

دليل مؤشر أداء إدارات التربية الخاصة في إدارات التعليم بالمناطق والمحافظات



المقدمة

تعتبر جودة المخرجات التعليمية في معاهد وبرامج التربية الخاصة إحدى التطلعات الرئيسة للإدارة العامة للتربية الخاصة وفي ظل الإمكانيات البشرية والمادية والتنظيمية نسعى للوصول الى مخرجات أكثر جودة وذلك بتحديد مواطن الضعف في العملية التربوية والتعليمية بعناية لنسلك لمعالجتها وتحسينها وتطويرها أسرع وأيسر وأقل الأساليب كلفة من خلال مؤشرات أداء مشرعة في إدارات التربية الخاصة .

وتعد مؤشرات الأداء من أهم الأدوات المستخدمة على الإطلاق لفحص فعالية وكفاية النظم ، وهي ما يوجه الانتباه إلى شيء ما ، وعلى المنظمة الإجابة عن سؤال مهم عند الرغبة في تصميم مؤشر للأداء ؛ ماذا تريد أن تفحص ؟

والمؤشر ليس أداة قياس بمعنى إصدار حكم بل أداة فحص وتشخيص بصورة أكثر دقة.

وأهم ما يقوله المؤشر هو: (اذهب إلى النقطة المحددة، فهناك احتمال كبير بوجود مشكلة تحتاج إلى الدراسة والفحص المركز وتحديد الأسباب والمعالجة). فالذي يحدد طرق العلاج والمسؤولية هي الدراسة وليس المؤشر.

وعند بناء تصور للمؤشرات لابد من التفريق بين البيانات والمعلومات والمؤشرات ، فالبيانات إجابة عن (كم؟) والمعلومات إجابة عن (ماذا يعني؟) والمؤشر إجابة عن (ماذا يدل؟) ، والمؤشر يجب أن يكون له ارتباط وثيق بالهدف المتصور ، وهو تقويم ذاتي يمزج بين الكمي والنوعي.

وإجمالي الأداء العام لإدارات التربية الخاصة هو أداء للإدارة العامة للتربية الخاصة، والحد الأدنى لإجمالي أداء إدارات التربية الخاصة هو حد أدنى لأداء الإدارة العامة للتربية الخاصة.

أولاً: المصطلحات الإجرائية لمجالات المؤشر وضوابطها

– **استراتيجيات التدريس** : هي الخطوات المنظمة التي يطبقها المعلم في الموقف التعليمي لتحقيق أهداف الدرس .

❖ **الفئة الأولى بالرعاية** : يُقصد بها المعلم الجديد. والمعلم المنقول . والمعلم الأقل أداء .

❖ **المبادرات المتميزة** : هي كل عمل مميز لمشرف تربوي أو مدير أو معلم . مَحَكَم من إدارة التربية الخاصة ثم من الإدارة العامة للتربية الخاصة أو الحصول على جائزة من جوائز التميز المعتمدة.

❖ **اللقاءات التربوية** : اجتماع هادف يخطط له وينفذه المشرف التربوي لعدد من معلميه المسنين يشتمل على موضوع معين ومحاور محددة .

❖ **مناسبات التربية الخاصة** : هي أيام وأسابيع تقام سنوياً بهدف التعريف والتوعية بفئات التربية الخاصة وما يتعلق بها .

❖ **الأنشطة المجتمعية** : هي الأنشطة والفعاليات المجتمعية التي تقام على المستوى المحلي وبشكل دوري .

مثل : المشاركة في جائزة الشيخ محمد بن صالح بن سلطان للتفوق العلمي والإبداع في التربية الخاصة جمعية إفتاء لفرط الحركة وتشتت الانتباه . ومركز الأمير سلمان لأبحاث الإعاقة ومدينة الأمير سلطان للخدمات الإنسانية .

❖ **فاعلية البرامج التصحيحية**: هي البرامج التصحيحية التي نفذتها الإدارة أو قسم التربية الخاصة بناء على نتائج مؤشرات الأداء تعالج فيه نقاط الضعف وتعزز فيه نقاط القوة وتقدم وفيه تقريراً رقمياً ووصفياً لا يزيد عن صفحتين يبين فيه اثر ذلك البرنامج على الأداء . ويتم تقويم اثر البرنامج من قبل الفريق الوزاري خلال الفترة السابقة (عام دراسي سابق فصل دراسي سابق) .

❖ **درجة مصداقية البيانات** : حسم نقطي من إجمالي نقاط الإدارة عند إدخال بيانات غير صحيحة أو مخالفة للشروط والضوابط المنصوص عليها في المنظومة يساوي مقدار حجم المخالفة وفق التقدير الذي تراه لجنة التدقيق بالوزارة.

ثانياً: أهداف و وظائف و ضوابط مؤشّر أداء إدارات التربية الخاصة

| الهدف العام | فحص فعالية وكفاية إدارات التربية الخاصة. |
|--|---|
| الهدف الإجرائي | وصف مستمر لأداء إدارات التربية الخاصة وفق المعايير والنتائج المحددة. |
| وظائفه | <ul style="list-style-type: none"> - وصف أداء إدارات التربية الخاصة بصفة مستمرة . - تحديد اتجاهات التغيير الذي حدث في أداء إدارات التربية الخاصة . - كشف جوانب الضعف في أداء إدارات التربية الخاصة . - تمكين مدير التربية الخاصة والمشرفين التربويين من إيجاد أداة للتقويم الذاتي. - إيجاد بيئة تنافسية محفزة للأداء الفعال في التربية الخاصة . - توفير بنك معلومات من خلال المؤشرات . |
| ضوابط عامة يجب أن تتوافر في المؤشّر (ماذا تريد؟) | <ul style="list-style-type: none"> - سهل وسلس يفهمه الجميع . - يركّز على الأداء الأساسي. - يعطي صورة واضحة بصفة مستمرة للأداء. - يُوجد بيئة تنافسية تدفع نحو الإنجاز . - يحدد مواطن الخلل في الأداء بدقة ولايفسر ولايحلل الأسباب . - يمكن من التقويم الذاتي للأداء . - لايجمل أعباء جديدة للمشرف أو الإدارة . - يوجه الأداء نحو التوجه المحدد في تعميم تنظيم العمل الإشرافي بدقة . - يوجد أداة جديدة غير التقارير لتقويم الأداء (تعدد الأدوات يرفع المصداقية) . - يرتب إدارات التربية الخاصة وفق الأداء. - يُطور بشكل تدريجي وبإسهام فاعل من أداء إدارات التربية الخاصة . - يمزج بين الكمي والنوعي بدرجة مناسبة لمراحل البناء . |

أخي المعلم / مدير المعهد / البرنامج في المدرسة :

شاركنا الجودة وقمّ الأداء

ثالثاً: بيانات أولية يستند إليها المؤشر

| |
|---|
| إجمالي عدد المعلمين بإدارات التربية الخاصة المسند إليهم تدريس حصص في العام الحالي |
| إجمالي عدد المشرفين التربويين في إدارة التربية الخاصة |

رابعاً: بيانات عامة عن إدارة التربية الخاصة (التصور العام للمؤشر : أين نحن ؟)

| |
|---|
| اسم مدير إدارة التربية الخاصة ومدير كل قسم (الجوال والبريد الإلكتروني) |
| أسماء المشرفين (الجوال / والبريد الإلكتروني / والتخصص الذي يشرف عليه / ونصابه من المعلمين) |
| أسماء المعاهد / البرامج الملحقة بالمدارس |
| اسم المشرف التربوي منسق المؤشر الأداء (الجوال / والبريد الإلكتروني) |

المؤشر

يحدد مواطن القوة والضعف بدقة

خامساً: المتوسط العام لبيانات التربية الخاصة التي بُني عليها المؤشر

| |
|---|
| المتوسط العام لعدد المعاهد والمدارس الملحق بها برامج تربية خاصة |
| المتوسط العام لعدد المشرفين |
| المتوسط العام لعدد المعلمين |
| إجمالي عدد إدارات التربية الخاصة |

تطبيق المؤشر

يطبق على أقسام التربية الخاصة والمعاهد والبرامج الملحقة في المدارس .
 ويرفع مستوى الأداء ويحدد مواطن القوة والضعف بصفة مستمرة ويخلق
 المنافسة ويحقق الشفافية

المؤشر ينقل تقييم الأداء الإشرافي والمدرسي من (١) إلى (١٠)

| | |
|-----------------------|--------------------------|
| من تقارير إلى مؤشرات | من أداة إلى أدوات |
| من موسمي إلى مستمر | من الغموض إلى الشفافية |
| من مصادفة إلى مقنن | من فردي إلى مؤسسي |
| من اجتهادي إلى معايير | من وظيفي إلى تغذية راجعة |
| من عشوائي إلى مخطط | من خارجي إلى ذاتي |

سادساً: أسئلة شائعة عن المؤشر

ما مؤشر أداء إدارات التربية الخاصة ؟

مؤشر أداء إدارات التربية الخاصة هو رقم ذو دلالة يتجه إلى فحص دقيق وتشخيص للأداء الإشرافي بطريقة مستمرة شبه يومية ، ويحدد مواطن القوة والضعف في كل إدارة على حدة ، ويرتب جميع إدارات التربية الخاصة بصفة مستمرة من الأعلى إلى الأقل أداء ، ويصنفها وفق الأداء في خمس فئات (متميز ، جيد ، متوسط ، قليل ، منخفض) .

المؤشر

يرتب جميع إدارات التربية الخاصة تصاعديا وفق الأداء
ويصنفها إلى خمس فئات

هل المؤشر أداة قياس يبنى عليها حكم أو قرار ؟

المؤشر أداة فحص وتشخيص أشبه بالأشعة، وأهم ما يقوله المؤشر هو: (اذهب إلى النقطة المحددة، فهناك احتمال كبير بوجود مشكلة تحتاج إلى الدراسة والفحص المركز وتحديد الأسباب والمعالجة) . فالذي يحدد أساليب العلاج والمسؤولية هو الدراسة وليس المؤشر! ثم يكشف بعد ذلك المؤشر هل المعالجة ناجحة أم لا ؟

لماذا مؤشر أداء إدارات التربية الخاصة ؟

عند الرغبة في الوصول إلى مخرجات أكثر جودة في ظل الإمكانيات البشرية والمادية والتنظيمية المتاحة عليك أن تتجه إلى مواطن الضعف وتحدها بعناية واحترافية شديدة ثم تسلك أسرع وأيسر وأقل الأساليب كلفة لمعالجتها وتحسينها وتطويرها حتى لا يدفع الطالب مزيداً من الثمن ! وبالتالي الضغط على ركني التخطيط والتقييم . وأولى خطوات العلاج هي الحصول على تشخيص مستمر وشبه يومي يتصف بدرجة عالية من المصادقية.

كيف يعمل مؤشر أداء إدارات التربية الخاصة ؟

يستخدم النقاط الموزونة بالاستناد إلى أعداد المعلمين المسند إليهم حصص، وأعداد المشرفين والبرامج في المدارس ثم يحدد الحد الأدنى المطلوب (ليس الأوسط أو الأعلى) في أداء كل مشرف على حدة وإجمالي أداء جميع المشرفين هو أداء للتربية الخاصة.

مثال : مطلوب - حد أدنى - من كل مشرف تربوي أداء عدد (٢) من الدروس التطبيقية خلال العام الدراسي، وهذا يعني أن إجمالي أداء التربية الخاصة في هذا المجال يساوي ٢ X عدد مشرفي التربية الخاصة والنتائج يساوي ١٠٠٪ من المطلوب وهكذا.

ما الإجراءات التي يجب أن تعمل بها إدارات التربية الخاصة للحصول على مراكز متقدمة ؟

- اعتماد مدير التربية الخاصة لقوائم المعلمين المسندين لكل مشرف على حدة والتأكد من حصر المعلمين غير المسندين (الاسم / المعهد/البرنامج في المدرسة) لدراسة الحلول بشرط تطابق المجموع الإجمالي لمعلمي التربية الخاصة.
- تعريف معايير المؤشر بعناية عبر ورش عمل لجميع المشرفين لتكوين تصور دقيق حول الأداء المطلوب وكيفية توثيقه.
- إصدار قرار منسق المؤشر الأداء الإشرافي ، وتتلخص مهامه في رصد الخلاصة الأسبوعية وتحديد نقاط الضعف والقوة في الأداء الإشرافي للتربية الخاصة، واقتراح الحلول، ومتابعة ما إذا كان لها أثر على المؤشر أم لا.
- تكوين فريق تدقيق وثائق (شواهد) المؤشر وإعداد برنامج زمني للعمل وتقارير مختصرة ومركزة .
- إعداد خلاصة أسبوعية من صفحة واحدة لكل مشرف في إدارة التربية الخاصة بشرط أن يحتفظ بالتوثيق المحدد (الشاهد المطلوب) لدى المشرف، على أن تسلم الخلاصة نهاية كل أسبوع لمدير التربية الخاصة.

- يعتمد مدير التربية الخاصة الخلاصة الإجمالية لأداء جميع المشرفين في أسبوع وتسلم إلى منسق المؤشر لإدخالها.
- يدقق مدير التربية الخاصة بنفسه عينة من الشواهد أسبوعياً حتى يتأكد من دقة جميع البيانات المدخلة ، واعتماده للخلاصة الأسبوعية تأكيد على أن جميع البيانات المدخلة صحيحة ولها شواهد محددة لدى الأقسام.
- يمكن تطبيق المؤشر ذاته داخليا على الأقسام والمعاهد والبرامج الملحقة في المدارس.
- لا بد من التنبيه إلى الجوانب الأقل أداء، وترتيب الإدارة والفئة التي تحتلها .
- إرسال عينة الشواهد الإلكترونية عند طلبها فقط في الوقت المحدد .
- لا بد من وجود الشواهد في يوم الزيارة التشخيصية لمشرفي العموم .
- مطابقة فرق تقويم الأداء لنوع الشواهد والواقع وأثرها .

هل المؤشر يمثل عبئاً جديداً على إدارات التربية الخاصة ؟

المؤشر يحصر ويحدد مهام المشرف التربوي في حدها الأدنى ولم يضيف أي عمل أو حتى بيان جديد، والشواهد هي ذاتها في حدها الأدنى التي يتعامل بها المشرف في الواقع .

ماذا تستفيد إدارة التربية الخاصة من العمل بالمؤشر ؟

مراجعة مستمرة مختصرة غير مكلفة للأداء الإشرافي الكمي والنوعي في إدارة التربية الخاصة، وتحديدًا لنقاط الضعف والقوة لدى التربية الخاصة أو لدى المشرف بالاسم.

كيف تحسب النقاط في كل مجال ؟

لكل مجال نقاط محددة تُحسب بناء على الحد الأدنى للمجال مضروباً إما في عدد المشرفين أو في عدد المعلمين وهكذا ..

هل التوثيق ضروري ؟

التوثيق ضروري، ولا تقبل أي بيانات بلا توثيق .

إذا أدخلت بيانات غير موثقة ماذا يحدث ؟

- يُسأل المسؤول المباشر في إدارة التربية الخاصة كتابياً.
- سيحذف ضعف النقاط المدخلة بدون شواهد وهذا سيؤدي إلى التأخر في الترتيب والتصنيف.
- عدم القدرة على إرسال العينات الإلكترونية المطلوبة في الوقت المحدد (٢٤ ساعة) وهذا سيؤدي إلى التأخر في الترتيب والتصنيف.
- ستوضع إدارة التربية الخاصة ضمن أولوية زيارات تشخيص الشواهد.
- ستحدث صعوبة في تجهيز الوثائق لفرق (تقويم الأداء الإشرافي) من الإدارة العامة للتربية الخاصة، وهذا سيؤدي إلى التأخر في الترتيب والتصنيف.

هل التوثيق محدد ؟ وما التوثيق المطلوب ؟

الشواهد المطلوبة تحدها ثلاثة ضوابط :

- المؤشر لا يشترط شواهد محددة .
- الشواهد هي ذاتها المستخدمة قبل المؤشر.
- العمل الذي ليس له شاهد يساوي في المؤشر عدم التنفيذ .

كيف وأين يحفظ التوثيق ؟

تحفظ وثائق المؤشر المطلوبة كما يلي:

شواهد المشرف التربوي تُحفظ لديه كما هو معمول به من قبل المؤشر ، وتحفظ النماذج لدى منسق المؤشر المفوض من مدير إدارة التربية الخاصة.

هل المؤشر يفحص جوانب كمية فقط ؟

المؤشر كمي ونوعي، يحدده نوع المخرج من المؤشر، فمثلا في الزيارة الصفية هناك كم عددي وهناك مؤشران آخران لنوع هذا الكم يحدده المستفيد . والمؤشر تكاملي لاستراتيجية تطوير وتحسين الأداء المرتكزة على ركني التقييم والتخطيط ، فهو يتكامل مع تقييم الأداء الاشرافي وتقييم الأداء المدرسي والزيارات التخصصية وبرامج الإشراف الأخرى.

المؤشر

ضمان لتحويل القيادات الإشرافية إلى قيادات متعلمة

تصنيف فئات الأداء الإشرافي :

تصنف إدارات التربية الخاصة في المؤشر (تصنيفا معياريا لا محكياً) إلى خمس فئات على النحو التالي :

- أداء مميز : أخضر غامق
- أداء جيد : أزرق فاتح
- أداء متوسط : أصفر
- أداء قليل : برتقالي
- أداء منخفض : أحمر

ملاحظة:

تشكّل الإدارة العامة للتربية الخاصة إدارة للمؤشر تتكون من مسؤول عن الجوانب الفنية، وآخر عن الجوانب التقنية، وثالث عن جوانب المتابعة والرقابة (إداري / فني) .

الاعتماد والتدقيق الوزاري للمؤشرات وشواهدنا :

١ - يلزم كل إدارة تربية خاصة في الإدارة التعليمية حفظ جميع الشواهد الواردة في **سابعاً** في مجلد واحد وإرسالها إلى بريد مؤشرات التربية الخاصة قبل نهاية الأسبوع الثالث عشر من الفصل الدراسي الثاني .

٢ - يدقق الفريق الوزاري الشواهد وفي حال وجود خلل يضع إشارة حمراء أمام الإدارة في البرنامج الإلكتروني مما يترتب عليه تأخر الإدارة في الترتيب والتصنيف .

ضوابط الدعم و المساءلة والمحاسبة التربوية والرقابة في مؤشرات أداء إدارات التربية

الخاصة :

المساءلة : التزام بتقديم إجابات أو تفسيرات حول المهمات المحددة ونتائج التعلم وتقتصر على المساءلة المهنية الذكية خاصة للمهام والبرامج والمخرجات .

الرقابة: المطابقة بين العمل المطلوب إنجازه والعمل المنجز ، والمقصود هنا القدرة على التحكم وهي جزء من المساءلة .

المحاسبة: مجموعة الإجراءات التي تُتخذ لضمان التطابق بين ما يحدث من ممارسات، وبين ما تسعى المؤشرات إلى تحقيقه من أهداف بما يؤدي إلى تحسين جودة عملياتها ومخرجاتها والاستجابة لتوقعات مختلف المستفيدين من عملها .

الرؤية في المؤشرات : الغرض الرئيس من المؤشرات المتعددة هو تقديم الدعم لتصحيح اتجاهات الأداء وتعزيزها

وتقتصر المساءلة والمحاسبة على :

١ - التزويد ببيانات خاطئة في المؤشرات أعلى من المعيار المسموح للخطأ وتختلف درجتها ونوعها باختلاف التفسير إذا نتج عن قصور أو تعمد (تظليل).

٢ - الاستجابة المحدودة لإجراءات التصحيح .

سابعاً: مجالات ومؤشرات ومعايير وشواهد مؤشر أداء إدارات ومشرفي التربية الخاصة

أولاً : مؤشرات يؤديها مشرف التربية الخاصة وعددها (١١)

| المجال | المعيار(الحد الأدنى لعام دراسي) | الوزن (الحد الأعلى للنقاط) | المؤشر | طريقة حساب المؤشر | جهة الاعتماد | الشاهد المطلوب |
|------------------------------------|---------------------------------|----------------------------|---|--|--------------|--|
| الزيارات الإشرافية | ٢ | ١٠٠٠ | زيارتان لكل معلم مسند في العام الدراسي | إجمالي عدد معلمي إدارة التربية الخاصة $2 \times 100 = 200$ نقطة | مدير الإدارة | المؤشر لا يشترط شواهد محددة . الشواهد هي ذاتها المستخدمة قبل المؤشر. |
| أساليب واستراتيجيات التدريس | ٤ نماذج مميزة | ٤٠٠ | تحديد الاستراتيجيات المميزة التي يطبقها المعلم المسند داخل الصف / غرفة المصادر / حجرة القياس (١٠٠ نقطة لكل نموذج) | إجمالي عدد المشرفين $4 \times 100 = 400$ نقطة | مدير الإدارة | العمل الذي ليس له شاهد يساوي في المؤشر عدم التنفيذ. |
| الدروس التطبيقية (يباشرها المشرف) | ٢ | ٤٠٠ | عدد الدروس التطبيقية المنفذة | إجمالي عدد المشرفين $2 \times 400 = 800$ نقطة | مدير الإدارة | |

| | | | | | |
|--------------|---|--|-----|---------|------------------------------------|
| مدير الإدارة | إجمالي عدد المشرفين $2 \times 100 = 200$ نقطة | عدد تبادل الزيارات المنفذة | 400 | 2 | تبادل الزيارات (يباشرها المشرف) |
| مدير الإدارة | إجمالي عدد المشرفين $1 \times 100 = 100$ نقطة | يقدم كل مشرف تربوي عدداً لقاء مستقلاً للمستفيدين خلال العام الدراسي | 300 | 1 | لقاءات تربوية (يباشرها المشرف) |
| مدير الإدارة | إجمالي عدد المشرفين $1 \times 100 = 100$ نقطة | يقدم كل مشرف تربوي ورشة عمل مستقلة للمستفيدين خلال العام الدراسي | 400 | 1 | الورش التربوية |
| مدير الإدارة | إجمالي عدد المشرفين $3 \times 100 = 300$ نقطة | عدد الأيام المنفذ فيها برامج للمعلمين من فئة الأولى بالرعاية | 300 | 3 أيام | الفئة الأولى بالرعاية |
| مدير الإدارة | التقرير $300 =$ نقطة | يقوم كل مشرف تربوي بإعداد تقرير بحصر المعوقات وفرص التحسين في الوقت المحدد | 300 | 1 تقرير | حصر المعوقات وفرص التحسين |

| | | | | | |
|----------------|---|--|--|--------|-----------------------------------|
| مدير الإدارة | اربعة أيام * عدد المشرفين = ٢٠٠ نقطة = ١٠٠% | حضور كل مشرف تربيوي برامج تدريبية بما لا يقل عن اربعة أيام | ٢٠٠ | ٤ أيام | القيادة المتعلمة (المشرف التربوي) |
| | اربعة أيام * عدد المشرفين = ٢٠٠ نقطة = ١٠٠% | تنفيذ كل مشرف تربيوي برامج تدريبية للمسندين إليه لا تقل عن اربعة أيام في العام الدراسي | ٢٠٠ | ٤ أيام | |
| | مدير الإدارة | إجمالي عدد المشرفين * ٣ = ١٠٠% = ٣٠٠ نقطة | يقوم كل مشرف تربيوي بتنفيذ بما لا يقل عن ثلاث مشاركات في العام الدراسي | ٣٠٠ | ٣ |
| الإدارة العامة | إعداد التقرير = ٦٠٠ نقطة | تعد كل إدارة أو قسم في التربية الخاصة برنامجاً تصحيحياً في كل فصل دراسي تعالج فيه نقاط الضعف وتميز فيه نقاط القوة وتقدم تقريراً رقمياً ووصفياً لا يزيد عن صفحتين تثبت فيه اثر ذلك البرنامج على الأداء ويقم من قبل الفريق الوزاري | ٦٠٠ | تقرير | فاعلية البرامج التصحيحية |

ثانيا : مؤشرات تؤديها إدارة التربية الخاصة وعددها (١١)

| المجال | الحد الأدنى(عام) | الحد الأعلى لنقاط الأداء | المؤشر | طريقة حساب المؤشر | جهة الاعتماد | الشاهد المطلوب |
|--|------------------|--------------------------|--|--------------------------------|----------------|---|
| الالتزام بالدليل التنظيمي والإجرائي والقواعد التنظيمية | ١ تقرير | ٦٠٠ | تقرير تطبيق الدليل التنظيمي والإجرائي والقواعد التنظيمية في الوقت المحدد | إعداد تقرير التقرير = ٦٠٠ نقطة | مدير الإدارة | تقرير (ويتم إرسال صورة منه عبر البريد الإلكتروني) |
| تقويم بناء خطة الإدارة | ١ تعميم | ٤٠٠ | الدرجة التي حصلت عليها إدارة التربية الخاصة بعد تقويم بناء خطتها من قبل الإدارة العامة للتربية الخاصة وترتيبها الرتبتي والفئوي | تعميم = ٤٠٠ نقطة | الإدارة العامة | التعميم |

| | | | | | | |
|---|----------------|--------------------------|---|-----|----------------|---|
| التعميم | الإدارة العامة | تعميم = ٤٠٠ نقطة | الدرجة التي حصلت عليها إدارة التربية الخاصة بعد تقويم منجزات (تنفيذ) خططها من قبل الإدارة العامة للتربية الخاصة وترتيبها الرتبي والفتوي | ٤٠٠ | ١ تعميم | تقويم تنفيذ (منجزات) خطة الإدارة |
| صورة من التعميم بمرفقاته ويتم إرسالها عبر البريد الإلكتروني في الوقت المحدد | مدير الإدارة | تعميم بمرفقاته = ٣٠٠ | إصدار تعميم بنتيجة تقويم بناء خطط الأقسام مشتملا على الدرجة والترتيب الرتبي والفتوي | ٣٠٠ | تعميم بمرفقاته | تقويم بناء خطط أقسام وإدارات التربية الخاصة |
| صورة من التعميم بمرفقاته ويتم إرسالها عبر البريد الإلكتروني في الوقت المحدد | مدير الإدارة | تعميم بمرفقاته = ٣٠٠ | إصدار تعميم بنتيجة تقويم تنفيذ (منجزات) خطط الأقسام مشتملا على الدرجة والترتيب الرتبي والفتوي | ٣٠٠ | تعميم بمرفقاته | تقويم تنفيذ (منجزات) خطط أقسام إدارة التربية الخاصة |
| تقرير (ويتم إرسال صورة منه عبر البريد الإلكتروني) | مدير الإدارة | إعداد التقرير = ٣٠٠ نقطة | تقرير يُعد في الوقت المحدد وفق الضوابط المعمول بها | ٣٠٠ | ١ تقرير | الميزانية والاحتياج |

| | | | | | | |
|--|----------------|---|---|-----|--|--|
| تقرير (ويتم إرسال صورة منه عبر البريد الإلكتروني) | مدير الإدارة | إعداد تقرير التفذية في الوقت المحدد أو عمل واحد مميز ومعتمد = ٥٠٠ نقطة | تنفيذ الخطة التنفيذية المرسله من وكالة التعليم لكل محافظة / منطقة | ٥٠٠ | تقرير بالبرامج المركزية أو مشروع المبادرات والاعمال المميزة | البرامج المركزية والمبادرات والأعمال المميزة |
| صورة شهادة الشكر أو صورة جائزة التميز ويتم إرسالها عبر البريد | الإدارة العامة | | كل عمل مميز معتمد يطور الأداء الإشرافي أو المدرسي أو التدريسي تم الحصول بموجبه على خطاب شكر وزاري أو الحصول على جائزة من جوائز التميز المعتمدة | | | |
| شهادة تدريب أو إفادة ولا ترسل عبر البريد | مدير الإدارة | اربعة أيام = ٢٠٠ نقطة | حضور مدير الإدارة ما لا يقل عن اربعة أيام مستقيماً | ٢٠٠ | ٤ أيام | القيادة المتعلمة (مدير الإدارة) |
| شهادة تدريب أو إفادة ولا ترسل عبر البريد | مدير الإدارة | اربعة أيام = ٢٠٠ نقطة | تنفيذ مدير الإدارة برامج تدريبية لاتقل عن اربعة أيام | ٢٠٠ | ٤ أيام | |

| | | | | | | |
|--|----------------|---------------------------------------|--|-----|---------|--|
| تقرير (ويتم إرسال صورة منه عبر البريد الإلكتروني) | مدير الإدارة | إعداد التقرير = ٤٠٠ نقطة | تقرير معتمد يحتوي على الخدمات المساندة المقدمة للطلاب | ٤٠٠ | ١ تقرير | الخدمات المساندة في التربية الخاصة |
| تقرير الشواهد (ويتم إرسال صورة منه عبر البريد الإلكتروني) | الإدارة العامة | التدقيق والضبط على جميع الشواهد | حسم نقطي من إجمالي نقاط الإدارة أو القسم = مقدار حجم المخالفة وفق التقدير الذي تراه لجنة التدقيق الوزارية عند ادخال بيانات غير صحيحة أو وجود مخالفات للشروط أو الضوابط المنصوص عليها في المنظومة | ٦٠٠ | تقرير | درجة مصداقية البيانات |
| تقرير (ويتم إرسال صورة منه عبر البريد الإلكتروني) | مدير الإدارة | إعداد التقرير = ٣٠٠ نقطة | تقرير شامل لجميع الأقسام يعد في الوقت المحدد | ٣٠٠ | ١ تقرير | التقرير الختامي |

النماذج الإرشادية

مؤشر أداء إدارات التربية الخاصة

- النماذج إرشادية ويعتمد تطويرها وبرمجتها إلكترونياً على إبداعات الزملاء وسيتم تعميم النماذج الالكترونية باسم المشرف المعد لها والمتوافقة مع متطلبات المؤشر .
- (يمكن استخدام نماذج برنامج نور بعد طباعتها والتوثيق عليها وبعد الوصول إلى تصور موحد يمكن تعديلها على البرنامج)

نموذج رقم ١ : نموذج المشرف تربوي (تراكمي)

اسم المشرف التربوي / خالد بن عمر الفصل الدراسي / الأول العام الدراسي : ١٤٣٦/١٤٣٧ هـ
عدد المعلمين المستندين / (٢٠) القسم الإرشاحي / إجمالي عدد معلمي الإدارة / ٥٦

| المعيار | ٢ | ٤ | ٢ | ٢ | ١ | ١ | ١ | ٣ | ٤ | ٤ | ١ | ٣ | ١ |
|--|---------------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|---------------------|
| المعيار (الحد الأدنى للأداء) عام دراسي | كل معلم | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف | كل مشرف |
| اسم المعلم | المدسة | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ | اسم المدرس والتاريخ |
| محمد بن صالح | الإمام محمد بن عبد الوهاب | ١/٢ | التعلم التعاوني | ١/٥ | ١ | ١ | ١ | ٢/٧ | ٣ أيارج ٣/٩ | ١ | ١ | ١ | ١ |
| سلمان بن علي* | أبو بكر الصديق | ١/٤ | حل المشكلات | ١/٦ | ١ | ١ | ١ | ٢/٧ | يوم ٢/٩ | ١ | ١ | ١ | ١ |
| عبد الله بن فهد | ابن القيم | ١/١٦ | | | | | | ٢/٧ | | | | | |
| عمر بن محمد | الإمام الغزالي | ٢/٣ | تطبيق ١ | ٣/٣ | | | | ٢/٧ | | | | | |
| عبد الرحمن بن خالد | الإمام البخاري | ٣/٤ | | | ١ | ١ | ١ | ٢/٧ | | | | | |
| المجموع | | | | | | | | | | | | | |
| الفجوة | | | | | | | | | | | | | |

- يبقى النموذج لدى المشرف التربوي ويحدث أسبوعيا ويكفي تأثير منسق المؤشر عليه دون تسليمه صورة منه .

- تحفظ شواهد التوثيق لدى المشرف

نموذج رقم ٢ : نموذج منسق المؤشر بالإدارة (منسق المؤشر) (نموذج أسبوعي)

الخلاصة الأسبوعية لأعمال المشرفين التربويين في إدارة التربية الخاصة للفترة من الأحد .. / / إلى .. / / ... الأسبوع الدراسي رقم ()

إجمالي عدد مشرفي الإدارة : ()

إجمالي عدد معلمي الإدارة : ()

| المعيار | المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | اسم المشرف | التخصص | عدد المعلمين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين | عدد المشرفين |
|--|--|----------------|--------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|--------------|
| | | | | ٢٢ | ٤ | ٢ | ٢ | ١ | ١ | ٢ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | محمد بن عمر | | ٢٠ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | سعد بن عامر | | ١٣ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ | ١ |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | أحمد بن سعود | | ١٩ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ | ٢ |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | إبراهيم بن علي | | ٢٢ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ | ٣ |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | | | | | | | | | | | | | | |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | | | | | | | | | | | | | | |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | | | | | | | | | | | | | | |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | | | | | | | | | | | | | | |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | المجموع | | | | | | | | | | | | | |
| المعيار (الحد الأدنى للاداء) عام دراسي | ٢ | الفجوة | | | | | | | | | | | | | |

التوقيع :

اسم منسق المؤشر :

• مسؤولية رئيس الإدارة هنا (وجود شاهد لدى المشرف عن كل رقم مدخل) . • يتم الرصد في هذا النموذج بشكل أسبوعي أو كل أسبوعين على أقصى تقدير .

طريقة استخدام نماذج مؤشر مشرف التربية الخاصة

نموذج رقم (١)

نموذج المشرف التربوي (مشرف التربية الخاصة)

- النموذج يستخدمه المشرف ويبقى معه ، ويحدثه في الورقة ذاتها بشكل شبه يومي – ورقة واحدة فقط من بداية الفصل إلى نهايته
- يقدم المشرف الخلاصة الأسبوعية لرئيس القسم (أو من يختاره القسم) ويكفي تأشير رئيس القسم أو منسق المؤشر على النموذج دون تسليمه صورة منه .
- يتم تدوين جميع معلمي التربية الخاصة المسندين ومدارسهم ، وعلى مدير الإدارة اعتماد المسندين والتأكد من مطابقة المجموع الكلي لمعلمي الإدارة لمجموع جميع المسندين حتى لا يسجل المؤشر نقاطا بالسالب بصفة مستمرة.
- عند زيارة معلم، فإن المشرف يدون أمام اسم المعلم تاريخ الزيارة فقط .
- عند تنفيذ درس تطبيقي يكتب (تاريخ تنفيذه فقط) في حقل الدروس مقابل اسم المعلم الذي حضر الدرس، فإذا حضر الدرس التطبيقي ٤ معلمين فيكتب أمام أسماء الأربعة تاريخ تنفيذ الدرس فقط مثال: ٦/١٥ ، وهكذا باقي الأساليب (تبادل الزيارات ، اللقاءات ، الورش ..)

- حقل الأولى بالرعاية: يضع بجوار اسم المعلم الأولى بالرعاية ترميزا يشير إلى تحديده أو أي إشارة ، وعندما ينفذ المشرف يوما من الأيام المخصصة للأولى بالرعاية والمحددة في المعيار فإنه يكتب مقابل اسم المعلم في الحقل المخصص : ١ ، وتاريخ الحضور .
- جميع التواريخ هي تواريخ التنفيذ وليست تواريخ الكتابة .
- النمو المهني ، وينقسم إلى قسمين: مدرب ، ومستفيد ، ويكتب عدد الأيام والتاريخ ، مثلا: ٣ أيام، والتاريخ .
- استراتيجيات التدريس : يكتب اسم الاستراتيجية التي طبقها المعلم وحضرها المشرف عنده .
- تقرير حصر المعوقات وفرص التحسين : يكتب في الحقل تاريخ تسليم التقرير فقط ، مثال ٥/١٣ . وكذا المشاركة في الأنشطة المجتمعية والمشاركة في المناسبات العالمية .
- المشرف يستخدم ورقة واحدة من أول الفصل إلى نهايته .
- التاريخ ملزم في كل حقل ، ولا يعتد بدونه ، وهو تاريخ التنفيذ وليس تاريخ الكتابة .
- المعارف عليه من التوثيق قبل المؤشرات هو المطلوب وعدم وجود توثيق يساوي في المؤشرات عدم التنفيذ .
- يضمن مدير الإدارة ألا يتعدى معدل الخطأ في البيانات المدخلة نصف في المائة .
- يعدل المشرف إلزاما في حقل المعايير - معايير الخاصة بالحساب - ليستطيع قياس الفجوة أسبوعيا ورسم منحنى الأداء .
- المؤشر لم يأت بأعباء جديدة ، فهي أعمال المشرف بحدها الأدنى الاعتيادية وتوثيقه الاعتيادي في حده الأدنى .

- يسلم النموذج الأصل لمدير الإدارة عند نهاية الفصل ، ويلاحظ أنه بالإمكان قياس الأداء ورسم منحنى الأداء للمشرف خلال فترات مرغوبة: أسابيع / فصل / عام أعوام / خاصة بعد البرمجة الإلكترونية ، ويمكن من خلاله تحليل أداء المشرف .
- يلاحظ أنه يمكن رسم منحنى للنمو المهني الظاهر للمعلم خلال أعوام ، وتحليل توجهاته والرقابة الذاتية لديه .

نموذج (٢)

نموذج منسق المؤشر في الإدارة

- يدون أسماء المشرفين وأقسامهم الإشرافية .
- يعتمد منسق المؤشر النموذج ويضمن مصداقية الجمع والإدخال الصحيح في البرنامج الإلكتروني فقط دون المحتوى .
- لا يقوم بعملية الرصد في البرنامج الإلكتروني إلا بعد الاعتماد من مدير الإدارة الذي يضمن مصداقية المحتوى ولا يزيد معدل الخطأ عن نصف في المائة.

نموذج (٣)

نموذج مدير الإدارة

- يختلف عن نموذج ٢ بأنه خلاصة لجميع الأسابيع السابقة .
- يعدل مدير الإدارة إلزاماً في حقل المعايير -معايير الإدارة الخاصة بالحساب -ليستطيع قياس الفجوة أسبوعياً ورسم منحنى الأداء .
- يشكل فريق تدقيق الشواهد في الإدارة ويدقق عينة منها ويوقع عليها .
- يخصص وقتاً محدداً للتسليم يوم الخميس الساعة (...) من كل أسبوع أو كل أسبوعين .
- يعتمد مدير الإدارة ويضمن مصداقية المحتوى بما لا يزيد معدل الخطأ عن نصف في المائة .

آلية تطبيق مؤشر أداء التربية الخاصة

أولاً / يكلف مدير إدارة التربية الخاصة بتطبيق المؤشر وفق دليل المؤشر والنماذج الإرشادية (نماذج المحاكاة) المرفقة على جميع إدارات التربية الخاصة .

ثانياً / يشكل مدير إدارة التربية الخاصة بقرار فريق تدقيق الشواهد في الإدارة وفق الضوابط التالية :

يتكون الفريق من عضوين على الأقل .

مهمة الفريق تدقيق شواهد مشر في التربية الخاصة في ملف الانجاز ومطابقته مع النموذج رقم ١ .

تتم عملية التدقيق مرة في كل فصل دراسي (الأسبوع الثالث عشر من كل فصل دراسي) .

من لوازم زيارة الفريق زيارات لعينة من المدارس المحددة في نموذج رقم ١ ومطابقته مع ما هو موجود في المدارس .

ثالثاً / المتابعة الشخصية والمباشرة لمديري إدارات التربية الخاصة لاستكمال النموذجين أسبوعياً على أن يعتمد مدير إدارة التربية الخاصة النموذج (٢ ، ٣) أسبوعياً بعد استكمالها من منسق المؤشر في الإدارة ولا يعتمدهما ما لم يكن متيقناً من تنفيذها على أرض الواقع وتوثيقها بالشواهد المحددة في الدليل الإرشادي للمؤشر .

رابعاً / تطور الإدارة العامة للتربية الخاصة حالياً برنامج إلكتروني حاسوبي للمؤشر على أن يكون التصور العام إدراجها في برنامج (نور) بعد اكتمال عملية البناء .

خامساً / التعاون مع إدارة المؤشر في الإدارة العامة للتربية الخاصة لتحليل توجهات الأداء الإشرافي وتقديم الدعم الفني والإداري والتقني.

سادسا / التعاون مع إدارة المؤشر في وكالة الوزارة للتعليم لتحليل توجهات قياس الأداء وتقديم الدعم الفني والإداري والتقني ويمكن التواصل
التواصل مع :

١ - الدكتور لطفي المرصي (محمول / ٠٥٠٣٠٣٩٦٠٦ / dr.lutfi.m@gmail.com)

٢ - الأستاذ/ محمد الحواس (جوال / ٠٥٠٥٤٨٥٨٠٣ / تحويلة: ٥١٣١١) LDD@MOE.GOV.SA

رئيس لجنة مؤشرات الأداء بالإدارة العامة للتربية الخاصة

البريد الخاص بمؤشرات أداء إدارة التربية الخاصة

kpiedsp@gmail.com

ملاحظة : جميع الأوراق المطلوب إرسالها عبر البريد الإلكتروني يتم أولاً تجميعها كاملة في مجلد واحد ومن ثم إرسالها في الموعد المحدد .