

### 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 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 شكلاً على الورق فقط و لا يقوم بالعمل المطلوب	تم شكل الفريق بناء على تنسيب المدير وحسب الكفاءة 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 تنسيب المدير بناء على رغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
ملاحظات:					
الجاوزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة، الادارة بالنتائج)	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع ذات العلاقة ولهما علاقة بمتغيرات المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع ذات العلاقة ذات التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ذات التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
ملاحظات:					
مراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام برنامج تطوير المدرسة والمديرية	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهو (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي)
ملاحظات:					
ترتيب الأولويات (ترتيب الاحتياجات و اختيار الأولويات)	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناجحة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناجحة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناجحة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناجحة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المدرسة (تخطيط المدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس)	لم يتم بناء خطة تطوير المدرسة	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 بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة
ملاحظات:					
مشاركة المجلس التربوي لشبكة المدارس (خطة تطوير المدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس)	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها	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 دون مناقشتها	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها
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

- تشكيل فريق المديريـة حسب الكفاءـة والرغـبة ويـتكون من أربع مـعلمـين والمـديـر.
- حضور المـديـر البرـامج التـدرـيبـية ذات العـلاقـة وـنوـعـيـة مجـتمـع المـدرـسـة.
- عمل مـراجـعة ذاتـيـة وـتطـبـيقـها عـلـى جـمـيع الفـنـاتـ المـعـنـيـة (المـعلمـينـ وـالـطلـابـ وـالمـجـتمـعـ المـحـليـ).
- اختيار الأولـويـاتـ منـ المـسـتوـيـاتـ (2+1) وهـي الـضعـيفـ والمـتدـنىـ.
- بناء خـطةـ تـطـوـيرـةـ للـمـدـرـسـةـ حـسـبـ منـهـجـيـةـ البرـنـامـجـ وبـمـشـارـكـةـ جـمـيعـ أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـوـيرـ المـدـرـسـةـ وـفـرـقـ تـنـسـيقـ المـجاـلاتـ .
- اطـلاـعـ المـجـلسـ عـلـىـ الخـطـةـ وـتـوـقـيـعـهاـ .
- تـعاـونـ أولـيـاءـ الـأـمـرـ وـالـخـبـرـاءـ فـيـ إـعـادـ الخـطـةـ مـثـلـ (ـالـدـكـتـورـ عـاطـفـ الـمـحـامـيـ).
- التـواـصـلـ وـالـعـمـلـ بـرـوحـ الـفـرـيقـ .
- تـبـادـلـ الـخـبـرـاتـ بـيـنـ المـدـارـسـ وـالـمـلـاحـظـاتـ المـقـدـمةـ مـنـ الـمـشـرـفـينـ التـرـبـويـينـ .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم نـقلـ المـعـرـفـةـ/ـالـأـثـرـ إـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـنـ فـيـ المـدـرـسـةـ .
- عدم مرـاعـاةـ مـعـاـيـرـ برـنـامـجـ تـطـوـيرـ المـدـرـسـةـ وـالـمـديـرـيـةـ فـيـ اختـيـارـ الأولـويـاتـ .
- عدم منـاقـشـةـ الخـطـةـ منـ قـبـلـ المـجـلسـ قـبـلـ توـقـيـعـهاـ .
- ارـتـقـاعـ أـنـصـبـةـ الـمـعـلـمـينـ .
- التـعـيـنـاتـ عـلـىـ حـسابـ التـعـلـيمـ الإـضـافـيـ .
- التـأـخـيرـ فـيـ صـرـفـ التـبـرـعـاتـ المـدـرـسـيـةـ .
- عدم صـلـاحـيـةـ أـجـهـزةـ الـحـاسـوبـ أـثـنـاءـ بـنـاءـ الخـطـةـ .

3- تـوصـياتـ لـتحـسـينـ برـنـامـجـ تـطـوـيرـ المـدـرـسـةـ وـالـمـديـرـيـةـ

- نـقلـ الـأـثـرـ وـالـمـعـرـفـةـ لـجـمـيعـ الـمـعـنـيـنـ فـيـ المـدـرـسـةـ .
- اختيار الأولـويـاتـ وـفقـاـ لـمـعـاـيـرـ برـنـامـجـ تـطـوـيرـ المـدـرـسـةـ وـالـمـديـرـيـةـ .
- منـاقـشـةـ الخـطـةـ وـتـقـدـيمـ التـغـيـيـةـ الـراـجـعـةـ حـولـهاـ مـكـتـوـبـةـ قـبـلـ توـقـيـعـهاـ .
- صـرـفـ التـبـرـعـاتـ فـيـ وـقـتـ مـبـكـرـ .
- تـخـفـيفـ أـنـصـبـةـ الـمـعـلـمـينـ .
- توـفـيرـ أـجـهـزةـ الـحـاسـوبـ الـلـازـمـةـ لإـعـادـ الخـطـطـ التـطـوـيرـيـةـ .

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

**مصدر البيانات:** فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللغجي:

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

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقييم 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

- تعاون أفراد ومؤسسات المجتمع المحلي.
- الزامية الخطة لتنفيذ الأنشطة الواردة فيها.
- تعاون الطلبة والمعلمين وبعض أولياء الأمور للعمل على تطبيق البرنامج
- مشاركة بعض المدارس في مبادرة مدرستي.
- تعاون الخبراء في إعداد الخطة مثل (الدكتور عاطف المحاميد).

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- البطء في النظر في الكتب الرسمية من قبل المديريه وخصوصاً الكتب التي ترسلها المدارس لمخاطبة المؤسسات الحكومية ومؤسسات المجتمع المحلي.
- ارتفاع أنصبة المعلمين.
- عدم توفر الأماكن المناسبة لتنفيذ الأنشطة.
- ضعف متابعة المشرفين لمرحل إعداد الخطة وتنفيذ الأنشطة.
- العطل المتكررة بسبب أحداث معان.
- تغيب المعلمات المتكرر (إجازة أمومة)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- الاسراع في النظر في الكتب الرسمية للمدارس من قبل المديريه.
- ضرورة توفير الأماكن المناسبة لتنفيذ الأنشطة.
- دورة تدريبية لمنسقي المجالات بخصوص إعداد الخطة التطويرية.
- زيادة المنحة المالية.
- المتابعة الدورية من قبل المشرفين التربويين.
- النظر في الأبنية المستأجرة للمدارس.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1 : نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنتسبة من خططها التطويرية					
المعايير					
نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.					%100-81
عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.					%80-61
( 5 )					%60-41

ملاحظة: عدد البرامج التدريبية يحددها المقيم بناء على مراجعة الوثائق مثل ( برنامج التدريب، المادة التدريبية المراسلات، تقييم المدرس ...)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التعاون مع مؤسسات المجتمع المحلي (جامعة الحسين بن طلال ،الدفاع المدني .....).
- الدافعية والرغبة في العمل .
- قيام بعض المعلمات بجمع التبرعات لتنفيذ الأنشطة .
- رغبة غالبية المعلمين بالتطوير .
- الدعم المعنوي من المؤسسات والمنحة ومدير التربية .
- تقبل الطلبة واستجابتهم للتطوير .
- تعاوون المعلمات .
- استجابة الطلبة ورغبتهم في زيادة التحصيل .
- تعاؤن الادارة في توفير ما يلزم .
- الملحوظات المقدمة من المشرفين التربويين.
- المنحة المالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توفر الامكانيات المادية .
- ارتفاع انصبة المعلمات .
- التعينات على حساب التعليم الاضافي.
- عدم توفر المكان اللازم لتنفيذ الأنشطة .
- عدم وجود حواجز مادية.
- عدم كفاية الوقت بسبب الانصبة الزائدة .
- عدم وجود مكان لتنفيذ الأنشطة .
- عدم توفير اجهزة تسهيل العمل مثل .. Data show Projector, Scanner ..
- البطء في الرد على الكتب الرسمية من قبل المديرة فيما يخص الكتب الموجهة لمؤسسات المجتمع المحلي.
- اعتذار بعض المسؤولين عن تنفيذ الأنشطة التدريبية.
- ضعف المتابعة من قبل المشرفين التربويين.
- الزمن، ضيق الوقت.
- طبيعة البناء المدرسي أماكن متعددة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة الدعم المقدم من المنحة .
- تخفيف الانصبة .
- توفير مكان خاص لتنفيذ الأنشطة .
- ضرورة توفير مكان مناسب لتنفيذ الأنشطة .
- ضرورة توفير حواجز مادية للمعلمين.
- توفير الامكانات الازمة لتنفيذ الأنشطة.
- ضرورة التعزيز المستمر لمديرة المدرسة من المديرية .
- الارساع في النظر في الكتب الرسمية من قبل المديرية.
- دورة تدريبية لمنسقفات المجالات حول إعداد الخطة التطويرية وآلية صياغة الأنشطة.
- توفير متطلبات الخطة من الفاعات والمخبرات.

**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 التقيير الفطي: لا ينطبق

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 الخطط التطويرية للمدرسة والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقمرة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقيير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة بدعم مالي من الوزارة واحتساب نسبتها المئوية لمجموع الأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تتفق 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

**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 المدرسة**

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.5: درجة رضا مديري ومعلمي 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	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون مدير التربية بشكل خاص مع المدارس.
- تعاون بعض المشرفين المساندين.
- دعم بعض المجالس التربوية.
- تجاوب بعض الأقسام في المديرية مثل قسم شؤون الموظفين.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تعاون بعض أقسام المديرية وعدم وجود الدعم المادي الكافي من المديرية لتنفيذ الأنشطة.
- ضعف التعزيز وعدم نشر قصص النجاح.
- عدم استقرار برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضعف المتابعة من قبل المشرفين وقلة الزيارات الإشرافية.
- عدم وجود مختبرات كافية (علوم+حاسوب)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة المبالغ المالية المخصصة من المنحة.
- ضرورة استمرارية المتابعة والتقييم.
- ضرورة دعم جميع أقسام المديرية.
- تعزيز المعلمين ونشر قصص نجاحهم.
- دورة لمنسقي المجالات في كيفية إعداد الخطة التطويرية.
- فريق محوري متخصص لإيصال معلومات موحدة في كيفية إعداد الخطة التطويرية.
- تكثيف الزيارات من قبل المشرفين التربويين.
- توفير متطلبات البرنامج من قاعات ومخابر.

### المؤشر 3.1: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

**مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس**

سلم التقدير الفظي:

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء	معايير العضوية بعض	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه كافية 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	غير واضحة لجميع الأعضاء	واضحة لبعض الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة على أنهم يقومون بها	واضحة لجميع الأعضاء
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	تم عقد أي اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	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.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ قرارات	يشأن بعض القراءات التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	تم تنفيذ القرارات المتخذة	تم تنفيذ القرارات المتخذة	كلـفة 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

- تشكيله المجلس تتطبق عليه كافة معايير العضوية .
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الأعضاء.
- عقد اجتماعين.
- اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تغيب رئيس المجلس واقتصر الحضور على مدراء المدارس وبعض أولياء الامور وطالبي برلمان.
- تنفيذ بعض القرارات التي تمت مناقشتها.
- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- القصور في فهم الشراكة المجتمعية حيث يسيطر عليها فكرة الشيخة.
- ضعف المتابعة من قبل الوزارة للمجالس التربوية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- توضيح الأدوار لجميع أعضاء المجلس التربوي.
- تنفيذ كافة القرارات التي تمت مناقشتها.
- تشكيل المجلس بحيث يكون هناك توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- متابعة تعزيز الشراكة من وزارة التربية.
- أن يكون رئيس المجلس ملماً بالأمور التربوية ومتفرغاً.
- توسيعية أعضاء المجلس بدور رئيس المجلس قبل تشكيله.
- إعادة النظر في تشكيله مجلس.

**المؤشر 1.1 :** درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديريـة)  
**مصدر البيانات:** المشرفون التربويـون  
**سلم التقدير الفظـي:**

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 الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقـة عن الخطة التطويرية

ملحوظـة: النسبة يحددهـا المـقيم بناء على تقـدير المـجمـوعـة وبعد مراجـعة التـقارـير.

النقاط الرئيسية المستخلصـة من جـلـسـة النقـاش

1- ما هي أـبـرـز نقاط القـوـة بالـنـسـبـة لـهـذا المؤـشـر

- تعاون مـديـرات مـدارـس الإنـاث.
- المنـحة المـالـية ودورـها في تنـفـيد الأـنشـطـة.
- تنـظـيم التـخطـيط وـالـعـلـم الجـمـاعـي.
- افتـتاح المـدارـس عـلـى المجتمعـالـمحـلي، فأـصـبح هـنـاك رـؤـيـة أوـسـع لـدى المـدارـس أـنـ التـواـصـل معـ المـجـتمـع لاـ يـقـصـر عـلـى أولـيـاء الأمـور وإنـما يـتـجاـوز ذلكـ إـلـى مؤـسـسـات المجتمعـالـمحـلي.
- التعاونـ بين مـدارـس الشـبـكـة الواـحـدة.

2- ما هي أـبـرـز نقاط الـضـعـف بالـنـسـبـة لـهـذا المؤـشـر

- عدم حـضـور مدـراء المـدارـس (الـذـكـور) الـاجـتمـاعـات.
- عدم تـقـاعـل المـدارـس وـخـاصـة مـدارـس الذـكـور.
- عدم المسـاءـلة منـ قـبـل المـديـريـة.
- عدم أـخـذ البرـنـامـج عـلـى محـمـلـالـجـدـ منـ قـبـل المـدرـاء فيـ المـديـريـة.
- تـوزـيعـ الـكـلـسـتـراتـ غـيرـ عـادـلـة.
- التعليمـالـاضـافـي.
- عدم صـلاـحيـة مـصـادـر التـعـلـم فيـ المـدارـس فـمعـظم الأـجـهـزة معـطلـة.
- عدم الإـيمـان باـسـتمـارـيـة برنـامـج تـطـويـر المـدرـسـة وـالمـديـريـة.

3- تـوصـيات لـتحـسـين برنـامـج تـطـويـر المـدرـسـة وـالمـديـريـة

- تحـدـيد مـهـام المـشـرف التـربـوي.
- احتـساب عـلـامـة المشـرف فيـ التـقـرـير السنـوي للمـعلـم.

**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 المفظي:**

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة فقط	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة	تم تشكيل فريق تطوير المديرية برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديرية
<b>ملاحظات:</b> المعلومات أخذت من مشرفة واحدة كان لها دور في إعداد الخطة.					
حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل ثقى التدريب إلى جمع المعينين في المديرية.	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية المديرية، الإدارة بالنتائج)
<b>ملاحظات:</b> المعلومات أخذت من مشرفة واحدة كان لها دور في إعداد الاحتياجات المنشتركة لمدارس المديرية					
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	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 بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بيون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بيون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية
<b>ملاحظات:</b> المعلومات أخذت من مشرفة واحدة كان لها دور في إعداد الخطة.					
قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج (بتطبيقها على جميع المعينين) كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج (بتطبيقها على جميع المعينين) (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج (ب TripAdvisorها على بعض المعينين) (كوادر المدارس والمجمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجه البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	مراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية
<b>ملاحظات:</b> المعلومات أخذت من مشرفة واحدة كان لها دور في إعداد الخطة.					
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معابر برنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستوى (2+1) وهي الصيف والمتضمن	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 المديرية بدون التقد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات وأختيار الأولويات
<b>ملاحظات:</b> المعلومات أخذت من مشرفة واحدة كان لها دور في إعداد الخطة.					
تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير المديرية تطويرية للمديرية	بناء خطة تطوير المديرية
<b>ملاحظات:</b>					
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها بعد مناقشتها، يتضمن راجعة مكتوبة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتقام الرئيس بالتوقيع عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم توقيع الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي
<b>ملاحظات:</b>					

النقطـات الرئيـسة المستخلصـة من جلـسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكيل الفريق حسب متطلبات البرنامج واعتماد الكفاءة فقط.
- حضور أعضاء الفريق البرنامج التربوية.
- تحديد الحاجات المشتركة للمدارس بالاطلاع على بعض العينات.
- عمل مراجعة ذاتية وتطبيقها على معظم المعينين.
- اختيار الأولويات من مستويات الضعيف والمتدني.
- مشاركة بعض الكوادر في بناء الخطة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توسيعية كوادر المديريـة.
- قسم الإشراف مغيب عن تشكيل الفريق وليس لديهم معرفة عن فريق تطوير المديريـة.
- تهميش دور المشرفين واقتصر دورهم على التدريب.
- عدم اطلاع المشرفين على خطة المديريـة.
- اطلاع رئيس المجلس فقط على الخطة والتوجيه عليها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- تشكيل الفريق حسب متطلبات البرنامج واختيار فرق تنسيق المجالات على الكفاءة والرغبة.
- العمل على توسيعية كوادر المديريـة بالبرنامج.
- اشراك قسم الإشراف في تحديد الحاجات المشتركة للمدارس.
- اطلاع المشرفين التربويـين على خطة المديريـة ومناقشتها.
- مناقشة الخطة من قبل المجلس وتقديم التغذية الراجعة حولها مكتوبة قبل المصادقة عليها.

**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 المفظي:**

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

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

النقط الرئيصة المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

•

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

• عدم التواصل مع إدارة التدريب في الوزارة.

• اختزال الدورة الانعاشية للقيادة التعليمية إلى يومين.

• عدم وصول الكتب الرسمية الصادرة عن الوزارة فيما يخص الدورات الانعاشية وامتحان القيادة.

• اقتصار التدريب على إعداد الخطة التطويرية فقط.

• عدم تعبئة الشوااغر بالنسبة للمشرفين.

• عدم النظر في طلبات النقل الخارجي للمشرفين رغم توفر الشوااغر.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

• تعبئة الشوااغر بالنسبة للمشرفين .

• النظر في طلبات النقل الخارجي للمشرفين .

• تحديد مهام المشرف التربوي.

## 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 التقيير الفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم	المعلمير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تم شكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم شكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم شكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعلمير الكفاءة والرغبة.	تم شكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	تم شكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	تم شكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	تم شكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.
ملاحظات: الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية، الادارة بالنتائج)						
حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرنامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقى كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية جميع التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقى كوادر المديرية حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرنامج التربوية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقى كوادر المديرية حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرنامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقى كوادر المديرية حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرنامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقى كوادر المديرية حول البرنامج	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية، الادارة بالنتائج)
ملاحظات: تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية						
قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه 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 بتقيير الاحتياجات المشتركة المدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بتقيير الاحتياجات المشتركة المدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	مراجعة الذاتية لتحديد الاحتياجات المديرية
ملاحظات: المراجعة الذاتية لتحديد الاحتياجات المديرية						
قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج (يتنطبقها على جميع المعينين) وقادر المديرية ومدراء المدارس والمتحتم المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج (يتنطبقها على جميع المعينين) (قادر المديرية ومدراء المدارس والمتحتم المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجه البرنامج (يتنطبقها على بعض المعينين) (قادر المديرية ومدراء المدارس والمتحتم المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجه البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون منظور فريق تطوير المديرية بدون التقى بنتائج المراجعة الذاتية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	مراجعة الذاتية لتحديد الاحتياجات المديرية
ملاحظات: ترتيب الاحتياجات واحتياط الأولويات						
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معلمير برنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الصيفي 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 المديرية بدون التقى بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات أو لم يتم ترتيب الاحتياجات أو لم يتم احتياط الأولويات	تم ترتيب الاحتياجات أو لم يتم احتياط الأولويات	ترتيب الاحتياجات واحتياط الأولويات
ملاحظات: بناء خطة تطوير المديرية						
تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير المديرية	بناء خطة تطوير المديرية	بناء خطة تطوير المديرية
ملاحظات: مشاركة مجلس إدارة على الخطة التطويرية						
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها 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 الرئيس عليها دون مناقشتها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	مشاركة مجلس إدارة على الخطة التطويرية
ملاحظات:						

النقاط الرئيسة المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التشاركيه/ العمل بروح الفريق .
- تسهيلات الادارة .
- الاطلاع على التجارب السابقة .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وضوح الفكر عند بعض الاقسام .
- عدم التزام بعض اعضاء الشبكة الواحدة بحضور الاجتماع .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضرورة شمول التدريب جميع الاعضاء في المديريـة .

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

**مصدر البيانات:** فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللغطي:

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

ملاحظة: 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

- الحاجة الملحة .
- المنحة الكندية / التسهيلات المالية .
- التسهيلات الإدارية .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة حوافز المادية .
- نقص التجهيزات في بعض المدارس والمديرية .
- زمن التدريب غير مناسب .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود حوافز مادية للأداريين والمعلمين .
- ضرورة توفير التجهيزات الازمة لتنفيذ الأنشطة .

لا تطبق

**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 المديريـة

سلم التقدير النفطي:

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 للمديريـة والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقـمة من الـوزارة بالـنسبة لمجموع الأنشـطة المـخطط تنـفيـذـها

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تدقيق المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة بدعم مالي من الـوزارة واحتساب نسبتها المئوية لمجموع الأنشـطة الواردة بالـخطة والمفروض أن تتفـق 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 والمديريـة

•

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

**مصدر البيانات:** فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية				
المطلوب:	مستوى 5	مستوى 4	مستوى 3	المطلوب:
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	قوي	مقبول	ضعيف	متدني

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

النقط الرئيسي المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التواصل مع قسم تطوير المدرسة والمديرية بشكل مستمر .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم متابعة موظفي الوزارة للميدان بشكل مستمر .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة متابعة موظفي الوزارة للمديريات بخصوص الخطط التطويرية وما نفذ منها .

#### 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.	معايير العضوية بعض	معايير العضوية معظم	معايير العضوية كافة ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماماً بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الادوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس
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 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 اية 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 اية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

تابع..... المؤشر ١.٤: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

**مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية**

النقطة الرئيسة المستخلصة من جلسة النقاش

١- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل المجلس حسب التعليمات .
- تعامل رئيس المجلس .
- أعضاء المجلس داعمين للمديرية معنويًا وماديًا .

٢- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

• ارتباط بعض أعضاء المجلس بأعمال تمنعهم من حضور الاجتماعات .

٣- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اختيار أعضاء المجلس من الأشخاص المتفرغين .

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

المعيير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الأعضاء.	تطبق عليه بعض 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 (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 تماماً بالنسبة لأعضاء المجلس	هناك عبء متساوٍ في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء و هناك دليل على قيمتهم بهذه الأدوار
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	تم عقد 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 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.	
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ آية 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 معايير العضوية التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذ آية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كل القرارات تم تنفيذها

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

النقطة الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المعلومات فقط من فريق تطوير المديرية
- المجلس تطبق عليه معظم معايير العضوية.
- عقد اجتماعين فقط.
- تعاون رؤساء المجالس وتقديم الدعم.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- اعتذار جميع أعضاء المجلس من المجتمع المحلي وغياب البرلمان الطلابي وحضور فريق تطوير المديرية فقط.
- لا يوجد توازن في تشكيل المجلس من حيث النوع الاجتماعي.
- غموض في الأدوار والمسؤوليات لبعض أعضاء المجلس.
- واحد من الاجتماعين غياب أعضاء المجلس التربوي من المجتمع المحلي عنه وحضور فريق تطوير المديرية فقط.
- اتخاذ القرارات بخصوص بعض القضايا .
- لا يوجد دليل على تنفيذ أية من القرارات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- إعادة تشكيل المجلس بحيث تطبق عليه كافة المعايير ويوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- توضيح الأدوار لكافة أعضاء المجلس.
- عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي الواحد.
- اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا والعمل على تنفيذها.
- لقاء دوري مع مجالس التطوير التربوي من قبل الوزارة.
- اختيار رؤساء المجال من الأشخاص المتفرغين.
- اختيار رئيس مجلس التطوير التربوي من لديه خبرات تربوية أو على اطلاع بالأمور التربوية.

### 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
✓					تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما ظهرت في بيانات المراجعة الذاتية
	✓				النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
	✓				النتائج مكتوبة بشكل صحيح
✓					المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
-----	-----	-----	-----		الخرجات مكتوبة بشكل صحيح
-----	-----	-----	-----		المؤشرات مرتبطة بالخرجات
✓					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والخرجات والنتائج
	✓				الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
	✓				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنووية 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

- ملخص الاحتياجات موجود وكافة الأولويات بالإضافة لعبارة الرؤية تستجيب للاحتجاجات.
- ثلاثة أولويات أو أكثر مرتبطة بالنتائج.
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح وتنطبق عليها ثلاثة من المعايير.
- ثلاثة نتائج لديها مؤشرات موافقة معها.
- كافة النتائج لديها أنشطة مرتبطة بها.
- جميع الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية.
- تحديد المسؤوليات لأغلبية الأنشطة وبشكل مناسب.
- الزمن محدد لكنه غير واقعي لبعض الأنشطة.
- تمت المصادقة عليها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الزمن غير محدد بصورة واقعية لبعض الأنشطة حيث أن زمن بعض الأنشطة منذ العام الدراسي الماضي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- كتابة النتائج بصورة صحيحة بحيث تتطابق عليها كافة المعايير.
- بناء الخطة الإجرائية لعام دراسي واحد يكون الزمن محدد بدقة.

### المؤشر 1.1.2 : النسبة المئوية لخطط تطوير مديريـات التربية والتعليم التي تطبق علـيـها معايـير الجودـة

**مصدر البيانات: خطة المديريـة التطويرية**

سلم التقدير الـفـظـي: ( يستخدم لـتـقيـيم جـودـة خطـط مدـيرـيات )

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريـات التربية والـتعليم التي تـتطـطبق علـيـها معايـير الجودـة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
	✓				تم تحديد الأولويـات حسب اـحـتـياـجـات المـديـريـة وـالـاحتـياـجـات المشـترـكة لمـدارـس المـديـريـة كـما تـظـهـرـها بـبيانـاتـ المـراـجـعـةـ الذـاتـيـةـ
		✓			الـنتـائـجـ مرـتـبـةـ بـالأـولـويـاتـ
✓	✓				الـنتـائـجـ مـكتـوبـةـ بـشـكـلـ صـحـيحـ
-----	-----	-----	-----	-----	المـخـرـجـاتـ مـكتـوبـةـ بـشـكـلـ صـحـيحـ
-----	-----	-----	-----	-----	المـؤـشـراتـ مـرـتـبـةـ بـالـمـخـرـجـاتـ
	✓				هـنـاكـ اـرـتـبـاطـ مـنـطـقـيـ بـيـنـ الأـنـشـطـةـ وـالـمـخـرـجـاتـ وـالـنـتـائـجـ
✓	✓				الـأـنـشـطـةـ وـاقـعـيـةـ وـذـاتـ طـبـيـعـةـ تـطـوـيـرـيـةـ
					تمـ تحـدـيدـ المـسـؤـولـيـاتـ بـالـنـسـبـةـ لـكـلـ الـأـنـشـطـةـ الـمـنـوـيـةـ تـنـفـيـذـهـاـ
نعم				لا	الـجـوـلـ الزـمـنـيـ لـلـتـنـفـيـذـ يـتـسـمـ بـالـوـاقـعـيـةـ
نعم				لا	تمـ المـصـادـقـةـ عـلـيـهاـ مـنـ قـبـلـ مـجـلسـ التـطـوـيـرـ التـرـبـويـ
نعم				لا	مرـاعـيـةـ لـلـاخـلـافـ فـيـ الـاحـتـياـجـاتـ بـيـنـ الـذـكـورـ وـالـإـنـاثـ (ـالـنـوعـ الـاجـنـمـاعـيـ)

1- ما هي أـبـرـزـ نـقـاطـ الـفـوـقـةـ بـالـنـسـبـةـ لـهـذـاـ المؤـشـرـ

- ثلاثة أو أكثر من الأولويـاتـ مـرـتـبـةـ بـاـحـتـياـجـاتـ المـديـريـةـ أوـ الـاحـتـياـجـاتـ المـشـترـكةـ لـمـدارـسـ.
- أولـويـاتـانـ مـرـتـبـطـانـ بـنـتـائـجـهـماـ.

الـنـتـائـجـ مـكتـوبـةـ بـصـورـةـ صـحـيـحةـ وـتـنـطـبـقـ عـلـيـهاـ ثـلـاثـةـ مـنـ الـمـعـاـيـرـ.

جـمـيعـ النـتـائـجـ كـافـيـةـ مـؤـشـرـاتـهاـ مـتـوـافـقـةـ مـعـهاـ وـهـنـاكـ مـزـيـجـ مـنـ الـمـؤـشـراتـ الـنـوـعـيـةـ وـالـكـمـيـةـ.

معـظـمـ الـأـنـشـطـةـ وـاقـعـيـةـ وـذـاتـ طـبـيـعـةـ تـطـوـيـرـيـةـ.

تمـ تحـدـيدـ الـزـمـنـ لـلـأـنـشـطـةـ وـلـكـنـ الـزـمـنـ مـحدـدـ لـعـامـينـ 2014-2015ـمـ،ـأـيـ تـنـخـيـلـ عـلـىـ الـخـطـةـ مـعـدـةـ لـعـامـينـ درـاسـيـينـ.

تـسـتـخـدـمـ لـغـةـ لـتـوـضـيـحـ التـحـسـينـ الـذـيـ يـسـتـهـدـفـ مـصـلـحةـ الـذـكـورـ وـالـإـنـاثـ فـيـ بـعـضـ الـأـولـويـاتـ.

تمـ المـصـادـقـةـ عـلـيـهاـ.

2- ما هي أـبـرـزـ نـقـاطـ الـضـعـفـ بـالـنـسـبـةـ لـهـذـاـ المؤـشـرـ

• اـلـثـنـانـ مـنـ الـأـولـويـاتـ غـيرـ مـرـتـبـةـ بـالـنـتـيـجـةـ.

• وـاحـدـةـ مـنـ الـنـتـائـجـ لـاـ تـحـتـويـ عـلـىـ كـلـمةـ دـالـةـ عـلـىـ التـغـيـيرـ.

• إـعـدـادـ الـخـطـةـ الـإـجـرـائـيـةـ لـعـامـينـ درـاسـيـينـ 2014-2015ـمـ.

3- تـوصـيـاتـ لـتـحـسـينـ بـرـنـامـجـ تـطـوـيـرـ المـدـرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ

• صـيـاغـةـ الـنـتـائـجـ بـحـيثـ تـكـونـ مـرـتـبـةـ بـالـأـولـويـاتـ .

• صـيـاغـةـ جـمـيعـ الـنـتـائـجـ بـصـورـةـ صـحـيـحةـ بـحـيثـ تـنـطـبـقـ عـلـيـهاـ كـافـيـةـ التـغـيـيرـ.

• إـعـدـادـ الـخـطـةـ الـإـجـرـائـيـةـ بـحـيثـ تـكـونـ لـعـامـ درـاسـيـ واحدـ.

• كـتـابـةـ نـتـائـجـ الـخـطـةـ بـصـورـةـ تـسـتـهـدـفـ الفـجـوةـ بـيـنـ مـدارـسـ الـذـكـورـ وـمـدارـسـ الـإـنـاثـ.