



وزارة التربية والتعليم
إدارة التخطيط والبحث التربوي
مديرية البحث والتطوير التربوي
قسم المتابعة والتقييم

مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي – المرحلة الثانية (ERfKE II)

المكون الأول: برنامج تطوير المدرسة والمديرية SDDP

المتابعة والتقييم لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية للعام 2015

التقرير المرحلي (المؤشرات) – تحليل البيانات

التقرير الرابع

إعداد

**رئيس قسم المتابعة والتقييم
فاروق محمد بني حمد**

التحليل الإحصائي

**عضو قسم المتابعة والتقييم
سامر محمود "الحاج احمد"**

30 حزيران 2015

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
النتيجة المتوسطة (1.0) ازدياد المشاركة الفاعلة للمجتمع المحلي ومديريات التربية والتعليم ومركز الوزارة في عمليات تطوير المدرسة								
1.1 نوعيا: درجة تطبيق المدارس لخططها التطويرية حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة	لا يوجد	كافة مدارس المملكة تطبق خططها التطويرية بدرجة عالية (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي	معدل درجة التطبيق حسب فرق التطوير المدرسية هو (3.1) من (5.0). وبلغ عدد المدارس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (5) مدرسة من أصل عينة تكونت من (12) مدرسة. وحققت (42%) من التطبيق المستهدفة.	معدل درجة التطبيق حسب فرق التطوير المدرسية هو (3.9) من (5.0). وبلغ عدد المدارس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (34) مدرسة من أصل عينة تكونت من (48) مدرسة. وحققت (71%) من التطبيق المستهدفة.	معدل درجة التطبيق حسب فرق التطوير المدرسية هو (3.5) من (5.0). وبلغ عدد المدارس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (42) مدرسة من أصل عينة تكونت من (72) مدرسة. وحققت (58%) من التطبيق المستهدفة.	معدل درجة التطبيق حسب فرق التطوير المدرسية هو (3.6) من (5.0). وبلغ عدد المدارس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (81) مدرسة من أصل عينة تكونت من (132) مدرسة. وحققت (61%) من التطبيق المستهدفة.	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> روح التعاون وحب الانجاز بين المعلمين في المدارس. وجود قيادات مدرسية فاعلة ومؤثرة وتعزز المعلمين وتشجعهم في بعض المدارس. الدعم المالي من SDI للمجموعات (6+5) سهل تنفيذ الأنشطة في الخطة التطويرية والإجرائية دعم الإسناد التربوي في بناء الخطة التطويرية والإجرائية وتنفيذ الأنشطة الدعم المالي ومساهمة المؤسسات المختلفة والمجتمع المحلي وجود قدرات متخصصة في بعض المدارس ساهمت بتنفيذ ورش تدريبية. الاستفادة من مبادرة مدرستي في بعض المدارس. تفعيل دور الطلبة في إعداد بعض الأنشطة وتنفيذ في بعض المدارس . <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> ضعف الموارد المالية في المدارس، وعدم كفاية المنحة المقدمة من SDI للمجموعات (6+5). وتأخر صرف المنح من الوزارة للمجموعات (4-1) حتى شهر أيار. ضعف التوثيق المرتبط بالإنجازات المتحققة عن تنفيذ الخطط وانعكاس ذلك على التقارير الدورية المرفوعة إلى مديريات التربية والتعليم. كثرة البرامج والمشاريع المنفذة من قبل الوزارة والجهات الدولية المانحة. قلة المتابعة من قبل المعنيين في مديريات التربية والتعليم. وضعف تعاون الإسناد التربوي مع شبكات المدارس وقلة عدد المشرفين التربويين في بعض مديريات التربية والتعليم. وجود ثقافة مقاومة التغيير لدى البعض وعدم وجود دافعية للعمل بالبرنامج لدى البعض . ضعف التنسيق بين شبكات المدارس، وعدم فاعلية المجالس التربوية لشبكات المدارس في دعم تنفيذ خطط المدارس التطويرية. البيئة المدرسية والمرافق غير مناسبة وغير كافية نظرا لأن كثير من الأبنية المدرسية مستأجرة أو على نظام الفترتين. ضعف القيادة المدرسية في بعض المدارس، وعدم استقرار الكادر المدرسي، وارتفاع أنصبة المعلمين أعضاء فرق التطوير. وكثرة عدد الطلاب في كثير من المدارس. وتعاقب الإدارات على بعض المدارس، وعدم حماس بعض المدرء للبرنامج. ضعف التعاون، وعدم التعزيز، وضعف المتابعة، واشتراط الموافقة المسبقة من قبل مديرية التربية والتعليم لتنفيذ بعض الأنشطة، إضافة إلى اجراءتها المعقدة والروتينية. عدم فاعلية التدريب، وعدم نقل اثر التدريب لمنسقي المجالات وغياب وضوح الرؤية في بناء الخطة التطويرية، وعدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لدى أعضاء فرق التطوير في كثير من المدارس. وجود نشاطات أخرى ولجان ينشغل بها المعلمون والمعلمات على حساب نشاطات الخطة التطويرية.

الملاحظات	حزيران 2015 جميع المجموعات	حزيران 2015 المجموعات (6 +5)	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة الأولى	المستهدف 2015	قيمة الأساس 2009	المعيار	المؤشر
<p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> • تفعيل آليات المسائلة المهنية في المدارس.. • زيادة عدد المشرفين التربويين في المديرية ذات الحاجة. • تقليل النصاب الدراسي عن منسقي المجالات لمساعدتهم في تنفيذ الخطة التطويرية وتفعيل دور فرق تنسيق المجالات. • تأجيل تنقلات مديري المدارس والمعلمين لنهاية العام الدراسي مع إعادة تأهيل أعضاء فرق التطوير الجدد. • ضرورة قيام المديرية ممثلة بالإسناد التربوي بمتابعة دورية لانجازات المدارس في مجال تطبيق الخطة التطويرية مع تقديم الدعم الفني والتوعية اللازمين لتطبيق الخطط التطويرية. • تفعيل ادوار مجالس تطوير الشبكات والعمل على توعية أولياء الأمور والمجتمع المحلي بالبرنامج وتفعيل دورهم فيه. • ضرورة قيام الوزارة بدمج البرامج التدريبية ذات الأهداف المشتركة. • تفعيل التدريب، وتوعية المعنيين بالأدوار والمسؤوليات، وبناء قدرات فرق تطوير المدارس باستمرار. • ضرورة صرف المنحة المقدمة من الوزارة للمدارس في بداية العام الدراسي. 								

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
A.1.1 نسبة المدارس التي تطبق برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، والنتيجة عن خططها التطويرية. (برنامج واحد على الأقل).			90%	<p>عدد المدارس التي طبقت برامج تدريبية معتمدة على المدرسة هي (9) مدارس من أصل (12) مدرسة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة العامة للمدارس التي تطبق البرامج التدريبية (75%)</p> <p>تراوحت نسب المدارس التي تنفذ برامج تدريبية في مديريات العينة بين منخفضة في البادية ش حيث بلغت (50%)، و مرتفعة في البادية ش غ حيث بلغت (100%).</p> <p>معدل درجة تطبيق البرامج التدريبية المعتمدة على المدرسة بلغت (2.8).</p> <p>تراوحت درجات التطبيق في مديريات العينة بين منخفضة في البادية ش حيث بلغت (2.7)، و مرتفعة في البادية ش غ حيث بلغت (2.8).</p> <p>في درجة التطبيق حققت مدارس الإناث درجة أعلى بلغت (3.0)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (2.5).</p> <p>في نسبة المدارس حققت مدارس الإناث درجة ادني بلغت (66%)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (83%).</p>	<p>عدد المدارس التي طبقت برامج تدريبية معتمدة على المدرسة هي (60) مدارس من أصل (72) مدرسة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة العامة للمدارس التي تطبق البرامج التدريبية (83%)</p> <p>تراوحت نسب المدارس التي تنفذ برامج تدريبية في مديريات العينة بين منخفضة في قصبه عمان حيث بلغت (33%)، و مرتفعة في قصبه الزرقاء، قصبه معان، قصبه الكرك، دير علا، بصيرا، زرقاء2، الرصيفة، عجلون، الطيبة، المزارج، البادية ش غ حيث بلغت (100%).</p> <p>معدل درجة تطبيق البرامج التدريبية المعتمدة على المدرسة بلغت (3.2).</p> <p>تراوحت درجات التطبيق في مديريات العينة بين منخفضة في نيبان حيث بلغت (1.5)، و مرتفعة في دير علا حيث بلغت (4.5).</p> <p>في درجة التطبيق حققت مدارس الإناث درجة أعلى بلغت (3.6)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (2.7).</p> <p>في نسبة المدارس حققت مدارس الإناث درجة أعلى بلغت (84%)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (77%).</p>	<p>عدد المدارس التي طبقت برامج تدريبية معتمدة على المدرسة هي (107) مدارس من أصل (132) مدرسة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة العامة للمدارس التي تطبق البرامج التدريبية (81%)</p> <p>تراوحت نسب المدارس التي تنفذ برامج تدريبية في مديريات العينة بين منخفضة في ماركا، قصبه عمان حيث بلغت (33%)، و مرتفعة في قصبه الزرقاء، قصبه معان، قصبه الكرك، دير علا، بصيرا، زرقاء2، الرصيفة، عجلون، الطيبة، المزارج، البادية ش غ حيث بلغت (100%).</p> <p>معدل درجة تطبيق البرامج التدريبية المعتمدة على المدرسة بلغت (3.2).</p> <p>تراوحت درجات التطبيق في مديريات العينة بين منخفضة في نيبان حيث بلغت (1.5)، و مرتفعة في الرصيفة حيث بلغت (4.7).</p> <p>في درجة التطبيق حققت مدارس الإناث أعلى بلغت (3.6)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (2.7).</p> <p>في نسبة المدارس حققت مدارس الإناث درجة أعلى بلغت (84%)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (77%).</p>	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> وجود قدرات متخصصة في بعض المدارس. دافعية بعض المعلمين للمشاركة في الورشات التدريبية لبناء قدراتهم. تعاون أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين. بناء الخطط التطويرية للمدارس بناء على الحاجات الفعلية لها. وجود المنحة المالية في بعض المديريات. دعم مشروع مدرستي و مبادرة التعليم الأردنية. وجود دور ايجابي من أقسام الإشراف. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> ضغط العمل لمنسقي المجالات وارتفاع أنصبة المعلمين. عدم اهتمام واكثرات بعض المعلمين بحضور الدورات التدريبية. عدم كفاية المنحة المالية المخصصة للتدريب. لا تتضمن بعض الخطط أية البرامج التدريبية لتنمية المعلمين مهنيًا في بعض المدارس. عدم المتابعة المناسبة من الإسناد التربوي في بعض المديريات، وضعف التعزيز. عدم كفاية الكفاءات المناسبة، أو عدم البحث عنها بشكل جدي لتنفيذ برامج التنمية المهنية. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ضرورة قيام المديرية بمتابعة أكبر للمدارس للقيام بتنفيذ الورش بشكل أفضل. العمل على تشجيع المعلمين وإشراكهم في الأنشطة وتحفيزهم وتعزيزهم لحضور الدورات التدريبية وتحديد أوقات مناسبة لهم للتدريب. ضرورة تخفيف أنصبة المعلمين ليتمكنوا من زيادة تنميتهم المهنية. زيادة المنحة المالية المخصصة للتنمية المهنية. ضرورة تضمين جميع الخطط التطويرية للمدارس برامج تنمية مهنية مناسبة وتلامس حاجات جميع المعلمين. ضرورة وضع معايير لاختيار الكفاءات المناسبة من المعلمين ليكونوا مدربين لبرامج التنمية المهنية المختلفة. 	

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
1.2 نوعياً: درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخططها التطويرية حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة	لا يوجد	كافة مديريات التربية والتعليم تطبق خططها التطويرية بدرجة عالية (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي	معدل درجة التطبيق حسب فرق تطوير المديريات هو (3.5).	معدل درجة التطبيق حسب فرق تطوير المديريات هو (3.9).	معدل درجة التطبيق حسب فرق تطوير المديريات هو (3.6).	معدل درجة التطبيق حسب فرق تطوير المديريات هو (3.8).	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> الدعم الفني المتمثل في برامج التنمية المهنية. الدعم المالي المقدم من SDI للمديريات في المجموعات (5+6). الدعم الإداري من مدراء التربية، والعمل بروح الفريق، والمتابعة من قبل قسم الإشراف. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> كثرة البرامج ذات الأهداف المشتركة من مختلف الجهات المانحة وانشغال كثير من المشرفين التربويين ببرامج أخرى مع تفرغ آخرين. عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لدى كثير من المعنيين بتنفيذ البرنامج وتغيب كثير من أقسام المديريات عن تنفيذ أنشطة الخطة ووجود ثقافة مقاومة التغيير. تأخر صرف المنحة المقدمة من الوزارة حتى نهاية العام الدراسي، عدم كفاية المنحة المالية المقدمة من SDI ومن الوزارة. وتقييد جوانب الصرف. غياب الدور الفاعل لمجالس التطوير التربوية. التباعد الجغرافي للمدارس وعدم توافر وسائل المواصلات في بعض الأحيان في بعض المديريات. وجود خطط متخصصة في أقسام المديرية وملزمة للتنفيذ من قبل الوزارة من الصعب دمجها مع الخطط التطويرية للمديريات. الحاجة إلى الموافقة المسبقة من الوزارة لتنفيذ بناء القدرات مما يؤدي إلى إعاقة تنفيذ بعض الأنشطة الموجودة في الخطة، وعدم تعاون الوزارة في تنفيذ الورش التدريبية التي يتم مخاطبتها للموافقة عليها. التنقلات الدائمة لمديري التربية والتعليم، وعدم حماس بعضهم للبرنامج. تداخل وتضارب بعض أنشطة الوزارة مع أنشطة البرنامج. أزمة اللجوء السوري واكتظاظ بعض المدارس بالطلبة السوريين وخاصة في مديريات محافظة المفرق. ضعف التنسيق بين أقسام الوزارة عند تنفيذ الأنشطة في الميدان مما يربك عمل المديريات. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ضرورة قيام مركز الوزارة بمتابعة تطبيق البرنامج في مديريات التربية والتعليم وبشكل دوري مع تفعيل ادوار مديري التربية والتعليم في دعم البرنامج وتفعيل مبدأ المسانلة. توثيق جميع الإنجازات حسب الجدول الزمني المتضمن بالخطة وإرسال تقارير أنجاز دورية للوزارة. توحيد البرامج المقدمة من مختلف الجهات المانحة وتوجيهها لدعم تنفيذ الخطط التطويرية. توضيح الأدوار والمسؤوليات للمعنيين في المديريات وبناء قدراتهم باستمرار. ضرورة قيام الوزارة بصرف المنح المالية المخصصة لمديريات التربية في بداية العام الدراسي ومع تطبيق الخطط. اتخاذ التدابير والإجراءات التي تضمن تفعيل ادوار مجالس التطوير. زيادة أعداد المشرفين والمساعدين التربويين في المديريات ذات الحاجة وتفعيل أدوارهم.

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
								<ul style="list-style-type: none"> • ضرورة اهتمام الوزارة ببرامج التنمية المهنية المعدة من قبل المديرية وعدم تأخير الموافقة عليها. • تسهيل مشاركة جميع الأقسام ودمج خططها المختلفة مع الخطة التطويرية للمديرية. • تفعيل التنسيق بين أقسام الوزارة عند تنفيذ الأنشطة في الميدان.
1.3 نوعيا: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس	- تشكيل المجلس - يعرف الأعضاء أدوارهم ومسؤولياتهم - يعقد المجلس ثلاثا اجتماعات على الأقل في العام الدراسي - يتخذون القرارات - ينفذون القرارات	لا يوجد	كافة المجالس التربوية لشبكات المدارس فاعلة بدرجة عالية (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	معدل درجة الفاعلية بلغ (2.8). وبلغ عدد المجالس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (0) مجلس من أصل عينة تكونت من (4) مجالس. وحققت (0 %) من المجالس درجة الفاعلية المستهدفة.	معدل درجة الفاعلية بلغ (3.6). وبلغ عدد المجالس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (7) مجلس من أصل عينة تكونت من (16) مجالس. وحققت (44 %) من المجالس درجة الفاعلية المستهدفة.	معدل درجة الفاعلية بلغ (3.5). وبلغ عدد المجالس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (8) مجلس من أصل عينة تكونت من (24) مجالس. وحققت (33 %) من المجالس درجة الفاعلية المستهدفة.	معدل درجة الفاعلية بلغ (3.4). وبلغ عدد المجالس التي حققت درجة تطبيقها القيمة المستهدفة، (15) مجلس من أصل عينة تكونت من (44) مجالس. وحققت (34 %) من المجالس درجة الفاعلية المستهدفة.	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> • تنطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي). • تم عقد بعض الاجتماعات في العام الدراسي. • تم اتخاذ بعض القرارات وتنفيذ البعض منها. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> • الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لكثير من أعضاء المجالس. • القرارات التي تم اتخاذها وتنفيذها من قبل المجالس لا تتناسب وادوار المجلس. • ضعف توثيق اجتماعات المجالس بشكل عام. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> • العمل على توعية أعضاء المجالس التربوية لشبكات المدارس بأدوارهم ومسؤولياتهم. • ضرورة تحفيز المجالس لاتخاذ القرارات التي تعمل على مساعدة المدارس في تنفيذ خططها التطويرية والعمل على متابعة تنفيذها. • ضرورة قيام المديرية بإعادة تشكيل المجالس التربوية لشبكات المدارس غير الفاعلة مع مراعاة تحقق معايير الرغبة والكفاءة لدى الأعضاء وعدم تعيين الأعضاء بناء على مراكزهم الوظيفية أو الاجتماعية. • ضرورة قيام المعنيين في مديريات التربية بمتابعة فعاليات المجالس.
1.4 نوعيا: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم	- تشكيل المجلس - يعرف أعضاء المجلس أدوارهم ومسؤولياتهم - يعقد المجلس ثلاثا اجتماعات على الأقل في العام الدراسي - يتخذون القرارات - ينفذون القرارات	لا يوجد	كافة مجالس التطوير التربوي في مديريات التربية والتعليم فاعلة بدرجة عالية (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	معدل درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي للمديريات كانت (3.6) حسب تقديرات فرق تطوير المديريات والنسبة لأعضاء مجلس التطوير التربوي. المعدل العام للمجلس والفريق كان (3.6).	معدل درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي للمديريات كانت (3.6) حسب تقديرات فرق تطوير المديريات والنسبة لأعضاء مجلس التطوير التربوي. المعدل العام للمجلس والفريق كان (3.5).	معدل درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي للمديريات كانت (3.6) حسب تقديرات فرق تطوير المديريات والنسبة لأعضاء مجلس التطوير التربوي. المعدل العام للمجلس والفريق كان (3.5).	معدل درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي للمديريات كانت (3.6) حسب تقديرات فرق تطوير المديريات والنسبة لأعضاء مجلس التطوير التربوي. المعدل العام للمجلس والفريق كان (3.5).	<p>نقاط القوة</p> <p>تنطبق عليه كافة معايير العضوية</p> <ul style="list-style-type: none"> • (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. • تم عقد بعض الاجتماعات المقررة في العام الدراسي. • تم اتخاذ قرارات بشأن قضايا تمت مناقشتها في الاجتماعات ومتابعة تنفيذ بعضها.

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
				<p>وحققت (0%) من المجالس درجة الفعالية المستهدفة حسب كلا من فريق تطوير المديرية ومجلس التطوير التربوي.</p> <p>سجلت مديرية البادية ش أعلى درجة بلغت (3.4). بينما الدرجة الأدنى سجلتها مديرية البادية ش بدرجة بلغت (2.3)</p>	<p>وحققت (50%) من المجالس درجة الفعالية المستهدفة حسب فريق تطوير المديرية و(38%) حسب مجلس التطوير التربوي.</p> <p>سجلت مديرية بصرى أعلى درجة بلغت (5.0). بينما الدرجة الأدنى سجلتها مديرية قصبة عمان بدرجة بلغت (1.8)</p>	<p>وحققت (50%) من المجالس درجة الفعالية المستهدفة حسب فريق تطوير المديرية و(33%) حسب مجلس التطوير التربوي.</p> <p>سجلت مديرية بصرى أعلى درجة بلغت (5.0). بينما الدرجة الأدنى سجلتها مديرية قصبة عمان بدرجة بلغت (1.8)</p>	<p>وحققت (45%) من المجالس درجة الفعالية المستهدفة حسب فريق تطوير المديرية و(32%) حسب مجلس التطوير التربوي.</p> <p>سجلت مديرية بصرى أعلى درجة بلغت (5.0). بينما الدرجة الأدنى سجلتها مديرية قصبة عمان بدرجة بلغت (1.8)</p>	<p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لكثير من أعضاء المجلس. عدم اتخاذ قرارات فاعلة لخدمة أنشطة الخطة التطويرية. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ضرورة قيام المعنيين في مديريات التربية والتعليم بعمل ورش توعية لأعضاء مجالس التطوير التربوي للمديرية لتعريفهم بأدوارهم ومسؤولياتهم. ضرورة تفعيل ادوار المجالس لتقوم باتخاذ قرارات فاعلة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطتها التطويرية.
1.5 نوعيا: درجة رضا مديري ومعلمي المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية	الدعم المقدم بناء على احتياجات المدارس (انظر فقرات الاستبانة 1.5)	لا يوجد	درجة عالية من الرضا (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	<p>المجموعات المركزية</p> <p>مديرو المدارس والمعلمون ابدوا رضا بدرجة (3.5) (مقبول) كانت أعلى مديرية هي البتراء بدرجة رضا بلغت (4.3) (مقبول). والأدنى بني كنانة بدرجة بلغت (2.2) (متدني). كما بلغت عند الذكور (3.1) أما الإناث فبلغت (3.5).</p> <p>تحليل الاستبانات</p> <p>مديرو المدارس والمعلمون ابدوا رضا عام بدرجة (3.1) (ضعيف). كانت أعلى مديرية هي قصبة الكرك وبصرى حيث بلغت (3.6) (مقبول). وأقل رضا كان في مديرية البادية الجنوبية حيث بلغت (3.0) (ضعيف). كما بلغت عند الذكور (3.2) لدى الإناث (3.4).</p>	<p>المجموعات المركزية</p> <p>مديرو المدارس والمعلمون ابدوا رضا بدرجة (3.3) (ضعيف) كانت أعلى مديرية هي الشوبك بدرجة رضا بلغت (4.3) (مقبول). والأدنى بني كنانة بدرجة بلغت (2.2) (متدني). كما بلغت عند الذكور (3.1) أما الإناث فبلغت (3.4).</p> <p>تحليل الاستبانات</p> <p>مديرو المدارس والمعلمون ابدوا رضا عام بدرجة (3.2) (ضعيف). كانت أعلى مديرية هي البتراء وقصبة الكرك وبصرى حيث بلغت (3.6) (مقبول). وأقل رضا كان في بني كنانة حيث بلغت (2.5) (ضعيف). كما بلغت عند الذكور (3.0) أما الإناث فبلغت (3.3).</p>	<p>المجموعات المركزية</p> <p>مديرو المدارس والمعلمون ابدوا رضا بدرجة (3.3) (ضعيف) كانت أعلى مديرية هي الشوبك بدرجة رضا بلغت (4.3) (مقبول). والأدنى بني كنانة بدرجة بلغت (2.2) (متدني). كما بلغت عند الذكور (3.1) أما الإناث فبلغت (3.5).</p> <p>تحليل الاستبانات</p> <p>مديرو المدارس والمعلمون ابدوا رضا عام بدرجة (3.2) (ضعيف). كانت أعلى مديرية هي البتراء وقصبة الكرك وبصرى حيث بلغت (3.6) (مقبول). وأقل رضا كان في بني كنانة حيث بلغت (2.5) (ضعيف). كما بلغت عند الذكور (3.0) أما الإناث فبلغت (3.3).</p>	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> تقدم المديرية دعما فنيا للمدارس من خلال برامج التنمية المهنية للمعلمين ومديري المدارس. تقدم المديرية التجهيزات واللوازم وأعمال الصيانة للمدارس التي تحتاجها المدارس. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> ضعف المديرية في توفير مناخ مناسب وفاعل للتواصل مع المدارس. عدم فاعلية التدريب على البرامج ذات العلاقة بتطوير المدرسة والمديرية. عدم العدالة في توزيع الخدمات بين المدارس وقلة اهتمام المديرية بمدارس الذكور مقارنة مع مدارس الإناث. ضعف الدعم المقدم من المديرية لبحث المجتمع المحلي على المشاركة في أنشطة المدرسة. التنقلات المتكررة بين الكادر الإداري والتدريسي أثناء العام الدراسي والتغير المستمر للمساندين التربويين للشبكات مع ضعف واضح في ادوار الإسناد التربوي. ضعف المتابعة والتوجيه من قبل المديرية للمدارس والمتعلق بالبرنامج وعدم تقديم تغذية راجعة مستمرة حول أداء المدارس في تنفيذ الأنشطة المتعلقة بالخطط التطويرية. عدم توافر العدد الكافي من المساندين التربويين وبخاصة في تخصصات معينة. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ضرورة قيام مديريات التربية والتعليم برفع سقف التواصل والتعاون مع المدارس وزيادة مستوى الدعم الذي تقدمه لها. ضرورة قيام مديريات التربية والتعليم بعقد ورش دورية تضم منسقي المجالاتات والمشرفين التربويين لتوعية الجميع على أدوارهم ومسؤولياتهم. اعتماد وتثبيت شبكات المدارس ضمن المنطقة الجغرافية وعدم تغييرها خلال فترة تطوير المدرسة. ضرورة قيام المديرية بزيادة اهتمامها بمدارس الذكور ومساندتهم في تنفيذ نشاطات الخطة التطويرية مع توفير العدالة في توزيع الخدمات بين المدارس. 	

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
				الوطنية والعالمية وتحفظ بسجلات نتائج الاختبارات. حيث بلغت درجة الرضا (3.5).	الوطنية والعالمية وتحفظ بسجلات نتائج الاختبارات. حيث بلغت درجة الرضا (4.9).	تحقيق أهداف خطط المديرية. حيث بلغت درجة الرضا (3.8).	نتائج الاختبارات " والفقرة رقم 26 " يقوم كادر المديرية بزيارات ميدانية لمدارس الإناث لمتابعة تحقيق أهداف خطط المديرية. " حيث بلغت درجة الرضا (3.7).	<ul style="list-style-type: none"> • ضرورة قيام مديريات التربية والتعليم بتفعيل المتابعة الدورية للمدارس وخاصة مدارس الذكور من أجل تحقيق أنشطة الخطط التطويرية. وتسهيل الإجراءات الإدارية مما يساهم في تنفيذ أنشطة الخطة. • العمل على وقف التنقلات بين مديري المدارس والمعلمين أثناء العام الدراسي. • ضرورة قيام مديريات التربية والتعليم بتوعية المجتمع المحلي بالبرنامج عبر وسائل الإعلام المختلفة.
				أما الرضا الأقل فكان على الفقرة رقم 3- هـ "تقوم المديرية بتزويد مديري المدارس ومديراتها والمعلمين والمعلمات بأنشطة تنمية مهنية مناسبة في جوانب التعليم والتعلم المتعلقة بتعليم الطلبة ذوي الحاجات الخاصة (الموهوبين وبطني التعلم)" حيث بلغت درجة الرضا (2.0)	أما الرضا الأقل فكان على الفقرة رقم 11 وهي "تساعد المديرية المدارس على بناء خطط تعليمية فردية للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (الموهوبين وبطني التعلم)" والفقرة رقم 11 وهي "تساعد المديرية المدارس على العمل بشكل فعال مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (مصادر بشرية ومادية وفنية)". حيث بلغت درجة الرضا (2.7).	أما الرضا الأقل فكان على الفقرة رقم 11 وهي "تساعد المديرية المدارس على العمل بشكل فعال مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (مصادر بشرية ومادية وفنية)". حيث بلغت درجة الرضا (2.5)	أما الرضا الأقل فكان على الفقرة رقم 11 وهي "تساعد المديرية المدارس على العمل بشكل فعال مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (مصادر بشرية ومادية وفنية)". حيث بلغت درجة الرضا (2.5)	
				المجموعات المركزية درجة الرضا اختلفت بين فريق تطوير المديرية حيث بلغت (3.1) ، أما المشرفون التربويون فبلغت (3.3) . درجة الرضا العام بلغت (3.2) (ضعيف).	المجموعات المركزية درجة الرضا اختلفت بين فريق تطوير المديرية حيث بلغت (3.1) ، أما المشرفون التربويون فبلغت (2.8) . درجة الرضا العام بلغت (3.1) (ضعيف).	المجموعات المركزية درجة الرضا اختلفت بين فريق تطوير المديرية حيث بلغت (3.3) ، أما المشرفون التربويون فبلغت (2.8) . درجة الرضا العام بلغت (3.1) (ضعيف).	المجموعات المركزية درجة الرضا اختلفت بين فريق تطوير المديرية حيث بلغت (3.3) ، أما المشرفون التربويون فبلغت (2.9) . درجة الرضا العام بلغت (3.1) (ضعيف).	
				درجة الرضا بين المديرية تراوحت بين (3.0) (ضعيف) إلى (3.0) (ضعيف).	درجة الرضا بين المديرية تراوحت بين (3.0) (ضعيف) إلى (3.0) (ضعيف).	درجة الرضا بين المديرية تراوحت بين (3.0) (ضعيف) إلى (3.0) (ضعيف).	درجة الرضا بين المديرية تراوحت بين (3.0) (ضعيف) إلى (3.0) (ضعيف).	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> • الدور الجديد للمشرفين التربويين المتمركز على تقديم الخبرة لكل من يطلبها. • إصدار التشريعات المتعلقة بالمجلس التربوية ومجالس التطوير. • المتابعة والتقييم من قبل إدارة التخطيط والبحث التربوي في مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> • ضعف التواصل والمتابعة من قبل مركز التدريب التربوي في مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية. وعدم تقديم تقارير تغذية راجعة على التقارير المرفوعة من المديريات. • قلة الدعم المقدم من المشرفين التربويين في مركز الوزارة لمساعدة المديريات على تنفيذ خطط التنمية المهنية لتلبية حاجات المديريات والحاجات المشتركة للمدارس. • تأخر صرف المنح المالية المقررة للمدارس والمديريات حتى شهر أيار. • عدم توفير العدد الكافي من المشرفين التربويين لتغطية البرنامج بالشكل المطلوب. • تعدد البرامج والمشاريع ذات الأهداف المتشابهة والتي تنفذ من قبل الوزارة وانعدام التنسيق فيما بينها. وكثرة الدورات التدريبية وتضاربها. • امتداد الفترة الزمنية للبرامج التدريبية المقدمة، وعدم اختيار الأوقات المناسبة لتنفيذ التدريب في الميدان.
				لا يوجد				
				1.6 نوعيا: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم عن جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لتنفيذ الخطط التطويرية لمديريات التربية والتعليم				

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
المديرية - الدعم المقدم من مركز الوزارة لجهود المديرية لتفعيل مجلس التطوير التربوي - الدعم المقدم من الوزارة لمساعدة المديرية على تطبيق التعليمات عند الصرف من المنحة والقيام بالتحليل المالي لوجوه إنفاق المنحة في المدارس والمديرية - مدى تأثير البيانات والمعلومات الناتجة عن تطبيق برنامج تطوير المدرسة والمديرية والمرفوعة من مديريتكم لوزارة التربية والتعليم على تطوير أو استحداث سياسات أو تعليمات جديدة - أخرى				تحليل الاستبيانات درجة الرضا العام بلغت (2.6) (ضعيف). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.6) في مديرية البادية الشمالية الشرقية إلى درجة أعلى من الرضا في البادية الشمالية الغربية، حيث بلغت (2.7). درجة الرضا الأعلى كانت على الفقرة رقم 1 "الدعم المقدم من الوزارة لضمان الاستخدام الأمثل واستمرار تطوير قاعدة بيانات للحاجات المشتركة للمدارس" حيث بلغت (2.8). أما درجة الرضا الأقل فكانت على الفقرة رقم 2 "الدعم الذي يقدمه المشرفون التربويون في مركز الوزارة لمساعدة المديرية على تنفيذ خطة التنمية المهنية لتلبية حاجات المديرية والحاجات المشتركة للمدارس". حيث بلغت درجة الرضا (2.5).	تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.1) في مديرية ذيبان إلى درجة عالية من الرضا في قسبة أريد، والطيبة والوسطية حيث بلغت (3.4). درجة الرضا الأعلى كانت على الفقرة رقم 5 "تتابع الوزارة قيام المديرية بالتحليل المالي لوجوه إنفاق المنحة في المدارس والمديرية ومتابعة الصرف"، و الفقرة رقم 3 "التغذية الراجعة المقدمة من مركز الوزارة حول التقارير المرفوعة من المديرية" حيث بلغت (3.0). أما درجة الرضا الأقل فتساوت فيها الفقرات الأخرى وهي: (1،2،3،4،6). حيث بلغت درجة الرضا (2.8).	تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.1) في مديرية ذيبان إلى درجة عالية من الرضا في قسبة أريد، والطيبة والوسطية حيث بلغت (3.4). درجة الرضا الأعلى كانت على الفقرة رقم 5 "تتابع الوزارة قيام المديرية بالتحليل المالي لوجوه إنفاق المنحة في المدارس والمديرية ومتابعة الصرف"، و الفقرة رقم 3 "التغذية الراجعة المقدمة من مركز الوزارة حول التقارير المرفوعة من المديرية" حيث بلغت (3.0). أما درجة الرضا الأقل فتساوت فيها الفقرات الأخرى وهي: (1،2،3،4،6). حيث بلغت درجة الرضا (2.8).	تحليل الاستبيانات درجة الرضا العام بلغت (2.9) (ضعيف). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.1) في مديرية ذيبان إلى درجة عالية من الرضا في قسبة أريد، والطيبة والوسطية حيث بلغت (3.4). درجة الرضا الأعلى كانت على الفقرة رقم 5 "تتابع الوزارة قيام المديرية بالتحليل المالي لوجوه إنفاق المنحة في المدارس والمديرية ومتابعة الصرف"، و الفقرة رقم 3 "التغذية الراجعة المقدمة من مركز الوزارة حول التقارير المرفوعة من المديرية" حيث بلغت (3.0). أما درجة الرضا الأقل فتساوت فيها الفقرات الأخرى وهي: (1،2،3،4،6). حيث بلغت درجة الرضا (2.8).	• تراجع دور العمل الإشرافي التخصصي. • عدم وجود آليات مسائلة مهنية واضحة ومحددة. التوصيات • ضرورة قيام الوزارة بتطوير قاعدة بيانات للحاجات المشتركة للمديرية. • ضرورة قيام الوزارة بتعديل التعليمات المتعلقة بالدعم المالي للمديرية والمدارس بحيث تكون قيمة الدعم المقدم يتناسب مع الحاجات الفعلية. • ضرورة قيام الوزارة بتنظيم ورش بهدف التوعية المستمرة بأهمية البرنامج مع توضيح الأدوار والمسؤوليات لكافة المعنيين بالبرنامج. • ضرورة قيام المشرفين التربويين في مركز الوزارة بتقديم الدعم المطلوب لمساعدة المديرية على تنفيذ خطط التنمية المهنية لتلبية حاجات المديرية والحاجات المشتركة للمدارس. • ضرورة قيام الوزارة بتوفير العدد الكافي من المشرفين التربويين لتغطية البرنامج بالشكل المطلوب. • ضرورة قيام الوزارة بدمج البرامج التطويرية التي تتماثل في أهدافها. • ضرورة قيام الوزارة بالمتابعة المستمرة والتنسيق وتقديم التغذية الراجعة على التقارير المرفوعة والمتعلقة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية، وتكثيف الزيارات الميدانية من قبل مشرفي الوزارة للمديرية.

الملاحظات	حزيران 2015 جميع المجموعات	حزيران 2015 المجموعات (6 +5)	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة الأولى	المستهدف 2015	قيمة الأساس 2009	المعيار	المؤشر
<p>الإنجازات المتحققة حتى تاريخه:</p> <ul style="list-style-type: none"> • إقرار إستراتيجية الاتصال في النصف الثاني من العام 2012. • عقد جلسات توعية بالإستراتيجية لرؤساء أقسام الإعلام والاتصال المجتمعي في مديريات التربية والتعليم. • عقد لقاءات حوارية مع عناصر المنظومة التربوية وفعاليات مجتمعية من أجل بناء شراكات بين المؤسسات التعليمية والمجتمع المحلي. • إعداد أدلة تدريبية خاصة بالاتصال المؤسسي. وتم تجريب الأدلة على عينة من المدراء المختصين في مركز الوزارة ضمن دليل تدريبي خاص بالإدارة العليا. • تدريب (60) موظف من موظفي الوزارة على الأدلة التدريبية شملت كلا من: موظفي إدارة الإعلام والاتصال المجتمعي، موظفي قسم خدمة الجمهور في مديرية الديوان العام وموظفي قسم الموقع الإلكتروني في إدارة مركز الملكة رانيا لتكنولوجيا التعليم والمعلومات. المدراء الفنيين والإداريين ورؤساء أقسام الإعلام في مديريات التربية والتعليم. • إطلاق جولة صحفية للتعريف ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية ونشر قصص النجاح. • إنشاء مجموعة للتواصل الاجتماعي على الفيس بوك من أجل التواصل بين رؤساء أقسام الإعلام فيما يتعلق بالإستراتيجية. <p>نقاط القوة:</p> <ul style="list-style-type: none"> • تشكيل فريق اتصال ذو معرفة وخبرة يتكون من: • مدير الاتصال المجتمعي، رئيس قسم العلاقات العامة والإعلام، رئيس قسم تطوير المدرسة والمديرية، ومنسق المتابعة والتقييم في وحدة التنسيق التنموي (DCU). • وجود رؤساء أقسام إعلام مدربين وجاهزين للعمل في مديريات التربية والتعليم. • وجود علاقات ايجابية مع وسائل الإعلام و مندوبي الصحافة المحلية. <p>نقاط الضعف:</p> <ul style="list-style-type: none"> • عدم الحماس الكافي لإستراتيجية الاتصال المجتمعي من قبل بعض الإدارات ذات العلاقة. • ضعف مأسسة وهيكلية الاتصال بالوزارة. • ضعف القدرات والدافعية في الإدارات ذات العلاقة بالاتصال. • عدم رصد المخصصات المالية الكافية. • عدم عكس المهام على بطاقات الوصف الوظيفي للموظفين في الأقسام ذات العلاقة. • لم يتم الاستمرار في تطبيق الإستراتيجية في العام 2015 	معدل درجة التطبيق بلغت (5.0/0.5).				درجة عالية من التطبيق (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	لا يوجد		1.7 نوعيا: درجة تطبيق إستراتيجية الاتصال لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
1.8 نوعيا: درجة رضا كوادرات وزارة التربية والتعليم عن الاتصال على مستوى مركز الوزارة ومع المديرية والمدارس ومع المجتمع المحلي بما يتعلق ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد	لا يوجد	درجة عالية من الرضا (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)					لم يتم قياس الرضا
النتيجة المباشرة (1.1) منهج متكامل للتطوير مبني على الحاجات ومراع للنوع الاجتماعي تم تطبيقه على مستوى المدرسة والمديرية ومركز الوزارة بشراكة فاعلة مع المجتمع المحلي								
1.1.1 كميًا: النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة	لا يوجد	لا يوجد	90% من الخطط التطويرية تنطبق عليها معايير الجودة (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (3.0)، أدنى درجة سجلتها البادية ش غ وكانت (2.7) والأعلى سجلتها البادية ش ش حيث حققت (3.3). المعيار الذي سجل الدرجة الأعلى هو "تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية" وحققت (3.9) أما أدنى درجة سجلها المعيار "الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية" وبلغت (2.3).	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (3.9)، الأدنى درجة سجلتها ماركا وكانت (3.4). والأعلى كانت قصبه البادية الجنوبية (4.4). المعايير التي سجلت الدرجة الأعلى هي "تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية، والنتائج مرتبطة بأولويات المدرسة." وكانت (4.4). أما الأدنى فكانت الدرجة التي سجلها المعيار "الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية" وبلغت (3.2).	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (4.0)، الأدنى درجة سجلتها ذيبان وكانت (2.8)، والأعلى كانت دير علا وكانت (4.8). المعيار ذو الدرجة الأعلى هو "تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية، والنتائج مرتبطة بأولويات المدرسة" وكانت (4.3). أما الأدنى فكانت الدرجة التي سجلها المعيار "الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية" وبلغت (3.0)، (نعم)	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (3.8)، أدنى درجة سجلتها مديريات البادية ش غ وكانت دير علا (4.8). معايير الجودة في معظم الخطط. النتائج مرتبطة بالأولويات في معظم الخطط. المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط. هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج في معظم الخطط. تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط. تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي في كثير من الخطط. الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (3.8)، أدنى درجة سجلتها مديريات البادية ش غ وكانت دير علا (4.8). معايير الجودة في معظم الخطط. النتائج مرتبطة بالأولويات في معظم الخطط. المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط. هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج في معظم الخطط. تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط. تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي في كثير من الخطط. الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.
				حققت مدارس الإناث درجة أقل بلغت (2.9) . بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.3). انطبقت معايير الجودة على (5) خطة من أصل (27) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (17%)	حققت مدارس الإناث درجة اعلي بلغت (4.1) نسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (75) خطة من أصل (126) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (60%)	حققت مدارس الإناث درجة أعلى بلغت (3.9)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (117) خطة من أصل (224) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (52%)	معايير الجودة في معظم الخطط. النتائج مرتبطة بالأولويات في معظم الخطط. المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط. هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج في معظم الخطط. تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط. تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي في كثير من الخطط. الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.	
				حققت مدارس الإناث درجة اعلي بلغت (4.0) نسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (37) خطة من أصل (71) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (52%)	حققت مدارس الإناث درجة اعلي بلغت (4.1) نسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (75) خطة من أصل (126) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (60%)	حققت مدارس الإناث درجة أعلى بلغت (3.9)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (117) خطة من أصل (224) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (52%)	معايير الجودة في معظم الخطط. النتائج مرتبطة بالأولويات في معظم الخطط. المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط. هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج في معظم الخطط. تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط. تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي في كثير من الخطط. الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.	
				حققت مدارس الإناث درجة اعلي بلغت (4.0) نسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (37) خطة من أصل (71) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (52%)	حققت مدارس الإناث درجة اعلي بلغت (4.1) نسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (75) خطة من أصل (126) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (60%)	حققت مدارس الإناث درجة أعلى بلغت (3.9)، بالنسبة لمدارس الذكور التي بلغت (3.7). انطبقت معايير الجودة على (117) خطة من أصل (224) خطة تم تقييمها. وبالتالي بلغت النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة (52%)	معايير الجودة في معظم الخطط. النتائج مرتبطة بالأولويات في معظم الخطط. المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط. هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج في معظم الخطط. تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط. تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي في كثير من الخطط. الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.	

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
1.1.2 كميًا: النسبة المئوية لخطط تطوير المديرية التي تنطبق عليها معايير الجودة	- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية واحتياجات 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 - تم تحديد الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.	لا يوجد	90% من الخطط التطويرية تنطبق عليها معايير الجودة (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (3.2). الأدنى درجة سجلتها البادية ش غ وكانت (2.4). والأعلى كانت البادية ش (3.9). المعيار الذي سجل معدله الدرجة الأدنى كان "الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية" و "مراعية للنوع الاجتماعي" حيث بلغت (1)، (لا). أما أعلى معيار فكان "تم تحديد الأولويات" و "تم تحديد المسؤوليات" حيث بلغت (4.5)	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (4.6). الأدنى درجة سجلتها عبيد والبتراء وكانت (4.2) والأعلى كانت الرصيفة (5.0). المعيار الذي سجل معدله الدرجة الأدنى كان "مراعية للنوع الاجتماعي" حيث بلغت (4.0) (نعم). أما أعلى معيار فكان "الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية" حيث بلغت 5.0	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (4.4). الأدنى درجة سجلتها البادية ش غ وكانت (2.4)، والأعلى كانت قصبه عمان ودير علا وبصيرا والرصيفة وبلغت (5.0) المعيار الذي سجل معدله الدرجة الأدنى كان "مراعية للنوع الاجتماعي" حيث بلغت (3.5)، (نعم). أما أعلى معيار فكان "تم تحديد الأولويات" حيث بلغت (5.0).	معدل درجة انطباق معايير الجودة هو (4.4). الأدنى درجة سجلتها البادية ش غ وكانت (2.4)، والأعلى كانت قصبه عمان ودير علا وبصيرا والرصيفة وبلغت (5.0) المعيار الذي سجل معدله الدرجة الأدنى كان "مراعية للنوع الاجتماعي" حيث بلغت (3.5)، (نعم). أما أعلى معيار فكان "تم تحديد الأولويات" حيث بلغت (5.0).	نقاط القوة • تم تحديد الأولويات في معظم الخطط بناء على احتياجات المديرية واحتياجات المشتركة للمدارس كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية • النتائج مرتبطة بأولويات المديرية واحتياجات المشتركة للمدارس في معظم الخطط. • النتائج مكتوبة بشكل صحيح في معظم الخطط. • المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها في معظم الخطط • هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج في معظم الخطط • تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها في معظم الخطط • تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي في معظم الخطط • الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية في كثير من الخطط. • كثير من الخطط مراعية للاختلافات من حيث النوع الاجتماعي. نقاط الضعف • الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية في بعض الخطط. • لم يتم المصادقة على بعض الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي. • بعض الخطط غير مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي) التوصيات • ضرورة قيام مديريات التربية والتعليم بالتعاون مع المعنيين في مركز الوزارة للاستمرار في تطوير القدرات في مجال الإدارة الموجهة بالنتائج وعكس ذلك على الخطط التطويرية والإجرائية للمديريات. • ضرورة قيام المعنيين في مركز الوزارة بتنفيذ زيارات دورية للمديريات للتأكد من تنفيذ التوصيات المتعلقة بالخطط والواردة في تقارير المتابعة والتقييم الصادر عن قسم المتابعة والتقييم في إدارة التخطيط والبحث التربوي.
1.1.3 نوعيًا: درجة دمج النوع الاجتماعي في برنامج تطوير المدرسة والمديرية		لا يوجد	درجة عالية من الدمج (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي				لم يتم قياس هذا المؤشر	
1.1.4 كميًا: عدد المبادرات التي تنشر المعلومات المتعلقة ببرامج تطوير المدرسة والمديرية حسب إستراتيجية الاتصال		لا يوجد	كافة المبادرات التي تتضمنها إستراتيجية الاتصال				4	• إنشاء موقع الالكتروني خاص ببرامج تطوير المدرسة. • نشر قواعد بيانات المراجعة الذاتية للمدارس للمعنيين مركز الوزارة، وللجهات الداعمة وشركاء الوزارة الآخرين للاستفادة منها في توجيه الدعم. • المشاركة في مسابقة جائزة الملك عبد الله للتميز والشفافية ضمن بند البرامج والمبادرات الإبداعية. • المشاركة في المبادرة الوطنية للحكومة الشفافة من خلال مجالس التطوير التربوي. وتم الفوز على المستوى الوطني، وتم الاشتراك على المستوى العالمي.

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
1.1.5 كميًا: عدد خطط تطوير المدارس التي تم إعدادها حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد	لا يوجد	كافة مدارس المملكة	(866) مدرسة لديها خطط تطويرية في (7) مديريات.	(1311) مدرسة لديها خطط تطويرية في (16) مديرية.	(872) مدرسة لديها خطط تطويرية في (12) مديرية.	(3049) مدرسة لديها خطط تطويرية في (35) مديرية.	المجموعة الأولى: جرش، البادية الشمالية الشرقية، البادية الشمالية الغربية، قصبه المفرق، الموقر، الجيزة. المجموعة الثانية: مادبا، المزار الجنوبي، بني عبيد، المزار الشمالي. المجموعة الثالثة: ماركا، عين الباشا، الرصيفة، الرمثا، القصر، البادية الجنوبية. المجموعة الرابعة: البتراء، الطفيلة، الطيبة والوسطية، عجلون، القويسمة، السلط. المجموعة الخامسة: قصبه عمان، قصبه اربد، قصبه الزرقاء، قصبه معان، الشوبك. المجموعة السادسة: الجامعة، ذيبان، بصيرا، قصبه الكرك، بني كنانة، دير علا.
1.1.6 نوعيا: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المدرسة من وجهة نظر كوادرات القيادات المدرسية	- تشكيل فريق تطوير المدرسة - الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة) - المراجعة الذاتية - ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات - بناء خطة تطوير المدرسة - مشاركة خطط التطوير المدرسية مع المجلس التربوي	لا يوجد	درجة عالية من الفاعلية (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	لقد كانت درجة الفعالية حسب تقديرات مديري المدارس وفرق التطوير المدرسية (3.4). كان المعيار الذي حصل على ادني درجة فاعلية هو "مشاركة خطط التطوير المدرسية مع المجالس التربوية" حيث بلغ (2.0). أما " المراجعة الذاتية" فحقق أعلى درجة حيث بلغت (4.0)	لقد كانت درجة الفعالية حسب تقديرات مديري المدارس وفرق التطوير المدرسية (3.9). كان المعيار الذي حصل على ادني درجة فاعلية هو "مشاركة خطط التطوير المدرسية مع المجالس التربوية" حيث بلغ (2.8). أما "تشكيل فريق تطوير المدرسة" و المراجعة الذاتية" فحقق أعلى درجة حيث بلغت (4.4).	لقد كانت درجة الفعالية حسب تقديرات مديري المدارس وفرق التطوير المدرسية (3.9). كان المعيار الذي حصل على ادني درجة فاعلية هو "مشاركة خطط التطوير المدرسية مع المجالس التربوية" حيث بلغ (2.8). أما "تشكيل فريق تطوير المدرسة" و المراجعة الذاتية" فحقق أعلى درجة حيث بلغت (4.4).	لقد كانت درجة الفعالية حسب تقديرات مديري المدارس وفرق التطوير المدرسية (3.9). كان المعيار الذي حصل على ادني درجة فاعلية هو "مشاركة خطط التطوير المدرسية مع المجالس التربوية" حيث بلغ (2.8). أما "تشكيل فريق تطوير المدرسة" و المراجعة الذاتية" فحقق أعلى درجة حيث بلغت (4.4).	نقاط القوة • تم تشكيل فرق التطوير بناء على تنسيب مدراء المدارس وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال في معظم المدارس.. • حضر مدراء المدارس جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقاموا بتوعية مجتمعات المدارس حول البرنامج. • قامت المدارس بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي • تم ترتيب الاحتياجات في المدارس حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1). • تم بناء الخطط التطويرية للمدارس حسب منهجية البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة. • قام المجلس التربوي لشبكة المدارس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها. نقاط الضعف • لم يقم معظم مدراء المدارس بنقل المعرفة/الأثر حول البرنامج إلى جميع المعنيين في المدرسة، وافتقار فرق التطوير المدرسية للمعارف والمهارات الضرورية للتعامل مع البرنامج. • عدم مشاركة فرق تنسيق المجالات في بناء الخطط التطويرية. • لم تقم المجالس التربوية لشبكات المدارس بمناقشة الخطط التطويرية للمدارس وتسجيل ملاحظات حولها وتقديم تغذية راجعة. • لم يتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية. التوصيات • ضرورة قيام مديرات التربية والتعليم بعمل ورش لتوعية كلا من فرق التطوير المدرسية والمجالس التربوية لشبكات المدارس بأدوارهم ومسؤولياتهم لتفعيل عمليات إعداد الخطط التطويرية والإجرائية للمدارس وتحفيز الكوادرات المدرسية على المشاركة.

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
1.1.7 كمياً: عدد الخطط التطويرية لمديريات التربية والتعليم التي تم إعدادها حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد	لا يوجد	كافة مديريات التربية والتعليم	(7) مديريات تربية والتعليم.	(16) مديريات تربية والتعليم..	(12) مديريات تربية والتعليم..	(35) مديريات تربية والتعليم..	المجموعة الأولى: جرش، البادية الشمالية الشرقية، البادية الشمالية الغربية، قصبة المفرق، الموقر، الجيزة. المجموعة الثانية: مادبا، المزار الجنوبي، بني عبيد، المزار الشمالي. المجموعة الثالثة: ماركا، عين الباشا، الرصيفة، الرمثا، القصر، البادية الجنوبية. المجموعة الرابعة: البتراء، الطفيلة، الطيبة والوسطية، عجلون، القويسمة، السلط. المجموعة الخامسة: قصبة عمان، قصبة اربد، قصبة الزرقاء، قصبة معان، الشوبك. المجموعة السادسة: الجامعة، ذيبان، بصيرا، قصبة الكرك، بني كنانة، دير علا.
1.1.8 نوعياً: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية والتعليم مديريات التربية والتعليم	- تشكيل فريق تطوير المديرية - الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية) - تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية - المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية - ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات - بناء خطة تطوير المديرية - مشاركة خطة تطوير المديرية مع مجلس التطوير التربوي	لا يوجد	درجة عالية من الفاعلية (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	لقد قيم المشرفون فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية بدرجة أعلى من فرق تطوير المديرية بمعدل (4.2) للمشرفين مقارنة ب (4.1) لفرق تطوير المديرية.	لقد قيم المشرفون فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية بدرجة أدنى من فرق تطوير المديرية بمعدل (4.1) للمشرفين مقارنة ب (4.4) لفرق تطوير المديرية.	لقد قيم المشرفون فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية بدرجة أدنى من فرق تطوير المديرية بمعدل (4.0) للمشرفين مقارنة ب (4.2) لفرق تطوير المديرية.	لقد قيم المشرفون فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديرية بدرجة أدنى من فرق تطوير المديرية بمعدل (4.0) للمشرفين مقارنة ب (4.2) لفرق تطوير المديرية.	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> تم تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على مسمياتهم الوظيفية. حضر أعضاء فرق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة. قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على المعنيين وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج. قام مجلس التطوير التربوي للمديرية بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> عدم اعتماد معيار الرغبة عند تشكيل الفريق. قامت فرق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها. تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية. لم يتم فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج. تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات في بعض المديرية. لم يتم مجلس التطوير التربوي للمديرية بمناقشة الخطط التطويرية وتوثيق ملاحظاتها عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ضرورة قيام مركز الوزارة بعمل ورش لتوعية كلا من فرق التطوير في المديرية ومجالس التطوير للمديرية بأدوارهم ومسؤولياتهم لتفعيل عمليات إعداد الخطط التطويرية والإجرائية للمديرية وتحفيز الكوادر الأخرى في المديرية على المشاركة. تفعيل آليات المسائلة لمدرء التربية والتعليم والكوادر الإدارية والفنية في المديرية.

الملاحظات	حزيران 2015 جميع المجموعات	حزيران 2015 المجموعات (6 +5)	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة الأولى	المستهدف 2015	قيمة الأساس 2009	المعيار	المؤشر
التوصيات التطويرية الناتجة عن عمليات مراجعة برنامج تطوير المدرسة والمديرية هي: ١ - مراجعة عامة لمنهجية البرنامج: - تمت مراجعة مؤشرات المدرسة الفاعلة وتخفيض عدد المؤشرات من (39) مؤشر إلى (20) مؤشر، مع التركيز على تعلم الطلبة بشكل أفضل. وتطوير أدوات جمع البيانات لتصبح (3) أدوات فقط. - تمت مراجعة برنامج المديرية من حيث الأدوات والمؤشرات. - تمت مراجعة الأدلة التدريبية وتحديثها. ٢ - بناء نظام للمسائلة: تم تشكيل فريق يتكون من مدير إحدى الإدارات، ومدير إحدى مديريات التربية والتعليم، ومشرف تربوي من الميدان، ومدير إحدى المدارس، واحد المدراء في مركز الوزارة، إضافة إلى نائب مدير مشروع تطوير المدرسة والمديرية وخبير دولي. ٣ - تعزيز اللامركزية: - انجاز التعليمات الناظمة لعمل المجالس التربوية ومجالس التطوير التربوي وتعميمها. - انجاز التعليمات التي تسهل عمليات استقبال المنح والتبرعات من المجتمع المحلي والمؤسسات.	%70				90% من التوصيات تم تطبيقها	لا يوجد		1.1.9 كمياً: النسبة المئوية للتوصيات التي تم تطبيقها من التوصيات التطويرية الناتجة عن عمليات مراجعة برنامج تطوير المدرسة والمديرية
					المخرج (1.1.1) إستراتيجية اتصال لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية تم إعدادها			
تم إقرار إستراتيجية الاتصال في النصف الثاني من العام 2012.					وجود إستراتيجية الاتصال تموز 2012	لا يوجد		1.1.1.1 كمياً: وجود إستراتيجية اتصال لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية
					المخرج (1.1.2) فريق الاتصال في مركز الوزارة ورؤساء أقسام الإعلام في مديريات التربية والتعليم وأعضاء المجالس التربوية تم تدريبهم على مهارات الاتصال الاستراتيجي وإدارة العلاقات الإعلامية مع الشركاء			
لم يتم تدريب أي موظف منذ التقرير السابق	108				565			1.1.2.1 كمياً: عدد الذين تدربوا على مهارات الاتصال الاستراتيجي مع الشركاء: الإجمالي: أ: عدد أعضاء فريق الاتصال في مركز الوزارة: 1- الذكور 2- الإناث المجموع:
	20				5			

برنامج تطوير المدرسة والمديرية
تقرير المتابعة والتقييم الرابع - 2015
التقرير المرحلي - تحليل البيانات

الملاحظات	حزيران 2015 جميع المجموعات	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة الأولى	المستهدف 2015	قيمة الأساس 2009	المعيار	المؤشر
	88				60			ب: عدد كوادر أقسام الاتصال في مديريات التربية والتعليم : -1 الذكور -2 الإناث المجموع: ج: عدد أعضاء المجالس التربوية: -1 إناث -2 ذكور المجموع:
	0				500			
					المخرج (1.1.3) كادر على مستوى المدرسة والمديرية تم تدريبه على إعداد وتنفيذ خطط التطوير المدرسية المستندة إلى النتائج والمراعية للنوع الاجتماعي وبمشاركة المجتمع المحلي			
	إجمالي: 7285 ذكور: 3399 إناث: 3886	الأعداد تحوي أيضا الذين تم تدريبهم من المجموعة 6/ب حتى 2015/6/30 إجمالي: 6118 ذكور: 2782 إناث: 3336		إجمالي: 1167 ذكور: 617 إناث: 550	جميع مديري المدارس ومساعدتهم والمشرفين التربويين في المملكة	لا يوجد	هذا العدد يتضمن جميع الذين تم تدريبهم من قبل SDI حتى تاريخ 2015/6/30 ويتضمن جزء من المجموعة (السادسة ب)	1.1.3.1 كميًا: عدد الذين تدربوا على برنامج تطوير المدرسة الإجمالي: الذكور الإناث
	إجمالي: 6753 ذكور: 3335 إناث: 3418	إجمالي: 5486 ذكور: 2622 إناث: 2864		إجمالي: 1267 ذكور: 713 إناث: 554	كافة مديري مدارس المملكة ومساعدتهم	لا يوجد	هذا العدد يتضمن جميع الذين تم تدريبهم من قبل SDI حتى تاريخ 2015/6/30 ويتضمن جزء من المجموعة (السادسة ب)	1.1.3.2 كميًا: عدد الذين تدربوا على مهارات القيادة الإجمالي: الذكور الإناث
	إجمالي: 9775 ذكور: 4005 إناث: 5770	إجمالي: 9118 ذكور: 3738 إناث: 5380		إجمالي: 657 ذكور: 267 إناث: 390	كافة أعضاء المجالس التربوية و مديري المدارس ومساعدتهم وكوادر مديريات التربية والتعلم	لا يوجد	هذا العدد يتضمن جميع الذين تم تدريبهم من قبل SDI حتى تاريخ 2015/6/30 ويتضمن جزء من المجموعة (السادسة ب)	1.1.3.3 كميًا: عدد أعضاء المجتمع المحلي وأعضاء المجالس التربوية ومديري المدارس ومساعدتهم وكوادر المديرية والمشرفين والمدرسين التربويين الذين تدربوا على برنامج الشراكة المجتمعية الإجمالي: الذكور الإناث

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران المجموعة الأولى 2015	حزيران المجموعات (4+3+2) 2015	حزيران المجموعات (6+5) 2015	حزيران جميع المجموعات 2015	الملاحظات
المخرج (1.1.4) كادر على مستوى مديرية التربية والتعليم تم تدريبه على إعداد وتنفيذ خطط تطوير المديرية المستندة إلى النتائج والمراعية للنوع الاجتماعي وبمشاركة المجتمع المحلي								
1.1.4.1 كماً: عدد الذين تدربوا على برنامج تطوير المديرية الإجمالي: الذكور الإناث	هذا العدد يتضمن جميع الذين تم تدريبهم من قبل SDI حتى تاريخ 2015/6/30 ويتضمن جزء من المجموعة (السادسة ب)	لا يوجد	كافة مديري التربية والتعليم ومساعدتهم ورؤساء الأقسام والمشرفين التربويين في جميع مديريات التربية والتعليم في المملكة	إجمالي: 147 ذكور: 132 إناث: 15	إجمالي: 1278 ذكور: 956 إناث: 322	إجمالي: 1525 ذكور: 1088 إناث: 337		
المخرج (1.1.5) مراجعة شاملة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية تم إجراؤها بناء على منهجية تشاركية								
1.1.5.1 كماً: عدد عمليات المراجعة المنجزة	لا يوجد	2	10 جهات على الأقل بالإضافة لوزارة التربية والتعليم مثل: وزارات التخطيط والمالية والتعليم العالي، المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية القطاع الخاص، الجامعات، منظمات المجتمع المدني، المجتمع المحلي	5	1			الجهات المشاركة من الأطراف المعنية بعملية المراجعة : ١ - مشروع تطوير المدرسة والمديرية (SDI): • من خلال استقدام خبير دولي (كبيرون هريسون). • تشكيل فريق فني مشترك مع المعنيين في الوزارة لتنفيذ التوصيات. ٢ - مشروع دعم بيئة التعلم (LETS): • تحكيم الأدوات المعدلة ومراجعة الفقرات من خلال الخبير الدولي (كريس) وبعض الخبراء المحليين. ٣ - مشروع دعم تطوير التعليم (ERSP): • استخدام خبيرة للمساعدة في تطوير الدور الجديد للمشرف التربوي. ٤ - المركز الوطني لتنمية الموارد البشرية (NCHRD): • تنفيذ دراسة حول فاعلية برنامج تطوير المدرسة والمديرية. ٥ - الوزارة: • من خلال تنفيذ توصيات تقارير المتابعة والتقييم التي يصدرها قسم المتابعة والتقييم في إدارة التخطيط والبحث التربوي • اخذ التغذية الراجعة من الميدان التربوي (المديريات والمدارس)
المخرج (1.1.6) كادر على مستوى مركز وزارة التربية والتعليم والمديرية والمدرسة تم تدريبه على إدماج تحليل النوع الاجتماعي في العمل اليومي								
1.1.6.1 كماً: عدد الذين تم تدريبهم على تحليل النوع الاجتماعي الإجمالي: الذكور الإناث	هذا العدد يتضمن جميع الذين تم تدريبهم من قبل SDI حتى تاريخ 2015/6/30 ويتضمن جزء من المجموعة (السادسة ب)	0/ حسب برنامج تطوير المدرسة والمديرية	كافة موظفي مركز الوزارة ومديري التربية والتعليم ومساعدتهم و المشرفين التربويين في كافة مديريات المملكة كافة مديري مدارس المملكة و مساعدتهم	إجمالي: 599 ذكور: 327 إناث: 272	إجمالي: 5378 ذكور: 2568 إناث: 2810	إجمالي: 5977 ذكور: 2895 إناث: 3082		

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعة (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
النتيجة المتوسطة (2.0) نظام فاعل لتطوير التعليم قائم على المدرسة كإداة رئيسية لتزويد الطلبة بتعليم نوعي يؤكد على قدراتهم ومهاراتهم واتجاهاتهم نحو اقتصاد المعرفة تم تأسيسه								
2.1 كميًا: النسبة المئوية من السياسات والإجراءات المراعية للنوع الاجتماعي والداعمة لنظام التطوير القائم على المدرسة التي تم تطبيقها	لا يوجد		100% من السياسات والإجراءات التي تم تطويرها					تم الانتهاء من مراجعة وثائق الإطار العام للسياسة التربوية و إعداد التوصيات في تموز 2012. وبعد إقرار الإطار العام للسياسة التربوية ستتم مراجعته للوقوف على مدى أخذ بعين الاعتبار التوصيات عند إعداد الإطار الجديد الذي سيعمل على تطبيقه فور إقراره.
2.2 كميًا: وجود أداة موحدة معتمدة للتقييم الذاتي للمدارس تستند إلى نتائج مشروع التطوير التربوي نحو الاقتصاد المعرفي وتستخدم لغايات المساءلة العامة والمهنية	لا يوجد	1	(أداة واحدة تستخدم من قبل جميع مدارس المملكة)					تم مراجعة وتعديل الأداة تم تطويرها في العام 2014، وتم توظيفها عملياً اعتباراً من 2015/3/1
2.5 نوعياً: درجة رضا المعنيين عن استخدام البيانات والمعلومات التي يوفرها برنامج تطوير المدرسة والمديرية في رسم السياسات وإعداد الخطط الاستراتيجية للوزارة وتخصيص الموارد	لا يوجد		درجة عالية من الرضا (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)					لم يتم قياس الرضا لحد الآن
النتيجة المباشرة (2.1): منظومة سياسات مستجيبة لاحتياجات المدارس و مديريات التربية والتعليم ومتوائمة مع خططها التطويرية وآليات مساءلة تم اعتمادها								
2.1.1 نوعياً: درجة رضا المعنيين عن تقارير المتابعة والتقييم المتعلقة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد		درجة عالية من الجودة (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)	على مستوى المدرسة بلغت (3.9) (مقبول). تساوت درجة الرضا بين مديرتي العينة وهما البادية الشمالية الشرقية، والبادية الشمالية الغربية حيث لغت درجة الرضا (3.9) على مستوى المديرية بلغت (3.4) (ضعيف). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (3.7) في مديرية ماركا إلى درجة أعلى من الرضا في البادية الجنوبية وعجلون، حيث بلغت (4.4). على مستوى المديرية بلغت (4.0) (مقبول). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.6) في مديرية لواء الجامعة الغربية إلى درجة	على مستوى المدرسة بلغت (4.0) (مقبول). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (3.0) في مديرية قصبة الزرقاء إلى درجة أعلى من الرضا في قصبة اريد، حيث بلغت (4.7). على مستوى المديرية بلغت (3.8) (مقبول). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.6) في مديرية لواء الجامعة إلى درجة أعلى من	على مستوى المدرسة بلغت (4.0) (مقبول). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (3.0) في مديرية قصبة الزرقاء إلى درجة أعلى من الرضا في قصبة اريد، حيث بلغت (4.7). على مستوى المديرية بلغت (3.8) (مقبول). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.6) في مديرية لواء الجامعة إلى درجة أعلى من	على مستوى المدرسة بلغت (4.0) (مقبول). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (3.0) في مديرية قصبة الزرقاء إلى درجة أعلى من الرضا في قصبة اريد، حيث بلغت (4.7). على مستوى المديرية بلغت (3.8) (مقبول). تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (2.6) في مديرية لواء الجامعة إلى درجة أعلى من	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> يوجد اهتمام بتقارير المتابعة والتقييم لدى فئة من المعنيين في المدارس والمديريات. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> أن الكثير من المعنيين سواء فرق تطوير المدارس أو فرق تطوير المديرية والمشرفون التربويون لم يقوموا بالاطلاع على تقارير المتابعة والتقييم التي أصدرها قسم المتابعة والتقييم في السنوات الماضية. عدم قيام كثير من مديريات التربية والتعليم بتعميم تقارير المتابعة والتقييم إلى فرق التطوير في المدارس والمديريات والمشرفين التربويين وتوعيتهم بها. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ضرورة قيام المسؤولين في مديريات التربية والتعليم بتحفيز فرق تطوير المدارس من الاطلاع على تقارير المتابعة والتقييم الخاصة بمدارسهم أو المدارس الأخرى أو تقارير المديرية أو التقرير العام للوزارة والاستفادة من التوصيات الواردة فيها لتحسين واقع تطبيق البرنامج.

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
				أعلى من الرضا في البادية الشمالية الشرقية، حيث بلغت (3.5).	تراوحت درجة الرضا العام بين رضا منخفض بلغ درجة (3.5) في مديرية البادية الجنوبية إلى درجة أعلى من الرضا في الطيبة والوسطية، حيث بلغت (4.5).	الرضا في قصبه اربد، حيث بلغت (4.3).	الرضا في الطيبة والوسطية ، حيث بلغت (4.5).	
2.1.2 نوعيا: درجة رضا المعنيين عن منظومة السياسات في وزارة التربية والتعليم المتعلقة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد	درجة عالية من الرضا (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)						ستتم دراسة هذا المؤشر بعد مراجعة الإطار العام للسياسة التربوية فور إقراره
2.1.3 نوعيا: درجة الاستفادة من توصيات تقارير المتابعة والتقييم في التطبيق والتحسين المستمر لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد	درجة عالية (5.0/4.0) حسب سلم التقدير اللفظي)		تراوحت درجة الاستفادة بين منخفضة (3.7) في مديرية البادية الشمالية الغربية، إلى درجة أعلى في مديرية البادية الشمالية الشرقية حيث بلغت (3.8).	تراوحت درجة الاستفادة بين منخفضة (3.2) في مديرية قصبه الزرقاء إلى درجة أعلى في مديريات معان والزرقاء الثانية ، حيث بلغت (4.2).	تراوحت درجة الاستفادة بين منخفضة (3.2) في مديرية قصبه الزرقاء إلى درجة أعلى في مديريات البادية الجنوبية وعجلون ، حيث بلغت (4.3).	تراوحت درجة الاستفادة بين منخفضة (3.2) في مديرية قصبه الزرقاء إلى درجة أعلى في مديريات معان والزرقاء الثانية ، حيث بلغت (4.3).	<p>نقاط القوة</p> <ul style="list-style-type: none"> أن بعض المديرية التي تطبق البرنامج لأول مرة "المجموعة السادسة أ" أظهرت استفادة من تقارير المتابعة والتقييم ومثال على ذلك مديرية تربية دير علا بالنسبة للمديريات ومديرية الزرقاء الثانية بالنسبة للمدارس. <p>نقاط الضعف</p> <ul style="list-style-type: none"> أن الكثير من المعنيين سواء فرق تطوير المدارس أو فرق تطوير المديرية والمشرفون التربويون لم يقوموا بالاطلاع على تقارير المتابعة والتقييم التي أصدرها قسم المتابعة والتقييم في السنوات الماضية وبالتالي لم تتم الاستفادة بالطريقة المثلى. <p>التوصيات</p> <ul style="list-style-type: none"> ضرورة قيام المسؤولين في مديريات التربية والتعليم بتحفيز فرق تطوير المدارس من الاطلاع على تقارير المتابعة والتقييم الخاصة بمدارسهم أو المدارس الأخرى أو تقارير المديرية أو التقرير العام للوزارة والاستفادة من التوصيات الواردة فيها لتحسين واقع تطبيق البرنامج.

برنامج تطوير المدرسة والمديرية
تقرير المتابعة والتقييم الرابع - 2015
التقرير المرحلي - تحليل البيانات

المؤشر	المعيار	قيمة الأساس 2009	المستهدف 2015	حزيران 2015 المجموعة الأولى	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 جميع المجموعات	الملاحظات
المخرج (2.1.1) إطار متابعة وتقييم لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية موجه بالنتائج ومراع للنوع الاجتماعي تم إعداده								
2.1.1.1 كميًا: عدد الكوادر الذين تم تدريبهم على المتابعة والتقييم الموجهة بالنتائج في إطار برنامج تطوير المدرسة والمديرية: أ: مركز الوزارة: 1- ذكور 2- إناث ب: المديريات: 1- ذكور 2- إناث ج: المدارس: 1- ذكور 2- إناث:	هذا العدد يتضمن جميع الذين تم تدريبهم من قبل SDI حتى تاريخ 2015/6/30 ويتضمن جزء من المجموعة (السادسة ب)	لا يوجد	- كوادر قسم المتابعة والتقييم - منسفو المتابعة والتقييم في إدارات مركز الوزارة ومديريات التربية والتعليم والمدارس	تم تدريب إناثي لمنسقي المتابعة والتقييم في إدارات التربية والتعليم ضمن المجموعة الأولى (7) منسقين (7) ذكور (0) إناث	تم تدريب إناثي لمنسقي المتابعة والتقييم القداماء في إدارات المجموعات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة وعدددهم (34) منسقا. (27) ذكور. (7) إناث.	تم تدريب إناثي لمنسقي المتابعة والتقييم القداماء في إدارات المجموعات الثانية والثالثة والرابعة والخامسة والسادسة وعدددهم (34) منسقا. (34) ذكور. (7) إناث.	المدارس ومراكز المديريات: إجمالي: 5138 ذكور: 2505 إناث: 2633	
2.1.1.2 كميًا: عدد تقارير المتابعة والتقييم المنجزة وفق الإطار المعتمد للمتابعة والتقييم لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد	4 ابتداء من عام 2012					العدد (4)	سيغطي تقرير المتابعة الرابع لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية الفترة حتى نهاية حزيران 2015
المخرج (2.1.2) سياسات لمأسسة التخطيط المترابط بين كافة المستويات؛ المدرسة ومديرية التربية والتعليم ومركز الوزارة تم إعدادها								
2.1.2.1 كميًا: وجود آلية مؤسسية معتمدة تضمن تدفق المعلومات عبر كل المستويات وفي كل الاتجاهات	لا يوجد	وجود الآلية						العمل جارٍ لتطوير واعتماد آلية لضمان وصول هذه البيانات للجهات ذات العلاقة لاستخدامها في رسم السياسات وإعداد الخطط الإستراتيجية وتخصيص الموارد، ولم تتم مأسسته.
2.1.2.2 كميًا: وجود منظومة السياسات والتشريعات في وزارة التربية والتعليم المتعلقة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية	لا يوجد	وجود منظومة السياسات						تم إعداد توصيات السياسات الداعمة والسياسات الإجرائية الضرورية لاستدامة برنامج تطوير المدرسة والمديرية. ستتم مراجعة الإطار العام للسياسة التربوية الجديد فور إقراره للوقوف على مدى إدماج منظومة السياسات الداعمة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية فيه. وتم دمج البرنامج في نظام إدارة الجودة.
النتيجة المباشرة (2.2) ارتفاع مستوى الدعم المالي المستدام والمقدم من الوزارة للمدارس ومديرية التربية والتعليم لتنفيذ خططها التطويرية								
2.2.1 كميًا: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديرية التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم	لا يوجد	60% من الأنشطة		النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس بلغت (49%). وبلغت للمديريات (55%).	النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس بلغت (60%). وبلغت للمديريات (60%).			هذه النتائج حتى 2014/6/30، ولم يتم اعتماد نتائج القياس لهذا العام بسبب عدم صرف المنح المالية المقدمة من الوزارة حتى شهر أيار من العام 2015
2.2.2 كميًا: قيمة الدعم المالي الذي تخصصه وزارة التربية والتعليم في موازنتها السنوية لدعم تنفيذ خطط تطوير	لا يوجد	حسب قرار الوزارة بالنسبة للمبلغ الذي سيتم تخصيصه في موازنتها السنوية لكل مديرية ومدرسة						تم توزيع مبلغ (1082432) دينار على المدارس، (116200) دينار على مديرية التربية والتعليم من موازنة الوزارة للسنة المالية 2015 للمجموعات من الأولى إلى الرابعة إضافة إلى المجموعة السادسة ب

الملاحظات	حزيران 2015 جميع المجموعات	حزيران 2015 المجموعات (6+5)	حزيران 2015 المجموعات (4+3+2)	حزيران 2015 المجموعة الأولى	المستهدف 2015	قيمة الأساس 2009	المعيار	المؤشر
								المدارس والمديريات
المجموعة الأولى: جرش، البادية الشمالية الشرقية، البادية الشمالية الغربية، قصبة المفرق، الموقر، الجيزة. المجموعة الثانية: مادبا، المزار الجنوبي، بني عبيد، المزار الشمالي. المجموعة الثالثة: ماركا، عين الباشا، الرصيفة، الرمثا، القصر، البادية الجنوبية. المجموعة الرابعة: البتراء، الطفيلة، الطيبة والوسطية، عجلون، القويسمة، السلط.	(2177) مدرسة و (23) مديريات تربية وتعليم.	لا يوجد	(1311) مدرسة و(16) مديريات تربية وتعليم. في العام 2015	(866) مدرسة و(7) مديريات تربية وتعليم. في العام 2015	كافة المدارس والمديريات	لا يوجد		2.2.3 كمياً: عدد المدارس والمديريات التي تلقت المنح من موازنة وزارة التربية والتعليم
					المخرج (2.2.2) آلية تمويل معتمدة توفر المنح للمديريات والمدارس لدعم تنفيذ خططها التطويرية تم إنشاؤها			
تم إقرار منظومة تعليمات وإجراءات تحدد المبالغ المخصصة وأسس صرف المنح وتعميمه على مديريات التربية والتعليم من خلال كتاب معالي الوزير رقم م ت 2035/6/14 تاريخ 2013/5/30					وجود التعليمات والإجراءات	لا يوجد		2.2.2.1 كمياً: وجود منظومة تعليمات وإجراءات تحدد المبالغ المخصصة وأسس صرف المنح
التوصيات: • ضرورة قيام المعنيين في الوزارة بمراجعة تعليمات الصرف لتكون أكثر مرونة ولتتوافق مع الحاجات الفعلية للمدارس والمديريات. • اهتمام المعنيين في مركز الوزارة ومديريات التربية والتعليم بالمتابعة الدورية للمدارس والمديريات لضمان تقيدها بالتعليمات.	نسب الاختلاف (عدم التوافق) بلغت: % 56.8 للمدارس و % 155 للمديريات				التحسن بمقدار 5%	لا يوجد		2.2.2.2 نوعي: مدى توافق بنود صرف المنح المالية للمدارس والمديريات مع بنود الصرف المحددة في الوثيقة المعتمدة.