



وزارة التربية والتعليم

مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة



الرقم ٥٩/١٧/٥٩
التاريخ ١٤٤٤/٨/١٩
الموافق ٢٠٢٢/٥/٣١

تعميم رقم (١٠١) لسنة ٢٠٢١
مديري ومديرات المدارس الحكومية

الموضوع/ الخطط التطويرية والإجرائية
للعام الدراسي ٢٠٢١-٢٠٢٢

السلام عليكم ورحمة الله وبركاته ؛ وبعد ...

يُرجى العمل على البدء بإعداد الخطط التطويرية والإجرائية للعام الدراسي القادم ٢٠٢١-٢٠٢٢ على أن يتم تسليمها لقسم الإشراف والتدريب بحد أقصى يوم الإثنين الموافق ٢٠٢١/٥/٣١ على أن يُرفق مع الكتاب دليل إرشادي يبين خطوات إعداد الخطة التطويرية والإجرائية للمدرسة.

واقبلوا الاحترام

مدير التربية والتعليم

د. محمد بن موسى
مدير التربية والتعليم
الدكتور عثمان محمود بن يونس

نسخة للسيد مدير الشؤون التعليمية وأهنية
نسخة ر.ق الإشراف والتدريب لـ: سرور حمزة

المرهقات - دليل كتابة الخطة التطويرية والإجرائية

المملكة الأردنية الهاشمية

عاقبة: ٥٦٦٠٧١٨١ - ٦ ٩٦٣ فاكس: ٥٦٦٦ ٦ ٥٦٦٦ - ٩٦٣ ح. ب. ١٤٤٦ عمان ١١١١٨ الأردن. الموقع الإلكتروني: www.moe.gov.jo



مديرية التربية والتعليم للواء بني كنانة

قسم الإشراف والتدريب التربوي

برنامج تطوير المدرسة

SCHOOL DEVELOPMENT PROGRAM

(SDP)

الدليل الإرشادي لخطوات عمل:

- الخطة التطويرية
- الخطة الإجرائية
- إطار قياس الأداء
- تقرير الأداء السنوي (الفصلي)

٢٠٢٠-٢٠٢١

خطوات عمل واعداد الخطة التطويرية والاجرائية للمدرسة

المرحلة الأولى التهيئة

تحدد المدرسة يوماً لنقاش القضايا التي تخصها ومن خلالها يتواصل المشرف الميسر مع مدير المدرسة لترتيب وتوعية مجتمع المدرسة. وتوعية كادر المدرسة. ثم يشكل مدير المدرسة فريق التطوير برئاسة ومكون من أربعة معلمين يتولى كل منهم مسؤولية قيادة العملية في مجال واحد، ويتولى هؤلاء المعلمون القادة اختيار آخرين ليصبحوا أعضاء في فريق تنسيق مجالات التطوير الأربعة ويُعدّ فريق التطوير أجندة عمل لتنفيذ البرنامج ثم يشكل فريق التطوير فرق تنسيق المجالات.

وقد يكون من المناسب أن تحدد المدرسة يوماً لنقاش القضايا التي تخصها، ويفضل القيام بالأنشطة الأتية خلال هذا اليوم:

١. تبدأ عمليات تنفيذ البرنامج بالتنسيق بين المشرف التربوي ومدير المدرسة، بتوعية مجتمع المدرسة بأهمية وخطوات تنفيذ برنامج تطوير المدرسة، والفوائد التي سيحققها البرنامج، وتشكيل فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات الأربعة.

بعد تشكيل فرق تنسيق المجالات الأربعة يتولى كل فريق مهام جمع بيانات المراجعة الذاتية من فئة محددة وعلى النحو الآتي:

• فريق تنسيق مجال التعلم والتعليم : يتناول توزيع أداة كادر المدرسة على جميع المعنيين في المدرسة بما في ذلك المعلمين والإداريين وقيمي المختبرات وغيرهم، بحيث يتم تعبئة الأداة بشكل زوجي وذلك لإثراء الحوار بينهم في تحديد الممارسات الضعيفة على المؤشرات، بحيث يتم دعوتهم للعمل على الاستبانة مرة واحدة، أو يتم ترتيب برنامج الدروس بحيث ينقسم العاملون إلى مجموعات حسب ظروف المدرسة وما يراه مدير المدرسة مناسباً.

• فريق تنسيق مجال بيئة الطلبة : يتولى هذا الفريق توزيع استبانتي الطلبة (أداة الطلبة من الأول الى الرابع)، (أداة الطلبة من الخامس وحتى الثاني عشر)، بحيث يتم اختيار (٢٠) طالباً بشكل عشوائي، موزعين على جميع الشعب والصفوف، مع الأخذ بعين الاعتبار نسب توزيع الطلبة على الصفوف الأربعة الأولى وباقي الصفوف، مع

ضرورة توعيتهم بالبرنامج وأهداف ومسوغات مشاركتهم في مراجعة أداء المدرسة، وكيفية تعبئة الأدوات.

• فريق تنسيق مجال المدرسة والمجتمع : يتولى هذا الفريق دعوة مجموعة من أولياء الأمور .لا يقل عددهم عن خمسة عشر فردا مع مراعات النوع الاجتماعي، بحيث يتم توعيتهم بالبرنامج و أهدافه ودورهم في تقديم المعلومة الصادقة في تقييم أداء المدرسة بما يساعدها على تحديد حاجاتها واستراتيجياتها فلي تحسّن تعلم الطلبة، وكيفية تعبئة الأدوات واتباع إرشادات تعبئة الأدوات.

• فريق تنسيق مجال القيادة والإدارة : يعمل أعضاء الفريق على تعبئة قائمة رصد السجلات، أخذين بعين الاعتبار، أهمية هذه الأداة لفرق التنسيق في إثراء الحوار، وتوفير الأدلة والشواهد والمعززات التي تضمن صدق المراجعة الذاتية.

ملاحظات	الأداة (الاستبانة)	فرق المجال
تورع على المعلمين والإداريين وقيمي المختبرات وغيرهم، بحيث يتم تعبئة الأداة بشكل زوجي لإثراء الحوار بينهم في تحديد الممارسات الضعيفة	أداة كالر المدرسة	فريق تنسيق مجال التعلم والتعليم
اختيار (٢٠) طالبا على الأقل بشكل عشوائي، موزعين على جميع الشعب والصفوف	(أداة الطنبة من ١ - ٤) و (أداة الطنبة من ٥ - ١٢)	فريق تنسيق مجال بيئة الطلبة:
لا يقل العدد عن ١٥ مع مراعاة النوع الاجتماعي	استبانة اولياء الامور	فريق تنسيق مجال المدرسة والمجتمع:
الاستعانة الادلة والشواهد والمعززات	تعبئة قائمة رصد السجلات	فريق تنسيق مجال القيادة والإدارة:

المرحلة الثانية المراجعة الذاتية

يستكمل مدير المدرسة وكادرها العمل على تعبئة الأداة المخصصة لهم. (أداة كادر المدرسة) ويستكمل الطلبة وأولياء الأمور العمل على تعبئة الاستبانة المخصصة لكل منهم. ويستكمل فريق القيادة والإدارة تعبئة قائمة رصد السجلات. ثم تجتمع فرق تنسيق المجالات الأربعة، ويبوب كل فريق الممارسات الضعيفة الخاصة بمجاله.

المرحلة الثالثة التحليل والتخطيط

- يتم تسليم الأدوات إلى مدخل البيانات بعد ترقيمها، الذي يعمل على تفريغها في قاعدة البيانات المحوسية، أو يقوم بتحليلها يدويا، أو اختيار ما يراه فريق التطوير مناسباً لتحليل وتلخيص بيانات الأدوات بما يساعد فرق التنسيق على إجراء حوار البيانات وتحديد مستوى أداء المدرسة.

- يقوم كل فريق تنسيق مجال بإجراء حوار البيانات للمؤشرات الخاصة بمجالهم، مع اتباع استراتيجيات الحوار التي تساعد على تحقيق الإجماع على مستوى أداء المدرسة في المؤشر، ومناقشة الممارسات الضعيفة التي تحتاج إلى عناية أو تحسين، واقتراح الأولويات التطويرية لهذا المجال، وتحديد الأدلة والشواهد والمعززات لذلك، ورفع النتائج إلى فريق التطوير لاعتمادها.

- يرتب فريق التطوير الأولويات (الحاجات) ويحولها إلى نتائج تطويرية (نموذج أولويات التطوير)، مع ملاحظة أن هذه النتائج قد تكون على المستوى المتوسط أو قصيرة المدى، ومتناغمة مع رؤية ورسالة المدرسة، ويعمل منسق كل مجال على نقل النتائج التطويرية التي أقرها فريق التطوير إلى فريق تنسيق المجال ليعمل على بناء الخطة الإجرائية، مستندا إلى الشواهد والأدلة، والممارسات المفقودة، واقتراحات أولياء الأمور والطلبة.

- يعتمد فريق التطوير الخطة بشكلها النهائي، ويجري التعديلات بناء على رأي كادر المدرسة.

ملخص المرحلة الثالثة:

يتم إدخال البيانات وتطيلها وتلخيصها.

φ

تتأقش فرق تنسيق المجالات نتائج تحليل البيانات بقصد الإجماع على مستوى أداء المدرسة.

φ

يراجع فريق التطوير نتائج حوار البيانات ووجهات نظر فرق تنسيق المجالات.

φ

يرتب فريق التطوير الأولويات (الحاجات) ويحولها إلى نتائج تطويرية

(نموذج أولويات التطوير).

φ

تبنى فرق تنسيق المجالات الخطط الاجرائية.

φ

يراجع كادر المدرسة الخطة التطويرية ويقدم ملحوظات عليها.

φ

يتم تسليم الخطة التطويرية إلى المجلس التربوي للحصول على ملحوظاتهم ودعمهم.

φ

ارسال الخطة التطويرية بصورتها النائية إلى مديرية التربية والتعليم.

تصبا من قبل فريق القيادة
والادارة من خلال اداة قائمة
رصد السجلات

المجال	الحوالي	#	مؤشرات المدرسة الفاعلة	وقت الاوبر				
				المر	الوقت	الوقت	الوقت	الوقت
فهم والعلم	المدارس والتدريس	1	التركيز على ريادة المدرسة للحدود	0.00	0	0	0	0
		2	التركيز على بناء فرق وخدمات إيجابية لدى الطلبة	0.00	0	0	0	0
		3	التعاون في إطار الشبكات لتدريس ومراقبة الفرق التربوية	0.00	0	0	0	0
		4	أثرية التحليلات الفعالة	0.00	0	0	0	0
أداء الطلبة والتفكير	المدارس والتدريس	5	ترابطات كفاءات ومهارات الطلبة مع أهدافنا التربوية	0.00	0	0	0	0
		6	الإجراءات الفعالة الموجهة - وتحليل الأثر ومجموعتك	0.00	0	0	0	0
		7	التكاتف والاندفاع النسبة والظفر	0.00	0	0	0	0
		8	زيادة تدريس الطلبة بتدريس وفعالنا ربما وبكسر آراء الطلبة	0.00	0	0	0	0
بيئة الطلبة	المدارس والتدريس	9	استخدام نتائج تقييم الطلبة التربوية والقرائية المدرسة	0.00	0	0	0	0
		10	بالتعاون مع طاقم الطلبة ومخطة المدرسة التطويرية	0.00	0	0	0	0
		11	أثر طلب استراتيجيات وأهداف مبنية لتحسين وتحسين سلوك الطلبة	0.00	0	0	0	0
		12	التعاون بين مسجدة وأهله ولم مبولتها بشكل جيد ومشار	0.00	0	0	0	0
المدرسة والمجتمع	المدارس والتدريس	13	تعزيز طاقم المدرسة لتدريس أفراد الطلبة	0.00	0	0	0	0
		14	تنشئة الثقافة الواعية والإيجابية والواقعية للمجتمع العائلي	0.00	0	0	0	0
		15	أثر مساهم إلام كافي لتدريس التحولات الفعالة للأهلية	0.00	0	0	0	0
		16	والكفاءة، وإنما يهدف على تحمل مسؤولية تدعيم	0.00	0	0	0	0
القيادة	المدارس والتدريس	17	أثر من فريق مدرسة الفعالة في الأمانة التربوية	0.00	0	0	0	0
		18	التعاون بين مشاركة أفراد المدرسة	0.00	0	0	0	0
		19	تحليل الفعالة الفعالة مع المجتمع المحلي لتدريس المدرسة	0.00	0	0	0	0
		20	إطلاق مبادرات فاعلة المدرسة من رؤيتها ورؤيتها	0.00	0	0	0	0
الإدارة	المدارس والتدريس	21	إطلاق مجتمع علم، وتغير فرص تطوير المدارس مجتمعا	0.00	0	0	0	0
		22	وتدريس تطوير هو ذات	0.00	0	0	0	0
		23	أثر من فريق القيادة الفعالة في المدرسة	0.00	0	0	0	0
		24	معرفة كالتدريس والتدريس في المدرسة لتدريس حول النظام	0.00	0	0	0	0
25	ومناخه علم الفعالة وتوجد لطلابها والتدريس والتدريس	0.00	0	0	0	0		
26	أثر من مبادرة التمدد مؤسس	0.00	0	0	0	0		
27	إطلاق الفعالة الفعالة والتدريس والتدريس	0.00	0	0	0	0		

يقوم فريق
التدريس والتدريس
بتحديد النتيجة
لكل مؤشر

يقوم فريق بيئة
الطلبة بتحديد
النتيجة لكل
مؤشر

يقوم فريق المدرسة
والمجتمع بتحديد
النتيجة لكل مؤشر

يقوم فريق القيادة
والادارة بتحديد
النتيجة لكل مؤشر

يتم تفريغ النتائج والتي اجمع عليها فريق كل مجال على جدول
النتائج التطويرية والذي يتضمن اسم المدرسة والرؤية والرسالة
وجداول تفريغ البيانات على شكل (ف ١، ف ٢ ولغاية ف ٢٠)

يتم تحديد الأولويات من خلال
فروق المجالات

جدول رقم (1.3) النتائج التطويرية

اسم المدرسة:

مدرسة:

تونس:

المجال	الاحتياج	ضعف	مكتسب	مقبول	جيد	أولويات التطوير
التعليم والتعلم	المتفهم والتفهم					
	إدارة الطلبة والتفهم					
بيئة الطلبة	تركيب المدرسة					
	دعم التعلم					
المعلمين	علاقة أولياء الأمور					
	مشاركة المجتمع					
القيادة والإدارة	القيادة					
	الإدارة					

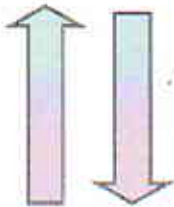
النتائج التطويرية:

يتم تقريغ البيانات (الفقرات) من جدول الخلاصة
(Sub-summary) وعددها ٢٠ فقرة

يرتب فريق التطوير الأولويات (الاحتياجات)
ويحولها إلى نتائج تطويرية ويختار أربع
أولويات على الأقل موزعة على المجالات
الأربعة ويقوم بصياغتها على شكل نتائج
تطويرية

الكلمات الأساسية الدالة على التغيير

بشار إلى التغيير ببعض الكلمات ومنها:



- إزدياد (معدل الانتحاق الإجمالي).
- انخفاض (عدد الطلبة المتسربين من المدرسة).
- تحسن (الفترات المهنية للمعلمين).
- تحسن (مستوى الطلبة الأكاديمي).
- ارتفاع (نسبة نجاح الطلاب الذكور في امتحان الثانوية العامة).

النتائج

أمثلة:

- إزدياد استخدام المعلمين لاستراتيجيات التدريس الحديثة المناسبة للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (متوسطة المدى).
- تحسن قدرة المعلمين على استخدام استراتيجيات التدريس المناسبة للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة (مباشرة).
- إزدياد مشاركة المجتمع المحلي في عملية إعداد الخطة التطويرية للمدرسة (متوسطة المدى).
- إزدياد وعي أولياء الأمور بأهمية التعاون مع المدرسة (مباشرة).

بناء الخطة الإجرائية:

تقوم المدرسة ببناء خطة اجرائية تنفيذية لتحقيق النتائج التطويرية المذكورة في الخطة التطويرية للمدرسة. حيث تحدد الخطة مهام الافراد، ومسؤولية وزمن التنفيذ، كما يجب تحديد آلية قياس مدى نجاح الأنشطة، وحسب الخطوات الآتية:

- يعمل فريق تنسيق كل مجال على النتائج التطويرية التي أقرها له فريق التطوير، بحيث يقوم بتجزئتها إلى نتائج قصيرة المدى، وبناء الخطة الاجرائية.
- تفصيل الاجراءات والأنشطة بما يضمن استدامة التنفيذ في حال تغير الأشخاص.
- ضرورة العمل على اختيار الأنشطة ذات الارتباط الوثيق بتحقيق النتائج، مع الأخذ بعين الاعتبار ضرورة انعكاسها على أداء الطلبة.
- استخدام جدول رقم (٢-٣) الخطة الاجرائية لتطوير المدرسة.
- ترفع المدرسة خططها التطويرية إلى مديرية التربية والتعليم والتي ستساعدنا على تحليل حاجات المدرسة والتعرف إلى الحاجات المشتركة بين المدارس، لاستثمار موارد المديرية في الاستجابة لتلك الحاجات المشتركة.

جدول رقم (٢-٣) خطة إجرائية لتفويض المهام

اسم المدرسة		تاريخ		الهدف	
الاسم	اللقب	الاسم	اللقب	الاسم	اللقب
اسم المجال	اسم المدرسة	التعرف المسبق	رئيس المجلس التربوي	اسم الجهة او من يمثليها	اسم المجال
اسم المجال	اسم المدرسة	التعرف المسبق	رئيس المجلس التربوي	اسم الجهة او من يمثليها	اسم المجال
اسم المجال	اسم المدرسة	التعرف المسبق	رئيس المجلس التربوي	اسم الجهة او من يمثليها	اسم المجال

يتم نقلها كما هي من النتائج التطويرية

يتم نقلها من معايير المدرسة الفاعلة ومن درجة القوي جدا (الاطار العام لتطوير المدرسة)

ومن هنا يتم استنباط النتائج قصيرة المدى

مؤشرات المدرسة	مجال	مطلوب	مطلوب	مطلوب
مؤشرات المدرسة	مجال	مطلوب	مطلوب	مطلوب
مؤشرات المدرسة	مجال	مطلوب	مطلوب	مطلوب
مؤشرات المدرسة	مجال	مطلوب	مطلوب	مطلوب

مثال على الاطار العام

المتابعة والتقييم

تحتاج المدرسة إلى منهجية واضحة، لمتابعة تحقيق النتائج، مرتبطة بمنهجية الإدارة الموجهة بالنتائج، ويتم ذلك من خلال الخطوات الآتية:

يعمل فريق تنسيق كل مجال على بناء مؤشرات الأداء النوعية والكمية الخاصة بكل نتيجة، والأدوات اللازمة لجمع البيانات حول مراحل الإنجاز، والمتمثل في إطار قياس الأداء، بما يضمن متابعة وتقييم الإنجازات والأداء (جدول رقم ٣-٣ إطار قياس الأداء).

يعمل فريق تنسيق كل مجال على تعبئة تقرير الأداء السنوي، قبل نهاية العام الدراسي، ليقوم مدير المدرسة برفع التقرير النهائي لمديرية التربية والتعليم، حسب جدو رقم (٣-٤) تقرير الأداء السنوي أو (الفصلي)

جدول رقم ٣ - ٣ إطار قياس الأداء

المرحلة	الوقت	الهدف الرئيسي	المؤشرات النوعية والكمية	رقم الجدول
المرحلة ١		الاستراتيجية	١	
		الخطط	٢	
		التقييم	٣	
المرحلة ٢		الاستراتيجية	١	
		الخطط	٢	
		التقييم	٣	
المرحلة ٣		الاستراتيجية	١	
		الخطط	٢	
		التقييم	٣	

يتم نقلها كما هي من الخطة الاجرائية

أنواع مؤشرات قياس الأداء

مؤشرات نوعية (Qualitative)

تقيس أحكام وإدراك ورؤى شخصية

على سبيل المثال.....

- درجة جودة.....
- مستوى رضى.....
- مدى تأثير.....
- آراء المديرين.....
- مستوى الثقة.....

مؤشرات كمية (Quantitative)

قياسات كمية تتضمن البيانات الإحصائية

على سبيل المثال.....

- عدد.....
- أطوال.....
- أحجام.....
- معدل/ مرات تكرار.....
- نسبة.....

مؤشرات قياس الأداء الكمية

أمثلة

- معدل مشاركة أولياء الأمور في النشاطات المدرسية (أمهات/آباء).
- نسبة الطلبة الذين حصلوا على مراكز متقدمة في المسابقات من مجموع طلبة المدرسة.
- عدد زيارات أولياء الأمور للمدرسة (أمهات/آباء).
- عدد الصفوف الحديثة التي تم إنشاؤها بمبادرات من المجتمع المحلي.
- متوسط عدد المعلمين/ات لكل صف.
- متوسط مرات تكرار الغياب الأسبوعي لطلبة المدرسة.
- عدد المعلمات اللواتي يستخدمن الإطار العام للمناهج عند التخطيط.

مؤشرات قياس الأداء النوعية

أمثلة

- آراء المعلمين حول مدى استجابة برامج التنمية المهنية التي تستهدفهم لاحتياجاتهم.
- مدى رغبة الطلبة بالمشاركة في النشاطات المدرسية.
- مستوى تطبيق استراتيجيات التدريس الفاعلة.
- درجة وعي أفراد المجتمع المحلي بأهمية المشاركة في العملية التعليمية.
- درجة رضی أعضاء المجلس التربوي لشبكة المدارس عن التدريب على الشراكة المجتمعية.

- **قيمة الأساس:** مجموع البيانات الكمية والنوعية والتي تصف الحالة كما هي عند بداية تنفيذ الخطة، والتي يمكن مئياً قياس ما يحدث من تغيير. وأيضاً ما هو موجود فعلاً على أرض الواقع وتم تحديده بدقة. مثال: في مدرسة 40 معلم منهم 10 معلمين يطبقون استراتيجيات التدريس هنا قيمة الأساس هي 10 معلمين ممن يطبق استراتيجيات التدريس.

المستهدف: عبارة تصف الأداء المرغوب والمرتبط بنتيجة معينة بالاستناد إلى قيمة الأساس وتتصف بكونها واقعية ومحددة من حيث التطاق والزمن.

ما أريد الوصول له لتحقيق نتيجة فيما يتعلق بالمناهج والتدريس من خلال استثمار الموارد المتاحة.

مثال: اعتماداً على المثال السابق وحسب إمكانيات المدرسة فإن المدرسة تطمح إلى أن يصبح عدد المعلمين الذين يطبقون استراتيجيات التدريس 20 معلم. إذا المستهدف 20 معلماً، أي أن العمل متركز على 10 معلمين ليصبح عدد المعلمين الذين يطبقون استراتيجيات التدريس 20 معلماً.

مصادر البيانات

- مصادر البيانات: هم الأشخاص أو الوثائق التي تتيح البيانات.
- الأشخاص: مثل كوادز المدرسة، الطلبة، أولياء الأمور، أعضاء المجالس التربوية، منظمات المجتمع المحلي،..... إلخ.
- الوثائق: مثل الخطط التطويرية، التقارير، محاضر اجتماعات المجالس التربوية، الخطط العلاجية، سجلات بيانات تحصيل الطلبة، قواعد البيانات،..... إلخ.
- لضمان المصداقية يفضل عدم تغيير المصادر مع الزمن.

أنواع البيانات

البيانات النوعية (Qualitative)

المصادر على سبيل المثال

- الطلاب/الطالعات.
- المعلمون/ المعلمات.
- مديرو ومدبرات المدارس.
- أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي.
- التقارير والدراسات السابقة.

البيانات الكمية (Quantitative)

المصادر على سبيل المثال

- الإحصاءات....
- التعدادات....
- قواعد البيانات....
- المسوح الميدانية....
- الاستبيانات....

يعمل فريق تنسيق كل مجال على تعبئة تقرير الأداء السنوي، قبل نهاية العام الدراسي، ليقوم مدير المدرسة برفع التقرير النهائي لمديرية التربية والتعليم، حسب جدو رقم (٤-٣) تقرير الأداء السنوي أو (الفصلي)

هذا تؤخذ كل نتيجة قصيرة المدى من اي من الجداول السابقة

جدول رقم (3-4) تقرير الأداء السنوي (أو الفصلي)

اسم المدرسة:..... السنة الدراسية:.....

النتيجة 1:	
مؤشرات النوعية والكمية	تطوير الملاحظات
قيمة الأساس:	نقاط الضعف:
المتحقق:	نقاط القوة:
المستهدف:	التوصيات

نقاط يمكن الاستدلال عليها من مؤشرات التقييم الضعيفة لمؤشرات المدرسة الفاعلة والتي حالت دون تحقيق النتيجة

نقاط يمكن الاستدلال عليها من مؤشرات التقييم القوية جدا لمؤشرات المدرسة الفاعلة والتي حققت او ساهمت في تحقيق النتيجة

هذا يتم نقل المؤشرات النوعية والكمية كما هي لتلك النتيجة قصيرة المدى

ويتم نقل قيمة الأساس والمستهدف ويتم اضافة المتحقق وهو ما تم انجازه لحظة كتابة هذا التقرير