

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

سلم التقدير النظري:

المؤشر 1.1.6: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المدرسة من وجهة نظر كوادر القيادات المدرسية	المعايير			
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعييب المدير وحسب الكفاءة ويكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعييب المدير بدون الرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق شكلاً، على الورق فقط و لا يقوم بالعمل المطلوب	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة

ملاحظات:

حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتنويعه مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتنويعه مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقم بتنويعه مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	الجاہزیۃ (القيادة، الشراکۃ المجتمعیۃ، النوع الاجتماعي، برنامجه تطوير المدرسة، الادارۃ بالنتائج)
---	---	---	--	---------------------------------------	---

ملاحظات:

قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجه البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمتحمرين)	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجه البرنامج وتطبيقها على فئتين فقط من المعنيين	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجه البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجه البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين.	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	مراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)
---	---	--	--	-----------------------------------	---

ملاحظات:

تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتدنى	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	ترتيب الاحتياجات و اختيار الأولويات
---	---	---	--	--------------------------------------	-------------------------------------

ملاحظات:

تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجه البرنامج بمشاركة فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجه البرنامج بمشاركة فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجه البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجه البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير للمدرسة	بناء خطة تطوير المدرسة
---	---	---	---	-------------------------------	------------------------

ملاحظات:

قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.	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 دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتقييم من قبل الرئيس.	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس
--	--	--	---	---	--

ملاحظات:

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المدرسة حسب الكفاءة و بتنييب من المدير
- قامت المدرسة بعمل المراجعة الذاتية الشاملة باستخدام منهجية البرنامج
- حضر المدير جميع البرامج التدريبية و قام بتوعية المجتمع المدرسي حول البرنامج

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم ترتيب الأولويات و اختيارها عشوائيا
- لم يناقش المجلس الخطط ولم يقدم تغذية راجعة مكتوبة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن المراجعة و بناء على معايير البرنامج
- اطلاع المجلس التربوي على خطط المدارس و مناقشتها و تقديم تغذية راجعة مكتوبة

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
المعايير					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية الممنبقة عن الخطة التطويرية
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقييم المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ في نهاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- توفر الامكانيات المادية و المالية ساعد في تنفيذ معظم الأنشطة و هي مقدمة من المجتمع المحلي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم كافية المبالغ المخصصة للصيانة
- عدم تأهيل المدرسة و توفر مرافق لتنفيذ الأنشطة مثل قاعة اجتماعات او صالة رياضية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- زيادة الدعم المالي الخاص بتنفيذ الأنشطة و خاصة الصيانة
- تهيئة البنية التحتية و المرافق الالزمه لتنفيذ الأنشطة و خدمة ذوي الاحتياجات الخاصة

المؤشر 1.1 - 1: نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبثقة من خططها التطويرية. --- جيد 2015

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.1 : نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبثقة من خططها التطويرية					
المعايير					
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.
(15)					عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- نقل أثر التدريب من قبل بعض المعلمات
- الاهتمام بالطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة
- تعامل قسم الاشراف و الاسناد التربوي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- توقيت عقد الورشات غير مناسب
- كثرة اعباء المعلمين التدريسية و الادارية مما حال دون تنفيذ بعض الاعمال.
- عدم وجود مادة تدريبية موثقة.
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- استدعاء ذوي الخبرة في عقد البرامج التدريبية تخفيف العبء التدريسي للمنسقين
- توثيق مواد البرامج التدريبية

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

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					المعايير
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	النسبة المئوية لأنشطة الواردة في الخطة الاجرائية المبنية عن الخطة التطويرية للمدرسة والمديرية التي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقييم 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.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

• تأخر وصول المنحة المالية المقدمة من الوزارة حتى شهر أيار من العام 2015.

-
-
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

-
-
-

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.5: درجة رضا مديرى ومعلمى المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية والتعليم لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية					
المطلوب:					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	
قوي	مقبول	صعيف	متدني	عدم رضا	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون المديرية و دعم قسم الاشراف للمدرسة
- سرعة استجابة تلبية حاجات المدارس من كافة الأقسام في المديرية

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم كفاية الدعم المالي
- قلة لقاءات المشرفين مع فرق التنسيق بسبب كثرة الاعباء التدريسية و الادارية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- توفير المزيد من الدعم المالي و الفني للمدرسة
- تعزيز القائمين على تنفيذ الأنشطة معنويا و تكثيف لقاءات المشرفين المساندين مع فرق التنسيق

المؤشر 3.1: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكـلة بـمـشارـكة مجـتمـعـية عـلـى مـسـتـوى شبـكـات المـدارـس

مـصـدرـ الـبـيـانـات: المـجـلسـ التـربـويـ لـشـبـكـةـ المـدارـس

سلم التـقـيـرـ الـفـظـيـ:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكـلة بـمـشارـكة مجـتمـعـية عـلـى مـسـتـوى شبـكـات المـدارـس					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تطـبـقـ عـلـيـهـ كـافـةـ مـعـاـيـرـ الـعـضـوـيـةـ (يـتـرـأـسـ عـضـوـ) مـنـ الـجـمـعـيـمـ الـمحـليـ وـعـضـوـيـةـ آـهـالـيـ الـطـلـبـةـ بـعـدـ مـدارـسـ الشـبـكـةـ، مـدـرـاءـ الـمـارـسـ، طـالـبـ/ـطـالـلـةـ مـنـ كـلـ مـدـرـسـةـ، كـمـ يـتـمـيزـ بـالـتوـازـنـ فـيـ الـعـضـوـيـةـ مـنـ حـيـثـ النـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ) الـأـدـوـارـ وـالـمـسـؤـولـيـاتـ وـاضـحـةـ لـجـمـيعـ الـأـعـضـاءـ وـهـنـاكـ دـلـيلـ عـلـىـ أـنـهـمـ يـقـوـمـونـ بـهـاـ	تطـبـقـ عـلـيـهـ كـافـةـ مـعـاـيـرـ الـعـضـوـيـةـ (يـتـرـأـسـ عـضـوـ) وـلـكـ لـاـيـوجـدـ تـواـزـنـ مـنـ حـيـثـ النـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ)	تطـبـقـ عـلـيـهـ مـعـظـمـ كافـةـ مـعـاـيـرـ الـعـضـوـيـةـ وـلـكـ لـاـيـوجـدـ تـواـزـنـ مـنـ حـيـثـ النـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ)	تطـبـقـ عـلـيـهـ بـعـضـ معـاـيـرـ الـعـضـوـيـةـ	لمـ يـتـمـ تـشـكـيلـ المـجـلسـ، ولـمـ يـتـمـ تـسـمـيـةـ الـاعـضـاءـ	تشـكـيلـ المـجـلسـ
تمـ عـقـدـ ثـلـاثـةـ اـجـتـمـاعـاتـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ وـاجـتـمـاعـاتـ إـضـافـيـةـ حـسـبـ الـحـاجـةـ. - اـجـتـمـاعـ قـبـلـ بـدـاـيـةـ الـفـصـلـ الـدـرـاسـيـ الـأـوـلـ لـمـنـاقـشـةـ الـخـطـطـ وـتـوـفـيرـ الدـعـمـ لـتـفـيـذـ الـأـشـطـةـ. - اـجـتـمـاعـ فـيـ بـدـاـيـةـ الـفـصـلـ الـثـانـيـ. - اـجـتـمـاعـ فـيـ نـهـاـيـةـ الـفـصـلـ الـثـانـيـ لـلـاطـلـاعـ عـلـىـ تـفـارـيـزـ الـأـنـجـازـاتـ.	تمـ عـقـدـ ثـلـاثـةـ اجـتـمـاعـاتـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (حـسـبـ عـدـدـ الـاجـتـمـاعـاتـ الـمـخـطـطـ) عـقـدـهاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ هـذـاـ الـوقـتـ مـنـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تمـ عـقـدـ اـجـتـمـاعـ فـيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حـسـبـ عـدـدـ الـاجـتـمـاعـاتـ الـمـخـطـطـ) عـقـدـهاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ الـوقـتـ مـنـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تمـ عـقـدـ اـجـتـمـاعـ وـاحـدـ فـقـطـ فـيـ العـامـ (حـسـبـ عـدـدـ الـاجـتـمـاعـاتـ الـمـخـطـطـ) عـقـدـهاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ الـوقـتـ مـنـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	لمـ يـعـقدـ أـيـ اـجـتـمـاعـ	يعـقـدـونـ ثـلـاثـةـ اـجـتـمـاعـاتـ عـلـىـ الـأـقـلـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ
تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ كـافـةـ الـقـضـاـيـاـ الـتـيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتـمـاعـاتـ	تمـ اـتـخـاذـ الـقـرـاراتـ بـشـأنـ نـصـفـ الـقـضـاـيـاـ الـتـيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتـمـاعـاتـ	تمـ اـتـخـاذـ الـقـرـاراتـ بـشـأنـ بـعـضـ الـقـضـاـيـاـ الـتـيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتـمـاعـاتـ	تمـ اـتـخـاذـ الـقـرـاراتـ بـشـأنـ بـعـضـ الـقـضـاـيـاـ الـتـيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتـهاـ فـيـ الـاجـتـمـاعـاتـ	لاـ يـوـجـدـ دـلـيلـ عـلـىـ أـنـهـ تمـ اـتـخـاذـ أـيـةـ قـرـاراتـ	يـتـخـذـونـ الـقـرـاراتـ
كـافـةـ الـقـرـاراتـ تـمـ تـنـفـيـذـهـاـ	مـعـظـمـ الـقـرـاراتـ تـمـ تـنـفـيـذـهـاـ	تمـ تـنـفـيـذـ نـصـفـ الـقـرـاراتـ الـمـتـخـذـةـ	تمـ تـنـفـيـذـ بـعـضـ الـقـرـاراتـ الـمـتـخـذـةـ	لاـ يـوـجـدـ دـلـيلـ عـلـىـ أـنـهـ تمـ تـنـفـيـذـ أـيـةـ قـرـاراتـ	يـنـفـذـونـ الـقـرـاراتـ

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

- تم تشكيل المجلس و تتطبق عليه كافة معايير العضوية
- الأدوار و المسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي حسب المخطط له

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم اتخاذ قرارات في كافة القضايا التي تمت مناقشتها
- عدم تنفيذ بعض القرارات المتخذة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تتم مناقشتها
- تنفيذ كافة القرارات التي يتم اتخاذها

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- ساعدت المنحة المالية في تنفيذ بعض الأنشطة
- عمل الهيئة التربوية بروح الفريق.
- ازدیاد قدرة المدير و منسي المجالات على التخطيط و تنظيم الأولويات و تحديد الحاجات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تزامن برامج الوزارة مع فعاليات برنامج التطوير.
- احالة بعض الزملاء على التقاعد أثناء العام الدراسي آخر انجاز بعض الأنشطة
- كان هناك اعاقات تقنية تتعلق بانقطاع شبكة الانترنت

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- التنسيق بين أقسام المديريه و ادارات الوزارة لتنظيم زمن تنفيذ الأنشطة.
- معالجة المشكلات التقنية فيما يتعلق بأجهزة الحاسوب و شبكة الانترنت

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديريه 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 المديريه من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريه	تشكيل فريق تطوير المديريه
حضر أعضاء فريق تطوير المديريه البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتنمية باقي كوادر المديريه حول البرنامج وكذلك نقل اثر التدريب إلى جميع المعينين في المديريه	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتنمية باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض جميع البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتنمية باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتنمية باقي كوادر المديريه حول البرنامج	لم يحضر اي عضو من فريق تطوير المديريه اي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريه، الادارة بالنتائج)	ملاحظات:
قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عيوب البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عيوب البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بتحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس	المديريه
قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على بعض المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بحسب استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	لم تقم المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج	مراجعة ذاتية لتحديد احتياجات المديريه	المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديريه
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريه	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتدنى	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات أولويات	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات
تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديريه	تم بناء خطة تطويرية للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير للمديريه للمديريه	بناء خطة تطوير المديريه	بناء خطة تطوير

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

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 دون مناقشتها.

قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها وتوقيع عليها.

لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.

مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي

ملاحظات:

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- حضر اعضاء فريق التطوير جميع البرامج التربوية و قاموا بتوعيه كوادر المديرية و نقل أثر التدريب الى المعينين
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج و تم تحديد الاحتياجات بناء على النتائج
- تم ترتيب الاحتياجات حسب نتائج المراجعة الذاتية وحسب معايير البرنامج

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج و تم اختيار فرق التنسيق دون اعتبار لمعايير الكفاءة و الرغبة
- عد اشراك فرق التنسيق في اعداد الخطة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اختيار فرق التنسيق حسب معايير الرغبة و الكفاءة
- اشراك فرق التنسيق في بناء الخطة التطويرية.

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديريـة.

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديريـة				
المطلوب:				
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا

ملاحظة: ترافق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركون

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الدعم المالي ساعد في تنفيذ الأنشطة المخطط لها.
- الدعم الفني من قبل ادارة الاشراف والاسناد التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- أوجه الصرف محددة بحيث يصعب استثمار الدعم المالي في بعض المجالات.
- وصول المنحة من الوزارة بوقت متأخر (نهاية العام الدراسي)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- زيادة الدعم المالي
- زيادة نسب بعض اوجه الصرف و خاصة الصيانة و الجوائز و التكريم.
- صرف الدعم المقدم من الوزارة في بداية العام الدراسي.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقيير الفظي:

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

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير المديريه
تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم شكل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم شكل فريق تطوير المديريه ولكن لم يتم تشكيل فريق تطوير للمجالات.	تشكيل فريق تطوير المديريه

ملاحظات:

حضر أعضاء فريق تطوير المديريه البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتنمية باقي كوادر المديريه حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديريه	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتنمية باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتنمية باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتنمية يليكي كوادر المديريه حول البرنامج	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريه أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريه، الادارة بالنتائج)
--	---	--	--	--	---

ملاحظات:

قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه <u>بتقيير الاحتياجات المشتركة</u> المنشورة المدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديريه
---	--	--	---	---	--

ملاحظات:

قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج بتطبيقها على جميع المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج بتطبيقها على معظم المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج بتطبيقها على بعض المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد ا流氓احتاجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجه البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	لم تقم المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجه البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	مراجعة ذاتية تحديد احتياجات المديريه
---	--	---	--	--	--------------------------------------

ملاحظات:

تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريه	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي <u>الضعف</u> ، <u>المتدنى</u>	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات <u>عشوائياً</u> بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون <u>القييد</u> بنتائج المراجعة <u>الذاتية</u>	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات وأختيار الأولويات
--	---	---	---	----------------------------------	------------------------------------

ملاحظات:

تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديريه	تم بناء خطة تطويرية للمديريه بدون الالتزام <u>بمنهجية البرنامج</u>	لم يتم بناء خطة تطوير للمديريه	بناء خطة تطوير المديريه
--	--	--	--	--------------------------------	-------------------------

ملاحظات:

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- تم بناء الخطة بمشاركة كافة اعضاء فريق تطوير المديرية و فرق تنسيق المجالات
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم نقل اثر التدريب الى جميع المعينين في المديرية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- نقل اثر التدريب الى جميع المعينين في المديرية

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريـات التربيةـ والـتـعـلـيمـ لـخـطـطـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريـات التربيةـ والـتـعـلـيمـ لـخـطـطـ تـطـوـيرـ المـديـريـةـ					المعايير
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الأجرائية المبنية عن الخطة التطويرية
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	الملحوظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقييم المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود الشبكات ساعد على تطبيق الخطة
- بناء مجتمعات التعلم يثري التعلم والتعليم في الميدان

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدد المشرفين في المديريـةـ غيرـ كافـ لتغطـيـةـ كـافـةـ الشـبـكـاتـ
- عدم كافية المنحة المالية لتنفيذ أنشطة الخطة
- التدريب أثناء الدوام الرسمي غير مناسب
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـةـ

- زيادة عدد المشرفين في المديريـةـ ليتمكنون من تغطـيـةـ كـافـةـ مـدارـسـ الشـبـكـاتـ
- زيادة المنحة المالية بما يتناسب و انشطة الخطة
- تحديد وقت التدريب في يوم عمل مفرغ به المتدرب أو يوم السبت

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

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					
المعايير					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمديرية والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقمرة 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

- التشاركية ما بين فريق تطوير المديرية
- مشاركة المجتمع المحلي في تنفيذ الأنشطة
- المنحة ساعدت المديرية في تنفيذ بعض الأنشطة

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود كادر كاف لتنفيذ الأنشطة
- تأخر صرف المنحة المالية إلى نهاية العام الدراسي

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- صرف المنحة في بداية العام الدراسي وعدم تأخيرها
- توفير كادر كاف و مناسب لتنفيذ الأنشطة

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديريـة.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

سلم التقدير اللغـي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لـ برنامـج تطوير المدرسة والمديريـة				
المطلوب:	مستوى 5	مستوى 4	مستوى 3	المطلوب:
قوى	مقبول	ضعيف	متذني	عدم رضا

ملاحظة: ترافق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركون

النقاط الرئيسـة المستخلصـة من جلـسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- إسهام المنحة في تنفيذ بعض الأنشطة
- تخطيط المديريـة أصبح مبني على البيانات لذلك أصبحت المدرسة حاضنة التطوير وهي نواة الانطلاقـة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم كافية المنحة المالية لتنفيذ أنشطة الخطة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- زيادة مبلغ المنحة و حسب انشطة كل مدرسة

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

المعيير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	تطبق عليه معظم معايير العضوية	تطبق عليه معظم معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تطبق عليه كافة معايير العضوية
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات لاعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات لاعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء هناك دليل على قائمتهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء هناك دليل على أنه يفرون بما هو أكثر منها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	تم عقد أي اجتماع فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها) 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 اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها) لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (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 آية قرارات	تم اتخاذ قرارات يخصص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ قرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم 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 آية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافه القرارات تم تنفيذها

تابع.....المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكـلة في مديرـيات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطـبع على المجلس كافة معايـر العضـوية و يتمـيـز بالـتوازنـجـith النوع الـاجـتمـاعـي
- الأدوار والـمسـؤـولـيات واضـحة لـجـمـيع الأـعـضـاء وـهـنـاك دـلـيل عـلـى أـنـهـم يـقـومـون بـمـا هـوـ أـكـثـرـ مـنـهـا

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم عـقد اـجـتمـاعـين في العام الـدـرـاسـي
- تم اـتـخـاذ قـرـارات بـشـأن نـصـف القـضاـيا الـتـي تـمـت مـنـاقـشـتها
- تنـفـيـذ نـصـف القرـارات الـمـتـخـذـة

3- توصيات لتحسين برنـامـج تـطـويـر المـدرـسـة والمـديـريـة

- عـقد ثـلـاث اـجـتمـاعـات في العام الـدـرـاسـي وـأـخـرى حـسـبـ الـحـاجـة
- اـتـخـاذ قـرـارات بـشـأن كـافـة القـضاـيا الـتـي تـمـت مـنـاقـشـتها
- تنـفـيـذ كـافـة القرـارات الـمـتـخـذـة

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير الفطي:

المعيير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	معايير العضوية	تتطابق عليه معظم معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تتطابق عليه معظم معايير العضوية	تتطابق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والممسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك <u>غموض</u> في الأدوار والم المسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس	الأدوار والممسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والممسؤوليات واضحة لجميع اعضاء و هناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والممسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاتة اجتماعات في العام الدراسي (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 ثلاتة اجتماعات في العام الدراسي (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 ثلاتة اجتماعات في العام الدراسي (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	تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم 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	تم تنفيذ بعض القرارات المتعددة	تم تنفيذ نصف القرارات المتعددة	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

- تتطبق على المجلس كافة معايير العضوية ومتوازن من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها
- تم عقد أكثر من ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي و أخرى إضافية حسب الحاجة
- تم اتخاذ قرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها
- تم تنفيذ كافة القرارات

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود مسرح أو صالة واسعة لتنفيذ انشطة المدارس

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- توفير صالة او مسارح للمساعدة في تنفيذ الأنشطة

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

مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط المدارس)

المؤشر 1.1.1 : النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تتطبق عليها معايير الجودة

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
5					تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
	4				النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
		3			النتائج مكتوبة بشكل صحيح
		3			المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
	4				هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
	4				الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
	4				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها
نعم				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا)
نعم				لا	تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس (نعم ، لا)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

• تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية

• معظم النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة

• هناك ارتباط منطقي بين معظم الأنشطة والنتائج

• الانشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية في معظم الخطط

• تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لمعظم الأنشطة المنوي تنفيذها.

• الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية

• تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

• كثير من النتائج مكتوبة بشكل غير صحيح

• كثير من المؤشرات غير مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

• كتابة النتائج بشكل صحيح

• ربط المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها

المؤشر 1.1.2 : النسبة المئوية لخطط تطوير مديريـات التربية والـتـعـلـيمـ التي تنطبق عليها معايير الجودة

مصدر البيانات: خطة المديريـة التـطـوـيرـيـةـ

سلم التقدير الفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريـاتـ)

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريـات التربية والـتـعـلـيمـ التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريـةـ والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريـةـ كما ظهرـهاـ بـبيانـاتـ المـراجـعةـ الذـاتـيـةـ	5				
النتائج مرتبطة بالأولويات	5		3		
المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها		3			
هـنـاكـ اـرـتـبـاطـ منـطـقـيـ بـيـنـ الـاـشـطـةـ وـالـنـتـائـجـ	5				
الـاـشـطـةـ وـاقـعـيـةـ وـذـاتـ طـبـيـعـةـ تـطـوـيرـيـةـ	5				
تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المئويةـ تنفيـذـهاـ	5				
الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية	نعم				لا
تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي	نعم				لا
مراعـيـةـ لـالـخـلـافـ فـيـ الـاحـتـيـاجـاتـ بـيـنـ الـذـكـورـ وـالـانـاثـ (ـالـنـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ)	نعم				لا

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريـةـ
- ارتباط النتائج بالأولويات
- الأنشطة واقعية و ذات طبيعة تطويرية
- هـنـاكـ اـرـتـبـاطـ منـطـقـيـ بـيـنـ الـاـشـطـةـ وـالـنـتـائـجـ
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المئويةـ تنفيـذـهاـ
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
- تمـتـ المـصـادـقـةـ عـلـىـهـاـ مـنـ قـبـلـ مـجـلـسـ

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم مراعـيـةـ الـخـلـافـ فـيـ الـاحـتـيـاجـاتـ لـمـدـارـسـ الـذـكـورـ وـمـدـارـسـ الـانـاثـ (ـالـنـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ)
- كثير من النتائج غير مرتبطة بالأولويات
- كثير من المؤشرات غير مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها

3- توصيات لتحسين برنامـجـ تـطـوـيرـ المـدـرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ

- ضرورة قيام المديريـةـ بـمـرـاعـيـةـ نقاطـ الـضـعـفـ الـوـارـدـةـ اـعـلـاـهـ.