

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس اسم المديرية: الشوبك
برنامج تطوير المدرسة والمديرية
رقم التقرير: المديرية/4

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم
مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية
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 في المديرية	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية، الادارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بالبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية 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 جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق التنسيق للمجالات	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق التنسيق للمجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	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 بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم أعضاء فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية
- بالرغم من قيام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المديرية واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها إلا أنه لم يتم توثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
- عدم حضور غالبية فريق تطوير المديرية للقاء إذ حضر المدير الفني ، ومنسق الشراكة المجتمعية، ومنسق القيادة والإدارة فقط.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أن يكون العمل على بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- ضرورة قيام المجلس بتوثيق ملاحظاته على الخطة التطويرية وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
- ضرورة ان يتم أعضاء فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديرية					
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 والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروضات تنفذ لغاية تاريخه.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- كان لتطبيق البرنامج أثر فاعل في عمل كوادر المديرية من حيث العمل بروح الفريق.
- ازدياد تواصل أبناء المجتمع المحلي وتحملهم مسؤولية العمل والتعاون مع المديرية.
- إشراك المجتمع المحلي في تنفيذ العديد من أنشطة المديرية، وإسهامهم في حل العديد من المشكلات.
- تقديم مؤسسات المجتمع المحلي العديد من جوانب الدعم المالي للمديرية والمدارس.
- تنفيذ أنشطة خارج إطار الخطة نحو: عقد مؤتمر بعنوان التعليم واقع وتطلعات، وندوة حول التعليم المهني.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة البرامج التدريبية التي تتكلف بها المديرية من قبل الوزارة تشكل عائقاً في كثير من الأحيان على المديرية
- نقص كوادر قسم الإشراف في المديرية يؤثر سلباً في عملية المتابعة المستمرة للبرنامج وتنفيذ أنشطة المديرية والمدارس.
- لم يتم تنفيذ أي نشاط من أنشطة مجال القيادة والإدارة حتى تاريخه نظراً لتأخر تدريب فرق النسيق حتى أواخر شهر نيسان .
- الاهتمام بالأنشطة اللامنهجية على حساب التعليم.
- تقييد بنود المنحة المالية بنسب محددة يشكل عائقاً في بعض الأحوال .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة سد النقص في كوادر قسم الإشراف لسد حاجات المديرية والمدارس.
- ضرورة استمرار الدعم المالي والمعنوي للمديريات من أجل استمرارية البرنامج.
- عدم تقييد بنود المنحة بنسب محددة وجعلها مرنة حسب الحاجات الأساسية في المديرية.
- ضرورة تدريب مديري المدارس ومديراتها وقسم المالية والرقابة والتفتيش على إجراءات صرف المنحة وتحليلها.

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم لم يتم تقديم الدعم المالي من الوزارة

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر b 2.2.1: 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.

النقاط 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 والمديرية.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1 - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تسهل الوزارة عملية عقد الدورات والورش التدريبية، مع تقديم بعض جوانب الدعم المالي.
- المتابعة والتقييم من قبل مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف الدعم الذي يقدمه المشرفون في مركز الوزارة في مساعدة المديرية في تنفيذ خططها ، وعدم تزويد قسم الإشراف بنماذج تتناسب والدور الجديد للإشراف والإسناد التربوي.
- نقص كوادر قسم الإشراف في المديرية يؤثر سلباً في عملية المتابعة المستمرة للبرنامج وتنفيذ أنشطة المديرية والمدارس.
- ضعف دعم الوزارة للمديرية في تطبيق تعليمات الصّرف من المنحة، بالإضافة إلى أن التشريعات الإدارية تشكل عائقاً في جوانب تقديم الدعم المالي من قبل مؤسسات وأعضاء المجتمع المحلي، نظراً للمركزية في التعامل مع تلك الإجراءات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تبسيط الإجراءات المالية لتسهيل عملية الصّرف المالي، وتعديل التشريعات والقوانين التي تتعلق بالمنح المالية المقدمة للمجتمع المحلي، وذلك بعمل تسهيلات إدارية للدعم المالي من قبل مؤسسات وأعضاء المجتمع المحلي.
- ضرورة إمام كوادر الوزارة بمختلف إداراتها وأقسامها بالجوانب المعرفية والتطبيقية لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية لتسهيل عملية المتابعة.
- ضرورة سدّ نقص كوادر قسم الإشراف في المديرية .
- تعديل النماذج الإشرافية الجديدة بما يتناسب والدور الجديد للإشراف والإسناد التربوي

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المعيار	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات 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 قيامهم بهذه الأدوار
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 اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية).
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يتميز المجلس بالتوازن من حيث النوع لاجتماعي
- عدم وجود دليل على قيام اعضاء المجلس بأدوارهم ومسؤولياتهم.
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي(حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أن يتميز المجلس بالتوازن من حيث النوع لاجتماعي
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- ضرورة وجود دليل على قيام اعضاء المجلس بأدوارهم ومسؤولياتهم.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي تم اتخاذها.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية)
مصدر البيانات: المشرفون التربويون
سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1 : 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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- أغلب مدارس الإناث تهتم بتوثيق تنفيذ الأنشطة الواردة في الخطط.
- الجهود المبذولة من قسم الإشراف والمتابعة الحثيثة من قسم الإشراف لتنفيذ نشاطات الخطة التطويرية.
- التنافس الإيجابي بين المدارس وخاصة مدارس الإناث.
- حضور أولياء الأمور لمعظم الدورات المنعقدة وخاصة وليات الأمر في مدرسة (أمنة بنت وهب).
- اهتمام وليات الأمر في بعض المدارس بمتابعة تعليم أبنائهن.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم الاهتمام بتوثيق تنفيذ أنشطة الخطط بالنسبة لمدارس الذكور.
- تخوف بعض المدارس من صرف المنحة المالية، وعدم معرفة مديري المدارس ومديراتها بآلية صرف المنحة.
- ضعف التواصل بين أولياء الأمور ومدراء المدارس بسبب طريقة تعامل الهيئة التدريسية وإدارات المدارس مع أولياء الأمور.
- عدم إيصال فكرة برنامج تطوير المدرسة والمديرية للهيئة التدريسية بوضوح من قبل إدارات المدارس.
- ضعف الدعم المقدم من مديرية التربية سواء الدعم المادي أو الفني أو اللوجستي.
- عدم اطلاع المشرفين التربويين على الخطة التطويرية للمديرية وعدم مشاركتهم في كتابتها.
- ضعف تدريب مدراء المدارس على البرنامج سواء في الفريق المحور أو الشعب الأخرى.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إيصال التوعية المستمرة للهيئة التدريسية للمعلمين بأهمية البرنامج من قبل مديري المدارس ومديراتها.
- ضرورة إشراك المشرفين التربويين في إعداد الخطة التطويرية وإطلاعهم عليها.
- ضرورة امتلاك المشرف لملف خاص لمدارس تجمعه.
- ضرورة أن يكون المتدربين في الفريق المحوري من المشرفين.
- ضرورة إشراك المشرفين في دورة تطوير المديرية.
- ضرورة أن يؤخذ بعين الاعتبار رأي المشرفين في اتخاذ القرارات.

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

برنامج تطوير المدرسة والمديرية
رقم التقرير: المديرية 2

اسم المديرية: الشوبك

تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات

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 في المديرية	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة لمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية 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 جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تتم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	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 وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية و فرق التنسيق للمجالات	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية و فرق التنسيق للمجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقر الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام بالتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	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 بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكّل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات
- حضور أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة.
- قُدم فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- قُدم المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج وتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج .
- ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية.(من خلال الاطلاع على الخطة)

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم اعتبار الرغبة والكفاءة في تشكّل فريق تطوير المديرية.
- عدم قيام فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- عدم التنسيق مع قسم الإشراف في تحديد الاحتياجات المشتركة بين المدارس والمديرية.
- بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اعتماد الرغبة والكفاءة في تشكّل فريق تطوير المديرية.
- ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة مشاركة قسم الإشراف في تحديد الحاجات المشتركة بين المدارس والمديرية.
- ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- ضرورة اطلاع المجلس على الخطة التطويرية للمديرية واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

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 اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التسهيلات المقدمة للبرنامج من مثل توفير مكان للتدريب.
- تسهيل عقد اجتماعات المجالس التربوية.
- استحداث قسم التقييم والمتابعة.
- استحداث قسم تطوير المدرسة والمديرية.
- تجنيد الإشراف لخدمة البرنامج.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم ارسال ردود كتغذية راجعة عن التقارير الشهرية لتحليل فعاليات قسم الإشراف فيما يخص الاسناد.
- عدم وجود نظام مساءلة من الوزارة حول تنفيذ برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- عدم وجود الدعم المالي للمشرفين بسبب بعد المدارس والتجمعات السكنية عن مركز المديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة الأخذ برأي المشرف في اتخاذ القرارات.
- ضرورة تقديم تغذية راجعة من قبل الوزارة بعد تحليل نتائج التقييم.
- ضرورة التخفيف من الأعباء الواقعة على عاتق المشرفيين التربويين.
- تقديم دعم مالي للمشرفين من أجل المتابعة.

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم
مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي
سلم التقدير اللفظي:

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

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تتنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تتنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات 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 قيامهم بهذه الأدوار
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 اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة 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.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بكافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه 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 مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- يُطبق على تشكيلة المجلس معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد في المجلس توازن من حيث النوع الاجتماعي لوجود فقط طالبة برلمان.
- لا يوجد دليل على قيام أعضاء المجلس بأدوارهم ومسؤولياتهم.
- لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات .
- نقاط ضعف من خلال النقاش:
 - عدم الجدية من المسؤولين بمتابعة أثر برامج التطوير على الطلاب.
 - ضعف الموارد البشرية.
 - عدم وجود البنية التحتية للبرنامج.
 - المنحة مقيدة لجوانب الصرف وقليلة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تشكيل المجلس بحيث تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يرأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) وأن يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- وضوح الأدوار لجميع أعضاء المجلس ووجود أدلة على قيامهم بأدوارهم وما هو أكثر من ذلك.
- العمل على تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها واخراجها لحيز الوجود.
- تفعيل المتابعة والمساءلة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية والعمل على استدامة البرنامج من قبل الوزارة.
- اشراك المجتمع المحلي في عملية تقييم البرنامج.
- توفير البنية التحتية للبرنامج قبل تنفيذه.
- دراسة واقع المدارس قبل تحديد مبلغ المنحة المالية في المنطقة.
- يُفضل بقاء المتابعة من قبل الوكالة الكندية للبرنامج.

رقم التقرير: 13/ خطة مديريةية

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات

اسم المديرية: تربية لواء الشوبك

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

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
✓					تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية 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
نعم					الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
نعم					تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
لا					مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- كافة الأولويات مرتبطة باحتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة للمدارس.
- أولويتان مرتبطتان بنتائجهما.
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح وتنطبق عليها المعايير جميعها.
- جميع النتائج كافة مؤشرات متوافقة معها وهناك مزيج من المؤشرات النوعية والكمية.
- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح وتنطبق عليها كافة المعايير.
- كافة المخرجات لديها مؤشرات متوافقة معها وهناك مزيج من المؤشرات النوعية والكمية وقيمة أساس ومستهدف لكل منها.
- كافة النتائج لديها أنشطة ومخرجات مرتبطة بها.
- تم تحديد المسؤوليات لكافة الأنشطة وبشكل مناسب.
- تم تحديد الزمن بواقعية ولكن بعض الأنشطة امتد الزمن فيها لعامين.
- تمت المصادقة على الخطة من قبل المجلس التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- واحدة من أولويات المديرية غير مرتبطة بالنتائج.
- تحديد الزمن في بعض الأنشطة لعامين.
- الخطة لا توضح ملخص الاحتياجات والاختلاف بين مدارس الذكور ومدارس الإناث ولا تستهدف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إعادة صياغة النتائج بحيث تكون جميعها مرتبطة بالأولويات وبشكل تام.
- ضرورة تحديد الزمن في الخطة الإجرائية لعام واحد فقط.
- ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي واستهداف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث.