

اسم المديريّة: لواء ماركا

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديريّة					
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 تنتهي لغاية تاريخه.

ال نقاط الرئيسة المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الدعم المالي المقدم من مشروع المدرسة والمديريّة.
- تطبيق الأنشطة متواافق مع الحاجات وبالتالي لاقت قبولاً من الجميع.
- وجود شبكات المدارس ساعد على تبادل الخبرات والمصادر.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- انشغال المشرفون التربويون بالعديد من البرامج والورش وتفرغ بعضهم.
- وجود العديد من البرامج والمشاريع المشابهة للبرنامج.
- الحاجة إلى الموافقة المسبقة من الوزارة لتنفيذ بناء القدرات بما يؤدي إلى اعاقة تنفيذ بعض الأنشطة الموجودة في الخطة.
- الاجراءات **المعقدة** التي تتعلق بقبول المنح والهبات من المجتمع المحلي.
- صعوبة المواصلات ، وهذا يعيق عمل المشرف التربوي في التنقل بين الشبكات.
- عدم الاستقرار الوظيفي للقيادات التربوية.
- تفاوت الأداء ومقاومة التغيير.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- التنسيق بين ادارات الوزارة المختلفة التي تقدم برامج تدريبية بما يتواافق مع حاجات المديريّات والمدارس.
- تنظيم عمل الجهات المانحة والتنسيق مع البرنامج.
- توكييل مهمة اعتماد البرامج التربوية والمتضمنة في الخطة الى فريق التطوير التربوي ضمن معايير تحدها مركز التدريب التربوي للاسترشاد بها عند اعداد البرامج التربوية.

المؤشر 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 **لأينطبق**

سلم التقدير اللغطي:

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 تقدير 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.

ال نقاط 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

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم

اسم المديريّة: ماركا
تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس

رقم التقرير: المديريّة/6

برنامجه تطوير المدرسة والمديريّة

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات م 3&1

اسم المديريّة: لواء ماركا

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط 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 تطوير في المديريّة	تم تشكيل فريق تطوير البرنامج 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 التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.

ملاحظات:

حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة البرنامج التدريبي ذات العلاقة، وقاموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديريّة.	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التدريبيّة ذات العلاقة، وقاموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التدريبيّة ذات العلاقة، ولم يقروا بتوعية باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة بعض البرامج التدريبيّة ذات العلاقة	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريّة أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريّة)
--	--	--	---	---	--

ملاحظات:

قام فريق تطوير المديريّة 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 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 بتقيير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديريّة
--	---	---	--	---	---

ملاحظات:

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

ملاحظات:

تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتقدير الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريّة	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتقدير الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية والأولويات من المستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريّة بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات وأختيار الأولويات
---	---	--	--	----------------------------------	------------------------------------

ملاحظات:

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم
اسم المديريّة: ماركا
تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس
برنامـج تطوير المدرسة والمديريـة

تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريّة وفرق تنسيق المجالات	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	لم يتم بناء خطة تطوير للمديريّة للهيئة البرنامـج	بناء خطة تطوير المديريـة
ملاحظات:					
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريّة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المديريـة بتغذـية راجـعة مكتـوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادـها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشـتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادـها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشـتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وقام باعتمادـها وتوقيعـها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركةـ الخطة التطويرية للمديريـة مع مجلسـ التطوير التربـوي
ملاحظات:					

النقاط الرئيسة المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- قام فريق تطوير المديريـة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجـعة الذاتـية للمدارـس، وبناءـ عليه وبالتنسيق مع قـسـلـاـشـرافـ تم تحـديد الاحتـياجـات المشـترـكة فيما بينـها
- قـامتـ المـديـريـة بـعملـ مـراجـعةـ ذاتـيـة حـسبـ منـهجـيـةـ البرـنـامـجـ بـتطـيـقـهاـ عـلـىـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدـرـاءـ المـدارـسـ فـقـطـ، وـتـمـ تـحـدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ
- تم تـرـتـيبـ الـاحتـيـاجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتـوـيـاتـ النـاتـجـةـ عـنـ عـمـلـيـةـ المـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيـارـ الأـلـوـلـيـاتـ حـسـبـ مـعـايـيرـ بـرـنـامـجـ تـطـوـيرـ المـدرـسـةـ وـالمـديـريـةـ

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تـشـكـلـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ حـسـبـ مـتـطلـباتـ البرـنـامـجـ وـاـخـتـيـارـ أـعـضـاءـ فـرـقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ بـنـاءـ عـلـىـ الـكـفـاءـةـ وـالـرـغـبةـ.
- عدمـ قـيـامـ فـرـقـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حـولـ البرـنـامـجـ وـكـذـلـكـ عـدـمـ نـقـلـ أـثـرـ التـدـرـيـبـ إـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ فـيـ المـديـريـةـ.
- عدمـ بـنـاءـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ بـمـشـارـكـةـ كـافـةـ أـعـضـاءـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ وـفـرـقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ
- عدمـ قـيـامـ المـجـلـسـ بـالـاطـلاـعـ بـشـكـلـ تـقـصـيـلـيـ عـلـىـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ لـلـمـديـريـةـ وـهـذـاـ يـتـعـلـقـ بـمـنـاقـشـتهاـ وـتـوـثـيقـ مـلـاحـظـاتـ المـجـلـسـ عـلـيـهـاـ وـتـزـويـدـ المـديـريـةـ بـتـغـذـيـةـ رـاجـعـةـ مـكـتـوبـةـ.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضـرـورـةـ مـتـشـكـلـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ حـسـبـ مـتـطلـباتـ البرـنـامـجـ وـاـخـتـيـارـ أـعـضـاءـ فـرـقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ بـنـاءـ عـلـىـ الـكـفـاءـةـ وـالـرـغـبةـ.
- ضـرـورـةـ قـيـامـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حـولـ البرـنـامـجـ وـكـذـلـكـ عـدـمـ نـقـلـ أـثـرـ التـدـرـيـبـ إـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ فـيـ المـديـريـةـ.
- ضـرـورـةـ بـنـاءـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ بـمـشـارـكـةـ كـافـةـ أـعـضـاءـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ وـفـرـقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ
- ضـرـورـةـ قـيـامـ المـجـلـسـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ لـلـمـديـريـةـ وـاعـتـمـادـهاـ وـتـوـثـيقـ مـلـاحـظـاتـ المـجـلـسـ عـلـيـهـاـ وـتـزـويـدـ المـديـريـةـ بـتـغـذـيـةـ رـاجـعـةـ مـكـتـوبـةـ.

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

مصدر البيانات: فريدة، تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 4.1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديريات التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم) كما يتميز بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	لم يتم تسمية الأعضاء	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 واجتماعات إضافية حسب الحاجة: - اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. - اجتماع في بداية الفصل الثاني. - اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات) المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد 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 آية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتداة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ آية قرارات	يفذبون القرارات

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

النقطة الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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) كما يتميز بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة للاعضاء.
- عدم قيام المجلس باتخاذ القرارات بشأن القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات وبالتالي عدم متابعة تنفيذها.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- توعية اعضاء مجلس التطوير التربوي بادوارهم ومسؤولياتهم.
- ضرورة قيام المجلس باتخاذ قرارات تساعده على تنفيذ الخطة التطويرية للمديرية.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة

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 اللغطي:

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

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

النقط 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 1.1 : 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					
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 تقييم المجموعة وبعد مراجعة التقارير.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون المجالس التربوية لشبكات المدارس وتقبله لفكرة البرنامج.
- التعاون بين مدارس الشبكات.
- تنظيم ورش عمل للمعلمين الجدد ومعلمي التعليم الإضافي.
- وجود المنحة المالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود مشكلات الابنية المستأجرة ونظام الفترتين وافتراض الغرف الصفية في كثير من المدارس.
- وجود عدد كبير من المعلمين الجدد ومعلمي التعليم الإضافي.
- تحديد نسب الصرف من المنحة حسب المجالات.
- تغيير دور المشرف التربوي الى المساند التربوي مما اثر على ادائه المهني.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- ضرورة التوعية بالبرنامج ورفع القدرات للمعدين بتطبيق البرنامج على مستوى المدارس.
- ضرورة العمل على خفض نسبة الابنية المستأجرة ونظام الفترتين وزيادة المساحة المخصصة للطالب في الغرفة الصفية.
- ضرورة العمل على الاستفادة من المشرف التربوي بشكل اكثراً فاعلية لخدمة معلم المادة.
- ضرورة عدم تقييد الصرف من المنحة حسب المجال وترك الحرية لفريق التطوير للصرف بما يتوافق وأهمية الانشطة المقررة في الخطة التطويرية للمدرسة.

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي / قسم المتابعة والتقييم

اسم المديريّة: ماركا

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغطي:

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

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
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 تطوير المديريّة ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريّة	تشكيل فريق تطوير المديريّة
حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة البرنامج التدريبي ذات العلاقة، وقاموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج التدريبي حول البرنامج في المديريّة.	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التدريبيّة ذات العلاقة، وقاموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التدريبيّة ذات العلاقة، ولم يقوموا باقى كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة بعض البرامج التدريبيّة ذات العلاقة	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريّة أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريّة)
قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بتقيير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديريّة
قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريّة ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديريّة، ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة حسب منهجية البرنامج بتطبيقاتها على كوادر المديريّة فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة بدون استخدام منهجية البرنامج، وتم تحديد احتياجاتها بناء على خبرات فريق تطوير المديريّة	لم تقم المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة	مراجعة ذاتيّة لتحديد احتياجات المديريّة
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتيّة وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريّة	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتيّة وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتيّة ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريّة بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتيّة	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات وأختيار الأولويات
تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريّة وفرق تنسيق المجالات	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	لم يتم بناء خطة تطوير للمديريّة للداعية	بناء خطة تطوير المديريّة

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المديريـة بتـغـذـية راجـعـة مـكتـوبـة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وقام باعتمادها وتوقيع عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطـة التطويرية للمديريـة مع مجلس التطوير التـربـوي
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديريـة جميع البرامج التـدرـيبـية ذات العلاقة.
- قام فريق تطوير المديريـة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجـعة الذـاتـيـة للمـدارـس، وبناء عليه تم تحـديد الاحتـياجـات المشـترـكة فيما بينـها.
- قامت المديريـة بعمل مراجـعة ذاتـيـة حـسب منهـجـيـة البرـنـامـج بـتطـيـقـها عـلـى كـوـادـرـ المـديـريـة فـقـطـ، وـتمـ تحـديدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ.
- تم ترتـيبـ الـاحتـياجـاتـ حـسـبـ أـلـوـبـيـتهاـ وـفـقـاـ لـالـمـسـتـوـيـاتـ النـاتـجـةـ عـنـ عـمـلـيـةـ المـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ.
- تم بنـاءـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ بـمـشـارـكـةـ بـعـضـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ.
- قـامـ المـجـلسـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ للمـديـريـةـ وـتمـ اـعـتـمـادـهاـ وـتـوـقـعـ الرـئـيـسـ عـلـيـهـ.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم مشارـكـةـ المـشـرـفـينـ التـربـويـينـ فيـ اـعـدـادـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ للمـديـريـةـ بشـكـلـ فـاعـلـ.
- تم اختيارـ أـعـضـاءـ فـرـقـ التـسـيـقـ لـلـمـجاـلـاتـ بـدـوـنـ اـعـتـبـارـ لـمـعـايـيرـ الـكـفاءـةـ وـالـرـغـبـةـ.
- لم يـقـومـ اـعـضـاءـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ الـذـيـنـ حـضـرـواـ التـدـرـيـبـيـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حـولـ البرـنـامـجـ.
- تم اختيارـ الأولـويـاتـ عـشـائـيـاـ بـدـوـنـ الـالـتـزـامـ بـالـمـسـتـوـيـاتـ.
- بنـاءـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ بـمـشـارـكـةـ كـافـيـاـ أـعـضـاءـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ وـفـرـقـ تـسـيـقـ المـجاـلـاتـ.
- عدم قـامـ المـجـلسـ بـمـنـاقـشـةـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ للمـديـريـةـ وـتـوـثـيقـ مـلـاحـظـاتـ المـجـلسـ عـلـيـهـ وـتـزـويـدـ المـديـريـةـ بـتـغـذـيةـ رـاجـعـةـ مـكتـوبـةـ.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضـرـورـةـ الـاشـراكـ الفـاعـلـ للمـشـرـفـينـ التـربـويـينـ فيـ اـعـدـادـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ للمـديـريـةـ وـتـنـفـيـذـهاـ وـالـاسـنـادـةـ منـ خـبـرـاتـهـمـ الفـنـيـةـ المـتـوـعـةـ.
- ضـرـورـةـ قـيـامـ مـجـلسـ التـطـوـيرـ التـربـويـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ للمـديـريـةـ وـتمـ اـعـتـمـادـهاـ وـتـوـقـعـ الرـئـيـسـ عـلـيـهـ بـعـدـ مـنـاقـشـاتـهاـ وـتـوـثـيقـ مـلـاحـظـاتـ المـجـلسـ عـلـيـهـ وـتـزـويـدـ المـديـريـةـ بـتـغـذـيةـ رـاجـعـةـ مـكتـوبـةـ.
- ضـرـورـةـ بـنـاءـ الخـطـةـ التـطـوـيرـيـةـ بـمـشـارـكـةـ كـافـيـاـ أـعـضـاءـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ وـفـرـقـ تـسـيـقـ المـجاـلـاتـ.
- ضـرـورـةـ قـيـامـ اـعـضـاءـ فـرـقـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ الـذـيـنـ حـضـرـواـ التـدـرـيـبـيـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حـولـ البرـنـامـجـ.
- ضـرـورـةـ اـخـتـيـارـ أـعـضـاءـ فـرـقـ التـسـيـقـ لـلـمـجاـلـاتـ مـنـ خـلـالـ مـعـايـيرـ الـكـفاءـةـ وـالـرـغـبـةـ.

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغطي:

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

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

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تدريب المشرفين على البرامج التي يتم تنفيذها في المديريّة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم متابعة الوزارة للبرامج التربوية بعد الانتهاء منها.
- تداخل البرامج من حيث الفئة المستهدفة والزمن.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- ضرورة متابعة الوزارة للبرامج التربوية بعد الانتهاء منها.
- ضرورة التنسيق والتنظيم الجيد من قبل الوزارة حتى لا تتدخل البرامج التي تطبق في الميدان من حيث الفئة المستهدفة والزمن.

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير اللغطي:

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

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
شكل 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 يرأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار 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 وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة للأعضاء يقومون بما هو أكثر منها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في 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 (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 (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه 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 أنه 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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق عليه كافة معايير العضوية.
- تم عقد اجتماعين للمجلس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلية مجلس التطوير التربوي.
- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لبعض الأعضاء.
- لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ آية قرارات.
- لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ آية قرارات.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي(حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة الاهتمام بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلية مجلس التطوير التربوي.
- ضرورة عمل ورش توعوية لتوضيح الأدوار والمسؤوليات لاعضاء المجلس.
- ضرورة اتخاذ تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي يتم اتخاذها
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة

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

مصدر البيانات: خطة المديرية التطويرية

سلم التقدير اللغطي: يستخدم لنقديم 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 المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية 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				لا	
مراجعة للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)				لا	

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية 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.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم توقيعها من المجتمع المحلي.
- غير مراجعة لنوع الاجتماعي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة ان يتبنى مجلس التطوير الخطة.
- ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي.