

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 تعيين المدير وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشـكـيل الفـرـيق بـنـاء عـلـى تـسـيـبـ المـدـير وـحـسـبـ الكـفـاءـةـ وـيـتـكـونـ منـ مدـيرـ المـدـرـسـةـ وـأـرـبـعـ مـعـلـمـينـ حـسـبـ المـجـالـ.	تم تشـكـيلـ الفـرـيقـ بـنـاءـ عـلـىـ تـسـيـبـ المـدـيرـ وـحـسـبـ الكـفـاءـةـ وـيـتـكـونـ منـ مدـيرـ المـدـرـسـةـ وـأـرـبـعـ مـعـلـمـينـ حـسـبـ المـجـالـ.

ملاحظات:

حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوسيعه مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوسيعه مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقم بتوسيعه 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، برنامج تطوير المدرسة، الادارة بالنتائج)
---	---	---	--	---------------------------------------	--

ملاحظات:

قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجهة البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمتحمـعـ المـطـلـيـ)	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجهة البرنامج وتطبيقها على فئـةـ واحـدةـ منـ المعـنـيـيـنـ	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجهة البرنامج وتطبيقها على فـئـةـ واحـدةـ منـ المعـنـيـيـنـ.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة برنامج تطوير المدرسة والمديـرةـ	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	المراجـعةـ الذـاتـيـةـ (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 والمديـرةـ	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1) وهي الضعف والمـذـنـ	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجـعةـ الذـاتـيـةـ ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجـعةـ الذـاتـيـةـ	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	ترتيب الاحتياجات و اختيار الأولويات
--	---	---	--	--------------------------------------	-------------------------------------

ملاحظات:

تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهة البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهة البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المـدرـسـةـ فقطـ	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهة البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المـدرـسـةـ	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجهة 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 ملاحظـاتـ المجلسـ عليهاـ وتزوـيدـ مديرـ المـدرـسـةـ بتـغـيـرـةـ رـاجـعـةـ مـكتـوبـةـ	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المـدرـسـةـ وـتـوـقـعـ الرـئـيـسـ عـلـيـهـ بـعـدـ مـنـاقـشـتـهـاـ	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المـدرـسـةـ وـتـوـقـعـ الرـئـيـسـ عـلـيـهـ بـعـدـ مـنـاقـشـتـهـاـ	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المـدرـسـةـ وـتـوـقـعـ الرـئـيـسـ عـلـيـهـ بـعـدـ مـنـاقـشـتـهـاـ	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة المجلس التطويرية للمدرسة مع الرئيس 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 الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
- قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجه البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي)
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتدني
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجه البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
- قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يقم مدير المدرسة بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعندين في المدرسة .
- لم يتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية .
- لم يتحقق المجلس ملاحظاته على الخطط ولم تزود مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام مدير المدرسة بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعندين في المدرسة .
- ينبغي اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية .
- ضرورة قيام المجلس بتوثيق ملاحظاته على الخطط وتزويده مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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 المبنية عن الخطة التطويرية	%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0

ملحوظة: 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

- العمل بروح الفريق لدى اعضاء فرق تطوير المدرسة والاتجاهات الايجابية نحو البرنامج .
- المنحة المالية ساهمت في تنفيذ انشطة الخطط .
- دعم المجالس التربوية لشبكات المدارس في تنفيذ الأنشطة .
- التوثيق الصحيح للأنشطة المنفذة لدى معظم المدارس .
- فكرة البرنامج الجديدة في تقويض الصالحيات للمعلمين في التخطيط واسراراكم في خطة المدرسة .
- وجود تقارير الانجاز وتحليل المنحة المالية .
- الدعم الفني من المديريه للعديد من المدارس في مراحل بناء وتنفيذ الخطط .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ارتفاع نسبة بعض المنسقين يشكل عبئاً إضافياً
- مقاومة التغيير لدى بعض المعلمين
- عدم كفاية الوعي لدى المجتمع المحلي .
- تأخر المنحة المالية الثانية .
- الإجراءات الإدارية عند استضافة زائر تحول دون تنفيذ بعض الأنشطة في الوقت المناسب .
- عدم متابعة بعض المدارس في مراحل بناء وتنفيذ الخطط .
- عدم وضوح آلية بناء الخطة لدى العديد من منسقي المجالات

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- تفعيل دور فرق تنسيق المجالات في بناء وتنفيذ الخطة ليخفف العبء عن المنسقين
- تدريب فرق التطوير وتنفيذ تبادل زيارات لتوضيح آلية بناء الخطة .
- صرف المنح المالية مع بداية كل فصل .
- عقد لقاءات توعوية للمجتمع المحلي على مستوى الشبكات لنشر فكرة البرنامج .

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللغطي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التعاون من قبل قسم الإشراف لتنفيذ البرامج التدريبية داخل المدرسة
- المنحة المالية ساهمت في تنفيذ الأنشطة .
- المنحة المالية
- موقع المدرسة وقربها من مركز المديرية.
- العمل بروح الفريق الواحد.
- التنافس في تنفيذ الأنشطة.
- توفر المرافق والبنية التحتية.
- توفر الموارد البشرية المؤهلة (الخبرات).

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود برامج تدريبية متعددة كافية في الخطة تخدم المعلم والطالب والمجتمع المحلي
- تزامن تنفيذ عدد من الأنشطة داخل المدرسة كونها مدرسة مركبة وقريبة من موقع المديرية.
- سوء البنية التحتية، والبيئة الفقيرة المحيطة بالمدرسة.
- نقص بعض الموارد مثل (بيانات شو) للازمة للتدريب والمحاضرات.
- مقاومة التغيير من قبل بعض المعلمين.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- تنويع البرامج التدريبية في الخطة بما يخدم المعلم والطالب والمجتمع المحلي
- زيادة عدد البرامج التدريبية التي تعتمد على المدرسة والتي تخدم المعلم والطالب والمجتمع المحلي ودعم تنفيذها من قبل المديريه
- التنسيق المسبق بين المديريه والمدرسة حول تنفيذ الأنشطة .
- استمرارية وزيادة المنحة المالية.
- نقل وتبادل الخبرات.
- زيادة الوعي بالبرنامج لجميع المعينين وخاصة أولياء الامور.
- توعية الكادر التعليمي باهمية البرامج التدريبية.
- التوعية الكافية لجميع المعينين بالبرنامج.

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

لا ينطبق

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللغزي:

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 للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطط التطويرية للمدرسة والتي 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 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 والمديريه

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	ضعيف	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

- الدعم الفني من قبل قسم الإشراف في جميع مراحل تطبيق البرنامج وتنفيذ الخطة .
- الدعم في أعمال الصيانة وتعاون قسم صيانة الحاسوب والشبكات في العديد من المدارس .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- التدريب على البرنامج كان مضغوطاً وبناء الخطة كان محدد بفترة زمنية قصيرة مع بداية العام الدراسي .
- أوقيات التدريب على برامج الجاهزية غير مناسبة ومرهقة للمشاركين .
- حرمان بعض المدارس من تلقي الدعم الفني بسبب قلة عدد المشرفين .
- عدم وضوح أدوار المشرف في البرنامج لدى البعض منهم .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- تنفيذ برامج الجاهزية خلال العطلة الصيفية وإعادة ترتيب المجموعات التدريبية بحيث يكون الجزء الخاص بالخطة مع بداية العام الدراسي
- تقديم الدعم لكافة المدارس فنياً وإدارياً وأعمال الصيانة من خلال حصر حاجات المدارس .
- متابعة المشرف المتعاون مع المدرسة لمراحل بناء وتنفيذ الخطة .

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكّلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعد مدارس الشبكة، مدرب المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوافق في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)	تطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي	تطبق عليه معظم معايير العضوية	تطبق عليه بعض معايير العضوية	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لبعض الأعضاء	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. - الاجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد ثلاثة اجتماعات 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 اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها 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 أنه تم اتخاذية قرارات	يتخذون القرارات
كلفة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ نصف القرارات المتداة	تم تنفيذ بعض القرارات المتداة	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذية قرارات	ينفذون القرارات

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوافق في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات تم تنفيذها .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- مشاركة المجالس في لجان وزارية على كافة المستويات وإطلاعهم على كل ما هو جديد .
- زيادة الدعم المالي للمدارس المركزية .

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					
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

- المتابعة المستمرة من قبل الاشراف التربوي.
- تعاون المدارس (المعلمون، الطلبة).
- اعطى البرنامج فهماً لأدوار جميع المعنيين بالبرنامج (المشرف، المدير، الطلبة، اولياء الامور).
- التنافس الايجابي بين المدارس والحماس الدافعية.
- تحديد الاولويات بناء على مراجعة ذاتية منهجية.
- وجود الكوادر والخبرات التي ساعدت على تطبيق البرنامج ومتابعته.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة الاعباء الملقاة على عاتق المدير وفريق تطوير المدرسة والمشرف التربوي.
- قلة عدد الزيارات الاسنادية المخصصة للمدارس (يوم واحد للمشرف).
- عدم كفاية المنحة المالية.
- عدم توفر المواصلات بشكل مستمر.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تدريب فريق تطوير المدرسة على البرنامج.
- تعزيز المواصلات للاسناد التربوي.
- زيادة المنحة.
- عدم تحديد اوجه الصرف.
- توجيه اوجه الصرف نحو الطلبة وحاجاتهم.

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديريـة من وجهـة نظر القيادات التربـوية في مديريـات التربية والتعليم

مصدر البيانات: المشرفون التربـويـون

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريـة من وجهـة نظر القيادات التربـوية في مديريـات التربية والتعليم	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير	
تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريـة	تشكيل فريق تطوير المديريـة	
حضر أعضاء فريق تطوير المديريـة البرامـج التـدرـيبـية ذات العلاقة، وقاموا بـتـوعـيـة يـاقـيـة كـوـادـرـ المـديـريـة حول البرـنامج وـكـلـكـ نـقـلـ أـثـرـ التـدـريـبـ إلى جـمـيعـ المـعـبـينـ فيـ المـديـريـةـ.	حضر أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ جـمـيعـ الـبرـامـجـ التـدرـيبـيـةـ ذاتـ العـلـاقـةـ، وـقـامـواـ بـتـوعـيـةـ يـاقـيـةـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ.	حضر بعضـ أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـعـضـ فـرـيقـ البرـامـجـ التـدرـيبـيـةـ ذاتـ العـلـاقـةـ، وـلـمـ قـوـمـواـ بـتـوعـيـةـ يـاقـيـةـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ.	حضر بعضـ أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـعـضـ فـرـيقـ البرـامـجـ التـدرـيبـيـةـ ذاتـ العـلـاقـةـ، وـلـمـ قـوـمـواـ بـتـوعـيـةـ يـاقـيـةـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ.	لم يـحـضـرـ أيـ عـضـوـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـعـضـ فـرـيقـ البرـامـجـ التـدرـيبـيـةـ ذاتـ العـلـاقـةـ، وـلـمـ قـوـمـواـ بـتـوعـيـةـ يـاقـيـةـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ.	الـجاـهـزـيـةـ (ـالـقـيـادـةـ،ـ الشـراـكـةـ الـجـمـعـيـةـ،ـ التـوـعـ الـاجـتـمـاعـيـ،ـ برـنـامـجـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ،ـ الـمـديـريـةـ الـادـارـةـ بـالـنـاتـجـ)	مـلاـحظـاتـ:	
قام فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ للـمـدارـسـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـىـ وـبـالـتـنـسـيقـ معـ قـسـمـ الـإـشـافـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ الـمـشـترـكةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ.	قام فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ الـذـاتـيـةـ للـمـدارـسـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـىـ وـبـالـتـنـسـيقـ معـ قـسـمـ الـإـشـافـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ الـمـشـترـكةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ.	قام فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ عـيـنـاتـ منـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ الـذـاتـيـةـ للـمـدارـسـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـىـ وـبـالـتـنـسـيقـ معـ قـسـمـ الـإـشـافـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ الـمـشـترـكةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ.	قام فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ عـيـنـاتـ منـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ الـذـاتـيـةـ للـمـدارـسـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـىـ وـبـالـتـنـسـيقـ معـ قـسـمـ الـإـشـافـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ الـمـشـترـكةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ.	لم يتم تحـديـدـ الـاحتـياـجـاتـ الـمـشـترـكةـ للـمـدارـسـ.	تحـديـدـ الـاحتـياـجـاتـ الـمـشـترـكةـ لـمـدارـسـ المـديـريـةـ	مـلاـحظـاتـ:	
قامت المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ جـمـيعـ الـمـعـبـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدرـاءـ المـدارـسـ،ـ وـالـجـمـعـةـ الـمحـليـ)،ـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ.	قامت المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ جـمـيعـ الـمـعـبـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدرـاءـ المـدارـسـ،ـ وـالـجـمـعـةـ الـمحـليـ)،ـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ.	قامت المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ جـمـيعـ الـمـعـبـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدرـاءـ المـدارـسـ،ـ وـالـجـمـعـةـ الـمحـليـ)،ـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ.	قامت المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ بـدونـ استـخدـامـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـ المـديـريـةـ حـسـبـ خـبـرـاتـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ	لم تـقـمـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ بـدونـ استـخدـامـ منـهجـيـةـ البرـامـجـ وـتـمـ تحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـ المـديـريـةـ حـسـبـ خـبـرـاتـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـديـريـةـ	الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ لـتـحـديـدـ اـحـتـيـاجـاتـ المـديـريـةـ	مـلاـحظـاتـ:	
تم تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـتـمـ اختـيـارـ الـأـولـويـاتـ حـسـبـ مـعاـيـرـ بـرـنـامـجـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ	تم تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـتـمـ اختيارـ الـأـولـويـاتـ منـ الـمـسـتوـيـاتـ (ـ2+1ـ)ـ وـهـيـ الضـعـيفـ وـالـمـدـنـىـ	تم تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـتـمـ اختيارـ الـأـولـويـاتـ منـ الـمـسـتوـيـاتـ (ـ2+1ـ)ـ وـهـيـ الضـعـيفـ وـالـمـدـنـىـ	تم تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـلـكـنـ تمـ اختيارـ الـأـولـويـاتـ عـشوـائـيـاـ بـدونـ الـتـزـامـ بـالـمـسـتوـيـاتـ.	تم تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـلـكـنـ تمـ اختيارـ الـأـولـويـاتـ عـشوـائـيـاـ بـدونـ الـتـزـامـ بـالـمـسـتوـيـاتـ.	لم يتم تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ الـأـولـويـاتـ	تـرـتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ وـاختـيـارـ الـأـولـويـاتـ	مـلاـحظـاتـ:
تم بنـاءـ خـلـةـ التـطـويـرـيةـ بـمـشارـكـةـ كـافـيـةـ أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ وـفـرـقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ	تم بنـاءـ خـلـةـ التـطـويـرـيةـ بـمـشارـكـةـ كـافـيـةـ أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ وـفـرـقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ	تم بنـاءـ خـلـةـ التـطـويـرـيةـ بـمـشارـكـةـ كـافـيـةـ أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ وـفـرـقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ	تم بنـاءـ خـلـةـ تـطـويـرـيةـ بـمـشارـكـةـ بـعـضـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ	تم بنـاءـ خـلـةـ تـطـويـرـيةـ بـمـشارـكـةـ بـعـضـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ	لم يتم بنـاءـ خـلـةـ تـطـويـرـيةـ بـمـشارـكـةـ بـعـضـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ	بنـاءـ خـلـةـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ	مـلاـحظـاتـ:

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المديريـة بـتغذـية راجـعة مكتوبـة.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وقام باعتمادها والتـوقيـع عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديريـة مع مجلس التطوير التربوي
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديريـة جميع البرامج التدريـبية ذات العلاقة، وقاموا بـتوعـية باقـي كـوادر المديريـة حول البرنامج.
- قام فريق تطوير المديريـة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجـعة الذاتـية للمدارس، وبناء عليه وبالـتنسيـق مع قـسم الإـشـراف تم تحـديد الاحتـياجـات المشـترـكة فيما بينـها.
- قامت المديريـة بـعمل مراجـعة ذاتـية حـسب منهـجـية البرنامج بـتطـبيقـها على جميع المعـينـين (ـكـوادر المديريـة ومـدرـاء المـدارـس وـالمـجـتمـع المـحلـيـ)، وـتم تحـديد الاحتـياجـاتـها بناء على النـتـائـجـ.
- تم ترتـيب الاحتـياجـات حـسب المستـويـات النـاتـجة عن عمـليـة المـراجـعة الذـاتـية وـتم اختيار الأولـويـات حـسب مـعايـير بـرـنامج تـطـوير المـدرـسة وـالمـديـريـة.
- تم بنـاء الخـطةـ التطـويرـيةـ بـمـشارـكةـ كـافـةـ أـعـضـاءـ فـرـيقـ تـطـويرـ المـديـريـةـ.
- قـامـ المجلسـ بالـاطـلاـعـ علىـ الخـطةـ التطـويرـيةـ للمـديـريـةـ وـتمـ اـعـتمـادـهاـ وـتـوـقـعـ الرـئـيسـ عـلـيـهاـ بـعـدـ منـاقـشـتهاـ وـتـوـثـيقـ مـلـاحـظـاتـ المـجـلسـ عـلـيـهاـ وـتـزـويـدـ المـديـريـةـ بـتـغـذـيةـ رـاجـعـةـ مـكـتـوبـةـ.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- على الرغم من حضور أعضاء فريق تطوير المديريـة جميع البرامج التدريـبية ذاتـ العلاقةـ، وـتـوعـيةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرنامجـ الاـ انـهـ لمـ يـقـمـوـواـ بـنـقلـ أـثـرـ التـدـريـبـ إـلـىـ جـمـيعـ المعـيـنـينـ فيـ المـديـريـةـ.
- عدم مـشارـكةـ فـرـيقـ تـنـسيـقـ المـجالـاتـ فيـ بنـاءـ الخـطةـ التطـويرـيةـ للمـديـريـةـ.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضـرـورةـ نـقـلـ أـثـرـ التـدـريـبـ إـلـىـ جـمـيعـ المعـيـنـينـ فيـ المـديـريـةـ.
- ضـرـورةـ مـشارـكةـ فـرـيقـ تـنـسيـقـ المـجالـاتـ فيـ بنـاءـ الخـطةـ التطـويرـيةـ للمـديـريـةـ.

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

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 والمديرية				
المطلوب:	مستوى 5	مستوى 4	مستوى 3	مستوى 2
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	قوي	مقبول	ضعيف	متدني

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المتابعة والتقييم للبرنامج.
- التدريب على البرنامج (لكادر المديرية والمدارس).

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- المادة التدريبية للمعلمين الجدد نظرية ولا تلبي الحاجات العملية في الميدان عدم تكاملها.
- عدم وجود برامج تنمية مهنية للمعلمين بعد اجراء الاختبارات الدولية/الوطنية لرفع مستوى الطلبة.
- عدم متابعة انتقال اثر برامج التنمية المهنية (على المعلم والطلبة).
- عدم تعليم نتائج الاختبارات على المديريات والمدارس في وقت مبكر للاستفادة من الفجوات التي ظهرت فيها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تغيير سياسات الوزارة بناء على نتائج الاختبارات الوطنية والدولية.
- اشراك المشرفين في اعداد المواد التدريبية للميدان.
- ايجاد نظام لمساءلة وتطبيقه على الميدان التربوي وتفعيله.
- استدامة البرنامج لانطلاقه من واقع حاجات المدارس.
- الزيارات الدورية والحيثية من قبل المعنيين بالبرنامج في الوزارة والمديريات.
- تعليم نتائج الاختبارات على المديريات والمدارس في وقت مبكر والاستفادة منها في سد الفجوات والتغيرات التي ظهرت فيها.

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 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 تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	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.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريه ولكن تم تشكيل فريق تطوير المديريه	تشكيل فريق تطوير المديريه

ملاحظات:

حضر أعضاء فريق تطوير المديريه البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج وكذا نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديريه	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض جميع البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج	لم يحضر أى 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 بتقييم الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس والمديريه
---	--	--	---	---	---

ملاحظات:

قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجمع 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 ا流氓احتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على بعض المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد ا流氓احتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	لم تقم المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	مراجعة ذاتية لتحديد 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 الضغيف 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	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	ترتيب الاحتياجات أولويات و اختيار 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 للمدرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير المديريه	بناء خطة تطوير المديريه
--	--	--	--	--------------------------------	-------------------------

ملاحظات:

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المديريـة بتغذـية راجـعة مكتـوبة	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وقام باعتمادها وتوقيع الرئيس عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديريـة مع مجلس التطوير التربوي ملاحظات:
--	--	--	--	---	---

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالـات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديريـة البرامج التدريـبية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيـعة باقـي كوادر المديريـة حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعـينـين في المديريـة.
- قام فريق تطوير المديريـة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجـعة الذاتـية للمدارـس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجـات المشتركة فيما بينـها.
- قامت المديريـة بعمل مراجـعة ذاتـية حسب منهجـية البرنامج بتطبـيقـها على جميع المعـينـين (كوادر المديريـة ومدراء المدارـس والمـجـتمع المحلي)، وتم تحديداحتياجـاتها بناء على النتائج.
- تم ترتيب الاحتياجـات حسب المستويـات الناتـجة عن عملية المراجـعة الذاتـية وتم اختيار الأولـويـات حسب معايـير برـنامج تطوير المدرـسة والمديريـة.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريـة وفرق تنسيـق المجالـات.
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويـد المديريـة بتغذـية راجـعة مكتـوبة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برـنامج تطوير المدرـسة والمديريـة

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

المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%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.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المنحة المالية ساهمت في تنفيذ العديد من الأنشطة .
- العمل بروح الفريق والاتجاهات الايجابية نحو البرنامج .
- وضوح الأدوار والمسؤوليات لدى الجميع .
- الالتزام بالزمن في تنفيذ الأنشطة .
- التوثيق لجميع الأنشطة المنفذة .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- أوقات التدريب على البرنامج طويلة وغير مناسبة من حيث الوقت
- المادة التدريبية للبرنامج تحتوي على إطار نظري طويل .
- بنود صرف المنحة المالية غير محددة بشكل كافي .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- إعادة النظر في مواعيد التدريب .

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

لا ينطبق

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المستوى 5	المعايير	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 للمديريه والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقمنة 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 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 والمديريه

-
-
-
-

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					
المطلوب:	مستوى 5	مستوى 4	مستوى 3	مستوى 2	مستوى 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 المفهمن من المشاركون

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- متابعة ميدانية من قبل قسم تطوير المدرسة والمديرية في الوزارة وتقديم تغذية راجعة للمديرية .
- عقد لقاء تحاوري مع اعضاء فريق تطوير المديرية .
- دعم المجالس من خلال طلب قصص نجاح ليتم تكرييمها .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

سلم التقدير اللفظي:

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

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	تطبق عليه معظم معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تطبق عليه معظم معايير العضوية	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 تماماً بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة على أنهم يقومون بما هو أكثر منها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	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 (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ اية قرارات	تم اتخاذ قرارات يخصوص 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 جميع 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	كافـة القرارات تم تنفيذها

تابع.....المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديریات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوزن من حيث النوع الاجتماعي .
 - الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها .
 - تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) .
 - تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات تم تنفيذها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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	تنطبق عليه معظم النوع الاجتماعي	معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث	تنطبق عليه كافة معايير العضوية
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار غير واضحة تماماً بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس	الأدوار واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وأنهم يقumen بما هو أكثر منها
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 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 معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ اية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتعددة	تم تنفيذ نصف القرارات المتعددة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافه 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 عليه كافة معايير العضوية (بترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوافق في العضوية من حيث النوع الاجتماعي).
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء.
- تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات تم تنفيذها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- على الرغم من وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء إلا أنه لا يوجد دليل على أنهم يقومون بها.
- لم يتم اتخاذ قرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- لم يتم تنفيذ بعض القرارات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود دليل على أنهم اعضاء المجلس يقومون بادوارهم.
- ضرورة اتخاذ قرارات بشأن كافة القضايا التي يتم مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

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 تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
✓					الناتجات مرتبطة بأولويات المدرسة
✓					الناتجات مكتوبة بشكل صحيح
✓					المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
✓					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
✓					الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
✓					تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوی تنفيذها
نعم					الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا)
نعم					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
- الناتجات مرتبطة بأولويات المدرسة
- الناتجات مكتوبة بشكل صحيح
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
- الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوی تنفيذها
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

المؤشر 1.1.2 : النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تطبق عليها معايير الجودة

مصدر البيانات: خطة المديريه التطويرية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريات)

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تطبق عليها معايير الجودة					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريه والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريه كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية	✓				
النماذج مرتبطة بالأولويات	✓				
النماذج مكتوبة بشكل صحيح	✓				
المؤشرات مرتبطة بالنماذج المأمول تحقيقها	✓				
هناك ارتباط منطقى بين الأنشطة والنماذج	✓				
الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية	✓				
تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة الممنوحة تنفيذها	✓				
الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا)	نعم	----	----	----	
تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي (نعم ، لا)	نعم	----	----	----	
مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي) (نعم ، لا)	نعم	----	----	----	

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريه والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريه كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
- النماذج مرتبطة بالأولويات
- النماذج مكتوبة بشكل صحيح
- المؤشرات مرتبطة بالنماذج المأمول تحقيقها
- هناك ارتباط منطقى بين الأنشطة والنماذج
- الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة الممنوحة تنفيذها
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
- تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
- مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه