

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرة من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرة من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تشكيل فريق تطوير المديرة	تم تشكيل فريق تطوير المديرة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديرة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرة حسب متطلبات البرنامج، ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديرة
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرة، الادارة بالنتائج)	حضر أعضاء فريق تطوير المديرة البرنامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديرة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرة جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديرة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرة جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوسيع باقي كوادر المديرة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرة بعض البرامج التربوية ذات العلاقة	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرة أي برنامج تدريبي
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديرة	قام فريق تطوير المديرة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرة بالاطلاع على عيوب البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرة بتقيير الاحتياجات المشتركة المدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرة	قامت المديرة بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرة ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرة بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرة ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرة بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرة فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج، وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرة	لم تقم المديرة بعمل مراجعة ذاتية
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرة	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرة بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المديرة	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرة	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرة	تم بناء خطة تطويرية للمديرة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير للمديرة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج
ملاحظات:					

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وثنيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرة بتغذية راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرة وقام باعتمادها وتوقيع الرئيس عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديرة مع مجلس التطوير التربوي
ملاحظات:					

النقط الرئيسيّة المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعيه باقي كوادر المديرة حول البرنامج
- قام فريق تطوير المديرة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرة بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرة ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديداحتياجاتها بناء على النتائج.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرة وفرق تنسيق المجالات
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (1+2).
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتمأخذ معيار الرغبة عند تشكيل المجلس بعين الاعتبار.
- لم يقم أعضاء فريق تطوير المديرة نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرة.
- لم يتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرة.
- لم يقم المجلس التربوي توقيع ملاحظات المجلس على الخطة وتزويده المديرة بتغذية راجعة مكتوبة.
- ادأة المراجعة الذاتية بحاجة لمراجعة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرة

- ضرورةأخذ معيار الرغبة عند تشكيل المجلس بعين الاعتبار.
- ضرورة قيام أعضاء فريق تطوير المديرة نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرة.
- ضرورة اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرة.
- ضرورة قيام المجلس التربوي توقيع ملاحظات المجلس على الخطة وتزويده المديرة بتغذية راجعة مكتوبة.
- ضرورة مراجعة ادأة المراجعة الذاتية.

ملاحظة:

تم تشكيل الفريق ب 15/4/2014 حسب تعليمات المجالس التربوية رقم 1 لسنة 2014

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديريه.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديرية					
المعايير					
نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطوة					المستوى 5
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	المستوى 4

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطوة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- يوجد انجازات مؤثرة بالسجلات.
- يتم الالتزام بالمواعيد المحددة بالخطوة .
- تم تنفيذ 90 % من الانشطة بالخطوة.
- هناك دور للمجتمع المحلي في دعم تنفيذ الاجراءات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- التنقلات والتقدادات للكوادر الادارية والتدريسية.
- عدم وجود دليل على من يستلم التنسيق المالي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- تسمية الوظائف الفعلية لاعضاء الفريق في(المنسقين).
- ضرورة استقرار الكوادر التدريسية والادارية خلال العام الدراسي.
- ضرورة وجود نموذج تحليل الصرف من المنحة.

المؤشر 2.2.1 b: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم **لم يتم تقديم دعم مالي من الوزارة**

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 2.2.1 b: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمديرية والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة بدعم مالي من الوزارة واحتساب نسبتها المئوية لمجموع الأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديريه.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير اللغزي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديريه					المطلوب:
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	

ملاحظة: ترفق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركين

النقط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الموافقة على الكتب الرسمية لغaiات التدريب.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تقديم التغذية الراجعة من الوزارة للمديريه عن تقارير الانجاز.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة تقديم التغذية الراجعة من الوزارة للمديريه عن تقارير الانجاز.

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
شكل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديريه	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يرأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والممسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لأعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهما يقومون بما هو أكثر منها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة:- اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة:- اجتماع في بداية الفصل الثاني.- اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الأجزاء.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة:- اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة:- اجتماع في بداية الفصل الثاني.- اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الأجزاء.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

تابع..... المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالـس التطـوير التـربـوي المشـكلـة في مدـيرـيات التـربـوية والتـعلـيم

مـصـدر الـبيانـات: فـرـيق تـطـوير المـديـريـة

الـنقـاط الرئـيسـة المستـخلـصـة من جـلـسـة النقـاش

1- ما هي أـبـرـز نـقـاط القـوـة بـالـنـسـبـة لـهـذـا المؤـشـر

- تنطبق على تشـكـيلـة المـجلس كـافـة مـعـايـير العـضـوـيـة (المـجلس التـربـوي يـترـأسـه عـضـوـ منـالمـجـتمـعـ المـحـليـ وـعـضـوـيـة رـؤـسـاء المـجالـس التـربـوية لـ شبـكـات المـدارـسـ فيـ المـديـريـةـ ومـديـرـ التـربـويـ وـالـتـعلـيمـ وـطالـبـ وـطالـبـةـ مـمـثـلـينـ لمـجـلسـ برـلمـانـاتـ الطـلـبـةـ فيـ المـديـريـةـ)ـ كـماـ يـتـمـيزـ بـالـتواـزنـ منـ حيثـ النـوعـ الـاجـتمـاعـيـ.
- الـأـدـوارـ وـالـمـسـؤـولـيـاتـ وـاضـحةـ لـجـمـيعـ الـأـعـضـاءـ وـهـنـاكـ دـلـيلـ عـلـىـ أـنـهـمـ يـقـومـونـ بـمـاـ هـوـ أـكـثـرـ مـنـهـاـ.
- تمـ عـقـدـ ثـلـاثـةـ اـجـتمـاعـاتـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ وـاجـتمـاعـاتـ إـضـافـيـةـ حـسـبـ الـحـاجـةـ:
 - اـجـتمـاعـ قـبـلـ بـدـاـيـةـ الـفـصـلـ الـدـرـاسـيـ الـأـوـلـ لـمـنـاقـشـةـ الـخـطـطـ وـتـوـفـيرـ الدـعـمـ لـتـنـفـيـذـ الـأـشـطـةـ.
 - اـجـتمـاعـ فـيـ بـدـاـيـةـ الـفـصـلـ الثـانـيـ.
 - اـجـتمـاعـ فـيـ نـهاـيـةـ الـفـصـلـ الثـانـيـ لـلـاطـلاـعـ عـلـىـ تـقـارـيرـ الـإـنجـازـاتـ.
- تمـ اـتـخـاذـ الـقـرـاراتـ بـشـأنـ أـغـلـيـةـ الـقـضـائـاـ الـتـيـ تـمـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ.
- مـعـظـمـ الـقـرـاراتـ تـمـ تـنـفـيـذـهـاـ.

2- ما هي أـبـرـز نـقـاط الـضـعـفـ بـالـنـسـبـة لـهـذـا المؤـشـر

- لمـ يـتـمـ اـتـخـاذـ الـقـرـاراتـ بـشـأنـ بـعـضـ الـقـضـائـاـ الـتـيـ تـمـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ.
- لمـ يـتـمـ تـنـفـيـذـ بـعـضـ الـقـرـاراتـ.

3- تـوصـياتـ لـتـحسـينـ بـرـنـامـجـ تـطـويرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ

- ضـرـورةـ اـتـخـاذـ الـقـرـاراتـ بـشـأنـ كـافـةـ الـقـضـائـاـ الـتـيـ تـمـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ.
- ضـرـورةـ تـنـفـيـذـ كـافـةـ الـقـرـاراتـ.

رقم التقرير: المديريه ١

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات

المؤشر ١.١ : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديريه)

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغظى

المؤشر ١.١ : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

١- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- دعم أولياء الأمور والمجتمع المحلي في تنفيذ الأنشطة .
- تحديد الأولويات حسب نتائج المراجعة
- تنفيذ الأنشطة في الخطط التطويرية بدرجة كبيرة.

٢- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف التنمية المهنية للمعلمين .
- انتقال مدير المدارس له أثر على تطبيق المدارس لخططها التطويرية .

٣- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة العمل على تنمية المعلمين مهنياً .
- الحد من ظاهرة انتقال مدير المدارس .

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم
مصدر البيانات: المشرفون التربويون
سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديرية	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديرية	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.
ملاحظات:	الجهازية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية برامج إدارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذا نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديرية حول البرنامج
تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
مراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وبناء المدارس قطع وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ترتيب الاحتياجات الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)
بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطوير المديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء خطة تطوير المديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات

برنامج تطوير المدرسة والمديرية					
وزارة التربية والتعليم					
ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم					
اسم المديرة: عين البasha					تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها وتوقيع الرئيس عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي
ملاحظات:					

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر
 - تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة.
 - حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتنوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.
 - قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
 - قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
 - تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (1+2).
 - قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

1 - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اخذ معيار الرغبة عند تشكيل الفريق
- لم يشارك قسم الاشراف في تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس
- عدم تطبيق نتائج المراجعة الذاتية على المجتمع المحلي
- على الرغم من ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و اختيار الأولويات من المستويات (1+2) إلا انه لم يتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- لم يتم توثيق ملاحظات المجلس على الخطة وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.
- ضرورة اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة اخذ معيار الرغبة بعين الاعتبار عند تشكيل المجلس.
- ضرورة تطبيق لمراجعة الذاتية حسب منهجه البرنامج على المجتمع المحلي .
- ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة اعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة توثيق ملاحظات المجلس على الخطة و تزويده المديرية بتغذية راجعة.

رقم التقرير: المديريه/3

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير النفطي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					
المطلوب:	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا

ملاحظة: ترفق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيم من المشاركون

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

١ - ما هي أبرز نقاط القراءة بالنسبة لهذا المؤشر

٢- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم مشاركة المشرفين التربويين في بناء الخطة التطويرية للمديرية وتنفيذ انشطتها والمشاركة فيها (علمًا بأن هناك كتاباً رسميّاً موجّهًا من قبل المديريّة - قسم الإشراف حول بناء الخطة التطويرية للمديرية).

٣- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اشراك المشرفين التربويين في بناء الخطة التطويرية للمديرية .
- ضرورة متابعة قسم الإشراف للمخاطبات الواردة من المديريّة بخصوص الخطة وبنائها وتطويرها

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديريات التربية والتعليم
مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديريات التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تطبيقات عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديريه ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديريه) كما يتميز بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي	تطبيقات عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديريه	لم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لأعضاء المجلس	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة:- اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة، اجتماع في بداية الفصل الثاني، اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها) لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	تم عقد اجتماع واحد في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها) لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	لم يعقد أي اجتماع	يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي
تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغليبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	يتخذون القرارات
كافه القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

النقط الرئيسيه المستخلصه من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديريه ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديريه) كما يتميز بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة:
- اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة.
- اجتماع في بداية الفصل الثاني.
- اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
- تم اتخاذ القرارات بشأن أغليبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات تم تنفيذها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- لم يتم تنفيذ بعض القرارات .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة اتخاذ القرارات في الاجتماعات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها .
- العمل على تنفيذ كافة القرارات .

المؤشر 1.1.2 : النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة
مصدر البيانات: خطة المديرة التطويرية
سلم التقدير اللغظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط المديريات)

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرة والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية	✓				
النتائج مرتبطة بالأولويات	✓				
النتائج مكتوبة بشكل صحيح	✓				
المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها	✓				
المخرجات مكتوبة بشكل صحيح	✓				
المؤشرات مرتبطة بالمخرجات	✓				
هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج		✓			
تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها	✓				
الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية				✓	
تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي	نعم				
مراعية لاختلافات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)	لا				

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرة والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية

- النتائج مرتبطة بالأولويات.

- النتائج مكتوبة بشكل صحيح.

- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.

- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج.

- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح.

- المؤشرات مرتبطة بالمخرجات.

- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها.

- تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم مراعاة الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي).

- الجدول الزمني لا يتسم بالواقعية.

- هناك ارتباط غير منطقي بين بعض الأنشطة والمخرجات والنتائج

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرة

- ضرورة مراعاة الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي).

- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني بالواقعية.

- ان يكون الارتباط منطقي بين كل الأنشطة والمخرجات والنتائج.