

**المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريّة من وجهة نظر القيادات التربويّة في مديرـيات التربية والـتعلـيم**  
**مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة**  
**سلم التـقـيـر الـلفـظـي:**

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريّة من وجهة نظر القيادات التربويّة في مديرـيات التربية والـتعلـيم					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تشكيل فريق تطوير المديريـة	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالـات بنـاء على الكـفاءـةـ والـرغـبةـ.	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالـات بنـاء على الكـفاءـةـ فقطـ.	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالـات بدون اعتـبارـ لـمعاييرـ الكـفاءـةـ والـرغـبةـ.	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامجـ ولـكنـ لمـ يتمـ تـشكـيلـ فـرقـ التنـسيـقـ للمـجالـاتـ.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريـةـ
ملاحظات:					
الجاهـزـيةـ (الـقيـادـةـ،ـ الشـراـكةـ الـمـجـمـعـيـةـ،ـ النـوعـ الـاجـتـمـاعـيـ)ـ برنـامجـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ	حضرـ أـعـضـاءـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ البرـامـجـ التـدرـيـبيـةـ ذاتـ العـلاـقةـ،ـ وـقاـمـواـ بـتوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـامـجـ التـدرـيـبيـةـ حولـ البرـامـجـ	حضرـ أـعـضـاءـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ جـمـيعـ البرـامـجـ التـدرـيـبيـةـ ذاتـ العـلاـقةـ،ـ وـقاـمـواـ بـتوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـامـجـ	حضرـ أـعـضـاءـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بعضـ البرـامـجـ التـدرـيـبيـةـ ذاتـ العـلاـقةـ،ـ وـقاـمـواـ بـتوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـامـجـ	حضرـ أـعـضـاءـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بعضـ البرـامـجـ التـدرـيـبيـةـ ذاتـ العـلاـقةـ	لمـ يـحـضـرـ أيـ عـضـوـ منـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ أيـ برـامـجـ تـدـريـبيـ برنـامجـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ
ملاحظات:					
تحـديـدـ الـاحتـياـجـاتـ المشـترـكةـ لـمـدارـسـ المـديـريـةـ	قامـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بالـاطـلاـعـ عـلـىـ بـلـاغـاتـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ لـمـدارـسـ،ـ وـيـبـانـهـاـ بـنـاءـ عـلـىـ قـسـمـ الإـشـرافـ تمـ تحـديـدـ الـاحتـياـجـاتـ المشـترـكةـ فـيـماـ بـيـنـهـاـ	قامـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بالـاطـلاـعـ عـلـىـ بـلـاغـاتـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ	قامـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بالـاطـلاـعـ عـلـىـ بـلـاغـاتـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ	قامـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـتـقـيـيرـ الـاحتـياـجـاتـ المشـترـكةـ المـشـترـكةـ لـمـدارـسـ بدونـ الرـجـوعـ لـبـلـاغـاتـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ	لمـ يتمـ تحـديـدـ الـاحتـياـجـاتـ المشـترـكةـ لـمـدارـسـ
ملاحظات:					
الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ لـتحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـ المـديـريـةـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ بـلـاغـاتـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ وـمـدرـاءـ المـدارـسـ وـالـجـمـعـ الـمحـليـ،ـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدرـاءـ المـدارـسـ فقطـ،ـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ فقطـ،ـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ بدونـ استـخدـامـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ خـبرـاتـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ	لمـ تـقـمـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ
ملاحظات:					
ترـتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ وـاخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـحةـ عنـ عـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ حـسـبـ مـعـايـرـ بـرـامـجـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـحةـ عنـ عـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ منـ الـمـسـتوـيـاتـ (2+1)	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـحةـ عنـ عـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ وـلـكـنـ تمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ عـشوـائـيـاـ بـدونـ الـلتـزـامـ	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـحةـ عنـ عـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ وـلـكـنـ تمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ عـشوـائـيـاـ بـدونـ الـلتـزـامـ	لمـ يتمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ أـولـويـتهاـ
ملاحظات:					
بنـاءـ خـطـةـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ	تمـ بنـاءـ خـطـةـ التـطـويـرـةـ بـمـشارـكةـ كـافـيـاـ عـضـاءـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ وـفـرقـ تـسـيقـ المـجالـاتـ	تمـ بنـاءـ خـطـةـ التـطـويـرـةـ بـمـشارـكةـ كـافـيـاـ عـضـاءـ فـرقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ	تمـ بنـاءـ خـطـةـ التـطـويـرـةـ بـمـشارـكةـ بعضـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ	تمـ بنـاءـ خـطـةـ تـطـويـرـةـ للـمـديـريـةـ بـمـنهـجـيـةـ الـبرـامـجـ	لمـ يتمـ بنـاءـ خـطـةـ تـطـويـرـةـ للـمـديـريـةـ
ملاحظات:					

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها بعد مناقشتها ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتعذرها راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها وتوفيق الرئيس عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم رئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي
ملاحظات:					

### النقط الرئيسيّة المستخلصة من جلسة النقاش

#### ١- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة.
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها.
- تم بناء الخطة للمديرية بناء على الحاجات المشتركة للمدارس .
- ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (٢+١).

#### ٢- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يقم أعضاء فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- عدم مناقشة الخطة التطويرية للمديرية من قبل مجلس التطوير.
- بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية فقط.

#### ٣- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- عقد اجتماعات دورية لجميع أعضاء فريق تطوير المديرية.
- وضع خطة تنسيقية لكل منسق مجال مع الميدان.
- ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة مناقشة الخطة التطويرية للمديرية من قبل مجلس التطوير التربوي.
- توعية كافة كوادر مديرية التربية والتعليم بالبرنامج.

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

**مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية**

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديرية					
المعايير					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقرير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ نهاية تاريخه.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنفيذ معظم الأنشطة الواردة في الخطة وحسب المجالات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توفر سجل خاص لبعض المنسقين.
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لاعضاء فريق التطوير وفرق تنسيق المجالات.
- عدم قيام الوزارة بمتابعة المديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- التوعية المستمرة لفريق التطوير وفرق التنسيق بادوارهم ومسؤولياتهم.
- التنسيق بين المديرية ومنسقي المجالات والمدارس حول الفعاليات والأنشطة.
- ضرورة قيام المعينين في الوزارة بتقديم الدعم الذي يلزم للمديرية.

رقم التقرير: المديريّة/6

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات م 1&3

**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 المنحة المالية من الوزارة**

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة

سلم التقدير اللغطي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

- 1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر
  - لا يوجد

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تقديم المنحة المالية من الوزارة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- ضرورة صرف المنحة المالية من الوزارة.

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

**مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة**

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديريّة					
المطلوب:					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	عدم رضا
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 المقيم من المشاركين

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

• لا يوجد

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

• عدم كفاية الدعم المقدم من الوزارة للمديريّة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- متابعة البرنامج من قبل الوزارة.
- ايجاد تشريعات تنظم عمل المجالس التربوية.
- ضرورة قيام الوزارة بتقديم الدعم الكافي للمديريّة لتنفيذ خطتها التطويرية.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللغطي:

#### المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة 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 المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) 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 المديرية	لم يتم تسمية الأعضاء	شكل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهما يقومون بما هو أكثر منها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	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 ثلاثة اجتماعات 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 أغلبية 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 أنه تم اتخاذ آية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات لم المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ آية قرارات	ينفذون القرارات

تابع.....المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديریات التربية والتعليم

**مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة**

النقاط الرئيسة المستخلصة من جلسة النقاش

**1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر**

- تتطبق على تشكيل المجلس كافه معايير العضوية.
- وضوح الادوار والمسؤوليات لجميع الاعضاء و هناك دليل على قيامهم بهذه الادوار .

**2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر**

- عدم تنفيذ معظم القرارات لعدم وجود تشريع وصلاحيات مع المجلس التطوير التربوي.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)

**3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة**

- ضرورة عقد ثلاث اجتماعات على الاقل مع توثيق محاضر تلك الاجتماعات.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات وتتنفيذ تلك القرارات.

**المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديريّة)**

**مصدر البيانات: المشرفون التربويون**

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
المعايير					
ال المستوى 5 %100-81	ال المستوى 4 %80-61	ال المستوى 3 %60-41	ال المستوى 2 %40-21	ال المستوى 1 %20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطّة

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

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

**1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر**

- تنفيذ برنامج تبادل الزيارات بين شبكات المدارس.

**2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر**

- عدم الاستقرار في كادر الإشراف التربوي.
- عدم وجود برامج انعashية واثرانية للمشرفين الجدد بخصوص البرنامج.

**3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة**

- أن يتم عقد دورات تدريبية وانعashية للمشرفين بشكل دوري ومستمر.
- تعيين مشرفين من أبناء المنطقة.

### المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط 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 حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة وال مديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	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 التنسيق للمجالات بدون اعتبار معايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	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)	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامـج التدريـبية ذات العلاقة، وقاموا بـتنوـعـة باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ حولـ البرـانـجـ حولـ البرـانـجـ فيـ المـديـرـيةـ	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جـمـيعـ البرـامـجـ التـدـريـبـيـ ذاتـ العلاقةـ،ـ وـقاـمـواـ بـتـنوـعـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ حولـ البرـانـجـ حولـ البرـانـجـ	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميعـ البرـامـجـ التـدـريـبـيـ ذاتـ العلاقةـ،ـ وـلـمـ يـقـومـواـ بـتـنوـعـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ حولـ البرـانـجـ	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعضـ البرـامـجـ التـدـريـبـيـ ذاتـ العلاقةـ	لم يحضر أي عضـوـ منـ فـرـيقـ تـطـوـيرـ المـديـرـيةـ أيـ برـانـجـ تـدـريـبـيـ
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديرية	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	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 عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بتحـديدـ الاحتـياـجـاتـ المشـترـكةـ المـدارـسـ	لم يتم تحـديدـ الاحتـياـجـاتـ المشـترـكةـ للمـدارـسـ
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد الاحتياجات المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كادر المديرية، ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	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 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 القيد بناتج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها
ملاحظات:					

**وزارة التربية والتعليم**  
**ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم**  
**برنامج تطوير المدرسة والمديرية تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس**  
**اسم المديرة: الاuguor الجنوبيه**

بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطوير للمديرية	تم بناء خطة تطوير للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:				
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها وتوفيق عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.
ملاحظات:				

النقط الرئيسي المستخلصة من جلسة النقاش

**1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر**

- بناء الاحتياجات حسب نتائج المراجعة الذاتية للمدارس .
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها

**2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر**

- ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية
- بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية
- اطلاع المجلس على الخطة التطويرية للمديرية واعتمادها وتوفيق الرئيس عليها دون مناقشتها.
- عمل مراجعة ذاتية حسب منهجة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط
- عدم اختيار أعضاء فرق تنسق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- عدم قيام فريق التطوير بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.
- بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية

**3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية**

- ضرورة اطلاع مجلس التطوير على الخطة التطويرية للمديرية واعتمادها وتوفيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية مكتوبة.
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ضرورة عمل مراجعة ذاتية حسب منهجة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي وتحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- ضرورة اختيار أعضاء فرق تنسق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- ضرورة قيام فريق التطوير بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.
- ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسق المجالات

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

**مصدر البيانات: المشرفون التربويون**

سلم التقدير اللغطي:

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

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

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف الدعم المالي والفكري المقدم من الوزارة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- تعليم كل ما هو جديد على جميع المديريات وتوحيد المفاهيم.
- تدريب المشرفين الجدد على البرنامج.

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير اللغطي:

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

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
<b>تطبيقات عليه كافة معايير العضوية</b> <b>(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) كما يتميز بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي</b>	<b>تطبيقات عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي</b>	<b>كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي</b>	<b>تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية</b>	<b>لم يتم تسمية الأعضاء</b>	شكل المجلس
<b>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها</b>	<b>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار</b>	<b>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس</b>	<b>الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية</b>	<b>الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء</b>	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
<b>تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة:-</b> <b>- اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة.</b> <b>- اجتماع في بداية الفصل الثاني.</b> <b>- اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.</b>	<b>تم عقد اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) في تاريخ هذا الوقت من العام الدراسي</b>	<b>تم عقد اجتماع واحد في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) في تاريخ هذا الوقت من العام الدراسي</b>	<b>تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) في تاريخ هذا الوقت من العام الدراسي</b>	<b>لم يعقد أي اجتماع</b>	يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي
<b>تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</b>	<b>تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</b>	<b>تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</b>	<b>لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</b>	<b>لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ آية قرارات</b>	يتخذون القرارات
<b>كافة القرارات تم تنفيذها</b>	<b>معظم القرارات تم تنفيذها</b>	<b>تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات لم المتخذة</b>	<b>معظم القرارات لم يتم تنفيذها</b>	<b>لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ آية قرارات</b>	ينفذون القرارات

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

النقطة الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكيل المجلس التربوي وفق المعايير الخاصة بالعضووية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اتخاذ القرارات في بعض القضايا.
- تنفيذ بعض الاجراءات خارج نطاق الخطة.
- 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 اتخاذ القرارات في كافة القضايا التي تم مناقشتها.
- العمل ضمن اجراءات الخطة.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات على الاقل في العام.

### المؤشر 1.1.2 : النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة

#### مصدر البيانات: خطة المديريّة التطويرية

سلم التقدير اللغطي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريات المجموعتين الأولى والثالثة فقط)

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 المديريّة والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريّة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية	✓				
النتائج مرتبطة بالأولويات		✓			
المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها		✓			
الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج		✓			
تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل إجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها		✓			
الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية		✓			
تم تبنيها من قبل مجلس التطوير التربوي				نعم	
مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث ( النوع الاجتماعي )				لا	

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
- الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج.
- تم تبنيها من قبل مجلس التطوير التربوي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الخطة غير مراعية لنوع الاجتماعي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي في الخطة.