

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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 كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة
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 توقيع الرئيس 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 وتوثيق ملاحظاتها 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 الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مديرو المدارس جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقاموا بتوعية مجتمع المدارس 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 فرق تطوير المدارس.
- قامت المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدارس وتم اعتمادها والتوقيع عليها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم مديرو المدارس بنقل المعرفة/الأثر حول البرنامج إلى جميع المعنيين في المدارس.
- عدم مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطط التطويرية.
- لم تقم المجالس التربوية التربوية بمناقشة الخطط التطويرية للمدارس وتسجيل ملاحظات حولها وتقديم تغذية راجعة للمدارس.
- لم يتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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 قيام المجالس التربوية بمناقشة الخطط التطويرية للمدارس وتسجيل ملاحظات حولها وتقديم تغذية راجعة للمدارس.
- ضرورة اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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

- الاهتمام بمجال بيئة الطالب.
- وضوح الأدوار والمسؤوليات.
- إشراك الطلبة في صنع بعض القرارات وفاعلية مشاركتهم في الأنشطة.
- وجود المنحة المالية التي ساعدت على تنفيذ الأنشطة المرتبطة بالخطة.
- نصاب المعلمين المنخفض في بعض المدارس.
- الكفاءة العالية للكادر المدرسي والإدارات.
- الدعم المادي والمعنوي من قبل المجتمع المحلي.
- التقويم الذاتي للعاملين (منسقي المجالات) في برنامج تطوير المدرسة.
- المشاركة الفاعلة للأسناد التربوي في شبكة المدارس زاد من تنفيذ الإجراءات/الأنشطة و تنفيذ أنشطة نوعية مثل تدريب المعلمين على بعض استراتيجيات التدريس الحديثة.
- العمل بروح الفريق الواحد والرغبة والدافعية وروح المبادرة لدى فرق تطوير المدارس والمعلمين.
- تعاون المجتمع المحلي ومؤسسات المجتمع المدني، ووجود الثقة الكبيرة بين المدرسة وأولياء الأمور بالتعاون بين مدارس الشبكة.
- تقبل فكرة البرنامج والدافعية نحو العمل، والرغبة نحو التغيير.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف التعاون بين مدارس الشبكة خاصة مدارس الذكور.
- عدم تعاون مجالس التطوير التربوي.
- وجود الصفوف المجمع مما يعيق تطبيق الخطة التطويرية.
- عدم كفاية المنحة المالية.
- العبئ الكبير الواقع على المعلمين خاصة فيما يتعلق بارتفاع النصاب المدرسي من الحصص الأمر الذي أدى إلى قلة التفريغ.
- عدم تعاون المديريات وعدم متابعة الإشراف بشكل فاعل.
- تحديد أوجه الصرف من المنحة المالية.
- قلة تعاون أولياء أمور الطلبة في التواصل مع المدارس، وقلة مشاركة المجلس التربوي في تنفيذ الأنشطة.
- مقاومة التغيير من قبل بعض المعنيين.
- تداخل البرامج والمشاريع التي تنفذ من قبل الوزارة.
- قلة الخبرات لدى الكوادر المدرسية خاصة فرق تطوير المدارس وحاجة البعض للخبرات التربوية مثل التخطيط.
- عدم استقرار الخبرات والقيادات التربوية.
- البناء المدرسي المستأجر يحول دون تطبيق بعض الأنشطة.
- عدم التوثيق للأنشطة والمنجزات، وعدم وجود تقارير شهرية تظهر الانجازات.
- اكتظاظ الصفوف حال دون تنفيذ بعض الأنشطة الواردة في الخطة والمتعلقة باستخدام بعض استراتيجيات التدريس.

- بنود صرف المنحة تقيد الصرف على بعض الأنشطة ذات الحاجة.
- عدم وعي افراد المجتمع المحلي بادوارهم و بأهمية البرنامج مما يعيق تنفيذ الخطة التطويرية.
- عدم تحفيز المديرية للطلبة المتميزين و تكريمهم.
- عدم مناسبة الوقت لعقد الورش والدورات التدريبية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التوعية بالادوار والمسؤوليات وباهمية البرنامج لجميع المعنيين.
- ضرورة زيادة المنحة المالية الخاصة لبرنامج تطوير المدرسة و صرفها في موعدها لتمكن المدارس من تنفيذ الإجراءات/الأنشطة
- ضرورة زيادة التوعية لأبناء المجتمع المحلي بأهمية التواصل مع المدرسة، والتوعية المستمرة بتطوير المدرسة من خلال التخطيط الناجح والفعال مع توضيح الادوار والمسؤوليات.
- ضرورة زيادة التواصل وتبادل الزيارات والخبرات بين المدارس خاصة مدارس الذكور.
- ضرورة تدريب مهني اضافي للمعلمين، وتدريب فريق تطوير المدرسة على برنامج تطوير المدرسة بما في ذلك التخطيط والمؤشرات التربوية.
- ضرورة تعاون المديرية ومتابعة المشرفين التربويين لتطبيق الخطط التطويرية.
- ضرورة زيادة التعاون والتواصل مع أولياء الأمور وزيادة تفعيل دور المجلس التربوي و المجتمع المحلي مع المدارس من حيث المشاركة في إعداد وتنفيذ الخطط التطويرية والإجرائية .
- ضرورة زيادة المنحة المالية المقدمة وإعطاء المرونة في الصرف حسب الحاجات الفعلية للمدرسة وبما يتناسب مع الخطة التطويرية مع عدم تقييد تاريخ الصرف، وتوزيع المنح حسب عدد الطلبة ونشاط المدرسة.
- ضرورة العمل على تحقيق التكامل بين المشاريع والبرامج التي تنفذ من قبل الوزارة والمانحين.
- ضرورة قيام الوزارة بتوفير الورش والدورات التدريبية التي تتناسب مع حاجات المدارس.
- ضرورة تخفيف العبء الدراسي لدى المعلمين المشاركين في البرنامج وخاصة المنسقين.
- ضرورة زيادة التوعية لأبناء المجتمع المحلي بأهمية التواصل مع المدرسة، والتوعية المستمرة بتطوير المدرسة من خلال التخطيط الناجح والفعال.
- ضرورة عدم تقييد صرف المنحة، وتسهيل أوجه الصرف حسب حاجة المدارس.
- ضرورة توثيق الأنشطة وتنوع طرق التوثيق (كتابي + إلكتروني + صور للأنشطة أثناء تنفيذها) و ارفاق تقارير الانجاز الشهرية مع ملف الانجازات ورفعها للمدريات.
- ضرورة توزيع المهام و اشراك اكبر عدد ممكن من المعلمين في بناء الخطة التطويرية وتنفيذها بحيث يقل الضغط على المنسقات .
- ضرورة اخذ الوقت بعين الاعتبار عند عقد الورش والدورات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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 الرابعة 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

- تقديم الدعم الفني بعقد الدورات والورش التدريبية ورعاية الاحتفالات والأنشطة، وتقديم دعم مالي متواضع.
- تطلع المديريات المدارس على التغييرات المتعلقة بالمناهج والمباحث الدراسية نحو موضوعات المطالعة الذاتية لمباحث المرحلة الثانوية.
- الدعم والتوجيه والإشراف على الخطط والتنسيق والمتابعة خاصة من المشرف المساند ومنسقي البرنامج في مديريات التربية والتعليم.
- الدور الجديد للاسناد التربوي ساعد المدرسة على إعداد وتنفيذ الخطط التطويرية والإجرائية.
- تزويد المدارس بالمصادر اللازمة لتلبية حاجاتها، والقيام بأعمال الصيانة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف تلمس واقع المدارس وحاجات المعلمين والمعلمات في الميدان.
- عدم الرد من قبل المديريات لبعض الطلبات التي تتعلق بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- المماثلة عند بعض الأقسام في تلبية بعض احتياجات المدارس.
- عدم قيام المديريات بتعزيز النجاحات والإنجازات على مستوى المدارس (مسابقات، نجاحات طلبة).
- عدم عدالة توزيع جوانب الدعم المادي والمعنوي بين المدارس.
- عدم تغطية المشرفين التربويين لجميع حاجات المعلمين المرتبطة بتخصصاتهم التعليمية نتيجة تنفيذ البرامج وكثرة الدورات.
- وجود عدد من المعلمين على حساب التعليم الإضافي.
- عدم انجاز التشكيلات المدرسية في بداية العام الدراسي.
- التأخر في تنفيذ الخطط التطويرية والإجرائية لبرنامج تطوير المدرسة بسبب التدريب للفئات المستهدفة.
- تأثر المدارس بالورشات التدريبية التي عقدت لكل من مدير المدرسة والمساعد والمرشد والتي تزامنت مع بداية العام الدراسي.
- عدم تعاون بعض أقسام المديريات لصيانة المدارس (أجهزة الحاسوب، الأبنية، الخ).
- عدم تقديم دعم مالي من المديرية للمدرسة.
- لا توفر المديرية المصادر اللازمة لتلبية حاجاتها بما في ذلك المواد التعليمية.
- عدم تقديم برامج خاصة للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة من الموهوبين و بطئي التعلم.
- قلة الخبرات لدى كادر المدارس فيما يتعلق ببرنامج تطوير المدرسة وبعض جوانب التنمية المهنية، وعدم قيام المديريات بتزويد مديري المدارس والمعلمين بأنشطة تنمية مهنية مناسبة لجوانب التعلم والتعليم.
- اجراء التنقلات للمعلمين اثناء الفصل الدراسي.
- لا يتم رفع التقارير وانما من خلال الزيارات الميدانية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اعادة النظر بالاسس التي يتم على اساسها اختيار مدير المدرسة والمساعد.
- ضرورة عمل دراسات عن واقع وحاجات المعلمين والمعلمات في الميدان، عقد دورات تنمية مهنية متقدمة للمعلمين والمعلمات وبشكل مستمر بحيث لا يتعارض مع الدوام المدرسي ، ومتابعة أثر التدريب من قبل قسم الإشراف في الميدان بشكل فاعل.

- زيادة فاعلية متابعة اقسام الاشراف للجانب التخصصي للمعلمين والمعلمات.
- زيادة تعاون المديريات في التعامل مع الحاجات اللازمة للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة، التواصل الفاعل من قبل أقسام المديريات للمشاركة في الأنشطة المدرسية ومتابعتها.
- مزيد من المؤسسة للبرنامج ليصبح المكون الاساسي لعمل المدرسة بمشاركة مديرية التربية والتعليم وخاصة الاسناد والاشراف التربوي.
- زيادة فعالية التنسيق والتعاون من قبل المديريات في تقديم الدعم الفني والاداري للمدارس، مع ضرورة قيام المديريات بتعزيز التواصل مع المدارس والاطلاع على الحاجات والمشكلات بشكل دوري ومستمر.
- ضرورة قيام المديريات بتعزيز اتجاهات والانجازات على مستوى المدارس من خلال تقديم جوائز أو حوافز مادية أو شهادات تقدير.
- ضرورة توخي العدالة بين المدارس في توزيع جوانب الدعم المادي والمعنوي.
- ضرورة التخفيف من المعلمين ممن هم على حساب التعليم الإضافي.
- ضرورة انجاز التشكيلات المدرسية في بداية العام الدراسي.
- ضرورة تسهيل التشريعات والقوانين فيما يخص بنبرعات المجتمع المحلي، وزيادة التنسيق بين مدارس الشبكة الواحدة.
- المتابعة الدورية للبرنامج من قبل اقسام الاشراف للعمل على تطوير الخطط التطويرية وإجراء التعديل عليها والاطلاع على نشاطات الخطط ومتابعة تنفيذها ومعرفة ما تم انجازه منها، والاطلاع على تقارير الانجاز ومتابعتها وتقديم التغذية الراجعة.
- ضرورة توفير برامج تعليم خاصة للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ضرورة حصر الاحتياجات المشتركة للمدارس من قبل المديريات واطلاع المدارس عليها.
- ضرورة توعية وتنقيف فرق التطوير باشكل الدعم المقدم من المديرية والمعروض في استبانة درجة الرضا المقدم من المديرية.
- ضرورة اشراك كافة الهيئات التدريسية بالعمل الفعلي ليستمر العمل حتى في حال انتقال اي معلم.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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، 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 يقومون بها	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 لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة. اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير 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 بأغلبية 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

- تتطبق على تشكيلة المجالس كافة معايير العضوية (يتأأس المجلس 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)
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس ومديري المدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وضوح الادوار والمسؤوليات لهمثلي أهالي.
- تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وضوح الادوار والمسؤوليات لهمثلي أهالي.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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

- التعاون وتبادل الزيارات بين المشرفين على شبكات المدارس، ومتابعتهم لبناء وتنفيذ الخطط التطويرية، و تركيزهم على مشاكل المدارس والمساهمة في حلها.
- توفر المنحة المالية SDI ساهم في تنفيذ الإجراءات/الأنشطة.
- تلمس حاجات المدارس مباشرة قبل إعداد الخطط التطويرية والإجرائية.
- المشاركة الفاعلة بين مدارس الذكور والاناث من حيث الورشات التدريبية وتبادل الزيارات وغيرها.
- تشكيل مجتمعات التعليم وازدياد فاعليتها.
- التعاون والتنافس ما بين شبكات المدارس.
- عملية التوثيق اصبحت سمة واضحة لدى معظم المدارس.
- التعاون بين المدارس والمجتمع المحلي، بحيث اصبح تطبيق نشاطات الخطة التطويرية اسهل بسبب مشاركة منسقي المجالات و المجتمع المحلي والمجالس التربوية.
- العمل بروح الفريق والتعاون بين اعضاء فرق التطوير والعاملين فيها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تعاون المجتمع المحلي حال دون تنفيذ بعض الانشطة.
- صغر بعض المدارس وقلة عدد الطلاب فيها.
- تساوي المنحة المالية بين المدارس الكبيرة والصغيرة.
- عدم توفر مواصلات في كثير من الاحيان وزيارة المدارس ومتابعتها خاصة البعيدة منها، وعدم تمكن المشرف من تغطيه المدارس خارج شبكة مدارس.
- عدم التعاون بين المعلمين ومديري المدارس.
- تضارب البرامج التي تنفذ في الميدان التربوي.
- عدم استقرار وثبات القيادات العليا.
- قلة التركيز على النواحي الفنية الخاصة بالتعليم.
- نقص في المشرفين والمساندين التربويين.
- تقييد اوجه الصرف من المنحة.
- ارتفاع انصبة المعلمين المنسقين، وزيادة العبء الدراسي على منسقي المجالات يعيق تنفيذ الأنشطة.
- عدم وضوح الادوار والمسؤوليات بالنسبة للمعنيين بالبرنامج، وعدم وضوح الرؤية والفهم للبرنامج لبعض المنسقين.
- مقاومة التغيير من قبل البعض، وعدم جدية بعض مديري المدارس في تنفيذ الأنشطة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اعادة النظر بحجم توزيع المنحة بحيث تكون مناسبة لحجم المدرسة.
- توفير وسيلة مواصلات حتى يتمكن المشرفون والمساندون التربويون من متابعة المدارس باستمرار.
- ضرورة التوعية المستمرة باهداف البرنامج و اهميته لجميع المعنيين و استثمار وسائل الاعلام ، ورفع قدرات المعنيين مع التركيز على فرق تطوير المدارس.

- ثبات القيادات التربوية العليا في المديرية.
- تغيير وتطوير نماذج الايزو الخاصة بالاشراف.
- ضرورة زيادة التركيز على النواحي الفنية الخاصة بتعليم الطلبة داخل الغرفة الصفية.
- ضرورة التوازن بين الجانب الفني الى الجانب الاداري لعمل المشرف.
- ضرورة تدريب جميع المشرفين التربويين حول برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- عرض قصص النجاح للمديرية الأخرى، ومن المدارس المميزة في مديرية الطفيلة.
- تخفيف العبء الدراسي عن منسقي المجالات.
- ضرورة ان يكون هناك متابعة وتقييم للبرنامج وبشكل دوري من قبل مدراء التربية والتعليم والمساعدين.
- اعطاء المدراء حرية الصرف من المنحة دون تقييد، وتحفيزهم من خلال بث روح المنافسة بين مدارس الشبكات.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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					
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 يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية 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 تشكل 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
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومديري المدارس وتحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- قامت المجالس بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية و اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها دون مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم اعتماد معيار الرغبة عند تشكيل المجالس.
- قامت فرق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- لم يقع فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- لم تطبق المديرية منهجية المراجعة الذاتية على المجتمع المحلي
- تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقا للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تلهختيار الأولويات عشوائيا بدون الالتزام بالمستويات.
- لم يقع مجالس التطوير بمناقشة الخطط التطويرية وتوثيق ملاحظاتها عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اعتماد معيار الرغبة عند تشكيل المجالس.
- ضرورة إطلاع فرق تطوير المديرية على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع إشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- ضرورة بناء الخطط التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- ضرورة تطبيق المديرية منهجية المراجعة الذاتية على المجتمع المحلي
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية واختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ضرورة قيام مجالس التطوير بمناقشة الخطط التطويرية وتوثيق ملاحظاتها عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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	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

- قيام مركز الوزارة بواجباته الرئيسية من حيث الكتب الرسمية الصادرة والواردة.
- تقديم التغذية الراجعة من قبل الوزارة حول تحليل الفعاليات الإشرافية للمديريات.
- الدور الجديد للمشرفين التربويين الذي يركز على تقديم الخبرة بأسلوب مباشر.
- المتابعة والتقييم من قبل مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- تدريب وتوعية المشرفين والمساعدين التربويين على البرنامج.
- ادخال موضوع جديد (النوع الاجتماعي).

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم متابعة مركز التدريب لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية واقتصار المتابعة على التدريب فقط.
- عدم توفر العدد الكافي من المشرفين التربويين لتغطية البرنامج بالشكل المطلوب واشراك المشرفين بين أكثر من مديرية.
- قلة الدعم المقدم من المشرفين التربويين في مركز الوزارة لمساعدة المديريات على تنفيذ خطط التنمية المهنية لتلبية حاجات المديريات والحاجات المشتركة للمدارس.
- كثرة الدورات التدريبية وتضاربها مع برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- قلة الدعم المقدم من مركز الوزارة لجهود المديريات لتفعيل مجالس التطوير التربوي بسبب التشريعات والأنظمة والقوانين.
- تحديد الأنفاق من المنحة من قبل مركز الوزارة.
- توقيت غير مناسب للتدريب والاجتماعات.
- عدم تطبيق معايير واضحة لاختيار المدربين.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة عدالة توزيع المنحة المالية للمديريات بما يتناسب مع حجم المديرية وعدد مدارسها.
- متابعة مركز الوزارة لجميع مراحل البرنامج : التدريب، التخطيط، التنفيذ.
- ضرورة توفر العدد الكافي من المشرفين التربويين لتغطية البرنامج بالشكل المطلوب.
- ضرورة تقديم الدعم للمشرفين التربويين في مركز الوزارة لمساعدة المديريات على تنفيذ خطط التنمية المهنية لتلبية حاجات المديريات والحاجات المشتركة للمدارس.
- ضرورة التنسيق بين برنامج تطوير المدرسة والمديرية والبرامج الأخرى التي تنفذها الوزارة في الميدان التربوي، وزيادة التنسيق بين الوزارة والمديريات فيما يخص تنفيذ البرنامج.
- ضرورة تقديم الدعم من مركز الوزارة لجهود المديرية لتفعيل مجلس التطوير التربوي من خلال تعديل التشريعات والأنظمة والقوانين.
- ضرورة ترك حرية الأنفاق من المنحة من قبل مركز الوزارة للمدارس.
- وضع معايير واضحة لاختيار المدربين.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج 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 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 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 فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- 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 قسم الإشراف وتحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدربي المدارس والمجتمع المحلي، وتحديد 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 الخطط التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية.
- قام المجلس بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم فرق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب على البرنامج إلى جميع المعنيين في المديرية.
- عدم مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطط التطويرية.
- لم يتم المجلس التربوية بتوثيق ملاحظاتها على الخطط التطويرية وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب على البرنامج إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطط التطويرية.
- ضرورة قيام المجلس التربوية بتوثيق ملاحظاتها على الخطط التطويرية وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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 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

- متابعة التطبيق من قبل الإشراف والإسناد التربوي في المديريات.
- العمل بروح الفريق الواحد والوعي بالأدوار والمسؤوليات.
- الرغبة والدافعية من قبل أبناء المجتمع المحلي مجالس التطوير التربوي ساعد في دعم تنفيذ الأنشطة.
- تقديم مؤسسات المجتمع المحلي العديد من جوانب الدعم المالي للمديريات والمدارس.
- مشاركة الطلبة في وضع الخطط وتنفيذ العديد من الأنشطة.
- الدعم المالي والفني المقدم من برنامج تطوير المدرسة والمديرية ساعد في تنفيذ الأنشطة.
- الكفاءة والقناعة والدافعية لدى فرق تطوير المديريات والمساندين التربويين والمعلمين.
- وجود الوعي بأهمية البرنامج من قبل المعنيين في المديريات والمجتمع المحلي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة البرامج التدريبية التي تتكلف بها المديريات من قبل الوزارة ووجود العديد من البرامج والمشاريع المشابهة للبرنامج وتزامن أكثر من برنامج تدريبي في الوقت نفسه مما شكل عبئا في كثير من الأحيان على المديريات.
- عزوف بعض مدراء المدارس ومساعدتهم عن التدريب نظرا للتوقيت، غياب المساءلة الفاعلة للمتخلفين عن التدريب.
- عدم كفاية الدعم المالي المقدم من مشروع تطوير المدرسة والمديرية، عدم المرونة في الصرف من المنحة المالية والإجراءات المالية التي تحدد قبول المنح والتبرعات.
- ضعف فاعلية قسم الإشراف وذلك لوجود تفاوت في الأداء والمتابعة من قبل المشرفين.
- النقص في عدد المشرفين والمساندين التربويين.
- مقاومة التغيير لدى البعض.
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لبعض المعنيين بالبرنامج.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- سد النقص في كوادر الإشراف والإسناد التربوي.
- ضرورة التنسيق بين إدارات الوزارة المختلفة التي تقدم برامج تدريبية بما يتوافق مع حاجات المديريات والمدارس.
- ضرورة تنظيم عمل الجهات المانحة والتنسيق مع البرنامج.
- 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 المديريات والشبكات.
- ضرورة تسهيل إجراءات عملية قبول المنح والمساعدات ويمكن ان يتم ذلك من خلال تفويض الصلاحيات.
- ايجاد قاعات تدريبية مجهزة ثابتة خاصة بالمديريات.
- تفعيل المساءلة القانونية في حال التغيب عن الدورات التدريبية، تفعيل برامج تدريبية ذات حوافز مادية ومعنوية.

- تسهيل لا مركزية القرار فيما يخص عقد الدورات من قبل المديریات والمرتبطة بالخطة.
- التوعية المستمرة لجميع المعنيين بالبرنامج وخاصة اعضاء المجتمع المحلي.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة الست

المؤشر 2.2.1 b: 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 2.2.1 b: 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 الرابعة 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	يقدّر 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

- تقدم الوزارة دعماً معنوياً ملحوظاً للمديريات في تنفيذ أنشطة الخطط التطويرية.
- الدعم الفني في مجال المتابعة والتقييم المقدم من إدارة التخطيط والبحث التربوي.
- الدورات التدريبية التي تعد من قبل الوزارة للموظفين في مختلف الأقسام.
- التنسيق بين مركز الوزارة والمديريات في عملية تنفيذ البرامج التدريبية ، وترك أمور تحديد المواعيد للمديريات.
- سد النقص في كوادر الإشراف والإرشاد التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- نقص بعض المهارات لدى فرق تطوير المدارس خاصة في التخطيط الموجه بالنتائج والتحليل.
- 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 من حيث الأهداف وإفئات المستهدفة التي تنفذ في المدارس.
- عدم تقديم الدعم المالي من قبل الوزارة لدعم أنشطة الخطة، وقلة الدعم المادي الموجه لغايات الصيانة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام الوزارة بالتعاون مع مديريات التربية والتعليم ببناء القدرات لفرق تطوير المدارس 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، ومتابعة تنفيذ البرنامج في الميدان ولكل المراحل من التوعية حتى التقييم وتقديم التغذية الراجعة لكل مرحلة.
- ضرورة التنسيق بين الإدارات في مركز الوزارة لتحقيق التكامل بين البرامج والمشاريع المتداخلة التي تنفذ في المدارس لتحقيق الفاعلية والكفاءة وللتخفيف عن المديريات والمدارس.
- تحقيق العدالة في التعامل مع حاجات المديريات.
- متابعة المعنيين في الوزارة لتنفيذ البرنامج في الميدان ولكل المراحل من التوعية حتى التقييم وتقديم التغذية الراجعة لكل مرحلة.
- عقد اجتماعات مع مجالس التطوير التربوي من قبل الوزارة، متابعة اجتماعات وتوصيات مجالس التطوير ودعم تنفيذها.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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					
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: فريق تطوير المديرية

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على تشكيلة المجالس كافة معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجالس.
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- لا يوجد دليل على قيام جميع أعضاء المجالس بـدوارهم ومسؤولياتهم.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي).
- تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- ضرورة وجود دليل على قيام جميع أعضاء المجالس بـدوارهم ومسؤولياتهم.
- ضرورة عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي).
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ القرارات التي يتم اتخاذها.
- 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.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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					
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 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 وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

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 المجالس 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) كملتزم بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ قرارات بشأن أغلبية من القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد دليل على قيام جميع أعضاء المجالس ببلوارهم ومسؤولياتهم.
- ضرورة وجود دليل على قيام جميع أعضاء المجالس ببلوارهم ومسؤولياتهم.
- لم يتم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- لم يتم تنفيذ بعض القرارات المتخذة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود دليل على قيام جميع أعضاء المجالس ببلوارهم ومسؤولياتهم.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات المتخذة.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الرابعة 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 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
				نعم	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 حسب احتياجات المدارس كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية.
- النتائج مرتبطة بأولويات المدارس.
- 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.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية.
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكات المدارس.

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 الرابعة 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 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
	*				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 المدارس 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 للأنشطة المنوي تنفيذها
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية.
- تمت المصادقة على الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الخطط غير مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي).

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة مراعاة كافة الخطط للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي).