

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير النظري:

**المؤشر 1.1.6: درجة فاعلية عملية إعداد الخطة التطويرية للمدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية**

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المدرسة	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق على ورق فقط ولا يقوم بالعمل المطلوب	تم تشكيل الفريق بناء على تعيين المدير دون الرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعيين المدير وحسب الكفاءة ويكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعيين المدير وحسب الكفاءة ويكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة)	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يتم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
ملاحظات:					
مراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة برنامج تطوير المدرسة والمديرية	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجهة البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجهة البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة ذاتية باستخدام منهجهة البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجهة البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات وأختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائيا بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمسنويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معانير برنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمسنويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المدرسة تطويرية للمدرسة	لم يتم بناء خطة تطوير للمدرسة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بمنهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهة البرنامج بمشاركة بعض المعلمين وليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهة البرنامج بمشاركة فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهة البرنامج وبمشاركة فريق تطوير المدرسة فقط
ملاحظات:					
مشاركة المجلس على خطة تطوير المدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يتم التوقيع عليه	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوفيق من قبل الرئيس.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.
ملاحظات:					

تابع ..... المؤشر 1.1.6 درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية

#### مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

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

- تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مدير المدرسة جميع البرامج التربوية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعندين في المدرسة
- قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معابر برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
- قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

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

- لم يتم تزويذ مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.

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

- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة ومناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.

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

**مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة**

سلم التقدير اللغطي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود ملفات انجاز مع منسقي المجالات بخصوص انشطه واجراءات الخطة.
- وجود المنحة المالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة مشاركة مجلس التطوير في تنفيذ اجراءات الخطة.
- عدم كفاية الدعم المالي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اشتراك مجلس التطوير في تنفيذ بعض اجراءات الخطة.

**a2.2.1:** المؤشر a2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

**مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة لا ينطبق**

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر a2.2.1: 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
النسبة المئوية لإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمدرسة والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها	%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	<b>%20-0</b>

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 تتفق لغالية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

• لا يوجد \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

• لا يوجد \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

• لا يوجد \_\_\_\_\_

---

---

---

---

---

---

---

**المؤشر 1.5:** درجة رضا مديري ومعلمي المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية والتعليم لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية

**مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة**

سلم التقدير اللغزي:

المؤشر 1.5: درجة رضا مديري ومعلمي المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية والتعليم لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية					
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: ترافق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركين

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الدعم الفني والتقيي من قبل مديرية التربية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الدعم المادي المقدم من المديرية.
- عدم استقرار الكادر في المدرسة.
- عدم تفعيل دور المجالس التربوية من المديرية.
- ضعف التوجيه المقدم من المديرية للمدارس في تنفيذ خططها التطويرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريات

- تثبيت الخبرات الإدارية في المدرسة.
- تفعيل دور المجالس التربوية في المدرسة.
- متابعة المدارس وتوجيهها في تنفيذ خططها التطويرية.

## مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير النظري:

## المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكّلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

ال المستوى 5	ال المستوى 4	ال المستوى 3	ال المستوى 2	ال المستوى 1	المعايير
تطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)	تطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	كل مدارس الشبكة ممثلة، ولكن ليس بوجود مدير مدرسة وطالب من كل مدرسة	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المدارس	لم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس وممثلو الأهالي فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس فقط	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي وأجتماعات 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) عقد لها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	تم عقد اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط) عقد لها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط) عقد لها 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 أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم 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
كافة 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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوافق في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
- عقد اجتماعين على الأقل حتى تاريخه.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- على الرغم من اتخاذ المجلس لبعض القرارات إلا أنه لا يوجد دليل على أنه تم إنجاز هذه قرارات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية.

- مشاركة المجلس في اتخاذ القرارات وتوثيقها وتنفيذها.
- ضرورة قيام المجلس باتخاذ القرارات التي تخدم تنفيذ الخطط التطويرية ومتابعة تنفيذ هذه القرارات.

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير الفظي:

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.

- 1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر
  - تنفيذ 80% من الانشطه في الخطه حسب رأي المشرفين.
  
- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
  - عدم قيام المدارس بتزويد المديريه بتقارير انجاز شهريه عن الانشطه المنفذه.
  
- 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية
  - ضرورة قيام المدارس بتزويد المديريه بتقارير انجاز شهريه للانشطه المنفذه.

## 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 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 تنسيق المجالات بدون اعتبار المعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.
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 التربوية ذات العلاقة، ولم يقروا بتوسيع باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يقروا بتوسيع باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يقروا بتوسيع باقي كوادر المديرية حول البرنامج
ملاحظات: بعض المشرفين لا يعرفون					
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
ملاحظات: اجاب بعض المشرفين لا اعرف					
مراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية وبداء المدارس فقط، وبداء المدارس فقطر، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات وحسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات وحسب خبرات فريق تطوير المديرية
ملاحظات: اجاب بعض المشرفين لا اعرف					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب المسوبيات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المسوبيات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المسوبيات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمسوبيات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمسوبيات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية
ملاحظات: اجاب بعض المشرفين لا اعرف					
بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطوير للمديرية 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 للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطوير للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج

ملحوظات:

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها بعد مناقشتها. ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المـديـريـة بـتـغـيـرـة مـكـوـبـة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها بعد 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 يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي
ملحوظات:					

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

تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات  
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوفيق الرئيس عليها  
**قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس**

- 
- 
- 
- 

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

لم يتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.  
لم يحضر أعضاء فريق تطوير المديرية كافة البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.  
لم يتم فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس  
لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي  
لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
لم يتم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات  
لم يتم فريق تطوير المديرية بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتقدير أولوياته حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
رجـعـة مـكـوـبـة.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 

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

ضرورة اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.  
ضرورة حضور أعضاء فريق تطوير المديرية كافة البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.  
ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس  
ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي  
ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات  
ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتقدير أولوياته حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
بتـغـيـرـة راجـعـة مـكـوـبـة.

- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
- 
-

**المؤشر 6.1:** درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

#### مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير الفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التغذية الراجعه المقدمه من مركز الوزارة حول التقارير المرفوعه للمديريات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم رضى عن الدعم المقدم من الوزارة لجهود المديريه لتفعيل مجلس التطوير التربوي.
- عدم رضى عن الدعم المقدم من الوزارة لضمان استمرار تطوير قاعدة بيانات للحاجات المشتركة للمدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تفعيل تطبيق الاسناد التربوي على المدار الالسيواعي.
- استمرارية المتابعة للبرنامج.
- تقديم الدعم من الوزارة لتفعيل مجلس التطوير التربوي.

## وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم

برنامجه تطوير المدرسة والمديريه  
القرير المجمع لمديريه التربية والتعليم المجموعه الثالثه اسم المديريه: القصر  
المؤشر 1.1.8: درجه فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريه من وجهه نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير الظهي:

المؤشر 1.1.8: درجه فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريه من وجهه نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريه ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تشكيل فريق تطوير المديريه

ملاحظات: لا يوجد مدير اداري ولا مدير فني

حضر أعضاء فريق تطوير المديريه البرامجه التدريبيه ذات العلاقة، وقاموا بتوعيه باقي كوادر المديريه حول البرنامج وكذا نقل اثر التدريب إلى جميع المعينين في المديريه.	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامجه التدريبيه ذات العلاقة، وقاموا بتوعيه باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامجه التدريبيه ذات العلاقة، ولم يقروا بتوعيه باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامجه التدريبيه ذات العلاقة	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريه أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريه)
--	---	--	--	--	---

ملاحظات:

قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عيارات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بتقيير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديريه
--	--	---	---	---	---

ملاحظات:

قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجه البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	لم تقم المديريه بعمل مراجعة ذاتية	مراجعة ذاتية لتحديد احتياجات المديريه
---	---	--	--	-----------------------------------	---------------------------------------

ملاحظات:

تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجه عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسه والمديريه	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجه عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجه عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات
--	---	---	--	----------------------------------	------------------------------------

ملاحظات:

تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة اعضاء فريق تطوير المديريه وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة اعضاء فريق تطوير المديريه	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديريه	تم بناء خطة تطويرية للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير للمديريه	بناء خطة تطوير للمديريه
--	--	--	---	--------------------------------	-------------------------

ملاحظات:

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريه	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية	قام المجلس فقط على الخطة التطويرية	قام رئيس المجلس على بالاطلاع على الخطة	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم بالاطلاع على الخطة	مشاركة الخطة التطويرية للمديريه مع
--	---	------------------------------------	--	---	------------------------------------

<b>وزارة التربية والتعليم</b> <b>ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم</b> <b>القرير المجمع لمديرية التربية والتعليم</b> <b>المجموعة الثالثة</b> <b>اسم المديرة: القصر</b>	<b>برنامجه تطوير المدرسة والمديريه</b> <b>مجلس التطوير التربوي</b> <b>الرئيس بالتوقيع</b> <b>عليها.</b>
<b>وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديريه بتغذية راجعة مكتوبه.</b>	<b>وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.</b>
<b>ملاحظات:</b>	

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

- تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التربوية ذات العلاقة
- قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه ومدرب المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+)
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريه وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه

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

- لم يتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الرغبة.
- لم يقم فريق تطوير المديريه بتوسيعه باقي كوادر المديريه حول البرنامج
- لم يتم اشراك المجتمع المحلي بعمل مراجعة ذاتية
- لم يتم اشراك فرق تنسيق المجالات في بناء الخطة التطويرية.
- لم يقم المجلس بتزويد المديريه بتغذية راجعة مكتوبة.

#### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الرغبة.
- ضرورة قيام فريق تطوير المديريه بتوسيعه باقي كوادر المديريه حول البرنامج
- ضرورة اشراك المجتمع المحلي بعمل مراجعة ذاتية
- ضرورة اشراك فرق تنسيق المجالات في بناء الخطة التطويرية.
- ضرورة قيام مجلس التطوير بتزويد المديريه بتغذية راجعة مكتوبة.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

**ملحوظة:** النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاریخه.

- ١- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تكليف من ينوب عن الاعضاء في فريق تطوير المديرية.

٢- ما هي، أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- صعوبة التواصل مع اعضاء المجالس التربوية من المجتمع المحلي.
  - عدم وجود مدير فني ومدير اداري في المديرية بسبب التقىلات.

### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اعاده النظر في الية اختيار اعضاء المجالس التربويه من المجتمع المحلي وضمن معايير زيداده عدد الاعضاء.

**b2.2.1 :** النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية **لا ينطبق**

سلم التقيير الفظي:

المؤشر b2.2.1 : النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المتغير	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 الخطة التطويرية للمديرية والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها

ملاحظة: نسبة يحددها المقيم بناء على تقيير 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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد
- 
- 
- 
- 

- 
- 

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد
- 
- 
- 
- 

- 
- 

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- لا يوجد
- 
- 
- 
- 

- 
-

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظى:

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

**ملاحظة:** ترافق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركي

- ١- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تقديم الدعم من الوزارة في الجوانب الإدارية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود دعم مادي اضافي من الوزارة.

### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- استمرار تقديم الدعم المادي للبرنامج.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير الظبي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المعيير	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	تطبق 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	تطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق 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 وهن دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وأنهم 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 واحد (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 الانجازات.	تم عقد 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 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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وضوح الادوار والمسؤوليات لأعضاء المجلس من المجتمع المحلي
- تم اتخاذ بعض القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات ولا يوجد دليل على تنفيذها.
- **لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي**

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تعريف اعضاء المجلس بادوارهم ومسؤولياتهم .
- ضرورة قيام المجلس بالقرارات المتعلقة بالتطوير التربوي متابعة تنفيذها.
- مراعاة النوع الاجتماعي

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير الفظي:

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 المديريـةـ	كل المجالـسـ التـرـبـوـيـةـ مـمـثـلـةـ ولـكـنـ لاـ يـوـجـدـ تـمـثـيـلـ لكـافـةـ المـجـالـسـ التـرـبـوـيـةـ لـشـبـكـاتـ المـدارـسـ فـيـ المـديـريـةـ	تطـبـقـ عـلـيـهـ كـافـةـ مـعـاـيـرـ العـضـوـيـةـ	تطـبـقـ عـلـيـهـ كـافـةـ مـعـاـيـرـ العـضـوـيـةـ (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديريـةـ ومـديـرـ التـرـبـيـةـ وـالـتـعـلـيمـ طـالـبـ وـطـالـيـةـ مـمـثـلـينـ لـجـلـسـ بـرـلـامـانـاتـ الـطـلـيـةـ فـيـ المـديـريـةـ)ـ كـماـ يـنـمـيـزـ بـالـتوـازـنـ مـنـ حـيـثـ النـوعـ الـاجـتمـاعـيـ
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 فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) عـدـدـ اـجـتمـاعـاتـ عـقـدـهـاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ وـقـتـ مـنـ (الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ اـجـتمـاعـينـ فيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) لـغاـيـةـ هـذـاـ وـقـتـ مـنـ (الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ اـجـتمـاعـ واحدـ فيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) لـغاـيـةـ هـذـاـ وـقـتـ مـنـ (الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ اـجـتمـاعـاتـ فيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) لـغاـيـةـ هـذـاـ وـقـتـ مـنـ (الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ ثـلـاثـةـ اـجـتمـاعـاتـ فيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ وـاجـتمـاعـاتـ إـضـافـيـةـ حـسـبـ الحاجـةـ:ـ -ـ اـجـتمـاعـ قـبـلـ بدـاـيـةـ الفـصـلـ الـدـرـاسـيـ الـأـلـوـلـ لـمـنـاقـشـةـ الـخـطـطـ وـتـوـفـيرـ الدـعـمـ لـتـفـيـذـ الـأـشـطـةـ .ـ -ـ اـجـتمـاعـ فـيـ بدـاـيـةـ الفـصـلـ الـثـانـيـ .ـ -ـ اـجـتمـاعـ فـيـ نـهاـيـةـ الفـصـلـ الـثـانـيـ لـلـاطـلاـعـ عـلـىـ تـقارـيرـ الـأـنجـازـاتـ .ـ
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ آية 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 القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ آية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافـةـ الـقـرـاراتـ تـمـ تـفـيـذـهـاـ

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

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 المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- غياب معظم اعضاء المجلس عن الاجتماعات
- لا يوجد ادله على اتخاذ قرارات او تنفيذها
- الادوار والمسؤوليات غير واضحة لمعظم اعضاء المجلس

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- التغطيه الاعلاميه لمجلس التطوير التربوي
- توثيق القرارات المتخذة في محاضر الاجتماعات
- وضع تشريعات تدعم عمل مجلس التطوير التربوي
- وضع اليه لاختيار رؤساء المجالس ومن خلال تقديم طلبات ترشيح لرئاسة المجلس
- عمل ورش توعوية لتوعية اعضاء المجلس بادوارهم ومسؤولياتهم.

### المؤشر 1.1.1: النسبة المئوية لخطط التطوير المدرسية التي تنطبق عليها معايير الجودة

#### مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

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

#### المؤشر 1.1.1: النسبة المئوية لخطط التطوير المدرسية التي تنطبق عليها معايير الجودة

المعايير	ال المستوى 1	ال المستوى 2	ال المستوى 3	ال المستوى 4	ال المستوى 5
تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية				✓	
النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة				✓	
المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها				✓	
الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج				✓	
تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها				✓	
الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية					لا
تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس					نعم
لشبكة المدارس					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات في معظم الخطط حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة في معظم الخطط
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط
- الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج في معظم الخطط
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها في معظم الخطط
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس في معظم الخطط

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية
- عدم توقيع رئيس المجلس على بعض الخطط

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- توقيع جميع المعينين على الخطه
- تحديد الوقت بدقة لكل نشاط
- صياغة الأولويات صياغه سليمه تتناسب مع النتيجه

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

#### مصدر البيانات: خطة المديريه التطويرية

سلم التقدير الفظي:(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 المديريه والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريه 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 لاختلافات بين الذكور والإناث ( النوع الاجتماعي )				لا	

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريه والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريه 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

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- مراعية لاختلافات بين الذكور والإناث ( النوع الاجتماعي )

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة مراعاة الخطة لاختلافات بين الذكور والإناث ( النوع الاجتماعي )