

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.6: درجة فاعلية عملية إعداد خطة 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 لايقوم بالعمل المطلوب	تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير بدون الرجوع إلى معايير الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تنسيب المدير وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة)	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يتم بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة وبدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المدرسة	لم يتم بناء خطة تطويرية للمدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يتم الرئيس بالتوقيع عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.	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.	قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
ملاحظات:					

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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 الفرق بناء على تنسيب المدراء وحسب الكفاءة ويتكون كل فريق من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.
- حضر مديرو المدارس جميع البرامج التدريبية.
- قامت المدارس بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على المعلمين والطلبة

#### 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم اعتماد معيار الرغبة عند تشكيل الفرق.
- لم يتم المدراء بتوعية مجتمع المدارس حول البرنامج ولم يقوموا بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرس.
- تم اختيار الأولويات التطويرية للمدرسة عشوائيا بدون الالتزام بالمستويات.
- تم بناء خطط تطويرية للمدارس حسب منهجية البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فرق تطوير المدارس وفرق تنسيق المجالات.
- قامت المجالس بالاطلاع على خطط تطوير المدارس واعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها دون مناقشتها وتوثيق الملاحظات عليها وتزويد مديري المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

#### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة اعتماد الرغبة عند تشكيل فرق التطوير.
- ضرورة ان يتم المدراء بتوعية مجتمع المدارس حول البرنامج ولم يقوموا بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرس.
- ضرورة ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- بناء خطط تطويرية للمدارس حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فرق تطوير المدارس وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة اطلاع المجالس على خطط تطوير المدارس واعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها بعد مناقشتها وتوثيق الملاحظات عليها وتزويد مديري المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- مساهمة المجتمع المحلي في دعم المدارس.
- الدعم الفني المقدم من المديريات للمدارس.
- قيام مديري المدارس بمجهود شخصي للحصول على دعم مالي لتنفيذ الخطط.
- تشجيع الإدارات المدرسية والعمل بروح الفريق.
- التدريب المسبق على البرنامج ساعد على تنفيذ البرنامج.
- معرفة المعلمين والطلبة بالبرنامج، وتوظيف مهارات التكنولوجيا التي يمتلكها المعلمون.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تقديم الدعم المالي من قبل الوزارة في الوقت المطلوب.
- عدم تعاون المجتمع المحلي وأولياء الأمور بالشكل المطلوب.
- لم تشارك المجالس التربوية في اعداد الخطة و تنفيذ الأنشطة.
- عدم توثيق جميع الإنجازات وعدم إرسال تقارير إنجاز دورية إلى المديريات.
- قلة الخبرة لدى العاملين.
- صعوبة التعامل مع بعض الطالبات في بعض الأنشطة بسبب ظروف البيئة المحيطة.
- عدم تعاون المديريات مع المدارس، وقلة تعاون مدارس الشبكة مع المدارس المركزية .
- كثرة البرامج التدريبية المنفذة من قبل الوزارة.
- عدم الوعي الكامل بالبرنامج الأردني لتطوير المدرسة.
- ضعف تعاون الاسناد التربوي مع شبكات المدارس.
- قلة عدد المشرفين لمتابعة البرنامج.
- ضيق الوقت اللازم لتنفيذ الأنشطة لدى المعلمين.
- تنقلات المعلمين والمدراء اثناء العام الدراسي.
- الاجهزة قديمة وغير مفعلة وقلة الدعم من بعض الاقسام في المديرية.
- التنقلات بين الكادر الاداري والهيئة التدريسية.
- النقص في اعداد المعلمين (على حساب التعليم الاضافي).

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة توثيق الإنجازات المتعلقة بالخطة وإرسال تقرير إنجاز دورية للمديريات.
- العمل على أن تكون الإنجازات التي تعرضها المدارس ناتجة عن إجراءات الخطط وليس إنجازات موجودة أصلاً في المدارس.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

- ضرورة تدريب فرق التطوير على بناء الخطط التطويرية والادارة بالنتائج.
- ضرورة متابعة الاسناد التربوي المدارس لتقديم الدعم الفني اللازم والتوعية اللازمة لتطبيق البرنامج.
- ضرورة زيادة التواصل بين المدارس والمجتمع، واستقطاب اعضاء فاعلين من المجتمع المحلي يساعدون على تنفيذ الانشطة المدرجة في الخطط التطويرية.
- ضرورة زيادة عدد المشرفين.
- ضرورة تقليل النصاب عن منسقي المجالات لتوفير الوقت اللازم لتنفيذ الأنشطة.
- ضرورة توعية أولياء الأمور بالبرنامج وتفعيل دورهم في خدمة البرنامج.
- ضرورة صرف الدعم المالي من قبل الوزارة وفي الوقت المناسب.
- ضرورة ثبات الهيئة الادارية والتدريسية، و تأجيل تنقلات المدراء لنهاية العام الدراسي.
- ضرورة تقديم الدعم الفني والاداري من المديرية باقسامها المختلفة.
- ضرورة متابعة المديرية لانجازات المدرسة في مجال تطبيق الخطة التطويرية.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- 
- 
- 
- 

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تقديم الدعم المالي للمدارس من مركز الوزارة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة صرف الدعم المالي من الوزارة في الوقت المناسب.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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 المدرس

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الدعم الفني المقدم من المديريات بأقسامها المختلفة خاصة من ناحية الاشراف التربوي لفعاليات المدارس في جوانب التعلم والتعليم والتغيرات المتعلقة بالمناهج واستراتيجيات التدريس ومهارات الاتصال وشهادات التقدير وكتب الشكر
- وجود متابعة فعلية لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- تقديم دعم مالي من المديرية للمدرسة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الدعم المقدم من المديرية لتنفيذ الاجراءات المقترحة و خاصة الاسناد التربوي.
- عدم وجود متابعة حقيقية لتنفيذ البرنامج.
- عدم تقديم دعم للطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة و غياب الدعم لغرفة المصادر.
- المبالغ التي وصلت من المديرية للمدارس غير كافية وبعض المدارس لم تتلقى أي نوع من الدعم من المديرية.
- عدم وجود بيئة مدرسية آمنة.
- ضعف التواصل بين المدرسة والمديرية.
- التنقلات بين الكادر الاداري والهيئة التدريسية.
- النقص في كادر الاشراف التربوي و المعلمين (على حساب التعليم الاضافي).

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة توفير الدعم الفني و المادي من المديريات باقسامها المختلفة للمدارس للمساهمة في تنفيذ بعض اجراءات الخطة.
- ضرورة بناء خطط إجرائية من قبل فرق تطوير المديريات وفقاً للحاجات المشتركة للمدارس ليصار إلى تنفيذها في المدارس.
- وضع خطط عمل من قبل فريق تطوير المديرية لمتابعة تنفيذ الخطط التطويرية والإجرائية في المدارس.
- ضرورة تحسين البنية التحتية للمدارس، و تحديث الاجهزة وتوفير وسائل التكنولوجيا من اجل دعم المنهاج.
- ضرورة تقديم الدعم التقني المناسب لاستحداث غرف المصادر.
- ضرورة توفير الدعم المالي واللوازم للمدارس ( خاصة مدارس الذكور ).
- ضرورة زيادة التنسيق بين المديريات والمدارس وتفعيل دور المشرف المساند ومنسقي التجمعات عوقد اجتماعات دورية لمنسقي المجالات والمشرفين التربويين لإطلاع الجميع على دور كل منهم في تنفيذ واعداد الخطط التطويرية.
- ضرورة تعزيز علاقة أولياء الأمور والمجتمع المحلي مع المدارس من خلال التواصل والتوعية المستمرة.
- ضرورة ثبات الهيئة الادارية والتدريسية.
- ضرورة زيادة عدد المشرفين.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكلة بمشاركة مجتمعية على مستوى شبكات المدارس					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المدارس	كل مدارس الشبكة ممثلة، ولكن ليس بوجود مدير مدرسة وطالب من كل مدرسة	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)	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 بالنسبة للأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرئيس المجلس ومدراء المدارس و ممثلو الأهالي فقط	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء يقومون بها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء يقومون بها
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة. -اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. -اجتماع في بداية الفصل الثاني. - اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة. -اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. -اجتماع في بداية الفصل الثاني. - اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تمثيل كل مدارس الشبكات في تشكيلة المجالس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجالس.
- الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء.
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إيجاد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- ضرورة وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء ووجود دليل على أنهم يقومون بها.
- ضرورة 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).
- ضرورة اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ القرارات التي يتم اتخاذها في الاجتماعات.



## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- العمل بروح الفريق الواحد وخاصة في مدارس الاناث.
- تنفيذ برنامج تبادل الزيارات بين مدارس الشيكات.
- متابعة ومشاركة المدارس باعداد الخطط وفق منهجية البرنامج.
- الاشراف على اعداد الخطط ومتابعة تنفيذها من قبل المشرفين والاسناد التربوي.
- الدعم الفني والإداري المقدم للمدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- مقاومة التغيير.
- نقص وعدم الاستقرار في كادر الاشراف التربوي والمدراء والمنسقين.
- انجازات المدارس مشروطة ومرهونة باستلام المنحة المالية في كثير من الأنشطة.
- عدم تقديم الوزارة الدعم المالي للمدارس.
- اتساع المساحة الجغرافية لبعض المديريات وصعوبة متابعة بعض المدارس البعيدة.
- عدم وضوح منهجية عمل البرنامج لدى بعض المشرفين والمدراء الجدد في المديريات.
- عدم توثيق الفعاليات المبنية على أنشطة الخطة خلال زيارات المدارس.
- نقص الخبرة لدى بعض المدراء.
- عدم معرفة آلية صرف الميزانية على بنود الصرف.
- لا توجد مراجعة للخط، ولا يوجد تقارير انجاز رسمية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة المتابعة الدورية و المكثفة لجميع المدارس من قبل المشرفين لبناء وتنفيذ الخطط التطويرية، وتكليف منسق المتابعة والتقييم بمتابعة ملفات انجاز شبكات المدارس.
- ضرورة التوعية المستمرة بالادوار والمسؤوليات لجميع المعنيين من بداية العام الدراسي.
- ضرورة وجود ملف خاص بانجازات كل مشرف تربوي يواكب تنفيذ الأنشطة المدرجة بالخطط التطويرية للمدارس.
- صرف المنحة المالية المخصصة حسب البرنامج لتغطية احتياجات المدارس.
- ضرورة عقد دورات تدريبية للمشرفين بشكل دوري ومستمر، وتدريب المشرفين والمدراء الجدد والمنسقين الجدد على منهجية البرنامج.
- ضرورة زيادة عدد المشرفين في المديريات، وتعيين مشرفين من ابناء المنطقة.
- ضرورة تشكيل مجتمعات تعلم في المناطق البعيدة.
- ضرورة تأجيل عملية نقل المدراء الى نهاية العام.
- ضرورة توعية المدراء بإجراءات صرف المنحة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديرية	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المديرية	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
ملاحظات:	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
ملاحظات:	تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالأطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالأطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالأطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:	المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
ملاحظات:	بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

#### 1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة
- تم بناء الخطط التطويرية.

#### 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.
- ولم يتم فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج، نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- قامت فرق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها.

#### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، واختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- ضرورة قيام فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج، وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة اطلاع فرق تطوير المديرية على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومديري المدارس والمجتمع المحلي، وتحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- بناء الخطط التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فرق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة توعية المجالس التربوية بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية و اعتمادها وتوقيع رؤساء المجالس عليها بعد مناقشتها وتوثيق الملاحظات عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					
المطلوب:	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	عدم رضا	مبتدئي	ضعيف	مقبول	قوي

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الدعم الفني الذي تقدمه الوزارة للمديريات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- قلة الدعم المقدم من الوزارة لضمان الاستخدام الأمثل واستمرار تطوير قاعدة بيانات للحاجات المشتركة للمدارس.
- قلة الدعم الذي يقدمه المشرفون التربويون في مركز الوزارة لمساعدة المديريات في تنفيذ الخطط.
- تعدد البرامج من قبل الوزارة وانعدام التنسيق فيما بينها.
- ضعف متابعة الوزارة للعديد من البرامج.
- عدم تركيز الوزارة على دعم المديريات البعيدة عن مركز الوزارة.
- عدم وجود دعم مالي من قبل وزارة التربية لهذا العام من أجل تنفيذ الخطط التطويرية للمديريات.
- انتهاء أثر البرامج والدورات لعدم متابعتها بعد انتهائها من قبل الجهة المانحة .

### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تكثيف الدورات للمشرفين والمعلمين وتدريب المشرفين الجدد على البرنامج.
- ضرورة تطوير سياسات وتشريعات الوزارة.
- ضرورة التوعية بمنهجية برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضرورة تعميم كل ما هو جديد على جميع المديريات لإيجاد اتفاق عام ومفاهيم موحدة.
- ضرورة تكثيف الزيارات من قبل الوزارة للمديريات البعيدة، و متابعة تنفيذ البرنامج من قبل الوزارة.
- ضرورة الإسراع في تقديم التغذية الراجعة من الوزارة للمديريات.
- عدم تحديد أوجه صرف المنحة المالية وترك ذلك للمدارس حسب أولوياتها.
- ضرورة تقديم الدعم اللازم للمديريات وفي الوقت المناسب، الإسراع بصرف الدعم المالي للمديريات والمدارس لتمكين من تنفيذ الأنشطة اللازمة، مع ضرورة زيادة ذلك الدعم واشتثمار صرفه سنويا.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديرية من وجهة نظر القيادات التربوية في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديرية	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المديرية	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات برنامج تطوير المدرسة والمديرية ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
ملاحظات:					
الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديرية)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة المدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على عينات من نتائج البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالإطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
ملاحظات:					
المراجعة الذاتية لتحديد احتياجات المديرية	لم تقم المديرية بعمل مراجعة ذاتية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديرية	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديرية بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1)	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية
ملاحظات:					
بناء خطة تطوير المديرية	لم يتم بناء خطة تطويرية للمديرية	تم بناء خطة تطويرية للمديرية بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وتنسيق المجالات
ملاحظات:					

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

### نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

#### 1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة
- حضر أعضاء فرق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+).

#### 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات دون اعتبار معيار الرغبة.
- لم يقع فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج، ونقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- قامت فرق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية فقط، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- تم بناء الخطط التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- قام رؤساء المجلس فقط بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية باعتمادها والتوقيع عليها فقط.

#### 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تشكل فرق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، واختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.
- ضرورة أن يقع فرق تطوير المديرية بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج ونقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة اطلاع فرق تطوير المديرية على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم للإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.
- ضرورة قيام المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي، وتحديد احتياجاتها بناء على النتائج
- ضرورة بناء الخطط التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فرق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.
- ضرورة قيام المجالس التربوية بالاطلاع على الخطط التطويرية للمديرية باعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظاتها بالمجالس عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.2 : درجة تطبيق مديريات التربية والتعليم لخطط تطوير المديرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	نسبة الإجراءات/الأنشطة التي تم تنفيذها حسب الخطة

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود الاسناد التربوي والمشرفين ساهم في تنفيذ الأنشطة المتعلقة بالمدارس التي تتطلب دعم فني.
- تفويض الصلاحيات الى اللجان داخل المديرية.
- تبادل الزيارات مع المديرية القريبة.
- برامج التنمية المهنية المختلفة التي تعدها الوزارة كان لها دور في تعزيز البرنامج.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توفرو وسيلة مواصلات في بعض الاحيان لزيارة المدارس.
- عدم توثيق إنجاز الإجراءات التي تم تنفيذها من الخطة، وعدم وجود ملف خاص مع كل منسق مجال، كما انه لا يوجد تقارير فنية عن انجازات المديرية.
- انشغال اعضاء فرق التطوير في العديد من البرامج الأخرى والاعمال الإدارية.
- كثرة البرامج من مختلف الجهات المانحة في المديرية زاد من أعباء العمل في عدد من المديرية.
- عدم وضوح الأدوار والمسؤوليات لدى بعض أفراد فرق التطوير بسبب النقل وعدم حضور برامج الجاهزية الخاصة بالبرنامج.
- عدم وجود دعم مالي مقدم من الوزارة.
- غياب دور مجالس التطوير التربوية بسبب عدم اطلاق ومناقشة المجالس الخطة التطويرية للمديرية.
- التباعد الجغرافي للمدارس مع عدم توفر وسائل المواصلات في بعض الاحيان.
- قلة عدد المشرفين والمساعدين التربويين.
- قلة الحوافز للعاملين على تطبيق البرنامج.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحديد منسق خاص لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية يقوم بالمتابعة الدورية، مع ضرورة اعداده اعداداً جيداً.
- ضرورة توثيق جميع الإنجازات حسب الجدول الزمني المتضمن بالخطة وإرسال تقارير إنجاز دورية للوزارة.
- ضرورة توحيد البرامج المقدمة من مختلف الجهات المانحة وتوجيهها لدعم تنفيذ الخطط التطويرية الخاصة بالمدارس والديريات.
- ضرورة توضيح الأدوار والمسؤوليات لاعضاء فرق تطوير المديرية الجدد وتدريبهم على برامج الجاهزية.
- ضرورة استئناف وزيادة الدعم المالي المقدم من الوزارة للمديرية و إيجاد آلية صرف مالي من اجل تنفيذ الأنشطة.
- ضرورة دعم تنفيذ الخطط التطويرية من مجالس التطوير التربوي من خلال عرض ومناقشة الخطط مع المجالس.
- ضرورة التنسيق بين المديرية والمدارس في تنفيذ الأنشطة والإجراءات المتعلقة بالخطط التطويرية للمديرية.
- ضرورة متابعة مديريات التربية والتعليم لتطبيق أنشطة الخطط باستمرار.
- ضرورة توفير المواصلات باستمرار لزيارة المدارس.
- ضرورة زيادة عدد المشرفين والمساعدين التربويين.
- ضرورة اهتمام الوزارة ببرامج التنمية المهنية المعدة من قبل المديرية وعدم تأخير الموافقة عليها.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريات التربية والتعليم والتي تم تنفيذها بدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- 
- 
- 

2 ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تقديم الدعم المالي من مركز الوزارة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة صرف الدعم المالي المقرر من الوزارة في الوقت المناسب.



## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية.

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.6: درجة رضا كوادر مديريات التربية والتعليم حول جودة الدعم المقدم من مركز الوزارة لبرنامج تطوير المدرسة والمديرية					
المطلوب:	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	عدم رضا	مبتدئي	ضعيف	مقبول	قوي

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- البرامج التدريبية المتنوعة التي تقدمها الوزارة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم المتابعة المستمرة للبرنامج من قبل الوزارة.
- كثرة البرامج التدريبية التي تكلف بها المديرية من قبل الوزارة وتشابه أهدافها والتي تؤثر سلبياً على تنفيذ مضمون الخطط التطويرية والإجرائية المديرية.
- عدم وجود تشريعات قانونية تسهل وتنظم عمليات تلقي الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.
- قلة الدعم المقدم من الوزارة المديرية في برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- ضعف التغذية الراجعة المقدمة من مركز الوزارة حول التقارير المرفوعة من المديرية.
- عدم وجود تعليمات تبين مهام مجلس تطوير المديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة إيجاد آلية للتقويم المستمر على مدار العام.
- ضرورة ان يتم تفعيل تقارير الانجاز الدورية و ارسالها للوزارة.
- ضرورة تقديم دعم مالي وفني من الوزارة للمديريات، ووجود تشريعات مالية توضح آلية الصرف من المنحة.
- ضرورة التواصل المستمر بين فرق تطوير المديرية والاقسام الخاصة ببرنامج تطوير المدرسة والمديرية في مركز الوزارة.
- ضرورة اطلاع مديريات التربية على كل مستجدات البرامج من خلال الكتب الرسمية والمنشورات.
- ضرورة اقرار تشريعات قانونية وتنظم عمليات تلقي الدعم من مؤسسات المجتمع المحلي.
- ضرورة إنشاء موقع إلكتروني من قبل الوزارة خاص بالبرنامج لتسهيل التواصل بين الوزارة والمديريات ودعم تنفيذ الخطط الإجرائية.
- ضرورة ايجاد تشريعات تعزز عمل المجالس التربوية مع ضرورة التوعية بمهام مجالس تطوير المديرية.
- ضرورة التوافق بين برنامج تطوير المدرسة والمديرية والبرامج الاخرى التي تقدمها الوزارة.
- ضرورة إيجاد آلية لتفعيل عملية ابصال الدعم المقدم من الوزارة المديرية.
- ضرورة متابعة التغذية الراجعة للمديريات.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تسمية الأعضاء	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي	لم يعقد أي اجتماع	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي إضافة حسب الحاجة: اجتماع قبل بداية الفصل الدراسي الأول لمناقشة الخطط وتوفير الدعم لتنفيذ الأنشطة. اجتماع في بداية الفصل الثاني. اجتماع في نهاية الفصل الثاني للاطلاع على تقارير الانجازات.
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على تشكيلة المجالس كافة معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- عدم وجود دليل على أن أعضاء المجالس يقومون بأكثر مم هو مطلوب منهم.
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تمثيل النوع الاجتماعي في تركيبة المجالس.
- ضرورة التوعية بالأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء ومع وجود دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- 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).
- ضرورة اتخاذ قرارات بكافة القضايا التي تم مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات تم اتخاذها في الاجتماعات.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تتطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية ومدير التربية والتعليم وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديرية) كما يتميز بالتوازن من حيث النوع الاجتماعي	تتطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	كل المجالس التربوية ممثلة ولكن لا يترأس المجلس عضو من المجتمع المحلي	تم تسمية الأعضاء، ولكن لا يوجد تمثيل لكافة المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديرية	لم يتم تسمية الأعضاء	تشكيل المجلس
الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمدير التربية	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة بالنسبة للأعضاء	يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم
تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي وإضافة 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 (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	لم يعقد أي اجتماع	يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي
تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أغلبية القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن أكثر من نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	يتخذون القرارات
كافة القرارات تم تنفيذها	معظم القرارات تم تنفيذها	تم تنفيذ أكثر من نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات لم يتم تنفيذها	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	ينفذون القرارات

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

- تنطبق على تشكيلة المجالس التربوية كافة معايير العضوية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة بالنسبة لرؤساء المجالس التربوية ولكن غير واضحة بالنسبة لمديري التربية، مع عدم وجود دليل على أن أعضاء المجالس يقومون بأكثر مما هو مطلوب منهم.
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي
- لم يتم اتخاذ قرارات بخصوص معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- معظم القرارات لم يتم تنفيذها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تمثيل النوع الاجتماعي في تركيبة المجالس التربوية.
- ضرورة النوعية المستمرة للأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء مع وجود دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها.
- ضرورة 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).
- ضرورة اتخاذ قرارات بكافة القضايا التي تم مناقشتها في الاجتماعات.
- ضرورة تنفيذ كافة القرارات التي تم اتخاذها في الاجتماعات.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مدارس مديريات المجموعتين الأولى والثالثة فقط)

المؤشر 1.1.1: النسبة المئوية لخطط التطوير المدرسية التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
		*			تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
		*			النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
		*			المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
	*				الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج
	*				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
				لا	تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج لغالبية الخطط.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها لغالبية الخطط.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم يتم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية في كثير من الخطط.
- عدم ارتباط النتائج بأولويات المدرسة في كثير من الخطط.
- عدم ارتباط المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها في كثير من الخطط.
- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية في كثير من الخطط.
- لم يتم المصادقة على كثير من الخطط من قبل المجلس التربوي لشبكات المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية لكافة الخطط.
- ضرورة ارتباط النتائج بأولويات المدرسة لكافة الخطط.
- ضرورة ارتباط المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها لكافة الخطط.
- ضرورة أن يتسم الجدول الزمني للتنفيذ بالواقعية.
- يتسم المصادقة على الخطط من قبل المجلس التربوي لشبكات المدارس.

## برنامج تطوير المدرسة والمديرية

نموذج التقرير المجمع لمديريات المجموعة الأولى السبع

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

مصدر البيانات: خطة المديرية التطويرية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط مديريات المجموعتين الأولى والثالثة فقط)

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
	*				تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
	*				النتائج مرتبطة بالأولويات
		*			المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
	*				الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج
	*				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها
				نعم	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
				لا	تم تبنيها من قبل مجلس التطوير التربوي
				لا	مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المديرية والاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية لمعظم الخطط.
- النتائج مرتبطة بالأولويات لمعظم الخطط.
- الإجراءات (الأنشطة) مرتبطة بالنتائج لمعظم الخطط.
- تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الإجراءات (الأنشطة) المنوي تنفيذها لمعظم الخطط.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية لمعظم الخطط.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم ارتباط المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها لبعض الخطط في كثير من الخطط.
- لم يتم تبني معظم الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي.
- عدم مراعاة الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي).

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة ارتباط المؤشرات بالنتائج المأمول تحقيقها لكافة الخطط.
- ضرورة تبني كافة الخطط من قبل مجلس التطوير التربوي.
- ضرورة مراعاة الاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي) في كافة الخطط.