

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم  
مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

| المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم |  |   |  |   |   |
|--|--|---|--|---|---|
| المعايير   | المستوى 1  | المستوى 2   | المستوى 3  | المستوى 4   | المستوى 5   |
| تشكيل فريق تطوير المديرية  | لم يتم تشكيل فريق تطوير في المديرية                    | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.           | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرقبة.                        | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.  | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرقبة.  |
| ملاحظات:   |  |   |  |   |   |
| الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية)                                      | لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة   | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج                                 | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج  | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.          |
| ملاحظات: منسق مجال (إدارة الأداء والقيادة) اقتصر تدريبه على برنامج القيادة فقط                                     |  |   |  |   |   |
| تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية  | لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.              | قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس | قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها | قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها | قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها |
| ملاحظات:   |  |   |  |   |   |
| المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية  | لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية                      | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية           | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج                           | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج                                 | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج                     |
| ملاحظات:   |  |   |  |   |   |
| ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات   | لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها                       | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية                         | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.      | تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)   | تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية  |
| ملاحظات:   |  |   |  |   |   |
| بناء خطة تطوير المديرية  | لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية                       | تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج   | تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية   | تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وتنسيق المجالات  | تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وتنسيق المجالات  |
| ملاحظات:   |  |   |  |   |   |

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

برنامج تطوير المدرسة والمديرية تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس اسم المديرية: الطفيلة

|   |   |  |   |   |   |
|---|---|--|---|---|---|
| مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي | لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم توقيع الرئيس بالتوقيع عليها. | قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها. | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها. | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها. | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها. ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة. |
| ملاحظات:  |   |  |   |   |   |

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكيلي فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.
- حضور معظم أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة
- فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسلا إشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- فريق 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 (+2).
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم أخذ الرغبة بعين الاعتبار عند تشكيل الفريق.
- عدم قيام أعضاء الفريق بتوعية باقي الكوادر في المديرية.
- عدم اشتراك كافة أعضاء فريق التطوير وفرق التنسيق في بناء الخطة التطويرية للمديرية.
- فريق رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اختيار فريق تطوير المديرية على الرغبة بالإضافة للكفاءة.
- تفعيل أعضاء فرق التنسيق من قبل منسق كل مجال.
- بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- الاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية من قبل المجلس التربوي واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

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

### مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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

- وجود مهارات تدريبية لدى العاملين.
- المبادرة والتعاون من قبل بعض العاملين في التربية.
- مشاركة أعضاء المجلس في تنفيذ نشاطات المديرية.
- تنفيذ العديد من الأنشطة من مثل دورة اللوازم والتبرعات المدرسية والكتب المدرسية.

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

- عدم فهم الإشراف الاسنادي من قبل بعض المشرفين.
- ضعف فاعلية قسم الإشراف وذلك لوجود تفاوت في الأداء والمتابعة من قبل المشرفين.
- النقص الحاد في عدد المشرفين .
- انشغال اثنين من المشرفين في متابعة جائزة الملكة رانيا للمعلم المتميز ،واربع مشرفين مجازين لجان طبية.
- التضارب في العمل بالإشراف الاسنادي وما هو مطلوب تعبئته في نماذج الايزو.
- عدم وعي المسؤولين بالوزارة والمديرية ببرامج التدريب.
- تنفيذ البرنامج التدريبي الواحد من جهتين مختلفتين من مثل تدريب المعلمين الجدد حيث يتم التدريب عليه من قبل والوزارة ومن قبل كادر.
- عدم تجاوب بعض المدارس في قبول استضافة الدورات التدريبية.
- تزامن أكثر من برنامج تدريبي في الوقت نفسه.
- غياب المساءلة الفاعلة للمتخلفين عن التدريب.

### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ايجاد قاعات تدريبية مجهزة ثابتة خاصة بالمديرية.
- تفعيل المساءلة القانونية في حال التغيب عن الدورات التدريبية.
- تفعيل برامج تدريبية ذات حوافز مادية ومعنوية على غرار icdl و intel .

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

اسم المديرية: الطفيلة

رقم التقرير: المديرية/6

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات م4&2

المؤشر 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 اللفظي:

| المؤشر b 2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم |           |           |           |           |   |
|---|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| المستوى 5   | المستوى 4 | المستوى 3 | المستوى 2 | المستوى 1 | المعايير  |
| %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 تنفذ لغاية تاريخه.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- استلام منحة الـ SDI.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- 
- 
- 

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- 
- 
-

رقم التقرير: المديرية/7

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات م4&2

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التواصل مع المديرية عن طريق الكتب الرسمية.
- الدورات التدريبية التي تعد من قبل الوزارة للموظفين في مختلف الأقسام.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تغطية الوزارة للنقص في الموارد البشرية بالنسبة لكوادر المديرية.
- ضعف في دعم اللوازم من قبل الوزارة.
- عدم العدالة في التعامل مع حاجات المديريات ومن أمثلة ذلك تطبيق وثيقة الإشراف.
- ضعف الدعم المادي الوزاري الموجه لقسم الأبنية لغايات الصيانة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تحقيق العدالة في التعامل مع حاجات المديريات.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

| المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم |   |  |   |  |  |
|---|---|--|---|--|--|
| المعايير  | المستوى 1                                     | المستوى 2  | المستوى 3   | المستوى 4  | المستوى 5  |
| تشكيل المجلس  | لم يتم تسمية الأعضاء                          | تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية                     | كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي                                | تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي | تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي |
| 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 قيامهم بهذه الأدوار   |
| يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي                                  | لم يعقد أي اجتماع                             | تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) | تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) | تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)  | تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (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 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 المتخذة   | معظم القرارات تم تنفيذها   | كافة القرارات تم تنفيذها   |

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على المجلس كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار، فقد خضع الأعضاء لدورة الشراكة المجتمعية وتم توزيع نشرة عليهم حول مهام المجلس التربوي.
- تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات وذلك واضح من خلال محاضر الاجتماعات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) سبقه اجتماع لغايات الانتخاب.
- عدم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها فقد تم تنفيذ قرار واحد مما تم الاتفاق عليه في الاجتماعات بإصدار كتاب شرعية عضو المجلس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

**المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية)**  
**مصدر البيانات: المشرفون التربويون**  
**سلم التقدير اللفظي:**

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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

- وجود المنحة المالية.
- متابعة المشرفين لشبكات المدارس في إعداد وتنفيذ الخطط التطويرية.
- التعاون بين المدرسة والمجتمع المحلي.

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

- عدم وجود رؤية واضحة للبرنامج.
- تأخر التدريب.
- تطبيق الخطة بدأ في الفصل الثاني، ولم يتم الالتزام بالوقت المحدد للتنفيذ.
- نقص عدد المشرفين.
- مقاومة التغيير من المدارس.

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

- ضرورة تدريب جميع المشرفين التربويين حول برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- إعداد المشرفين لورشات تدريبية لمدراء المدارس وفرق التطوير.
- عرض قصص النجاح للمدرييات الأخرى، ومن المدارس المميزة في مديرية الطفيلة.
- تحديد المهام والمسؤوليات بشكل واح للمشرفين التربويين ومدراء المدارس.
- متابعة مدراء التربية والتعليم والمساعدين للبرنامج



رقم التقرير: المديرية 2

نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات م 2&4

**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 في المديرية                    | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.           | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.                        | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة فقط.                           | تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.  |
| ملاحظات:   |  |   |  |  |   |
| الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية)                                      | لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة   | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج                                 | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج                                 | حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج في المديرية.                             |
| ملاحظات:   |  |   |  |  |   |
| تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية  | لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.              | قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس | قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها | قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها | قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها          |
| ملاحظات:   |  |   |  |  |   |
| المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية  | لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية                      | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية           | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج                           | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج        | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج     |
| ملاحظات:   |  |   |  |  |   |
| ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات   | لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها                       | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية                         | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.      | تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)                                      | تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية                        |
| ملاحظات:   |  |   |  |  |   |
| بناء خطة تطوير المديرية  | لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية                       | تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج   | تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة بعض كوادر المديرية  | تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق التنسيق للمجالات  | تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق التنسيق للمجالات   |
| ملاحظات:   |  |   |  |  |   |
| مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي  | لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم توقيع عليها.    | قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.                                  | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.  | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.  | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة. |
| ملاحظات:   |  |   |  |  |   |

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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

- تشكيل الفريق حسب متطلبات البرنامج.
- تم إجراء مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج.

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

- عدم مشاركة المشرفين التربويين في اعداد الخطة التطويرية.
- عدم اطلاع المشرفين التربويين على الخطة التطويرية.
- عدم الاستناد لمعايير الرغبة والكفاءة في تشكيل فريق تطوير المديرية.
- لم يتم اعضاء فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية على البرنامج.
- تم تطبيق منهجية المراجعة الذاتية على كوادر المديرية فقط.
- اختيار الأولويات بشكل عشوائي.
- عدم مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطة.
- لم يتم المجلس بمناقشة الخطة وتزويد المديرية بتغذية راجعة.

### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة الاستناد لمعايير الرغبة والكفاءة في تشكيل فريق تطوير المديرية.
- ضرورة قيام اعضاء فريق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية على البرنامج.
- ضرورة تطبيق منهجية المراجعة الذاتية على مدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ضرورة مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطة.
- لم يتم المجلس بمناقشة الخطة وتزويد المديرية بتغذية راجعة.
- عقد اجتماع للمشرفين التربويين لمناقشة الخطة التطويرية لمديرية ووضع الملاحظات حولها.
- تدريب كافة المشرفين على البرنامج.
- التوعية الكافية للبرنامج لجميع كوادر المديرية مع توضيح الأدوار والمسؤوليات لكافة المعنيين.
- تطبيق منهجية المراجعة الذاتية على جميع المعنيين.
- اختيار أولويات حسب معايير البرنامج.

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.  
مصدر البيانات: المشرفون التربويون  
سلم التقدير اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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

- تدريب وتوعية المشرفين بالبرنامج
- ادخال موضوع جديد (النوع الاجتماعي).

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

- صوبة توفير الدعم اللوجستي والقرطاسية.
- ازدواجية البرامج وعدم تنسيق الأقسام في الوزارة.
- توقيت غير مناسب للتدريب والاجتماعات.
- عدم تطبيق معايير واضحة لاختيار المدربين.

### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- وضع معايير واضحة لاختيار المدربين.
- اعطاء الشهادات للاشتراك في البرنامج.
- وضع آلية لاختيار المدربين.
- متابعة مركز الوزارة لجميع مراحل البرنامج (التدريب، بناء الخطة).

**المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم**  
**مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي**  
**سلم التقدير اللفظي:**

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

| المعايير   | المستوى 1                                     | المستوى 2  | المستوى 3   | المستوى 4   | المستوى 5  |
|--|---|--|---|---|--|
| تشكيل المجلس                                     | لم يتم تسمية الأعضاء                          | تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية                     | كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي                                | تتطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي                                  | تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي |
| يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم                       | الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء | الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية             | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس  | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار                                | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار   |
| يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي | لم يعقد أي اجتماع                             | تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) | تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) | تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) | تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الإنجازات.                            |
| يتخذون القرارات                                  | لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ أية قرارات      | لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات                                     | تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات                          | تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات                                     | تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات  |
| ينفذون القرارات                                  | لا يوجد دليل على 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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

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

- تنطبق على تشكيل المجلس كافة معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار
- عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة
- مناقشة بعض المشاكل مع مديرية التربية والتعليم، مثل التعليم الإضافي ونقص المعلمين.
- توثيق محاضر الاجتماعات.

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

- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لبعض أعضاء المجلس.
- عدم رغبة بعض مدراء المدارس بحضور الاجتماعات.
- عدم الوعي الكامل للمشروع.
- ازدواجية البرامج.
- عدم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي نوقشت في الاجتماعات.
- عدم تنفيذ بعض القرارات.

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

- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي نوقشت في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ بعض القرارات.
- التوعية للبرنامج للأطراف المعنية.
- استجواب مدراء المدارس الذين لا يحضرون الاجتماعات.
- عقد الاجتماعات في أوقات مناسبة.
- دمج البرامج في برنامج واحد.
- اعطاء صفة رسمية للمجلس.

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

**مصدر البيانات: خطة المديرية التطويرية**

**سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريات المجموعتين الثانية والرابعة فقط)**

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

| المستوى 5 | المستوى 4 | المستوى 3 | المستوى 2 | المستوى 1 | المعايير   |
|-----------|-----------|-----------|-----------|-----------|--|
|           | *         |           |           |           | تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية |
| *         |           |           |           |           | النتائج مرتبطة بالأولويات  |
| *         |           |           |           |           | النتائج مكتوبة بشكل صحيح   |
|           | *         |           |           |           | المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها   |
| *         |           |           |           |           | المخرجات مكتوبة بشكل صحيح  |
| *         |           |           |           |           | المؤشرات مرتبطة بالمخرجات  |
| *         |           |           |           |           | هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج   |
| *         |           |           |           |           | تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها   |
|           |           |           |           | نعم       | الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية   |
|           |           |           |           | نعم       | تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي   |
|           |           |           |           | لا        | مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (لنوع الاجتماعي)  |

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

- النتائج مرتبطة بالأولويات.
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح .
- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح.
- المؤشرات مرتبطة بالمخرجات.
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية.
- تمت المصادقة على الخطة من قبل مجلس التطوير التربوي.

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

- الخطة غير مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (لنوع الاجتماعي).
- بعض المؤشرات غير مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.
- أولويتان فقط مرتبطتان بالاحتياجات المشتركة للمدارس.

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

- ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي في كافة عناصر الخطة.
- ضرورة ارتباط كافة المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها.
- ضرورة ارتباط الأولويات بالاحتياجات المشتركة للمدارس.