

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

سلم التقدير النفطي:

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

المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
تم تشكيل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعيين المدير ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	تم تشكيل الفريق بناء على تعيين المدير بدون الرجوع إلى معايير الرغبة والكافأة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين حسب المجال.	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق شكلياً، على الورق فقط و لا يقوم بالعمل المطلوب	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	تشكيل فريق تطوير المدرسة

ملاحظات:

حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبيّة ذات العلاقة وقام بتنويعه مجتمع المدرسة حول البرنامج كما قام بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعلمين في المدرسة	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبيّة ذات العلاقة وقام بتنويعه مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة جميع البرامج التدريبيّة ذات العلاقة ولم يقم بتنويعه مجتمع المدرسة حول البرنامج	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبيّة ذات العلاقة	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المدرسة، الادارة بالنتائج)
--	--	---	---	---------------------------------------	--

ملاحظات:

قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجه البرنامج وتطبقها على جميع الفئات المعنية وهو (المعلمين والطلاب والمجتمع المحلي)	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجه البرنامج وتطبّيقها على فئات من المعنيين فقط	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجه البرنامج وتطبّيقها على فئة واحدة من المعنيين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجه برنامج تطوير المدرسة والمديريّة	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	مراجعة الذاتية (جمع البيانات عن الأداء باستخدام استبيانات البرنامج)
---	---	---	---	-----------------------------------	---

ملاحظات:

تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات بناء على معايير البرنامج تطوير المدرسة والمديريّة	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1) وهي الضعيف 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 مدير المدرسة و بدون التقيد بنتائج المراجعة الذاتية	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	ترتيب الاحتياجات و اختيار الأولويات
--	---	---	--	--------------------------------------	-------------------------------------

ملاحظات:

تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجه البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجه البرنامج بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة فقط	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجه البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بدون الالتزام بمنهجه البرنامج	لم يتم بناء خطة تطوير المدرسة تطويرية للمدرسة	بناء خطة تطوير المدرسة
---	---	---	---	---	------------------------

ملاحظات:

قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.	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 رئيس المجلس فقط بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتّوقيع من قبل الرئيس.	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يقع الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس
--	--	--	--	---	--

ملاحظات:

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكيل الفريق بناء على الرغبة والكفاءة ويتكون من مدير المدرسة وأربع معلمين.
- حضور المدير البرامج التدريبية ذات العلاقة وتوسيعه مجتمع المدرسة.
- قيام المدرسة بالمراجعة الذاتية وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي).
- ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة وتم اختيار الأولويات فقط من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتين.
- بناء الخطة بمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات.
- قيام المجلس بالاطلاع على الخطة وتوقيعها دون مناقشتها.
- تعاون جميع الفئات المعنية أثناء المراجعة الذاتية.
- الدافعية لدى أعضاء فريق تطوير المدرسة.
- ملاحظات المشرف المساند.
- متابعة مدير المدرسة وارشاداته.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم نقل الأثر والمعرفة لجميع المعنيين في المدرسة.
- عدم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريـة.
- عدم مناقشة الخطة من قبل المجلس.
- تباين المعلومات حول كيفية إعداد الخطة من قبل المشرفين.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- ضرورة نقل الأثر والمعرفة لجميع المعنيين في المدرسة.
- اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريـة .
- اطلاع المجلس على الخطة ومناقشتها وتقديم التغذية الراجعة حولها مكتوبة قبل توقيعها.
- عقد ورشة تدريبية لمنسقي المجالات حول كيفية إعداد الخطة التطويرية.
- التقليل من نماذج الخطة التطويرية.

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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 المنبقة عن الخطة التطويرية
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- العمل بروح الفريق وتعاون إدارة المدرسة.
- تعاون بعض أولياء الأمور وأعضاء المجتمع المحلي.
- مبادرات الطلبة والمشاركة في الأنشطة الابداعية.
- المناحة الكندية.
- تحسن العلاقة بين المدرسة والمجتمع.
- الاستفادة من مبادرة مدرستي في بعض المدارس.
- دعم ومساندة المشرف التربوي المساند.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم التعزيز من قبل المديريه.
- عدم الایمان باستمرارية برنامج تطوير المدرسة والمديريه.
- ارتفاع أنصبة المعلمين.
- الظروف الجوية الصعبة في المنطقة وخاصة فصل الشتاء.
- بعد مدارس الكليستر الواحد عن بعضها بعضاً.
- ضيق الوقت وطول المنهاج.
- طبيعة الأبنية المدرسية وقلة المرافق فيها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- التعزيز المادي والمعنوي من قبل المديريه مثل كتب الشكر.
- تخفييف أنصبة المعلمين وخاصة منسقي المجالات.
- توفير الأماكن المناسبة لتنفيذ الأنشطة أو قاعات متعددة الأغراض في المدارس.
- ضرورة التركيز على برامج التنمية المهنية في الخطة التطويرية.

المؤشر 1.1 - 1: نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبقة 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، ومنبقة من خططها التطويرية					
المعايير					
نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.					المستوى 5
نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.					المستوى 4
عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.					المستوى 3
(16)					المستوى 2
%					المستوى 1
%40-21					%60-41
%80-61					%100-81

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

- تعاون الادارة وتشجيعها
- تعاون قسم الاشراف التربوي والمشرف المساند
- دعم المجتمع المحلي
- المنحة الكندية
- تعاون المديريه وخاصة قسم الاشراف
- وجود الدعم المادي (المنحة الكندية)
- الحماس من قبل جميع المعنيين وتقبل فكرة البرنامج

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توفر مكان مناسب لتنفيذ بعض الانشطة مثل الورشات التدريبية
- اعتذار بعض الاشخاص المسؤولين عن تنفيذ بعض الانشطة وصعوبة التنسيق معهم
- صعوبة التنسيق مع بعض الجهات المختصة لتنفيذ بعض الانشطة
- عدم التعزيز من قبل المديريه.
- عدم الإيمان باستمرارية البرنامج من قبل مجتمع المدرسة.
- عدم الالتزام بحضور الاجتماعات من قبل أولياء الأمور.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- ضرورة التعاون بين مدارس الشبكة او المديريه لتوفير المكان المناسب
- ضرورة وضع حلول بديلة في حالة اعتذار احد المسؤولين عن التنفيذ والتنسيق المسبق معهم.
- ضرورة التركيز على برامج التنمية المهنية في الخطة
- التعزيز المادي والمعنوي من قبل المديريه مثل كتب الشكر

a2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريـات التربية والتعليم والتي تم تنفيذـها بـدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللغـي: هذا المؤشر لا ينطبق

المؤشر a2.2.1 : النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريـات التربية والتعليم والتي تم تنفيذـها بـدعم 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 للمدرسة والتي تم تنفيذـها بـتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذـها

ملاحظـة: النسبة يحددهـا المـقيم بناء على تقدير المـجموعة وبعد مراجـعة التقارـير والاطلاع على عدد الأنشـطة المنفذـة بـدعم مالي من الـوزارة واحتسبـ نسبة المـئوية لمجموع الأنشـطة الواردة بالـخطة والمـفروض أن تـتفـق لـغاية تاريخـه.

1- ما هي أبرز نقاط القـوة بالنسبة لهذا المؤـشر

-
-
-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الـضعف بالنسبة لهذا المؤـشر

-
-
-
-
-

3- توصيات لتحسين برنامـج تطوير المدرسة والمديريـة

-
-
-
-
-

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير الفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- دعم قسم الإشراف والمشرف المساند المستمر.
- تعاون معظم الأقسام في المديرية(قسم التعليم المهني، الأبنية، شؤون الموظفين ...)
- دعم وتوacial المديرية مع المدرسة في الكثير من المجالات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم تعزيز المعلمين على انجازاتهم من قبل المديرية.
- نقص الكوادر الإشرافية في المديرية.
- عدم العدالة في تعامل المديرية مع كافة المدارس.
- ضعف الدعم المادي للمدارس من قبل المديرية.
- عدم الاهتمام بصيانة الأبنية المدرسية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة عقد دورات تتممية مهنية للمعلمين من قبل المديرية بشكل دوري.
- ضرورة تعزيز الجهد المبذولة من قبل المديرية مثل توجيهه كتب الشكر للمعلمين.
- تزويد المدارس بأجهزة حاسوب وتوفير مستلزمات مختبرات العلوم.
- توفير الغرف الصحفية والاهتمام بأبنية المدارس.
- إعطاء محاضرات للعاملين حول الخدمة المدنية من قبل شؤون الموظفين.

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكـلة بمشاركة مجتمعـية على مستوى شبـكات المدارس

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبـكة المدارس

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.3: درجة فاعلية المجالس التربوية المشكـلة بمشاركة مجتمعـية على مستوى شبـكات المدارس					
المعيـير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكـيل المجلس، ولم يتم تسمـية الأعضـاء	معابر العضـوية	تـنطبق عليه مـعظم معابر العضـوية	تـنطبق عليه مـعظم كـافة معابر العضـوية	تـنطبق عليه كـافة معابر العضـوية (بـنـرـأسـه عـضـو من المجتمع المحلي وعـضـوية آهـالي الطـلـبة بـعـد مـدارـس الشـبـكـة، مدـراء مـدارـس، طـالـبـ طـالـبـةـ من كل مـدرـسـةـ، كـما يـتـمـيزـ بالـتوازنـ فيـ العـضـوـيـةـ منـ حيثـ النوعـ الـاجـتمـاعـيـ)
يعـرفـونـ أدـوارـهـ وـمـسـؤـولـيـاتـهـ	الأـدـوارـ وـالـمـسـؤـولـيـاتـ غـيرـ وـاضـحةـ لـجـمـيـعـ الأـعـضـاءـ	الأـدـوارـ وـالـمـسـؤـولـيـاتـ واـضـحةـ لـعـضـهـ الـاعـضـاءـ			
يعـقدـونـ ثـلـاثـةـ اـجـتمـاعـاتـ عـلـىـ الأـقـلـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ	لم يـعـقدـ أـيـ اـجـتمـاعـ	تم عـقدـ اـجـتمـاعـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (حـسـبـ عـدـدـ الـاـجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ) عـقدـهاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ اـجـتمـاعـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (حـسـبـ عـدـدـ الـاـجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ) عـقدـهاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ اـجـتمـاعـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (حـسـبـ عـدـدـ الـاـجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ) عـقدـهاـ لـغاـيـةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ ثـلـاثـةـ اـجـتمـاعـاتـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ اـضـافـيـةـ حـسـبـ الحاجـةـ .-اجـتمـاعـ قـبـلـ بدـاـيـةـ الفـصـلـ الـدـرـاسـيـ الـأـوـلـ لـمـنـاقـشـةـ الـخـطـطـ وـتـوـفـيرـ الدـعـمـ لـتـنـفـيـذـ الـاـنـشـطـةـ .-اجـتمـاعـ فـيـ بدـاـيـةـ الفـصـلـ الـثـانـيـ .-اجـتمـاعـ فـيـ نـهـائـةـ الفـصـلـ الـثـانـيـ لـلـاطـلاـعـ عـلـىـ تـقـارـيرـ الـاـنجـازـاتـ.
يتـخـذـونـ الـقـرـاراتـ	لا يوجد دـلـيلـ عـلـىـ أـنـهـ تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ	تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ بـشـأنـ نـصـفـ الـقـضـاياـ التيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ	تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ بـشـأنـ بـعـضـ الـقـضـاياـ التيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ	تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ بـشـأنـ بـعـضـ الـقـضـاياـ التيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ	تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ كـافـيـةـ الـقـضـاياـ التيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ
ينـفذـونـ الـقـرـاراتـ	لا يوجد دـلـيلـ عـلـىـ أـنـهـ تمـ تـنـفـيـذـ قـرـاراتـ	تمـ تـنـفـيـذـ بـعـضـ الـقـرـاراتـ المـتـخـذـةـ	تمـ تـنـفـيـذـ بـعـضـ الـقـرـاراتـ المـتـخـذـةـ	تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ بـشـأنـ بـعـضـ الـقـضـاياـ التيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ	تمـ اـتـخـاذـ قـرـاراتـ بـشـأنـ كـافـيـةـ الـقـضـاياـ التيـ تـمـتـ مـنـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ

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

مصدر البيانات: المجلس التربوي لشبكة المدارس

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- ملحوظة: تغيب أغلب الأعضاء عن حضور المجلس بما فيهم رئيس المجلس وطلبة البرلمان.
- تشكيل المجلس بحيث تطبق عليه كافة معايير العضوية وهناك توازن من حيث النوع الاجتماعي.
 - الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الأعضاء .
 - عقد ثلاثة اجتماعات حسب المخطط.
 - اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات .
 - تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وضوح الأدوار لجميع الأعضاء في المجلس.
- عدم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات .
- عدم تنفيذ كافة القرارات المتخذة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريّة

- ضرورة توضيح الأدوار لجميع الأعضاء في المجلس.
- اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها والعمل على تنفيذها.
- الحرية في أوجه صرف المنحة وعدم تقييدها في بنود معينة.
- صرف التبرعات المدرسية مع المنحة مبكراً لتمكن المدارس من إعداد الخطة التطويرية بناءً على ذلك.
- ضرورة مساعدة مدراء المدارس الذين لا يلتزمون بالاجتماعات من قبل المديريّة.

المؤشر 1.1 : درجة تطبيق المدارس لخطط التطوير المدرسية (حسب النموذج المعتمد لبرنامج تطوير المدرسة والمديريه)
مصدر البيانات: المشرفون التربويون
سلم التقدير اللفظي:

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 المتبقية عن الخطة التطويرية
%100-81	%80-61	%60-41	%40-21	%20-0	

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

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تعاون المجتمع المحلي وخصوصاً الجمعيات التعاونية.
- المنحة المالية المقدمة من الوكالة الكندية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تداخل المهام وعدم معرفة مهام المشرف بوضوح.
- انشغال بعض المعلمين بالدراسات العليا.
- عدم المسائلة من قبل مديرية التربية.
- عدم متابعة السجلات من قبل مدراء المدارس.
- عدم ارسال تقارير الانجاز من قبل بعض المدارس.
- عدم تعاون المدارس وخاصة مدراء مدارس الذكور.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريه

- عدم تقبل زيارات المشرفين التربويين من قبل مدراء المدارس.
- إعادة احتساب عالمة المشرف التربوي في التقرير السنوي.
- احترام المشرف التربوي من قبل مدير المدرسة وإدارات التربية.

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

مصدر البيانات: المشرفون التربويون

سلم التقدير اللفظي:

المعايير	ال المستوى 1	ال المستوى 2	ال المستوى 3	ال المستوى 4	ال المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المديريه	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريه ولكن لم يتم شكل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريه حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.

ملاحظات: لم يتم الاطلاع على تشكيل فريق تطوير المديريه من قبل المشرفين.

الجاهزية (القيادة، الشراكة المجتمعية، النوع الاجتماعي، برنامج تطوير المديريه، الادارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريه أي برنامج تدريبي	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية يلقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديريه حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديريه جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديريه حول البرنامج
---	--	---	--	--	--

ملاحظات:

تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس المديريه	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف 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	قام فريق تطوير المديريه بالاطلاع على عينات من 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
--	---	---	--	--	--

ملاحظات: الاطلاع على حاجات المدارس المشتركة فقط من قبل منسق النوع الاجتماعي.

مراجعة ذاتية لتحديد احتياجات المديريه	لم تقم المديريه بعمل مراجعة ذاتية دون مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب المديريه	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهية البرنامج بتطبيقها على معظم المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجهية البرنامج بتطبيقها على بعض المعينين (كوادر المديريه ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريه بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجهية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريه	مراجعة ذاتية لتحديد احتياجات المديريه
---------------------------------------	--	--	---	--	---------------------------------------

ملاحظات:

ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريه بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتية	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الصيفي والمتندى	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية و لكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات
------------------------------------	----------------------------------	--	--	---	------------------------------------

ملاحظات: ترتيب الملاحظات من منسق النوع الاجتماعي.

بناء خطة تطوير المديريه	لم يتم بناء خطة تطوير المديريه بدون الالتزام بمنهجية البرنامج	تم بناء خطة تطويرية بمشاركة بعض كوادر المديريه	تم بناء خطة تطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديريه	بناء خطة تطوير المديريه
-------------------------	---	--	--	--	-------------------------

ملاحظات:

قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد ملحوظات المجلس عليها وترؤيد المديريـة بتغذـية راجـعة مكتـوبة	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية للمديريـة وقام باعتمادها والتـوقيع عليها.	لم يطلع المجلس على خطة التطوير ولم يقم الرئيس بالتوقيع عليها.	مشاركة الخطة التطويرية للمديريـة مع مجلس التطوير التربوي
ملاحظـات:					

النقاط الرئيسـة المستخلصـة من جـلسـة النقاش

1- ما هي أـبـرـز نقاط القـوة بالنسبة لهذا المؤـسـر

- تشكيل فـريق المـديـريـة حـسب متطلـبات البرـنامج.
- حـضور أـعـضـاء فـريق تـطـويـر المـديـريـة البرـامـج التـدـريـبيـة.
- اطـلاـع فـريق المـديـريـة عـلـى الـبيانـات وـتحـديـد الحاجـات المشـترـكة للمـدارـس.
- قـيـام المـديـريـة بـالـمـراـجـعة الذـاتـيـة وـتطـبـيقـها عـلـى جـمـيع المـعـنـيبـين.
- تـرتـيب الاحتـياـجـات حـسـب المـسـتـوـيـات النـاتـجـة عـن عمـلـيـة المـراـجـعة الذـاتـيـة وـتم اـخـتـيـار الأولـويـات من المـسـتـوـيـات (2+1) وـهـي الـضـعـيفـ والمـتدـنىـ.
- بنـاء الخـطـة بـمـشارـكة كـافـة أـعـضـاء فـريق تـطـويـر المـديـريـة .
- الـاطـلاـع عـلـى الخـطـة مـن قـبـلـ المـجـلس.

2- ما هي أـبـرـز نقاط الـضعـف بالنسبة لهذا المؤـسـر

- عدم توـعـيـة باـقـي كـوـادـر المـديـريـة بالـبرـنامجـ.
- توـقـيعـ الخـطـة مـن قـبـلـ المـجـلس دونـ منـاقـشـتهاـ.
- اقـتصـارـ أـعـضـاء فـريق تـطـويـر المـديـريـة عـلـى بعضـ الأـقـسـامـ كـماـ كـماـ هوـ وـارـدـ فيـ تـعـلـيمـاتـ البرـنامجـ.
- عدمـ تـعاـونـ مـدـراءـ المـدارـسـ وـخـاصـةـ مـدارـسـ الذـكـورـ.
- المـشـرـفـينـ لـهـمـ دورـ معـ منـسـقـيـ المـجاـلاتـ.
- عدمـ اـطـلاـعـ المـشـرـفـينـ التـرـبـويـينـ عـلـى الخـطـةـ التـطـويـرـيـةـ للمـديـريـةـ.

3- تـوصـياتـ لـتحـسـينـ برـنامجـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالمـديـريـةـ

- العملـ عـلـى توـعـيـةـ كـافـةـ الـمـعـنـيـيـنـ بـالـمـديـريـةـ بـبـرـنامجـ تـطـويـرـ المـدرـسـةـ وـالمـديـريـةـ.
- اـطـلاـعـ المـشـرـفـينـ التـرـبـويـينـ عـلـى الخـطـةـ التـطـويـرـيـةـ للمـديـريـةـ.

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	متدني	ضعيف	مقبول	قوي

ملاحظة: ترافق مع هذا التقرير الاستبيانات التي جمعها المفهمن من المشاركين

النقط الرئيسي المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- سرعة اتخاذ القرارات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- التراجع عن اتخاذ القرارات.
- تهميش دور المشرف التربوي وعدم إعطائه الصلاحية في العمل.
- عدم تقديم الدعم المعنوي والاجتماعي للمشرف التربوي.
- اتخاذ قرارات غير مبنية على ثائق وثباتات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تعطيل المشرفين التربويين في العطلة الصيفية.
- عمل دورات في العطلة الصيفية للاستفادة من الوقت المهدور.
- تولي المشرفين عملية التدريب في برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- إعادة النظر في التشريعات فيما يخص المشرف التربوي.
- أن تكون القرارات الصادرة من الوزارة بوثائق رسمية.

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريّة من وجهة نظر القيادات التربويّة في مديریات التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريّة
سلم التقدير الفظي:

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطة تطوير المديريّة من وجهة نظر القيادات التربويّة في مديریات التربية والتعليم

المعايير	لم يتم تشكيل فريق تطوير المديريّة	تشكيل فريق تطوير	تم تشكيل فريق تطوير	تم تشكيل فريق تطوير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
	تطوير في المديريّة	تشكيل فريق تطوير	المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق تنسيق المجالات بناء على الكفاءة فقط.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات والمديريّة ولكن لم يتم تشكيل فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج تطوير المدرسة	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات.	تم تشكيل فريق تطوير المديريّة حسب متطلبات البرنامج، وتم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بناء على الكفاءة والرغبة.

ملاحظات:

حضر أعضاء فريق تطوير المديريّة البرامج التربويّة ذات العلاقة، وقاموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج وكذلك نقل اثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديريّة.	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التربويّة ذات العلاقة، وقاموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريّة جميع البرامج التربويّة ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديريّة بعض البرامج التربويّة ذات العلاقة ولم يقوموا بتوسيعه باقي كوادر المديريّة حول البرنامج	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديريّة أي برنامج تدريبي
--	---	---	---	---

ملاحظات:

قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديريّة بالاطلاع على عينات من البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتيّة للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.
---	--	--	--	---

ملاحظات:

قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (كوادر المديريّة ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعنيين (كوادر المديريّة ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على بعض المعنيين (كوادر المديريّة ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديريّة بعمل مراجعة ذاتيّة بدون استخدام منهجمية البرنامج وتم تحديد الاحتياجات حسب خبرات فريق تطوير المديريّة	مراجعة ذاتيّة لم تقم المديريّة بعمل احتياجات المديريّة
--	--	---	---	--

ملاحظات:

تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتيّة وتم اختيار الأولويات حسب معايير برنامج تطوير المدرسة والمديريّة	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتيّة وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الضغف والمتدنى	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها وفقاً للمستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتيّة ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور فريق تطوير المديريّة بدون القيد بنتائج المراجعة الذاتيّة	تم ترتيب الاحتياجات أولويتها
--	---	---	--	------------------------------

ملاحظات:

بناء خطة تطوير	لم يتم بناء خطة	تم بناء خطة تطويرية	تم بناء الخطة التطويرية	تم بناء خطة
----------------	-----------------	---------------------	-------------------------	-------------

المديريـة	تطويرـة للمديريـة	للمديريـة بدون الالتزام بمنهجـة البرنامج	المديريـة	بمشاركةـة كـافة أعضـاء فريقـ تطويرـة للمديريـة وفرقـ تنسيـقـ المجالـات	بمشاركةـة كـافة أعضـاء فريقـ تطويرـة للمديريـة
ملاحظـات:					
مشاركةـة الخطة التطويرـة للمديريـة مع مجلسـ التـطـويرـة	لم يطلعـ المجلس علىـ خطةـ التطـويرـة ولمـ يـقمـ الرئيسـ بالـتوقيعـ علىـها.	قامـ رئيسـ المجلسـ فقطـ بالـاطـلاـعـ علىـ الخـطةـ التطـويرـةـ وـقاـمـ بـاعـتمـادـهاـ وـتوـقـعـ الرئيسـ عـلـيـهاـ دونـ مـناـقـشـتهاـ.	قامـ المجلسـ بالـاطـلاـعـ علىـ الخـطةـ التطـويرـةـ للـمـديـرـيةـ وـقاـمـ بـاعـتمـادـهاـ وـتوـقـعـ الرئيسـ عـلـيـهاـ دونـ مـناـقـشـتهاـ.	قامـ المجلسـ بالـاطـلاـعـ علىـ الخـطةـ التطـويرـةـ للـمـديـرـيةـ وـقاـمـ بـاعـتمـادـهاـ وـتوـقـعـ الرئيسـ عـلـيـهاـ دونـ مـناـقـشـتهاـ.	قامـ المجلسـ بالـاطـلاـعـ علىـ الخـطةـ التطـويرـةـ للـمـديـرـيةـ وـقاـمـ بـاعـتمـادـهاـ وـتوـقـعـ الرئيسـ عـلـيـهاـ دونـ مـناـقـشـتهاـ.
ملاحظـات:					

النقاط الرئـيسـةـ المستـخلـصـةـ منـ جـلـسـةـ النقـاشـ

1- ما هي أـبـرـزـ نقاطـ القـوـةـ بـالـنـسـبـةـ لـهـاـ المؤـسـرـ

- تم تشكـلـ فـريقـ تـطـويرـةـ المـديـرـيةـ حـسـبـ مـتـطلـباتـ البرـنـامـجـ،ـ وـتمـ اـخـتـيـارـ أـعـضـاءـ فـرقـ تـسـيـقـ المـجالـاتـ بـنـاءـ عـلـىـ الـكـفـاءـةـ وـالـرـغـبـةـ.
- حـضـرـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـويرـةـ المـديـرـيةـ البرـنـامـجـ التـدـريـيـةـ ذاتـ العـلـاقـةـ،ـ وـقاـمـواـ بـتـوـعـيـةـ باـقـيـ كـوـادـرـ المـديـرـيةـ وـكـذـالـكـ نـقـلـ أـثـرـ التـدـريـبـ إـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ.
- قـامـ فـريقـ تـطـويرـةـ المـديـرـيةـ بالـاطـلاـعـ عـلـىـ جـمـيعـ الـبـيـانـاتـ الـوارـدـةـ مـنـ نـتـائـجـ الـمـراـجـعـةـ الـذـاتـيـةـ لـلـمـدارـسـ،ـ وـبـالـتـسـيـقـ مـعـ قـسـمـ الإـسـرـافـ تـمـ تـحـدـيدـ الـاحـتـيـاجـاتـ الـمـشـترـكةـ.
- قـامـتـ المـديـرـيةـ بـعـلـمـ مـرـاجـعـةـ ذاتـيـةـ حـسـبـ مـنهـجـيـةـ البرـنـامـجـ بـتـطـيـقـهاـ عـلـىـ جـمـيعـ الـمـعـنـيـينـ وـتـمـ تـحـدـيدـ اـحـتـيـاجـاتـهاـ بـنـاءـ عـلـىـ النـتـائـجـ.
- تـمـ تـرـيـبـ الـاحـتـيـاجـاتـ حـسـبـ الـمـسـتـوـيـاتـ الـنـاتـجـةـ عـلـىـ عـلـمـيـةـ الـمـرـاجـعـةـ الـذـاتـيـةـ وـتـمـ اـخـتـيـارـ الـأـولـويـاتـ حـسـبـ مـعاـيـرـ بـرـنـامـجـ تـطـويرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـرـيةـ.
- تـمـ بـنـاءـ الـخـطـةـ التطـويرـةـ بـمـشارـكـةـ كـافـيـةـ أـعـضـاءـ فـريقـ تـطـويرـةـ المـديـرـيةـ.
- قـامـ المـجلسـ بالـاطـلاـعـ عـلـىـ الـخـطـةـ التطـويرـةـ للـمـديـرـيةـ وـتـمـ اـعـتمـادـهاـ وـتـوـقـعـ الرئيسـ عـلـيـهاـ دـونـ مـناـقـشـتهاـ.
- رـاجـعـةـ مـكتـوبـةـ
- الرـغـبـةـ مـنـ جـمـيعـ الـعـمـلـ وـتـعـاوـنـ المـشـرـفـينـ التـربـويـينـ
- ظـهـورـ مـلـاحـظـاتـ فـيـمـاـ قـبـلـ اـسـتـبـانـاتـ اوـلـيـاءـ الـامـورـ وـالـمـجـتمـعـ الـمحـليـ اـثنـاءـ عـلـمـ الـمـرـاجـعـةـ الـذـاتـيـةـ تـمـ اـخـذـهاـ بـعـينـ الـاعتـبارـ عـنـ اـخـتـيـارـ الـأـولـويـاتـ

2- ما هي أـبـرـزـ نقاطـ الـضـعـفـ بـالـنـسـبـةـ لـهـاـ المؤـسـرـ

- عدمـ مـشارـكـةـ جـمـيعـ فيـ بـنـاءـ الـخـطـةـ التطـويرـةـ فـريقـ التطـويرـ وـاعـضـاءـ التـسـيـقـ
- مقـاـوـمـةـ التـغـيـيرـ فـيـ بـداـيـةـ البرـنـامـجـ مـنـ قـبـلـ مدـيرـ التـربـويـ اوـ بـعـضـ المـدرـاءـ المـخـصـصـينـ
- عدمـ رـغـبـةـ بـعـضـ اـعـضـاءـ التـسـيـقـ بـالـعـمـلـ اوـ دـمـرـةـ الـاعـتـباـرـ بـالـبرـنـامـجـ مـنـ قـبـلـ الـبعـضـ

3- تـوصـياتـ لـتـحسـينـ بـرـنـامـجـ تـطـويرـ المـدرـسـةـ وـالـمـديـرـيةـ

- التـدـريـبـ يـجـبـ انـ يـكـونـ لـمـدـيرـ التـربـويـ وـالمـدرـاءـ المـخـصـصـينـ اوـ لاـ
- اـعادـةـ النـظـرـ فـيـ بـعـضـ عـنـاصـرـ الـخـطـةـ الـاـجـرـائـيـةـ مـثـلـ مـسـؤـلـيـةـ التـفـيـذـ الـمـحدـدةـ وـالـتـكـلـفـةـ الـمـادـيـةـ لـانـهـ تـقـيـدـ عـلـمـيـةـ التـفـيـذـ

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

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

ال نقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تنفيذ ما نسبته 90% من الانشطة ولجميع المجالات وتوثيق الانشطة التي تم تنفيذها

- العمل بروح الفريق ومشاركة الجميع في تنفيذ الانشطة

- الدور الفاعل لرئيس المجلس التطويري والاعضاء من خلال حضور الانشطة والمشاركة بها

- المتابعة المستمرة من قبل قسم الاشراف لتنفيذ الانشطة

- الجدية في العمل من قبل منسقي المجالات

- الرغبة في التدريب من قبل موظفي المديرية واصرارهم على ذلك

- المنحة المالية المقدمة من (SDI)

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم توفر مكان لتنفيذ بعض الانشطة داخل المديرية مثل قاعة خاصة للمديرية

- وجود العديد من الانشطة في داخل المديرية للاقسام المختلفة غير الانشطة الواردة في الخطة التطويرية

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- المسائلة لكل القائمين على الخطة في حالة حدوث اي قصور

b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريـات التربية والتعليم والتي تم تنفيذـها بـدعم مالي مقدم من وزارة التربية والتعليم

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

سلم التقدير اللفظي: **هـذا المؤشر لا ينطبق**

المؤشر b2.2.1: النسبة المئوية لأنشطة الخطط التطويرية للمدارس ومديريـات 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 للمديريـة والتي تم تنفيذـها بـتمويل من المنحة المالية المقدمة من الوزارة بالنسبة لمجموع الأنشطة المخطط تنفيذـها

ملاحظـة: النسبة يحددهـا المـقيم بنـاء على تقـدير المـجموعة وبعد مراجـعة التـقارير والاطـلاع عـلى عدد الأـنشطة المـنفذـة بـدعم مـالي من الـوزارة واحتـساب نـسبـتها المـئـوية لمـجمـوع الأـنشـطة الـوارـدة بالـخـطة والمـفـروضـ أن تـنـفذ لـغاـية تـارـيخـهـ.

1- ما هي أـبـرـز نقاط القـوـة بـالـنـسـبـة لـهـذا المؤـشـر

-
-
-
-
-

2- ما هي أـبـرـز نقاط الـضـعـف بـالـنـسـبـة لـهـذا المؤـشـر

-
-
-
-
-

3- تـوصـيات لـتحـسـين برنـامـج تـطـويـر المـدرـسـة والمـديـريـة

-
-
-
-
-

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 اللغطي:

المؤشر 1.6: 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
يقدر المقيم مستوى رضا المشاركون حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء	فوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا

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

النقط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- دعم وتعاون قسم تطوير المدرسة والمديرية
- دعم ادارة الاشراف والتدريب المستمر
- تزويد المديرية بالتجزئة الراجعة حول التقارير المرفوعة من المديرية
- تعاون مدير التربية وتواصله المستمر مع الوزارة لنقل اي ملاحظة

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- نقص الكادر الاشرافي او جد خلل في تطبيق الخطط
- ضعف تواصل ادارة الاشراف والتدريب احيانا

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- استحداث قسم خاص لتطوير المدرسة والمديرية في المديريات لمتابعة الخطط

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديريـة

سلم التقدير الفظـي:

المعايير	تشكـيل المجلس	لم يتم تشكـيل المجلس، ولم يتم تسمـية الأعضـاء.	تـنطبق عليه بعض معايـير العضـوية	تـنطبق عليه معظم معايـير العضـوية	ال المستوى 1	المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكـلة في مديرـيات التربية والتعليم		
يعرفون أدوارـهم ومسؤولـياتـهم	الأدوار والمـسؤـولـياتـ غير واضـحة تماماـ بالنسبة لـاعـضاءـ المـجلس	هـناـك غـمـوضـ فيـ الأـدـوارـ والمـسـؤـولـياتـ بالـنـسـبةـ لـاعـضاءـ المـجلس	الأـدـوارـ والمـسؤـولـياتـ واـضـحةـ لـجـمـيعـ اـعـضاـءـ الـمـجلس	الأـدـوارـ والمـسؤـولـياتـ واـضـحةـ لـجـمـيعـ اـعـضاـءـ الـمـجلس	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تم عـقدـ ثـلـاثـةـ اـجـتمـاعـاتـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ وـاجـتمـاعـاتـ إـضافـيـةـ حـسـبـ الحاجـةـ	تم عـقدـ ثـلـاثـةـ اـجـتمـاعـاتـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (حسبـ عددـ الـاجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ عـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ اـجـتمـاعـ واحدـ فـقـطـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (حسبـ عددـ الـاجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ عـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ اـجـتمـاعـ واحدـ فـقـطـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (حسبـ عددـ الـاجـتمـاعـاتـ المـخـطـطـ عـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ)	تم عـقدـ أيـ اـجـتمـاعـ	يعـقدـونـ ثـلـاثـةـ اـجـتمـاعـاتـ عـلـىـ الأـقـلـ فـيـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ			
- اـجـتمـاعـ قـبـلـ بـداـيـةـ الـفـصـلـ الـدـرـاسـيـ الـأـوـلـ لـمـنـاقـشـةـ الـخـطـطـ وـتـقـوـيـرـ الدـعـمـ لـتـنـفـيـذـ الـأـشـطـةـ	الـمـخـطـطـ عـدـهاـ لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (الـثـانـيـ)	لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (الـثـانـيـ)	لـغاـيةـ هـذـاـ الـوقـتـ منـ الـعـامـ الـدـرـاسـيـ (الـثـانـيـ)	لا يوجد دليلـ عـلـىـ أـنـهـ تمـ اـنـخـادـ قـرـاراتـ	يـتـخـذـونـ قـرـاراتـ			
- اـجـتمـاعـ فـيـ بـداـيـةـ الـفـصـلـ الـثـانـيـ	منـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ	منـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ	منـاقـشـتهاـ فـيـ الـاجـتمـاعـاتـ	لا يوجد دليلـ عـلـىـ أـنـهـ تمـ اـنـخـادـ قـرـاراتـ	يـتـخـذـونـ قـرـاراتـ			
- اـجـتمـاعـ فـيـ نـهاـيـةـ الـفـصـلـ الـثـانـيـ لـمـلـاطـلـاعـ عـلـىـ تـقـارـيرـ الـأـنجـازـاتـ	كـافـةـ الـقـرـاراتـ تـمـ تـنـفيـذـهاـ	مـعـظـمـ الـقـرـاراتـ	مـعـظـمـ الـقـرـاراتـ	لا يوجد دليلـ عـلـىـ أـنـهـ تمـ تـنـفيـذـ بعضـ	يـنـفـذـونـ قـرـاراتـ			

	تم تنفيذ آلية قرارات	القرارات المتخذة	تم تنفيذها	
--	----------------------	------------------	------------	--

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المديرية

النقط الرئيسي المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تشكيل المجلس وتنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- وضوح الادوار والمسؤوليات لجميع اعضاء المجلس وهناك دليل على قيامهم بما هو اكثـر من ذلك
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي واجتماعات اضافية حسب الحاجة
- تم اتخاذ قرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
- تم تنفيذ كافة القرارات المتخذة.
- دور رئيس المجلس الفاعل وعلى تواصل مع الوزارة ومؤسسات المجتمع المحلي .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم وجود توازن في النوع الاجتماعي في تشكيل المجلس
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وجود توازن في النوع الاجتماعي في تشكيل المجلس

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.4: درجة فاعلية مجالس التطوير التربوي المشكلة في مديريات التربية والتعليم					
المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الأعضاء.	معايير العضوية بعض	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توافق من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية رؤساء المجالس التربوية لشبكات المدارس في المديريّة ومدير التربية والتعليم وطالب وطالبة ممثلين لمجلس برلمانات الطلبة في المديريّة) كما يتميز بالتوافق من حيث النوع الاجتماعي
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لبعض أعضاء المجلس	الأدوار والمسؤوليات واضحة تماماً بالنسبة لبعض أعضاء المجلس
يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في 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.	تم عقد ثلاثة اجتماعات 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 فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)	لم يعقد أي اجتماع
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذها
ينفذون القرارات	لا يوجد دليل على أنه تم تنفيذها	تم تنفيذ بعض	تم تنفيذ نصف	معظم القرارات	كافية القرارات تم تنفيذها

	تم تنفيذ آلية قرارات	القرارات المتخذة	تم تنفيذها
--	----------------------	------------------	------------

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

ال نقاط الرئيسة المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المجلس تتطبق عليه كافة معايير العضوية.
- الأدوار واضحة لجميع اعضاء المجلس (حضورهم لبرنامج التدريب على الشراكة المجتمعية).
- عقد ثلاثة جتماعات.
- اتخاذ القرار بشأن معظم القضايا.
- الدافعية في العمل لدى رؤساء المجالس.
- الخلفية التربوية لدى رؤساء المجالس.
- المشاركة في العملية التعليمية والجرأة في طرح المقترنات.
- تقبل رؤساء المجالس من قبل المسؤولين في مديرية التربية.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجلس.
- لا يوجد دليل على تنفيذ آلية قرارات.
- ضعف مخرجات التعليم.
- تدريب المعلمين الجدد غير كافي.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

- تشكيل المجلس بحيث يكون متوازن من حيث النوع الاجتماعي.
- تنفيذ القرارات وتوثيقها باثباتات.
- تدريب عملي للمعلمين قبل تعينهم.
- تغيير آلية التدريب ويكون التدريب عملياً سواء للمعلمين أو مدراء المدارس.
- العمل على استقرار الخبرات التعليمية.

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

مصدر البيانات: خطط التطوير المدرسية

سلم التقدير اللفظي: (يستخدم لتقييم جودة خطط المدارس)

المؤشر 1.1.1 : النسبة المئوية لخطط تطوير المدارس التي تنطبق عليها معايير الجودة					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
					تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
					النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
					النتائج مكتوبة بشكل صحيح
					المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
----	----	----	----	----	المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
----	----	----	----	----	المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج
					الأنشطة واقعية ذات طبيعة تطويرية
					تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوی تنفيذها
نعم				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم 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

-
-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديريـة

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

مصدر البيانات: خطة المديريـة التطويرية

سلم التقدير الفظي: (يستخدم لتقدير 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 ظهرتـهاـ بـبيانـاتـ المـراجـعـةـ الذـاتـيـةـ
✓					النتائج مرتبـةـ بـالأـولـويـاتـ
✓					النتائج مكتوبةـ بـشكلـ صـحيـحـ
✓					المؤشرات مرتبـةـ بـالـنتـائـجـ الـمـأـمـولـ تـحـقـيقـهـاـ
----	----	----	----	----	المخرجـاتـ مـكتـوبـةـ بـشـكـلـ صـحـيـحـ
----	----	----	----	----	المؤشرات مرتبـةـ بـالـمـخـرـجـاتـ
✓					هـنـاكـ اـرـتـيـاطـ منـطـقـيـ بـيـنـ الـأـنـشـطـةـ وـالـمـخـرـجـاتـ وـالـنـتـائـجـ
	✓				الـأـنـشـطـةـ وـاقـعـيـةـ وـذـاتـ طـبـيـعـةـ تـطـوـيرـيـةـ
	✓				تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوـيـةـ تنفيـذاـ
نعم	----	----	----	لا	الجدول الزمنـيـ التـقـيـيدـ يـتـسـمـ بـالـواقـعـيـةـ
نعم	----	----	----	لا	تمتـ المـصادـقةـ عـلـيـهاـ مـنـ قـبـلـ مجلسـ التـطـوـيرـ التـرـبـويـ
نعم	----	----	----	لا	مراـعـيـةـ لـالـخـلـافـ فـيـ الـاحـتـيـاجـاتـ بـيـنـ الذـكـورـ وـالـانـاثـ (ـالـنـوعـ الـاجـتمـاعـيـ)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

• كافة الأولويات مرتبـةـ باـاحتـيـاجـاتـ المـديـريـةـ وـالـاحـتـيـاجـاتـ المشـتـرـكـةـ لـمـدارـسـ .

• جميع الأولويات مرتبـةـ بـنـتـائـجـهاـ وـبـشـكـلـ تـامـ .

• النـتـائـجـ مـكتـوبـةـ بـالـشـكـلـ الصـحـيـحـ وـتـنـطـيـقـ عـلـيـهاـ جـمـيعـ الـمـعـاـيـرـ .

• جميع النـتـائـجـ كـافـيـةـ مـؤـشـرـاتـهاـ مـتـوـافـقـةـ مـعـهاـ وـهـنـاكـ مـزـيـجـ مـنـ الـمـؤـشـرـاتـ الـنـوعـيـةـ وـالـكـمـيـةـ .

• كافة النـتـائـجـ لـدـيـهاـ أـشـطـةـ مـرـتـبـةـ بـهـاـ .

جميع الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية .

• تحديد المسؤوليات لأغلبية الأنشطة وبشكل مناسب .

نم تحديد الزمن ولكن الأنشطة محددة لعامين دراسيين.

تمت المصادقة عليها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

• المسؤوليات لبعض الأنشطة محددة بشكل عام.

• زمن الأنشطة محدد في عامين دراسيين.

• مراعاة النوع الاجتماعي في بعض قيم الأساس والمستهدف.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

• تحديد المسؤوليات بدقة لكافة الأنشطة .

• إعداد الخطة الإجرائية لعام دراسي واحد.

• بناء الخطة بحيث تستهدف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث.