

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

سلم التقدير النظري:

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 شكلياً، على الورق فقط و لا يقوم بالعمل المطلوب	تم تشكيل الفريق بناء على تعيين المدير وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعيين 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: تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة، الادارة بالنتائج)	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعينين في المدرسة	حضر مدير المدرسة ذات العلاقة ولم يقم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة ذات العلاقة ذات التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعينين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ذات التدريب ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعينين في المدرسة
ملاحظات: حضر مدير المدرسة جميع البرامج ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعينين في المدرسة					
مراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبقيها على فئة واحدة من المعينين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبقيها على فئة واحدة من المعينين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبقيها على فئة واحدة من المعينين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبقيها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمتحصل)
ملاحظات: مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبقيها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمتحصل المحلي)					
ترتيب الأولويات و اختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الأولويات أو اوليتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمسنويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمسنويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمسنويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمسنويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمسنويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية
ملاحظات: تم ترتيب الاحتياجات حسب المسنويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريه					
بناء خطة تطوير المدرسة تطويرية للمدرسة	لم يتم بناء خطة تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهية البرنامج
ملاحظات: تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجهية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات					
مشاركة المجلس على خطة تطوير المدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.
ملاحظات: قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.					

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتنوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج
- قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي).
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريه.
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج ومشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
- خبرات الكادر المتنوعة

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.
- عدم توفر الدعم الكافي من المجتمع
- عدم نقل مدير المدرسة للأثر التدريبي لجميع المعلمين

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة قيام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها
- وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
- زيادة الدعم المالي
- تخفيض نصاب المعلمين

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية)

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المبنية عن الخطة التطويرية

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقييم 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

- وجود نوعية جيدة من الطلبة.
- التعاون بين الكادر التعليمي والإداري.
- وجود تعاون من قبل المشرفين.
- وجود المنحة المالية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

الإجراءات المعقّدة من قبل مديرية التربية بالنسبة لعمل المحاضرات في المدرسة والتي تقدم من قبل محاضرين من خارج المديرية.

- محدودية الموارد وضعف الدعم المالي
- حجم العمل والعبء الكتابي الكبير والمنهاج المطلوب كبير

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام الوزارة بعمل صيانة للمدرسة.
- ضرورة قيام امدرسة بإدراج جميع الأنشطة التي تعقد على أرض الواقع وليس جزء منها.
- زيادة تعاون المجتمع المحلي في تنفيذ الأنشطة والدعم المالي والمعنوي

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.1 : نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبثقه 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.
(140)					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

تم تنفيذ الورشات التالية:

- ورشة عمل لمعلمات اللغة الإنجليزية من قبل احدى معلمات المدرسة.
- ورشة عمل لمعلمات العلوم من قبل مشرفة تربوية.
- ورشة عمل لمعلمات المهني من قبل احدى معلمات المدرسة.
- ورشة عمل لمنهاج الثقافة الإسلامية من قبل احدى معلمات المدرسة.
- ورشة عمل لمعلمات الثقافة العامة من قبل احدى معلمات المدرسة.

كيف يحدث التعلم، مشرف مرحلة 2015/4/29
الأساليب الحديثة في التدريس، مدرس اللغة العربية في المدرسة 2014/11/17

الحقائب التعليمية وأثرها في التعليم، مدرس اللغة العربية في المدرسة 2015/5/3

التخطيط للدروس، مدير المدرسة 2014/10/20

الأولويات التطويرية في المدرسة، مدير المدرسة

الإدارة القيادية، معلمي المدرسة.

ورشة تدريبية حول أنواع العنف المبني الصنوف - المرشد التربوي.

خبرات الكادر التعليمي

تعاون اعضاء الهيئة التدريسية والإدارية

مرحلة الطلبة المناسبة والوعي لديهم

فهم المعلمات لطبيعة الطالب الأصم واحتياجاته

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

ضيق الوقت

قلة الدعم المادي لتنفيذ الانشطة

ضعف البنية التحتية في المدرسة

قلة الموارد المادية

امكانات الطالب الأصم وقدراته تشكل تحدي للمعلمة والمدرسة ويطلب معاملة خاصة

تفاوت الفروق الفردية لدى الطلبة في هذه الفئة تحتاج الى تدريب فردي لكل طالب وقد يكون لديه اكثر من اعاقه

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

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة الدعم المادي من الوزارة.
- زيادة الدعم المادي
- تجهيز المختبرات والمشاغل
- مراعاة خصوصية الفئة وتخفيض عدد الحصص لعدم قدرة الطلبة على التحمل لفترات طويلة

المؤشر a2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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

ملاحظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقييم 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.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

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

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللغزي:

المؤشر 1.5: درجة رضا مديري ومعلمي المدارس عن جودة الدعم المقدم من مديريات التربية والتعليم لتحقيق أهداف خطط التطوير المدرسية					
المطلوب:					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- التعاون من قبل المعينين في المديرية.
- متابعة وزيارات ميدانية للمشرفين
- تعامل المعينين في المديرية
- الدعم الخاص المقدم من المديرية

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تعزيز المعلمات المتميزات من قبل المديرية.
- عدم الاطلاع على الخطط ومعرفة تفاصيلها من قبل المديرية
- ضعف الدعم المالي المطلوب لتنفيذ الأنشطة

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة تعزيز المعلمات المتميزات من قبل المديرية.
- الحاجة إلى زيادة المساعدات المقدمة إلى المدرسة.
- زيادة الدعم المالي وتيسير التشريعات والأنظمة لنقلي التبرعات والدعم من المجتمع

المؤشر 3.1: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكّلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكّلة 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 الأعضاء	معايير العضوية بعض	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه كافية 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، مدراء 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 الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	تم عقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية 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 القرارات	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 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 بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	تم تنفيذ القرارات المتخذة	تم تنفيذ القرارات المتخذة	كافة القرارات تم تنفيذها

تابع المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكّلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

١ - ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تتطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدراء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوافق في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
- تتعاون مديرى المدارس
- رعاية مدير التربية للأنشطة والدعم المالي والمعنوى
- تتعاون أعضاء المجلس والمشاركة في كافة الأنشطة
- تتطبق على المجلس كافة المعايير للعضوية

٢ - ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- التشريعات التي تحد من تنفيذ الأنشطة ودعوة متخصصين ومحاضرين من خارج المدرسة
- عدم فهم الأدوار من قبل بعض أعضاء المجلس

٣- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- متابعة المديريـة لتفعيل دور المجالـس
- عزل واستثناء من لا يحضر اجتماعات المجالـس

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية)

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية					
المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المبنية عن الخطة التطويرية	%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0

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

- 1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر مساهمة قسم الاشراف في تنفيذ الانشطة وورشات العمل لتنمية المعلمين مهنياً.
 - تعاون مؤسسات المجتمع المدني كالبلدية والأوقاف في أعمال الصيانة وحل بعض المشكلات وعمل المحاضرات
 - تعاون المجالس التربوية
 - دعم ورعاية مدير التربية لتنفيذ الأنشطة
-
- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
 - كثرة الأعباء والمهام والبرامج والنصاب الكبير من الحصص للمعلم
 - ضعف الدعم المادي
 - وجود مدارس ذات فترتين ومدارس مستأجرة غير مهيأة البنية التحتية
-
- 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية
 - زيادة الدعم المالي المخصص للأنشطة
 - تقليل عدد المدارس ذات الفترتين

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط تطوير المديريـة من وجهـة نظر القيادات التربويـة في مدـيريات التـربية والـتعليم

مصدر البيانات: المشرفون التربويـون

سلم التـقدير الـلفظـي:

المـعاـيـر	المـسـتوـى 1	المـسـتوـى 2	المـسـتوـى 3	المـسـتوـى 4	المـسـتوـى 5
تشكـيل فـريق تـطـوير المـديـريـة	لم يتم تشـكـيل فـريق تـطـوير المـديـريـة	تم تشـكـيل فـريق تـطـوير المـديـريـة حـسب مـتـطلـات البرـنامج، وـتم اـختـيار أـعـضاـء فـرق تـنـسـيق المـجاـلات بـنـاء عـلـى الكـفاءـة والـرغـبة	تم تشـكـيل فـريق تـطـوير المـديـريـة حـسب مـتـطلـات البرـنامج، وـتم اـختـيار أـعـضاـء فـرق تـنـسـيق المـجاـلات بـنـاء عـلـى الكـفاءـة قـفـطـ	تم تشـكـيل فـريق تـطـوير المـديـريـة حـسب مـتـطلـات البرـنامج، وـتم اـختـيار أـعـضاـء فـرق تـنـسـيق المـجاـلات بـنـاء عـلـى الكـفاءـة والـرغـبة	تم تشـكـيل فـريق تـطـوير المـديـريـة حـسب مـتـطلـات البرـنامج، وـتم اـختـيار أـعـضاـء فـرق تـنـسـيق المـجاـلات بـنـاء عـلـى الكـفاءـة والـرغـبة
ملاحظـات: تم تشـكـيل فـريق تـطـoyer المـديـريـة حـسب مـتـطلـات البرـنامج، وـتم اـختـيار أـعـضاـء فـرق تـنـسـيق المـجاـلات بـنـاء عـلـى الكـفاءـة والـرغـبة.					
الـجـاهـزـية (الـقـادـة)، الشـراـكةـةـ المـجـتمـعـيـةـ، التـوـعـ الـاجـتمـاعـيـ، برـنامجـ تـطـويرـ المـديـريـةـ، المـديـريـةـ الـادـارـةـ بـالـنـاتـجـ)	لم يـحـضـر أي عـضـوـ من فـقـيقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـعـضـ البرـنامجـ التـدـريـبيـ ذاتـ العـلاـقةـ، وـقاـمواـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ وـكـذـلـكـ نـقلـ اـثـرـ التـدـريـبـ إـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ فـيـ المـديـريـةـ	حضرـ أـعـضاـءـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ حـسبـ مـتـطلـاتـ البرـنامجـ، وـقاـمواـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ وـكـذـلـكـ نـقلـ اـثـرـ التـدـريـبـ إـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ فـيـ المـديـريـةـ	حضرـ بـعـضـ أـعـضاـءـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـعـضـ البرـنامجـ التـدـريـبيـ ذاتـ العـلاـقةـ، وـقاـمواـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ	حضرـ بـعـضـ أـعـضاـءـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـعـضـ البرـنامجـ التـدـريـبيـ ذاتـ العـلاـقةـ، وـلمـ يـفـقـمـواـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ	حضرـ بـعـضـ أـعـضاـءـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـعـضـ البرـنامجـ التـدـريـبيـ ذاتـ العـلاـقةـ، وـلمـ يـفـقـمـواـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ
ملاحظـات: حـضـرـ أـعـضاـءـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ البرـنامجـ التـدـريـبيـ ذاتـ العـلاـقةـ، وـقاـمواـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـريـةـ حولـ البرـنامجـ وـكـذـلـكـ نـقلـ اـثـرـ التـدـريـبـ إـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ فـيـ المـديـريـةـ					
تحـديـدـ الـاحتـياـجـاتـ لـمـشـترـكـةـ المـدارـسـ	لمـ يـتـحدـدـ الـاحتـياـجـاتـ لـمـشـترـكـةـ المـدارـسـ	قامـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـائـتـيـةـ لـلـمـدارـسـ، وـبـنـاءـ عـلـيـهـ وـبـالـتـنـسـيقـ معـ قـسـمـ الإـشـرافـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ المـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ	قامـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـائـتـيـةـ لـلـمـدارـسـ، وـبـنـاءـ عـلـيـهـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ المـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ	قامـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـائـتـيـةـ لـلـمـدارـسـ، وـبـنـاءـ عـلـيـهـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ المـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ	قامـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـائـتـيـةـ لـلـمـدارـسـ، وـبـنـاءـ عـلـيـهـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ المـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ
مـلاحظـات: قـامـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ بـالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدةـ منـ نـتـائـجـ المـراجـعـةـ الذـائـتـيـةـ لـلـمـدارـسـ، وـبـنـاءـ عـلـيـهـ وـبـالـتـنـسـيقـ معـ قـسـمـ الإـشـرافـ تـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ المـشـترـكـةـ فـيـماـ بـيـنـهاـ					
الـمـراجـعـةـ الذـائـتـيـةـ لـتـحدـيدـ الـاحتـياـجـاتـ	لمـ يـتـحدـدـ الـاحتـياـجـاتـ مـراـجـعـةـ ذاتـيـةـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ مـنهـجـيـةـ البرـنامجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ مـعـظـمـ الـمـعـنـيـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدـرـاءـ المـدارـسـ وـالـجـمـعـيـةـ الـمحـلـيـةـ)، وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـياـجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ مـنهـجـيـةـ البرـنامجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ مـعـظـمـ الـمـعـنـيـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدـرـاءـ المـدارـسـ وـالـجـمـعـيـةـ الـمحـلـيـةـ)، وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـياـجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ مـنهـجـيـةـ البرـنامجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ بـعـضـ الـمـعـنـيـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدـرـاءـ المـدارـسـ وـالـجـمـعـيـةـ الـمحـلـيـةـ)، وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـياـجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ	قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ بـدونـ استـخـدامـ مـنهـجـيـةـ البرـنامجـ وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـياـجـاتـ حـسـبـ خـبـراتـ فـريقـ تـطـoyer المـديـريـةـ
مـلاحظـات: قـامـتـ المـديـريـةـ بـعـملـ مـراجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ مـنهـجـيـةـ البرـنامجـ بـتـطـبيقـهاـ علىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ (ـكـوـادـرـ المـديـريـةـ وـمـدـرـاءـ المـدارـسـ وـالـجـمـعـيـةـ الـمحـلـيـةـ)، وـتـمـ تـحدـيدـ اـحـتـياـجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ					
ترـتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ وـأـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ	لمـ يـتـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ أـلـوـيـتـهاـ	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـياتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ منـ الـمـسـتوـياتـ (ـ2+1ـ)ـ وـهـيـ الضـعـيفـ وـالـمـتـدـنىـ	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـياتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ منـ الـمـسـتوـياتـ عـشـواـنـيـاـ بـدونـ الـالـتـزـامـ بـالـمـسـتوـياتـ	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـياتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـلـكـنـ تـمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ عـشـواـنـيـاـ بـدونـ الـالـتـزـامـ بـالـمـسـتوـياتـ	تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـياتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـفـقـيـدـ بـنـتـائـجـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ
مـلاحظـات: تمـ تـرتـيبـ الـاحتـياـجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتوـياتـ النـاتـجـةـ عنـ عمـلـيـةـ الـمـراجـعـةـ ذاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيارـ الـأـولـويـاتـ حـسـبـ مـعاـيـرـ بـرـنامجـ تـطـoyer المـديـريـةـ وـالـمـدرـسةـ وـالـمـديـريـةـ					

بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات: تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة <u>كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات</u>				
قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد <u>مناقشةها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة</u> .	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها <u>بعد مناقشتها</u> .	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها <u>بعد مناقشتها</u> .	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وقام باعتمادها وتوقيع الرئيس عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.
ملاحظات: قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديرية وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد <u>مناقشةها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة</u> .				

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوظيف باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات 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 مناقشةها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويده المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.
- الدعم المالي من الوكالة الكندية
- الجدية والعمل المستمر في بناء الخطة
- الخبرات المتعددة لدى المشرفين والأقسام في المديرية وتعاون المجتمع

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف التواصل بين الأقسام
- ضعف متابعة المشرف للخطة بعد اعدادها وعدم مساهمة جميع المشرفين في بناء الخطة
- التعليم الاضافي الذي يعيق تنفيذ بعض الاعمال

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- زيادة التنسيق بين الأقسام لبناء الخطة
- فهم الأدوار بدقة لكل من يساهم في وضع الخطة
- توسيع نطاق مشاركة المشرفين في وضع الخطة

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية				
المطلوب:	مستوى 5	مستوى 4	مستوى 3	مستوى 2
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	قوي	مقبول	ضعيف	متدني

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- توفير برنامج تدريبي للقيادة
-
-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تغيير المدرسة المركزية مما يسبب تأخير في تنفيذ الأنشطة وعدم متابعة المشرف
-
-
-
-

عدم توفر مكان مناسب للمشرفين في المدرسة المركزية

-
-
-
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- توفير مكان مناسب للمشرفين في المدرسة المركزية
 - عدم تغيير المدرسة المركزية خلال العام الواحد
-

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريه من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم
مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه
سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريه من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم	المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تشكيل فريق تطوير في المديريه	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريه
حضر أعضاء فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريه، الادارة بالنتائج)	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة، وقاموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التربوية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوسيع باقي كوادر المديريه حول البرنامج	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريه أي برنامج تدريبي
قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديريه	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	يقتصر الاحتياجات المشتركة المدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج واستخدام منهجهة البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.
ملحوظات: قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	الراجعة الذاتية لاحتياجات المديريه	ملحوظات: قام المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقاتها على جميع المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	ملحوظات: قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهة البرنامج بتطبيقاتها على جميع المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	ملحوظات: قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهة البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	الراجعة الذاتية لاحتياجات المديريه	الراجعة الذاتية لاحتياجات المديريه
تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريه	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الضغيف والمتدنى	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية
تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه وفرق تنسيق المجالات	بناء خطة تطوير المديريه	تم بناء خطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	تم بناء خطة تطويرية للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطوير للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطوير للمديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطوير للمديريه
ملحوظات: تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	المقيم الأول: وليد أحمد الخطيب المقيم الثاني: اسماء ابراهيم جاد المقيم الثالث: المقيم الرابع: تاريخ جمع البيانات 215/5/14&13	ملحوظات: تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	ملحوظات: تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	ملحوظات: تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	ملحوظات: تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	ملحوظات: تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد <u>مناقشةـتها وتوثيقـتها</u> .	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها <u>بعد مناقشتها</u> .	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها <u>دون مناقشتها</u> .	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وقام باعتمادها وتوقيع عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليه.
ملاحظات: لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.				

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- حضر أعضاء فريق تطوير المديريـة جميع البرامج التدريـبية ذات العلاقة، وقاموا بـتوعـية باقـي كـوادر المديريـة حول البرنامج
- قـام فـريق تـطوير المـديريـة بالـاطلاع عـلى جـميع الـبيانـات الـوارـدة من نـتائـج المـراجـعة الذـاتـية للمـدارـس، وـبنـاء عـلـيـه وبالـتنـسيـق مع قـسم الإـشـراف
- تم تحـديد الاحتـياجـات المشـترـكة فيما بينـها.
- قـامت المـديـريـة بـعمل مـراجـعة ذاتـية حـسب منهـجـية البرنامج بـتطـبيقـها عـلى جـميع المعـنيـين (كـوادر المـديـريـة ومـدرـاء المـدارـس والمـجـتمـع المـحلـي)، وـتم تحـديد الاحتـياجـات بـبناء عـلـى النـتـائـج
- تم تـرتـيب الاحتـياجـات حـسب المـستـويـات النـاتـجة عـن عمـلـية المـراجـعة الذـاتـية وـتم اختيار الأولـويـات من المـستـويـات (1+2) وهـي الـضعـيف والمـتدـنى.
- تم بنـاء الخـطة التطـويرـية بـمشاركة كـافـة أـعـضـاء فـرق تـطـوير المـديـريـة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم اختيار أـعـضـاء فـرق التنـسيـق للمـجالـات بـدون اعتـبار لـمعايير الكـفاءـة والـرغـبة.
- لم يـطلع المجلس على خـطة التطـوير ولم يـقم الرئيس بالـتوقيع عـلـيـها.

3- توصيات لتحسين برنـامـج تـطـوير المـدرـسة والمـديـريـة

- ضـرورة اختيار أـعـضـاء فـرق التنـسيـق للمـجالـات مع الـاخـذ بالـاعتـبار لـمعايير الكـفاءـة والـرغـبة.
- ضـرورة اـطـلاع المجلس على خـطة التطـوير، وـتوقيع رئيس المجلس عـلـيـها.

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديريه.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريه

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديريه

المعايير	المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المبنية عن الخطة التطويرية	%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0

ملحوظة: النسبة يحددها المقيم بناء على تقييم المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة ومقارنتها بالأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تنفذ لغاية تاريخه.

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون مدير التربية والمعنيين في تنفيذ أنشطة البرنامج.
- وجود المنحة المالية.
- الدعم الشخصي من قبل مدير التربية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- غموض الأدوار المسؤوليات لدى البعض في المديريه.
- تداخل البرامج والمشاريع التي تنفذ من قبل الوزارة.
- مركزية الوزارة وتداخل الكتب الواردة منها.
- صعوبة التواصل مع المشرفين في التجمعات.
- عدم وجود بنية تحتية للاسناد التربوي في المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- فك الارتباط ما بين برنامج تطوير المدرسة والمديريه والاسناد التربوي بحيث لا يتم تغليب الجانب الإداري على الجانب الفني للمشرف.

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

تم استلام المبلغ في تاريخ 5/7/2015 ولم يتم صرفه حتى تاريخ التقييم.

• سلم التقدير النقطي:

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم					
المعايير					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	
%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 تقيير المجموعة وبعد مراجعة التقارير والاطلاع على عدد الأنشطة المنفذة بدعم مالي من الوزارة واحتساب نسبتها المئوية لمجموع الأنشطة الواردة بالخطة والمفروض أن تتفق 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 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللغطي:

المؤشر 6.1: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية المطلوب:				
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا

ملاحظة: ترافق مع هذا التقرير الاستبيانات التي يجمعها المقيمان من المشاركون

النقط الرئيسي المستخلصة من جلسة النقاش

- 1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

•

- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- دعم الوزارة يختصر على الكتب الرسمية والتوجيهات فقط.
- عدم وجود تغذية راجعة دقيقة حول التقارير التي ترفع إدارة مركز التدريب التربوي.
- تداخل المهام والأدوار في مركز الوزارة مما يؤدي إلى الارباك في عمل المديرية.

- 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام الوزارة بإجراء مسائلة للمعنيين في الوزارة او مديريات التربية او المدارس التي لا تقوم بعملهم بالشكل الصحيح في دعم اهداف البرنامج التطويري.

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

المعيير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	تطبق عليه معظم معايير العضوية	تطبق عليه معظم معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبيكات 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	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس و هناك دليل على أنهما يقومون بما هو أكثر منها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (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.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية 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 آية قرارات	تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ قرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن جميع القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ آية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

تابع..... المؤشر ١.٤: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

١- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تطبق على المجلس كافة معايير العضوية.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات إضافية حسب الحاجة.
- تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- تم عقد اجتماع في 31/10/2014، 25/11/2014، 8/12/2014، 19/4/2015.
- تم اتخاذ قرارات: تفعيل مجلس التطوير، مراجعة الخطة التطويرية وتطويرها، إعداد خطط اجرائية لرفع نسبة النجاح في المديرية، تفعيل الشراكة المجتمعية.

٢- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس
- تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة.

٣- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة توضيح الأدوار والمسؤوليات لاعضاء المجلس
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات المتخذة.

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكـلة في مديريـة التربية والتعليم

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير النفطي: حضـارـبة أعضـاء اـحـداـهم سـيدـة

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكـلة في مديريـة التربية والتعليم

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	تطبـق عـلـيـه مـعـظـم مـعـايـيرـ العـضـوـيـة	تطـبـق عـلـيـه مـعـظـم مـعـايـيرـ العـضـوـيـة	تطـبـق عـلـيـه كـافـة مـعـايـيرـ العـضـوـيـة ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تطـبـق عـلـيـه كـافـة مـعـايـيرـ العـضـوـيـة ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارـهـم ومسـؤـولـياتـهـم	الأدوارـ والمـسـؤـولـياتـ غيرـ واـضـحةـ تـمامـاـ بالنسبةـ لـاعـضاـءـ المـجلسـ	هـنـاكـ غـمـوضـ فـيـ الأـدـوارـ والمـسـؤـولـياتـ بالـنـسـبـةـ لـاعـضاـءـ المـجلسـ	الأـدـوارـ والمـسـؤـولـياتـ واـضـحةـ لـجـمـيعـ اـعـضاـءـ المـجلسـ	الأـدـوارـ والمـسـؤـولـياتـ واـضـحةـ لـجـمـيعـ اـعـضاـءـ المـجلسـ	الأـدـوارـ والمـسـؤـولـياتـ واـضـحةـ لـجـمـيعـ اـعـضاـءـ المـجلسـ
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يـعـقدـ أيـ اـجـتمـاعـ	تمـ عـقـدـ اـجـتمـاعـ وـاحـدـ فـقـطـ فـيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حسبـ عـدـدـ الـاجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ عـقـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تمـ عـقـدـ اـجـتمـاعـ وـاحـدـ فـقـطـ فـيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حسبـ عـدـدـ الـاجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ عـقـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تمـ عـقـدـ اـجـتمـاعـ وـاحـدـ فـقـطـ فـيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حسبـ عـدـدـ الـاجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ عـقـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تمـ عـقـدـ اـجـتمـاعـ وـاحـدـ فـقـطـ فـيـ العـامـ الـدـرـاسـيـ (حسبـ عـدـدـ الـاجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ عـقـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ اية قرارات	تم اتخاذ قرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ قرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ اية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كلـةـ القرـاراتـ تمـ تـنـفـيـذـهـاـ

تابع المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكـلة في مديرـيات التربية والتعليم

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون مدير التربية في حل القضايا التي تظهر
- تعاون قسم الاشراف ورئيس القسم وفهمهم لأدوارهم
- تنوع خبرات أعضاء المجلس وقرارتهم في تقديم الدعم للمدارس
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود صفة رسمية للمجلس لتقديـر التبرعات من المؤسسـات والشـركـات لتقديـمـها للمدارـس
- التشـريعـات والروـتينـ في قبـول الدـعم والـموـافـقة عـلـيـه
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

زيادة الوعي لدى المؤسسـات والمدارـس بأهمـية دورـ المجلسـ التطـوـريـ وتقـديـمـ الدـعمـ الـمعـنـويـ والـاجـتمـاعـيـ لـهـ

المؤشر 1.1.1: النسبة المئوية لخطط التطوير المدرسية التي تتطبق عليها معايير الجودة

مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

سلم التقدير الفظي: (يستخدم لتقدير جودة خطط المدارس)

المؤشر 1.1.1 : النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تتطبق عليها معايير الجودة

ال المستوى 5	ال المستوى 4	ال المستوى 3	ال المستوى 2	ال 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 المأمولة تحقيقها
*	*				المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
*	*				المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
*	*				هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج
*	*				الأنشطة واقعية ذات طبيعة تطويرية
*	*				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوی تنفيذها
نعم				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتم بالواقعية (نعم ، لا)
نعم				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 .

- تم ربط النتائج بالأولويات

ال المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمولة تحقيقها

-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

-

لم تتم المصادقة على الخطة لبعض المدارس من قبل المجلس التربوي

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- استمرار وزيادة الدعم المالي

بعض المدارس بحاجة الى اعادة بناء خطها الإجرائية حسب المعايير للمؤشر أعلاه

-

المؤشر 1.1.2 : النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تطبق عليها معايير الجودة

مصدر البيانات: خطة المديريـة التطويرية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريات)

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
*					تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديريـة والاحتياجات المشتركة لمدارس المديريـة 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
*					الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
*					تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
*					مراقبة للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)
1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر					•
2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر					•
3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة					•

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة
زيادة الدعم المالي المقدم للمديريـة