

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس اسم المديرية: البتراء
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 بالإطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع 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 وتنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقر	قام رئيس المجلس فقط بالإطلاع على الخطة	قام المجلس بالإطلاع على الخطة التطويرية	قام المجلس بالإطلاع على الخطة التطويرية	قام المجلس بالإطلاع على الخطة التطويرية للمديرية

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:					

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- 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 حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- تم بناء الخطة التطويرية
- بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الرغم من قيام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المديرية واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها إلا أنه لم يتم توثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام المجلس بتوثيق ملاحظاته على الخطة التطويرية وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%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

- توثيق جميع الأنشطة التي تم تنفيذها ورفع تقارير إنجاز للوزارة.
- كان لتطبيق البرنامج أثر فاعل في عمل كوادر المديرية من حيث العمل بروح الفريق وتوزيع الأدوار والمسؤوليات.
- الرغبة والدافعية من قبل أبناء المجتمع المحلي وتحملهم مسؤولية العمل والتشارك.
- إشراك المجتمع المحلي في تنفيذ العديد من أنشطة المديرية، وإسهامهم في حل العديد من المشكلات.
- تقديم مؤسسات المجتمع المحلي العديد من جوانب الدعم المالي للمديرية والمدارس
- زيادة فاعلية مدارس الذكور ومساهماتهم في تنفيذ الأنشطة مقارنة عما كانت عليه في السابق .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- كثرة البرامج التدريبية التي تتكلف بها المديرية من قبل الوزارة تشكل عائقاً في كثير من الأحيان على المديرية
- نقص كوادر قسم الإشراف في المديرية يؤثر سلباً في عملية المتابعة المستمرة للبرنامج وتنفيذ أنشطة المديرية والمدارس.
- صعوبة تنفيذ بعض الأنشطة التشاركية في المدارس بسبب بعد المسافات و صعوبة توفير المواصلات بشكل مستمر.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة سد النقص في كوادر قسم الإشراف لسد حاجات المديرية والمدارس.
- ضرورة استمرار الدعم المالي والمعنوي للمديريات من أجل استمرارية البرنامج.

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 b 2.2.1: 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.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المطلوب:
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	يُقدر 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

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تسهل الوزارة عملية عقد الدورات والورش التدريبية، مع تقديم بعض جوانب الدعم المالي.
- المتابعة والتقييم من قبل مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود تغذية راجعة شهرية للتقارير الموجة للوزارة، وتأخرها بشكل كبير.
- ضعف الدعم الذي يقدمه المشرفون في مركز الوزارة في مساعدة المديرية في تنفيذ خططها ، وعدم تزويد قسم الإشراف بنماذج تتناسب والدور الجديد للإشراف والإسناد التربوي.
- ضعف دعم الوزارة للمديرية في تطبيق تعليمات الصرف من المنحة ، بالإضافة إلى أن التشريعات الإدارية تشكل عائقاً في جوانب تقديم الدعم المالي من قبل مؤسسات وأعضاء المجتمع المحلي، نظراً للمركزية في التعامل مع تلك الإجراءات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تبسيط الإجراءات المالية لتسهيل عملية الصرف المالي، وتعديل التشريعات والقوانين التي تتعلق بالمنح المالية المقدمة للمجتمع المحلي، وذلك بعمل تسهيلات إدارية للدعم المالي من قبل مؤسسات وأعضاء المجتمع المحلي.
- ضرورة إمام كوادر الوزارة بمختلف إداراتها وأقسامها بالجوانب المعرفية والتطبيقية لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية لتسهيل عملية المتابعة.
- تعديل النماذج الإشرافية الجديدة بما يتناسب والدور الجديد للإشراف والإسناد التربوي

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					
المعيار	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 (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن 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 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 إضافية حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي 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 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 بكافة 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

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق 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).
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يتميز المجلس بالتوازن من حيث النوع لاجتماعي
- تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة.
- لم تتخذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أن يتميز المجلس بالتوازن من حيث النوع لاجتماعي
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي تم اتخاذها.
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- تشكيل مجلس للتطوير في الوزارة ، ليكون مرجعية للمجالس في المديريات
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة

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

- تطبيق مدارس الإناث للبرنامج بفاعلية.
- تحمس بعض الأفراد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- تقوية العلاقة بين المدرسة وأفراد المجتمع.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- هناك فروق فردية في تطبيق برنامج تطوير المدرسة والمديرية وتنفيذ أنشطة الخطط الإجرائية.
- قلة خبرات المعلمين وذلك بالنسبة للمعلمين الذكور.
- مقاومة التغيير.
- التعليم الإضافي والنقص الحاد في عدد المعلمين.
- تسرب الطلبة بحجة العمالة.
- عدم استقرار إدارات المدارس.
- الفهم الخاطئ لدور المشرف المساند من قبل إدارات المدارس.
- الإشراف المشترك بين المديريات.
- صعوبة المواصلات والتنقل بين المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- التوعية المستمرة بالبرنامج لجميع المعنيين بالبرنامج.
- توفير البنية التحتية لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية قبل تنفيذها من مثل استحداث مكاتب للمشرفين المساندين في الكليسترات.
- توفير المواصلات لتسهيل التنقل بين المدارس.
- ضرورة استقرار الكوادر الادارية والتدريسية في المدارس خلال العام الدراسي.

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس اسم المديرية: البتراء
نموذج التقرير الأولي لجمع البيانات
برنامج تطوير المدرسة والمديرية
رقم التقرير: المديرية 2

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم
مصدر البيانات: المشرفون التربويون
سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديرية	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المديرية	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية، الادارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر 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 البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على 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:					

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم
تقرير المتابعة والتقييم المتعلق بشبكات المدارس اسم المديرية: البتراء برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، واختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.
- حضور أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقلمهم بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج.
- تعليم فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
- تعليم المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم أخذ الرغبة بعين الاعتبار عند اختيار فرق تنسيق المجالات.
- لم ينقل أثر التدريب إلى جميع العاملين في المديرية.
- عدم التنسيق مع قسم الإشراف في تحديد الحاجات المشتركة للمدارس.
- استثناء المجتمع المحلي من المراجعة الذاتية.
- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها عدم تزويد المجلس للمديرية بتغذية راجعة مكتوبة حول الخطة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، واختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- العمل على نقل أثر التدريب إلى جميع العاملين في المديرية.
- التنسيق مع قسم الإشراف في تحديد الحاجات المشتركة للمدارس.
- تطبيق المراجعة الذاتية على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتحديد الاحتياجات بناء على النتائج.
- تزويد المجلس للمديرية بتغذية راجعة مكتوبة حول الخطة بعد مناقشتها.

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
مصدر البيانات: المشرفون التربويون
سلم التقدير اللفظي:

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

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود نماذج معدة خاصة لتطبيق البرنامج (تطوير المدرسة والمديرية) من قبل الوزارة.
- الإبقاء على النماذج القديمة بالنسبة للخلاصة الشهرية.
- عدم إعطاء صلاحيات للمشرفين التربويين في اتخاذ القرار وتهميش دور المشرف التربوي.
- عدم توافر المواصلات.
- قلة عدد المشرفين والنقص الحاد في عدد المشرفين في المديرية.
- اجحاف بنود الوثيقة الإشرافية من حيث نصاب المشرف التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تعديل بنود وثيقة الإشراف.
- توفير المواصلات.
- إعطاء صلاحيات للمشرف التربوي في اتخاذ القرارات.

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

المعيار	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	تتنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تتنطبق 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 قيامهم بهذه الأدوار
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على 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 بكافة 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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على المجلس معايير العضوية .
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يتسم المجلس بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- لا يوجد دليل على قيام أعضاء المجلس بأدوارهم.
- عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي وهو اجتماع انتخاب رئيس المجلس
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات .
- نقاط ضعف مستخلصة من نقاش أعضاء المجلس:
-التشريعات التربوية تحول دون تنفيذ نشاطات رؤساء المجالس.
- عدم وجود صفة شريفة لرئيس المجلس تسهل عملية التواصل بين المديرية والمؤسسات الحكومية وشبه الحكومية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تشكيل المجلس بحيث تنطبق عليه كافة معايير العضوية ويتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- توثيق ما يثبت قيام أعضاء المجلس بأدوارهم.
- القيام بالاجتماعات الدورية المخطط لها.
- العمل على اتخاذ القرارات في نهاية عقد الاجتماعات.
- الجدية في تنفيذ القرارات واخراجها إلى حيز الواقع.
- ضرورة انشاء وحدة تطوير وتدريب مهنية على مستوى المدرسة والمديرية والوزارة تقوم بعملية التدريب ومتابعة العملية التعليمية.

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 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
نعم					تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
لا					مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- ثلاثة أو أكثر من الأولويات مرتبطة باحتياجات المديرية أو الاحتياجات المشتركة للمدارس.
- جميع الأولويات مرتبطة بنتائجها وبشكل تام.
- النتائج مكتوبة بالشكل الصحيح وتنطبق عليها ثلاثة من المعايير.
- جميع النتائج كافة مؤشرات متوافقة معها وهناك مزيج من المؤشرات النوعية والكمية.
- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح وتنطبق عليها ثلاثة من المعايير.
- معظم المؤشرات مرتبطة بالمخرجات وهناك مزيج من المؤشرات النوعية والكمية وقيمة أساس ومستهدف لكل منها.
- معظم النتائج لديها أنشطة ومخرجات مرتبطة بها.
- تم تحديد المسؤوليات لكافة الأنشطة وبشكل مناسب.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية.
- تمت المصادقة على الخطة من قبل مجلس التطوير التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- أولويتان غير مرتبطتان باحتياجات المديرية أو الاحتياجات المشتركة للمدارس.
- عدم وضوح صياغة بعض النتائج.
- بعض مؤشرات النتائج ليس لها قيمة أساس وقيمة مستهدف.
- عدم وضوح بعض المخرجات.
- الخطة لا توضح ملخص الاحتياجات والاختلاف بين مدارس الذكور ومدارس الإناث ولا تستهدف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- كتابة النتائج بشكل واضح.
- كتابة المخرجات بصورة واضحة.
- ضرورة مراعاة النوع الاجتماعي واستهداف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث.
- ضرورة وضع قيم أساس ومستهدف لجميع المؤشرات.