

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

سلم التقدير اللفظي:

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

المعايير	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل فريق تطوير المدرسة	لم يتم تشكيل فريق تطوير في المدرسة	قام مدير المدرسة بتشكيل الفريق شكلياً، على الورق فقط و 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، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر مدير المدرسة أي برنامج تدريبي	حضر مدير المدرسة بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج	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 استبانات البرنامج)	لم تقم المدرسة بعمل مراجعة ذاتية.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية بدون استخدام منهجية البرنامج تطوير المدرسة والمديرية	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئة واحدة من المعنيين.	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على فئتين فقط من المعنيين	قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي)
ملاحظات:					
ترتيب الاحتياجات واختيار الأولويات	لم يتم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها	تم ترتيب الاحتياجات حسب أولويتها من منظور مدير المدرسة و بدون 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) وهي الضعيف والمتدني	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 بموجب البرنامج	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب البرنامج وبمشاركة بعض المعلمين ليس بالضرورة أعضاء في فريق تطوير المدرسة	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب البرنامج وبمشاركة أعضاء فريق تطوير المدرسة و فرق تنسيق المجالات	تم بناء خطة تطويرية للمدرسة بموجب البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة و فرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					
مشاركة الخطة التطويرية للمدرسة مع المجلس التربوي لشبكة المدارس	لم يطلع المجلس على خطة تطوير المدرسة ولم يتم توقيع الرئيس عليها.	قام رئيس المجلس فقط بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم الاعتماد والتوقيع من قبل الرئيس.	قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها دون مناقشتها.	قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.	قام المجلس بالإطلاع على خطة تطوير المدرسة وتم اعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها وتوثيق ملاحظات المجلس عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
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

- تم تشكل الفريق بناء على الرغبة وحسب الكفاءة ويتكون من مديرة المدرسة وأربعة معلمين حسب المجال.
- حضر /ت مديرة المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة وقامت بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج.
- قامت المدرسة بعمل مراجعة ذاتية شاملة باستخدام منهجية البرنامج وتطبيقها على جميع الفئات المعنية وهم (المعلمين والطلبة والمجتمع المحلي).
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات بناء على معايير برنامج تطوير المدرسة والمديرية.
- تم بناء خطة تطويرية للمدرسة حسب منهجية البرنامج وبمشاركة جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات
- قام المجلس بالاطلاع على خطة تطوير المدرسة واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- بالرغم من حضور مديرة المدرسة جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة والقيام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج الا أنه/ا لم يتم/توقع بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة.
- بالرغم من اطلاع المجلس على خطة تطوير المدرسة واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها الا انه لم يتم بتوثيق ملاحظاته عليها وتزويد مدير المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
- لم يتم جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات في بعض المدارس بالمشاركة في بناء الخطة التطويرية للمدرسة.
- لم يتم مديرة المدرسة في بعض المدارس بنقل المعرفة/ الأثر الى جميع المعنيين بالمدرسة.
- لم يتم مناقشة خطط بعض المدارس من قبل المجالس التربوية ولم يتم تزويد تلك المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- يجب على مديرة المدرسة حضور جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة والقيام بتوعية مجتمع المدرسة حول البرنامج ويقوم/تقوم بنقل المعرفة/الأثر إلى جميع المعنيين في المدرسة.
- يجب اطلاع المجلس التربوي على خطة تطوير المدرسة واعتمادها وتوقيع الرئيس عليها بعد مناقشتها ويقوم بتوثيق ملاحظاته عليها وتزويد مديرة المدرسة بتغذية راجعة مكتوبة.
- على جميع أعضاء فريق تطوير المدرسة وفرق تنسيق المجالات وفي جميع المدارس المشاركة في بناء الخطة التطويرية للمدرسة.
- ان يتم مناقشة خطط جميع المدارس من قبل المجالس التربوية وان يتم تزويد تلك المدارس بتغذية راجعة مكتوبة.

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 الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية

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

- العمل بروح الفريق في بعض المدارس.
- دعم الادارة للفريق ومتابعة العمل معه في معظم المدارس
- التوثيق في بعض المدارس بوسائل مختلفة (صور، كتب رسمية، محاضر اجتماعات)
- دعم المجتمع المحلي للمدارس في بعض الشبكات.
- رغم امكانات بعض المدارس المحدودة الا انها تنفذ عددا مناسباً من الأنشطة.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم متابعة المديرية بداية تطبيق البرنامج للمدارس بشكل متواصل وحثيث.
- ضعف الوعي لدى المعلمات بالبرنامج.
- مقاومة التغيير من قبل بعض المعنيين بتطبيق البرنامج.
- الالتزام بالزمن لتنفيذ بعض الأنشطة في بعض المدارس غير مرض.
- تأخر وصول المنحة المالية للمدارس وكذلك التبرعات المدرسية يعيق تطبيق الخطة في بعض المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- المتابعة الدورية والحثيثة من قبل الاشراف التربوي لتطبيق أنشطة الخطة من بداية العام الدراسي.
- زيادة الدعم المادي للمدارس الفقيرة.
- تخفيف انصبة المعلمين/ات والمنسقين/ات المجالات لتمكينهم من تنفيذ الأنشطة الخاصة بهم.
- ان يحدد على الخطة مسؤولية منفذ النشاط وبدقة.
- ان يحدد زمن تنفيذ النشاط بشكل واقعي والابتعاد عن عبارة خلال العام الدراسي.
- ان يحدد مصدر التمويل والدعم لكل نشاط على حدة.
- رفع موازنة المدارس لتمكينها من الصرف المناسب على الأنشطة المدرجة على خططها.
- ان تصل المنحة المالية في وقت مبكر للمدارس وكذلك التبرعات المدرسية.

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

سلم التقدير اللفظي:

المؤشر 1.1 : نسبة المدارس التي تنفذ برامج تدريبية معتمدة على المدرسة، ومنبثقة من خططها التطويرية					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
81-100%	61-80%	41-60%	21-40%	0-20%	نسبة البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.
(2)					عدد البرامج التدريبية التي تم تنفيذها بما يتوافق مع الخطط.

ملاحظة: عدد البرامج التدريبية يحددها المقيم بناء على مراجعة الوثائق مثل (برنامج التدريب، المادة التدريبية المراسلات، تقييم المدرب ...)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المدرسة تنفذ برامج تدريبية من اعداد المعلمين فيها ولكنها لم تدرج تلك البرامج على الخطة الاجرائية
- استطاعت المدرسة تنفيذ برنامجين تدريبيين من اصل ثلاثة برامج مدرجة على الخطة الاجرائية للعام الدراسي
- تنفيذ المدرسة لعدد مناسب من البرامج التدريبية المدرجة على الخطة
- تعاون مؤسسات المجتمع المحلي (الجمعيات الخيرية).
- العمل بروح الفريق.
- تعاون المؤسسات الحكومية (الدفاع المدني).

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لم تدرج برامج تدريبية على الخطة الاجرائية للمدرسة
- لا يوجد توثيق للبرامج التدريبية المنفذة في المدرسة
- العبء الدراسي عالٍ للمعلمين وخاصة منسقي المجالات.
- المدرسة فيها أساسي وثانوي مما يتطلب تطبيق ساعات وحصص.
- عدم توفر البيئة التحتية الملائمة لاجتماعات اولياء الامور وتنفيذ بعض الانشطة.
- عدم توفر المكان لاقامة الورش والانشطة وخاصة بعد انتقال طالبات مدرسة سحم الاساسية للبنات الى المدرسة.
- نقص في الموارد والتجهيزات.
- ارتفاع انصبة المنسقات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تدرج برامج تدريبية على الخطة الاجرائية للمدرسة ومرتبطة بأولوياتها
- ان يوجد توثيق للبرامج التدريبية المنفذة في المدرسة
- ان توثق الأنشطة ذات العلاقة بتنفيذ اي برنامج تدريبي يدرج على الخطة الاجرائية للمدرسة
- المدرسة تحتاج الى الدعم المالي الكافي لتنفيذ جميع البرامج المدرجة على خططها الاجرائية
- زيادة الدعم المادي للمدارس لتلبية الاحتياجات.
- توفير قاعات مناسبة للاجتماعات ومرافق مناسبة (مسرح، قاعة تدريب).
- خفض انصبة المعلمين من الحصص وخاصة المنسقين منهم.
- خفض نصاب معلمي فريق التطوير.
- التدريب المعتمد على الحاجات الفعلية.
- دراسة الاحتياجات الفعلية للميدان.

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

(المدارس تتلقى منحة من SDI) لا تتلقى منحة من وزارة التربية والتعليم

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

-
-
-
-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

-
-
-
-

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

مصدر البيانات: فريق تطوير المدرسة

سلم التقدير اللفظي:

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

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- استجابة قسم الأبنية لطلبات المدارس للكشف المباشر عن حاجاتها وتلبية الممكن منها.
- استجابة المديرية لحضور بعض الفعاليات في بعض المدارس.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف استجابة المديرية لبعض المدارس فيما يخص مساعدتها في تنفيذ الأنشطة المدرجة على خططها الاجرائية.
- عدم استجابة معظم اقسام المديرية لطلبات المدارس.
- تباين الدعم الفني الذي يقدم من الاشراف التربوي المساند من مشرف الى آخر.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة تعاون المديرية مع كافة المدارس وبكافة اقسامها.
- متابعة الاشراف التربوي لجميع المدارس لتنفيذ أنشطة الخطط الاجرائية .
- تعديل تعليمات الانضباط المدرسي بما يتناسب مع نوع المخالفات التي يرتكبها الطلبة وان تحفظ للمدرسة هيبتها.
- رفع سقف تفويض الصلاحيات المالية لمدير المدرسة ليتمكن من الصرف المناسب على الأنشطة المدرجة على الخطة الاجرائية لمدرسته.
- اعادة تأهيل المرافق المدرسية من اسوار وملاعب ودورات مياه ومختبرات ومكتبات للتوافق مع تنفيذ الأنشطة المدرجة على خطة المدرسة.
- وجود تنسيق منظم بين المدارس لتبادل الخبرات التربوية حول كيفية تنفيذ الأنشطة المدرجة على خططهم الاجرائية من خلال برنامج تبادل زيارات تشرف عليه مديرية التربية والتعليم.

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 تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء	تنطبق عليه بعض معايير العضوية	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي	تنطبق عليه كافة معايير العضوية (بترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية أهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة، مدرء المدارس، طالب/طالبة من كل مدرسة، كما يتميز بالتوازن في العضوية من حيث النوع الاجتماعي)
يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم	الأدوار والمسؤوليات غير واضحة لجميع الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لبعض الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لمعظم الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الاعضاء	الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الاعضاء وهناك دليل على أنهم 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 (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	تم اتخاذ القرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات	تم اتخاذ القرارات بشأن معظم 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	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

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

- تنطبق عليه كافة معايير العضوية (يترأسه عضو من المجتمع المحلي وعضوية اهالي الطلبة بعدد مدارس الشبكة ، مدراء مدارس ، طالب/ة من كل مدرسة، كما يتميز في العضوية من حيث النوع الاجتماعي في الكثير من التجمعات).
- 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 اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات تم تنفيذها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- ضعف التواصل ما بين بعض المدارس وأولياء الامور .
- تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي(حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)في بعض التجمعات.
- ضعف التواصل فيما بين أعضاء المجلس التربوي في بعض التجمعات .
- لا توجد قرارات للمجلس التربوي في بعض التجمعات.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لبعض اعضاء المجلس في بعض المجالس التربوية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- فك الاكتظاظ في بعض المدارس وتوفير مرافق مناسبة لها ليتسنى لها تنفيذ انشطتها.
- خفض عدد المدارس المستأجرة.
- خفض عدد المعلمين على حساب التعليم الاضافي وخاصة معلمي المرحلة الثانوية.
- زيادة التواصل ما بين المدارس وأولياء الامور .
- زيادة عدد الاجتماعات التي تعقد في العام الدراسي بحيث لا تقل عن الحد الأدنى التي نصت عليها التعليمات.
- زيادة التواصل فيما بين أعضاء المجلس التربوي .
- ان يتخذ المجلس التربوي قرارات قابلة للتنفيذ ما امكن ويقوم على تنفيذها.
- ان تكون الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع اعضاء المجلس.
- ضرورة وجود توازن من حيث النوع الاجتماعي في المجالس التي تخلو من ذلك.

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 الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- وجود المنحة المالية المقدمة من الـ (SDI).
- عمل ممنهج في تطبيق أنشطة الخطة التطويرية للمدرسة.
- العمل بروح الفريق الواحد.
- تعاون المجتمع المحلي وكثير من اولياء الامور من اجل تحسين تعلم ابنائهم.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- مقاومة التغيير من قبل بعض المعنيين (مدراء، معلمون، مجتمع محلي).
- عدم وجود مدراء لبعض المدارس مما ادى الى حرمانها من المنحة مثل حاتم الاساسية للبنين، المنصورة الاساسية للبنين).
- تقاعد عدد من المدراء الذين تم تدريبهم على البرنامج (13) مدير. حجم كبير من الانشطة وعبء على المعلمين وخاصة منسقي المجالات.
- البعد الجغرافي لبعض المدارس وعدم توفر وسيلة نقل باستمرار لمتابعة الاشراف التربوي لتلك المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- عدم تحديد اوجه الصرف من المنحة المالية، واعادة النظر بالنسب المحددة.
- تنفيذ أنشطة مشتركة بين المدارس يتم تضمينها في خطط المدارس المشاركة ضمن التجمع الواحد.
- وجود قصص نجاح لمدارس في مجال تطبيق الخطط وانشطتها على الموقع الالكتروني للوزارة.
- تدريب المعلمين على البرنامج وخاصة منسقي المجالات.
- استقرار الكادر المدرسي خلال العام الدراسي.
- توفير المواصلات للمشرفين باستمرار حتى يتسنى لهم متابعة جميع المدارس بشكل دوري.
- التوعية المستمرة بالبرنامج واهدافه لجميع المعنيين.

المؤشر 1.1.8: درجة فاعلية عملية إعداد خطط 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، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر بعض 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 وكذلك نقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
ملاحظات:					
تحديد الاحتياجات المشتركة لمدارس المديرية	لم يتم تحديد الاحتياجات المشتركة للمدارس.	قام فريق تطوير المديرية بتقدير الاحتياجات المشتركة للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
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 بعض المعنيين (كوادر المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعنيين (كوادر المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (كوادر 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) وهي الضعيف والمتدني	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 وفرق تنسيق المجالات
ملاحظات:					

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- حضر أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وقاموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج
- تم تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج.
- قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (1+2) وهي الضعيف والمتدني.
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- بالرغم من حضور أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، وتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج الا انهم لم يقوموا بنقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- بالرغم من تشكيل فريق تطوير المديرية حسب متطلبات البرنامج، الا انه تم اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات بدون اعتبار لمعايير الكفاءة والرغبة.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة بعض كوادر المديرية.
- لم يتم مناقشة خطة المديرية وتوثيق ملاحظاته عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة قيام أعضاء فريق تطوير المديرية بنقل أثر التدريب إلى جميع المعنيين في المديرية.
- ضرورة اختيار أعضاء فرق التنسيق للمجالات لفريق تطوير المديرية استنادا الى معايير الكفاءة والرغبة.
- ضرورة بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة أعضاء فريق تطوير المديرية وفرق التنسيق للمجالات.
- ضرورة قيام المجلس بمناقشة خطة المديرية وتوثيق ملاحظاته عليها وتزويد المديرية بتغذية راجعة مكتوبة.

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					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المطلوب:
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- المنحة المالية للمديرية المقدمة من الـ (SDI).
- المتابعة والتقييم السنوي للبرنامج.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- التغييرات السريعة لمهام المشرف (مساند، تخصصي).
- عدم وضوح رؤية الوزارة حول البرنامج.
- عدم توفر التقنيات الحديثة لبعض المدارس.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة وضع تشريعات واضحة وميسرة حول آلية الدعم المالي والعيني للمدارس.
- ضرورة توحيد نماذج الاشراف، ان يكون نموذج للاشراف التخصصي والاسناد التربوي.
- ضرورة الخروج بوثيقة اشرافية نهائية تحدد مهام وادوار المشرف التربوي.
- ضرورة وضوح الرؤية وحول البرنامج.
- توفير بنية تحتية وتكنولوجية للمدارس تتوافق مع متطلبات تنفيذ البرنامج.

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، الإدارة بالنتائج)	لم يحضر أي عضو من فريق تطوير المديرية أي برنامج تدريبي	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية بعض البرامج التدريبية ذات العلاقة ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر بعض أعضاء فريق تطوير المديرية جميع البرامج التدريبية ذات العلاقة، ولم يقوموا بتوعية باقي كوادر المديرية حول البرنامج	حضر أعضاء فريق تطوير المديرية 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 للمدارس بدون الرجوع للبيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على عينات من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها	قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع البيانات الواردة من نتائج المراجعة الذاتية للمدارس، وبناء عليه وبالتنسيق مع قسم الإشراف تم تحديد الاحتياجات المشتركة فيما بينها
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 بعض المعنيين (كوادر المدارس والمدراء والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على معظم المعنيين (كوادر المدارس والمدراء والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج	قامت المديرية بعمل مراجعة ذاتية حسب منهجية البرنامج بتطبيقها على جميع المعنيين (كوادر المدارس والمدراء 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 ولكن تم اختيار الأولويات عشوائياً بدون الالتزام بالمستويات.	تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (2+1) وهي الضعيف والمتنبي	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 خطة تطويرية 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:					

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

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تشكيل فريق التطوير للمديرية وفق التشريعات التربوية رقم (1) لسنة 2014.
- تم ترتيب الاحتياجات حسب المستويات الناتجة عن عملية المراجعة الذاتية وتم اختيار الأولويات من المستويات (1+2) وهي الضعيف والمتدني .
- قام فريق تطوير المديرية بالاطلاع على جميع 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 معظم المعنيين (كوادر المديرية ومدراء المدارس والمجتمع المحلي)، وتم تحديد احتياجاتها بناء على النتائج.
- تم بناء الخطة التطويرية بمشاركة كافة اعضاء فريق تطوير المديرية وفرق تنسيق المجالات.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- عدم اطلاع كافة اعضاء مجلس التطوير التربوي على الخطة التطويرية للمديرية ولم يشاركوا في بنائها.
- قام رئيس المجلس فقط بالاطلاع على الخطة التطويرية والاجرائية للمديرية وقام باعتمادها والتوقيع عليها دون ان يقدم المجلس تغذية راجعة مكتوبة للمديرية.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- تفويض صلاحيات لفريق تطوير المديرية للصرف من المنحة المالية بحيث يتم تجاوز النسب الخاصة ببند المصارف لتلبية احتياجات الخطة الاجرائية في تنفيذ الأنشطة المدرجة عليها.
- اطلاع كافة اعضاء مجلس التطوير التربوي على الخطة التطويرية والاجرائية للمديرية وان يشاركوا في بنائها بما فيهم رئيس المجلس وان يقدم المجلس التربوي/ اعضاء المجتمع المحلي تغذية راجعة مكتوبة للمجلس.

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
81-100%	61-80%	41-60%	21-40%	0-20%	نسبة الأنشطة التطويرية التي تم تنفيذها حسب الخطط الاجرائية المنبثقة عن الخطة التطويرية

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

-
-
-

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- هناك أنشطة مرصودة على الفصل الدراسي الاول للعام الدراسي 2014 / 2015 ولكن لم تنجز بعد.
- هناك أنشطة مرصودة على الشهور الاربعة الاولى من الفصل الدراسي الثاني ولم تنجز بعد.
- لا يوجد تقارير انجاز للفصل الدراسي الاول وكذلك لا يوجد تقرير قيد الانجاز للفصل الثاني.

-

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تنجز أنشطة الخطة حسب ما خطط لها وفي موعدها وفي الفصلين على حد سواء.
- ان تعد المديرية تقرير فصلي للأنشطة المنجزة.

-
-

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:

منحة (SDI) لا تتلقى المديرية دعم من الوزارة.

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 تقرير 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

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- _____
- _____
- _____
- _____
- _____

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					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المطلوب:
قوي	مقبول	ضعيف	متدني	عدم رضا	يقدر المقيم مستوى رضا المشاركين حسب إجاباتهم عن الأسئلة أثناء اللقاء

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

النقاط الرئيسية المستخلصة من جلسة النقاش

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- اصدار التعليمات ضمن التشريعات التربوية والخاصة بتشكيل المجالس التربوية لعام 2014.
- التدريب على برنامج القيادة التعليمية (160) ساعة .

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- المنحة المالية الحالية غير كافية لتنفيذ الأنشطة المدرجة على الخطة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان تتضمن الشعبة المحورية رؤساء اقسام ويتم فرزهم مدربين لبرنامج القيادة.
- تفويض الصلاحيات في صرف المنحة المالية حسب الاحتياجات التدريبية والاولويات التطويرية.
- اختيار مدرب القيادة المعتمد بعد خضوعه الى "تقديم" عرض عملي مُحكَّم.

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					
المستوى 5	المستوى 4	المستوى 3	المستوى 2	المستوى 1	المعايير
<p>تطبق عليه كافة معايير العضوية (المجلس التربوي بترأسه 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</p>	<p>تطبق عليه كافة معايير العضوية ولكن لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي</p>	<p>تطبق عليه معظم معايير العضوية</p>	<p>تطبق عليه معظم معايير العضوية</p>	<p>لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.</p>	<p>تشكيل المجلس</p>
<p>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على أنهم يقومون بما هو أكثر منها</p>	<p>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع الأعضاء وهناك دليل على قيامهم بهذه الأدوار</p>	<p>الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس</p>	<p>هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس</p>	<p>الأدوار والمسؤوليات غير واضحة تماما بالنسبة لاعضاء المجلس</p>	<p>يعرفون أدوارهم ومسؤولياتهم</p>
<p>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.</p>	<p>تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)</p>	<p>تم عقد اجتماعين في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)</p>	<p>تم عقد اجتماع واحد فقط في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)</p>	<p>لم يعقد أي اجتماع</p>	<p>يعقدون ثلاثة اجتماعات على الأقل في العام الدراسي</p>
<p>تم اتخاذ القرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>تم اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>تم اتخاذ القرارات بشأن نصف القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات</p>	<p>لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات</p>	<p>يتخذون القرارات</p>
<p>كافة القرارات تم تنفيذها</p>	<p>معظم القرارات تم تنفيذها</p>	<p>تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة</p>	<p>تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة</p>	<p>لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات</p>	<p>ينفذون القرارات</p>

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 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.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.
- تم عقد ثلاثة اجتماعات في العام الدراسي (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
- المجلس يناقش جميع القضايا التي تدرج على جدول اعماله.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- تم اتخاذ قرارات بخصوص بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ان يتخذ المجلس قرارات بخصوص جميع القضايا التي يتم مناقشتها في الاجتماعات.
- ان يتم تنفيذ القرارات المتخذة ما امكن ذلك.
- اعادة النظر بالتشريعات التربوية ليصار الى اعطاء صلاحيات لمجلس التطوير التربوي لاتخاذ القرارات وتنفيذها في ظل قانون وتعليمات منبثقة عنها.

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					
المعيار	المستوى 1	المستوى 2	المستوى 3	المستوى 4	المستوى 5
تشكيل المجلس	لم يتم تشكيل المجلس، ولم يتم تسمية الاعضاء.	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق عليه معظم معايير العضوية	تنطبق 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	تنطبق 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 تماما بالنسبة لاعضاء المجلس	هناك غموض في الأدوار والمسؤوليات بالنسبة لاعضاء المجلس	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 (حسب عدد الاجتماعات المخطط عقدها لغاية هذا الوقت من العام الدراسي)
يتخذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم اتخاذ أية قرارات	تم اتخاذ قرارات بخصوص 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 كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات
يففذون القرارات	لا يوجد دليل على انه تم تنفيذ أية قرارات	تم تنفيذ بعض القرارات المتخذة	تم تنفيذ نصف القرارات المتخذة	معظم القرارات تم تنفيذها	كافة القرارات تم تنفيذها

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

مصدر البيانات: مجلس التطوير التربوي

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تنطبق على تشكيلة المجلس كافة معايير العضوية.
- الأدوار والمسؤوليات واضحة لجميع أعضاء المجلس.
- 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 اتخاذ القرارات بشأن معظم القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات.
- معظم القرارات تم تنفيذها.

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- بالرغم من انه تنطبق على تشكيلة المجلس كافة معايير العضوية الا انه لا يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي.
- على الرغم من وضوح الأدوار والمسؤوليات لجميع الأعضاء الا انه لا يوجد دليل على أنهم يقومون بهذه الأدوار او بما هو أكثر منها.
- لم يتم اتخاذ قرارات بشأن بعض القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات، ولم يتم تنفيذ بعض القرارات.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- ضرورة ان يوجد توازن من حيث النوع الاجتماعي في تشكيلة المجلس.
- ضرورة وجود دليل على أن أعضاء المجلس يقومون بادوارهم ومسؤولياتهم او بما هو أكثر منها.
- ضرورة اتخاذ قرارات بشأن كافة القضايا التي تمت مناقشتها في الاجتماعات، مع ضرورة تنفيذ كافة القرارات.

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 وذات طبيعة تطويرية
					تم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها
				لا	الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية (نعم ، لا)
				لا	تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس (نعم ، لا)

1- ما هي أبرز نقاط القوة بالنسبة لهذا المؤشر

- تم تحديد الأولويات حسب احتياجات المدرسة كما تظهرها بيانات المراجعة الذاتية
- النتائج مرتبطة بأولويات المدرسة
- المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
- الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
- النتائج مكتوبة بشكل صحيح.
- الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية.
- تمت المصادقة عليها من قبل المجلس التربوي لشبكة المدارس

2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر

- لا يوجد ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج في بعض الخطط.
- لم يتم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها بدقة.
- الجدول الزمني للتنفيذ لا يتسم بالواقعية في بعض الخطط.
- بعض المؤشرات غير مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.

3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية

- يجب ان يكون هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج
- يجب تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها بدقة.
- ان يتسم الجدول الزمني للتنفيذ بالواقعية ولجميع الخطط.
- ان تكون جميع المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.

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)

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
					النتائج مكتوبة بشكل صحيح
					المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها
					المخرجات مكتوبة بشكل صحيح
					المؤشرات مرتبطة بالمخرجات
					هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والمخرجات والنتائج
					الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية
					تم تحديد المسؤوليات بالنسبة لكل الأنشطة المنوي تنفيذها
					الجدول الزمني للتنفيذ يتسم بالواقعية
					تمت المصادقة عليها من قبل مجلس التطوير التربوي
					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
 - النتائج مرتبطة بالأولويات.
 - النتائج مكتوبة بشكل صحيح.
 - المؤشرات مرتبطة بالنتائج المأمول تحقيقها.
 - هناك ارتباط منطقي بين الأنشطة والنتائج.
 - معظم الأنشطة واقعية وذات طبيعة تطويرية.

- 2- ما هي أبرز نقاط الضعف بالنسبة لهذا المؤشر
- لم يتم تحديد المسؤوليات بالنسبة للأنشطة المنوي تنفيذها بدقة.

- 3- توصيات لتحسين برنامج تطوير المدرسة والمديرية
- ضرورة تحديد المسؤوليات بالنسبة لكافة الأنشطة المنوي تنفيذها بدقة ووضوح.