

**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 برنامج 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 فئتين 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 و فرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب برنامج تطويرية للمدرسة بمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة و فرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطويرية للمدرسة ولم يتم توقيع الرئيس عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطويرية للمدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطويرية للمدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطويرية للمدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطويرية للمدرسة 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

- ١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر
  - تشكيل الفرق حسب الرغبة والكفاءة في معظم المدارس وعدم وجود خطة في إحداها .
  - العمل بروح الفريق والشراكة بين المعلمين والمجتمع المحلي وقسم الاشراف
  - حضور المدير للبرامج التدريبية وتوعية مجتمع المدرسة بصورة مقبولة
  - ترتيب الاحتياجات حسب عملية المراجعة الذاتية نوعا ما
  - بناء الخطة من قبل اعضاء الفريق واطلاع المجلس عليها بعد مناقشتها
- ٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
  - وجود نسبة من المعلمين والمعلمات على التعليم الاضافي
  - عدم مراعاة اختيار الاوليات ضمن المعايير للبرنامج في معظم المدارس
  - عدم تقديم تغذية راجعة عن اخطة التطويرية لمجالس الشبكات في اغلب المدارس
  - الانسبة المرتفعة للمعلمين والمعلمات وخاصة في المدارس الاساسية
- ٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية
  - ضرورة نقل الاثر التدريبي للمدراء لجميع المعنيين بالمدارس
  - ضرورة توفير كافة المستلزمات من بنية تحتية ولوازم لتنفيذ الخطة
  - ضرورة مراعاة معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية في اختيار الاولويات
  - ضرورة تقديم تغذية راجعة موثقة من قبل مجالس الشبكات للمدارس عن الخطة التطويرية

## 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
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطة الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية
%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 ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون الهيئة الادارية في معظم المدارس مع المعلمين وكذلك المجتمع المحلي ومؤسساته والعمل الجماعي بروح الفريق
- فكرة الخطة التطويرية كونها جديدة ومختصرة وواضحة لمعظم المعلمين والمعلمات
- التخطيط وأهميته في تنفيذ كل النشاطات
- المنحة المالية المقدمة من SDI ساهمت في تنفيذ الأنشطة
- تعاون قسم الاشراف مع المدارس

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توفر الوقت الكافي لتنفيذ بعض الأنشطة
- تغير ادارات المدارس والنقل والاجازات للمعلمين والمعلمات منسقي المجالات
- وجود نشاطات اخرى ولجان ينشغل بها المعلمون والمعلمات على حساب نشاطات الخطة التطويرية
- عدم الالتزام بمسؤولية التنفيذ لبعض الأنشطة وخاصة من القطاعات التي هي خارج قطاع التربية

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تدريب معلمي ومعلمات المدارس على كيفية اعداد الخطط
- ضرورة اعادة صياغة بعض المصطلحات الواردة في برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ضرورة التعزيز المستمر من قبل ادارة المدرسة ومديرية التربية للمدارس النشيطة
- ضرورة تحديد زمن معين لتنفيذ الأنشطة الواردة في الخطة

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- حرص المنسقات على تنفيذ الأنشطة لتعم الفائدة من هذه البرامج
- التعاون داخل المدرسة بين المعلمات والطالبات
- مشاركة الطالبات بشكل فاعل
- التعاون بين اعضاء فريق التنسيق
- وجود استعداد لدى المعلمين لتطوير انفسهم في مجال مهنة التعليم
- مشاركة مدير المدرسة في تنفيذ بعض الأنشطة الخاصة بالتنمية المهنية.
- تعاون مديرة المدرسة والمساعدة والمجتمع المحلي
- دعم بعض مؤسسات المجتمع المحلي في تنفيذ الأنشطة
- تفاعل الطلبة وتعاون اولياء امورهم
- التعاون مع المدارس المجاورة
- الدعم المادي المقدم من المجتمع المحلي.
- الدعم المعنوي من جامعة الحسين بن طلال.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضيق الوقت
- ارتفاع نصاب المعلمات وخاصة المنسقات
- عدم القدرة على تنفيذ بعض الأنشطة لحاجتها لتنظيم مع بعض الجهات والمواصلات
- قلة برامج التنمية المهنية الواردة في الخطة
- بعد المدرسة عن المديرية والمنطقة المحيطة بها
- وجود التعليم الاضافي في المدرسة والتغير المستمر في الكادر التعليمي
- عدم حضور جميع المعنيين عند عقد دورات او اجتماعات لهم
- عدم توفر المكان المناسب لتنفيذ بعض الأنشطة داخل المدرسة
- امكانيات المدرسة المتواضعة
- الزمن والوقت.
- الجانب المادي يحول دون تنفيذ بعض الأنشطة.

تابع - المؤشر 1.1 - 1: نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبثقة من خططها التطويرية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- وجود حوافز وتعزيز للمعلمات المتميزات
- تخفيف الانصبه لاعضاء فريق التطوير
- تعزيز وتحفيز المعلمين للاستمرار في العمل وتنفيذ الانشطة
- وجود دورات تدريبية لمنسقي المجالات في مجال الخطة التطويرية
- ضرورة التركيز على برامج التنمية المهنية في الخطة
- العمل على استقرار الكادر التعليمي في المدارس
- تخفيف انصبه المعلمين (منسقي المجالات )
- ضرورة زيادة التواصل مع سلطة اقليم البتراء وكافة مؤسسات المجتمع المحلي
- ضرورة تواصل مدير التربية وكوادر المديرية مع المدرسة
- ضرورة تعزيز وتحفيز المعلمات من قبل ادارة المدرسة
- الزيادة في المنحة المالية.
-

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

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون اقسام المديرية مع المدارس بشكل فاعل وخاصة قسم الاشراف
- وجود ادارة ناجحة لمديرية التربية والتعليم
- وجود مدراء مدارس فاعلين ولهم علاقات مميزة مع مديرية التربية

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود موارد مادية لبعض الاقسام ( كقسم الصيانة ) يحول دون مساعدتهم للمدارس
- عدم وجود فاعلية لبعض الاقسام في المديرية كقسم التكنولوجيا / الشبكات لمساعدتهم في تنفيذ الخطة
- عدم وجود دعم مالي مقدم من المديرية للمدارس
- ضعف التدريب بالنسبة للمعلمين الجدد

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة ايلاء جميع المدارس اهتمام اكبر وخاصة في مجال خطة التطوير وخاصة المدارس البعيدة عن المديرية
- ضرورة توفير بعض اللوازم والوسائل اللازمة لتنفيذ النشاطات
- ضرورة الاهتمام بمباني المدارس ومتابعة صيانتها من قبل المديرية
- ضرورة تعاون كافة اقسام المديرية مع المدارس وبفاعلية اكبر

**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 اهالي 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 وهناك دليل على أنهم يقومون بها	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 (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
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 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 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المجلس تنطبق عليه كافة المعايير بالنسبة للعضوية
- اعطى البرنامج دافعية لابناء المجتمع المحلي للتواصل مع المدارس
- معظم الادوار والمسؤوليات واضحة لاعضاء المجالس
- فاعلية بعض مدراء المدارس

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم اتخاذ بعض القرارات بشأن قضايا مهمة في المديرية والمدارس
- انشغال اولياء الامور في اعمالهم الخاصة يحول دون التواصل المستمر مع المدارس
- نقص الكوادر التعليمية وعدم استقرار بعضها في المدارس

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة توضيح ادوار ومسؤوليات رؤساء الشبكات والاعضاء في المجالس المختلفة
- ضرورة توعية المجتمع المحلي كافة في البرنامج
- ضرورة استحداث قسم لتطوير المدرسة والمديرية في مديريات التربية والتعليم
- ضرورة توفير البنى التحتية لبعض المدارس لتفعيل النشاطات فيها
- ضرورة وجود تشريعات سهلة وميسرة بشأن تبرعات المجتمع المحلي للمدارس

**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.

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تفاعل المجتمع المحلي ومشاركته في الأنشطة
- توحيد الفعاليات وتنظيمها في فعالية واحدة بالنسبة للمجموعة
- مساهمة المنحة المالية في تنفيذ الأنشطة والمقدمة من برنامج تطوير المدرسة والمديرية

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم ثبات برنامج تطوير المدرسو والمديرية على نموذج واحد ووجود عدة دورات متكررة
- ضيق الوقت بالنسبة لقطع المنهاج حيث ان الأنشطة تنفذ على حساب الحصص
- ارتفاع انصبة المعلمين وخصوصا في المدارس الاساسية الدنيا
- عدم قناعة بعض مدراء المدارس في البرنامج وخاصة مدارس الذكور
- وجود ابنية مستأجرة

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة زيادة الدعم المادي للمدارس
- ضرورة صرف المنحة المالية في بداية العام او الفصل الدراسي
- ضرورة اعادة النظر في انصبة المعلمين وخاصة المراحل الاساسية
- ضرورة تدريب منسقي المجالات على برنامج القيادة

### 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، 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 البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج 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 وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على 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 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) وهي الضعيف والمتدني	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير	لم يتم بناء خطة	تم بناء خطة تطويرية	تم بناء الخطة التطويرية	تم بناء الخطة التطويرية	تم بناء الخطة التطويرية

المديرية	تطويرية للمديرية	للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	بمشاركة بعض كوادر المديرية	بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤتمر

- تشكيل الفريق حسب متطلبات البرنامج وحسب الكفاءة
- حضور فريق التطوير جميع البرامج التدريبية
- قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج
- اطلاع مجلس التطوير على الخطة التطويرية للمديرية والتوقيع عليها بعد مناقشتها مع المنسقين

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤتمر

- عدم نقل اثر التدريب لجميع المعنيين في البرنامج
- عدم تقديم تغذية راجعة مكتوبة عن الخطة التطويرية للمديرية من قبل المجلس

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اختيار فريق التنسيق بشكل فاعل وممن لديهم الكفاءة والرغبة بالعمل
- ضرورة نقل اثر التدريب لكافة المعنيين بالبرنامج
- ضرورة تحديد الحاجات المشتركة بالتنسيق مع قسم الاشراف
- ضرورة تقديم تغذية راجعة مكتوبة من قبل مجلس التطوير حول الخطة التطويرية

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

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- لا شيء

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الدعم الفني والمادي المقدم لقسم الاشراف من قبل الوزارة

- عدم وضوح مفهوم الاسناد التربوي لدى مديري التربية والتعليم ورؤساء الاقسام

- عدم شمول المشرف بالموصلات اذا كان بمفرده يعيق من متابعة الخطط

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة زيادة الحافز المادي للمدربين وخاصة خارج اوقات الدوام الرسمي

- ضرورة توفير كافة مستلزمات التدريب من الوزارة

- ضرورة توفير الموصلات للمشرفين وتسهيل مهامهم لمتابعة الخطط وحضور الدورات

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 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 نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على 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 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) وهي الضعيف والمتدني	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 وفرق

ملاحظات:					
تنسيق المجالات					
مشاركة الخطة التطويرية للمديرية مع مجلس التطوير التربوي	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم توقيع الرئيس عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها 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 ملاحظات المجلس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤتمر

- العمل الجماعي وبروح الفريق الواحد
  - جاءت الخطة بناء على احتياجات المؤسسة الواقعية
  - التغييرات التي حدثت في المدارس نتيجة تطبيق البرنامج وتوفر المنحة الكندية
  - دور واضح للمجتمع المحلي ( الشراكة المجتمعية )
- ٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤتمر

- فقرات ادوات المراجعة الذاتية غير واضحة تماما وخاصة للمجتمع المحلي
- التدريب يجب ان يكون لمدير التربية والمدراء المختصين اولا

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تقليص عدد ساعات الدورة ليتمكن الجميع من حضورها
- ضرورة تخفيف اجراءات تطبيق الخطة ( سواء في الاعداد او التنفيذ )

## 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 بالخططة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- العمل بروح الفريق ومشاركة الجميع في تنفيذ الأنشطة .
- المتابعة المستمرة من قبل قسم الاشراف والمشرفين التربويين.
- تنفيذ أنشطة نوعية مميزة (البرلمان المدرسي مع مجلس النواب والمرشدين التربويين مع جامعة مؤتة
- دور مدير التربية الفاعل في المديرية وحضوره لدورة القيادة
- حرص مدير التربية على حضور معظم الأنشطة البارزه في المدارس

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- بعض النشاطات الموجودة في الخطط لا تنسم بأهمية كبيره او اثر كبير على الطلاب
- اعتماد النشاطات واهميتها على الشخص المنفذ لها
- تم تأجيل بعض النشاطات الى الخطة الجديدة بداية العام القادم

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود الجدية والالزامية والمساءلة في العمل
- ضرورة تعزيز جميع العاملين على الخطط وتنفيذها
- ضرورة وجود قسم خاص بتطوير المدرسة والمديرية في مديريات التربية والتعليم



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:

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

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقدير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة بدعم مالي من الوزارة واحتساب نسبتها المئوية لمجموع الأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

- 1 - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر  
- لا شيء
- 2 - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر  
- تأخر الدعم المالي المقدم من الوزارة بشأن خطة التطوير
- 3 - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية  
- ضرورة وصول الدعم المالي المقدم من الوزارة في بداية الفصل لتمكين المدارس والمديرية من تنفيذ انشطتها

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
  - متابعة الخطط من قبل المعنيين في الوزارة والمقيمين
  - دعم برامج التدريب الخاصة بالمعلمين
  - عمل الوزارة على حصر حاجات المديرية والمدارس
  - جدية الوزارة في تنفيذ البرامج
- 2 - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
  - عدم قيام الوزارة بمتابعة بعض البرامج التي تطرحها
  - عدم صرف بعض المطالبات المالية الخاصة بالدورات
  - تذمر المعلمين من اوقات الدورة وانعقادها
- 3 - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية
  - ضرورة صرف المنح المالية في بداية العام
  - ضرورة اختصار الدورات او البرامج على برنامج واحد (تطوير المدرسة والمديرية)
  - ضرورة مشاركة كافة الجهات في بعض التغييرات التربوية كالمناهج

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 (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن 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

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- دور رئيس مجلس التطوير التربوي والاعضاء الفاعل
- دور مدير التربية الفاعل في دعم المجلس
- التعزيز المستمر من مدير التربية لعمل رؤساء مجالس الشبكات
- العلاقة الودية بين المديرية واعضاء المجالس ومؤسسات المجتمع المدني

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الاعتماد على رئيس المجلس وعدم اهتمام بعض الاعضاء
- العمل دون توثيق للجهود المبذولة بشكل فردي

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التعزيز والتحفيز للمجالس في المديرية
- ضرورة عقد الاجتماعات بصورة مستمرة مع اعضاء المجالس والتذكير بقصص النجاح
- اعطاء ادوار واضحة لأعضاء مجالس الشبكات

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	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	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 غير واضحة تماماً 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 (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
يففذون 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 المشكّلة في مديريات التربية والتعليم

#### مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- اختيار المجالس حسب المعايير
- الادوار الواضحة لجميع الاعضاء وهناك ادلة على قيامهم بها
- سهولة وصول اعضاء المجلس الى المدارس وزيارتها

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجلس
- عقد اجتماعات قليلة لمجلس التطوير التربوي
- غياب بعض اعضاء فريق التطوير وطلبة البرلمان

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة عقد اجتماعات حسب الانظمة المعمول بها
- ضرورة انشاء وحدة تطوير او قسم متابعة في المديرية للبرنامج
- ضرورة وجود دعم مالي فصلي للمديرية والمدارس لتنفيذ الانشطة

**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
نعم					الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا)
نعم					تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس (نعم ، لا)

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تحديد الأولويات حسب احتياجات المدارس
- ارتباط النتائج بالأولويات
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح وترتبط بالمؤشرات
- وجود ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
- معظم الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
- معظم الخطط لها جدول زمني يتسم بالواقعية
- معظم الخطط مصادق عليها من قبل المجلس التربوي

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- بعض النتائج في الخطط غير مصاغة بالشكل المطلوب
- بعض المؤشرات غير مرتبطة بالنتائج بالشكل المنطقي
- بعض الأنشطة لم يتم فيها تحديد المسؤوليات بدقة

٣ - توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إعادة صياغة الخطط (الأولويات والنتائج والمؤشرات)
- ضرورة تحديد مسؤولية التنفيذ امام كل نشاط بدقة
- ضرورة اختيار أنشطة واقعية ذات طابع تطويري وله تأثير مباشر على الطلاب

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

- 1 - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر
  - ثلاثة او اكثر من الاولويات مرتبطة باحتياجات المديرية او الاحتياجات المشتركة للمدارس
  - معظم النتائج مرتبطة بالاولويات
  - كافة المؤشرات متوافقة مع مؤشرات النوعية والكمية من حيث الصياغة
  - جميع الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية ومحددة المسؤولية
- 2 - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
  - بعض الاولويات غير مرتبطة بصورة مباشرة باحتياجات المديرية
  - بعض الأنشطة غير محددة المسؤولية بصورة دقيقة وكذلك غير محددة الزمن بدقة
  - عدم مراعاة الخطة للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث
- 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية
  - ضرورة اعادة صياغة بعض الاولويات بحيث تكون جميعها مرتبطة باحتياجات المديرية وحاجات المدارس
  - ضرورة اعادة صياغة بعض النتائج لتنطبق عليها جميع المعايير
  - ضرورة تحديد المسؤولية والزمن لكافة الأنشطة بدقة
  - ضرورة اعادة صياغة نتائج الخطة بحيث تستهدف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث