

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثانية الأربعة

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المدرسة	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق شكلياً، على الورق فقط و لايقوم بالعمل المطلوب	تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير بدون الرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة)	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يتم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	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 وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المدرسة	لم يتم بناء خطة تطويرية للمدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

تابع.....المؤشر1.1.6 درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضور مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج .
- تقييم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
- ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1).
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
- قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم نقل الأثر التدريبي لجميع المعنيين في المدرسة.
- عدم اعتماد معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية في اختيارات الأولويات .
- عدم قيام المجلس بمناقشة الخطة التطويرية وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اختيار الأولويات ضمن معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة المشاركة الفاعلة لفرق تنسيق المجالات في بناء الخطة التطويرية .
- تقديم التغذية الراجعة حول الخطة مكتوبة للمدرسة.
- تدريب جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وعمل ورشات لنقل أثر التدريب لجميع المعنيين في المدرسة، لا أن يخصص التدريب للمدير والمساعد (نقل أثر التدريب لجميع المعنيين في المدارس).
- ضرورة مشاركة المجلس التربوي لشبكة المدارس في عملية الإطلاع على خطط المدارس ومناقشتها واعتمادها.
- زيادة التوعية لأفراد المجتمع المحلي في عملية تفعيل جوانب الشراكة المجتمعية.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثانية الأربعة

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- زيادة الاتصال والتواصل مع المجلس التربوي للشبكة في تنفيذ الخطة التطويرية .
- حسن التخطيط انعكس على حسن التنفيذ للخطة.
- اختيار الأنشطة التي تخدم عملية التعلم والتعميم.
- وضوح الأدوار والمسؤوليات لأعضاء الفريق.
- يعمل جميع الأفراد المعنيين في المدرسة على تطبيق الخطة التطويرية.
- مشاركة المجتمع المحلي والمديرية والمنحة الكندية في تمويل تنفيذ الأنشطة.
- تعاون المنسقين في تنفيذ العمل.
- توثيق الفعاليات و الأنشطة المنجزة التوثيق بالصور و النشرات للفعاليات المنفذة.
- وعي المعلمين و المعلمات بالبرنامج والعمل بروح الفريق والشعور بالمسؤولية تجاه الأنشطة المخطط لها.
- فاعلية التواصل مع المؤسسات الحكومية والخاصة في تنفيذ بعض الأنشطة والورشات ودعم من أولياء الأمور من خلال مشاركتهم في تنفيذ الأنشطة المدرسية.
- تنفيذ عدد من الأنشطة التي تسهم في التنمية المهنية ، وتنعكس على تحسين تحصيل الطلبة نحو(عقد ورشات تدريبية، تبادل زيارات بيت المعلمات، اختبارات تشخيصية، حصص تقوية، توفير وسائل تعليمية) ودليل ذلك وارد في ملفات الأنشطة وتقارير الإنجاز.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكل الأنشطة عبء اضافي على المعلم بالإضافة الى نصابه
- عدم وجود تشريعات وقوانين لدعم عملية استلام التبرعات من المجتمع المحلي
- مقاومة التغيير لدى البعض .
- قلة المنحة المادية المقدمة للبرنامج
- ضعف دور المجلس التربوي في دعم تنفيذ خطة المدرسة التطويرية.
- عدم انسجام بعض الأنشطة مع مجالها.
- ضعف متابعة المساند التربوي لمرحل تنفيذ الخطة.
- عدم وجود تقارير إنجاز تشير الى الأنشطة المنفذة.
- ضعف التعاون فيما بين مدارس الشبكة في تنفيذ الأنشطة المشتركة.
- ضعف تعاون المجتمع المحلي مع شبكات المدارس
- كثرة البرامج التدريبية المنفذة من قبل الوزارة
- على الرغم من وجود أنشطة تشاركية بين مدارس الشبكة إلا أن أغلب الأنشطة يتم تنفيذها في المدارس المركزية.
- ضعف تعاون أولياء الأمور وذلك بعدم تقبلهم لحاجات أبنائهم في جوانب مصادر التعلم.
- قلة المتابعة الفاعلة من قبل الأقسام المعنية لأنشطة المدارس المختلفة.
- كثرة احتياجات المدارس وبخاصة فيما يتعلق بالبيئة المدرسية، إذ إن الأبنية تعاني نقصاً ملحوظاً في عدد الغرف الصفية والمرافق مما انعكس سلباً على تنفيذ الأنشطة النوعية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تخفيف العبء المدرسي عن المنسقين لمتابعة تنفيذ الأنشطة
- توفير الية جمع تبرعات من المجتمع المحلي بتوفير تشريعات تسمح بذلك
- ضرورة زيادة الدعم مالي المقدم للمدارس.
- تفعيل دور المجلس التربوي في دعم تنفيذ خطة تطوير المدرسة.
- ضرورة المتابعة من قبل المساند التربوي.
- عقد لقاءات لجميع اعضاء التنسيق في المجالات لتوحيد الجهود و رفع نسبة الانجاز.
- كتابة تقارير الانجاز الشهرية و تزويد المديرية بنسخ منها.
- متابعة المشرفين المساندين للمدارس لتقديم الدعم اللازم و التوعية بأهمية البرنامج.
- زيادة التواصل بين مدارس الشبكة الواحدة و بين المجالس التربوية.
- المزيد من التواصل الفاعل من قبل أقسام المديرية للمشاركة في الأنشطة المدرسية ومتابعتها.
- ضرورة معالجة النقص في الأبنية المدرسي بالتعاون مع وزارة التربية.
- اعتماد مشرف واحد لتجمع المدارس للعمل مع المدارس بصورة دائمة .
- توزيع الأنشطة التشاركية بين المدارس الشبكات لا تحديدها بالمدرسة المركزية.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأربع

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

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

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر a2.2.1 : 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 للمدرسة 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.

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

-
-
-

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأرب

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرس

سلم التقدير اللفظي:

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تقدم المديرية الدعم الفني للمدارس من خلال التنمية المهنية للمعلمين والمدراء
- متابعة المديرية للمدارس واطلاعهم على التغيرات المتعلقة بالمناهج وتنفيذها
- تقدم المديرية التجهيزات واللوازم التي تحتاجها المدارس
- تقديم الدعم المادي من قبل المديرية والمتمثل بأعمال الصيانة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف المديرية في توفير مناخ مناسب وفاعل للتواصل مع المدارس فيما بينها
- عدم العدالة في توزيع الخدمات بين المدارس
- قلة الدعم المالي المقدم من المديرية للمدرسة.
- اكتظاظ الغرف الصفية بالطلبة مما يعيق تنفيذ الأنشطة المتضمنة في الخطة.
- قلة الأنشطة المقدمة لذوي الاحتياجات الخاصة و تفريد التعليم.
- عدم اشراك المديرية للجان من المدارس في اعداد الخطة التطويرية
- ضعف الدعم من المديرية لحث المجتمع المحلي وخاصة الذكور على المشاركة في أنشطة المدرسة.
- ضعف التواصل بين المدرسة والمديرية .
- التغيير المستمر للمشرفين المساندين للشبكات .
- تغير مدارس الشبكة حسب رغبة المديرية في بعض المديريات .
- عدم الوضى من قبل فريق تطوير المدرسة عن واقع الخطة التطويرية
- تهميش المديرية لمدارس الذكور مقارنة مع اهتمامها بمدارس الإناث.
- عدم التعاون في تحديد تشكيلات المدرسة والعمل على تعديلها.
- ضعف جوانب المتابعة للمدارس في تحقيق أهداف الخطة من قبل المديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة توفير مناخ مناسب للتواصل مع المدارس والمداراس مع بعضها
- ضرورة توفير العدالة في توزيع الخدمات بين المدارس
- توفير المرافق المدرسية اللازمة لتنفيذ الأنشطة التي تتضمنها الخطة التطويرية للمدرسة.
- التقليل ما امكن من تعيين المعلمين على حساب التعليم الاضافي.
- رفع سقف التعاون ما بين المديرية والمدرسة.

- عقد اجتماعات دورية لمنسقات المجالات والمشرفين التربويين لإطلاع الجميع على دور كل منهم في تنفيذ وإعداد الخطة التطويرية.
- زيادة مستوى الدعم الذي تقدمه المديرية للمدارس.
- زيادة التواصل بين المدرسة والمديرية والمجتمع المحلي
- تثبيت المشرف المساند من بداية العام .
- اعتماد الشبكة ضمن المنطقة وعدم تغييرها خلال فترة تطوير المدرسة
- زيادة تفاعل المؤسسات الرسمية كالبديية و مديرية الزراعة مع نشاطات المدرسة و حاجاتها.
- حث المجتمع المحلي و خاصة الذكور على المشاركة في أنشطة المدرسة و تقديم الحوافز المعنوية للمشاركين.
- ايلاء مدارس الذكور اهتماما كبيرا و مساندهم في تنفيذ نشاطات الخطة التطويرية.
- متابعة أثر التدريب من قبل قسم الإشراف في الميدان بشكل فاعل.
- تفعيل جوانب المتابعة من قبل المديرية للمدرسة من أجل تحقيق أهداف الخطة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأرب

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس					
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 المدارس	كل مدارس الشبكة ممثلة، ولكن ليس بوجود مدير مدرسة وطالب من كل مدرسة	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدرء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس و ممثلو الأهالي فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها
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 لهذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة. -اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. -اجتماع في بداية الفصل الثاني. - اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

تابع المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على المجلس معايير العضوية
- تم عقد اجتماعين في المتوسط في العام الدراسي .
- يتم اتخاذ بعض القرارات وتنفيذ البعض منها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لمعظم اعضاء المجلس.
- عدد القرارات التي تم اتخاذها وتنفيذها من قبل المجالس لا تتناسب وادوار المجلس.
- على الرغم من انطباق معايير العضوية على اعضاء المجلس الا ان هناك حاجة للتوازن من حيث النوع الاجتماعي

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة توعية اعضاء مجالس التطوير بالادوار والمسؤوليات
- ضرورة قيام المجالس باتخاذ القرارات التي تعمل على مساعدة المدارس في تنفيذ خططها التطويرية والعمل على تنفيذها.
- العمل على اعادة تشكيل المجالس بحيث تحقق معايير الرغبة والكفاءة لدى الاعضاء وعدم تعيين الاعضاء بناء على مراكزهم الوظيفية او الاجتماعية.
- العمل على ايجاد التوازن من حيث النوع الاجتماعي في تركيبة المجالس.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأربع

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
81-100%	61-80%	41-60%	21-40%	0-20%	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

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

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الكفاءة وقلة الدافعية لدى بعض المعلمين
- ضيق الوقت لدى المعلم لوجود مهام أخرى
- تراحم وتداخل بعض البرنامج الذي يعيق العمل
- مواجهة العديد من الصعوبات مع بعض القيادات التقليدية لعدم معرفتهم للدور الجديد للمشرف التربويّ والمتمثل بالإسناد التربوي.
- كثرة الإعباء الواقعة على عاتق المشرفين التربويين بعد تنفيذ البرنامج.
- ضعف المتابعة للمعلمين والمعلمات في الجانب التخصصيّ والأكاديميّ من قبل المشرفين، بسبب التركيز على أنشطة البرنامج وفعالياته.
- مشاكل المواصلات تعيق من قدرة المشرفين في كثير من الأحيان من تقديم المساندة للمدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- عمل ورشات انعاشية للقائمين على البرنامج في المدارس والمديريات
- التوعية المستمرة بالبرنامج
- تكليف منسق المتابعة والتقييم لمتابعة ملفات انجاز التجمعات .
- المتابعة من قبل متخصصين لتطبيق الخطط لتخفيف الأعباء على المشرفين واهتمامهم بالجانب التخصصيّ للمعلمين والمعلمات.
- إعادة التوعية ببرنامج الإسناد التربوي للقيادات التربوية والمدرسية والمعلمين لعدم وضوح مفهوم الإسناد وأدواره.
- توفير المواصلات لغايات المتابعة وتقديم المساندة للمدارس في جميع الأوقات.
- ضرورة عمل تبادل زيارات بين المديرية والمديريات الأخرى المطبقة للبرنامج للإطلاع على قصص نجاحهم وتبادل الخبرات.
- ضرورة الاهتمام الفاعل بالجانب التخصصي للمعلمين والمعلمات من قبل المشرفين، وجعلها من أولويات البرنامج.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأرب

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

ملاحظات:					
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 وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادرات المديرية، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقا للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادرات المديرية
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة
- لم يتم فريق تطوير المديرية بالتوعية ونقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- لم يتم فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس بالتنسيق مع قسم الإشراف لتحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها .
- لم يتم المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها مدراء المدارس والمجتمع المحلي وتحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- لم يتم المديرية بلختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- لم يتم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- لم يتم المجلس بالاطلاع على بمناقشة الخطة التطويرية للمديرية وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- الاهتمام بتشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، واختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- الاهتمام بحضور أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وبتوعية باقي كوادرات المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس بالتنسيق مع قسم الإشراف يتم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادرات المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأربع

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	يُقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- عمليات المتابعة والتقييم الذي تقوم بها ادارة التخطيط والبحث التربوي.
- تسهيل تنفيذ بعض النشاطات من خلال الكتب الرسمية والتنسيق مع المؤسسات المجتمعية المختلفة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف الدعم الذي يقدمه المشرفون التربويون في مركز الوزارة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطة التنمية المهنية.
- عدم إشراك المشرفين فيما يختص بجوانب التنمية المهنية.
- التشريعات غير منتظمة من الوزارة فيما يتعلق بتفعيل الدور الجديد للمشرف التربوي (الإسناد التربوي)
- ضعف جوانب المتابعة من قبل الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- عدم وجود نماذج خاصة للإسناد التربوي.
- عدم اطلاع المشرفين على التعاميم و الاجراءات التي تتم على الخطة التطويرية.
- عدم متابعة المشرف المساند للتطورات التي تتم على خطة المديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة التخطيط في مركز الوزارة للعمل على استمرارية البرامج النوعية التي تقدّم.
- توفير نماذج خاصة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية والإسناد التربوي وإدراجها مع الفعاليات الإشرافية.
- ضرورة عمل الوزارة المزيد من المتابعة والتغذية الراجعة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية .
- زيادة التوعية لدى القيادات التربوية حول موضوع الإسناد التربوي.
- اطلاع المشرف على جميع الفعاليات و الاجراءات و التحديثات و المتعلقة في تنفيذ خطة المديرية التطويرية .

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأرب

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها 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 وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
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.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قس للإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- عدم إشراك المجتمع المحلي في المراجعة الذاتية.
- عدم قيام مجلس التطوير بتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة عن الحطة التطويرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة إشراك جميع المعنيين بما فيهم المجتمع المحلي في المراجعة الذاتية.
- ضرورة قيام مجلس التطوير بتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة عن الحطة التطويرية.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأربع

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون المشرفين ورغبتهم في العمل.
- الزيارات والمشاركات من قبل مجلس التطوير التربوي ساهم في تنفيذ الأنشطة
- الدعم المعنوي والخبرة المقدمة من المجتمع المحلي
- تنوع الخبرات لدى كادر المديرية ساهم في تنفيذ الأنشطة
- وجود المنحة المالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توافق الآراء بين الأقسام التابعة للمديرية.
- عدم استقرار القيادات التربوية.
- عدم معرفة غالبية أعضاء فريق التطوير بنتائج ومخرجات ومؤشرات الخطة التطويرية، حيث أنهم حديثي العهد بالمديرية باستثناء رئيس قسم الأشراف .
- قلة الدعم المالي لانجاز الأنشطة المخطط لها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة الدعم المالي المقدم للمديريات.
- ضرورة التعاون والتنسيق بين المعنيين في المديريات.
- ضرورة تطبيق مبدأ المسائلة .
- عمل ورش انعاشية لتبادل الخبرات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأربع

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 **لا ينطبق**

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر b2.2.1: 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.

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

-
-
-

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأرب

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

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

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة دعم الوزارة للمديرية بالموارد البشرية .
- عدم توفر التغذية الراجعة من مركز الوزارة.
- ضعف الدعم المقدم من المشرفين التربويين في مركز الوزارة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطط التنمية المهنية لتلبية حاجات المديرية و المدارس.
- عدم تقديم الدعم المالي من مركز الوزارة للمديرية .
- قلة الاتصال والتواصل لمتابعة برنامج تطوير المدرسة والمديرية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تفعيل رابط sdi على موقع وزارة التربية والتعليم.
- توفير التغذية الراجعة من الوزارة للمديرية.
- توفير الامكانات المالية و المادية للمساهمة في انجاح المديرية في انجاز مهامها و واجباتها على افضل وجه.
- تفعيل دور المشرفين التربويين في مركز الوزارة لمساعدة المديرية على تنفيذ خططها.
- ضرورة زيادة الاتصال والتواصل لمتابعة برنامج تطوير المدرسة والمديرية

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأرب

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	لم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي وإضافية حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	لم يعقد أي اجتماع	يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي
تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- تم عقد الاجتماعات المقررة في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ قرارات بشأن مجموعة قضايا تمت مناقشتها في الاجتماعات ومتابعة تنفيذها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود التوازن من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لمعظم أعضاء المجلس
- عدم اتخاذ قرارات فاعلة لخدمة أنشطة الخطة التطويرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحقيق التوازن من حيث النوع الاجتماعي
- ضرورة قيام المجلس باتخاذ قرارات فاعلة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطتها التطويرية.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأرب

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					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تتطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	لم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي 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 انه تم اتخاذ أية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- تم عقد الاجتماعات المقررة في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ قرارات بشأن مجموعة قضايا تمت مناقشتها في الاجتماعات ومتابعة تنفيذها.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم أعضاء المجلس

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود التوازن من حيث النوع الاجتماعي
- عدم اتخاذ قرارات فاعلة لخدمة أنشطة الخطة التطويرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحقيق التوازن من حيث النوع الاجتماعي
- ضرورة قيام المجلس باتخاذ قرارات فاعلة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطتها التطويرية.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأربع

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

مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

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

المؤشر 1.1.1 : النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
	✓				تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
✓					النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
	✓				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 للأنشطة المنوي تنفيذها
				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
				نعم	تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

1 - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات في معظم حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح في معظم الخطط.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط
- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح في معظم الخطط
- المؤشرات مرتبطة بالمخرجات في معظم الخطط
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج في معظم الخطط
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس في معظم الخطط

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة ان تكون جميع الخطط تلبي جميع المعايير.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثاني الأربع

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 (النوع الاجتماعي)

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
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها
- معظم النتائج مكتوبة بشكل صحيح
- معظم المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
- يوجد ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج في معظم الخطط.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في معظم الخطط.
- تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي في معظم الخطط.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- المؤشرات في معظمها غير مرتبطة بالمخرجات
- الخطط في معظمها غير مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (نوع الاجتماعي)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة ان تكون المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
- ضرورة ان تراعي الخطط الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (نوع الاجتماعي)