

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

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 بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج | 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 كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة |
| ملاحظات: | | | | | |
| المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبانات البرنامج) | لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية. | قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج تطوير المدرسة والمديرية | قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين. | قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئتان فقط من المعنيين. | قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي) |
| ملاحظات: | | | | | |
| ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات | لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية | 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) وهي الضعيف والمتدني | 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 بموجب برنامج تطويرية للمدرسة | تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب برنامج تطويرية للمدرسة بمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة | تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب برنامج تطويرية للمدرسة بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط | تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب برنامج تطويرية للمدرسة بمشاركة 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 بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس. | قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها. | قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها. | قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة. |
| ملاحظات: | | | | | |

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل الفريق بناء على 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 فئتان فقط من المعنيين**
- تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقا للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم أخذ عنصر الرغبة عند تشكيل الفريق
- لم يتم مدير المدرسة بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة
- تم اختيار الأولويات عشوائيا بدون الالتزام بالمستويات
- لم يتم بناء الخطة بمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أخذ عنصر الرغبة عند تشكيل الفريق
- يجب على مدير المدرسة نقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة
- ضرورة اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ينبغي بناء الخطة بمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
- يجب على المجلس مناقشة الخطة وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة 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 الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية |

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- بعض المدارس تقوم بالتوثيق بشكل مناسب لجميع الأنشطة
- العمل بروح الفريق لدى بعض فرق التطوير
- وضوح الأدوار والمسؤوليات لدى بعض فرق التطوير

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود نماذج تحليل المنحة المالية .
- عدم التوثيق بشكل مناسب لبعض الأنشطة ولمعظم مدراس العينة .
- عدم وضوح الادور والمسؤوليات لدى المنسقين فيما يخص عناصر ومفردات الخطة التطويرية .
- ارتفاع أنصبة بعض المنسقين وعدم تفعيل دور فرق تنسيق المجالات .
- توزيع الزمن في الخطط غير مناسب
- مقاومة التغيير لدى المعلمين في المشاركة في فعاليات الخطة .
- العديد من الأنشطة في خطط المدارس لا تتناسب مع أولويات التطوير .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة الاحتفاظ بنسخة من تحليل المنحة المالية .
- التوثيق الصحيح ولجميع الأنشطة المنفذة كل منسق لمجاله .
- توعية فرق التطوير بالأدوار والمسؤوليات وآلية بناء وتنفيذ الخطة .
- توزيع الزمن بشكل مناسب وأكثر دقة بحيث تتوزع الانشطة على مدار العام الدراسي .
- ضرورة تدريب وتفعيل دور فرق تنسيق المجالات في بناء وتنفيذ الخطة .

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

| المؤشر 1.1 : نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبثقة من خططها التطويرية | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| المستوى 5 | المستوى 4 | المستوى 3 | المستوى 2 | المستوى 1 | المعايير |
| المستوى 5 | المستوى 4 | المستوى 3 | المستوى 2 | المستوى 1 | نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط. |
| %100-81 | %80-61 | %60-41 | %40-21 | %20-0 | عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط. |
| (7) | | | | | |

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- ان هناك برنامج تدريبي قد نفذ وهو مرصود على الخطة ضمن الأنشطة
- تنفيذ البرامج التدريبية بدعم من قسم الإشراف
- احتواء الخطة على أنشطة تنمية مهنية للمعلمات تم تنفيذها من قبل المشرفين وموثقة مع المراسلات الرسمية .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يرصد على الخطة اي برنامج تدريبي
- التأخر في تنفيذ البرامج التدريبية في الوقت المحدد .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان يكون التدريب في وقت مبكر من أيام الدوام أو في أيام السبت أو الاجازة الصيفية أو ما بين الفصلين.
- ان يكون هناك برامج تدريبية تنفذها المدرسة ومرصودة على خطتها
- ان ترصد برامج تدريبية على الخطة وان تحدد الفئة المعنية بها
- تنفيذ البرامج التدريبية في الوقت المحدد من خلال الإعداد المسبق للمراسلات .
- ضرورة بناء خطة تطويرية للمدرسة وتنفيذها واحتواءها على برامج تدريبية تعتمد على المدرسة .
- ضرورة متابعة مديرية التربية للمدارس في جميع مراحل البرنامج والتأكد من قيام المدرسة ببناء الخطة وتنفيذها وتقديم الدعم الفني .

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:

| 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 لأنشطة الواردة في الخطط الاجرائية المنبثقة عن 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.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تأخر وصول المنحة المالية المقدمة من الوزارة حتى شهر أيار من العام 2015.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

-
- _____
- _____

المؤشر 1.5: درجة رضا مديري ومعلمي المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية والتعليم لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير 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

- الدعم الفني من قبل قسم الإشراف في تنفيذ البرامج التدريبية الواردة في الخطة .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تلقي دعم فني في مراحل بناء الخطط التطويرية للعديد من المدارس .
- عدم وجود لقاءات من قبل المديرية لتوعية فرق التطوير بأدوارهم .
- عدم استجابة بعض أقسام المديرية لاحتياجات المدرسة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام مديرية التربية بمتابعة المدارس وفرق التطوير في جميع مراحل بناء وتنفيذ الخطة التطويرية .
- تقديم الدعم لفرق التطوير على متوى المدرسة او الشبكة .
- تفعيل دور جميع أقسام المديرية في إيصال الدعم للمدارس حسب الاحتياجات التي تطلبها .
- تفعيل دور المديرية في متابعة البرنامج في الميدان

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 تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء | تنطبق عليه بعض معايير العضوية | تنطبق عليه معظم معايير العضوية | تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي | تنطبق عليه كافة معايير العضوية (بترأسه 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 | الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لجميع الاعضاء | الأدوار والمسؤوليات واضحة لبعض الاعضاء | الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الاعضاء | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الاعضاء | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الاعضاء 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 لهذا 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 انه تم اتخاذ أية قرارات | تم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ كافة القرارات التي تمت مناقشتها في الاجتماعات |
| ينفذون القرارات | لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات | تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة | تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة | معظم القرارات تم تنفيذها | كافة القرارات تم تنفيذها |

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

- تنطبق على المجالس كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الاعضاء .
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة .
- تغيب عن جلسات التقييم في الشبكتين العديد من الاعضاء ومدراء المدارس .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة انطباق كافة معايير العضوية على المجلس .
- ضرورة توعية أعضاء المجلس جميعاً بالأدوار والمسؤوليات .
- توثيق الاجتماعات وتوصيات الاجتماعات والقرارات المنفذة .
- التأكيد على جميع اعضاء المجلس وخاصة مدراء المدارس حضور جلسات التقييم .

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 الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية |

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

1 النقاط الرئيسة المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المنحة المالية المقدمة للمدارس والمديرية ساعدت في تنفيذ العديد من الأنشطة والبرامج التدريبية الخاصة بالبرنامج .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم الوعي الكافي لمدرء المدارس وفرق التطوير بالأدوار والمسؤوليات .
- عدم تدريب بعض المشرفين ومدرء المدارس خاصة الجدد على منهجية البرنامج وبناء الخطط التطويرية
- ارباك المدارس بتغيير نماذج الخطة بين الفترة والأخرى .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- عقد لقاءات توعوية من قبل قسم الاشراف لفرق التطوير لتوضيح الادوار والمسؤوليات ومراحل بناء الخطة .
- التأكد من تدريب جميع الكوادر المعنية بالخطط .

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 ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج | 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 جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر 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 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 بعض المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (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 التقييد بنتائج المراجعة الذاتية | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات | تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات | تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير |

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم

اسم المديرية : بني عبيد

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

| | | | | | |
|--|--|--|--|--|---|
| المدرسة والمديرية | (2+1) وهي الضعيف والمتدني | عشوائيا بدون الالتزام بالمستويات. | | | |
| ملاحظات: | | | | | |
| تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات | تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية | تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية | تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج | لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية | بناء خطة تطوير المديرية |
| ملاحظات: | | | | | |
| قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها | قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها. | لم يطالع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها. | مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي |
| ملاحظات: | | | | | |

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- 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 جميع المعنيين (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 (2+1) وهي الضعيف والمتدني
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم أخذ عنصر الرغبة عند تشكيل فرق تنسيق المجالات .
- لم يتم فريق التطوير بنقل المعرفة والاثار لجميع المعنيين في المديرية
- لم يتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- لم يتم بناء الخطة بمشاركة فرق تنسيق المجالات .
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة أخذ عنصر الرغبة عند تشكيل فرق تنسيق المجالات .
- على فريق التطوير نقل المعرفة والاثار لجميع المعنيين في المديرية .
- ينبغي اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية .
- ضرورة بناء الخطة بمشاركة فرق تنسيق المجالات .
- على المجلس مناقشة الخطة وتوثيق ملاحظاته عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تلقي المديرية للمنح المالية يساهم في تنفيذ الأنشطة في خطة المديرية .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ارباك الميدان بكثرة البرامج الداعمة من جهات مختلفة .
- عدم المتابعة من قبل الوزارة للبرنامج بشكل مستمر .
- تأخر الوزارة في ارسال المنح المالية يربك المدارس .
- عدم اطلاع المديرية على خطط الوزارة لدعم برامج التنمية المهنية والحاجات المشتركة للمدارس .
- عدم وضوح الدور الاشرافي الجديد وعدم الاستقرار على آلية العمل بين الاسناد التربوي والدور التخصصي .
- اضعاف دور المشرف المتعلق بتقارير الزيارات الإشرافية .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تنظيم البرامج وخاصة التي تعمل على نفس المجالات .
- تزويد مديريات التربية بتغذية راجعة حول تقارير الإنجاز التي ترفعها المديرية .
- توضيح دور الاشراف ووثيقة الاشراف الجديدة .

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 بعض أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج | حضر بعض 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 جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج، وكذلك نقل أثر 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، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها | 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 تتم 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 بعض المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج | قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج |
| ملاحظات: | | | | | |

وزارة التربية والتعليم
ادارة التخطيط والبحث التربوي/ قسم المتابعة والتقييم
التقرير المجمع لمديرية التربية والتعليم

اسم المديرية : بني عبدي

برنامج تطوير المدرسة والمديرية

| | | | | | |
|---|---|---|---|---|---|
| تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية | تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتدني | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقا للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائيا بدون الالتزام بالمستويات. | تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية | لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها | ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات |
| تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وتنسيق المجالات | تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية | تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية | تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج | لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية | ملاحظات: بناء خطة تطوير المديرية |
| قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة. | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها. | قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها. | قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها. | لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها. | ملاحظات: مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي |
| ملاحظات: | | | | | |

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فريق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على بعض المعنيين (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 (2+1) وهي الضعيف والمتدني .
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفريق تنسيق المجالات

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة المدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس
- لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- مأسسة العمل الاجتماعي (مشاركة المجتمع المحلي في انجاز الانشطة المدرسية)
- إعادة النظر بالتشريعات المالية في حال استقبال الهبات والتبرعات من المجتمع المحلي .
- أن تبني خطة الوزارة على خطط مديريات التربية كما يشير إلى ذلك البرنامج .
- أن تدرج مواعيد فعاليات السنوية للمدارس والمديريات على التقويم المدرسي .
- أن يقوم 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 .
- أن يقوم المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظاته عليها 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 الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية |

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

-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

-
-
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- جمع البيانات من الميدان من خلال المقابلة والملاحظة المباشرة وبالتالي تنفيذ الأنشطة التي تناسب الحاجة من وجهة نظر فريق التطوير .
- إعادة النظر في وقت التدريب لأي برنامج تدريبي ينفذ في الميدان بحيث يكون بعد الدوام مباشرة ويفضل في أيام الإجازة مع توفير كافة متطلبات التدريب مثل حضانة لابناء المعلمات .
- أن يوزع الدعم المالي على المديريات بحيث تكون هناك نسبة ثابتة لجميع المديريات وهناك نسبة توزع بحيث تتناسب مع عدد المدارس والطلبة في المديرية .

المؤشر 2.2.1b: 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:

| المؤشر 2.2.1b: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم | | | | | |
|--|-----------|-----------|-----------|-----------|---|
| المعايير | | | | | |
| المستوى 5 | المستوى 4 | المستوى 3 | المستوى 2 | المستوى 1 | النسبة المئوية للإجراءات/الأنشطة الواردة في الخطة التطويرية للمديرية والتي تم تنفيذها بتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذها |
| %100-81 | %80-61 | %60-41 | %40-21 | %20-0 | |

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

- رفع سقف المنحة المالية المقدمة من الوزارة إلى المديرية لتلبية احتياجات الأنشطة المدرجة على الخطة

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

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- رفع سقف الدعم المالي للمديرية لتتمكن من تقديم خدماتها للميدان .
- أن يتم ترتيب ما بين الوزارة وديوان الخدمة لاعداد قائمة بالبدلاء للمعلمين المعنيين بحيث تكون جاهزة في حالة الاستكفاف عن التعيين حتى لا يكون هناك نقص ببعض التخصصات خلال العام الدراسي مما يشكل ارباك لعمل المديرية وبالتالي يعيق تنفيذ المديرية لخطتها .

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 تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء. | تنطبق عليه معظم معايير العضوية | تنطبق عليه معظم معايير العضوية | تنطبق عليه كافة معايير العضوية | تنطبق عليه كافة معايير العضوية |
| يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم | الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لاعضاء المجلس | هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء 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 | تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات |
| ينفذون القرارات | لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات | تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة | تم تنفيذ 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
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- كافة القرارات تم تنفيذها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة السعي لتفعيل دور المرأة في المجلس
- أن تلبى وزارة التربية والتعليم طلبات مجالس التطوير التربوي في المديريات .
- إعادة النظر في التشريعات المالية بهدف تفويض الصلاحيات لميري التربية لاستقبال الهبات والتبرعات من المجتمع المحلي .
- الأخذ بعين الاعتبار خطط مديريات التربية عندما تقرر موازنة وزارة التربية والتعليم لتلبية احتياجات تلك الخطط وتنفيذ ما جاء بالأنشطة .

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 | | | | | |
|---|---|---|--|--|--|
| المستوى 5 | المستوى 4 | المستوى 3 | المستوى 2 | المستوى 1 | المعايير |
| تشكيل المجلس لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء. | تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي | تنطبق عليه معظم معايير العضوية | تنطبق عليه معظم معايير العضوية | تنطبق عليه معظم معايير العضوية | تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي بترأسه 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 واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس | الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماماً بالنسبة لاعضاء المجلس | الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار |
| يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي | تم عقد ثلاثة اجتماعات 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 اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي) | لم يعقد أي اجتماع | 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 | تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات | لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات | تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات |
| ينفذون القرارات | معظم القرارات تم تنفيذها | تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة | تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة | لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات | 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 ولكن

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
- هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاجتماع المجلس
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة عقد لقاءات لتوضيح الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاجتماع المجلس .
- ضرورة قيام المجلس بعقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة .
- السعي لاتخاذ قرارات بخصوص كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- السعي لتنفيذ كافة القرارات المتخذة

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 المدارس)

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 |
| | √ | | | | هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج |
| | √ | | | | الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية |
| | √ | | | | تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها |
| | | | | لا | الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا) |
| | | | | لا | تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس (نعم ، لا) |

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية (ملخص الاحتياجات موجود ومعظم الأولويات مرتبطة بالاحتياجات)
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة (تنطبق عليها معظم معايير الصياغة)
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
- الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية لغالبية الخطط .
- لم يتم المصادقة على الخطط من قبل المجلس التربوي لشبكات المدارس لغالبية الخطط.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة توزيع الزمن على الأنشطة بشكل واقعي وبحيث تغطي الأنشطة العام الدراسي على الفصلين .
- ضرورة المصادقة على الخطط من قبل المجلس التربوي لشبكات المدارس .

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 مديريات)

| 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 |
| √ | | | | | هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج |
| √ | | | | | الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية |
| √ | | | | | تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها |
| نعم | ---- | ---- | ---- | لا | الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا) |
| | ---- | ---- | ---- | لا | تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي (نعم ، لا) |
| | ---- | ---- | ---- | لا | مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي) (نعم ، لا) |

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 والنتائج
- الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
- غير مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي)

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام مجلس التطوير التربوي بالمصادقة على الخطة
- ضرورة ان تكون الخطة مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث ووجود أنشطة خاصة بمدارس الإناث وأنشطة خاصة بمدارس الذكور