرات	الشواهد والتفسير
١	التمکن من التخصص العلمي في مجال العمل.	١. يتابع مستجدات التخصص الإشرافي.	١. يعد تقريراً عن مستجدات تخصصه الإشرافي في العامين الأخيرين (نسخة من التقرير مع تحديد المراجع وموضح في التقرير رؤيته التطويرية في ضوء المستجدات). ٢. يعد تقريراً عن بحث علمي منشور في تخصصه الإشرافي في العامين الأخيرين مع توثيق البحث (نسخة من التقرير موضح فيه الاستفادة من البحث وأهميته في العمل الإشرافي). ٣. يعد تقريراً عن مؤتمر علمي حديث تم حضوره أو المشاركة فيه في مجال تخصصه الإشرافي في العامين الأخيرين (نسخة من التقرير مع توثيق المؤتمر، وإفادة بالحضور أو المشاركة). ٤. يقدم قائمة بأهم المواقع الإلكترونية المرتبطة بتخصصه الإشرافي (نسخة من القائمة).
		٢. يمتلك المؤهلات العلمية المناسبة.	١. يحصل على درجة الدكتوراة (معترف بها) في مجال عمله الإشرافي (صورة من الشهادة أو صورة معادلة الشهادة للجامعات غير السعودية). ٢. يحصل على درجة الماجستير (معترف بها) في مجال عمله الإشرافي (صورة من الشهادة أو صورة معادلة الشهادة للجامعات غير السعودية). ٣. يحصل على دورة الإشراف التربوي أو الدورات الفصلية المعتمدة ذات العلاقة (صورة من الشهادة). ٤. يحصل على درجة البكالوريوس (صورة من الشهادة أو صورة معادلة الشهادة للجامعات غير السعودية).

م	المعيار	المؤشرات	الشواهد والتفسير
٢	التمكن من البحث العلمي.	١. يتمكن من مهارات البحث العلمي في مجاله الإشرافي.	١. يحدد المشكلات التي تعيق مسيرة عملية التعلم والتعليم (قائمة بالمشكلات التي يشعر بأنها تحتاج إلى دراسة بما لا يقل عن خمس مشكلات في المجال الإشرافي). ٢. يقدم خطة إجرائية لبحث مشكلة في المجال الإشرافي وفق منهج بحث مناسب (نسخة من الخطة تتضمن عناصر البحث العلمي). ٣. يجري بحثاً علمياً لحل مشكلة محددة أو أكثر في مجال العمل (نسخة كاملة من البحث العلمي، إفادة بتطبيق البحث من إدارة التربية والتعليم، أو خطاب تسهيل مهمة باحث).
		٢. ينشر بحوثاً ومؤلفات في مجاله الإشرافي.	١. ينشر بحثاً علمياً بمفرده أو ورقة عمل (نسخة من البحث المنشور أو ورقة العمل المنشورة أو إفادة بقبول البحث أو ورقة العمل للنشر). ٢. ينشر كتاباً مؤلفاً بمفرده (نسخة من الكتاب). ٣. يقدم بحثاً علمياً منشوراً بالمشاركة مع آخرين (نسخة من البحث أو إفادة من الجهة بقبول البحث للنشر). ٤. ينشر كتاب بالمشاركة مع آخرين. (نسخة من الكتاب).

م	المعيار	المؤشرات	الشواهد والتفسير
٣	التنمية المهنية المستدامة.	١. يحقق التنمية المهنية الذاتية	<p>١- يستخدم أدوات متنوعة لتحديد حاجاته التطويرية ويضع خطة لتلبيتها (نسخة من الأدوات ونسخة من الخطة التطويرية الذاتية).</p> <p>٢- يُفعل المطالعة والقراءات الذاتية لكتب في مجال الإشراف التربوي (ملخص موجز عن الكتاب موضح به عنوان الكتاب وتطبيقاته في الإشراف).</p> <p>٣- يشارك في الفعاليات التربوية المرتبطة بتخصصه (نسخة من قرار ترشيحه مع إفادة بالحضور).</p> <p>٤- ينظم اللقاءات مع المشرفين لمناقشة سبل تطوير العمل (صورة من الدعوات المرسله، صورة من محاضر اللقاءات).</p> <p>٥- يشارك كمدرّب بفاعلية في الأنشطة والبرامج المعتمدة للتنمية المهنية خلال العامين الأخيرين (إفادة معتمدة بالمشاركة).</p> <p>٦- يشارك كمدرّب بفاعلية في الأنشطة والبرامج المعتمدة للتنمية المهنية خلال العامين الأخيرين (إفادة معتمدة بالمشاركة).</p>
		٢. يحقق التنمية المهنية الجماعية	<p>١. يعد نشرات عن أهمية التنمية المهنية وتوزيعها على زملائه المشرفين. (نسخة من النشرات مع إفادة من مرجعه بتوزيعها).</p> <p>٢. يشارك بفاعلية مع المشرفين لتطوير العمل الإشرافي (تقرير عن المشاركات وأبرز نتائجها).</p>

م	المعيار	المؤشرات	الشواهد والتفسير
	إدارة الحاجات التدريبية للمستفيدين.	١. يحدد الحاجات التدريبية للمستفيدين	١. يحدد المستفيدين من التدريب (قائمة بأسماء المستفيدين من التدريب). ٢. يوظف أدوات علمية متنوعة لتحديد نوع الحاجات التدريبية (مؤسسية، أفراد، وظيفية) (نسخة من الأدوات المستخدمة). ٣. يطبق الأدوات على المستفيدين (عينة من استجابات المستفيدين، والمخاطبات الإدارية الخاصة بالتطبيق). ٤. يجمع ويحلل استجابات المستفيدين إحصائياً ويستخرج النتائج (نسخة من التقرير النهائي لنتائج التحليل محددة فيها البرامج الإحصائية المستخدمة والرسوم البيانية الموضحة والنتائج النهائية).
٤	إدارة الحاجات التدريبية للمستفيدين.	٢. يلبي الحاجات التدريبية للمستفيدين	١. يضع خطة تدريبية مبنية على تحديد الحاجات (نسخة من الخطة موضح فيها: اسم البرنامج والمستفيدين واسم المدرب وزمن ومكان التنفيذ والتقنيات التدريبية اللازمة). ٢. ينفذ الخطة بإتقان (نسخة من الإعلانات عن الدورات والمخاطبات الإدارية الخاصة بها وصور من الدورات التدريبية وCD لمحتويات العروض التدريبية).
	لحاجات المستفيدين	٣. يقوم البرامج التدريبية الملبية	١. يقيس رضا المستفيدين عن البرامج التدريبية المقدمة (نسخة ورقية أو إلكترونية من تقويمات البرامج المنفذة). ٢. يحلل استجابات المستفيدين ويستخلص النتائج (نسخة من التقرير النهائي للتحليل). ٣. يقيس أثر التدريب في الميدان (نسخة من تقرير النتائج).

## المجال الثاني : قيادة العمليات الإشرافية

يقيس هذا المجال مدى قدرة المشرف على تخطيط وتنفيذ وتحفيز وتقويم العملية الإشرافية .

م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
١	التخطيط للعملية الإشرافية وفق منهجية علمية.	١. يحلل واقع ممارساته الإشرافية	<p>١. يحصر بيانات المستفيدين: مؤهلاتهم، وخبرتهم، وتقديرات أدائهم الوظيفي (نسخة من قائمة البيانات).</p> <p>٢. يحصر بيانات المدارس التي يشرف عليها (قائمة ببيانات المدارس المستهدفة موضح فيها الفرص والتحديات لكل منها).</p> <p>٣. يحلل البيانات التي تم حصرها (نسخة من التحليل، موضح فيها الآليات الاحصائية المستخدمة والرسوم البيانية).</p> <p>٤. يستخلص النتائج ويحدد مجالات القوة والضعف (التقرير النهائي لتحليل بيانات المستفيدين والمدارس، محدد فيها نقاط القوة وسبل استغلالها ونقاط الضعف وسبل تجاوزها).</p>
		٢. يعد خطة إشرافية تشغيلية	<p>١. يضع خطة تشغيلية وفق نتائج تحليل الواقع ، تتضمن معالجة المشكلات واستغلال المميزات للتطوير وتوضح أيضا كيفية إشراك المستفيدين بالتنفيذ، وبحيث تتكون الخطة من :الأهداف والبرامج والأنشطة والزيارات وآليات التنفيذ المحققة للأهداف ومؤشرات الإنجاز والجدول الزمني للتنفيذ (نسخة من الخطة التشغيلية).</p> <p>٢. يناقش الخطة التشغيلية مع بعض المستفيدين (نسخة من بعض محاضرات الاجتماعات التي</p>

م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
			ناقشت ذلك موضح فيها ملاحظات ومرئيات المستفيدين على الخطة والتعديلات المطلوبة عليها). ٣. ينشر الخطة التشغيلية المعتمدة على الموقع الخاص بالإشراف أو المشرف (نسخة لرابط الخطة).
٢	تبنى الحوافز الإيجابية لدعم العملية التعليمية.	١. يعزز الأداء المتميز	١. يحدد قائمة بجوانب التميز لدى المستفيدين (قائمة تتضمن أسماء المستفيدين وجوانب تميز كل منهم وطبيعة التكريم الذي حصل عليه والمهام الموكلة لهم وفق تميزهم).
		٢. يقدم تغذية راجعة محفزة للمستفيدين	١. يستخدم عبارات إيجابية في التحفيز (نسخ من سجل الزيارات المدون بها توصياته، ونسخة من الخطابات الموجهة للمستفيدين بهذا الجانب). ٢. يضع برامج علاجية لتحسين الأداء (نسخة من البرامج).
		٣. يشجع التعاون والمنافسة الإيجابية بين المستفيدين	١. يثير الحافز الداخلي لدى المستفيدين من خلال اللقاءات والنشرات التربوية (نسخة من النشرات التربوية المعدة بهذا الجانب، ونسخة من الدعوات للقاءات بهذا الموضوع). ٢. يفعل المسابقات بين المستفيدين في إطار العمل المميز (نسخة من المسابقات والأعمال التي قدمها المستفيد وآلية التفعيل). ٣. يعقد جلسات تعاونية بين المستفيدين لحل المشكلات التي تواجههم ولتبادل الخبرات مثل جلسات العصف الذهني، والجلسات الحوارية (نسخة من الدعوات الخاصة بالجلسات وقائمة بالجلسات التي تم عقدها وتقرير عن أبرز نتائجها).

م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
			٤. يعرف المستفيدين بآليات إنجاز المهام من خلال فرق العمل التعاونية، ويشكل فرق عمل منهم لإنجاز أعمال محددة (نسخة من محاضر الاجتماع مع المستفيدين موضح فيها آليات العمل التعاوني، أسماء الفرق المشكلة ومهام كل فريق وما تم إنجازه).
٣	تنفيذ أساليب إشراف متنوعة.	١. ينفذ الزيارات للمستفيدين بشكل متميز.	١. يحدث معلومات المستفيدين الذين سيزورهم ( نسخة من بيانات بعض المستفيدين خلال العام السابق لتقدمه للجائزة). ٢. يحدد أهدافه من الزيارة وإجراءاتها والأدوات اللازمة لها( نسخة من الأهداف والإجراءات والأدوات المستخدمة في الزيارة). ٣. ينفذ المشرف الزيارات الميدانية ( نسخة من خطة الزيارات توضح مواعيدها). ٤. يزود المستفيدين بعد كل زيارة بتغذية راجعة تعكس أولويات التعليم (نسخة من أحد تقارير الزيارة تظهر فيها التغذية الراجعة).
		٢. يطبق المداولات الإشرافية.	١. يحدد أهدافه من المداولات الإشرافية (نسخة من الأهداف). ٢. يعقد المداولات الإشرافية مع المستفيدين بعد كل زيارة (نسخة من تقرير إحدى المداولات). ٣. يزود المستفيدين بعد كل مداولة إشرافية بتغذية راجعة تعكس أولويات التعليم (نسخة من إحدى تقارير المداولات تظهر فيها التغذية الراجعة).
		٣. يفعل تبادل الزيارات بين المستفيدين.	١. يحدد أهدافه من الزيارات المتبادلة بين المستفيدين (نسخة من الأهداف). ٢. يتابع تنفيذ الزيارات وفق جدول الزيارات المعد ( نسخة من جدول الزيارات). ٣. يقدم تقريراً عن نتائج الزيارات المتبادلة ( نسخة من تقرير نتائج الزيارات).



م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
		٤. يفعل المشاغل التربوية	١. يحدد أهدافه من المشاغل التربوية بما يلبي حاجات المستفيدين (نسخة من الأهداف وفقا للحاجات). ٢. ينفذ المشرف المشاغل التربوية وفق خطة التنفيذ المعدة (نسخة من خطة التنفيذ). ٣. يقوم المشاغل التربوية المنفذة ويقيس مدى تحقق الأهداف (نسخة من استبانات التقويم، وتقرير عن نتائج تحقق أهدافها).
		٥. يفعل النشرات التربوية والقراءات الموجهة.	١. يحدد أهدافه من النشرات التربوية والقراءات الموجهة (نسخة من الأهداف). ٢. يعد نشرات تربوية متخصصة للمستفيدين وفق الأهداف المحددة ( قائمة بأسماء النشرات التي وزعها ونسخة من إحدى النشرات). ٣. يحدد مجموعة من القراءات الحديثة المرتبطة بالإشراف (قائمة بأبرز المراجع والاحتياج الذي يلبيه كل مرجع). ٤. يقوم فاعلية النشرات والقراءات المنفذة على المستفيدين بناء على الأهداف المحددة (نسخة من استبانات التقويم، وتقرير عن نتائج تحقق أهدافها).
		٦. يفعل الندوات الإشرافية.	١. يحدد أهدافه من الندوات (نسخة من الأهداف). ٢. ينفذ الندوات وفق خطة التنفيذ المعدة (نسخة من خطة التنفيذ). ٣. يقوم الندوات المنفذة ويقيس مدى تحقق الأهداف (نسخة من استبانات التقويم، وتقرير عن نتائج تحقق أهدافها).
		٧. يفعل البحوث الإجرائية في مجاله	١. يحدد أهدافه من البحوث الاجرائية (نسخة من الأهداف). ٢. يشكّل فرق عمل لإجراء البحوث العلمية (قائمة بأسماء الفرق البحثية واسم البحث لكل

م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
		الإشرافي.	فريق). ٣. يكرّم أفضل البحوث التي تناولت بعض المشكلات التعليمية وشاركت في حلها (نسخة من مشاهد التكريم المعتمدة). ٤. يستفيد من نتائج البحوث الإجرائية في تحسين الأداء (تقرير بملخصات البحوث وأبرز النتائج).
٤	تقويم الأداء الإشرافي.	١. يقيس الأثر الإشرافي.	١. يستخدم أدوات مناسبة لقياس مدى تحقق أهداف الخطة الإشرافية (نسخة من الأدوات المستخدمة). ٢. يحلل ويستخرج النتائج (نسخة من التحليل والنتائج).
		٢. يعد تقريراً نهائياً عن واقع عمله الإشرافي.	١. يوثق أعماله بملف إنجاز خاص بعمله ويعد تقريراً نهائياً (نسخة إلكترونية من ملف الإنجاز وملخص للتقرير النهائي في ثلاث صفحات).

## المجال الثالث: المبادرات الإبداعية

يقيس هذا المجال مدى تحقق العمليات والممارسات الإشرافية المبدعة ذات الجودة العالية في أداء المشرف التربوي لعمله الإشرافي.

المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
	١. يطور تطبيقات ومنهجيات العمليات الإشرافية	١. يقدم أفكاراً إبداعية لتطوير تطبيقات ومنهجيات العمليات الإشرافية ( ملخص لأفكاره الإبداعية لتطوير تطبيقات ومنهجيات العمليات الإشرافية )
١. تصميم برامج إبداعية جديدة ومطورة.	٢. يقدم أفكاراً إبداعية للتحديات	١. يقدم أفكاراً إبداعية للتحديات في مرحلة التخطيط (ملخص للتحديات والأفكار المبتكرة لحلها في حدود ٣ صفحات). ٢. يقدم أفكاراً إبداعية للتحديات في مرحلة التنفيذ (ملخص للتحديات والأفكار المبتكرة لحلها في حدود ٣ صفحات). ٣. يقدم أفكاراً إبداعية للتحديات في مرحلة التقييم (ملخص للتحديات والأفكار المبتكرة لحلها في حدود ٣ صفحات). ٤. يرصد التحديات التي تم وضع جوانب وقائية لها؛ لتفادي تكرارها مستقبلاً (ملخص للتحديات والأفكار الوقائية لها في حدود ٣ صفحات).
	٣. يفعل التحسين المستمر في تنفيذ البرامج الإشرافية	١. يطور الإجراءات الإشرافية (نسخة من الإجراءات السابقة وعملية التحسين التي تمت عليه، مع توضيح الإجراءات أو الوقت أو التكلفة التي نتجت عن عملية التبسيط). ٢. يشكل فريق عمل التحسين المستمر المساند للبرنامج الإشرافي (نسخه من قرار

المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
		التشكيل وقائمة بالعمليات الإشرافية التي تم تحسينها ونموذج لإحدى العمليات الإشرافية يتضمن الأهداف وفرق العمل والمهام والنتائج التي تحققت ). ٣. يقدم طرق تحفيزية لفريق العمل (نسخة من الطرق التحفيزية المطبقة).
	٤. يطور تجارب وأنماط إشرافية مستفادة من الدول الأخرى	١. يقدم إحدى التجارب العالمية الإشرافية التي طبقها في الميدان(نسخة من تقرير مع تحديد المراجع). ٢. يقدم أحد الأنماط الإشرافية الجديدة التي طبقها في الميدان(نسخة من تقرير مع تحديد المراجع). ٣. يطور إحدى التجارب أو الأنماط الإشرافية الجديدة بما يتلاءم والإشراف التربوي بالمملكة ( تقرير عن التجربة أو النمط الإشرافي الأصلي مع تحديد المراجع والتطوير الذي أجراه عليها).
	٥. يشجع على الحصول على براءات اختراع في العملية التعليمية	١. يشجع المستفيدين على نشر براءات اختراع في مجال التخصص (نسخة من النشرات التشجيعية أو الخطابات التشجيعية). ٢. يدعم تنفيذ مشروعات تعليمية إبداعية (قائمة بأسماء المشاريع التي يشرف على تنفيذها وأسماء منفيذها وجهاتهم وتقرير عن أحد المشاريع). ٣. يحصل على براءة اختراع واحدة في مجال تخصصه الإشرافي مسجلة محليا أو عالميا (رابط الموقع المسجل فيه براءة الاختراع).
٢. تطبيق	١. يعمل المشرف وفق آلية لقياس	١. يصمم أداة مبتكرة لقياس رضا المستفيدين من العمليات الإشرافية ( نسخة من

المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
بعض أدوات القياس والتقويم في العمل الإشرافي.	رضا المستفيدين .	الأداة تتضمن نتائج القياس المطبقة). ٢. يطور آلية لإدارة الشكاوى والمقترحات؛ لاستثمار آراء المستفيدين في تطوير الخدمات الإشرافية (نموذج لآلية عمل تم تطبيقها).

## المجال الرابع: الإشراف الإلكتروني

يقيس قدرة المشرف التربوي على توظيف تقنية المعلومات في العملية الإشرافية.

م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
		١. يوثق الأعمال والمهام الإشرافية إلكترونياً	١. يستخدم البرامج الإلكترونية في إدخال الخطط والأساليب الإشرافية (نماذج من الخطط الإشرافية المدخلة في البرامج). ٢. يستخدم البرامج في إدخال وتحديث بيانات المشرف (صورة للسيرة الذاتية من البرنامج). ٣. يفعل نماذج المتابعة والتغذية الراجعة إلكترونياً ( نماذج إلكترونية للمتابعة والمعالجة).
١	تفعيل برامج الإشراف الإلكتروني.	٢. يتابع البيانات ويحدّث إحصائياتها	١. يستعرض معلومات المستفيدين بالعمل (نسخة من تقارير فنيّة و رقمية وإحصائية إلكترونية). ٢. يستعرض معلومات عن الميدان التعليمي لعمل المشرف (نسخة من تقارير رقمية وإحصائيات إلكترونية).
		٣. توجد صفحة إلكترونية للمشرف التربوي	١. يعرض الخطة التشغيلية في مجال تخصصه الإشرافي (رابط من المشاركات والمقالات المعروضة). ٢. يعرض المواد التعليمية والتربوية المتاحة إلكترونياً للميدان التعليمي (رابط بقائمة المواد المتاحة). ٣. يبرز المشاركات والعناوين والمقالات العلمية و التربوية (رابط من المشاركات

م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
			والمقالات المعروضة).
		٤. ينوع مصادر التقويم الإلكتروني للأداء الوظيفي	١. يتابع إعداد المستفيدين لملفات إنجازاتهم إلكترونياً (نماذج إلكترونية لملفات الإنجاز). ٢. يُعد تقييمات ذاتية للمستفيدين إلكترونياً (رابط الكتروني للتقييمات).
		٥. ينشر الأساليب الإشرافية على نطاق أوسع	١. يوفر المواد التعليمية المتاحة عبر الإنترنت (رابط للمواد التعليمية). ٢. يوظف مصادر التعلم الإلكترونية داخل المدرسة في إثراء النمو المهني للمستفيدين (رابط من المواقع).
	التفاعل الإلكتروني النشط.	١. يمتلك مجموعة حسابات في مواقع النشر والأوعية الإلكترونية	١. يستخدم المدونات blog (نسخة مطبوعة لمدونة باسم المشرف بها رابط المدونة). ٢. يستخدم الويكي wiki (نسخة مطبوعة باسم المشرف بها رابط wiki). ٣. يوظف الملفات التشاركية في عمله (نسخة مطبوعة باسم المشرف بها روابط الملفات). ٤. يشارك في المواقع الإلكترونية والمنتديات ذات العلاقة (نسخة مطبوعة من مشاركاته في المواقع والمنتديات والروابط باسمه).
٢			١. يتعاون مع مراكز الاتصال عن بعد، ويوظفها في الميدان التعليمي (نماذج من المراسلات). ٢. يسهم في تفعيل مكتبة إلكترونية داخل الميدان التعليمي (قائمة بروابط المحتويات الإلكترونية ذات العلاقة بالتخصص).
		٢. يتواصل إلكترونياً مع الميدان التربوي .	

الشواهد والتفسير	المؤشر	المعيار	م
<p>١. يزود المستفيدين بالجديد في مجال تخصصهم عبر المجموعات البريدية، أو مجموعات الاتصال الحديثة ( قائمة بالمجموعات البريدية والمشاركين، ونماذج لما تم تزويدهم بها).</p> <p>٢. يشارك في قوائم بريدية خاصة بأصحاب الاهتمام في مجال تخصصه لمراسلتهم. (قائمة بريدية بأصحاب الاهتمام مع صور من المراسلات من خلال بريده الشخصي).</p> <p>٣. يعقد ورشاً ومشاعل تربوية عن بعد بالصوت أو الصورة لزملاء العمل وأصحاب المجال؛ لتزويدهم بالجديد في مجال عملهم (تقرير مصدق عن الورش والمشاعل التربوية التي نفذت عن بعد).</p> <p>٤. يشارك في حضور المؤتمرات والندوات عن بعد مرتبطة بمجاله (صورة من شهادات الحضور والمشاركة أو تقرير مصدق عنها).</p>	<p>3. يوظف تقنيات الاتصال الحديثة في الأعمال والأساليب الإشرافية.</p>		
<p>١. يشارك مع المستفيدين في بناء وحدات تعليمية أو حقائب تدريبية إلكترونية وفق المعايير العالمية (يقدم نماذج لمقررات أو حقائب تدريب إلكترونية).</p> <p>٢. يشرف على تنفيذ تطبيق المقرر أو الحقبة التدريبية الإلكترونية على المستفيدين (تقديم قائمة بأداء المستفيدين في المقرر أو الحقبة التدريبية).</p> <p>٣. يشارك مع مشرفي المجال في نقل وتبادل الخبرات التعليمية والحقائب التدريبية الإلكترونية (نماذج من التواصل الإلكتروني الذي تم بين مشرفي المجال).</p>	<p>١. يوظف أنظمة التعلم الحديثة في إنشاء نماذج مميزة لمقررات تعليمية إلكترونية</p>	<p>توظيف أنظمة وتجهيزات التعلم الإلكتروني الحديثة في الأعمال الإشرافية.</p>	٣



م	المعيار	المؤشر	الشواهد والتفسير
		<p>٢. يوظف تقنية المعلومات في الأساليب الإشرافية المتنوعة</p>	<p>١. يشارك في تصميم نشرات إلكترونية في مجاله (نماذج من النشرات). ٢. يستخدم أنظمة الاستبانات الإلكترونية في أعماله الإشرافية (نماذج وروابط لبعض الاستبانات).</p>
٤	قياس أثر الإشراف الإلكتروني.	<p>١. يقيس فاعلية استخدام التقنية في الأساليب الإشرافية ومدى مساهمتها في تلبية الحاجات</p>	<p>١. يصمم أدوات قياس إلكترونية محكمة؛ لقياس أثر عمله الإشرافي (روابط الأدوات). ٢. يطبق الأدوات الإلكترونية المستخدمة، ويعرض نتائجها إلكترونياً (روابط النتائج). ٣. يحلل ويستخلص نتائج ومؤشرات الأداء الإشرافي الإلكتروني (تقرير عن السلبيات والإيجابيات إلكترونياً).</p>

**المجال الخامس: أخلاقيات المهنة والاتصال**

يقيس هذا المجال مدى اتسام المشرف التربوي بمجموعة من الصفات الإنسانية والاجتماعية التي ترتبط بطبيعة عمله، وتساعد على التواصل مع أطراف المجتمع التربوي.

م	المعايير	المؤشرات	الشواهد والتفسير
١	الاعتزاز بمهنة الإشراف التربوي.	١. يكون اتجاهاً إيجابياً نحو المهنة	١. يلم بمهام وأدوار المشرف التربوي (نسخة من مهام المشرف التربوي وتقرير من صفحة واحدة حول رأيه فيها). ٢. ينشر مقالات صحفية بإحدى الصحف حول أهمية الإشراف التربوي (نسخة موثقة من أحد المقالات).
		٢. يقدم صورة إيجابية عن المشرف التربوي	١. يشارك في فعاليات تربوية مع المستفيدين (قائمة بالفعاليات التي شارك بها وتقرير عن إحدى الفعاليات يوضح دوره الإيجابي فيها). ٢. يحصل على خطابات شكر ودروع تدل على تميزه في اختصاصه الإشرافي (قائمة بالشهادات والدروع التي حصل عليها خلال العاميين الماضيين ونسخة لإحدى الشهادات التي يعتز ويفتخر بها).
		٣. ينجز المهام الموكلة إليه بدقة، وفي مواعيدها المحددة	١. ينجز المهام المكلف بها (قائمة المهام الموكلة للمشرف خلال العام الدراسي محدد بها ما أنجز وما لم ينجز). ٢. يقدم تقريراً حول إنجازه لمهامه (تقرير مصدق حول إنجازه لمهامه).

م	المعايير	المؤشرات	الشواهد والتفسير
٢	الالتزام بالأخلاقيات المهنية في التعامل مع المستفيدين.	١. يلتزم بقيم وأخلاقيات المهنة	١. يعرف بنود ميثاق أخلاقيات المهنة (يقدم رؤيته وآليات تطبيق الميثاق في مجال عمله الإشرافي). ٢. يلتزم بأخلاقيات المهنة (نسخة إفادة معتمدة من الرئيس المباشر تفيد بالتزامه بها).
		٢. يكون عادلاً في التعامل مع كل المستفيدين	١. يضع تعليمات واضحة للمستفيدين ( نسخة من التعليمات). ٢. يضع آلية عمل واضحة يلتزم بها المستفيدون في عملهم ( نسخة من آليات العمل). ٣. يفسر عناصر التقييم للمستفيدين ( نسخة من النشرة التفسيرية ).
		٣. يتعامل بمرونة ومهنية وشفافية مع المستفيدين	١. يتقبل وجهة نظر المستفيدين في أعماله ( نسخة من استطلاع الرأي موضح بها الآراء في هذا الجانب). ٢. يطرح المشكلة على المستفيدين؛ لأخذ اقتراحات حلها ( نسخة من مقترحات المستفيدين لحل بعض المشكلات). ٣. وضع آلية لتلقي مقترحات المستفيدين ( قائمة ببعض الآليات التي استخدمها).
		٤. يهتم بتوجيه المستفيدين الجدد	١. يُعد خطة للتنمية المهنية للمستفيدين الجدد (نسخة من الخطة وموضوعاتها). ٢. يعقد برامج تدريبية للمستفيدين الجدد ( نسخة من البرامج). ٣. يصدر مطويات، أو نشرات تربية إرشادية للمستفيدين الجدد( نسخة من النشرات أو المطويات الخاصة بالمستفيدين الجدد).

م	المعايير	المؤشرات	الشواهد والتفسير
٣	بناء علاقات مهنية وثيقة مع الجهات المستفيدة.	١. يتواصل بفاعلية مع الجهات ذات العلاقة	<p>١. يستطلع مرئيات الجهات حول علاقتها بالمشرف ( نسخة من الاستطلاع).</p> <p>٢. يشارك الجهات في المناسبات والاحتفالات التي يقيمونها ( قائمة بالمشاركات للعامين الماضيين محدد فيها المكان والزمان والجهة ، وتقرير حول أهمية المشاركات ).</p> <p>٣. يشارك مع الجهات ذات العلاقة في إصدار مجلات ( نسخ من المجلات، روابط المواقع).</p> <p>٤. يشارك في تقديم مشروعات خدمية للمستفيدين، مثل: مشروعات رعاية ذوي الاحتياجات الخاصة، والفائقين، (نسخة من تقارير المشاركة).</p>
		٢. يتعاون مع الجهات ذات الصلة؛ لتطوير العملية التعليمية	<p>١. يشارك في وضع الخطط التربوية للجهة التي يزورها (تقرير من الجهة التي شاركها موضح به دوره).</p> <p>٢. يزود الجهات بالمشكلات المهنية التي يعاني منها المستفيدون (نسخ من الخطابات).</p> <p>٣. يتعاون مع الجهات في حل المشكلات التي تواجهها وتقديم رؤى تطويريه ( وثائق ومحاضر توضح التعاون).</p>
		٣. يشارك في المعارض والمتاحف التربوية المرتبطة بعمله الإشرافي.	<p>١. يشارك بفعالية في المعارض والمتاحف المرتبطة بعمله (قائمة بالمعارض والمتاحف التي شارك بها وإحدى شهادات الحضور).</p> <p>٢. يقدم أفلاماً وعروضاً عن تطور التعليم بالمملكة / عملية الإشراف ( CD موضح بها تلك الأفلام والعروض).</p> <p>٣. يقدم تغذية راجعة عن المعارض والمتاحف المقامة ( نسخة من التعليقات التي قدمها).</p>

م	المعايير	المؤشرات	الشواهد والتفسير
٤	دعم مبدأ الشراكة المجتمعية بين جهة عمله وبين مؤسسات المجتمع ذات العلاقة.	١. يدعم مبدأ الشراكة بين جهة عمله وبين مؤسسات المجتمع المحلي ذات العلاقة.	١. يحضر اللقاءات مع مؤسسات المجتمع المحلي ذات العلاقة (تقارير عنها). ٢. يتواصل مع شخصيات المجتمع المحلي ذوي العلاقة بالتربوية والتعليم (نماذج من خطابات التواصل).
		٢. يرسخ مبدأ تبادل الخبرات التربوية بين جهة عمله وبين المؤسسات التربوية ذات العلاقة.	١. يشارك في اللقاءات بالمؤسسات التربوية ذات العلاقة (وثائق المشاركة). ٢. ينسق لتبادل الزيارات بين المستفيدين من جهات عمل مختلفة (نسخة من تبادل الزيارات، تقرير عن الزيارات المتبادلة). ٣. يشارك في ورش عمل تعقدها المؤسسات التربوية (إفادة بالمشاركة).

## بطاقة رصد درجات المشرف التربوي:

م	المجالات	المعايير	المؤشرات	الدرجة الكلية	الدرجة المستحقة
١	المجال الأول: التمكن العلمي والتنمية المهنية	١	٢	٨	
		٢	٢	٨	
		٣	٢	٨	
		٤	٣	١٢	
٢	المجال الثاني: قيادة العمليات الإشرافية	١	٢	٨	
		٢	٣	١٢	
		٣	٧	٢٨	
		٤	٢	٨	
٣	المجال الثالث: المبادرات الإبداعية	١	٥	٢٠	
		٢	١	٤	
٤	المجال الرابع: الإشراف الإلكتروني	١	٥	٢٠	
		٢	٣	١٢	
		٣	٢	٨	
		٤	١	٤	
٥	المجال الخامس: أخلاقيات المهنة والاتصال	١	٣	١٢	
		٢	٤	١٦	
		٣	٣	١٢	
		٤	٢	٨	
<b>المجموع</b>		<b>١٨</b>	<b>٥٢</b>	<b>٢٠٨</b>	