

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.6: درجة فاعلية عملية إعداد الخطة التطويرية للمدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المدرسة	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق 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 من منظور مدير المدرسة وبدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	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 جميع 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 تشكل الفرق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون كل فريق من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مديرو المدارس جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
- قامت المدارس بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1).
- تم بناء خطط تطويرية للمدارس حسب منهجية البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم مديرو المدارس بنقل المعرفة/الأثر حول البرنامج إلى جميع المعنيين في المدارس.
- لم تشارك فرق تنسيق المجالات في بناء الخطط التطويرية.
- قامت المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدارس وتم اعتمادها والتوقيع دون مناقشتها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام مديري المدارس بنقل المعرفة/الأثر حول البرنامج إلى جميع المعنيين في المدارس.
- ضرورة مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطط التطويرية.
- ضرورة تعليم المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدرسة و توقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مديري المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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

- تنفيذ عدد من الأنشطة التي تسهم في التنمية المهنية للمعلمين/المعلمات، ومما انعكس على تحسين تحصيل الطلبة نحو (عقد ورشات تدريبية، تبادل زيارات، اختبارات تشخيصية، حصص تقوية، توفير وسائل تعليمية).
- وجود الدافعية والتعاون والعمل بروح الفريق من قبل المعلمين، وتعاون الإدارات المدرسية.
- وجود المنحة المالية المقدمة من البرنامج، ساعدت على تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالخطط.
- وجود أبنية مدرسية متكاملة ومجهزة.
- زيادة الاتصال والتواصل وتفاعل المجتمع المحلي مع المدارس من خلال تقديم الدعم المادي والمعنوي ساهم في تنفيذ الخطط التطويرية والإجرائية.
- وجود الإسناد التربوي في المدارس ساهم في الإعداد الجيد للخطط التطويرية والإجرائية وتنفيذ الإجراءات/الأنشطة.
- التعاون والدعم من قبل الإدارات المدرسية والعمل بروح الفريق بالإضافة الى التعاون من قبل المجتمع المحلي ومؤسسات المجتمع المدني.
- الدعم المادي والمعنوي المقدم من مديريات التربية والتعليم.
- التعاون بين المدارس في الشبكة الواحدة وبين الشبكات المختلفة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف متابعة اقسام الإشراف في المجال التخصصي للمعلمين والمعلمات.
- قلة تعاون أولياء أمور الطلبة في التواصل مع المدارس.
- زيادة انصبة المعلمات مما يعيق فريق التطوير عن العمل.
- كثرة البرامج التدريبية من قبل جهات مانحة متعددة.
- التشريعات والقوانين تحدد أبواب الصرف من المنحة وكذلك تحدد من تقديم الدعم المادي من قبل المجتمع المحلي.
- عدم تعاون المجتمع المحلي مع المدارس من الناحية المادية والفنية.
- ارتفاع أنصبة المعلمين قلة من مشاركتهم في الخطط سواء كمنسقين أو منفذين للإجراءات.
- نظام الفترتين المتعب والتقليل على الإدارة والمعلم والطالب قلة من تنفيذ الإجراءات/الأنشطة ويعزى ذلك إلى استخدام المدرستين لجميع المرافق.
- المنحة المالية المخصصة للمدارس غير كافية لتنفيذ أنشطة الخطط التطويرية.
- مقاومة التغيير.
- العبء الكبير الواقع على المعلمين والمعلمات خاصة فيما يتعلق بارتفاع النصاب المدرسي من الحصص.
- البيئة المدرسية والمرافق غير مناسبة وغير كافية نظرا لان كثيرا من الابنية المدرسية مستأجرة او على نظام الفترتين.
- عدم وضوح الادوار والمسؤوليات لبعض المعنيين بالبرنامج.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة فاعلية متابعة اقسام الإشراف في المجال التخصصي.
- ضرورة تعريف منسقي ومنسقات المجالات بالأدوار والمسؤوليات.
- ضرورة زيادة التعاون والتواصل مع أولياء الأمور فيما يتعلق بتحصيل أبنائهم .
- ضرورة التواصل الفاعل من قبل أقسام المديريات للمشاركة في الأنشطة المدرسية ومتابعتها وتقديم الدعم اللازم.
- ضرورة العمل على التواصل مع المجتمع المحلي للحصول على الدعم اللازم لتنفيذ الأنشطة.
- ضرورة وضع إجراءات من قبل وزارتي التربية والمالية تسهل آلية تلقي الدعم المادي من مؤسسات المجتمع المحلي.
- ضرورة دمج البرامج التدريبية حتى لا تتعارض معا.
- ضرورة معالجة نظام الفترتين لتتمكن المدارس من ممارسة برامجها وتنفيذ إجراءاتها/أنشطتها.
- ايجاد التسهيلات اللازمة ليتمكن المجتمع المحلي من تقديم الدعم المادي للمدارس.
- ضرورة زيادة المنحة المالية المقدمة وإعطاء المرونة في الصرف حسب الحاجات الفعلية للمدارس وبما يتناسب مع الخطط التطويرية مع عدم تقييد تاريخ الصرف.
- ضرورة تحسين واقع المدارس من حيث توفير المرافق المدرسية والمصادر المتنوعة.
- ضرورة العمل على تخفيض نصاب المعلمين المشاركين في فرق تطوير المديريات.
- ضرورة زيادة حصة المدارس من الدعم المالي المقدم لها لتنفيذ الأنشطة.
- ضرورة مراعاة حجم المدرسة وعدد طلبتها عند توزيع المنح المالية.
- ضرورة زيادة التواصل بين مدارس الشبكة وبخاصة مدارس الذكور.
- ضرورة التوعية بالأدوار والمسؤوليات ورفع قدرات فرق تطوير المدارس.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

المؤشر a2.2.1: 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 المدرسة

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 الثالثة الست

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

- تطلع المديريات المدارس على التغييرات المتعلقة بالمناهج والمباحث الدراسية نحو موضوعات المطالعة الذاتية لمباحث المرحلة الثانوية.
- مساهمة أقسام الأنشطة في المديريات بتزويد المدارس بالحاجات اللازمة لتنفيذ عدد من الأنشطة.
- الدعم الفني والتقني من قبل مديريات التربية.
- تقدم المديريات بعض المواد والمصادر المتعلقة بالحاسوب.
- قيام منسقي البرنامج والمساندين التربويين بتوفير الدعم الفني لمدارس الشبكات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الزيارات الإشرافية التخصصية.
- قلة الزيارات الإشرافية لمدارس الذكور مقارنة بمدارس الإناث.
- التأخر في البريد حيث إن بعض الكتب الرسمية تصل بعد انتهاء الموعد المحدد لإنجاز ما تتضمنه الكتب.
- لم تقم المديريات بتقديم تغذية راجعة حول أداء المدارس في تنفيذ الأنشطة.
- عدم استقرار الكوادر الادارية والتدريسية.
- عدم تفعيل دور المجالس التربويه من المديرية.
- ضعف التوجيه المقدم من المديريات للمدارس في تنفيذ خططها التطويرية.
- تقديم الدعم من قبل بعض اقسام المديريات فقط.
- عدم قيام المديريات بتعزيز النجاحات والانجازات على مستوى المدرسة (مسابقات، نجاحات طلبية).
- عدم عدالة توزيع جوانب الدعم المادي والمعنوي بين المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة زيادة فاعلية اقسام الإشراف للزيارات التخصصية في المدارس والاهتمام بمدارس الذكور بصورة أكبر.
- ضرورة الانتظام في إيصال البريد المدرسي في المواعيد المناسبة.
- ضرورة العمل على عقد ورشات تدريبية للمعلمين الجدد فيما يتعلق بجوانب التنمية المهنية.
- ضرورة المتابعة ومراجعة تقارير الاداء وتقديم التغذية الراجعة.
- ضرورة تخصيص مبلغ من منحة المديريات للمدارس ذات الأنشطة المتميزة والمتعددة وفق حاجتها.
- ضرورة استقرار الكوادر الادارية والتدريسية في المدرسة.
- ضرورة تفعيل دور المجالس التربوية.
- ضرورة بناء الخطط التطويرية لرؤساء أقسام المديرية وفقاً للحاجات المشتركة لمدارس المديرية للتمكن كافة الاقسام من تحديد وتقديم الدعم اللازم لهذه المدارس.
- ضرورة وضع خطة عمل من قبل فريق تطوير المديرية لمتابعة ودعم تنفيذ الخطط التطويرية والإجرائية في مدارس المديرية.

- ضرورة قيام المديرية بتعزيز النجاحات والانجازات على مستوى المدرسة (مسابقات، نجاحات طلبية) من خلال تقديم جوائز أو حوافز مادية أو شهادات تقدير.
- ضرورة توخي العدالة بين المدارس في توزيع جوانب الدعم المادي والمعنوي.
- ضرورة توعية المشرفين التربويين والعاملين في مديرية التربية لتوليد القناعة لديهم باهمية البرنامج في تطوير المدرسة والمديرية.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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، مدراء 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 يقومون بها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء 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 المشكّلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق عليه كافة معايير العضوية.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس و ممثلو الأهالي فقط
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها.
- ضرورة اتخاذ قرارات بخصوص كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود شراكة حقيقية وملموسة بين المدارس والمجتمع المحلي وأولياء الأمور.
- بناء الخطط المدرسية أصبحت أكثر واقعية وزيادة الشعور بالمسؤولية تجاه الأنشطة والإجراءات.
- توثيق المدارس لجميع الفعاليات والأنشطة التي تقوم بها.
- زيادة مشاركة الطلبة والطالبات في الأنشطة المدرسية.
- التنافس الإيجابي بين المدارس لتنفيذ الأنشطة والفعاليات المختلفة.
- الاهتمام من قبل المدارس في الخطط التطويرية والإجرائية وتنفيذها.
- المنحة المالية ساعدت في تنفيذ الإجراءات/الأنشطة.
- تقديم الخدمات من قبل الاسناد التربوي للإدارات المدرسية والمعلمين.
- تيسير عمل والمجالس التربوية لشبكة المدارس من حيث تنسيق الاجتماعات ومتابعة تنفيذ التوصيات.
- العمل بروح الفريق لإعداد الخطط التطويرية والإجرائية للمديريات والمدارس بعد المشاركة في حوارات حول البيانات و النتائج.
- التنوع في الفعاليات الإشرافية ساهم في تنفيذ الخطط الإجرائية للمدارس.
- تعاون المجالس التربوية لشبكات المدارس وتقبلها لفكرة البرنامج.
- التعاون بين مدارس الشبكات.
- تنظيم ورش عمل للمعلمين الجدد ومعلمي التعليم الإضافي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم قيام المدارس بتزويد المديريات بتقارير انجاز شهريه عن الانشطه المنفذه.
- مواجهة العديد من الصعوبات مع بعض القيادات التقليدية لعدم معرفتهم للدور الجديد للمشرف التربوي والمتمثل بالإسناد التربوي.
- كثرة الإعباء الواقعة على عاتق المشرفين التربويين بعد تنفيذ البرنامج.
- قلة عدد المشرفين في المديرية في بعض المديريات.
- ضعف المتابعة للمعلمين والمعلمات في الجانب التخصصي والأكاديمي من قبل المشرفين، بسبب التركيز على أنشطة البرنامج وفعالياته.
- مشاكل المواصلات تعيق من قدرة المشرفين في كثير من الأحيان من تقديم المساندة للمدارس واتساع الرقعة الجغرافية لبعض المديريات.
- عدد كبير من مديري ومديرات المدارس لا يتمتعون بالصفات القيادية إذ إنهم ما زالوا يمارسون أدوارهم التقليدية كمدراء ولا يعرفون أدوارهم بالشكل المطلوب.
- عدم توفر البنية التحتية لبعض مدارس الشبكات في المدارس المركزية.
- الإهتمام بالشكليات والمظاهر على حساب العملية التعليمية والتعليمية وتحصيل الطلبة.
- كثرة الدورات التدريبية وتضاربها.
- وجود مشكلات الابنية المستأجرة ونظام الفترتين واكتظاظ 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 والمديرية

- ضرورة التوعية ببرنامج الإسناد التربوي للقيادات التربوية والمدرسية والمعلمين للعدم وضوح مفهوم الإسناد وأدواره.
- ضرورة توفير المواصلات لغايات متابعة المدارس في جميع الأوقات.
- ضرورة الاهتمام الفاعل بالجانب التخصصي للمعلمين والمعلمات من قبل المشرفين، وجعلها من أولويات البرنامج.
- ضرورة استمرارية البرنامج بعد تسلمه من قبل الوزارة من المشروع، وتفعيل جوانب المتابعة.
- ضرورة الحاجة الى دورة انعاش لكل من مدير المدرسة والمشرف المساند.
- ضرورة ارسال تقارير الانجاز لما تم انجازة من الخطط التطويرية لمنسق البرنامج.
- ضرورة ان يكون للمشرف التربوي دور في تقييم عمل مدير المدرسة والمعلمين.
- ضرورة أن لا يكون الإهتمام بالأنشطة والفعاليات المختلفة وتنفيذها على حساب العملية التعليمية وعلى حساب الطالب وتحصيله العلمي.
- ضرورة توفر العدد الكافي من المشرفين التربويين لتغطية البرنامج بالشكل المطلوب.
- ضرورة توفير مواصلات للمشرفين وخاصة إلى مدارس القرى.
- ضرورة التوعية بالبرنامج ورفع القدرات للمعنيين بتطبيق البرنامج على مستوى المدارس.
- ضرورة العمل على خفض نسبة الابنية المستاجرة ونظام الفترتين وزيادة المساحة المخصصة للطالب في الغرفة الصفية.
- ضرورة عدم تقييد الصرف من المنحة حسب المجال وترك الحرية لفريق التطوير للصرف بما يتوافق واهمية الأنشطة المقررة في الخطة التطويرية للمدرسة.
- ضرورة دمج البرامج التطويرية التي تتماثل اهدافها وذلك بالتنسيق بين اقسام الوزارة المختلفة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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					
المعيار	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 من نتائج الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	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 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 والمجتمع المحلي، 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 دون 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 المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)
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 ملاحظاتها ومناقشتها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة
- قامت فرق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.
- لم يتم فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- لم يتم التنسيق مع اقسام الإشراف عند تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.
- تم اختيار الأولويات التطويرية عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.
- تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- لم يتم المجلس بمناقشة الخطط التطويرية وتوثيق ملاحظاتها عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات استناداً لمعايير الكفاءة والرغبة.
- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- ضرورة التنسيق مع قسم الإشراف عند تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية واختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة بناء الخطط التطويرية بمشاركة فرق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة قيام المجلس التربوية بمناقشة الخطط التطويرية وتوثيق ملاحظاتها عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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	مندني	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

- تعاون وزارة التربية مع الجهات الخارجية لتقديم المنح لتنفيذ بعض البرامج النوعية.
- التغذية الراجعة المقدمة من مركز الوزارة حول التقارير المرفوعة للمديريات.
- أصبح هناك مجتمعات تعلم فاعلة في المدارس.
- قيام مركز الوزارة بواجباته الرئيسية من حيث التعاميم والكتب الرسمية الصادرة والواردة.
- تقديم التغذية الراجعة من قبل الوزارة حول تحليل الفعاليات الإشرافية للمديريات.
- الدور الجديد للمشرفين التربويين المتمركز على تقديم الخبرة بأسلوب إنساني لكل من يطلبها.
- المتابعة والتقييم من قبل مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود تقارير تغذية راجعة من الوزارة.
- التخوف من توقف البرنامج بعد تسليمه للوزارة.
- قلة الدعم الذي يقدمه المشرفون التربويون في مركز الوزارة لمساعدة المديريات على تنفيذ خطط التنمية المهنية.
- ضعف جوانب المتابعة من قبل الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- عدم وجود نماذج خاصة لمتابعة برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- عدم اطلاع المشرفين التربويين على الدعم المادي المقدم للبرنامج.
- قلة الدعم المقدم من المشرفين التربويين في مركز الوزارة لمساعدة المديريات على تنفيذ خطط التنمية المهنية لتلبية حاجات المديريات والحاجات المشتركة للمدارس.
- عدم توفر العدد الكافي من المشرفين التربويين لتغطية البرنامج بالشكل المطلوب.
- كثرة الدورات التدريبية وتضاربها وعدم انتظام وقتها خلال برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- قلة الدعم المقدم من مركز الوزارة لجهود المديريات لتفعيل مجلس التطوير التربوي بسبب التشريعات والأنظمة والقوانين.
- تحديد الأنفاق من المنحة من قبل مركز الوزارة.
- عدم المتابعة المستمرة والتنسيق من قبل الوزارة مع المديريات للبرامج التي يتم تطبيقها في الميدان.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة زيادة التخطيط في مركز الوزارة للعمل على استمرارية البرامج النوعية التي تقدم للميدان التربوي.
- ضرورة تطوير قاعدة بيانات للحاجات المشتركة للمدارس في الوزارة.
- ضرورة تطبيق برامج تدريبية حسب حاجات المدارس من ضمن البرنامج والتسريع في الموافقة على تنفيذ هذه البرامج التدريبية.
- ضرورة ان تكون قيمة الدعم المقدم للمدارس حسب حاجات المدارس وضمن معايير محددة.
- ضرورة إطلاع المشرفين التربويين على ماتقوم به الوزارة من دعم لهذا البرنامج.
- ضرورة التوعية المستمرة بأهمية البرنامج مع توضيح الادوار والمسؤوليات لكافة المعنيين بالبرنامج.

- ضرورة تقديم الدعم للمشرفين التربويين في مركز الوزارة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطة التنمية المهنية لتلبية حاجات المديرية والحاجات المشتركة للمدارس.
- ضرورة توفر العدد الكافي من المشرفين التربويين لتغطية البرنامج بالشكل المطلوب.
- ضرورة تقديم الدعم من مركز الوزارة لجهود المديرية لتفعيل مجالس التطوير التربوي من خلال تعديل التشريعات والأنظمة والقوانين.
- ضرورة ترك حرية الأنفاق من المنحة من قبل مركز الوزارة للمدارس بسبب تغطية بعض المجالات.
- ضرورة دمج البرامج التطويرية التي تتماثل اهدافها وذلك بالتنسيق بين اقسام الوزارة المختلفة.
- ضرورة قيام الوزارة بالمتابعة المستمرة والتنسيق وتقديم التغذية الراجعة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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 للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	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 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 ولكن 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 يوقع 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 ملاحظاتها ومناقشتها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة.
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- قامت فرق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع إشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس، 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 فرق تطوير المديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الرغبة.
- لم تقم فرق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب حول البرنامج إلى جميع المعنيين في المديرية.
- لم تطبق المديرية المراجعة الذاتية حسب منهجية البرنامج على المجتمع المحلي
- عدم مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطط التطويرية.
- قامت المجالس التربوية بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الرغبة.
- ضرورة نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة تفعيل المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على المجتمع المحلي
- ضرورة بناء الخطط التطويرية بمشاركة فرق تنسيق المجالات.
- ضرورة قيام المجالس بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية واعتمادها والتوقيع عليها بعد مناقشتها وتوثيق الملاحظات عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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 والإطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- قيام مجالس تطوير المديرية بدعم تنفيذ بعض أنشطة الخطط.
- احتفاظ أعضاء فرق التطوير بملفات تتضمن الانجازات والأنشطة المنفذة.
- تكليف من ينوب عن الأعضاء في فرق تطوير المديرية.
- العمل بروح الفريق الواحد.
- الدعم المالي والفني المقدم من مشروع المدرسة والمديرية.
- التعاون وتبادل الخبرات بين شبكات المدارس.
- الفعالية والدافعية لدى فرق تطوير المديرية والمساندين التربويين.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- غياب معظم أقسام المديرية عن تنفيذ أنشطة الخطة.
- عدم وضوح البرنامج للفئات المستهدفة.
- وجود خطط متخصصة في الأقسام وملزمة للتنفيذ من قبل الوزارة.
- صعوبة التواصل مع أعضاء المجالس التربوية من المجتمع المحلي.
- كثرة البرامج من مختلف الجهات المانحة في المديرية.
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لدى بعض أعضاء فرق التطوير بسبب النقل وعدم حضور برامج الجاهزية الخاصة بالبرنامج.
- تفاوت الأداء ومقاومة التغيير.
- عزوف بعض مديري المدارس ومساعدتهم عن التدريب نظرا للتوقيت.
- انشغال المشرفين التربويين بالعديد من البرامج والورش وتفرغ بعضهم.
- وجود العديد من البرامج والمشاريع المشابهة للبرنامج.
- الحاجة الى الموافقة المسببة من الوزارة لتنفيذ بناء القدرات بما يؤدي الى اعاقه تنفيذ بعض الانشطة الموجودة في الخطة.
- الإجراءات المعقدة التي تتعلق بقبول المنح والهيئات من المجتمع المحلي.
- صعوبة المواصلات، وهذا يعيق عمل المشرف التربوي في التنقل بين الشبكات.
- عدم الاستقرار الوظيفي للقيادات التربوية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة مشاركة جميع الأقسام والتكامل المنطقي في تنفيذ الأنشطة.
- ضرورة توحيد الخطط للأقسام المختلفة مع خطة البرنامج.
- ضرورة المتابعة الدورية من قبل الوزارة والقائمين على البرنامج.
- ضرورة تفرغ جزئي لمنسقي البرنامج لتسهيل شمولية متابعتهم لتنفيذ البرنامج في المديرية.
- ضرورة اعاده النظر في آلية اختيار أعضاء المجالس التربوية من المجتمع المحلي.
- ضرورة توحيد البرامج المقدمة من مختلف الجهات المانحة وتوجيهها لدعم تنفيذ الخطط التطويرية الخاصة بالمدارس والمديرية.
- ضرورة توضيح الأدوار والمسؤوليات لأعضاء الفريق الجدد وتدريبهم على برامج الجاهزية.

- ضرورة تنظيم الورش التدريبية خارج أوقات الدوام الرسمي أو في العطل الصيفية نظرا لتأثر المدارس بغياب مديري المدارس ومساعدتهم.
- ضرورة وضع تشريعات محددة وواضحة تحدد دور مجلس التطوير التربوي على مستوى المديرية والشبكات.
- ضرورة إعادة النظر في أسس منح المكافآت والحوافز بحيث تتوزع حسب الكفاءة والانجاز.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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 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 الثالثة الست

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	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

- قيام بعض أقسام مديريات الوزارة بزيارات ميدانية.
- تقديم الدعم من الوزارة في الجوانب الادارية.
- قامت الوزارة بتقديم الدعم الفني في مجالات رفع القدرات في المجالات التالية: (القيادة، الشراكة المجتمعية، تطوير المدرسة، تطوير المديرية، الإسناد التربوي، النوع الاجتماعي).
- الدعم الفني في مجال المتابعة والتقييم المقدم من إدارة التخطيط والبحث التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- على الرغم من زيارات بعض الاقسام الميدانية الا انها لا تتعدى كونها شكلية.
- عدم رد الوزارة على كثير من الكتب الرسمية في الوقت المناسب.
- ضعف الدعم المقدم من المشرفين التربويين من الوزارة لتنفيذ خطط التنمية المهنية.
- عدم تقديم التغذية الراجعة حول التقارير المرفوعة من المديرية.
- ضعف المتابعة الفنية المركزية من الوزارة.
- عدم كفاية الدعم المالي من الوزارة لتنفيذ خطة المديرية وكثرة احتياجات المدارس والمديرية.
- عدم وجود دعم مادي اضافي من الوزارة.
- كثرة البرامج التدريبية التي تكلف بها المديريات من قبل الوزارة وتشابه أهدافها والتي تؤثر سلبياً على تنفيذ مضمون الخطة التطويرية والإجرائية للمديرية.
- عدم وجود تشريعات قانونية تسهل وتنظم عمليات تلقي الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.
- عدم قيام الوزارة بالتعاون في مجالات رفع القدرات التي تنسب من مديريات التربية والتعليم.
- عدم قيام المعنيين في قسم تطوير المدرسة والمديرية في الوزارة بزيارات لمديريات التربية والتعليم للتعرف على الواقع وتقديم الدعم اللازم.
- وجود مجموعة من البرامج والمشاريع المتداخلة التي تنفذ في المدارس.
- تفريغ مشرفين ومدراء ومعلمين من قبل الوزارة لأيام عديدة في أوقات الدوام الرسمي بما يعيق العمل وينعكس سلباً على أداء المدارس

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تفعيل الزيارات الميدانية من قبل الوزارة بشكل مناسب بما يحقق الفائدة المرجوة.
- ضرورة ترك تقدير الحاجات التدريبية والموافقة عليها من صلاحيات المديرية.
- ضرورة تقديم الدعم المناسب من قبل المشرفين التربويين في الوزارة.
- ضرورة تقديم التغذية الراجعة في الوقت المناسب.
- ضرورة عقد لقاءات دورية بين قسم متابعة البرنامج والمعنيين في المديريات للوقوف على آلية تنفيذ البرنامج والمعوقات.
- ضرورة التواصل المستمر بين فرق تطوير المديريات والاقسام الخاصة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية في مركز الوزارة.
- ضرورة اطلاع مديريات التربية على كل مستجدات البرامج من خلال الكتب الرسمية والمنشورات.

- ضرورة توحيد البرامج التدريبية التي تحقق نفس الاهداف التي تقدم من قبل العديد من الجهات المانحة.
- ضرورة اقرار تشريعات قانونية تنظم عمليات تلقي الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.
- ضرورة قيام الوزارة بالتعاون مع مديريات التربية والتعليم من خلال سرعة الموافقة على برامج بناء القدرات المقترحة من مديريات التربية والتعليم.
- ضرورة قيام المعنيين في قسم تطوير المدرسة والمديرية في الوزارة بزيارات لمديريات التربية والتعليم للتعرف على الواقع وتقديم الدعم اللازم.
- ضرورة التنسيق بين الإدارات في مركز الوزارة لتحقيق التكامل بين البرامج والمشاريع المتداخلة التي تنفذ في المدارس لتحقيق الفاعلية والكفاءة وللتخفيف عن المديريات والمدارس.
- ضرورة تقنين استدعاء المدراء والمعلمين والمشرفين من قبل الوزارة نظرا لتأثر المدارس سلبا بتغيبهم عن مراكز عملهم.
- ضرورة التنسيق بين إدارات الوزارة المختلفة التي تقدم برامج تدريبية بما يتوافق مع حاجات المديريات والمدارس.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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	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	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 أنهم يقومون بما هو أكثر منها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد 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) 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 1.4: 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 على تشكيلة المجالس التربوية 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.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمديري التربية.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- ضرورة 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.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	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 (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	تشكيل المجلس
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات 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	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم غير واضحة بالنسبة للأعضاء
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي 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.	يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في 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	يتخذون القرارات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	كافة القرارات تم تنفيذها	ينفذون القرارات

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على تشكيلة المجالس التربوية 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.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات 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 واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمديري التربية.
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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 الأولى والثالثة فقط)

المؤشر 1.1.1: النسبة المئوية لخطط التطوير المدرسية 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
	*				المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
	*				الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج
	*				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
		*			الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
	*				تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

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

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية لبعض الخطط.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني للتنفيذ بالواقعية لمعظم الخطط.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة الست

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 الأولى والثالثة 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
*					المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
*					الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج
*					تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
*					الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
				نعم	تم تبنيها من قبل مجلس التطوير التربوي
				نعم	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 لجميع الخطط.
- النتائج مرتبطة بالأولويات لجميع الخطط.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها لجميع الخطط.
- الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج لجميع الخطط.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها لجميع الخطط.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية لجميع الخطط.
- تم تبني معظم الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- غير مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي) لبعض الخطط.
- لم يتم تبني بعض الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة مراعاة كافة الخطط للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي).
- ضرورة تبني كافة الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي.