

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

اسم المديرية: المزار الجنوبي
رقم التقرير: المديرية/4

برنامج تطوير المدرسة والمديرية
نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات م2&4

اسم المديرية : المزار الجنوبي
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)	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 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 بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات 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 فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	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 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 الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وتنسيق المجالات
ملاحظات:					

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

اسم المديرية: المزار الجنوبي

تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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.
ملاحظات:					

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادرات المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+).
- بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية
- وقع المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم قيام فريق التطوير بتوعية باقي كوادرات المديرية حول البرنامج.
- عدم مراعاة معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية في اختيار الأولويات.
- عدم مشاركة فرق التنسيق بإعداد الخطة.
- عدم تقديم الملاحظات والتغذية الراجعة مكتوبة حول الخطة التطويرية من قبل المجلس التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- العمل على توعية كوادرات المديرية ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- اختيار الأولويات ضمن معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- إعداد الخطة بمشاركة كافة أعضاء فريق التطوير وفرق تنسيق المجالات.
- مناقشة الخطة وتقديم التغذية الراجعة مكتوبة حولها من قبل المجلس التربوي.

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 والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

• تعاون المشرفين ورغبتهم في العمل.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الانجازات الواردة في تقارير الانجاز أغلبها مغاير للأنشطة الواردة في خطة المديرية ولا تتسجم مع الزمن ودون اثبات على التنفيذ .
- عدم توافق الآراء بين الأقسام التابعة للمديرية.
- عدم استقرار القيادات التربوية.
- عدم معرفة غالبية أعضاء فريق التطوير بنتائج ومخرجات ومؤشرات الخطة التطويرية، حيث أنهم حديثي العهد بالمديرية باستثناء رئيس قسم الأشراف.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- العمل على توعية المعنيين في مديرية التربية والتعليم بالخطة التطويرية للمديرية و اشراكهم الفاعل في تنفيذ انشطتها .

المؤشر b.2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم/ لا ينطبق

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
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0

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 بالخططة 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

- مساهمة الوزارة في اقناع المشرفين التربويين بقبول العمل بالاسناد التربوي.
- التواصل المستمر مع المديرية من قبل إدارة التدريب.
- تسهيل تنفيذ بعض النشاطات من خلال الكتب الرسمية والتنسيق مع المؤسسات المجتمعية المختلفة.
- الإجابة عن استفسارات الموظفين وتقديم المعرفة والتعليمات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة دعم الوزارة للمديرية بالموارد البشرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- الاهتمام بزيادة الدعم المقدم من الوزارة للمديرية لمساعدتها على تنفيذ أنشطة الخطة التطويرية بشكل فاعل.

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					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
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	تتنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن 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	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	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 وإضافية 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 اجتماعين 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 أية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

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) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية
- عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- اتخاذ القرارات بناء على ما ورد على ألسن فريق التطوير مثل تعديل برنامج زيارات المشرفين.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- أدوار أعضاء مجلس التطوير غير واضحة لمعظم الاعضاء.
- ندرة الأدلة الدالة على عقد الاجتماعات.
- لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ أية قرار.
- لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ أية قرار.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تبصير مدير التربية والاعضاء بأدوار المجلس من قبل أعضاء فريق التطوير.
- توثيق الاجتماعات والاحتفاظ بها في ملف الشراكة المجتمعية لدى منسق المجال.
- الاحتفاظ بالتوصيات المنبثقة عن الاجتماعات.
- الاحتفاظ بالأدلة الدالة على تنفيذ القرارات.

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					
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 تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود شراكة حقيقية ولموسة بين المدارس والمجتمع ، ومشاركة الأهالي في اتخاذ القرارات الإدارية
- تحسن مستوى أداء المعلمين والطلبة في تنفيذ الأنشطة. نحو: عقد ورشات تدريبية، وعمل دراسة تقييمية للتفكير الإبداعي، وعقد اختبارات تشخيصية للمباحث الدراسية، عقد مؤتمر البرلمان الطلابي وشرح طرق تدريس ودورات حاسوب).
- بناء الخطط المدرسية أصبحت أكثر واقعية وزيادة الشعور بالمسؤولية تجاه الأنشطة والإجراءات، والاهتمام بجوانب التوثيق والتدوين للفعاليات.
- تبادل الأفكار في تطبيق الأنشطة التشاركية بين المدارس وقسم الإشراف.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- مواجهة العديد من الصعوبات مع بعض القيادات التقليدية لعدم معرفتهم للدور الجديد للمشرف التربوي والمتمثل بالإسناد التربوي.
- كثرة الإعباء الواقعة على عاتق المشرفين التربويين بعد تنفيذ البرنامج.
- ضعف المتابعة للمعلمين والمعلمات في الجانب التخصصي والأكاديمي من قبل المشرفين، بسبب التركيز على أنشطة البرنامج وفعالياته.
- مشاكل المواصلات تعيق من قدرة المشرفين في كثير من الأحيان من تقديم المساندة للمدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- المتابعة من قبل متخصصين لتطبيق الخطط لتخفيف الأعباء على المشرفين واهتمامهم بالجانب التخصصي للمعلمين والمعلمات.
- إعادة التوعية ببرنامج الإسناد التربوي للقيادات التربوية والمدرسية والمعلمين للعدم وضوح مفهوم الإسناد وأدواره.
- توفير المواصلات لغايات المتابعة وتقديم المساندة للمدارس في جميع الأوقات.
- ضرورة عمل تبادل زيارات بين المديرية والمديريات الأخرى المطبقة للبرنامج للإطلاع على قصص نجاحهم وتبادل الخبرات.
- ضرورة الاهتمام الفاعل بالجانب التخصصي للمعلمين والمعلمات من قبل المشرفين، وجعلها من أولويات البرنامج.

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					
المعيار	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)	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
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع 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 فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	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 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 الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم	قام رئيس المجلس فقط بالإطلاع على الخطة	قام المجلس بالإطلاع على الخطة التطويرية	قام المجلس بالإطلاع على الخطة التطويرية	قام المجلس بالإطلاع على الخطة التطويرية للمديرية

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

اسم المديرية: المزار الجنوبي

مجلس التطوير التربوي	الرئيس بالتوقيع عليها.	التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.
- مشاركة بعض قسم الإشراف في عملية بناء الخطة وترتيب الاحتياجات والأولويات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج ونقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- عدم مشاركة فرق التنسيق بإعداد الخطة.
- عدم استقرار القيادات التربوية مما يشكل عائقاً تجاه تنفيذ الخطة ومعرفة الأدوار والمسؤوليات.
- انعدام جوانب الدعم المقدم من الوزارة للمديرية لتطبيق الخطة.
- تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج ونقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة عمل ورشة عمل لجميع المشرفين التربويين للأطلاع على خطة تطوير المديرية ومناقشتها وتقديم التغذية الراجعة.
- إعادة النظر في التشريعات التربوية التي تحول دون استقرار القيادات التربوية.
- إعداد الخطة بمشاركة كافة أعضاء فريق التطوير وفرق تنسيق المجالات.
- تفعيل اطلاع جميع المشرفين على جميع ما يجري في المديرية من قرارات.
- ضرورة اختيار الأولويات حسب معايير 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: 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

- تعاون وزارة التربية مع الجهات الخارجية لتقديم المنح لتنفيذ بعض البرامج النوعية.
- تسهيل تنفيذ بعض النشاطات من خلال الكتب الرسمية والتنسيق مع المؤسسات المجتمعية المختلفة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- التخوف من ضعف البرنامج في حال تسليمه من قبل الوزارة.
- ضعف الدعم الذي يقدمه المشرفون التربويون في مركز الوزارة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطة التنمية المهنية.
- عدم إشراك المشرفين فيما يختص بجوانب التنمية المهنية.
- التشريعات غير منتظمة من الوزارة فيما يتعلق بتفعيل الدور الجديد للمشرف التربوي (الإسناد التربوي)
- ضعف جوانب المتابعة من قبل الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية (خارج نطاق مهام قسم المتابعة والتقييم في ادارة التخطيط والبحث التربوي).
- عدم وجود نماذج خاصة للإسناد التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة التخطيط في مركز الوزارة للعمل على استمرارية البرامج النوعية التي تقدم.
- أن يكون للمشرف دور بارز في تعيين المدراء والمساعدين والمعلمين على حساب التعليم الإضافي.
- توفير نماذج خاصة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية والإسناد التربوي وإدراجها مع الفعاليات الإشرافية.
- ضرورة عمل الوزارة المزيد من المتابعة والتغذية الراجعة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية .
- زيادة التوعية لدى القيادات التربوية حول موضوع الإسناد التربوي.

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	تتطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تتطبق 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 بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	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 أنهم 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 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 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: مجلس التطوير التربوي

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على المجلس 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 بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- أتاح البرنامج الكثير من الفرص لأولياء الأمور الاطلاع على واقع المدارس والوقوف على احتياجاتها.
- قدّمت مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم العديد من المساعدات المالية والعينية نحو: (التبرع بألواح وايت بورد لبعض المدارس، والتبرع بمجموعة كبيرة من الحقايب للطلبة، توفير عدد كبير من المدافى للمدارس، شراء سناثر وأجهزة كهربائية.
- تبرع أحد أولياء الأمور بقطعة من الأرض لمديرية التربية لغايات بناء مدرسة.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- مساهمة المجلس في حلّ مجموعة من القضايا الإدارية، وإحساسهم بالمسؤولية تجاه تلك القضايا.
- مشاركة المدارس في أنشطتها المختلفة.
- تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات، معظم القرارات تم تنفيذها مع وجود أدلة على ذلك.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- كثرة احتياجات المدارس وبخاصة فيما يتعلق بالبيئة المدرسية، إذ إنّ الأبنية تعاني نقصاً ملحوظاً في عدد الغرف الصّفيّة والمرافق.
- عدم المتابعة من وزارة التربية لبعض الملاحظات التي قدّمت تجاه بعض القضايا الفنية لإثراء المناهج، والقرارات التي تمّ اتخاذها في المجلس.
- مواجهة بعض الصعوبات مع عدد قليل من الإدارات المدرسيّة، لعدم فهم بعض الإدارات لأدوارهم ومسؤولياتهم الجديدة.
- عدم استقرار الهيئات التدريسيّة مما ينعكس سلباً على تحصيل الطلبة.
- لم يتم اتخاذ قرارات بشأن بعض القضايا التي تم مناقشتها في الاجتماعات، كما لم يتم تنفيذ بعض القرارات التي تم اتخاذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية.

- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تم مناقشتها في الاجتماعات، وتنفيذ كافة القرارات التي تم اتخاذها.
- زيادة فاعلية جوانب الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية حول القرارات والتوصيات التي يقدمها المجلس.
- ضرورة معالجة النقص الذي تعاني منها الأبنية المدرسية في المديرية بالتعاون مع وزارة التربية.
- زيادة التوعية للإدارات المدرسيّة بأدوارهم ومسؤولياتهم الجديدة بإخضاعهم لدورات تنمية مهنية.
- إعادة النظر في بعض التشريعات التربوية التي تخدم استقرار الهيئات التدريسيّة في المنطقة.

اسم المديرية: مديرية التربية والتعليم للمزار الجنوبي.

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 مديريات المجموعتين الثانية والرابعة فقط)

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.
- جميع الأولويات مرتبطة بنتائجها وبشكل تام.
- عبارات النتائج تتسم بالوضوح وتصف تغيرات على القدرة أو الأداء والعبارات خالية من البيانات الكمية والنوعية.
- جميع النتائج كافة مؤشرات متوافقة معها وهناك مزيج من المؤشرات الكمية والنوعية.
- عبارات المخرجات تتسم بالوضوح وتصف تغيراً على القدرة أو الأداء والعبارات خالية من البيانات الكمية والنوعية.
- معظم المخرجات لديها مؤشرات متوافقة معها وهناك مزيج من المؤشرات النوعية والكمية وقيمة أساس ومستهدف لكل منها.
- معظم النتائج لديها أنشطة ومخرجات مرتبطة بها.
- تم تحديد المسؤوليات لأغلبية الأنشطة وبشكل مناسب.
- الجدول الزمني يتسم بالواقعية.
- تمت المصادقة على الخطة من قبل رئيس المجلس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- على الرغم من مراعاة الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث إلا أنها لم تستهدف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث حسب بيانات المراجعة الذاتية.
- لم تستخدم لغة توضح التحسين الذي تستهدفه الخطة التطويرية لمصلحة الذكور والإناث في معظم أولوياتها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- استخدام لغة توضح التحسين الذي تستهدفه الخطة التطويرية لمصلحة الذكور والإناث في معظم أولوياتها.
- ضرورة استهداف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث حسب بيانات المراجعة الذاتية.