

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريّة من وجهة نظر القيادات التربوية في مديریات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديريّة	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريّة ولكن لم يتم تشكيل فريق	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تطوير المديريّة ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديريّة حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديريّة.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريّة)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريّة بعض البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يفروا بتوعية باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يفروا بتوعية باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة بعض البرامج التربوية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديريّة حول البرنامج.
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديريّة	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس.	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
مراجعة الذاتية لتحديد الاحتياجات المديريّة	لم تقم المديريّة بعمل مراجعة ذاتية دون استخدام منهجهة البرنامج، وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريّة	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريّة فقط، ومدراء المدارس فقط، وتم تحديداحتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريّة فقط، وتم تحديداحتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج، وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريّة	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج، وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريّة
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات وأختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريّة بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المديريّة	لم يتم بناء خطة تطوير المديريّة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريّة	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديريّة	تم بناء خطة تطويرية للمديريّة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء الخطة التطويرية للمديريّة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج
ملاحظات:					

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المديريـة بتغـيـبة مكتوبـة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها وتوقيع الرئيس عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.
ملاحظات:				

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتنويعه باقى كوادر المديرية حول البرنامج
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسلياً لشراط تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (٢+).

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يقم اعضاء فريق المديرية نقل اثر التدريب حول البرنامج إلى جميع المعينين في المديرية.
- عدم اطلاع ومناقشة الخطة التطويرية للمديرية مع قبل مجلس التطوير التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضرورة قيام اعضاء فريق المديرية نقل اثر التدريب حول البرنامج إلى جميع المعينين في المديرية.
- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المديريـة بتغـيـبة مكتوبـة راجحة مكتوبـة.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديريه

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

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

- العمل بروح الفريق الواحد.
- الدعم المالي المقدم من البرنامج.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة البرامج من مختلف الجهات المانحة في المديريه.
- عدم وضوح الأدوار لدى بعض أفراد فريق التطوير بسبب النقل وعدم حضور برامج الجاهزية الخاصة بالبرنامج.
- غياب دور مجلس التطوير التربوي بسبب عدم اطلاع ومناقشة المجلس على الخطة التطويرية للمديريه.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة توحيد البرامج المقدمة من مختلف الجهات المانحة وتوجيهها لدعم تنفيذ الخطط التطويرية الخاصة بالمدارس والمديريه.
- ضرورة توضيح الأدوار والمسؤوليات لأعضاء الفريق الجدد وتتدريبهم على برامج الجاهزية.
- إطلاع اعضاء مجلس التطوير على مضمون الخطة التطويرية للمديريه ومناقشتها معهم.

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم
برنامج تطوير المدرسة والمديرية
تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس
اسم المديرية: عين البasha
b2.2.1 : 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 الفظي:

المؤشر b2.2.1 : 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	
%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

ملحوظة: 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 تنفذ لغاية تاريخه.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقييم النفطي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					المطلوب:
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

-
-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة البرامج التدريبية التي تكلف بها المديرية من قبل الوزارة وتشابه أهدافها والتي تؤثر سلبياً على تنفيذ مضمون الخطة التطويرية والإجرائية للمديرية.
- عدم وجود تشريعات قانونية تسهل وتنظم عمليات تلقى الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التواصل المستمر بين فرق تطوير المديريات والاقسام الخاصة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية في مركز الوزارة.
- ضرورة اطلاع مديريات التربية على كل مستجدات البرامج من خلال الكتب الرسمية والمنشورات.
- ضرورة توحيد البرامج التدريبية التي تحقق نفس الاهداف مثل برامج الشراكة المجتمعية والقيادة وبرامج دعم المدرسة التي تقدم من قبل العديل من الجهات المانحة.
- ضرورة اقرار تشريعات قانونية تنظم عمليات تلقى الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

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 المديريه) 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 لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
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 فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة:- اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة.- اجتماع في بداية الفصل الثاني.- اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير 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	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أقلية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية 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 لمتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

تابع.....المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالـس التطوير التربوي المشكـلة في مديريـات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

1- ما هي أـبرـز نقاط القـوـة بالـنـسـبـة لـهـذـا المؤـشـر

- تـنـطـيـقـ علىـ المـجـلسـ كـافـةـ مـعـايـيرـ الـعـضـوـيـةـ.

2- ما هي أـبرـز نقاط الـضـعـفـ بالـنـسـبـة لـهـذـا المؤـشـر

- لا يوجد توـازـنـ منـ حـيـثـ النـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ.
- تمـ عـقـدـ اـجـتـمـاعـينـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ(ـحـسـبـ عـدـدـ الـاجـتـمـاعـاتـ الـمـخـطـطـ عـقـدـهـاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ الـوقـتـ مـنـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)
- عدمـ وـضـوحـ الـادـوارـ وـالـمـسـؤـولـيـاتـ لـدـىـ اـعـضـاءـ الـمـجـلسـ مـنـ الـمـجـتمـعـ الـمحـليـ.
- لا يوجد دـلـيلـ عـلـىـ اـنـهـ تمـ اـتـخـاذـيـةـ قـرـاراتـ.
- لا يوجد دـلـيلـ عـلـىـ اـنـهـ تمـ تـنـفـيـذـيـةـ قـرـاراتـ.

3- تـوصـياتـ لـتحـسـينـ بـرـنـامـجـ تـطـوـرـ المـدـرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ

- ضـرـورةـ وـجـودـ توـازـنـ منـ حـيـثـ النـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ.
- ضـرـورةـ تـوـضـيـحـ الـأـدـوارـ وـالـمـسـؤـولـيـاتـ لـجـمـيعـ الـأـعـضـاءـ وـهـنـاكـ دـلـيلـ عـلـىـ أـنـهـمـ يـقـومـونـ بـمـاـ هـوـ أـكـثـرـ مـنـهـاـ.
- ضـرـورةـ عـقـدـ ثـلـاثـةـ اـجـتـمـاعـاتـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ وـاجـتـمـاعـاتـ إـضـافـيـةـ حـسـبـ الـحـاجـ.
- ضـرـورةـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ كـافـةـ الـقـضـائـاـ الـتـيـ تـمـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتـمـاعـاتـ.
- ضـرـورةـ تـنـفـيـذـ قـرـاراتـ الـتـيـ تـمـ اـتـخـاذـهـاـ.

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.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- توثيق المدارس لجميع الفعاليات والأنشطة التي تقوم بها.
- زيادة مشاركة الطلبة والطالبات في الأنشطة المدرسية.
- التنافس الإيجابي بين المدارس لتنفيذ الأنشطة والفعاليات المختلفة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الإهتمام بالشكليات والمظاهر على حساب العملية التعليمية التعلمية وتحصيل الطلبة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- أن لا يكون الإهتمام بالأنشطة والفعاليات المختلفة وتنفيذها على حساب العملية التعليمية وعلى حساب الطالب وتحصيله العلمي.

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم
برنامجه تطوير المدرسة والمديريه
تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس
اسم المديريه: عين البasha
المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريه 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 المديريه من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديريه	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريه	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريه)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريه أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتنوعة باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتنوعة باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع ذات العلاقة، وقاموا بتنوعة باقي كوادر المديريه حول البرنامج
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديريه	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس	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 بتقيير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديريه	لم تقم المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه وبداء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه فقط وبداء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية
بناء خطة تطوير المديريه	لم يتم بناء خطة تطويرية للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية بمشاركة بعض كوادر المديريه	تم بناء خطة تطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج

المديرية	البيانات	النتائج	النقد	الاقتراحات
الى ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم	تم تطوير المدرسة والمديرية	تم تطوير المدرسة والمديرية	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم توقيع الرئيس عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي

ملاحظات:

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تلخیص الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، و اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- ضرورة حضور أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج و نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم لشراff تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- ضرورة تطبيق منهجية المراجعة الذاتية على لمجتمع المحلي
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجحة مكتوبة.

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديريه					
المطلوب:	مستوى 5	مستوى 4	مستوى 3	مستوى 2	مستوى 1
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- أصبح هناك مجتمعات تعلم فاعلة في المدارس.
- زيادة الإهتمام بالحداثة المدرسية.
- زيادة التعاون مابين المدارس في الشبكة الواحدة والشبكات الأخرى.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يعرف بعض المشرفين التربويين عن وجود دعم أو عدمه من وزارة التربية والتعليم.
- معظم المشرفين التربويين غير راضين عن هذا البرنامج من أساسه.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- إطلاع المشرفين التربويين على ماتقوم به الوزارة من دعم لهذا البرنامج
- التوعية المستمرة باهمية البرنامج مع توضيح الاذوار والمسؤوليات لكافة المعنيين بالبرنامج.

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم

برنامجه تطوير المدرسة والمديريه
المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريه من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير النظري:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريه من وجهة 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 تطوير المديريه ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريه	تشكيل فريق تطوير المديريه

ملاحظات:

حضر أعضاء فريق تطوير المديريه البرامجه التدريبيه ذات العلاقة، وقاموا بتوعيه باقي كوادر المديريه حول البرنامج وكتلنك 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 يقوموا 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 وبالتنسيق مع قسم الإشراف 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 المدارس 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 تحديداحتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه، ومدراء المدارس فقط، وتم تحديداحتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه فقط، وتم تحديداحتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	لم تقم المديريه بعمل مراجعة ذاتية	مراجعة ذاتية لتحديد الاحتياجات المديريه
--	---	---	--	-----------------------------------	---

ملاحظات:

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

ملاحظات:

تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء 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 المديريه
--	--	--	---	--------------------------------	-------------------------

ملاحظات:

وزارة التربية والتعليم		ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم		برنام تطوير المدرسة والمديريه	
تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس		اسم المديريه: عين البasha		مشاركة الخطة التطويرية للمديريه مع مجلس التطوير التربوي	
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريه وتم اعتمادها وتوجيه الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديريه بتغذية راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريه وتم اعتمادها وتوجيه الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريه وتم اعتمادها وتوجيه الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريه وقام الرئيس بالتوقيع علىها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديريه مع مجلس التطوير التربوي
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتقديمة باقي كوادر المديريه حول البرنامج.
- قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسلياً شراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريه 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 (٢+).

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اعطاء فريق المديريه بقدر أثر التدريب حول البرنامج إلى جميع المعنيين في المديريه.
- عدم اطلاع ومناقشة الخطة التطويرية للمديريه مع قبل مجلس التطوير التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة قيام اعضاء فريق المديريه بنقل أثر التدريب حول البرنامج إلى جميع المعنيين في المديريه.
- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريه وتم اعتمادها وتوجيه الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديريه بتغذية راجعة مكتوبة.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة

سلم التقيير الفظي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديريّة					
ال المستوى 5	ال المستوى 4	ال المستوى 3	ال المستوى 2	ال 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 والمفترض أن تنفذ لغاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- العمل بروح الفريق الواحد.
- الدعم المالي المقدم من البرنامج.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة البرامج من مختلف الجهات المانحة في المديريّة.
- عدم وضوح الأدوار لدى بعض أفراد فريق التطوير بسبب النقل وعدم حضور برامج الجاهزية الخاصة بالبرنامج.
- غياب دور مجلس التطوير التربوي بسبب عدم اطلاع ومناقشة المجلس على الخطة التطويرية للمديريّة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- ضرورة توحيد البرامج المقدمة من مختلف الجهات المانحة وتوجيهها لدعم تنفيذ الخطط التطويرية الخاصة بالمدارس والمديريّة.
- ضرورة توضيح الأدوار والمسؤوليات لأعضاء الفريق الجدد وتدريبهم على برامج الجاهزية.
- إطلاع أعضاء مجلس التطوير على مضمون الخطة التطويرية للمديريّة ومناقشتها معهم.

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم
برنامج تطوير المدرسة والمديرية
تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس
اسم المديرية: عين البasha
b2.2.1 : 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 الفظي:

المؤشر b2.2.1 : 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	
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمديرية والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها

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

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

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم
برنامج تطوير المدرسة والمديرية تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس
اسم المديرية: عين البasha
المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					المطلوب:
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

-
-
-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة البرامج التدريبية التي تكلف بها المديرية من قبل الوزارة وتشابه أهدافها والتي تؤثر سلبياً على تنفيذ مضمون الخطة التطويرية والإجرائية للمديرية.
- عدم وجود تشريعات قانونية تسهل وتنظم عمليات تلقى الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التواصل المستمر بين فرق تطوير المديريات والاقسام الخاصة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية في مركز الوزارة.
- ضرورة اطلاع مديريات التربية على كل مستجدات البرامج من خلال الكتب الرسمية والمنشورات.
- ضرورة توحيد البرامج التدريبية التي تحقق نفس الاهداف مثل برامج الشراكة المجتمعية والقيادة وبرامج دعم المدرسة التي تقدم من قبل العديل من الجهات المانحة.
- ضرورة اقرار تشريعات قانونية تنظم عمليات تلقى الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقيير الفظي:

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 المديريه) 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 لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
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 فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة:- اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة.- اجتماع في بداية الفصل الثاني.- اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير 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	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أقلية من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق على المجلس كافة معايير العضوية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي(حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- عدم وضوح الاذوار والمسؤوليات لدى اعضاء المجلس من المجتمع المحلي.
- لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات.
- لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- ضرورة توضيح الاذوار والمسؤوليات لجميع الاعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاج
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- ضرورة تنفيذ القرارات التي تم اتخاذها.

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير الفظي:

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 توازن من حيث النوع الاجتماعي المجتمع المحلي	تطبق عليه كافة معايير العضوية	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
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لـ دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) 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 الاجازات.	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 الاجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	تم اتخاذ القرارات 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	نصف القرارات لم يتم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

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 والأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة
- تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- تم تنفيذ معظم القرارات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- هناك صعوبة تواجه مديرية التربية والتعليم لهذه المنطقة وهي الأعداد الكبيرة للطلبة وخاصة الوافدين منهم وبالتالي فإن المجلس لا يستطيع عمل شيء حيال ذلك.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة المنحة المقدمة لدعم المدارس.
- توفير مكان خاص في مديرية التربية لمجلس التطوير التربوي.

مصدر البيانات: خطة المديريّة التطويرية

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

المؤشر 1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تتطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
*					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 الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
				نعم	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
				لا	تم تبنيها من قبل مجلس التطوير التربوي
				لا	مراجعة للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريّة والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريّة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
- ارتباط النتائج بالأولويات التطويرية التي تم تحديدها لكل مجال.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.
- الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
- تحديد برنامج زمني لتنفيذ الإجراءات يتسم بالواقعية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم الدقة في صياغة بعض النتائج.
- صعوبة قياس بعض المؤشرات.
- عدم مصادقة مجلس التطوير التربوي على الخطة.
- بعض الإجراءات لا تراعي النوع الاجتماعي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- ضرورة إعادة صياغة بعض النتائج لتنتوافق مع معايير صياغة النتائج.
- ضرورة إطلاع أعضاء مجلس التطوير على مضمون الخطة التطويرية للمديريّة ومناقشتها معهم.
- ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي في جميع إجراءات الخطة.