

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

سلم التقدير اللفظي:

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

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المدرسة	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق شكلها، 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 أربع معلمين حسب المجال.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج 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 فئتان فقط من المعنيين	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي)
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و 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 وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتدني	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 بموجب البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها من قبل الرئيس.	قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظاتها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
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 تشكل الفرق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مدراء المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بعضهم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
- قامت المدارس بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي)
- تم بناء خطة تطويرية للمدارس حسب منهجية البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط
- تم الرجوع الى مصادر البيانات (السجلات) للتحقق من نقاط القوة والضعف في تحديد الأولويات
- تعاون منسقي المجالات ساهم في بناء الخطة التطويرية للمدارس
- تشجيع ادارات المدارس والدعم المقدم منها ساهم في إعداد الخطة التطويرية
- التطبيق العملي المباشر للبرنامج اثناء التدريب
- التحفيز للمشاركين في البرنامج

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم مدراء المدارس بنقل أثر التدريب لكادر المدرسة.
- لم تناش المجالس التربوية لشبكات المدارس الخطط التطويرية والاجرائية مع فرق تطوير المدارس.
- لم تحضر إحدى مديرات المدارس أي دورة تدريبية.
- قلة الخبرة لدى فرق تطوير المدارس وعدم خضوع منسقي المجالات الاربعة للتدريب
- العبء الكبير في العمل على مديريات المدارس مما صعب توضيح جميع جوانب البرنامج
- العبء الدراسي لمنسقي المجالات الأربعة
- عدم وجود حوافز معنوية ومادية لمنسقي المجالات
- عدم اهتمام الفئة المستهدفة في تعبئة الاستبانة
- مستوى التدريب متدني ووقت التدريب غير مناسب وساعاته طويلة
- لغة الاستبانة في بعض الفقرات صعبة وغير واضحة وغير مصاغة بشكل جيد

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام مدراء المدارس بنقل أثر التدريب الى كوادر المدارس.
- ضرورة قيام المجالس التربوية بالاطلاع على خطط تطوير المدارس واعتمادها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدراء المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.
- ضرورة قيام مدراء المدارس بحضور جميع الدورات التدريبية المقررة حسب البرنامج.
- ضرورة العمل على تدريب منسقي المجالات الاربعة على برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- تخفيف العبء العمل على مدراء المدارس.
- ضرورة وجود حوافز معنوية ومادية للعاملين على البرنامج وخاصة منسقي المجالات الأربعة
- ضرورة العمل على توعية الفئات المستهدفة على كيفية تعبئة الاستبانة وأهميتها للمراجعة الذاتية للمدرسة
- الحاجة الى التدريب بشكل مناسب وحقيقي وملئم للواقع وحاجة من بين كفاء و اختيار الوقت المناسب للتدريب وتقليل عدد ساعات التدريب
- ضرورة العمل على رفع كفاءة المدربين لرفع مستوى التدريب
- لغة الاستبانة بحاجة الى توضيح واعادة صياغة لبعض فقراتها

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 الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطة الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- روح التعاون وحب الانجاز بين المعلمين في المدارس.
- وجود قيادات مدرسية فاعلة ومؤثرة وتعزز المعلمين وتشجعهم.
- الدعم المالي من SDI سهل تنفيذ الأنشطة في الخطة التطويرية والإجرائية
- قناعة فرق التطوير بالبرنامج.
- تعاون مركز الملكة رانيا لتدريب المعلمين في تنفيذ بعض البرامج التدريبية.
- دعم الإشراف التربوي في بناء الخطة التطويرية والإجرائية وتنفيذ الأنشطة
- مساهمة المؤسسات المختلفة والمجتمع المحلي
- وجود قدرات متخصصة في بعض المدارس ساهمت بتنفيذ ورشة تدريبية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة عدد الطلاب في كثير من المدارس.
- ضعف الموارد المالية.
- عدم وعي فرق تطوير المدارس بأدوارهم ومسؤولياتهم.
- ضغط العمل لمنسقي المجالات
- الفترة الزمنية لتنفيذ الخطة التطويرية والإجرائية قصيرة جداً
- الظروف الطارئة التي تؤدي الى تأجيل تنفيذ الأنشطة
- قلة الدعم المادي لتنفيذ أنشطة الخطة التطويرية والإجرائية
- عدم توثيق أنشطة الخطة التطويرية في بعض المدارس
- اخذ الموافقة المسبقة من قبل مديرية التربية والتعليم لتنفيذ بعض الأنشطة
- اعداد خطة تطويرية وإجرائية للعام الدراسي القادم ولم يتم وضع خطة للعام الحالي في بعض المدارس
- عدم نقل اثر التدريب لمنسقي المجالات وغياب وضوح الرؤية في بناء الخطة التطويرية
- تعاقب الادارات على بعض المدارس

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام المديرية بزيادة الاهتمام الفني بالمدرسة لرفع قدرات الكادر المدرسي.
- ضرورة قيام المعنيين في مديرية التربية والتعليم بمتابعة تنفيذ المدارس لخططها التطويرية.
- ضرورة تفعيل المجالس التربوية لشبكات المدارس.
- أن يتم صرف المنحة بناء على حجم الأنشطة الموجودة في الخطة.
- ضرورة تقديم الدعم من قبل المديرية وتسهيل الإجراءات الخاصة في تنفيذ أنشطة الخطة التطويرية للمدرسة
- ضرورة نقل اثر التدريب لمنسقي المجالات وتوضيح الرؤية في بناء الخطة التطويرية
- ضرورة العمل على ثبات الادارات المدرسية لفترات كافية.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1 : نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبثقة من خططها التطويرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
81-100%	61-80%	41-60%	21-40%	0-20%	نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.

ملاحظة: نسبة البرامج التدريبية يحددها المقيم بناء على مراجعة الوثائق مثل (برنامج التدريب، المادة التدريبية المرسلات، تقييم المدرب ...)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود قدرات متخصصة في بعض المدارس.
- التحدي والرغبة في التغيير.
- رغبة المعلمات في بناء القدرات.
- تعاون مركز الملكة رانيا لتدريب المعلمين.
- اعداد فاشات تعليمية من قبل المعلمين والتعاون بين المعلمين والطلبة في إعداد البرامج التعليمية
- دافعية بعض المعلمين للمشاركة في الورشات التدريبية
- التعاون بين المعلمين والطلبة في إعداد البرامج التعليمية
- بناء الخطة التطويرية للمدرسة بناء على حصر الحاجات الفعلية للمدرسة
- المنحة المالية

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضغط العمل لمنسقي المجالات
- عدم اهتمام واكثرات بعض المعلمين بحضور الدورات التدريبية لانشغالهم بتدريس التوجيهي
- ارتفاع أنصبة المعلمين يقلل من تنميتهم مهنيا
- عدم إشراك فريق تطوير المدرسة (منسقات المجالات) في التدريب على برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- قلة المنحة المالية المخصصة للخطة التطويرية والإجرائية للمدرسة وخاصة الورش التدريبية
- لا تتضمن بعض الخطط أية البرامج التدريبية لتنمية المعلمات مهنيا في بعض المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام المديرية بمتابعة أكبر للمدرسة للقيام بتنفيذ الورش بشكل أفضل.
- العمل على تشجيع المعلمين وإشراكهم في الأنشطة وتحفيزهم وتعزيزهم
- العمل على تشجيع المعلمين لحضور الدورات التدريبية وتحديد أوقات مناسبة للتدريب
- ضرورة تخفيف أنصبة المعلمين ليتمكنوا من زيادة تنميتهم المهنية
- إشراك فريق تطوير المدرسة (منسقات المجالات) في التدريب على برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- زيادة المنحة المالية المخصصة للخطة التطويرية والإجرائية للمدرسة وخاصة الورش التدريبية
- ضرورة تضمين جميع الخطط التطويرية للمدارس برامج تنمية مهنية للمعلمين.

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:

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 لأنشطة الواردة في الخطط الاجرائية المنبثقة عن 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

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

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					
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

- ما هي أبرز نقاط الرضا

- وجود جلسات حوارية مع المشرفين التربويين.
- وجود نماذج من خطط مدارس أخرى.
- وجود تعاون في مجالات (التوجيه،)
- رضى الكادر الإداري على الخدمات المقدمة من قسم الاشراف التربوي في بناء خطة تطوير المدرسة وتنفيذ أنشطتها
- المتابعة المستمرة من قبل المديرية
- وجود دعم فني من قبل الاسناد التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط عدم الرضا

- الدعم غير الكاف وغير المناسب للمدارس من قبل المشرفين التربويين تعود إلى ضعف الرؤيا حول البرنامج.
- لا يوجد تفويض صلاحيات كافية لمدرء المدارس..
- عدم حماس البعض في مديرية التربية للبرنامج.
- عدم تجارب المديرية بما يختص بتقديم الدعم لتحسين بيئة الطالب
- التوقيت الزمني للدورات التدريبية غير مناسب
- أخذ الموافقات على تنفيذ أنشطة الخطة التطويرية والإجرائية تأخذ وقتا طويلا
- تعاقب الادارات على بعض المدارس.

3- توصيات للتحسين

- ضرورة وضوح الرؤيا المشتركة لدى المشرفين حول البرنامج
- ضرورة تقديم المديرية دعما ماديا للمدرسة.
- ضرورة قيام المديرية بتوفير الدعم الفني المناسب للمدرسة لمساعدتها على تحقيق أهداف الخطة التطويرية.
- ضرورة العمل على تفويض الصلاحيات من قبل مديرة المدرسة.
- ضرورة العمل على توعية وتحفيز الموظفين في مديرية التربية على المشاركة في البرنامج.
- تسهيل الاجراءات واتخاذ قرارات مناسبة فيما يتعلق بالخطة التطويرية والإجرائية للمدرسة.
- ضرورة اهتمام المديرية بتقديم الدعم لتحسين بيئة الطالب
- ضرورة اختيار الأوقات المناسبة للدورات التدريبية
- على المديرية الاسراع بالموافقات على تنفيذ أنشطة الخطة التطويرية والإجرائية
- ضرورة العمل على ثبات الادارات في المدرسة من قبل مديرية التربية والتعليم

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					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تنطبق عليه كافة معايير العضوية (بترأسه 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)	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه بعض معايير العضوية	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لبعض الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لجميع الأعضاء	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 معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن بعض 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 نصف القرارات المتخذة	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على المجالس كافة معايير العضوية (بترأسه 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).
- عمل جلسات تفقدية للمدارس من قبل أعضاء المجلس.
- مشاركة المجلس التربوي في الاحتفالات المدرسية.
- من القرارات التي تم اتخاذها أن تقوم معلمات مقاعدات بتنفيذ حصص تقوية للطلبات.
- تم في احد المجالس تقديم عرض تقديمي يوضح ادوار ومسؤوليات جميع الاعضاء
- فتح بعض المؤسسات المحلية ابوابها لتنفذ المدارس أنشطتها
- التعاون بين مدارس الذكور والاناث
- التكاملية في توزيع الدعم المالي (مساعدة المدارس الفقيرة)
- عمل مواقع شبكات التواصل اجتماعي لشبكة المدارس لعرض أنشطتها
- تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم توزع نشرات توعية حول برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لبعض الاعضاء
- لم يتم تدريب أعضاء المجلس.
- ضعف التواصل بين المجلس والمدارس، وعدم الالتزام من قبل المجتمع المحلي.
- هناك تقييد لعمل المدرسة من قبل الخطة التطويرية، وعدم اضافة المستجدات الجديدة.
- تم عقد اجتماعين في المتوسط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة
- غياب الدور الفني للمشرف التربوي في دعم المجالس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إعداد وتوزيع نشرات توعية حول برنامج تطوير المدرسة والمديرية لتوضيح الأدوار والمسؤوليات لبعض الاعضاء
- ضرورة تدريب أعضاء المجلس.
- ضرورة العمل على الالتزام من قبل المجتمع المحلي.
- العمل على زيادة التواصل بين المجلس والمدارس.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات المتخذة
- ضرورة الاهتمام بالدور الفني للمشرف التربوي

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المنحة المالية ساهمت في تنفيذ أنشطة الخطط التطويرية والاجرائية للمدارس
- مساهمة المجتمع المحلي وتعاونه في تنفيذ أنشطة الخطط التطويرية والاجرائية للمدارس
- دعم المشرفين التربويين في بناء وتنفيذ أنشطة الخطط التطويرية والاجرائية للمدارس

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم التزام مدراء المدارس في الحضور للتدريب وارسال المساعد أو السكرتير او غيره نيابة عنه
- قلة المنحة المالية المقدمة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية
- الفترة الزمنية لتنفيذ أنشطة الخطط التطويرية والاجرائية للمدارس قصيرة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التزام مدراء المدارس في الحضور للتدريب وعدم ارسال المساعد أو السكرتير او غيره نيابة عنه لنقل أثر التدريب
- زيادة المنحة المالية المقدمة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية
- التخطيط المناسب للفترة الزمنية لتنفيذ أنشطة الخطط التطويرية والاجرائية للمدارس

مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها 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 وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة.
- تبادل الخبرات بين المشرفين وزيادة مواضيع الورشات التدريبية
- الدعم المادي المقدم للمديرية ساهم في تنفيذ أنشطة الخطط التطويرية والإجرائية
- تبادل الخبرات بين المشرفين وزيادة مواضيع الورشات التدريبية

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، الا انهم لم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية.
- على الرغم من ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية الا انه تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.
- لم يتم مجلس التقوير بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية .
- التغيير في أدوار المشرف التربوي من مشرف إلى مساند
- عدم وجود رؤيا واضحة للمشرفين التربويين لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية وخطتها لا يوجد مرجع ثابت لبناء الخطط في البرنامج
- لغة الاستبانة غير مناسبة للفئة المستهدفة و غياب دور النوع الاجتماعي في الاستبانة
- عدم الأخذ بعين الاعتبار حاجات المدارس المهنية ولا تحاكي متطلباتهم
- مكان ووقت التدريب غير مناسب وعدم تناسب المحتوى وتكراره وتعدد البرامج وكثرتها
- وجود ضعف في تدريب للفريق المحوري وغياب اسس واضحة في اختيار المدربين
- عدم وجود اتجاهات ايجابية نحو البرنامج، ايجابية للمشروع فقط من قبل الاشخاص المستفيدين مادياً ولا يوجد اثر ملموس في الواقع

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحديد أدوار المشرف التربوي
- العمل على ايجاد رؤيا واضحة للمشرفين التربويين لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية وخطتها و مرجع ثابت لبناء الخطط في البرنامج
- إعادة صياغة لغة الاستبانة لتناسب الفئة المستهدفة وبيان دور النوع الاجتماعي في الاستبانة
- ضرورة الأخذ بعين الاعتبار حاجات المدارس المهنية والتي تحاكي متطلباتهم
- تحديد مكان ووقت تدريب مناسب والاهتمام بالمحتوى وعدم تكراره والتخطيط المسبق للبرامج التدريبية
- ضرورة التزام مدراء المدارس في الحضور للتدريب وعدم ارسال المساعد أو السكرتير او غيره نيابة عنه لنقل أثر التدريب
- الاهتمام بتدريب الفريق المحوري ووضع اسس واضحة في اختيار المدربين
- عمل توعية لتغيير اتجاهات المعنيين نحو البرنامج لتكون اتجاهات ايجابية
- تعميم الاستفادة المادية على الجميع ليكون أثر البرنامج ملموساً على الواقع

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المالية المقدمة من الوزارة ساهمت في تنفيذ البرنامج
- المتابعة والتقييم من قبل وزارة التربية والتعليم لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تحقيق البرنامج للهدف المنشود بسبب غياب المسائلة
- قرارات الوزارة حول تطبيق الاسناد التربوي بشكل كامل أو جزئي أو عدم تطبيقه
- كثرة البرامج التدريبية
- المحسوبيات في اختيار مدربي برنامج القيادة ولا يوجد معايير في اختيارهم ولا مصداقية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحقيق البرنامج للهدف المنشود من خلال تفعيل المسائلة
- ضرورة اتخاذ قرار من قبل الوزارة حول تطبيق الاسناد التربوي بشكل كامل أو جزئي أو عدم تطبيقه
- التخطيط المسبق للبرامج التدريبية
- المحسوبيات في اختيار مدربي برنامج القيادة وضرورة وجود معايير ومصداقية في اختيارهم

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، الادارة، بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية 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 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 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 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 بعض المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتدني	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 للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتدني.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يقوم فريق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب لهماقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

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
81-100%	61-80%	41-60%	21-40%	0-20%	نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الدعم المادي المقدم من SDI.
- قناعة فريق التطوير بالبرنامج.
- الدعم الإداري من مدير التربية والمدراء الفنيين.
- روح الفريق .
- استجابة مدراء المدارس والمجتمع المحلي.
- الخبرات الموجودة في المديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة المبلغ المقدم.
- قلة الوعي بالبرنامج من قبل بعض الموظفين.
- عدم وعي فريق تطوير المديرية بأدوارهم ومسؤولياتهم، وخروج بعض الأعضاء من المجلس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة المبلغ المقدم.
- ضرورة تفعيل مجلس التطوير التربوي في المديرية.
- أن يتم صرف المنحة بناء على حجم الأنشطة الموجودة في الخطة.

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:

سلم التقدير اللفظي: **لا ينطبق**

المؤشر b 2.2.1 : النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
النسبة المئوية لأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمديرية والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها	%20-0	%40-21	%60-41	%80-61	%100-81

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

-
-
-

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التواصل الإيجابي مع المعنيين في إدارة التدريب.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم التنسيق المناسب بخصوص اختبارات القيادة التعليمية.
- ضعف متابعة الإدارة المعنية في الوزارة لواقع المديريات والمدارس من حيث تطبيق البرنامج.
- ضعف الصلاحيات الممنوحة للقيادات التربوية في الميدان.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام الوزارة بدراسة واقع المديريات والمدارس من حيث تطبيق البرنامج.
- زيادة الصلاحيات الممنوحة للقيادات التربوية في الميدان التربوي (مدراء التربية ومدراء المدارس).
- تعميم تجارب ناجحة من الميدان حول تطبيق البرنامج من أجل تحفيز ثقافة التميز.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديريات التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	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	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لأعضاء المجلس	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 معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض 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 نصف القرارات المتخذة	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على المجلس كافة معايير العضوية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس.
- لم يتم عقد العدد الكافي من الاجتماعات.
- لم يتم اتخاذ قرارات على المستوى التطويري لخدمة اهداف الخطة التطويرية للمديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام الوزارة بمتابعة مجالس التطوير التربوي المشكلة في المديريات بناء على تقارير المتابعة والتقييم واتخاذ الاجراءات المناسبة.

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق 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 لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي 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 أنه 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 أنه تم تنفيذ أية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ 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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لأعضاء المجلس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي
- عدم تدريب أعضاء مجلس التطوير التربوي على البرنامج
- لم يتخذ مجلس تطوير المديرية أية قرارات، ولم ينفذ المجلس أية قرارات
- عدم حضور بعض رؤساء المجالس التربوية الاجتماعات

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاج (اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. و اجتماع في بداية الفصل الثاني. و - اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.)
- ضرورة تدريب أعضاء مجلس التطوير التربوي على البرنامج
- ضرورة اتخاذ قرارات من قبل مجلس تطوير المديرية ومتابعة تنفيذها.
- ضرورة حضور جميع رؤساء المجالس التربوية اجتماعات المجلس.

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 المدارس)

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
✓					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
	✓				الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
	✓				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
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح في معظم الخطط.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط.
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
- الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية في معظم الخطط.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في معظم الخطط.
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس في معظم الخطط.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم اخذ الاولويات من المستوى الضعيف وترك المتدني و عدم تحديد وصياغة الأولويات التطويرية حسب منهجة البرنامج لبعض الخطط
- بعض النتائج غير مرتبطة بأولويات المدرسة لبعض الخطط
- عدم صياغة بعض المؤشرات بشكل جيد وعدم تحديد الفئة المستهدفة للقياس في بعض المؤشرات لبعض الخطط
- بعض الأنشطة غير واقعية وليست ذات طبيعة تطويرية وغير مرتبطة مع بعض النتائج لبعض الخطط
- المسؤوليات غير محددة بشكل واضح في بعض الخطط
- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية في بعض الخطط.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام المعنيين في مديرية التربية والتعليم بمتابعة جودة خطط المدارس حسب المعايير اعلاه والواردة ضمن المؤشر..

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)

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
	✓				هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
	✓				الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
✓					تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها
نعم		----	----	لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا)
نعم		----	----	لا	تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي (نعم ، لا)
نعم		----	----	لا	مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي) (نعم ، لا)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
- النتائج مرتبطة بالأولويات
- معظم النتائج مكتوبة بشكل صحيح
- معظم المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
- هناك ارتباط منطقي بين معظم الأنشطة والنتائج
- معظم الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
- تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
- مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي)

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- بعض المؤشرات لم تحدد الفئة المستهدفة المراد القياس عليها
- بعض الأنشطة غير مرتبطة بالنتائج
- دمج الاجراءات مع الأنشطة في بعض النتائج وتداخلها
- صياغة بعض المؤشرات غير الصحيحة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام المعنيين في مديرية التربية والتعليم بمتابعة جودة خطة المديرية حسب المعايير اعلاه والواردة ضمن المؤشر.