

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

سلم التقدير الفظي:

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 شكلـاً، على الورق فقط و لا يقوم بالعمل المطلوب	تم تشكيل الفريق بناء على تعيـب المدير وحسب الكفاءـة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلـمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعيـب المدير وحسب الكفاءـة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلـمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعيـب المدير وحسب الكفاءـة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلـمين حسب المجال.
ملاحظات:					
الجاهزية (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	حضر مدير المدرسة بعض ذات العلاقة ولم يقم بتوعـية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع ذات العلاقة وقام بتوعـية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعـية مجتمع المدرسة حول البرنامج
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجـية البرنامج وتطبيـقها على فئة واحدة من المعنـين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجـية البرنامج وتطبيـقها على فئة واحدة من المعنـين.	قامت المدرسة ذاتية باستخدـام منهـجـية البرنامج وتطبيـقها على فئـة ذاتـيـة من المعنـين.	قامت المدرسة ذاتـيـة باستخدـام منهـجـية البرنامج وتطبيـقها على فئـة ذاتـيـة من المعنـين.
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات وأختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من مظور 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 أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها على فئـة ذاتـيـة من المعنـين.
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المدرسة تطويرية	لم يتم بناء خطة تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجـية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهـجـية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهـجـية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهـجـية البرنامج
ملاحظات:					
مشاركة المجلس على خطة تطوير المدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس 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.	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

- تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مدير المدرسة جميع البرامج التربوية ذات العلاقة وقام بتنوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة
- قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على بعض الفئات المعنية
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط
- قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم توزيع أدوات المراجعة الذاتية على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي)
- لم يتبنا اختيار كافة الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريـة
- لم يشارك فريق تنسيق المجالات في بناء الخطة
- لم يتم مناقشة الخطة وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضرورة توزيع أدوات المراجعة الذاتية على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي)
- ضرورة اختيار كافة الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريـة
- ضرورة مشاركة فريق تنسيق المجالات في بناء الخطة
- ضرورة مناقشة الخطة وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير 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 الإجرائية المنبثقه عن الخطة التطويرية
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقيير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والإطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروضات المذكورة في الخطة.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- توفر المنحة المالية
- رغبة المعلمين في العمل.
- تعاون كادر المدرسة
- انعكاس أثر النشاطات على الطلبة
- قناعة أولياء الأمور في النشاطات التي تنفذها الورشة.
- دعم المجتمع المحلي
- متابعة المشرف المساند

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة النشاطات المدونة في الخطة مما يقل كاهل المدرسة.
- قلة الإمكانيات المتوفّرة في المدرسة
- صعوبة الاجراءات في تنفيذ بعض الاعمال
- الاعباء الكتابية المكلفة بها المعلم
- ضعف متابعة اقسام المديريه للاشطة
- ازدحام برنامج المعلمين بالحصص

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- المرونة في صرف المنحة المالية
- زيادة المنحة المالية
- توجيه كتب شكر لمنسق المجالات.
- تقليل انصبة المعلمين الدراسية
- تخفيف الاعباء الكتابية عن المعلم
- اعداد شرات توعية حول البرنامج

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

- تقارب الأفكار بين المعلمين
- العمل بروح الفريق
- ساهمت المنحة في تنفيذ البرامج

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الامكانيات المادية
- قلة المتابعة من اقسام المديريه
- عدم الاستقرار لادارة المدرسة (انتقال المدير من مدرسة لآخر)
- ضعف متابعة المديريه لتنفيذ الخطة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- زيادة الدعم المادي
- الاستمرارية في المتابعة من قبل اقسام المديريه

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 اللغطي:

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 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

- وجود المنحة المالية بالوقت المناسب لتنفيذ الأنشطة
- دعم مدير المدرسة
- دعم المجتمع المحلي ومشاركته في تجهيز المدرسة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم كفاية المنحة المالية لبعض الأنشطة
- قلة الدعم المقدم من قبل الأقسام المعنية في المديريه

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- زيادة المنحة المالية
- إعادة النظر في اوجه صرف المنحه
- زيادة الدعم من الأقسام المعنية في المديريه

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 اللغطي:

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	
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- دعم المشرفين للنواحي الإيجابية وتلمس الحاجات.
- تعزون فسم اللوازم
- توفر المنحة المالية

2- ما هي أبرز نقاط عدم الرضا

- قلة متابعة الخطة التطويرية بشكل مفصل من المعينين.
- قلة الدعم من بعض اقسام المديرية
- ضعف التواصل مع اقسام المديرية
- قلة الزيارات الميدانية من اقسام المديرية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة الدعم المقدم من اقسام المديرية للمدارس
- زيادة الدعم المقدم من قسم الاشراف واقسام المديرية في تنفيذ الخطة
- زيادة المنحة المالية
- تحسين التواصل بين المدارس والمديرية

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير اللغطي:

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

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 عاليه كافية معايير العضوية (ينترأسه 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)	تنطبق عليه عاليه كافية معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لبعض الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
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 في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي 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 القرارات بشأن بعض 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	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 بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ جميع القرارات	كافة القرارات تم تنفيذها

تابع المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكّلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس
مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق 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 واجتماعات إضافية حسب الحاجة.
- تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات تم تنفيذها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اتخاذ كافة القرارات
- لم يتم تنفيذ كافة القرارات

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة اتخاذ كافة القرارات
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
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 المنشقة عن الخطة التطويرية

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- توفر الدعم المادي
- مشاركة قسم الاشراف بصورة فاعلة
- التعاون بين مدارس الشبكة

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تفعيل الاسناد خلال الفصل الاول
- الانشغال بالتعداد العام للسكان
- عقد دورات المناهج المطورة
- قلة متابعة الوزارة للبرنامج

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- تفعيل الاسناد بقرار رسمي
- ضرورة المتابعة الدورية للبرنامج من قبل الوزارة

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم						
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5	المستوى 0
تشكيل فريق تطوير المديرية	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المديرية	تم تشكيل فريق تطوير				

ملاحظات:

حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة البرامـج التدريـبية ذات العلاقة، وقاموا بــتوـعـيـة باقـيـ كــوـادـرـ المــديـرـيـةـ حولـ البرنامجـ وـكــذـلـكـ نــقــلـ أــثــرـ التــدــريــبـ إــلــىـ جــمــيــعـ الــعــنــبــينـ فيــ الــدــيــرــيــةـ.	حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامـج التدريـبية ذات العلاقة، وقاموا بــتوـعـيـة باقـيـ كــوـادـرـ المــديـرـيـةـ حولـ البرنامجـ	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامـج التدريـبية ذات العلاقة، ولم يــقــومـوا بــتوـعـيـة باقـيـ كــوـادـرـ المــديـرـيـةـ حولـ البرنامجـ	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريّة بعض البرامـج التدريـبية ذات العلاقة ولم يــقــومـوا بــتوـعـيـة باقـيـ كــوـادـرـ المــديـرـيـةـ حولـ البرنامجـ	لم يــحــضــرـ أيــ عــضــوـ منــ فــرــقــ تــطــوــيــرــ المــديــرــيــةـ أيــ بــرــنــامــجــ تــدــريــيــيــ	الــجــاهــزــيــةـ (ــالــقــيــادــةـ،ـ الشــرــاكــةـ الــمــجــمــعــيــةـ،ـ النوعــ الــاجــتمــاعــيــ،ـ بــرــنــامــجــ تــطــوــيــرــ المــديــرــيــةـ،ـ الــادــارــةـ الــبــلــانــجــ)
--	---	--	--	--	---

ملاحظات

تم تحديد الاحتياجات المترتبة على جميع البيانات الواردة من المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المترتبة فيما بينها	تم تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المترتبة فيما بينها	تم تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المترتبة فيما بينها	تم تطوير المديرية بتغيير الاحتياجات المترتبة المدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	لم يتم تحديد الاحتياجات المترتبة للمدارس.
---	--	--	---	---

ملاحظات.

الاحتياجات المديرية	المراجعة الذاتية لتحديد متطلبات			
قامـت المديـرية بـعـمل مـراجـعة ذاتـية حـسـب منـهجـيـة الـبرـنـامـج بـنـطـيقـها عـلـى جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ (ـكـوـادرـ) الـمـديـرـيـة وـمـدـرـاءـ الـمـارـاسـ وـالـجـمـعـيـتـيـ)، وـتـمـ تـحـدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهـاـ بـنـاءـ عـلـىـ الـنـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـرـيـةـ بـعـملـ مـراجـعةـ ذاتـيةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ الـبرـنـامـجـ بـنـطـيقـهاـ عـلـىـ مـعـظـمـ الـمـعـنـيـينـ (ـكـوـادرـ الـمـديـرـيـةـ وـمـدـرـاءـ) الـمـارـاسـ وـالـجـمـعـيـتـيـ) ، وـتـمـ تـحـدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهـاـ بـنـاءـ عـلـىـ الـنـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـرـيـةـ بـعـملـ مـراجـعةـ ذاتـيةـ حـسـبـ منـهجـيـةـ الـبرـنـامـجـ بـنـطـيقـهاـ عـلـىـ بـعـضـ الـمـعـنـيـينـ (ـكـوـادرـ الـمـديـرـيـةـ وـمـدـرـاءـ) الـمـارـاسـ وـالـجـمـعـيـتـيـ) ، وـتـمـ تـحـدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهـاـ بـنـاءـ عـلـىـ الـنـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـرـيـةـ بـعـملـ مـراجـعةـ ذاتـيةـ بـدونـ استـخـدـامـ منـهجـيـةـ الـبرـنـامـجـ وـتـمـ تحـدـيدـ الـاحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ خـيـرـاتـ فـرـيقـ تـطـوـيرـ الـمـديـرـيـةـ	لمـ تـقـمـ المـديـرـيـةـ بـعـملـ مـراجـعةـ ذاتـيةـ

وَلَا حُكْمَ لِلْأَنْجَانِ

ملاحظات	تم ترتيب الاحتياجات حسب المسوبيات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرة	تم ترتيب الاحتياجات حسب المسوبيات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المسوبيات (2+1) وهي <u>الضعف والمتى</u>	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمسوبيات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات <u>عشائرياً</u> بدون الالتزام بالمسوبيات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون <u>القيد بنتائج المراجعة الذاتية</u>	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويات
---------	---	---	--	---	---------------------------------

ملاحظات

بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطوير المديرية	تطويرية للمديريات	للمديريات بدون الالتزام	تم بناء خطة تطويرية للمديريات	تم بناء خطة تطويرية للمشاركة كافية أعضاء	تم بناء الخطة التطويرية للمشاركة كافية أعضاء	تم بناء الخطة التطويرية للمشاركة كافية أعضاء	تم بناء الخطة التطويرية للمشاركة كافية أعضاء
-------------------------	--------------------------------	-------------------	-------------------------	-------------------------------	--	--	--	--

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج،
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة،
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على بعض المعينين
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- لم يتم توعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.
- لم يتم عمل مراجعة ذاتية جماعي المعينين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)،
- لم يتم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- لم يتم توثيق ملاحظات المجلس على الخطة وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- ضرورة توعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعينين في المديرية.
- ضرورة عمل مراجعة ذاتية جماعي المعينين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)،
- ان يتم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- ان يتم توثيق ملاحظات المجلس على الخطة وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

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 المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	قوي	مقبول	ضعيف	متدني

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المنحة المالية
- سهولة الصرف على مجال التدريب

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم متابعة الوزارة للبرنامج بصورة دورية
- اختلاف وجهات النظر في تطبيق البرنامج

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تعديل اوجه الصرف للمنحة المالية
- متابعة الوزارة لتطبيق المديريات للبرنامج

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريـة من وجـهة نظر القـيادات التـربـوية في مدـيرـيات التـربـية والـتعلـيم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريـة من وجـهة نظر القـيادات التـربـوية في مدـيرـيات التـربـية والـتعلـيم

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعابر
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 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، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريـة ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تشكـيل فـريق تـطـوير المـديـرـية
حضر أعضاء فريق تطوير المديريـة البرامـج التـدرـيبـية ذات العلاقة، وقاموا بـتـوعـيـة باقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ حولـ البرـامـجـ وكـذـلـكـ نـقلـ أـثـرـ التـدـريـبـ إلىـ جـمـيعـ المـعـنـينـ فيـ المـديـرـيةـ	حضر أعضاء فريق تطوير المديريـةـ جميعـ البرـامـجـ التـدرـيبـيةـ ذاتـ العلاقةـ،ـ وـقـامـواـ بـتـوعـيـةـ باقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ حولـ البرـامـجـ	حضر بعضـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـويرـ المـديـرـيةـ يـعـضـ جـمـيعـ البرـامـجـ التـدرـيبـيةـ ذاتـ العلاقةـ،ـ وـلـمـ يـقـومـواـ بـتـوعـيـةـ باقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ حولـ البرـامـجـ	حضر بعضـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـويرـ المـديـرـيةـ يـعـضـ جـمـيعـ البرـامـجـ التـدرـيبـيةـ ذاتـ العلاقةـ،ـ وـلـمـ يـقـومـواـ بـتـوعـيـةـ باقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ حولـ البرـامـجـ	لم يـحـضـرـ أيـ عـضـوـ مـنـ فـرقـ تـطـويرـ المـديـرـيةـ أيـ بـرـامـجـ تـدـريـبيـ	الـجاـهـزـيـةـ (ـالـقـيـادـةـ،ـ الشـرـاكـةـ الـمـجـتمـعـيـةـ،ـ النـوعـ الـاجـتمـاعـيـ،ـ بـرـامـجـ تـطـويرـ المـديـرـيةـ،ـ الـادـارـةـ بـالـنـاتـائـجـ)
قام فـريقـ تـطـويرـ المـديـرـيةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدـةـ مـنـ نـتـائـجـ الـمـراـجـعـةـ الـذـاتـيـةـ لـلـمـدارـسـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـيـهـ وـبـالـتـسـيقـ مـعـ قـسـمـ الـإـشـرافـ تـحدـيدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهـاـ	قام فـريقـ تـطـويرـ المـديـرـيةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدـةـ مـنـ نـتـائـجـ الـمـراـجـعـةـ الـذـاتـيـةـ لـلـمـدارـسـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـيـهـ تـحدـيدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكـةـ قـيـمـاـ بـيـنـهـاـ	قام فـريقـ تـطـoyerـ المـديـrـيةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ عـيـنـاتـ مـنـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدـةـ مـنـ نـتـائـجـ الـمـراـجـعـةـ الـذـاتـيـةـ لـلـمـدارـسـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـيـهـ تمـ تـحدـيدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهـاـ	قام فـريقـ تـطـoyerـ المـديـrـيةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ عـيـنـاتـ مـنـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدـةـ مـنـ نـتـائـجـ الـمـراـجـعـةـ الـذـاتـيـةـ لـلـمـدارـsـ،ـ وـبـنـاءـ عـلـيـهـ تمـ تـحدـيدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهـاـ	لم يتم تحـديـدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكـةـ للـمـدارـsـ.	تحـديـدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكـةـ لـلـمـدارـsـ المـديـرـيةـ
قامت المـديـرـيةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهـجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ عـلـىـ مـعـظـمـ الـمـعـنـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـرـيةـ وـمـدرـاءـ الـمـدارـsـ،ـ وـالـجـمـعـنـ الـمحـليـ)،ـ وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـاتـائـجـ	قامت المـديـrـيةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهـجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ عـلـىـ مـعـظـمـ الـمـعـنـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـrـيةـ وـمـدرـاءـ الـmـدارـsـ،ـ وـالـجـمـعـنـ الـمحـليـ)،ـ وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـاتـائـجـ	قامت المـديـrـيةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ منـهـجـيـةـ البرـامـجـ بـتـطـبيقـهاـ عـلـىـ بـعـضـ الـمـعـنـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـrـيةـ وـمـدرـاءـ الـmـدارـsـ،ـ وـالـجـمـعـنـ الـمحـليـ)،ـ وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـاتـائـجـ	قامت المـديـrـيةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ بـدونـ استـخـدـامـ منـهـجـيـةـ البرـامـجـ وـتـمـ تـحدـيدـ الـاـحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ خـرـافـاتـ فـريقـ تـطـoyerـ المـديـrـيةـ	لم تـقـمـ المـديـrـيةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ	مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ اـحـتـيـاجـاتـ الـمـديـrـيةـ
تم تـرتـيبـ الـاـحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـائـجـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ الـذـاتـيـةـ وـتـمـ اختـيـارـ الـأـولـويـاتـ حـسـبـ مـعـايـرـ بـرـامـجـ تـطـويرـ المـدرـسةـ وـالـمـديـrـيةـ	تم تـرتـيبـ الـاـحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـيـاتـ النـاتـائـجـ عنـ عمـلـيـةـ الـmـراجـعـةـ الـذـاتـيـةـ وـتـمـ اختـيـارـ الـأـولـويـاتـ منـ الـمـسـتوـيـاتـ (ـ2+1ـ)ـ وـهـيـ الضـعـيفـ وـالـمـتدـنىـ	تم تـرتـيبـ الـاـحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ الـmـسـتوـيـاتـ النـاتـائـجـ عنـ عمـلـيـةـ الـmـراجـعـةـ الـذـاتـيـةـ وـلـكـنـ تمـ اختـيـارـ الـأـولـويـاتـ عـشوـائـيـاـ بـدونـ الـالتـزـامـ بـالـمـسـتوـيـاتـ	تم تـرتـيبـ الـاـحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ الـmـسـتوـيـاتـ النـاتـائـجـ عنـ عمـلـيـةـ الـmـراجـعـةـ الـذـاتـيـةـ وـلـكـنـ تمـ اختـيـارـ الـأـولـويـاتـ عـشوـائـيـاـ بـدونـ الـالتـزـامـ	لم يتم تـرتـيبـ الـاـحـتـيـاجـاتـ أوـلـويـتهاـ	تـرتـيبـ الـاـحـتـيـاجـاتـ وـاختـيـارـ الـأـولـويـاتـ
تم بنـاءـ خـطـةـ تـطـويرـ حـسـبـ بـعـضـ أـعـضـاءـ بـمـشارـكـةـ كـافـةـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـويرـ المـديـrـيةـ وـفـرقـ تـنـسـيقـ المـجالـاتـ	تم بنـاءـ خـطـةـ تـطـويرـ بـعـضـ كـافـةـ أـعـضـاءـ بـمـشارـكـةـ كـافـةـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـoyerـ المـديـrـيةـ	تم بنـاءـ خـطـةـ تـطـoyerـ بـعـضـ كـافـةـ أـعـضـاءـ بـمـشارـكـةـ كـافـةـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـoyerـ المـديـrـيةـ	تم بنـاءـ خـطـةـ تـطـoyerـ بـعـضـ كـافـةـ أـعـضـاءـ بـمـشارـكـةـ كـافـةـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـoyerـ المـديـrـيةـ	لم يتم بنـاءـ خـطـةـ تـطـoyerـ لـمـديـرـيـةـ	بنـاءـ خـطـةـ تـطـoyerـ المـديـrـيةـ

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 تشكـل فريق تطوير المديريـة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالـات بناء على الكفاءـة والرغـبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديريـة البرامـج التـدرـيـية ذاتـ العـلـاقـة، وقامـوا بـتـوـعيـة باـقـي كـوـادـر المـديـريـة حولـ البرـنـامـج وكـذـلـك نـقلـ أـثـرـ التـدـريـبـ إلىـ جـمـيعـ المعـنـيـنـ فيـ المـديـريـةـ.

فـاـمـ فـرـيقـ تـطـوـرـ المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدـةـ مـنـ نـتـائـجـ الـمـراـجـعـ الذـاتـيـةـ لـلـمـدارـسـ، وـبـنـاءـ عـلـيـهـ تـمـ تـحـدـيدـ الـاحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكـةـ فـيـمـاـ بـيـنـهـاـ.

قـامـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـرـاجـعـ ذـاتـيـةـ حـسـبـ منـهـجـيـةـ الـبـرـنـامـجـ بـتـطـيـقـهـ عـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـنـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدـرـاءـ الـمـدارـسـ وـالـجـمـعـ الـمـحلـيـ)، وـتـمـ تـحـدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ

نـمـ تـرـنـيـبـ الـاحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتـوـيـاتـ الـثـانـيـةـ عـنـ عـمـلـيـةـ الـمـرـاجـعـ الذـاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيـارـ الـأـوـلـوـيـاتـ حـسـبـ مـعـايـرـ بـرـنـامـجـ تـطـوـرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـريـةـ

قـامـ المـجـلـسـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ خـطـةـ التـطـوـرـ الـتـرـبـوـيـةـ لـلـمـديـريـةـ وـتـمـ اـعـتـمـادـهـاـ وـتـوـقـعـ الرـئـيـسـ عـلـيـهـاـ بـعـدـ مـنـاقـشـتـهـاـ وـتـوـثـيقـ مـلـاـحـظـاتـ الـمـجـلـسـ عـلـيـهـاـ وـتـزـوـيدـ المـديـريـةـ بـتـغـذـيـةـ رـاجـعـةـ مـكـتـوبـةـ.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم التنسيق مع قسم الإشراف بشأن الحاجات المشتركة
- 3- نصائح لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

ضرورة التنسيق مع قسم الإشراف بشأن الحاجات المشتركة

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 المنبثقة عن الخطة التطويرية

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

النقط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- دعم مدير التربية شخصيا
- توفر دعم مالي مناسب
- مرونة الخطة في الشكل والاستبيانات

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تصادف العمل في التعداد السكاني العام اربك العمل

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة الدعم المادي
- المتابعة المستمرة

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 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					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 للمديريه 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 تتفق لغاية تاريخه.

- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر
 - توفر الدعم المالي في الوقت المناسب
- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
 - لا يوجد
- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه
 - زيادة المنحة المالية
 - عدم تقييد اوجه الصرف

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:				
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا

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

النقط الرئيسي المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- استمرارية البرنامج واستدامته بدعم الوزارة
- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم الاستجابة من الوزارة وتاخر موافقتها على عقد دورات محلية
- تغيير القيادات التربوية بشكل متكرر في وقت قصير
- عدم ورود تغذية راجعة من الوزارة حول تحليل المنحة المالية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تخصيص مبني دائم للمديرية بدل المستأجر
- التفريق بين التبرعات المدرسية والمنحة المالية للبرنامج وذلك لدى موظف الشؤون المالية في الوزارة

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

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكّلة في مديريات التربية والتعليم				
المعايير				
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
<p>العضوية النوع الاجتماعي</p> <p>(المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشكيات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلي لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوافق من حيث</p> <p>النوع الاجتماعي</p>	<p>النوع الاجتماعي</p> <p>النوع الاجتماعي</p> <p>النوع الاجتماعي</p>	<p>النوع الاجتماعي</p> <p>النوع الاجتماعي</p>	<p>النوع الاجتماعي</p>	<p>لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.</p>
<p>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهنّاك دليل على أنهم يفونون بما هو أكثر منها</p>	<p>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهنّاك دليل على قيامهم بهذه الأدوار</p>	<p>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس</p>	<p>هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء المجلس</p>	<p>يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم</p>
<p>تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي وأجتماعات 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.</p>	<p>تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)</p>	<p>تم عقد اجتماع واحد في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)</p>	<p>تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)</p>	<p>يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي</p>
<p>تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أي قرارات</p>
<p>كلفة القرارات تم تنفيذها</p>	<p>معظم القرارات تم تنفيذها</p>	<p>تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة</p>	<p>تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة</p>	<p>ينفذون القرارات</p>

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها
- تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- كافة القرارات تم تنفيذها
- تفاهم أعضاء المجلس وتواصلهم
- مشاركة أعضاء المجلس في النشاطات التربوية
- وجود أعضاء ذوي خبرة تربوية عالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- عقد الاجتماعات حسب منهجية البرنامج
- تخصيص مكافآت رمزية لأعضاء المجالس.

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير الفظي:

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.	معايير العضوية معظم	معايير العضوية معظم	معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق 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 بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهذا دليل 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 لها) عقدتها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	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 اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) لغاية هذا الوقت من العام الدراسي	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط لها) لغاية هذا الوقت من العام الدراسي
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المقيدة	تم تنفيذ نصف القرارات المقيدة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافـة 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
 - الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
 - تم عقد اجتماع واحد
 - تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا
 - معظم القرارات تم تنفيذها
- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم مراعاة النوع الاجتماعي
- لم يتم اتخاذ كافة القرارات
- لم يتم تنفيذ كافة القرارات

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي
- ضرورة اتخاذ كافة القرارات
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات

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

مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقدير جودة خطط المدارس)

المؤشر 1.1.1 : النسبة المئوية لخطط التطوير 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
					الخرجات مكتوبة بشكل صحيح
					المؤشرات مرتبطة بالخرجات
✓					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والخرجات
✓					الأنشطة واقعية ذات طبيعة تطويرية
		✓			تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها
نعم (3.5)				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا)
نعم				لا	تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التربوي لشبكة المدارس (نعم ، لا)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريـة والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريـة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
 - النتائج مرتبطة بالأولويات
 - النتائج مكتوبة بشكل صحيح
 - هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والخرجات والنتائج
 - الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
 - تمـت المصادقة علىـها من قبل مجلس التطوير التربوي
- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
- لم تـيه تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذـها بشكل دقيق

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضرورة تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذـها بشكل دقيق

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

مصدر البيانات: خطة المديريه التطويرية

سلم التقدير اللغبي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريات)

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق 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		✓			
النتائج مرتبطة بالأولويات	✓				
النتائج مكتوبة بشكل صحيح	✓				
المعشرات مرتبطة بالنتائج المأمولة تحقيقها	✓				
المخرجات مكتوبة بشكل صحيح	✓				
المعشرات مرتبطة بالخرجات	✓				
هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والخرجات والنتائج	✓				
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 لاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)	✓				

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريه والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريه كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
 - النتائج مرتبطة بالأولويات
 - النتائج مكتوبة بشكل صحيح
 - المعشرات مرتبطة بالنتائج المأمولة تحقيقها
 - هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والخرجات والنتائج
 - الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
 - الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
 - تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
 - مراعية لاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)
- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
- لم يتم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها بشكل دقيق

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها بشكل دقيق