

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	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 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 بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يتم توقيع الرئيس عليها.	قام رئيس المجلس فقط 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

- حضر مدراء المدارس جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير بدون الرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربعة معلمين حسب المجال في الكثير من المدارس.
- حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يتم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج في اكثر من مدرسة.
- قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين في اغلب المدارس.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية في اكثر من مدرسة.
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة في اغلب المدارس.
- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس في معظم المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان يتم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير بللرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال في جميع المدارس.
- ان يحضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ويقوم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج وفي جميع المدارس.
- ان تقوم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية من المعنيين وفي جميع المدارس.
- ان يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من خلال التقيد بنتائج المراجعة الذاتية وفي جميع المدارس.
- ان يتم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع المعلمين بما فيهم أعضاء فريق تطوير المدرسة.
- ان يقوم رئيس المجلس واعضاء المجلس التربوي للتعلم بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة ويتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس وتقديم تغذية راجعة مكتوبة للمدرسة وفي جميع المدارس.

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 بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تفعيل دور الطلبة في تنفيذ الأنشطة واعدادها في الكثير من المدارس .
- التوثيق للأنشطة التي تم تنفيذها في بعض المدارس .
- العمل بروح الفريق والتشاركية والالفة في معظم المدارس .
- الانفتاح على المجتمع المحلي وفتح قنوات تواصل مع مؤسسات المجتمع المحلي في الكثير من المدارس .
- تقبل المجتمع المحلي لدوره الجديد في المدرسة في معظم المدارس .
- رغم شح الامكانيات استطاعت بعض المدارس تنفيذ الممكن من النشاطات المرصودة على الخطة.
- فكرة البرنامج الانفتاح على المجتمع المحلي، وخبرة نوعية للمعلمين في جميع المدارس .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف الامكانيات المادية لمعظم المدارس .
- البناء المدرسي يعيق تنفيذ بعض الأنشطة بفاعلية في الكثير من المدارس .
- عدم موافقة مديرية التربية والتعليم على طلبات بعض المدارس بتنفيذ الأنشطة مثل استقطاب المحاضرين الخارجيين.
- عدم تعاون المجتمع المحلي مع بعض المدارس اعاق تنفيذ بعض أنشطة الخطط فيها.
- اجراءات مديرية التربية والتعليم معقدة وروتينية.
- غياب التوثيق للأنشطة المنفذة في الكثير من الخطط .
- عدم استثمار الطاقات الكبيرة الموجودة في المدرسة في معظم المدارس .
- ضعف المتابعة من قبل المديرية بكافة اقسامها للكثير من المدارس .
- عدم وضوح الادوار والمسؤوليات لدى اعضاء الفريق في معظم المدارس.
- ضعف الفعالية لدى اعضاء المجتمع المدرسي بفاعلية واثر البرنامج .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- العمل على توفير منهجية خاصة للتوثيق للأنشطة المنفذة وفي جميع المدارس.
- استثمار الطاقات الكبيرة الموجودة في المدرسة .
- عمل منهجية خاصة للمتابعة من قبل المديرية بكافة اقسامها .
- العمل على وضوح الأدوار والمسؤوليات لدى اعضاء الفريق .
- توضيح اثر فاعلية البرنامج لاطراف المجتمع المدرسي والمجتمع المحلي

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

- رغم الصعوبات التي تواجه المنسقات في العمل استطعن تنفيذ ورشات تدريبية.
- رغم شح الامكانيات وقلة الدعم الا ان المدرسة استطاعت تنفيذ عدد مناسب من الورشات التدريبية .
- تعاون منسقي المجالات لإنجاح العمل والاعتماد على الجهود والخبرة الشخصية .
- تنوع البرامج التي تخدم المعلم وتتعكس على الطالب .
- المرونة في تنفيذ البرامج بحسب احنياجات المدرسة .
- تشجيع المبادرات وقصص النجاح من قبل المعلمات .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توفر امكانيات كافية لتنفيذ البرامج التدريبية
- الانترنت في المدرسة ضعيف لا يفي بالغرض.
- ازدواجية تنفيذ الانشطة مايبين متلقي ومعطي للمعلومة في موقعين مختلفين وفي آنٍ واحد.
- ضعف في التقنيات والمرافق العامة وأعداد الطلبة الكبير .
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لفريق التطوير .
- مقاومة التغيير وحب البقاء على الوضع الحالي .
- النصاب العالي للمعلم وبخاصة فريق التطوير .
- عدم الالتزام بانشطة الحطة القيام بانشطة حارجية .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تكون البنية التحتية للمدرسة أفضل مماهي عليه لتنفيذ الانشطة المدرجة على الخطة.
- تقوية خطوط الانترنت لتتناسب تنفيذ أنشطة الخطة.
- عقد الدورات للمعلمات في مكان وزمان مناسبين.
- توفير المكان المناسب لتنفيذ الورشات التدريبية (مرافق مدرسية مناسبة) .
- ان تقدم مديرية التربية والتعليم الدعم الفني والاداري والمالي الكافي للمدرسة نظرا لحاجتها الماسة لذلك.
- ضرورة العمل على توفير التقنيات وصيانة المرافق العامة والحد من أعداد الطلبة الكبير .
- زيادة في توضوح الأدوار والمسؤوليات لفريق التطوير .
- عمل استراتيجية خاصة للحد منمقاومة التغيير وحب البقاء على الوضع الحالي .
- العمل على تخفيف النصاب العالي للمعلم وبخاصة فريق التطوير .
- ضرورة الالتزام بانشطة الحطة القيام بانشطة .

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: **منحة (SDI) لا تتلقى اي مدرسة منحة من وزارة التربية والتعليم**

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر: **لا يوجد نقاط قوة**

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة تلقي المدرسة اي شكل من اشكال الدعم من المديرية وفي اغلب المدارس لتحقيق أنشطة خططها.
- قلة المتابعة من قبل المديرية للكثير من المدارس .
- عدم قدرة المشرفين على متابعة تطبيق البرنامج بسبب الاشراف التخصصي.
- المديرية لا تقدم أي دعم مادي للمدرسة في معظم المدارس.
- يقتصر الدعم المعنوي على الشكر الشفوي في الكثير من المدارس.
- لا يوجد دعم فني للمعلمين/ات(كتب شكر ، شهادات تقدير) من قبل مديرية التربية والتعليم على الأعمال التي يقومون/يقمن بها في اغلب المدارس.
- لا يوجد دعم اداري للمدرسة (تزويد المدرسة بالعدد الكافي من الأذنة، رعاية فعاليات المدرسة) من قبل مديرية التربية والتعليم لتوفير بيئة نظيفة وجاذبة للطالبات في الكثير من المدارس.
- ضعف المتابعة الدورية من قبل أقسام المديرية ذات العلاقة لبعض المدارس.
- طول وتعقيد الاجراءات الرسمية لقبول الهبات من المجتمع المحلي .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تقدم المديرية كل اشكال الدعم الممكنة للمدارس لتحقيق أنشطة خططها.
- ان تتابع المديرية مدارسها لتساعدها على تنقيذ ماخططت له خلال العام الدراسي.
- ان يعاد النظر بالعمل الاشرافي للمشرفين لمتابعة تطبيق البرنامج.
- ان تقدم المديرية الدعم المادي الممكن للمدارس وخاصة الفقيرة منها ليتسنى لها متابعة تنفيذ أنشطتها.
- ان لا يقتصر الدعم المعنوي على الشكر الشفوي بل لا بد من ان يكون مكتوبا في الكثير من المدارس.
- وجود دعم اداري للمدرسة (تزويد المدرسة بالعدد الكافي من الأذنة، رعاية فعاليات المدرسة) من قبل مديرية التربية والتعليم لتوفير بيئة نظيفة وجاذبة للطالبات في الكثير من المدارس.
- وجود متابعة دورية من قبل أقسام المديرية ذات العلاقة لجميع المدارس وكل حسب احتياجاته.
- ان لا يكون هناك طول وتعقيد في الاجراءات الرسمية لقبول الهبات من المجتمع المحلي .

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 الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لبعض الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الاعضاء	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 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 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 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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق عليه معظم معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الاعضاء.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم عقد اجتماعين فقط 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.
- تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تنطبق عليه جميع معايير العضوية وان يراعي النوع الاجتماعي.
- ان تكون الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الاعضاء.
- ان يتم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي(حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)وان تعقد اجتماعات اضافية حسب الحاجة لكل مدرسة .
- ان يتم اتخاذ القرارات بشأن جميع القضايا التي يتم مناقشتها في الاجتماعات.
- ان يتم تنفيذ جميع القرارات المتخذة.

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- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنفيذ العديد من الورش التدريبية الخاصة باستراتيجيات التدريس والتقييم .
- عمل الخطط الاثرية والعلاجية لرفع تحصيل الطلبة .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم معرفة بعض المشرفين بالادوار والمسؤوليات المناطة بهم.
- عدم توفير المواصلات للمشرفين للقيام بالمتابعة وتارجح دوام المشرف بين الدوران التخصصي والاسنادي .
- عدم استقرار ادارات المدارس والتنقلات الدائمة.
- عدم وضوح الاثر للبرامج التدريبية من حيث التوثيق والتدريب.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- توعية المشرفين بالادوار والمسؤوليات المناطة بهم.
- ضرورة توفير المواصلات للمشرفين للقيام بالمتابعة.
- ضرورة العمل على استقرار ادارات المدارس والتنقلات الدائمة خلال العام الدراسي الواحد.
- العمل على ضرورة توضيح الاثر للبرامج التدريبية من حيث التوثيق والتدريب وعلى كل المستويات.

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
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم 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:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	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 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 والمتنى	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 للمديرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وتنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وتنسيق المجالات
ملاحظات:					

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها .
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم 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 (1+2) وهي الضعيف والمتدني.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.
- عدم التواصل مع المشرفين عند تشكيل الفريق.
- لا يوجد عند المشرفون تفاصيل كافية عن خطة المديرية.
- لم يطلع المشرفون على مجالات خطة تطوير المديرية.
- عدم مناقشة الخطة من قبل المجلس .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة التواصل مع المشرفين عند تشكيل الفريق.
- توضيح آلية بناء الخطة التطويرية للمشرفين التربويين وان يشاركوا في بنائها .
- العمل على اطلاع المشرفون على مجالات خطة تطوير المديرية.
- العمل على مناقشة الخطة من قبل مجلس التطوير التربوي للمديرية وان يقدم تغذية راجعة مكتوبة لفريق التطوير .

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

- فكرة البرنامج واقعية والخطة مبنية على الحاجات الفعلية.
- استدامة البرنامج في كافة المديريات تعمل على زيادة الدافعية للعمل.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ندرة متابعة الوزارة للبرنامج خصوصا بعد مرور عدة اعوام على تطبيقه.
- قلة اشراك المشرفين في قرارات فريق التطوير ومجلس التطوير للمديرية.
- عدم وضوح الرؤية للعمل الاشرافي بين تطبيق البرنامج والاسناد والاشراف التخصصي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- العمل على متابعة دورية من قبل الاقسام المعنية في الوزارة للبرنامج .
- ضرورة اشراك المشرفين في قرارات فريق التطوير ومجلس التطوير للمديرية.
- ضرورة الفصل بين اسلوب الاشراف في الشبكات والاسناد والاشراف التخصصي.

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 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 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 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 والمتندي	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	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء

فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات	فريق تطوير المديرية	المديرية	بمنهجية البرنامج		
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 يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقوم الرئيس بالتوقيع عليها.	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 فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج ما عدا مدير التربية والتعليم لم يحضر اي برنامج تدريبي من برامج تطوير المدرسة والمديرية.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها .
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم 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 حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية .
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات .
- قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.
- الدعم المالي المقدم من البرنامج حيث مكنت المديرية من بناء خطتها وفق احتياجاتها التي أفرزتها المراجعة الذاتية .
- الشراكة المجتمعية للمديرية.
- التدريب وانعكاس اثره على كوادر المديرية.
- وعي المجتمع المحلي بالبرنامج.
- توحيد الرؤى لدى المدارس والمديرية نحو البرنامج.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- مدير التربية والتعليم لم يحضر اي برنامج تدريبي من برامج تطوير المدرسة والمديرية.
- تحديد أوجه الصرف من المنحة المالية وخاصة النسب لكل بند.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان يخضع مدير التربية والتعليم الى التدريب على البرنامج بصفته رئيسا للفريق ونائبا لرئيس مجلس التطوير التربوي.
- ان يكون هناك برنامج خاص موجه الى المجتمع المحلي منبثق عن برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- زيادة الدعم المالي المقدم للمديرية لبناء خطتها وفق ذلك.
- تعميم نقاط مضيئة في خطط مديريات من المملكة وعلى مستوى جميع المديريات.
- اصدار عدد خاص من رسالة المعلم عن البرنامج.
- ان تسمح اوجه الصرف من المنحة بالمناقشات بين بنودها بما يخدم أنشطة الخطة.

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 بالخطوة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المشاركة الفاعلة من قبل المجتمع المحلي للمديرية في تنفيذ انشطتها.
- زيادة التنافس بين التجمعات لتنفيذ الأنشطة المرصودة على خطة المديرية كحاجات مشتركة للمدارس.
- ازدياد ثقة المجتمع المحلي بالمديرية والوزارة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم إمكانية توفير المواصلات لموظفي المديرية وخاصة الاشراف التربوي الى الميدان من اجل المساهمة في تنفيذ الأنشطة المرصودة على خطط المدارس.
- ظف التنسيق بين أقسام الوزارة عند تنفيذ الأنشطة في الميدان مما يربك عمل المديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- اعادة النظر بتعليمات ديوان المحاسبة بما يخص مواصلات المشرفين الى المدارس ليصار الى امكانية تنفيذ أنشطة المديرية والميدان.
- عمل برنامج تصدره وزارة التربية والتعليم يرافق التقويم المدرسي السنوي محدد مسبقا لتنفيذ جميع الأنشطة وعلى مستوى جميع المديريات.

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

منحة (SDI) لا تتلقى المديرية منحة من وزارة التربية والتعليم

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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

- دعم وزارة التربية والتعليم لفريق الريبوت في مدارس الملك عبدالله الفائزة بالجائزة.
- الدعم المالي اللازم لتنفيذ الأنشطة.
- استجابة الوزارة لاي فكرة تطويرية أو مشروع تطويري تتقدم به المديرية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

•

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان يشمل الدعم جميع المديريات على حد سواء.

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	تم تنفيذ معظم القرارات	تم تنفيذ كافة القرارات

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 (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار
- 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.
- معظم القرارات تم تنفيذها.
- يقوم المجلس بحل مجموعة من الاشكالات التي تحصل من خلال المجتمع المحلي مما يحسن من قنوات التواصل ما بين المديرية والمجتمع.
- ساهم المجلس بتأمين قطعة ارض للمديرية لبناء مدرسة عليها وجهود المجتمع المحلي.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم فهم بعض اعضاء المجلس لادوارهم .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تشارك المجالس بالوفود المنتقاه على المستويين المحلي والدولي للاستفادة من التجارب في الداخل والخارج.
- تكريم سنوي للمجالس الرائدة في عملها وعلى مستوى كل محافظة.
- عرض قصص نجاح متميزة للمجالس للاستفادة منها على مستوى جميع المديريات في المملكة.
- ان يكون هناك معايير متفق عليها للترشح والاختيار لاعضاء المجلس التربوي ومجلس التطوير التربوي من المجتمع المحلي.
- تقسيم علاوة مدير المدرسة الى شرائح تتناسب مع اعداد الطلبة في المدرسة وان تكون للمرحلة الثانوية مختلفة عن المرحلة الأساسية.

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 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	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات 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 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 المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على المجلس معايير العضوية .
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وضوح الادوار والمسؤوليات لمعظم الاعضاء.
- ضعف في اتخاذ القرارات التي تخص عمل المجلس.
- ضعف تنفيذ القرارات.
- عدم تواصل الوزارة مع المجالس ودعمها .
- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي .

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- العمل على توضيح الادوار والمسؤوليات لجميع الاعضاء في المجلس.
- العمل على زيادة اتخاذ القرارات التي تخص عمل المجلس وتنفيذها.
- ضرورة العمل على تواصل الوزارة مع المجالس ودعمها .
- العمل على ايجاد توازن من حيث النوع الاجتماعي .

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
					المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
					المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات 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.
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة في معظم خطط المدارس.
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح في الكثير من خطط المدارس.
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم خطط المدارس.
- المخرجات مكتوبة بشكل صحيح في معظم خطط المدارس.
- المؤشرات مرتبطة بالمخرجات في معظم خطط المدارس.
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج في معظم خطط المدارس
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم خطط المدارس.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في معظم خطط المدارس.
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس في معظم خطط المدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- الأنشطة غير واقعية وليست ذات طبيعة تطويرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تتسم أنشطة الخطة المدرسية بالواقعية وان تكون ذات طبيعة تطويرية.
- ان يتسم الجدول الزمني لتنفيذ الخطة بالواقعية وفي جميع المدارس.
- ان يتم المصادقة على جميع الخطط المدرسية من قبل المجالس التربوية.

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
					المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
					المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات 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 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.
- هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج.
- الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية.
- تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- غير مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي).

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تكون مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والاناث (النوع الاجتماعي).