

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)

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

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة 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 تنسيب المدير بدون الرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق شكلياً، على الورق فقط و لايقوم بالعمل المطلوب	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	تشكيل فريق تطوير المدرسة
ملاحظات:					
حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة و قام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة، الإدارة بالنتائج)
ملاحظات:					
قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبانات البرنامج)
ملاحظات:					
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير البرنامج تطوير المدرسة والمديرية	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات
ملاحظات:					
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 بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	لم يتم بناء خطة تطويرية للمدرسة	بناء خطة تطوير المدرسة
ملاحظات:					
قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.	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 دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس
ملاحظات:					

## وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)

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 تنسيب المدير وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
- قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط

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

- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس ولم يتم المجلس بمناقشة خطة تطوير المدرسة وتوثيق ملاحظاته عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
- حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يتم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
- عدم رغبة بعض المعلمين والمعلمات في الدخول في أي مجال من مجالات برنامج تطوير المدرسة بسبب مقاومتهم للتغيير أو زيادة العبء التدريسي.
- لم تتمكن الفئة المستهدفة من الإجابة على بعض الفقرات الموجودة في استبانات المراجعة الذاتية لعدم وضوحها.
- صعوبة الالتقاء بالمعلمين/المعلمات أو منسقي/منسقات المجالات في فريق تطوير المدرسة بسبب زيادة العبء التدريسي للمعلمات.
- قامت بعض المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها في بعض المدارس.
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج في بعض.
- التواصل ما بين الدورات المختلفة ( أكثر من حصة في نفس الوقت).
- عدم وجود انسجام ما بين تعليمات الوزارة وما بين ما يدعو إليه برنامج تطوير المدرسة والمديرية.

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

- ضرورة تفعيل دور المجلس التربوي لشبكة المدارس و قيامه بمناقشة خطة تطوير المدرسة وتوثيق ملاحظاته عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة وتوفير الدعم لتفويض انشطتها.
- عمل توعية المعلمين حول برنامج تطوير المدرسة من قبل مدير المدرسة وتشجيعهم في الدخول في مجالات برنامج تطوير المدرسة وإشراكهم في تنفيذ الأنشطة.
- توضيح بعض الفقرات الموجودة في استبانات المراجعة الذاتية لتتمكن الفئة المستهدفة من الإجابة عليها.
- الالتقاء بالمعلمين/المعلمات ( فريق تطوير المدرسة ) بشكل فردي وحسب أوقات فراغهم.
- قيام المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
- ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة واختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ضرورة بناء الخطة التطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات.
- العمل على برمجة مواعيد الدورات وأوقاتها.
- أن يكون هناك انسجام ما بين تعليمات الوزارة وما بين ما يدعو إليه برنامج تطوير المدرسة والمديرية.

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

**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	<b>%80-61</b>	%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.

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

- استثمار الموارد البشرية والمادية.
- البرنامج فيه نقله حقيقية نحو اللامركزية في المدارس : لكل مدرسة حاجات - أهداف - رؤية - رسالة.
- تبادل الخبرات بين المشرفين والمدراء والمعلمين.
- التعاون الجماعي والعمل بروح الفريق والدافعية من قبل فريق تطوير المدرس والمعلمين والإداريين والطلبة والمجتمع المحلي.
- توفر مبنى مدرسي ملائم ومرافق متنوعة في بعض المدارس.
- الثقة المتبادلة بين مدير المدرسة وفريق تطوير المدرسة.
- جعل البرنامج للمدرسة شريك حقيقي وهو العمل والمساعدة وتحمل المسؤولية وهو المجتمع المحلي.
- خضوع مدراء المدارس للتدريب المناسب.
- الدعم المقدم من مدراء المدرس والإسناد التربوي ومؤسسات المجتمع المحلي.
- ساهمت الخطة في تنمية المعلمين مهنيًا.
- فتح الأفاق أمام كل متدرب للتعرف على خبرات وتجارب وقصص نجاح من خلال اشتراك المتدرب في مجموعات مع مدراء ومشرفين ومساعدين.
- قدم برنامج تطوير المدرسة أحدث الطرق والأساليب في المراجعة الذاتية وترتيب الأولويات وبناء الخطة التطويرية والإجرائية.
- مكن البرنامج بعض المدارس من تلبية جزء من احتياجاتها.
- المنحة المالية المقدمة لبرنامج تطوير المدرسة ساهمت في تنفيذ الأنشطة/الإجراءات.
- مهارات الطالبات التكنولوجية (مهارات الاتصال).

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

- الافتقار للعمل المؤسسي.
- أوجه صرف المنحة المالية.
- التدريب من حيث الزمان والمكان وفترة التدريب غير مناسبة.
- ثقافة مقاومة التغيير.
- سلوكيات الطلبة داخل المدرسة.
- صعوبات اللقاء مع المنسقين والكادر التدريسي.
- ضعف تعاون أولياء الأمور.
- ضعف دور الإسناد التربوي.
- العبء التدريسي الكبير لمنسقي المجالات في برنامج تطوير المدرسة.
- عدم اشتراك المعلمين في المجالس التربوية المشكلة على مستوى الشبكات.
- عدم التمكن من إجراء الكثير من النشاطات في الموعد المحدد.

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم  
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

تابع : أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم الوضوح في الأدوار والمسؤوليات وهذا يعود لعدم فاعلية التدريب.
- عدم الوعي بشكل كامل بالبرنامج.
- عدم تعاون المعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المحلي مع إدارة المدرسة في برنامج تطوير المدرسة.
- عدم توفر الدعم الإداري والفني من قبل مديرية التربية والتعليم.
- ضعف القيادة في بعض المدارس.
- عدم حضور فريق تطوير المدرسة لبرامج الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة الادارة بالنتائج).
- عدم وجود قناعة ودافعية وحوافز (داخلية) لدى المعلمين.
- المدرسة لها خصوصياتها من حيث وجود المرحلة الثانوية فقط وعدم مشاركة طلبة الثانوية العامة في الأنشطة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة العمل بشكل مؤسسي.
- ترك جانب من الحرية في صرف المنحة المالية.
- ضرورة الاهتمام بالتدريب من حيث الزمان والمكان وفترة التدريب.
- العمل على تغيير ثقافة مقاومة التغيير.
- العمل على تغيير سلوكيات الطلبة داخل المدرسة.
- اللقاء مع المنسقين والكادر التدريسي بشكل فردي وحسب أوقات فراغهم.
- العمل على زيادة تعاون أولياء الأمور من خلال أشراكهم في الأنشطة وتكريمهم.
- زيادة فعالية دور الإسناد التربوي.
- العمل على تخفيف العبء التدريسي لمنسقي المجالات في برنامج تطوير المدرسة.
- ضرورة إشراك المعلمين في المجالس التربوية المشكلة على مستوى الشبكات.
- ضرورة تحديد الزمن المناسب للأنشطة للتمكن من إجرائها في الموعد المحدد.
- ضرورة توضيح الأدوار والمسؤوليات من خلال زيادة فاعلية التدريب.
- القيام بالتوعية اللازمة حول برنامج تطوير المدرسة.
- العمل على زيادة تعاون المعلمين وأولياء الأمور والمجتمع المحلي مع إدارة المدرسة في برنامج تطوير المدرسة.
- ضرورة زيادة الدعم الإداري والفني من قبل مديرية التربية والتعليم.
- العمل على توفير القيادة في المدرسة.
- ضرورة حضور فريق تطوير المدرسة لبرامج الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة الادارة بالنتائج).
- العمل على إيجاد قناعة و دافعية وحوافز (داخلية) لدى المعلمين.
- مشاركة طلبة الأول الثانوي في الأنشطة.

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي: لا يوجد دعم مالي مقدم من الوزارة

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
81-100%	61-80%	41-60%	21-40%	0-20%	النسبة المئوية للأنشطة 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

- 
- 
-

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)

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	<b>ضعيف</b>	متدني	عدم رضا	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الاستفادة من خبرات بعض كوادر المديرية.
- بعض الدعم الإداري والفني المقدم من المديرية للمدرسة.
- بعض الدعم من الإسناد التربوي.
- تعاون المشرف التربوي مع المدرسة في إعداد الخطة التطويرية والإجرائية للمدرسة.
- هناك دعم شخصي من مدير التربية والتعليم لبعض المدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم فاعلية الإسناد التربوي للمدرسة.
- عدم وجود دعم مناسب من بعض الأقسام في مديرية التربية.
- عدم إتاحة الفرصة من قبل المديرية في اتخاذ القرار.
- جهل المعلمين للنشاطات المختلفة التي تنفذها المديرية.
- وجود عدد كبير من المعلمات البدليات مما يعيق عملية التطوير في المدرسة.
- عدم وجود حارس فاعل في المدرسة مما يؤدي إلى العبث بمحتوياتها.
- عدم تغطية المديرية لأنشطة المدرسة إعلامياً.
- عدم وجود تعزيز للمعلمات اللواتي يعملن بفاعلية في برنامج تطوير المدرسة من قبل المديرية.
- استخدام مرافق المدرسة مثل ملعب كرة القدم من قبل وزارة التربية من بداية الدوام المدرسي يؤثر سلباً على المدرسة.
- الإجراءات المتبعة من قبل الوزارة والمديرية في التبرعات العينية والنقدية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة فاعلية الإسناد التربوي للمدرسة.
- ضرورة قيام مديرية التربية بتوفير كافة مصادر الدعم الفني والإداري للمدرسة.
- ضرورة إتاحة الفرصة من قبل المديرية في اتخاذ القرار.
- إعلام المعلمين للنشاطات المختلفة التي تنفذها المديرية.
- ضرورة التخفيف من المعلمات البدليات مما يعيق عملية التطوير في المدرسة.
- ضرورة وجود حارس فاعل في المدرسة للتخفيف من العبث بمحتوياتها.
- تغطية المديرية لأنشطة المدرسة إعلامياً.
- تعزيز المعلمات اللواتي يعملن بفاعلية في برنامج تطوير المدرسة من قبل المديرية.
- استخدام مرافق المدرسة مثل ملعب كرة القدم من قبل وزارة التربية في نهاية الدوام المدرسي.
- تخفيف الإجراءات المتبعة من قبل الوزارة والمديرية في التبرعات العينية والنقدية.

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)  
المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكله بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكله 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	<b>تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي</b>	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدرء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	<b>الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء</b>	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس و ممثلو 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)	<b>تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)</b>	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	<b>لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات</b>	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	<b>لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات</b>	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم  
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)  
تابع ..... المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس  
مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

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

- يطبق على المجلس كافة المعايير العضوية (بترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
- فاعلية المجالس التربوية المكلفة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس.

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

- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء.
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي
- لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات.
- لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات.
- القوانين والأنظمة المعمول بها في التبرعات العينية والنقدية المقدمة للمدارس.
- بعض المجالس غير ممثلة بمدير وطالب من كل مدرسة.

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

- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء من خلال إطلاعهم على أدورهم ومسؤولياتهم حسب ما ورد في الكتب الرسمية للوزارة.
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة وهي اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة واجتماع في بداية الفصل الثاني و اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
- ضرورة اتخاذ قرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي تم اتخاذها بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تعديل القوانين والأنظمة المعمول بها في التبرعات العينية والنقدية المقدمة للمدارس.
- زيادة عدد أعضاء المجلس المحلي بحيث يكون ممثل عن كل مدرسة.



وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم  
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)  
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	<b>%60-41</b>	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

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

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

- الاستفادة من الطاقات الكامنة في المدارس.
- ثقافة العمل الجديد والعمل بروح الفريق.
- مساهمة المجتمع المحلي.
- المنحة المالية المقدمة لتنفيذ البرنامج.
- ظهور أولويات المدارس والتي هي بحاجتها.
- العمل بروح الفريق من قبل المشرف الميسر ومدير المدرسة وفريق التطوير.
- تبادل الخبرات بين جميع المشاركين في البرنامج.
- حل المشكلات بين المدارس.

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

- قلة المنحة المالية.
- تحديد بنود الصرف في المنحة المالية.
- البنية التحتية للمدارس لا تساعد على تنفيذ الأنشطة.
- كثرة المشكلات وخاصة في مدارس الذكور.

### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة المنحة المالية.
- المرونة في صرف المنحة المالية.
- العمل على توفير البنية التحتية للمدارس لتساعد على تنفيذ الأنشطة.
- حل المشكلات وخاصة في مدارس الذكور.

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اردب، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

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
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 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 احتياجات 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

المقيم الأول **فاروق بنى حمد**

المقيم الثاني **احمد محمد سلام**

المقيم الثالث **رائدة وشاح**

المقيم الرابع **سامر الحاج أحمد**

تاريخ جمع البيانات 28-27 نيسان 2014

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اردب، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم توقيع 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 مناقشتها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش:

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة.
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية
- تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، واختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- ضرورة حضور أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، ليقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف ليتم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، حتى يتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ليتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية ليتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم  
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

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	<b>ضعيف</b>	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

- زيارات المتابعة والتقييم لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- البرنامج أخذ وقت كبير من المدراء والمشرفين.
- المدراء ليسوا على قدر المسؤولية.
- المصلحة الشخصية طغت على المصلحة العامة في مجال التدريب.
- تقييد حركة المشرفين التربويين في شبكة مدارسهم.
- ساعات الدورة وخاصة القيادة طويلة جداً.
- المادة التدريبية مكررة ومعادة.
- إلمام المدربين بالمادة التدريبية قليلة.
- تأثر العمل الإشرافي التخصصي بالبرنامج.
- تقلص دور المشرف التربوي في الزيارات الصفية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إعادة برمجة الدورات بما يتناسب بأوقات المدراء والمشرفين.
- ضرورة إعادة النظر في معايير اختيار المدربين.
- الاهتمام بالمصلحة العامة وتجنب المصلحة الشخصية.
- إعطاء مجال لحركة المشرفين التربويين في شبكة المدارس الأخرى.
- تخفيف ساعات الدورة وخاصة القيادة.
- إعادة النظر في المادة التدريبية لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة إلمام المدربين بالمادة التدريبية.
- ضرورة الاهتمام بالعمل الإشرافي التخصصي.
- العمل على زيادة دور المشرف التربوي في الزيارات الصفية.

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 والرغبة.	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 بنوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بنوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بنوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وأثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج وتتم 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 حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية (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 مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقر الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم ترتيب الاحتياجات، وتم اختيار الأولويات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس
- لم تقوم المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي
- لم يحضر جميع أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج او نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- لم تقوم المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي
- تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج
- لم يتم المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية ولم يتم اعتمادها ومناقشتها وتوثيق ملاحظات عليها ولم يتم تزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس
- ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي
- ضرورة حضور جميع أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج ونقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة الالتزام بمنهجية البرنامج في بناء خطة تطويرية للمديرية.
- ضرورة قيام المجلس التربوي بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية واعتمادها ومناقشتها وتوثيق ملاحظات عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم  
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)  
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	<b>%20-0</b>	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

- وجود المنحة المالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم التدريب في شهر (2) مما تسبب في تأخير إعداد الخطة.
- الضبابية في التنفيذ.
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات من قبل الاسناد التربوي.
- معوقات الوزارة.
- عدم كفاية المنحة المالية بالنسبة لعدد المدارس التابعة للمديرية.
- معوقات الصرف المالي وتقييد جوانب الصرف.
- عدم فاعلية مجلس التطوير التربوي.
- عدم وضوح تعليمات قبول المنح والهبات من المجتمع المحلي.
- مقاومة التغيير.
- الضعف في المادة التدريبية وقدرات المدربين على برامج تطوير المدرسة والمديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- بناء أدوات معيارية لقياس المؤشرات من قبل الخبراء.
- التدريب على بناء الأدوات (سلم التقدير اللفظي).
- ضرورة معالجة نقاط الضعف الواردة اعلاه.

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي: لا يوجد دعم مالي مقدم من الوزارة

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 ويعد 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

- 
- 
- 
- 
-



وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)

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	<b>عدم رضا</b>	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

- المتابعة والتقييم من قبل ادارة التخطيط والبحث التربوي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم الموضوعية في اختيار الفريق المحوري.
- عدم وجود مبدأ المسائلة.
- عدم اختيار المدربين بشكل مناسب.
- لا يوجد دعم كافي من قبل الوزارة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- الموضوعية في اختيار الفريق المحوري.
- ضرورة وجود مبدأ المسائلة.
- أهمية اختيار المدربين بشكل مناسب.
- ضرورة قيام الوزارة بدعم المديرية بشكل كاف لمساعدتها في تنفيذ التطوير.

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)  
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 يتأسس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تتطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يتأسس من أعضاء المجلس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماماً بالنسبة 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 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

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 .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- أعضاء المجلس لا يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم.
- لم يعقد المجلس أي اجتماع حتى تاريخه.
- لا يوجد دليل على قيام المجلس ببتخاذ قرارات او تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تفعيل الدور الاعلامي لتوعية المجتمع المحلي حول المجلس.
- تعريف أعضاء مجلس التطوير التربوي لأدوارهم ومسؤولياتهم قبل ترشيحهم للمجلس.
- إعادة تشكيل مجلس التطوير التربوي لتضمين عناصر اكثر فاعلية.

وزارة التربية والتعليم

ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم

التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اربد، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

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 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 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

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

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لاجتماعات المجلس
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات.
- لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات.
- عدم وجود بطاقة عضوية أو باجات لأعضاء مجلس التطوير التربوي.
- عدم وجود الصفة الرسمية لمجلس التطوير التربوي.
- عدم توعية المعلمين بأعضاء المجلس والتعريف بأدوارهم.
- عدم وجود تكريم لأعضاء مجلس التطوير التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاجتماعات المجلس
- ضرورة عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة واجتماع في بداية الفصل الثاني واجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات
- ضرورة اتخاذ قرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- توفير بطاقة عضوية أو باجات لأعضاء مجلس التطوير التربوي.
- إضفاء الصفة الرسمية لمجلس التطوير التربوي.
- توعية المعلمين بأعضاء المجلس والتعريف بأدوارهم.
- تكريم أعضاء مجلس التطوير التربوي.

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم  
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قصبة عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك)  
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 الاولى)

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
				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
نعم					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 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
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- وضع أوويتين تطويريتين في نفس الأولوية.
- ارتباط غير دقيق بين بعض النتائج والأولويات.
- بعض النتائج بحاجة إلى إعادة صياغة وبعضها صيغت على شكل المؤشرات وبعضها غير مرتبطة بأولويات المدرسة.
- استخدام نفس المصطلح (ازدياد) لجميع النتائج.
- بعض المخرجات مكتوبة بشكل غير صحيح.
- بعض المؤشرات غير مصاغة بالشكل الصحيح وبعضها ليست مرتبطة بالمخرجات وبعضها ليست مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.
- لا يوجد ارتباط منطقي بين بعض الأنشطة والمخرجات والنتائج.
- لم يتم التمييز بين المؤشر والنتيجة في بعض الخطط.
- يوجد تكرار في بعض المؤشرات المرتبطة بالمخرجات.

تابع : أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لبعض الأنشطة المنوي تنفيذها بشكل غير سليم، ولم يتم تحديد المسؤوليات بالنسبة لبعض الأنشطة المنوي تنفيذها، وهناك تكرار في تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها.
- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية وهناك تكرار نفس الزمن لعدد من الأنشطة.
- بعض الخطط لم يتم المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس وبعضها لم يتم المصادقة عليها من قبل مدير التربية والتعليم ورئيس المجلس التربوي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وضع كل أواوية تطويرية بشكل منفصل وحسب النموذج.
- ضرورة وجود ارتباط دقيق بين بعض النتائج والأولويات.
- ضرورة إعادة صياغة بشكل صحيح وارتباطها بأولويات المدرسة.
- ضرورة التنوع في صياغة النتائج لتشمل المصطلحات (ازدياد- تحسين - انخفاض - ....).
- ضرورة كتابة المخرجات بشكل صحيح.
- ضرورة صياغة المؤشرات بالشكل الصحيح وبعضها وأن تكون مرتبطة بالمخرجات ومرتبطة أيضاً بالنتائج المأمول تحقيقها.
- ضرورة وجود ارتباط منطقي بين بعض الأنشطة والمخرجات والنتائج.
- ضرورة التمييز بين المؤشر والنتيجة في بعض الخطط.
- ضرورة عدم وجود تكرار في بعض المؤشرات المرتبطة بالمخرجات.
- ضرورة تحديد المسؤوليات بالنسبة لبعض الأنشطة المنوي تنفيذها بشكل سليم، وتحديد المسؤوليات بالنسبة لبعض الأنشطة المنوي تنفيذها، وعدم التكرار في تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها.
- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني للتنفيذ بالواقعية وان لا يكون هناك تكرار لنفس الزمن لعدد من الأنشطة.
- ضرورة المصادقة على الخطط من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس مدير التربية والتعليم ورئيس المجلس التربوي.

وزارة التربية والتعليم  
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم  
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم المجموعة الخامسة اسم المديرية: **قضية عمان**  
برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
المديريات المعنية هي: (قضية عمان، قضية اردب، قضية الزرقاء، قضية معان، الشوبك)

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)

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
نعم					الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
نعم					تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
نعم					مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (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
- 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 والاناث (النوع الاجتماعي)

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- بعض الأنشطة بحاجة إلى كتابة مخرجات

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- بعض الأنشطة بحاجة إلى كتابة مخرجات