

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

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 شكليا، 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 مدير المدرسة وأربع 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 يتم 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 ونقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)	لم يتم المراجعة بعمل مراجعة ذاتية.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقا للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائيا بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)	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 حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يتم توقيع الرئيس عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.	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 بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

تابع.....المؤشر1.1.6 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 مدراء المدارس وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مديروا المدارس جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة و قاموا بتوعية مجتمعات المدارس حول البرنامج.
- قامت المدارس بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- تم بناء خطط تطويرية للمدارس حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فرق تطوير المدارس وفرق تنسيق المجالات.
- قامت المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدارس وتم اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يقم مديروا المدارس بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدارس حول البرنامج.
- على الرغم من قيام المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدارس و اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها إلا أنه لم يتم توثيق ملاحظات المجالس عليها ولم يتم تزويد مديروا المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام مديري المدارس بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدارس حول البرنامج.
- ضرورة قيام المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدارس و اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها بعد مناقشتها و توثيق ملاحظات المجالس عليها و تزويد مديري المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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 الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

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

11- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- شعور المعنيين بأهمية تطبيق البرنامج.
- تعاون اولياء الامور.
- المتابعة الفنية من قبل المشرفين التربويين.
- توثيق الانجازات ورفع تقارير.
- بيئة جيدة (البنية التحتية) لبعض المدارس.
- الرغبة والكفاءة للمعلمين والعمل بروح الفريق.
- تعاون الإدارات المدرسية.
- عقد دورات تقوية للطلبة الذين يعانون من تدني التحصيل.
- عقد دورات وورش عمل في المدارس للمعلمين والمعلمات في مواضيع متنوعة.
- مساهمة المجالس التربوية في دعم المدارس ماديا ومعنويا.
- دعم البلديات للمدارس مما ساعد في تنفيذ بعض الأنشطة.
- وضوح الادوار والمسؤوليات للمعنيين في المدارس ساعد على تطبيق الخطة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تحديات في التشريعات المالية في الاتفاق فيما يتعلق بتحديد بنود الصرف.
- البيئة المدرسية لبعض المدارس غير مناسبة لتنفيذ الأنشطة.
- عدم تقديم تغذية راجعة عن أداء المدرسة.
- البناء المدرسي القديم لبعض المدارس.
- نظام الفترتين يعيق تنفيذ بعض الأنشطة.
- ضعف مشاركة المجالس التربوية.
- تبديل الإدارات وعدم تعاون بعض الإداريين و عدم فهمهم لرؤية البرنامج.
- عدد الطلبة الكبير، و اكتظاظ الصفوف في المدارس التي لديها طلبة سوريين مما اعاق تنفيذ بعض الأنشطة.
- عدم وجود دعم مادي من الوزارة.
- عدم وجود تقارير انجاز شهرية للأنشطة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة عدم تحديد بنود الصرف من المنحة المالية.
- تعاون المديرية باقسامها المختلفة في تحسين بيئة المدارس ومرافقها حتى تتمكن من تنفيذ الأنشطة.
- ضرورة تقديم تغذية راجعة عن أداء المدارس.
- اعادة الدراسة في التشريعات المالية في الاتفاق (المجتمع المحلي).
- ضرورة الغاء نظام الفترتين.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

- ضرورة الاهتمام بمرافق المدارس وصيانتها.
- ضرورة تدريب المدراء وفرق التطوير على البرنامج.
- ضرورة تعاون المجالس التربوية مع المدرس.
- ضرورة مراعاة انتقال المعلمات اعضاء الفريق.
- ضرورة زيادة دعم الوزارة والمديرية للمدارس التي لديها طلبة سوريين.
- ضرورة تقديم دعم مادي من الوزارة.
- ضرورة تزويد المديرية بتقارير انجاز شهرية للخطة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

المؤشر a2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم **لم يتم تقديم دعم مالي من الوزارة**

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي: سلم التقدير اللفظي:

المؤشر a2.2.1 : النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في 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

- 
- 
- 
- 
-

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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 المدرس

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تطلع المديرية المدارس على التغيرات المتعلقة بالمناهج والمواد التعليمية التي تجربها مديريات المناهج.
- تشرف المديرية على تطبيق الاختبارات الوطنية والدولية وتحفظ بسجلات النتائج والاختبارات.
- متابعة المشرفين للمدارس بشكل مكثف.
- زيارات ميدانية مكثفة ومتابعة المطالبات والكتب الرسمية.
- تعاون في مجال الصيانة.
- الدعم الفني من قسم الاشراف والامتحانات.
- الدعم العيني من بعض الاقسام مثل آلة تصوير ، ثلاجة.
- تدعم المديريات مشاركة المجتمع ومجالس التطوير في برنامج تطوير المدرسة.
- تطلع المديريات المدراء والمعلمين على تغييرات المناهج.
- دعم المديريات للمدارس في التواصل مع اولياء الامور.
- اشراف المديريات على تطبيق الاختبارات الوطنية والدولية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تواصل المديريات مع المدارس بحاجة الى دعم اكبر من حيث تقديم التسهيلات من جميع الاقسام.
- نقص اللوازم وعدم توفير المصادر اللازمة لتلبية حاجات المدارس.
- عدم وجود تجهيزات تكنولوجية كافية.
- عدم وجود مشرفين لغة عربية وتربية اسلامية.
- عدم قيام المديريات بتزويد كادر المدارس بأنشطة مهنية مناسبة في جوانب التعلم والتعليم.
- عدم مساعدة المديريات للمدارس على بناء خطط تعليمية فردية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة ولا يوجد تواصل مثمر بين المدارس و المديريات.
- عدم مساهمة بعض المشرفين التربويين في اعداد الخطة او حتى الاطلاع عليها.
- عدم دعم المديريات لمشاركة المجتمع المحلي و اولياء الامور و المجالس التربويه في أنشطة المدارس.
- لا تقدم المديريات تغذية راجعة لأعمال المدارس.
- عدم اتباع المديريات نظام عمل متعارف عليه للتأكد من قيام المدارس بعملها.
- ضعف مشاركة المديريات في خطط معالجة ضعف التحصيل لدى الطلبة.
- عدم تزويد المدارس بأنشطة تنمية مهنية مناسبة خاصة في مجال التعلم والتعليم.
- ضعف الدعم المادي من المديريات.
- قلة الزيارات الميدانية من بعض الاقسام.
- عدم تشجيع المعلمين على قيادة الورشات لزملائهم.
- بعض المباني المدرسيات مستأجرة وغير مناسبة.
- عدم توفير غرفة مصادر لبعض المدارس.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

#### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تواصل المديريات مع المدارس من حيث تقديم التسهيلات من جميع الاقسام لتقديم الدعم المناسب.
- ضرورة توفير المصادر اللازمة لتلبية حاجات المدارس.
- ضرورة وجود تجهيزات تكنولوجية كافية.
- ضرورة زيادة مساهمة المديريات بتزويد كادر المدارس بأنشطة مناسبة في جوانب التعليم و التعلم.
- ان تعمل المديريات على مساعدة المدارس في بناء خطط تعليمية فردية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة.
- ضرورة زيادة مساهمة المشرفين في اعداد الخطة التطويرية.
- ضرورة تشجيع مشاركة المجتمع المحلي و اولياء الامور و المجالس التربويه في دعم المدارس.
- ضرورة ان تقوم المديريات بتقديم تغذية راجعة لأنشطة المدارس و تعزيز الانجازات.
- ضرورة مساعدة المدارس في بناء خطط تعليمية لذوي الاحتياجات الخاصة للموهوبين.
- ضرورة اتباع المديريات نظام عمل متعارف عليه مع المدارس.
- ضرورة مشاركة المديريات في خطط معالجة ضعف التحصيل.
- تزويد المدارس بأنشطة تنمية مهنية مناسبة خاصة في مجال التعلم والتعليم.
- ضرورة الدعم المادي من المديريات
- زيادة الزيارات الميدانية من بعض الاقسام.
- تشجيع المعلمين على قيادة الورشات لزملائهم.
- ضرورة حل مشكلة المباني المستأجرة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المدارس	كل مدارس الشبكة ممثلة، ولكن ليس بوجود مدير مدرسة وطالب من كل مدرسة	تتطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	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 بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس وممثلو الأهالي فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بها
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 المخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. -اجتماع في بداية الفصل الثاني. - اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها



## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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

- تنطبق على تشكيلة المجالس معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة).
- الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس ومدراء المدارس و ممثلو الأهالي
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا تتميز المجالس بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لكافة الأعضاء ولا يوجد دليل على أنهم يقومون بها.
- لم يتم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة ان تتميز المجالس بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي
- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لكافة الأعضاء مع وجود دليل على أنهم يقومون بها.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- دعم أولياء الأمور والمجتمع المحلي في تنفيذ الأنشطة .
- متابعة المشرفين المكثفة من خلال الاسناد التربوي شكل حافزا للمديرين لتنفيذ الأنشطة المخطط لها.
- الأثر الواضح للبرامج التدريبية على معظم الادارات المدرسية من حيث التوثيق و التخطيط.
- دعم المجالس التربوية .
- وضوح الادوار والمسؤوليات للمنسقين.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف التنمية المهنية للمعلمين.
- انتقال مديري المدارس له أثر على تطبيق المدارس لخططها التطويرية.
- كثرة البرامج التدريبية المنفذة في المدارس مما يعيق تنفيذ بعض الأنشطة.
- عدم توفر البنية التحتية مثل غرف الاسناد و تجهيزاتها.
- عدم قدرة بعض المديرين و المديرات على التصرف بالمنحة رغم تزويدهم بأوجه الصرف.
- ضعف التوثيق وعدم كتابة تقارير انجاز.
- عدم وجود دعم مادي من الوزارة.
- قلة التنوع في الأنشطة المناسبة للنتائج.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة العمل على تنمية المعلمين مهنيًا.
- الحد من ظاهرة انتقال مديري المدارس.
- ضرورة تنظيم البرامج التدريبية من حيث زمن التنفيذ و دون تعارض بينها.
- ضرورة توفير غرف الاسناد التربوي و تزويدها باللوازم المطلوبة.
- ضرورة توعية المديرين بأوجه الصرف و كيفية توزيع المنحة على المجالات كافة.
- ضرورة التوثيق وكتابة التقارير.
- ضرورة صياغة أنشطة متنوعة و مناسبة لتحقيق النتائج.
- ضرورة الدعم المادي من الوزارة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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 خطط 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، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع 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 بالأطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالأطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالأطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه 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 كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على 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)	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:					

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم توقيع الرئيس عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها 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

#### ١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة.
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- قامت فرق 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.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية.
- قامت المجالس بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها بعد مناقشتها.

#### ٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اخذ معيار الرغبة عند تشكيل الفرق.
- لم يتم أعضاء فرق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- لم يتم فرق تطوير المديرية بالتنسيق مع أقسام الإشراف في تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بين المدارس.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، و تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.
- تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- لم يتم توثيق ملاحظات المجالس على الخطط وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

#### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اخذ معيار الرغبة بعين الاعتبار عند تشكيل الفرق.
- ضرورة قيام أعضاء فرق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بالتنسيق مع أقسام الإشراف في تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بين المدارس.
- ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، و تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة بناء الخطط التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فرق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة توثيق ملاحظات المجالس على الخطط و تزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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					
المطلوب:	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	عدم رضا	متدني	ضعيف	مقبول	قوي

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

- التغذية الراجعة المقدمة من مركز الوزارة حول التقارير المرفوعة من المديرية مقبولة.
- الدعم المقدم من مركز الوزارة لجهود المديريات لتفعيل مجالس التطوير التربويه مقبول.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم مشاركة المشرفين التربويين في بناء الخطط التطويرية للمديريات وتنفيذ انشطتها والمشاركة فيها ( علماً بأن هناك كتباً رسمية موجهة من قبل المديرية - قسم الاشراف حول بناء الخطة التطويرية للمديرية ).
- لا تأثير للبيانات و المعلومات الناتجة عن تطبيق برنامج تطوير المدرسة و المديرية المرفوعة من المديريات للوزارة على تطوير او استحداث سياسات او تعليمات جديدة.
- ضعف الاتصال والتواصل.
- عدم الاستقرار في الميدان .
- قلة الدعم المادي من الوزارة.
- عقد الدورات التدريبية خلال أوقات الدوام.
- تدوير الزيارات في الميدان خلال العام الدراسي.
- عدم وضوح الدوار والمسؤوليات لبعض القيادات التربوية والاسناد التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اشراك المشرفين التربويين في بناء الخطط التطويرية للمديريات.
- ضرورة متابعة قسم الاشراف للمخاطبات الواردة من المديرية بخصوص الخطة وبنائها وتطويرها.
- ضرورة الاستفادة من البيانات و المعلومات الناتجة عن تطبيق برنامج تطوير المدرسة و المديرية المرفوعة من المديرية للوزارة على تطوير او استحداث سياسات او تعليمات جديدة.
- ضرورة الاستقرار في الميدان من بداية العام الدراسي.
- عقد البرامج التدريبية في العطلة الصيفية.
- ضرورة استمرار الدعم المادي للبرنامج من الوزارة.
- ضرورة وضوح البرنامج والاسناد التربوي لدى القيادات التربوية.
- ضرورة دعم الاشراف التربوي واعطاءه صلاحيات في الامور الفنية وان يكون له سلطة في الميدان.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع 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 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 كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على 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)	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 خطة تطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

مجلس التطوير التربوي	الرئيس بالتوقيع عليها.	التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

#### 1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيلي فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- قامت فرق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع أقسام الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على 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 (1+2).
- تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فرق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- قامت المجالس بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرؤساء عليها بعد مناقشتها.

#### 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم أخذ معيار الرغبة بعين الاعتبار عند تشكيل فرق تطوير المديرية.
- لم يتم أعضاء فريق تطوير المديرية نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- لم يتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- لم يتم المجالس التربوية بتوثيق ملاحظات المجالس على الخطط وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

#### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أخذ معيار الرغبة بعين الاعتبار عند تشكيل فرق تطوير المديرية.
- ضرورة قيام أعضاء فرق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة قيام المجالس التربوية بتوثيق ملاحظات المجالس على الخطط وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- يوجد انجازات موثقة بالسجلات.
- يتم الالتزام بالمواعيد المحددة بالخطة.
- هناك دور المجتمع المحلي في دعم تنفيذ الاجراءات.
- المنحة المالية.
- دعم مجلس التطوير تنفيذ الأنشطة الجماعية في الشبكات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- التنقلات والتقاعدات للكوادر الادارية والتدريسية.
- عدم وجود دليل على من يستلم التنسيق المالي.
- تقييد بنود الصرف من المنحة المالية.
- عدم وجود سجل انجاز.
- مشكلة تحديد الحاجات التدريبية.
- عدم تعاون رؤساء الاقسام.
- انشغال المديريات بالطلبة السوريين.
- عدم توفر منحة مالية هذا العام لدعم البرنامج.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تسمية الوظائف الفعلية لاعضاء الفريق في(المنسقين).
- ضرورة استقرار الكوادر التدريسية والادارية خلال العام الدراسي.
- ضرورة وجود نموذج تحليل الصرف من المنحة.
- ضرورة عدم تقييد بنود الصرف من المنحة المالية.
- ضرورة وجود سجل انجاز للمديرية.
- ضرورة تحديد الحاجات التدريبية.
- ضرورة تعاون رؤساء الاقسام.
- ضرورة تعاون الجهات المختلفة ودعمها لمديرية الرمثا فيما يخص الطلبة السوريين والمدارس التي يتعلمون بها.
- ضرورة توفر منحة مالية سنوية لدعم البرنامج.



## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم **لم يتم تقديم دعم مالي من الوزارة**

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمديرية 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

- 
- 
-

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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

- الموافقة على الكتب الرسمية لغايات التدريب.
- المنحة المالية.
- متابعة وتقويم البرامج المستمر ومراجعة التشريعات وتطويرها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تقديم التغذية الراجعة من الوزارة للمديرية عن تقارير الانجاز.
- عدم التركيز على القضايا السلوكية والتعليمية داخل الغرفة الصفية كما يجب.
- عدم التركيز على التشريعات داخل الغرفة الصفية.
- ضعف متابعة الوزارة لتنفيذ البرنامج بشكل مستمر.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تقديم التغذية الراجعة من الوزارة للمديرية عن تقارير الانجاز.
- ضرورة التركيز على القضايا السلوكية والتعليمية داخل الغرفة الصفية كما يجب.
- ضرورة التركيز على التشريعات داخل الغرفة الصفية.
- ضرورة ممارسة المجالس لصلاحياتها المحددة وعمل ورش تدريبية في المديرية.
- ضرورة تفعيل مجلس التطوير تربويا.
- ضرورة عقد دورات انعاشيه لكوادر المديريات.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	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 تماما بالنسبة لأعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء 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 الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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 على تشكيلة المجالس 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.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- رغم أن الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء إلا أنه لا يوجد دليل على أنهم يقومون بها او بما هو أكثر منها.
- لم يتم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- لم يتم تنفيذ بعض القرارات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع أعضاء المجالس ووجود دليل على أنهم يقومون بها او بما هو أكثر منها.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

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 تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	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 بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	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 بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لأعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لأعضاء 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 وإضافة 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	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية 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	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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

- 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
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- 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 اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات تم تنفيذها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- لم يتم تنفيذ بعض القرارات .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اتخاذ القرارات في الاجتماعات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها.
- العمل على تنفيذ كافة القرارات.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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 مدارس جميع المديريات باستثناء مديريات المجموعة الأولى)

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
	✓				المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
	✓				المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
	✓				هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج
	✓				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها
		✓			الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
✓					تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

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 مرتبطة بأولويات المدرسة.
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح.
- المؤشرات مرتبطة بالمخرجات.
- تمت المصادقة على الخطط من قبل المجلس التربوي لشبكات المدارس.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها لمعظم الخطط.
- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح لمعظم الخطط.
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج لمعظم الخطط.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها لمعظم الخطط.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية.
- النتائج مكتوبة بشكل غير صحيح لبعض الخطط.
- المؤشرات غير مرتبطة بالمخرجات لبعض الخطط.
- بعض المؤشرات غير مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها لبعض الخطط.
- المخرجات مكتوبة بشكل غير صحيح لبعض الخطط.
- لا يوجد ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج لبعض الخطط.
- لم يتم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها لبعض الخطط.
- لا تتفق جميع عبارات المخرجات على المعايير الموضوعية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني للتنفيذ بالواقعية.
- ضرورة ارتباط المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها لكافة الخطط.
- ضرورة ارتباط المؤشرات بالمخرجات لكافة الخطط.
- ضرورة كتابة المخرجات بشكل صحيح لكافة الخطط.
- ضرورة وجود ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج لكافة الخطط.
- ضرورة تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها لكافة الخطط.
- ضرورة أن تكون النتائج مكتوبة بشكل صحيح لكل الخطط.
- ضرورة كتابة النتائج بشكل صحيح لكل الخطط.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### التقرير المجمع لمديريات المجموعة الثالثة

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 جميع الهديريات باستثناء مديريات المجموعة الاولى)

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط المديريات)

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
✓					المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
✓					المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
	✓				هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج
✓					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 والإناث (النوع الاجتماعي)

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.
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج لمعظم الخطط.
- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح.
- المؤشرات مرتبطة بالمخرجات.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها.
- تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم مراعاة الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث ( النوع الاجتماعي ).
- الجدول الزمني لا يتسم بالواقعية.
- هناك ارتباط غير منطقي بين بعض الأنشطة والمخرجات والنتائج.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة مراعاة الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث ( النوع الاجتماعي ).
- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني بالواقعية.
- ان يكون الارتباط منطقي بين كل الأنشطة والمخرجات والنتائج.