



وزارة التربية والتعليم

إدارة الإشراف والتدريب التربوي

تقرير إنجازات التدريب في إدارة الإشراف والتدريب التربوي

مديرية الإشراف والاسناد التربوي

قسم عمليات وتنسيق البرامج

العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩

الفترة الزمنية (٢٠١٨/٦/١ - ٢٠١٩/٦/١٥)

جدول المحتويات	
المقدمة .....	٣
ملخص لبرامج التنمية المهنية التي تنفذها الوزارة والجهات المانحة.....	٥
إحصاءات التدريب العامة.....	٩
إحصاءات بأعداد المتدربين في البرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب المديریات.....	١١
إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب البرامج.....	١٤
إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي داخلي على حدة.....	٢١
إحصاءات بأعداد المتدربين لكافة البرامج الداخلية لكل مديرية على حدة.....	٥٨
إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.....	٨١
إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي تنفذه الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية.....	٩٤
التوصيات والإجراءات.....	١٠١
التحديات والفرص المتاحة.....	١٠٣

## المقدمة

يعد قطاع التعليم من القطاعات الهامة للتنمية الشاملة المستدامة بشكل عام وللتنمية البشرية بشكل خاص ولهذا فقد أولته الدولة الاردنية الأهمية التي يستحقها ، كما أن مهنة المعلم من المهن الفنية الاحترافية التي تحتاج كفايات مهنية خاصة ولذا فإن إعداد المعلم يحتاج إلى نظرة خاصة. وقد تعددت الممارسات العالمية والإقليمية وتنوعت آليات ومنهجيات إعداد المعلمين، وتعتبر المملكة الأردنية الهاشمية الأولى في دول الإقليم والمنطقة التي تعتمد إطاراً واضحاً لسياسة المعلم والذي سبق ما تقوم به حالياً جامعة الدول العربية واليونسكو وتأتي السياسة الخاصة بالمعلمين انسجاماً مع الأجندة الوطنية التي تعكس رؤية جلالة الملك عبد الله الثاني بن الحسين في توفير موارد بشرية منافسة كمقدمة للمشاركة الناجحة في الاقتصاد العالمي المبني على المعرفة، وتمشياً مع الاستراتيجية الوطنية للتعليم والإطار العام لسياسات الوزارة فيما يتعلق بالتنمية المهنية للمعلمين. حيث اعتمدت الوزارة الإطار العام لسياسة المعلم وأعدت الخطط الاستراتيجية والإجرائية لتنفيذه.

ومع تطور النظرة العالمية الى التدريب ليحل محله مفهوم التنمية المهنية المستمرة ، فقد بات من الضروري الانتقال في مسار التدريب وإعداد المعلم لمنهجية خاصة، ومن التدريب المجزأ على برامج متفرقة وبأسلوب واحد إلى مسار آخر يلبي الحاجات الخاصة بالمعلم ، وانفتاح النظام التربوي على تعدد الجهات المقدمة للتنمية المهنية، وتطوير نظام المسار المهني للمعلم -لاعتماد أنشطة التنمية المهنية- يساعد المعلم على الافادة منها في التقدم الوظيفي. كما أنه ينعكس على أدائه في الغرفة الصفية، وبالتالي يحقق الهدف المنشود من التربية والتعليم وهو تحسين تعلم الطلبة بجانبه المهاري والمعرفي.

ويتطلب إعداد المعلمين وتنميتهم مهنيًا ما يأتي:

- الانتقال التدريجي من المركزية إلى التنمية حسب الحاجات
- الانتقال من التركيز على المدخلات في التدريب إلى التركيز على المخرجات
- إيجاد نظام متكامل ومرن يجمع بين التأهيل قبل الخدمة وإدماج المستجدين (Induction)، والتنمية المهنية أثناء الخدمة، ويلبي حاجات المراحل المهنية الانتقالية والمستقبلية.
- انفتاح النظام التربوي على التعددية في تزويد خدمات التنمية المهنية، من ناحية التدريب والمحتوى، تستجيب لحاجات الوزارة في جو تنافسي يؤدي إلى تحسين نوعية المحتوى والخدمة.
- تشجيع المعلم على تحمل مسؤولية نموه المهني الخاص وتمكينه من تحديد المسار الشخصي للنمو المهني.
- تجويد نظام متابعة وتقييم وضبط لنوعية التنمية المهنية ونوعية المزودين ونوعية العمليات ولمجمل نظام التنمية المهنية.

وقد قامت إدارة الإشراف والتدريب التربوي/ مديرية المتابعة والتقييم/ قسم المتابعة والتقييم لبرامج التنمية المهنية بمتابعة وتقييم برامج التنمية المهنية التي تنفذها الوزارة، لإعطاء صورة واضحة وشاملة عن واقع تطبيق البرامج والانجازات التي تحققت خلال العام الدراسي ٢٠١٨/٢٠١٩ مع التعرف على نقاط القوة ومجالات التحسين في كافة جوانب البرنامج.

وقد بات من المعروف أن عملية تقويم برامج التدريب تساعد في تحديد جوانب الضعف والقوة في تلك البرامج وفي قياس مدى فاعليتها في إحداث تغييرات في مهارات المعلمين تمكّنهم من تعليم طلبتهم باستخدام أساليب تدريس حديثة، كما أن عملية تقويم برامج التدريب تعطي تغذية راجعة حول البرامج التدريبية، وتفيد في تطويرها وتحسينها. وتعين على معرفة آراء المعلمين والمدربين والمسؤولين عن هذه البرامج التدريبية لأخذ ذلك بالاعتبار عند تصميم وتنفيذ البرامج التدريبية.

ويتطلب التنفيذ الناجح للبرنامج بيئة مدرسية صديقة وداعمة توفر الإسناد التربوي الشامل بمشاركة الإدارة المدرسية، إضافة إلى التدريب البنائي والمتابعة المستمرة استناداً إلى التقويم التكويني المنهجي المستمر. ولذا تم توجيه الميدان التربوي بإعداد مراكز تدريبية تتوفر فيها البصمة ويسهل الوصول إليها من قبل المتدربين وتكون البنية التحتية مناسبة للتدريب ويتوفر فيها الدعم اللوجستي، وذلك وفق الكتاب الرسمي رقم م ت ٤ / ١٤ / ٦ / ٤٨٨٦٢.

#### **أداة المتابعة, والتقييم المستخدمة:**

**أولاً** تم القيام بزيارات ميدانية لمراكز التدريب من أجل مشاهدة وملاحظة منظمة للمراكز والمتدربين وأداء المدرسين وفق نموذج تقرير زيارة جلسة تدريبية رقم **QF 56-3 rev.a** والمعتمد من قبل توكيد الجودة في ادارة الرقابة والتفتيش.

**ثانياً:** تم استخدام نموذج رأي المتدرب بالبرنامج التدريبي رقم **QF 56-2 rev.b** والمعتمد من قبل توكيد الجودة في ادارة الرقابة والتفتيش.

**ثالثاً:** استخدام نموذج التقييم الختامي للبرنامج التدريبي ويتم تعبئته من قبل رؤساء أقسام الإشراف في مديريات التربية والتعليم.

## ملخص لبرامج التنمية المهنية التي تنفذها الوزارة والجهات المانحة

يمكن تقسيم برامج التنمية المهنية إلى قسمين: برامج التنمية المهنية قبل الخدمة وبرامج التنمية المهنية أثناء الخدمة  
وفيما يأتي توضيح لهذه البرامج:  
أولاً: برامج التنمية المهنية قبل الخدمة

الجهة المسؤولة عن التنفيذ	اسم البرنامج	الفئة المستهدفة	نوع البرنامج	خلاصة عدد المتدربين
أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين	الدبلوم المهني قبل الخدمة	المعلمون المستجدين	تدريب تأسيسي (ما قبل الخدمة)	785

ثانياً: برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة

الجهة المنفذة للتدريب	اسم البرنامج	الفئة المستهدفة	نوع البرنامج	خلاصة عدد المتدربين
وزارة التربية والتعليم	تعزيز قيم النزاهة	المشرفون التربويون	تدريب مدربين (TOT)	267
		المعلمون	تدريب تأسيسي	357
وزارة التربية والتعليم	تدريب معلمي ومعلمات التربية الإسلامية في المدارس الحكومية	المعلمون	تدريب مدربين (TOT)	٢٤
		المعلمون	تدريب تأسيسي	238
		مدراء المدرسة	تقييمي	637
القيادة التعليمية	ورشة تقييم المرشحين كمدراء مدارس	فئات متنوعة قيادية ( مدير تربوية، مدير فني	تدريب تأسيسي	1930

		وإداري، مشرف تربوي، مدير مدرسة، ...)	
اردني 5117 سوري 900	تدريب تأسيسي	المعلمون الجدد (مدارس الطلبة الأردنيين والسوريين)	المعلمون الجدد
اردني 1470 سوري 308	تدريب تأسيسي	مدراء المدارس والمعلمون (مدارس الطلبة الأردنيين والسوريين)	ERSP
اردني 561 سوري 66	تدريب تأسيسي	المعلمون (مدارس الطلبة الأردنيين والسوريين)	SEED
اردني 1053 سوري 598	تدريب تأسيسي	المعلمون (مدارس الطلبة الأردنيين والسوريين)	INTEL
8	تدريب المدربين (TOT)	المشرفون التربويون	كويكا
235	تدريب تأسيسي	مدراء المدارس والمعلمون	
1636	تدريب تأسيسي	المعلمون	الثقافة المالية للمدارس الحكومية
اردني 94 سوري 9	تدريب تأسيسي	المعلمون (مدارس الطلبة الأردنيين والسوريين)	أتوق الى التعلم
538	تدريب تأسيسي	المعلمون	الهدهد الذكي للعربية والمعارف
475	تدريب تقييمي	المشرفون التربويون	تدريب المشرفين القدامى

407	تدريب تأسيسي	المشرفون التربويون	تدريب المشرفين الجدد	
1304	تدريب تقييمي	المدرء	وحدة الجودة والمساءلة (التقييم الذاتي وإدارة الجودة)	
111	تدريب تأسيسي	المعلمون	حملة التعلم للجميع	
٣٠	تدريب مدربين ( TOT )	المشرفون التربويون	تحسين البيئة التعليمية للأطفال	
٢٢٩	تدريب تأسيسي	المعلمون	والشباب الأردنيين واللاجئين	
43	تدريب تأسيسي	قيمو المختبرات	نظام التعليم الإضافي المتكامل	
٧٠	تدريب تأسيسي	المعلمون	تدريب رياض الأطفال	
209	تدريب بهدف الترفيع	الإداريين	الترفيع الوجدبي	
اردني 2329 سوري 519	تدريب تأسيسي	المعلمون الاردنيين و السوريين	مبادرة القراءة والحساب (RAMP) /	مبادرة القراءة والحساب (RAMP)
32	تدريب مدربين (( tot))	المشرفون التربويون ( tot )	مبادرة القراءة والحساب (RAMP) / إجرا وإيقما	
اردني 2029 سوري 57	تدريب تأسيسي	مدراء الاردنيين و مدراء السوريين	مبادرة القراءة والحساب (RAMP)	
اردني 7934 سوري 758	تدريب تأسيسي	المعلمون الأردنيين و السوريين	الأنشطة التعزيزية	
54	تدريب تأسيسي	المعلمون	مخيمات معلمي العلوم	مؤسسة عبد الحميد شومان

3327	تدريب تأسيسي	المعلمون والمدراء	الأقصى كل السور	ملتقى القدس الثقافي
30	تدريب مدربين (( tot))	المشرفون التربويون ( tot )	تحسين البيئة التعليمية للأطفال والشباب الأردنيين واللاجئين	الاتحاد اللوثرى الخيري
211	تدريب تأسيسي	المعلمون	الشبكات (لغة الانجليزية ، اللغة العربية ، العلوم ، الرياضيات )	أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين
23	تدريب تأسيسي	المدراء	القيادة	
227	تدريب متقدم	المدراء	القيادة المتقدمة	
129	تدريب تأسيسي	المعلمون	برنامج البيئة	
2836	تدريب تأسيسي	المعلمون	الورشات القصيرة	
2227	تدريب تأسيسي	المعلمون	الندوات	
22	تدريب تأسيسي	المعلمون	توسيع أثر الشبكات	
1052	تدريب تأسيسي	المعلمون	الدراسات الاجتماعية	
210	تدريب تأسيسي	المعلمون	تعزيز مهارات اللغة الانجليزية	
455	تدريب تأسيسي	المعلمون	علم بثقة	
948	تدريب تأسيسي	المعلمون	بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية	
136	تدريب تأسيسي	المعلمون	الصوتيات	
179	تدريب تأسيسي	المعلمون والإداريين	تقوية مدارسنا	



## إحصاءات التدريب العامة

في الفترة الزمنية ( ٢٠١٨/٦/١ - ٢٠١٩/٦/١٥ )

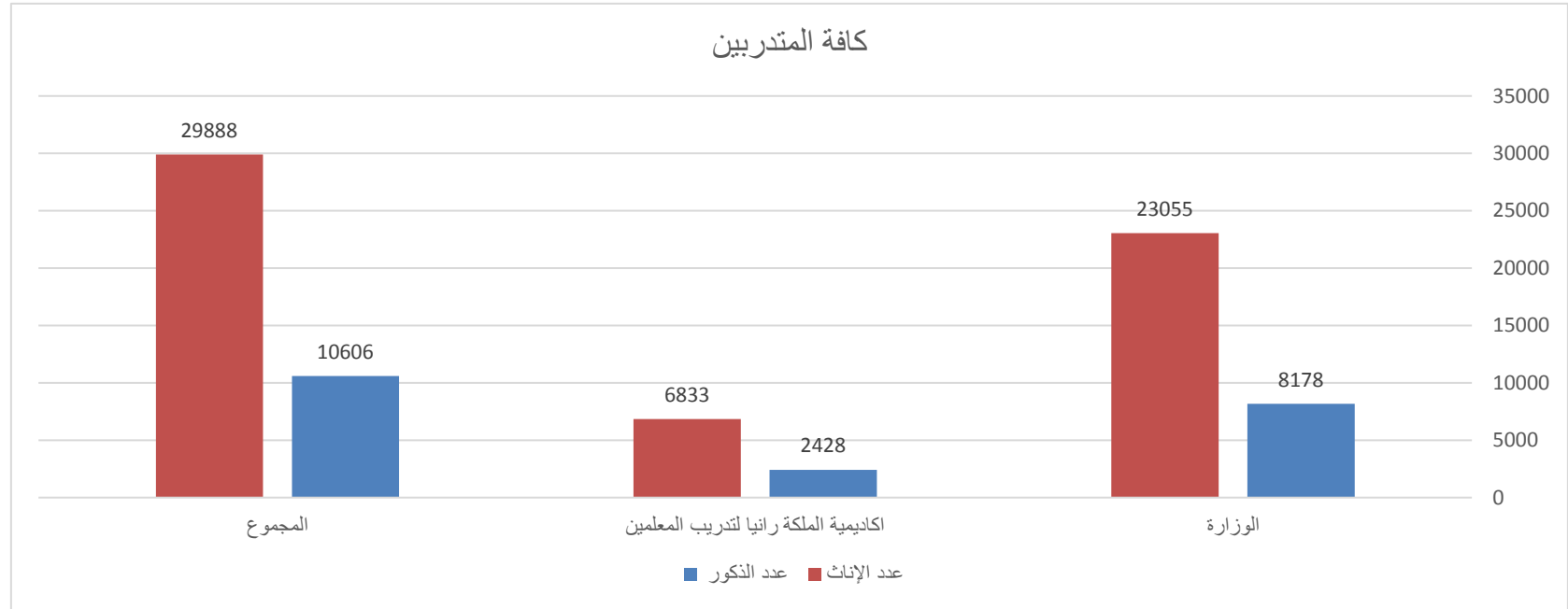
لقد خطت الوزارة مجموعة من الخطوات في إطار التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. وقد بلغ عدد المتدربين على كافة البرامج التدريبية التي تنفذها الوزارة ٣٧٢٢٤ متدرباً (١٠٦٩٠ من الذكور، و ٢٦٥٣٤ من الإناث).

في حين بلغ عدد المتدربين على البرامج التدريبية التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين ٩٢٦١ متدرباً (٢٤٢٨ من الذكور، و ٦٨٣٣ من الإناث).

وبالتالي يصبح مجموع المتدربين ٤٦٤٨٥ (١٣١١٨ من الذكور، و ٣٣٣٦٧ من الإناث).

المجموع	عدد الإناث	عدد الذكور	الجهة المنفذة
٣٧٢٢٤	٢٦٥٣٤	١٠٦٩٠	الوزارة
٩٢٦١	٦٨٣٣	٢٤٢٨	أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين
٤٦٤٨٥	٣٣٣٦٧	١٣١١٨	المجموع

## رسم بياني لكافة المتدربين في جميع مديريات المملكة



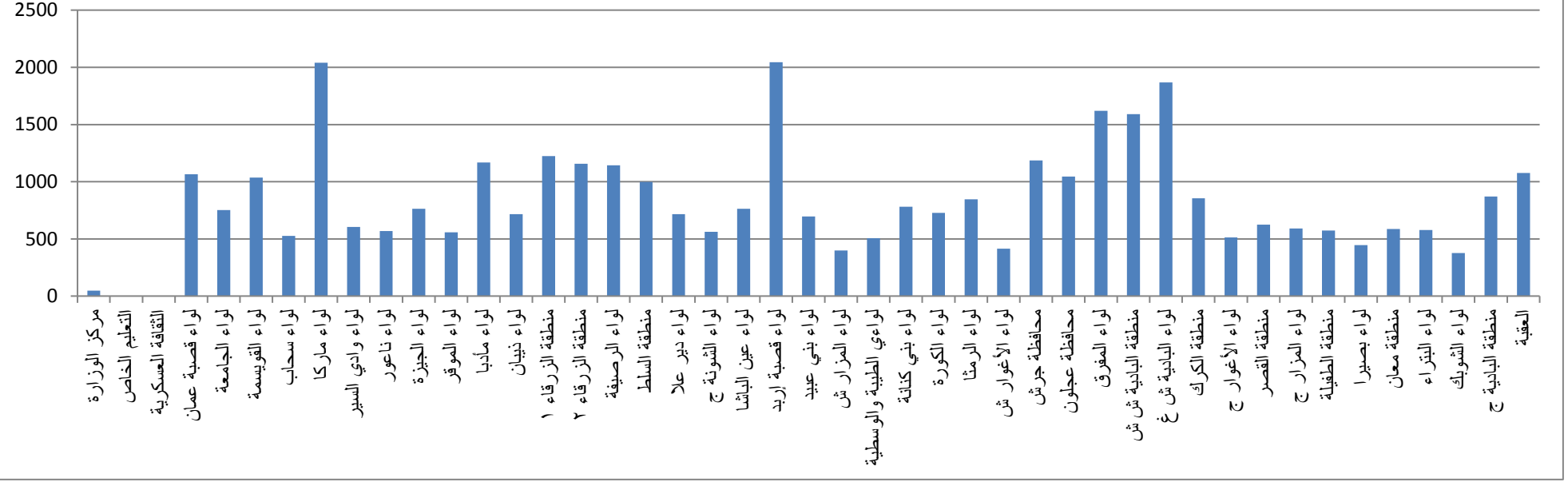
## إحصاءات بأعداد المتدربين في البرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب المديریات

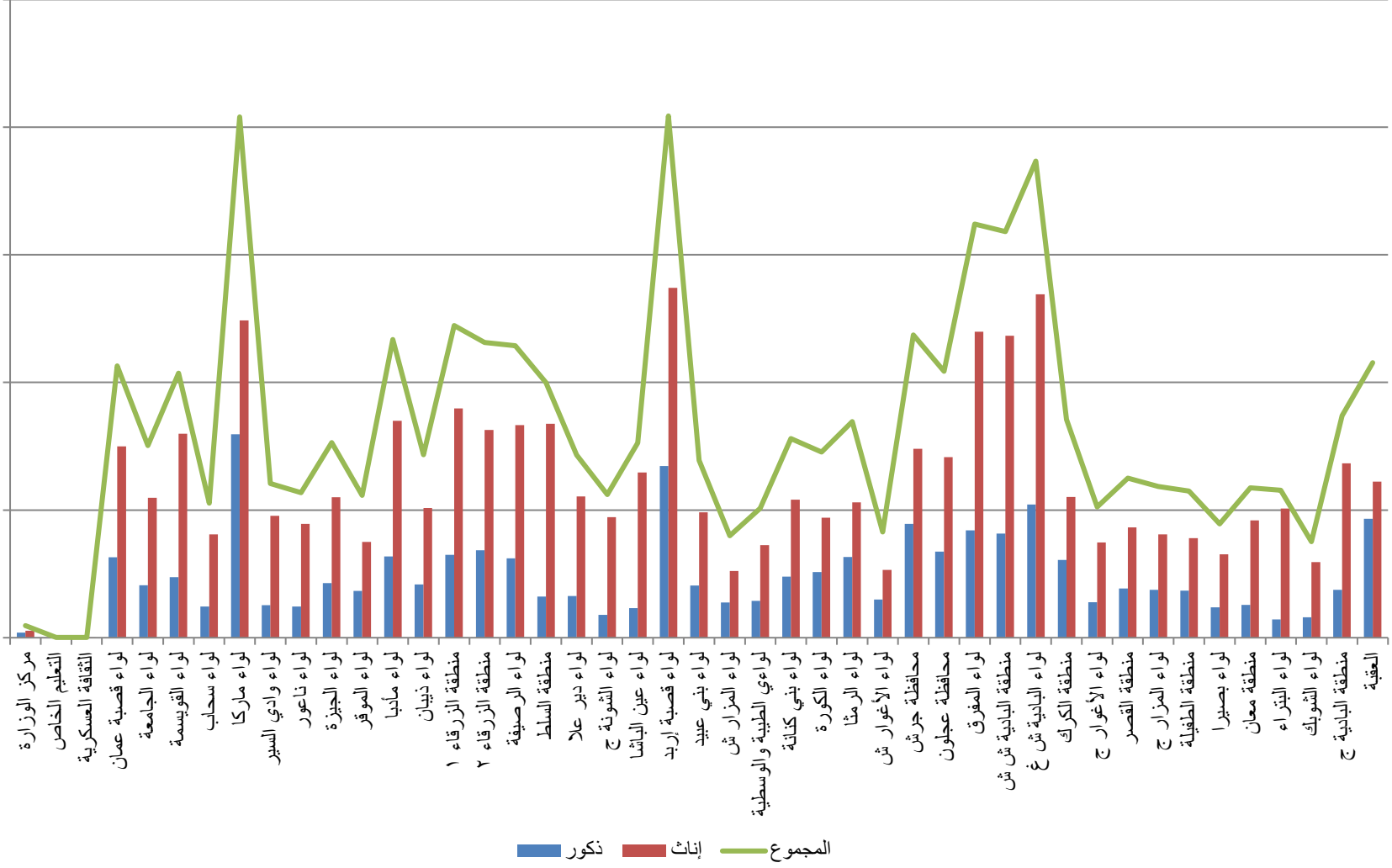
فيما يأتي أعداد المتدربين لكافة البرامج التي تم تنفيذها في كل مديريةية من قبل الوزارة:

المجموع	إناث	ذكور	المديرية
399	261	138	لواء المزارش
507	363	144	لواء الطيبة والوسطية
780	541	239	لواء بني كنانة
727	470	257	لواء الكورة
846	530	316	لواء الرمثا
414	265	149	لواء الأغوارش
1186	740	446	محافظة جرش
1044	707	337	محافظة عجلون
1620	1199	421	لواء المفرق
1591	1183	408	منطقة البادية ش ش
1867	1345	522	لواء البادية ش غ
855	551	304	منطقة الكرك
512	373	139	لواء الأغوار ج
625	432	193	منطقة القصر
592	405	187	لواء المزار ج
574	390	184	منطقة الطفيلة
446	327	119	لواء بصيرا
587	459	128	منطقة معان
578	506	72	لواء البتراء
376	296	80	لواء الشوبك
870	683	187	منطقة البادية ج
1077	611	466	العقبة

المجموع	إناث	ذكور	المديرية
47	27	20	مركز الوزارة
1	1	0	التعليم الخاص
1	1	0	الثقافة العسكرية
1065	750	315	لواء قصبه عمان
753	548	205	لواء الجامعة
1036	799	237	لواء القويسمة
527	405	122	لواء سحاب
2040	1243	797	لواء ماركا
604	477	127	لواء وادي السير
568	446	122	لواء ناعور
764	550	214	لواء الجيزة
558	375	183	لواء الموقر
1168	850	318	لواء مادبا
717	508	209	لواء ذيبان
1223	898	325	منطقة الزرقاء ١
1157	814	343	منطقة الزرقاء ٢
1144	833	311	لواء الرصيفة
999	838	161	منطقة السلط
716	553	163	لواء ديرعلا
561	472	89	لواء الشونة ج
763	647	116	لواء عين الباشا
2044	1371	673	لواء قصبه إربد
695	491	204	لواء بني عبيد

## أعداد المتدربين في المديريات





إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب البرامج:

أما التفصيل فكان على النحو الآتي:

أولاً:

مخيمات معلمي العلوم	تدريب معلمي ومعلمات التربوية الإسلامية في المدارس الحكومية/ (TOT)	تدريب معلمي ومعلمات التربوية الإسلامية في المدارس الحكومية/ (المعلمين)	تعزيز قيم النزاهة / المعلمين	تعزيز قيم النزاهة/ المشرفين (TOT)	ورشة تقييم المرشحين كمدراء مدارس	مبادرة القراءة والحساب						المديرية	
						الأنشطة التعزيزية (السوريين)	الأنشطة التعزيزية (الأردنيين)	مبادرة القراءة والحساب /(RAMP) (مدرء/سوريين)	مبادرة القراءة والحساب /(RAMP) مدراء الأردنيين	مبادرة القراءة والحساب /(RAMP) مشرفين (tot) إجرا وأيقما	مبادرة القراءة والحساب /(RAMP) معلمين / السوريين)		مبادرة القراءة والحساب /(RAMP) معلمين /الأردنيين)
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	مركز الوزارة
1	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	التعليم الخاص
0	0	0	0	0	0	0	1	0	0	0	0	0	الثقافة العسكرية
3	0	0	0	11	23	25	325	5	54	2	0	0	لواء قصبة عمان
8	0	0	25	5	11	33	162	7	32	0	0	0	لواء الجامعة
0	0	0	24	8	23	3	325	2	43	0	0	0	لواء القويسمة
2	0	0	24	5	12	18	74	0	15	0	0	0	لواء سحاب
8	0	0	25	12	20	65	493	0	184	0	0	0	لواء ماركا
2	2	27	18	5	11	30	138	3	31	1	0	0	لواء وادي السير
0	2	22	23	5	13	5	124	1	34	0	0	0	لواء ناعور
0	0	3	21	4	3	5	154	0	59	0	0	0	لواء الجيزة
1	0	0	25	5	6	0	91	2	32	0	0	0	لواء الموقر
0	0	0	20	21	22	8	226	0	55	3	45	190	لواء مادبا
0	0	0	0	3	11	0	118	0	38	0	0	101	لواء ذيبان
3	0	0	0	11	26	24	273	5	70	0	0	0	منطقة الزرقاء ١
1	0	0	0	5	17	50	192	4	75	0	0	0	منطقة الزرقاء ٢
2	0	0	0	5	6	13	262	5	41	1	0	0	لواء الرصيفة
1	0	0	0	7	30	1	286	0	55	3	1	141	منطقة السلط

1	0	0	0	5	2	0	159	0	31	0	0	160	لواء دير علا
0	0	0	0	4	3	0	113	0	21	0	0	127	لواء الشونة ج
1	0	0	0	6	17	4	164	4	34	2	9	147	لواء عين الباشا
3	1	32	19	11	30	119	432	9	126	1	0	0	لواء قصبية إربد
0	1	2	23	5	8	39	152	2	32	1	0	0	لواء بني عبيد
0	0	0	21	5	3	0	119	1	30	0	0	0	لواء المزارش
1	0	0	25	4	7	15	146	0	24	0	0	0	لواءي الطيبة والوسطية
0	1	5	24	6	27	17	236	0	67	0	0	0	لواء بني كنانة
0	2	34	22	5	26	6	253	0	51	0	0	0	لواء الكورة
0	0	0	25	7	12	62	222	4	53	0	0	0	لواء الرمثا
0	0	0	25	4	6	0	19	0	42	0	0	0	لواء الأغوارش
0	0	0	20	19	31	14	297	0	91	2	10	0	محافظة جرش
1	0	0	0	8	35	12	247	1	79	0	0	0	محافظة عجلون
3	0	0	0	9	29	25	312	0	82	0	114	325	لواء المفرق
1	0	0	0	6	8	14	279	0	99	1	85	341	منطقة البادية شش
0	0	0	0	7	25	151	303	0	15	0	261	367	لواء البادية شغ
1	1	28	25	6	36	0	176	0	52	4	0	0	منطقة الكرك
2	1	29	25	4	4	0	141	0	19	0	0	0	لواء الأغوار ج
3	0	5	17	5	2	0	113	0	35	1	0	0	منطقة القصر
1	4	51	19	5	3	0	140	0	42	5	0	0	لواء المزار ج
1	0	0		6	17	0	93	0	32	3	0	0	منطقة الطفيلة
0	0	0	18	4	4	0	88	0	21	1	0	0	لواء بصيرا
0	0	0	11	4	7	0	106	0	21	0	4	114	منطقة معان
0	0	0	0	2	4	0	113	0	26	0	0	130	لواء البتراء
1	0	0	0	3	47	0	51	0	15	0	0	54	لواء الشوبك
1	0	0	0	3	5	0	147	0	20	1	0	132	منطقة البادية ج
	0	0	0	2	5	0	69	2	51	0		315	العقبة
54	15	238	524	267	637	758	7934	57	2029	32	519	2644	المجموع الكلي

المجموع الكلي لمبادرة الرامب: ١٣٩٧٣

## ثانياً:

المديرية	القيادة التعليمية	المعلمون الجدد (الأردنيين)	المعلمون الجدد (السوريين)	ERSP (الأردنيين)	ERSP (سوريين)	SEED (الأردنيين)	SEED (السوريين)	INTEL الاردنيين	INTEL (سوريين)	كويكا	كويكا (tot)	الثقافة المالية	الأقصى كل السور
	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
مركز الوزارة	34	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
التعليم الخاص	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
الثقافة العسكرية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
لواء قصبه عمان	57	238	23	30	12	19	4	30	23	0	0	41	0
لواء الجامعة	47	77	86	25	12	26	7	24	39	0	0	25	67
لواء القويسمة	49	193	9	57	3	15	2	28	6	0	0	30	143
لواء سحاب	39	52	34	26	9	0	0	20	16	0	0	14	53
لواء ماركا	78	278	108	61	19	24	0	25	38	0	0	62	373
لواء وادي السير	30	58	26	30	8	16	2	25	28	0	0	31	69
لواء ناعور	59	104	10	30	16	0	0	26	0	0	0	37	0
لواء الجيزة	38	123	17	26	5	0	0	32	19	0	0	46	87
لواء الموقر	31	102	4	27	0	0	0	23	10	0	0	23	80
لواء مادبا	51	121	30	32	13	22	1	30	16	0	0	26	92
لواء ذيبان	24	135	0	31	0	17	0	30	0	0	0	14	160
منطقة الزرقاء <sup>١</sup>	79	116	55	49	9	39	6	30	34	25	0	36	227
منطقة الزرقاء <sup>٢</sup>	47	188	159	35	34	0	0	24	17	23	0	47	95
لواء الرصيفة	27	178	60	60	17	17	4	31	8	25	0	46	145
منطقة السلط	46	104	8	30	0	20	0	26	6	0	0	62	80
لواء دير علا	31	99	0	26	0	17	0	19	0	0	0	26	61
لواء الشونة ج	31	87	0	22	0	16	0	0	0	0	0	21	40
لواء عين الباشا	45	52	31	30	14	17	1	26	13	0	0	17	54



289	97	8	18	57	30	19	25	30	92	189	215	88	لواء قصبه إربد
58	18	0	25	38	17	0	0	18	26	29	49	40	لواء بني عبيد
0	33	0	0	0	31	1	0	8	30	11	51	29	لواء المزارش
0	31	0	25	17	20	2	0	10	30	18	47	42	لواء بني الطيبة والوسطية
0	36	0	0	0	27	3	22	22	59	26	62	56	لواء بني كنانة
0	34	0	0	4	31	0	0	9	37	10	64	30	لواء الكورة
0	77	0	24	41	29	3	17	6	17	65	62	49	لواء الرمثا
35	30	0	0	0	32	0	19	0	30	0	77	66	لواء الأغوارش
106	98	0	0	30	75	0	20	15	50	19	158	60	محافظة جرش
121	101	0	0	14	39	0	23	0	46	22	153	66	محافظة عجلون
48	56	0	20	38	29	5	30	0	55	60	160	48	لواء المفرق
0	79	0	25	23	28	3	29	8	30	51	290	46	منطقة البادية شش
0	59	0	25	53	1	0	25	11	28	213	157	43	لواء البادية ش غ
0	55	0	0	10	25	0	20	0	58	12	129	54	منطقة الكرك
0	22	0	0	0	26	0	25	0	30	0	121	47	لواء الأغوار ج
0	29	0	0	0	25	0	20	0	30	0	211	58	منطقة القصر
0	26	0	0	0	32	0	21	0	29	7	125	38	لواء المزار ج
74	41	0	0	0	27	0	0	0	23	0	140	44	منطقة الطفيلة
101	12	0	0	0	21	0	0	0	27	0	43	25	لواء بصيرا
41	18	0	0	0	19	3	0	0	15	14	82	30	منطقة معان
146	19	0	0	0	0	0	0	0	26	0	25	33	لواء البتراء
45	16	0	0	0	20	0	0	0	16	0	40	0	لواء الشوبك
188	28	0	0	0	20	0	0	0	59	0	147	37	منطقة البادية ج
249	17	0	0	9	25	0	0	0	28	15	204	58	العقبة
3327	1636	8	235	607	1078	66	561	308	1498	1421	5117	1930	المجموع الكلي

ثالثاً:

المديرية	اتوق الى التعلم / (مدارس الاردنيين)	اتوق الى التعلم / (مدارس السوريين)	الهدهد الذكي للتعربية والمعارف	تدريب المشرفين القدامى (tot)	تدريب المشرفين الجدد	الترفيه الوجودي	التقييم الذاتي وإدارة الجودة	تحسين البيئة التعليمية للأطفال (tot)	تحسين البيئة التعليمية / معلمين	حملة التعلم للجميع	تقوية مدارسنا	نظام التعليم الإضافي المتكامل	تدريب رياض الأطفال
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
مركز الوزارة	0	0	0	0	0	11	0	1	0	0	0	0	0
التعليم الخاص	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
الثقافة العسكرية	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0	0
لواء قصبة عمان	0	0	0	5	16	8	82	0	0	0	27	2	0
لواء الجامعة	0	0	0	1	4	16	0	0	0	13	1	1	0
لواء القويسمة	0	0	0	7	10	14	23	0	0	5	13	1	0
لواء سحاب	0	0	0	9	14	0	42	3	28	6	11	1	0
لواء ماركا	0	0	0	3	10	27	108	8	0	10	0	1	0
لواء وادي السير	0	0	0	5	7	0	0	0	0	0	0	1	0
لواء ناعور	0	0	0	8	13	0	0	2	33	0	0	1	0
لواء الجيزة	0	0	0	7	11	0	43	1	56	3	0	1	0
لواء الموقر	0	0	0	2	10	0	0	3	81	0	0	0	0
لواء مادبا	0	0	72	3	3	21	38	0	0	6	0	1	0
لواء ذيبان	0	0	22	4	8	0	0	0	0	0	0	1	0
منطقة الزرقاء ١	0	0	0	9	13	24	0	7	0	8	44	1	0
منطقة الزرقاء ٢	80	9	0	7	9	0	0	0	0	5	14	1	19
لواء الرصيفة	0	0	0	5	12	0	117	5	31	6	14	1	0
منطقة السلط	0	0	58	2	6	٢٥	0	0	0	0	0	1	0
لواء دير علا	0	0	44	0	7	0	0	0	0	0	27	1	0

0	1	29	0	0	0	0	0	4	1	41	0	0	لواء الشونة ج
0	1	0	1	0	0	0	0	6	3	64	0	0	لواء عين الباشا
0	1	0	11	0	0	47	20	7	15	0	0	3	لواء قصبية إربد
0	1	0	0	0	0	82	0	5	24	0	0	0	لواء بني عبيد
0	0	0	0	0	0	0	0	12	14	0	0	0	لواء المزارش
0	1	0	0	0	0	21	0	6	15	0	0	0	لواء الطيبة والوسطية
0	1	0	0	0	0	48	0	16	19	0	0	0	لواء بني كنانة
0	1	0	0	0	0	63	12	11	22	0	0	0	لواء الكورة
0	1	0	16	0	0	20	0	14	20	0	0	0	لواء الرمثا
0	1	0	0	0	0	0	0	17	11	0	0	0	لواء الأغوارش
0	1	0	0	0	0	34	0	19	27	0	0	0	محافظة جرش
0	1	0	0	0	0	24	12	11	28	0	0	0	محافظة عجلون
0	1	0	9	0	0	79	14	11	20	38	0	0	لواء المفرق
51	1	0	12	0	0	40	0	8	4	29	0	0	منطقة البادية ش ش
0	2	0	0	0	0	44	0	14	13	50	0	0	لواء البادية ش غ
0	1	0	0	0	0	104	20	10	28	0	0	0	منطقة الكرك
0	1	0	0	0	0	0	0	11	4	0	0	0	لواء الأغوار ج
0	1	0	0	0	0	40	0	11	19	0	0	0	منطقة القصر
0	1	0	0	0	0	0	10	6	27	0	0	0	لواء المزار ج
0	2	0	0	0	0	37	0	12	22	0	0	0	منطقة الطفيلة
0	1	0	0	0	0	63	0	7	10	0	0	0	لواء بصيرا
0	1	0	0	0	0	23	0	4	14	56	0	0	منطقة معان
0	1	0	0	0	0	29	0	7	1	16	0	0	لواء البتراء
0	1	0	0	0	0	28	0	9	8	16	0	6	لواء الشوبك
0	1	0	0	0	0	25	10	8	6	32	0	0	منطقة البادية ج
	1	0	0	0	0	0	3	8	11	0	0	5	العقبة
70	43	179	111	229	30	1304	209	407	463	538	9	94	المجموع الكلي

## وقد كان أبرز الملاحظات العامة المتعلقة بالمتابعة والتقييم تتمثل فيما يأتي:

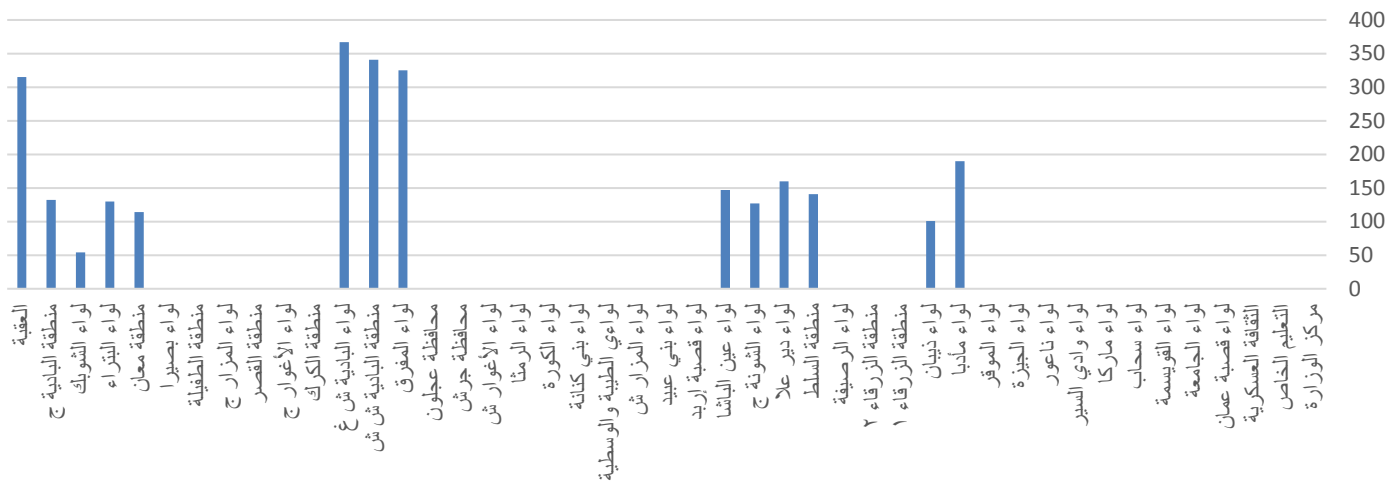
- رغبة كثير من المتدربين في الالتحاق في البرامج التدريبية التي ترتبط بنظام الرتب.
- تنفيذ عدد من البرامج التدريبية معا في وقت واحد، الأمر الذي أدى إلى صعوبة تنفيذها في آن واحد.
- اعتماد نظام البصمة في كافة المراكز التدريبية لأول مرة في التدريب مما كان له أثر إيجابي في ضبط التدريب، رغم الصعوبات التي واجهتها المديرية عند تنفيذ نظام البصمة، وعند احتساب الحضور والغياب.
- نقص في عدد المدربين مثل برنامجي ( Seed& Intel ).
- عزوف بعض المعلمين (الذكور) عن حضور التدريب، واتجاهاتهم السلبية نحو التطور المهني.
- البعد الجغرافي للمراكز التدريبية عن أماكن عمل وأحيانا سكن المتدربين.
- التفاوت بين أداء المدربين، ونقص أعداد المشرفين في اختصاصات معينة في المديرية.
- معظم أوقات التدريب كانت خارج أوقات الدوام الرسمي لا سيما في شهر رمضان المبارك مما أدى إلى غياب عدد من المتدربين عن التدريب.
- تدمير المدراء من خروج عدد من المعلمين إلى التدريب مما يؤدي إلى ضياع بعض الحصص على عدد من الطلبة.
- صعوبة التدريب في مدارس الفترتين الصباحي والمسائي.

## إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي داخلي على حدة، وأبرز ملاحظات المتابعة والتقييم

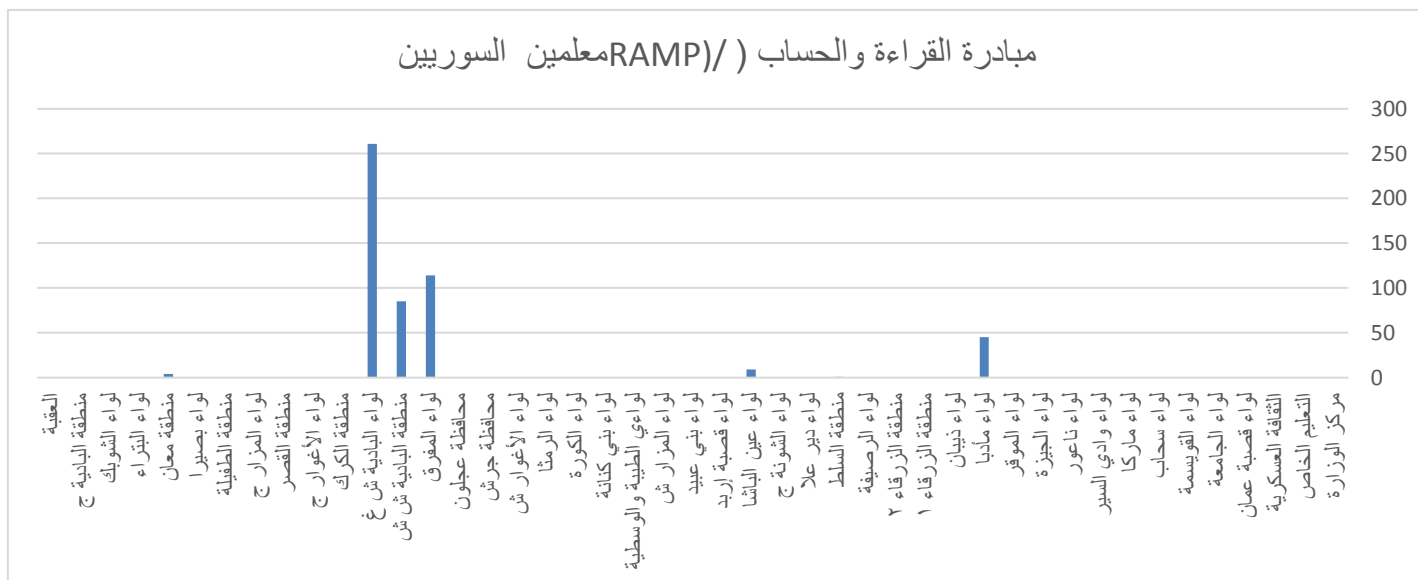
### التدريب على برامج مبادرة مبادرة القراءة والحساب (RAMP)

وتشمل: تدريب المعلمين الأردنيين والسوريين على المبادرة، وتدريب المشرفين على إجرا وإيقما (tot)، وتدريب مدراء المدارس الاردنيين والسوريين على مبادرة الرامب، وتدريب الأنشطة التعزيزية للأردنيين وللسوريين.

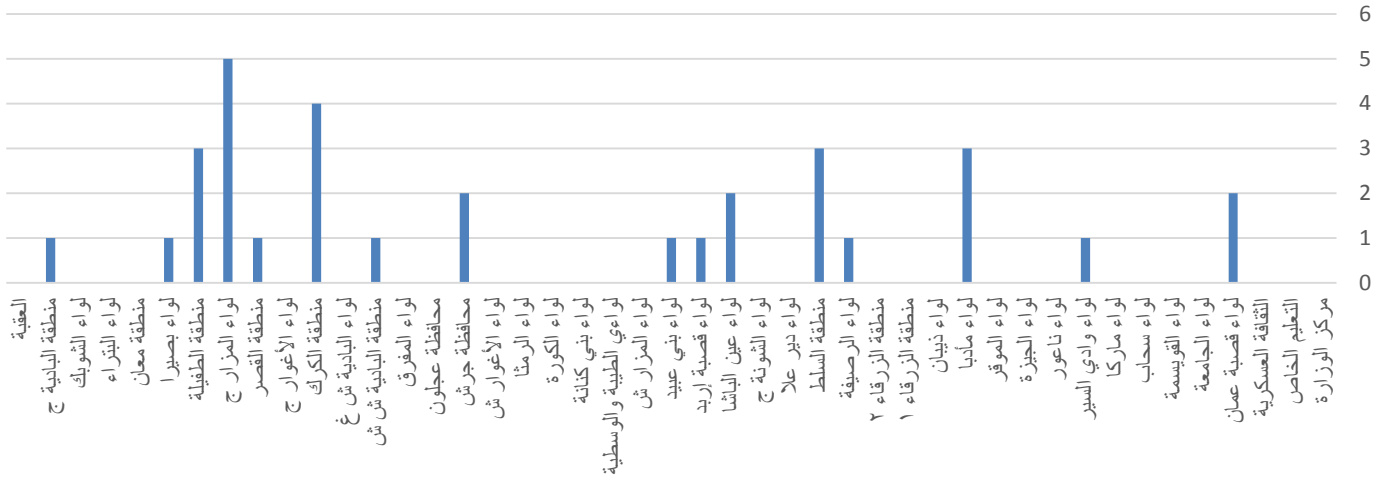
مبادرة القراءة والحساب (/RAMP معلمين الاردنيين)



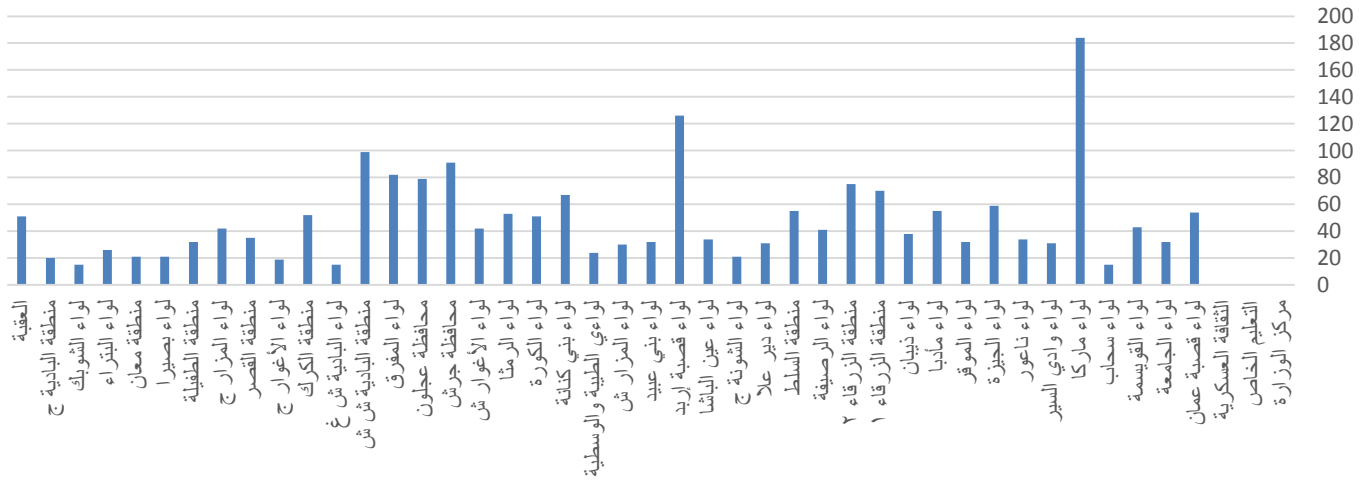
مبادرة القراءة والحساب (/RAMP معلمين السوريين)



## مبادرة القراءة والحساب (RAMP) / مشرفين (tot) إجرا وإيقما



## مبادرة القراءة والحساب (RAMP) / مدرء الاردنيين





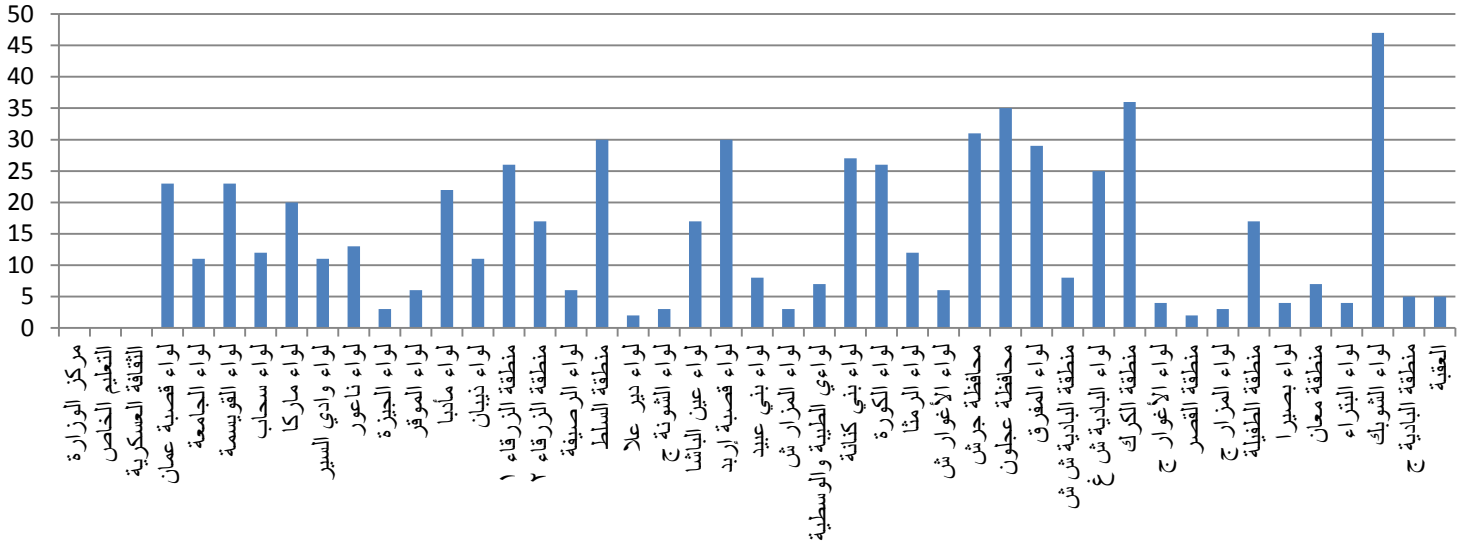
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم للتدريب على مبادرة ( RAMB ) بكافة برامجها النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*اختيار مراكز تدريبية مركزية مجهزة بالكامل مما يقلل من التكاليف المترتبة من كثرة الشعب بسبب البعد الجغرافي. *مخاطبة إدارة التربية الخاصة بحاجة معلمي مصادر التعلم بتدريبات تعني بتخصصهم وتطوير اليات عملهم . * تخفيف الاعباء المطلوبة من المعلمين خلال العام الدراسي للتفرغ لتطبيق استراتيجيات المبادرة</p>	<p>*التفاوت في أداء المشرفين التربويين ومدربي الرامب من جانب التخصصي . *سوء بعض الوجبات الغذائية المقدمة للمتدربين . * عدم التزام بعض المعلمين بحضور التدريب مما يترتب عليه فتح شعب أخرى في وقت لاحق . *اكتظاظ في أعداد المتدربين في الشعبة اذا كان المدرب رامب وليس مشرف . *كثرة الأدلة والنشرات في البرنامج والحاجة للتصوير المستمر . *تعاون مدراء المدارس وتسهيل مهمة المعلمين والمساندين . *تخوف المعلمين من الإسناد واعتباره تقييم لادائهم . *التأخير في صرف مستحاق المالية للمعلمين بعد انتهاء التدريب لعدم دقة البيانات . * كثرة الاعمال والواجبات المطلوبة من المعلم.</p>	<p>*قلة أعداد مشرفي الصفوف الثلاثة الأولى في مديريات التربية والتعليم للقيام بجميع المهام المناطة بالبرنامج . *الخلفية الأكاديمية لمشرفي ومعلمي الصفوف الثلاثة الأولى ليست رياضيات أو لغة عربية . *اتجاهات المدربين الذكور نحو البرنامج التدريبي والحكم المسبق بعدم الحاجة *الاعتماد على مشرفي الرامب بالقيام في عمليات الدعم ولإسناد . *تدريب معلمي المصادر ورياض الأطفال مع معلمي الصفوف الثلاثة الأولى دون النظر الى خصوصية رياض الأطفال وصعوبات التعلم . *تعاون مدراء المدارس بتوفير أوراق عمل للطلبة.</p>	<p>*توحيد مهارات القراءة والحساب الضرورية لجميع معلمي الصفوف الثلاثة الأولى بجميع مدارس المملكة *وقت التدريب خلال العطلة الصيفية والشتوية . *فتح مراكز تدريبية في الأماكن المتباعدة جغرافيا بغض النظر عن أعداد المتدربين . *توفير جميع المتطلبات اللوجستية والمستلزمات اللازمة للتدريب *متابعة انتقال أثر التدريب خلال الزيارات الصفية من قبل المشرفين والمتدربين وتقديم التغذية الراجعة . *شمولية المادة التدريبية لجميع الاستراتيجيات ومهارات تعليم اللغة العربية والرياضيات . *معالجة الضعف في المفاهيم الرياضية وتبسيطها لدى المعلمين حيث أن الخلفية الأكاديمية للمعلمين غير متخصصة بالرياضيات والعربي. *تدريب المعلمين على مراحل .</p>



## التدريب على (ورشة تقييم المرشحين كمدراء مدارس):

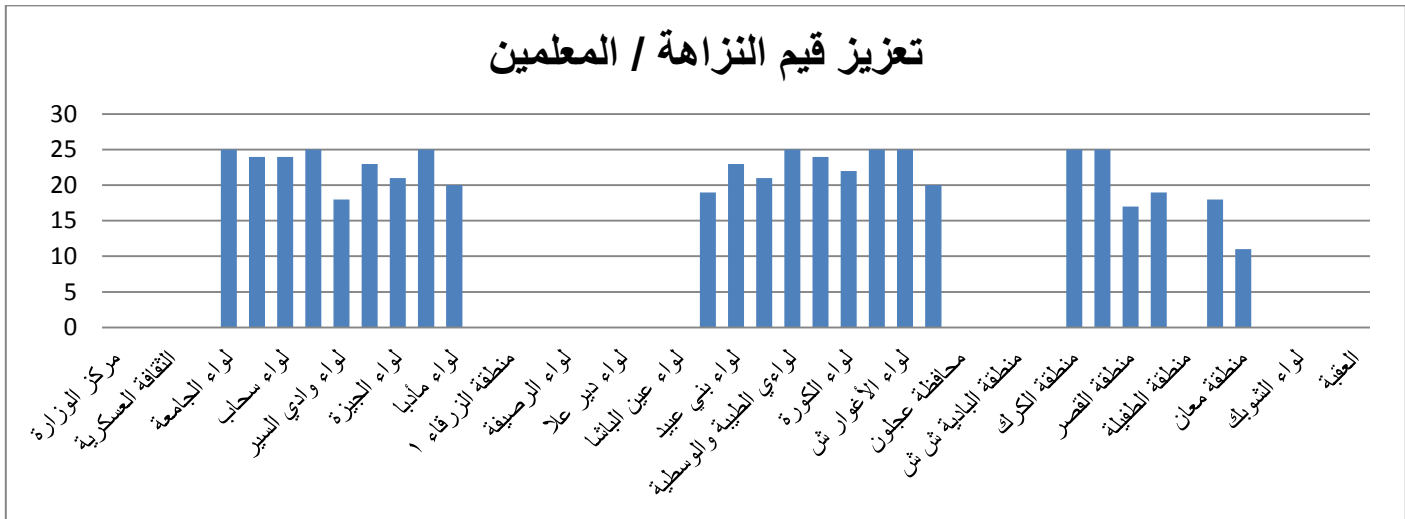
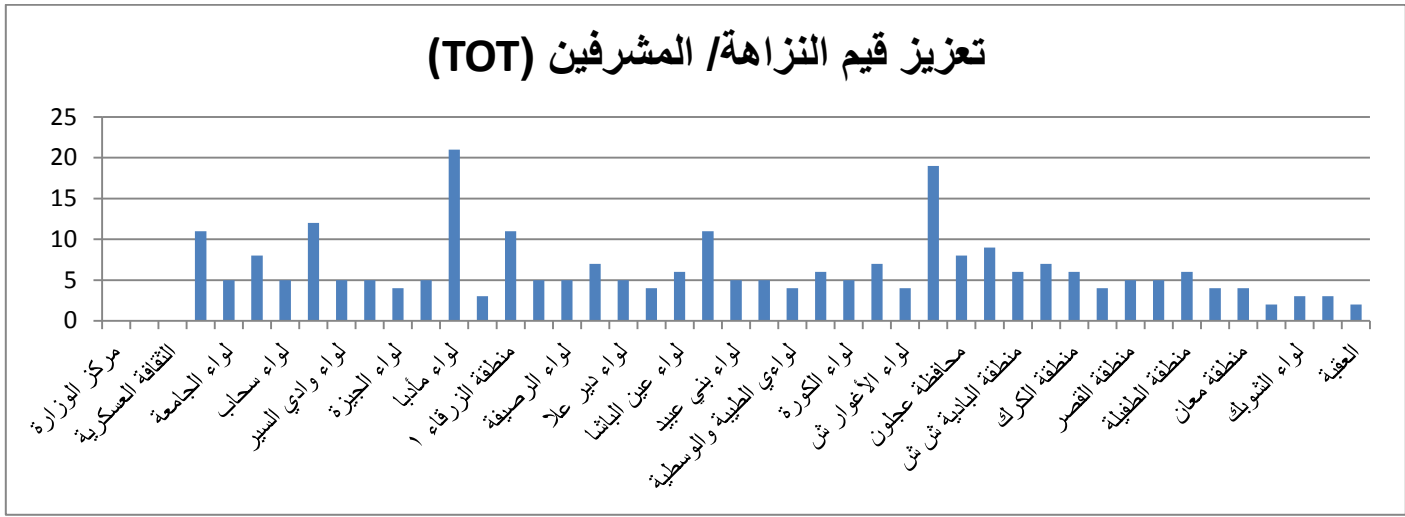
### ورشة تقييم المرشحين كمدراء مدارس



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (ورشة تقييم المرشحين كمدراء مدارس) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
*أن يكون التدريب خارج اوقات الدوام الرسمي .	*التدريب خلال أوقات الدوام المدرسي مما شكل عبا على بعض مدراء المدارس .	*بعد مكان التدريب على البعض	*جودة المادة التدريبية *توفير الدعم اللوجستي المناسب . *كفاءة المدربين . *اقبال المتدربين وقلة الغياب *تقييم التدريب بادوات متنوعة *المدة الزمنية كافية لتنفيذ التدريب ومناسبة *لحجم المادة التدريبية *التنسيق بين ادارة الاشراف والتدريب *ووحدة جودة التعليم والمساءلة لانجاح التدريب و التقييم *توزيع المهام على الميسرين والمقيمين بشكل منظم ودقيق

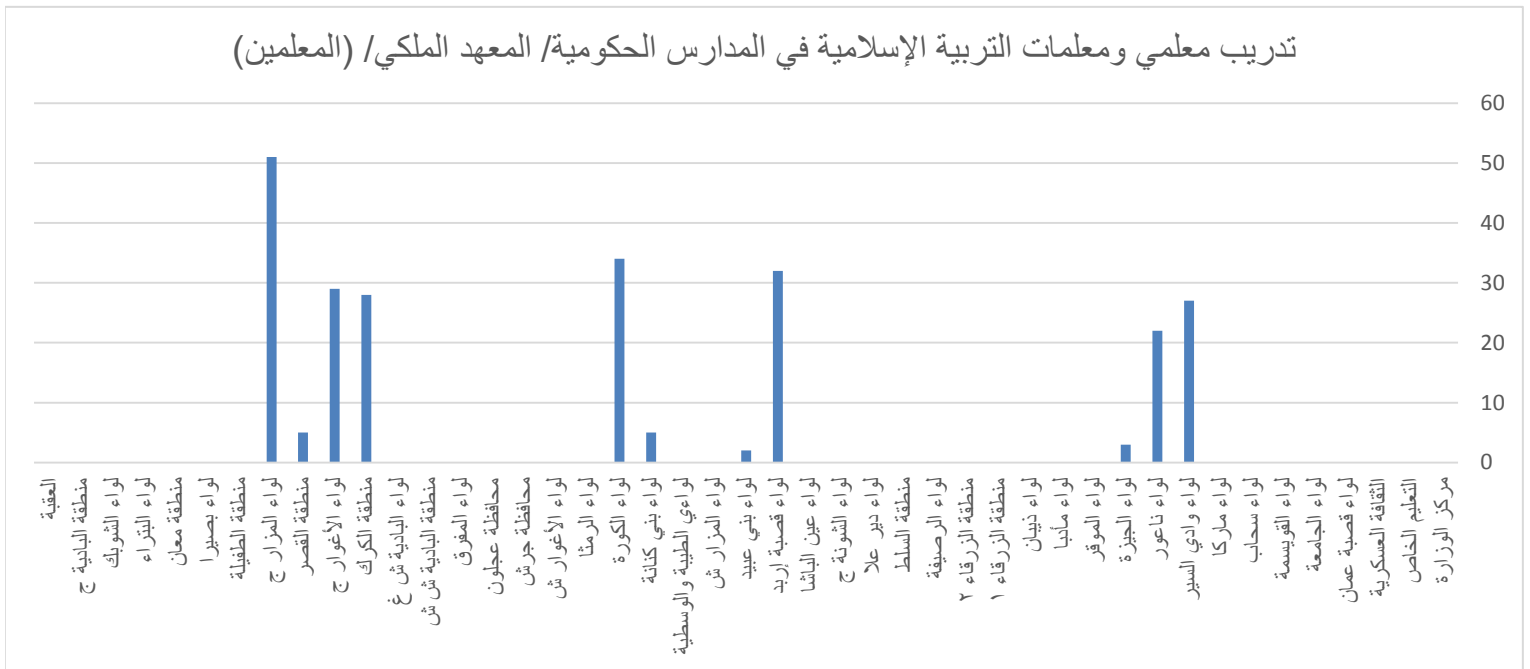
## تدريب المشرفين التربويين على (برنامج تعزيز قيم النزاهة) / (TOT) والمعلمين:



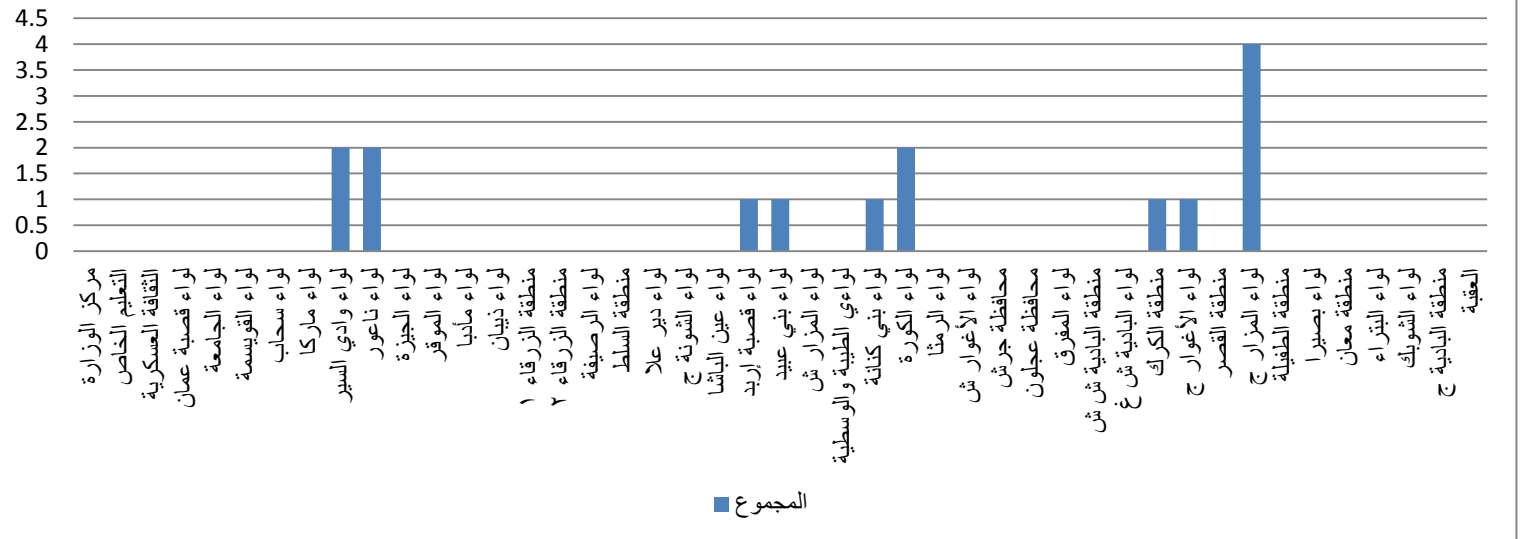
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( النزاهة المشرفين TOT والمعلمين) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>* أن يكون التدريب خلال الدوام الرسمي .</p> <p>* أن تكون المادة معظمها عملي وتطبيقي</p>	<p>* التدريب كان خارج أوقات الدوام المدرسي مما شكل عبا على المعلمين.</p> <p>* المادة التدريبية معظمها نظريا.</p> <p>* المدة الزمنية وكانت يومين غير كافية لتنفيذ التدريب حسب حجم المادة التدريبية</p>	<p>* كثرة البرامج التدريبية في الميدان التربوي مما أدى الى صعوبة التنسيق وترتيب مواعيد التدريب على البرنامج</p>	<p>* جودة المادة التدريبية وتلبيتها للحاجات الفعلية .</p> <p>* توفير الدعم اللوجستي المناسب .</p> <p>* كفاءة المدربين .</p> <p>* استهداف مشرفين ومعلمين.</p>

## تدريب معلمي ومعلمات التربية الإسلامية في المدارس الحكومية/ المعهد الملكي للدراسات الدينية (المعلمين و (ToT))



## تدريب معلمي ومعلمات التربية الإسلامية في المدارس الحكومية/ المعهد الملكي/ المعلمين (TOT)

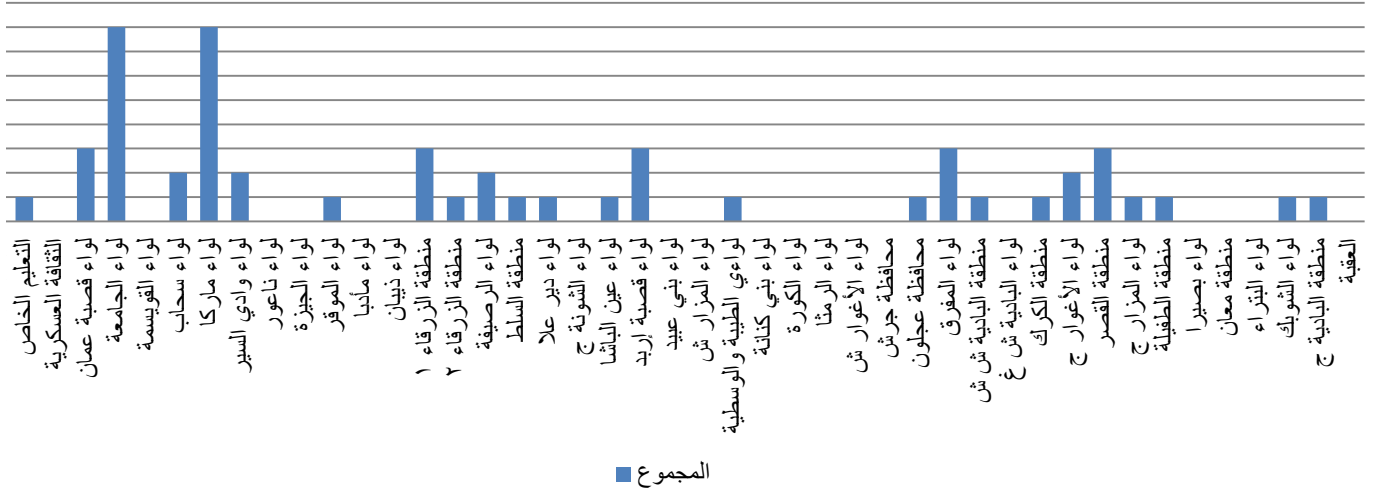


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي ( تدريب معلمي ومعلمات التربية الإسلامية / المعهد الملكي) المعلمين وتدريب مدربين (TOT):

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*أن يتم التدريب من قبل المختصين في التدريب من الميدان التربوي. * توفير المواصلات للمتدربين من خلال مديرياتهم.</p>	<p>*عدم تنفيذ التدريب من قبل المختصين في التدريب من الميدان التربوي والاعتماد على المعلمين كمدرسين للمعلمين الآخرين.</p>	<p>* بعد مكان التدريب عن أماكن سكن المتدربين</p>	<p>*جودة المادة التدريبية *توفير الدعم اللوجستي المناسب . *المدة الزمنية كافية لتنفيذ التدريب ومناسبة لحجم المادة التدريبية.</p>

## التدريب على برنامج (مخيمات معلمي العلوم )

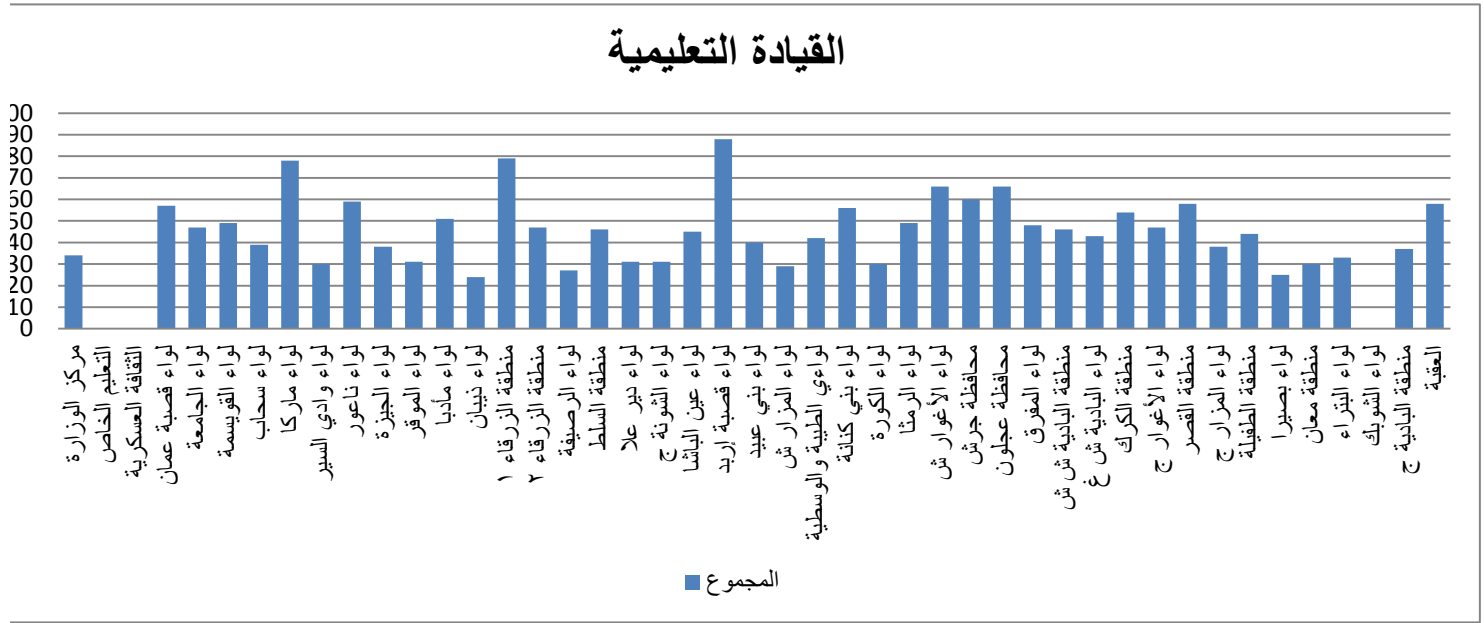
### مخيمات معلمي العلوم



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي: (مخيمات العلوم)

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>عقد المخيم خلال العطلة الصيفية لضمان الحصول على أعلى درجات الفائدة .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدة التدريب ٥ أيام فقط</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>لا يوجد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>يركز المخيم على مفاهيم جديدة بالتفكير الناقد والتعليم اللانمطي</li> <li>تطبيقات عملية على موضوعي التفكير الناقد والتعليم اللانمطي</li> </ul>

## التدريب على برنامج ( القيادة التعليمية )



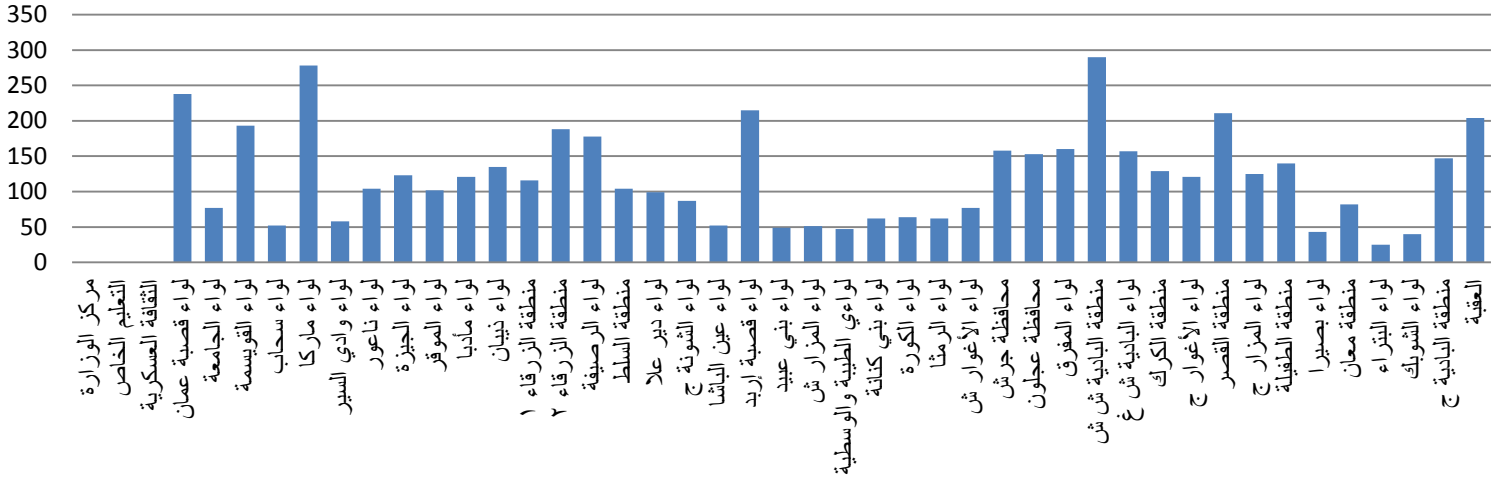
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( القيادة التعليمية) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*توسيع الفئة المستهدفة لتشمل المنسقين والاداريين في المديرية</p> <p>*زيادة المتابعات الدورية للبرنامج اثناء التنفيذ .</p>	<p>* عدم اشراك المنسقين للمجالات الاربع للحصول على الدورة .</p> <p>*فترة تنفيذ البرنامج غير مناسبة لبناء الخطط التطويرية</p>	<p>*ساعات التدريب اليومية طويلة</p> <p>* صعوبة تطبيق نظام البصمة في بعض المديريات</p>	<p>* اعداد خطط تطويرية واجرائية للمدارس والمديريات تلبى الحاجات الفعلية لها .</p> <p>*اعتماد البرنامج على الشراكة المجتمعية ودورها في تقديم الدعم المادي والمعنوي .</p> <p>*بناء خطة الوزارة والمديرية بناء على حاجات المدارس الفعلية .</p> <p>مشاركة كادر المدرسة والطلبة والمجتمع المحلي في بناء الخطط التطويرية وذلك عن طريق المراجعة الذاتية</p> <p>*محاور المادة التدريبية تلبى الحاجات الفعلية للفئة المستهدفة .</p> <p>* دعم المدارس والمديريات ماديا عن طريق المنحة الكندية</p> <p>*وضوح الفئة المستهدفة للبرنامج .</p>

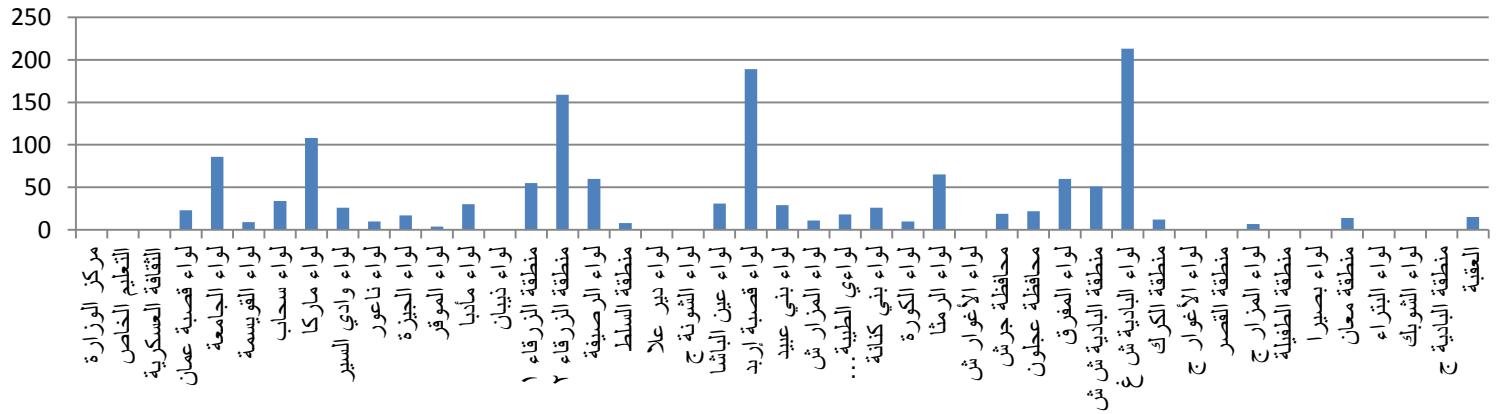
## التدريب على برنامج (المعلمين الجدد)

وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي ( المعلمين الجدد الأردنيين والسوريين)

### المعلمون الجدد الاردنيين



### المعلمون الجدد سوريين

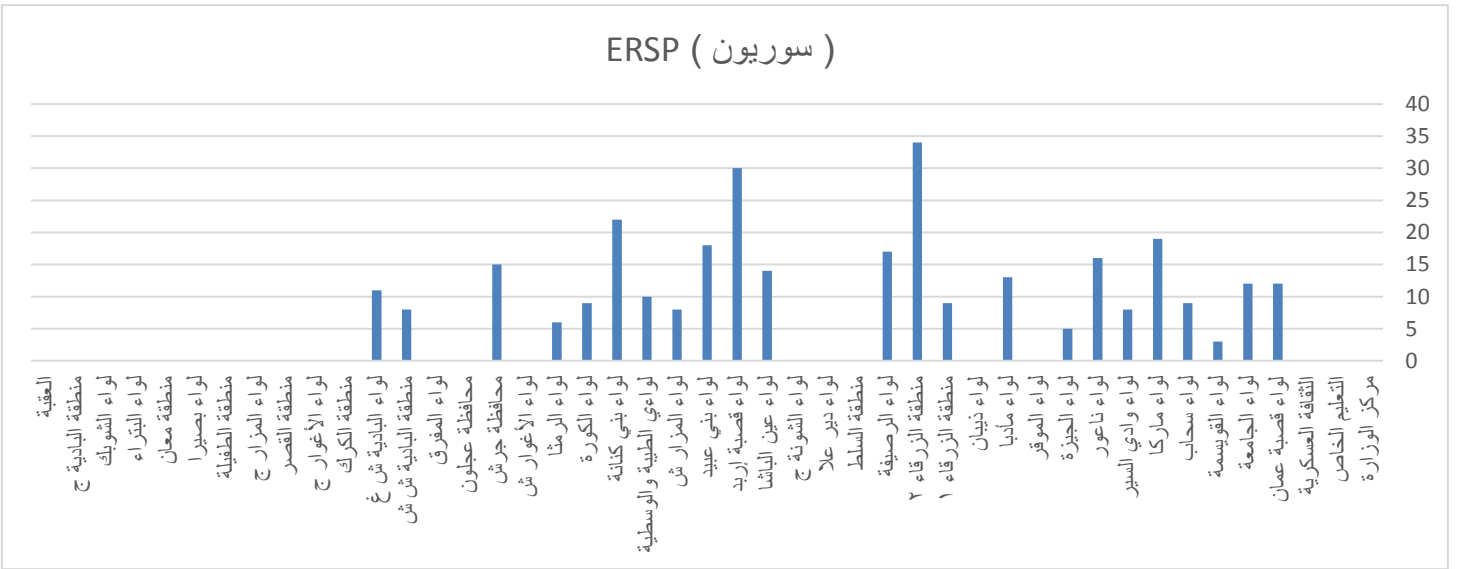
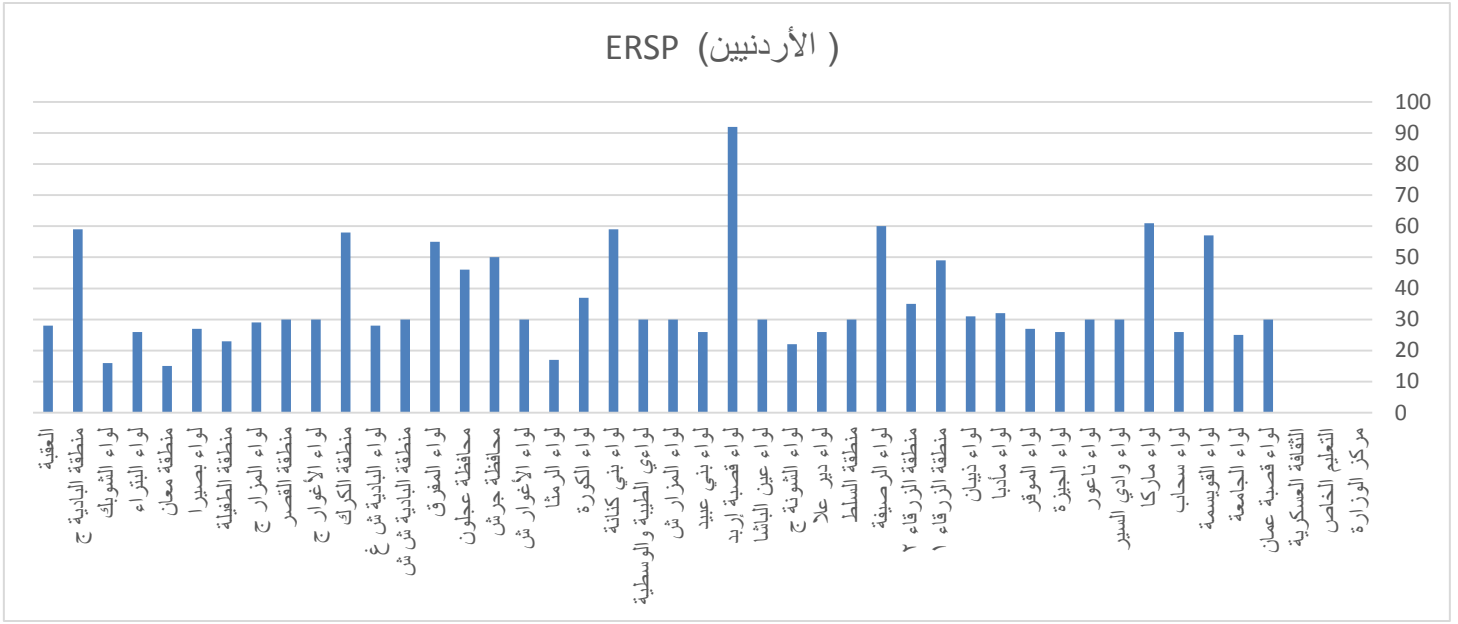


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( المعلمين الجدد الأردنيين والسوريين) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*أن يكون التدريب على البرنامج خلال العطلة الصيفية وقبل التحاق المعلمين بالادوام الرسمي لذا لا بد من مخاطبة إدارة الموارد البشرية بتعيين المعلمين قبل بدء الادوام بشهرين .</p> <p>*ضرورة إعادة النظر بالمادة التدريبية</p> <p>*ضرورة القيام المشرفين التربويين بمتابعة المعلمين المستجدين داخل الغرفة الصفية لضمان انتقال الأثر</p> <p>*انشاء مراكز تدريبية مجهزة كاملاً</p> <p>*اختيار المدربين وفق معايير مهنية محكمة والبعد عن توزيع الساعات التدريبية للفائدة المادية</p> <p>* عمل برنامج متابعة خاص بالمعلمين الذين انهو التدريب من قبل المشرفين الذين دربو على البرنامج .</p>	<p>*عدم اهتمام ورغبة المعلمين (الذكور) بالتدريب</p> <p>*اختيار وقت التدريب خاصة أن المعلمين يسكنون خارج مديرياتهم.</p> <p>*العبء الناتج عن الادوام الرسمي في المدارس ويتبعه التدريب مباشرة بعد الادوام</p> <p>* عدم ملائمة المادة التدريبية للتطورات</p> <p>* طول المادة العلمية النظرية .</p> <p>*لم تحقق الدورة التدريبية أهدافها.</p> <p>*تأخر إنعقاد الدورة من قبل الوزارة بعد بدء العام الدراسي بشهرين</p> <p>* بعض المراكز غير مجهزة بالشكل المطلوب الذي يناسب التدريب.</p>	<p>*نقص في جاهزية بعض المراكز التدريبية من حيث (البنية التحتية ،الكراسي والطاولات غير مريحة ، نقص المستلزمات المادية أجهزة حاسوب والعرض).</p> <p>*نقص في أعداد المشرفين في بعض التخصصات .</p> <p>*وقت التدريب وطول اليوم التدريبي</p> <p>*تداخل وقت التدريب مع وقت الادوام لمعلمي المدارس ذو الفترتين.</p> <p>*عدم وجود معلمين منسقين /نكور في أغلب المدارس</p> <p>*رفض المعلم الأصيل بالمدرسة تقديم الاسناد للمعلم الجديد بسبب غياب الحوافز المادية وغيرها لأنه لم يقوم بدور الاسناد يقوم المشرف بدور الاسناد</p> <p>*غياب دور المدير كمشرف مقيم يقدم الدعم للمعلم المستجد</p> <p>*عدم تعيين معلم على الحساب الاضافي يخلف أعباء على مدرء المدارس</p>	<p>*الرغبة والحماس لدى المعلمين الجدد بالحصول على المعرفة والمهارات اللازمة للمهنة.</p> <p>*زيادة ثقة المتدربين بأنفسهم داخل الغرفة الصفية لامتلاكهم المعرفة الأساسية للتعليم.</p> <p>*شمولية البرنامج وتنوع موضوعاته.</p> <p>*توظيف استراتيجيات تدريب متنوعة</p> <p>* وجود الجانب التطبيقي العملي للبرنامج.</p> <p>* كفاءة المدربين وسهولة الاتصال والتواصل بين المدربين والمتدربين أثناء التدريب</p> <p>*التنظيم اللوجستي للتدريب وتوفر جميع المستلزمات الضرورية (قرطاسية ، حضانة ...)</p> <p>* من اهم البرامج التي تختص بالتمتية المهنية للمعلمين في بداية مسيرتهم المهنية كمعلمين.</p>



## التدريب على برنامج التنمية المهنية (ERSP)

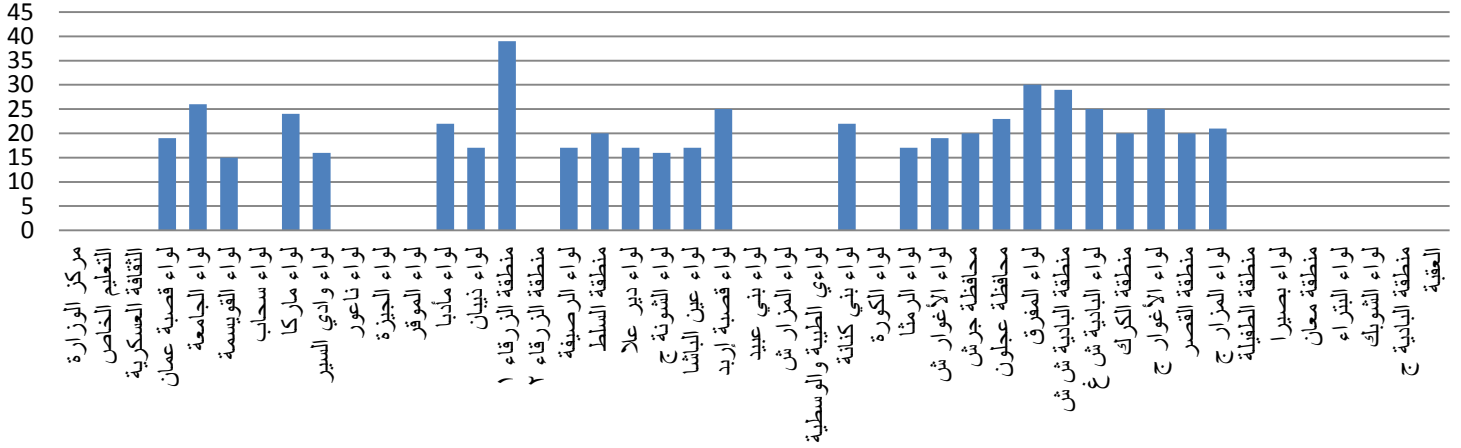


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (التنمية المهنية (ERSP) على النحو الآتي:

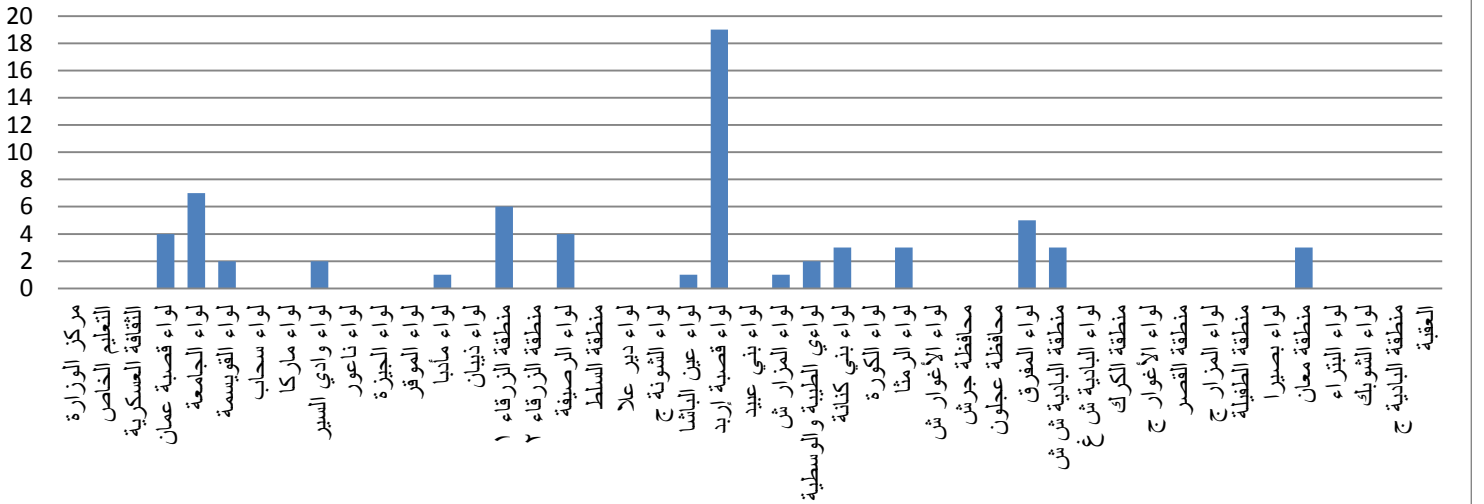
مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	التحديات	نقاط قوة
<p>*التقيد بخطة البرنامج والمعايير التي صمم بها البرنامج .</p> <p>* تحديد معايير اختيار المدارس المشاركة على أن لا يقل عدد المتدربين من المدرسة الواحدة عن ١٥ متدرب حيث يهدف البرنامج للعمل بالمدرسة كوحدة واحدة .</p> <p>*اختيار مراكز تدريبية وفق معايير واضحة من وزارة التربية والتعليم تخدم المعلمين وليس المشرفين .</p> <p>*تنفيذ البرنامج وفق خطة البرنامج الرئيسية منذ بدء البرنامج ومنح فترة زمنية كافية تحقق تنفيذ البرنامج على أمثل وجه لضمان تطبيق الجانب العملي أثناء الدوام المدرسي .</p> <p>* أشراك جميع الفئات المستهدفة بالتدريب(مدير مدرسة ،مساعد مدير ،قيم مختبر ،معلمين مباحث ومعلمي الصفوف الثلاثة الأولى ) ولا يوجد ما يعيق تدريب أمناء المكتبة</p> <p>*اعادة النظر بالمادة التدريبية بحذف المواضيع والمحاور المكرر في برنامج المعلمين الجدد وإضافة جانب توظيف التكنولوجيا ليتلائم مع توجيهات الوزارة وتطوير الأداء لدى المعلمين خاصة بالتركيز على بناء الاختبارات الإلكترونية.</p> <p>* فصل تدريب مدراء المدارس عن المعلمين فيما يتعلق بمحاور تدريب المدراء</p> <p>* ضرورة القيام بورشة انعاشية للفريق المحوري وقبل بدء التدريب لمدة لا تقل عن ثلاثة أيام بواقع ٥ ساعات تدريبية</p>	<p>*عدم توفر المشرفين التربويين للقيام بالتدريب على البرنامج حيث لا يوجد في بعض المديرية مشرفين من الفريق المحوري</p> <p>*البعد الجغرافي بين المراكز التدريبية وأماكن عمل المعلمين وأماكن سكنهم حيث بعض المدربين والمتدربين من يسكنون مناطق أخرى.</p> <p>*فترة انعقاد التدريب غير مناسب</p> <p>* وقت التدريب الصباحي والمسائي خاصة ان قام بالتدريب مدرب.</p> <p>*انعقاد الدورات التدريبية جميعاً في وقت واحد مما أدى الى تفرغ اعداد من المعلمين في المدرسة مما أثر على دوام المدارس بالشكل الطبيعي</p> <p>*عدم قدرة المشرفين بتقييم الملاحظة الصفية داخل غرفة الصف بشكل واقعي بسبب انتهاء الفصل الدراسي</p> <p>*تكرار بعض المواضيع في برامج أخرى</p> <p>*قلة الشعب التدريبية مما أدى الى دمج مدرء المدارس مع المعلمين في التدريب رغم اختلاف المحتوى</p> <p>*استثناء تدريب مشرفين جدد على البرنامج حيث محاور المشرفين تختلف عن المعلمين .</p> <p>* ضرورة تدريب المدراء على المحاور الرئيسية المتعلقة بهم .</p>	<p>*تنمية العمل بروح الفريق بين المعلمين وتعزيز روح العمل الجماعي داخل المدرسة .</p> <p>*قابلية البرنامج التطبيق العملي داخل المدرسة كوحدة واحدة .</p> <p>*بناء المبادرات والمشاريع وفق أسس ممنهجة وتنفيذها بمشاركة الطلبة.</p> <p>*بناء قدرات العاملين بالمدرسة على صياغة الرؤية والرسالة وبناء الخطط ومشاركتها.</p> <p>*اقتران الجانب النظري مع الجانب العملي وانتقال أثر التطبيق على الطلبة وبينة المدرسو مباشرة .</p> <p>*تنوع المواضيع ومحاور التدريب ولبت حاجات المتدربين .</p>	

## التدريب على برنامج ( تدریس العلوم بالطريقة التكاملية ) ( seed )

### SEED (الأردنيين)



### SEED ( السوريون )

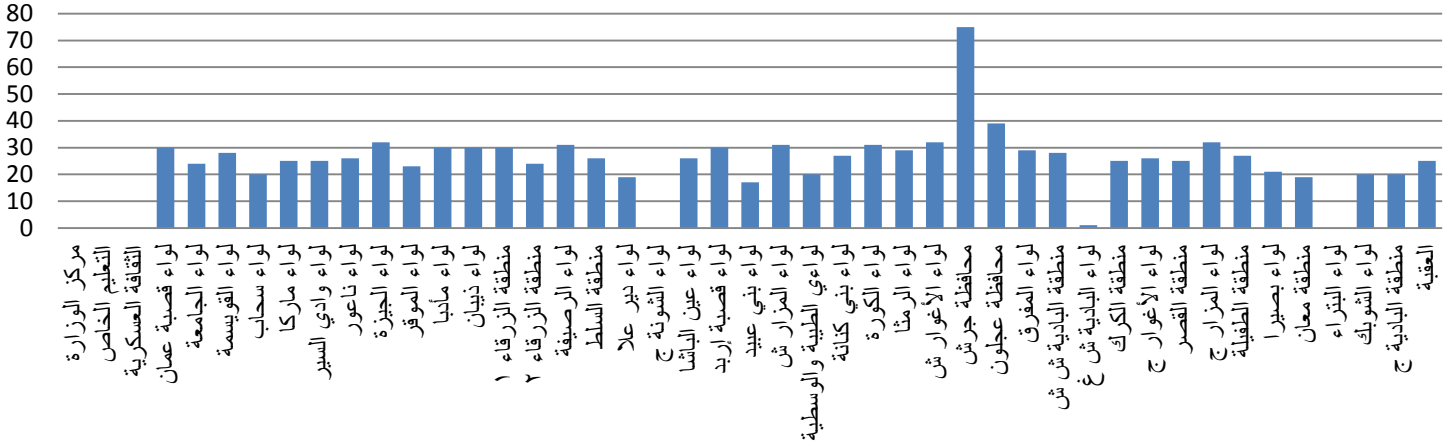


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي :

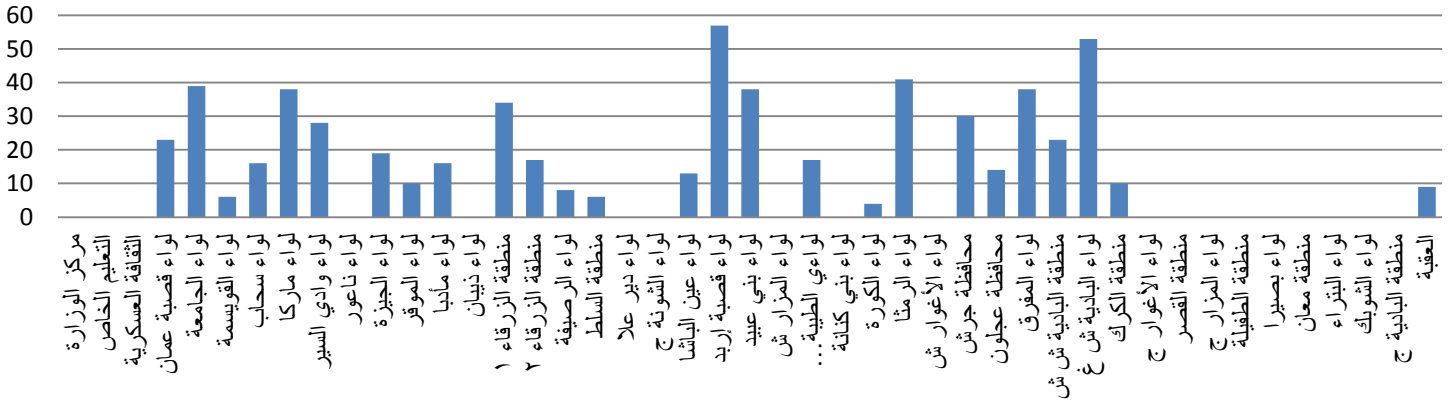
مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<ul style="list-style-type: none"><li>• وضع علامة للمتدرب لتقييم المتدربين</li><li>• العمل على تحديث المادة التدريبية بما يتوافق مع المناهج الجديدة</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• صعوبة إحاق معلمي الفترة المسائية في برنامج التدريب</li><li>• تحديث المادة التدريبية وخصوصا الفيديوهات</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• صعوبة تطبيق الجانب العملي في المدارس علما بان ساعات العملي ٦٤ ساعة.</li></ul>	<ul style="list-style-type: none"><li>• تم التدريب وفق الجدول المرفق في الكتاب الرسمي</li></ul>

## التدريب على برنامج التعليم للمستقبل ( INTEL )

### INTEL (الأردنيين)



### INTEL (سوريون)



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (التعليم للمستقبل ( INTEL )) على النحو الآتي :

نقاط قوة	تحديات	نقاط ضعف	مقترحات للتحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>التزام المدربين بموعد بدء التدريب المقرر من مديرية التربية والتعليم</li> <li>التزام نسبي للمدربين والمدربين بنظام البصمة</li> <li>كان التدريب تفاعلياً مما أدى إلى إفادة المتدربين بصورة ملموسة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم وجود قاعات تدريبية مجهزة كما ينبغي</li> <li>لخصوصية برنامج انتل</li> <li>عدم وجود مدربين لكافة محاور البرنامج في بعض المديريات</li> <li>تزامن التدريب مع انشغال بعض المدربين ببرامج تدريبية أخرى</li> <li>عدم تزويد الوزارة بأسماء المدربين بالوقت المحدد مما أدى لإصدار العديد من كتب التكاليف بأوقات متفاوتة</li> <li>عدم بدء التدريب بنفس الوقت في كافة المديريات مما أدى إلى صعوبة المتابعة والتقييم</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>العديد من المتدربين لا ينظرون للتدريب بصورة جدية</li> <li>عدم التزام البعض بنظام البصمة وتحايلهم على الحضور والمغادرة</li> <li>قلة عدد المتدربين في بعض المديريات</li> <li>وجود بعض المتدربين الذين هم على أبواب التقاعد مما أدى لعدم جديتهم في التدريب</li> <li>اعتراف بعض المتدربين بعدم وجود أثر للتدريب في الغرفة الصفية</li> <li>أخذ موضوع التدريب لغايات الدرجات والترتب فقط لدى غالبية المتدربين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>-الزام المديرية ببرنامج محدد للبدء بالتدريب</li> <li>التسيق بمراعاة عدم التزام المدربين ببرنامج تدريبية أخرى بنفس الوقت</li> <li>حل بعض القضايا المتعلقة ببعض المتدربين (الفئة المستهدفة)</li> <li>اسناد الأمور المالية للقسم المالي في الإدارة منذ بدء التدريب وعدم ارتباط ذلك بالمسؤول الإداري للتدريب</li> <li>تطوير بعض محاور البرنامج ( انتل) بما يتلاءم والتحديات التقنية العالمية</li> <li>تفعيل أو استحداث ضباط ارتباط في المديرية</li> <li>أن تكون تعليمات التدريب واضحة منذ البداية ومناقشتها مع رؤساء الأقسام المعنية في الإدارة لتقليل أرباك عمل الإداري والفني للبرنامج</li> </ul>



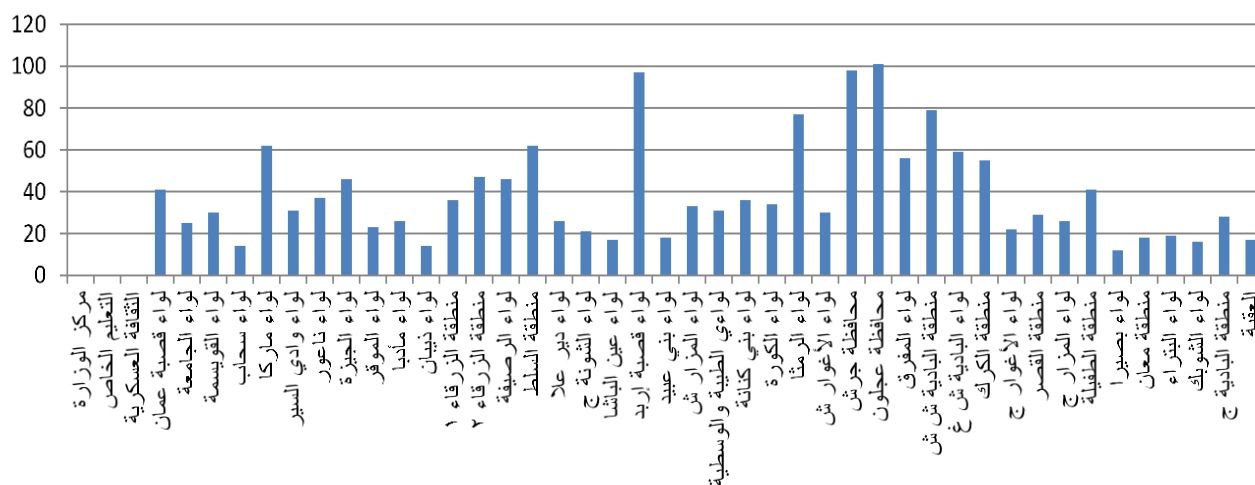
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( كويكا) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• توفير المادة التدريبية ورقيا لكل المتدربين قبل البدء بالتدريب</li> <li>• التنبيه على رؤساء أقسام الاشراف بالتأكد من جاهزية مراكز التدريب من حيث المرافق الصحية وتوفير وسائل الدعم في الشعب التدريبية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• عدم توفر أجهزة التكيف أو مراوح كافية في الشعب</li> <li>• عدم توفر المادة التدريبية ورقيا للمتدربين</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• صعوبة اختيار أماكن التدريب في بعض المديریات تناسب جميع المتدربين</li> <li>• قلة المخصصات المالية الخاصة بقرطاسية التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• توفر المادة التدريبية الكترونيا للمتدربين والمدربين</li> <li>• اختيار المدربين بناء على تقييم سابق لهم</li> <li>• توفر الدعم المالي للمتدربين من حيث الموصلات والتغذية</li> </ul>



## التدريب على برنامج الثقافة المالية:

### الثقافة المالية للمدارس الحكومية

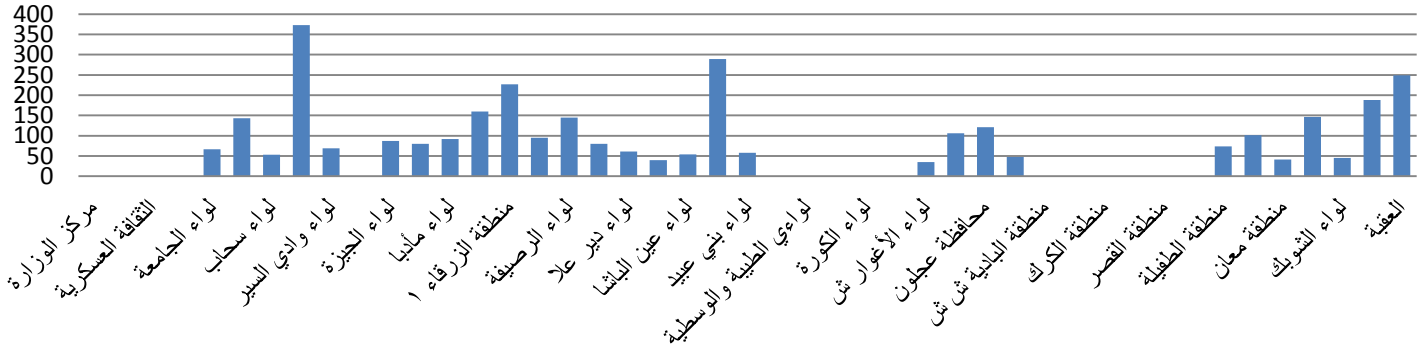


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( الثقافة المالية) على النحو الآتي:

مقترحات التحسين	نقاط الضعف	التحديات	نقاط القوة
<p>* ضرورة وجود معلم متخصص بتدريب مبحث الثقافة المالية .</p> <p>* عرض أنشطة تتعلق بقبصص نجاح رياديين لتعميق مفاهيم المنهاج</p> <p>* مخاطبة المعنيين بضرورة تعيين معلم مختص لمادة الثقافة المالية وعدم اسقاطها تكملة أنصبة للمعلمين</p> <p>* ضرورة ايجاد بيئة تدريبية آمنة وشاملة ومريحة وتتوسط أماكن عمل المتدربين .</p> <p>* التنسيق مع الوزارة فيما يتعلق بأليات الصرف والأمور المالية</p>	<p>* تفاوت في أداء المديرين مما أثر في انتقال أثر التدريب للمعلمين .</p> <p>* عدم ادراك المعلمين لأهمية التدريب نظراً أن الفئة المستهدفة متنوعة وليست لذوي الاختصاص .</p> <p>* عدم قيام المشرفين بمتابعة انتقال أثر التدريب داخل الغرفة الصفية.</p> <p>* عدم التزام المتدربين بالحضور للتدريب كاملاً بسبب طول فترة التدريب واستمراره للساعة السادسة مساء ما كان يصعب على المعلمين الالتزام به .</p> <p>* التأخر الكبير في صرف مستحقات التدريب لكل من المديرين والمتدربين من قبل مؤسسة انجاز .</p>	<p>* نقص المشرفين التربويين (المديرين) في المديرية مما ادى الى تكليف مشرفين من مديريات قريبة</p> <p>* البعد الجغرافي بين المراكز التدريبية وأماكن عمل المعلمين</p> <p>* الفئة المستهدفة بالتدريب غير قادرة على اعطاء مناهج الثقافة المالية (مهني، فن، رياضة</p> <p>....)، بسبب التنوع الكبير في التخصصات وعدم تمكنها من المواضيع المدرجة .</p> <p>* اكتظاظ أعداد الطلبة وضيق الأماكن وعدم توفر ساحات لتنفيذ أنشطة التعلم النشط.</p>	<p>* التنوع في الاستراتيجيات والتركيز على التعلم النشط وبالتحديد اسلوب KWL.</p> <p>* التعليم متمحور حول الطالب وهو من يقود العملية التعليمية .</p> <p>* التدريب العملي على تطبيق مناهج الثقافة المالية الصف العاشر .</p> <p>* قيام المشرف بتقييم المعلمين لضمان انتقال الأثر التدريبي للغرفة الصفية من خلال تطبيقات على الهاتف الخليوي يتم استخدامه في التعليم .</p> <p>* طريقة التدريب تفاعلية، وأخذ التغذية الراجعة.</p> <p>* توفير متطلبات ومستلزمات التدريب في كل مركز تدريبي من قبل مؤسسة انجاز .</p> <p>* وجود مكافأة مالية للمعلمين المتدربين ولمن يلتزم بالتدريب كاملاً مقدارها ( ٥٠ ) دينار</p>

## التدريب على برنامج (الأقصى كل السور )

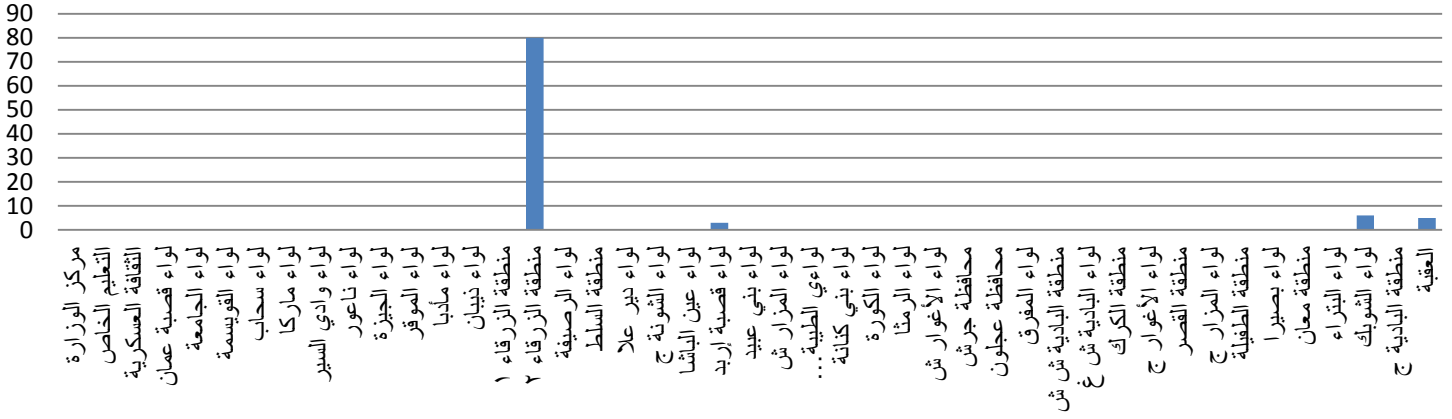
### الأقصى كل السور



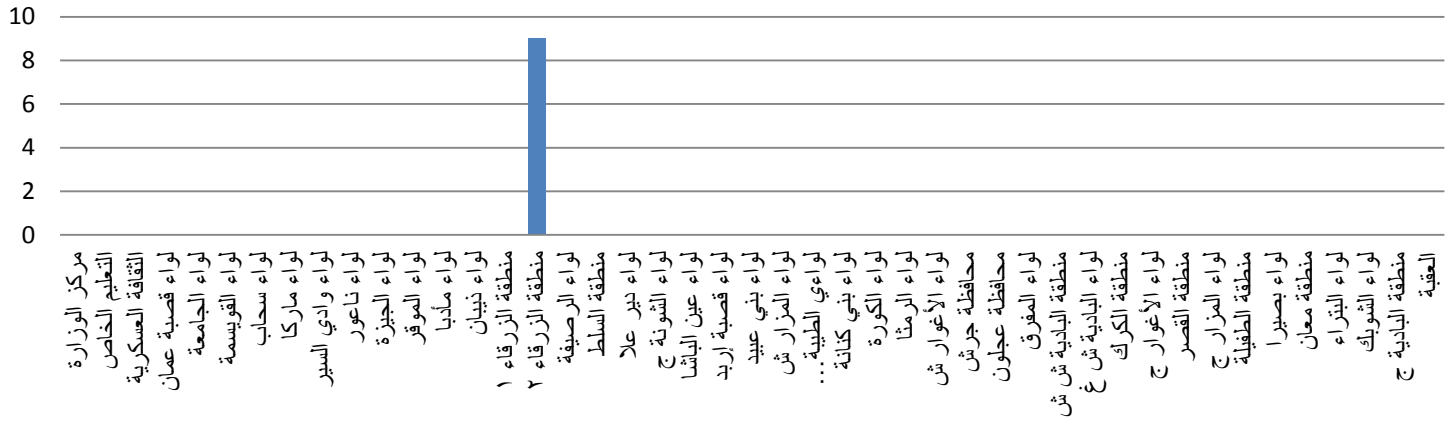
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (الأقصى كل السور ) على النحو الآتي :

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*تفعيل دور المساءلة للمتغبين عن حضور التدريب</p> <p>*متابعة انتقال أثر التدريب من قبل الوزارة والمشرفين في الميدان</p> <p>*تفعيل نموذج المتابعة للمعلمين.</p> <p>* التطبيق العملي للتدريب من خلال الأنشطة على مستوى المدرسة والمديرية وتفعيل المادة التدريبية في المنهاج المدرسي.</p>	<p>*عدم متابعة أثر التدريب في الميدان.</p> <p>*اكتفاء المديرية بإرسال موعد الدورة للمعلمين دون المرفقات وطريقة المتابعة .</p> <p>*عدم وجود متابعة من قبل المشرفين ومركز تدريب الوزارة لأثر التدريب في الميدان.</p> <p>*عدم معرفة أغلب المشرفين والمعلمين على أن الأقصى كل السور (١٤٤٤ دونم).</p>	<p>*تعارض موضوع تدريب الأقصى كل السور مع تدريبات أخرى.</p> <p>*تكليف مشرف على الأقل بمتابعة المعلمين الذين حضروا الورشة.</p> <p>*إيجاد مديرين داخل مركز الوزارة لغايات الاستدامة.</p> <p>*تغطية العدد المناسب والمطرد مع أعداد معلمي اللغة العربية والتربية الإسلامية والاجتماعيات (٢٤ ألف معلم)</p>	<p>* وجود قصص نجاح حقيقية في مديريات مختلفة.</p> <p>*وجود كتيب ومنهاج معتمد.</p> <p>*التدريب العملي على تطبيق منهاج الأقصى كل السور.</p> <p>*التعاون الكبير من قبل معظم المديرية في تسهيل مهمة التدريب.</p> <p>*تصحيح مفهوم الأقصى كل السور ، والوصاية الأردنية والإعمار الهاشمي للمسجد الأقصى المبارك ، وتوضيح الخطر الذي يهدد المسجد الأقصى.</p> <p>*وجود ٦ جوائز للمعلمين المشاركين في الأقصى كل السور في المسابقة المدرسية المقدسية.</p> <p>*طريقة التدريب تفاعلية.</p> <p>* طلب المديرية المختلفة للمزيد من الورش والتي تم تنفيذها .</p> <p>* الدعم اللوجستي الجيد للتدريب.</p>

## اتوق الى التعلم/ مدارس الاردنيين



## اتوق الى التعلم/ مدارس السوريين



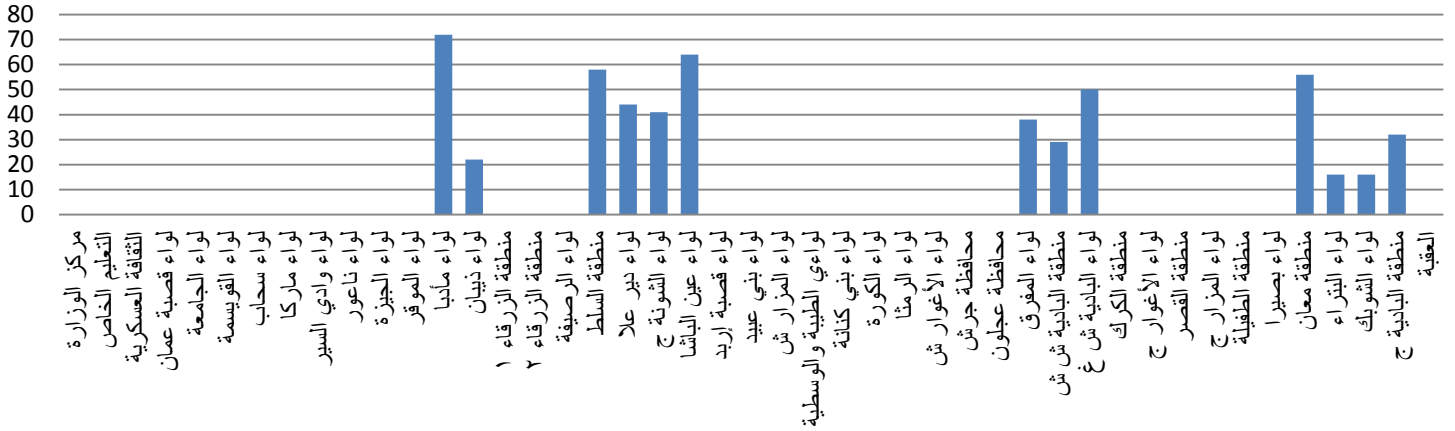
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( اتوق الى التعلم) على النحو الآتي :

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>• زيادة عدد المدارس المشمولة بالمبادرة لتشمل أكبر قدر ممكن من المديریات.</li> <li>• اضافة مباحث تعليمية جديدة الى اللعبة من أهمها اللغة الانجليزية والعلوم وتضمينها رسائل موجهة حول الدعم النفسي والاجتماعي.</li> <li>• زيادة عدد الصفوف المستهدفة باللعبة منها (الرابع، والخامس، والسادس..).</li> <li>• تطوير مواد تعليمية مماثلة تستهدف بشكل خاص ذوي الاحتياجات الخاصة وصعوبات التعلم</li> <li>• تعديل تعليمات اوجه الصرف للميزانية المدرسية لتشمل بنود خاصة بمبادرة أتوق إلى التعلم.</li> <li>• ايجاد حلول للقضايا اللوازمية في مدارس مخيمات اللاجئين السوريين.</li> <li>• اعطاء صلاحية للمعلمين للدخول الى نظام بيانات الطلبة لمتابعة تحصيلهم وتقديمهم في اللعبة.</li> <li>• اعداد برنامج توعية خاص بأولياء الامور والمجتمع المحلي وتطبيقه بشكل اوسع.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• اكتظاظ الصفوف باعداد الطلبة حد من قدرات المعلم في ادارة الموقف الصفی، والعناية بالاجهزة ومتابعة غالبية الطلبة. وتوزيع جمع اجهزة التابلت.</li> <li>• التكرار الممل في بعض التمارين والعودة الى مستويات متدنية من المعارف مما يزيد من ملل الطلبة.</li> <li>• في حال انتهاء الطفل من كل المستويات يجب المعلم صعوبة في اعادة دمج الطفل، او اعداد أنشطة خاصة بالطفل بشكل منفرد.</li> <li>• تعزيز المستويات يحتاج الى تطوير أكثر.</li> <li>• الأنشطة الاثرانية قليلة، وأحيانا غير متوفرة.</li> <li>• التابلت يستخدم نظام الالة الحاسبة في قبول كتابة الاحرف، يجب ان يقبل ايضا طريقة الكتابة اليدوية.</li> <li>• بعض اصوات الحروف مرققة، وتحتاج الى مراجعة الاصوات.</li> <li>• زيادة الاهتمام بدور المرشد التربوي في المبادرة.</li> <li>• الكتابة يعثر بها بعض المشكلات حيث تتقطع الحروف في كثير من الاحيان.</li> <li>• تصميم الحصة يحتاج الى بعض المراجعة، حيث</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• قلة المصادر المادية والدعم المادي المتوفر لتعميم البرنامج على مدارس إضافية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• تواصل دائم بين المدربين والمشرفين مع المعلمين ومديري المدارس على شكل مجموعات مثلت مجتمع تعلم مناسب لدراسة الملاحظات ومشاركة الخبرات اليومية.</li> <li>• حولت المبادرة الكثير من المعارف النظرية في مجال التعليم المتمازج الى ممارسة عملية في الغرفة الصفية، مثل تفريد التعليم، ومتابعة المجموعات...</li> <li>• ساعد المبادرة المعلم في تفريد التعليم ومراعاة الفروق الفردية وتتبع تقدم الطلبة، وتقديم الدعم للتقدم بحسب امكانات الطلبة.</li> <li>• مساعدة المعلم في التركيز على الطفل الضعفاء. وزيادة الوقت المخصص لدعمهم ومساعدتهم.</li> <li>• زياد من متعة التعليم وانهماك الاطفال في عمليات التعلم في الغرفة الصفية.</li> <li>• ساعدت اللعبة بعض المعلمين على تحسين مهاراتهم في الادارة الصفية.</li> <li>• زيادة تفاعل اولياء الامور لمناقشة النقاط الايجابية الخاصة بالمبادرة بدل من التركيز على السلبيات.</li> <li>• مطالبة الاطفال الاخرين بشمولهم بالمبادرة، وزيادة دافعية الطلبة المشمولين للحضور وتناقص الغياب.</li> <li>• ساعد المعلمين في رفع</li> </ul>

<ul style="list-style-type: none"> <li>● ضرورة استمرار منظمة طفل الحرب في تقديم الدعم الفني والادراي واللوجستي لتطبيق المبادرة، لضمان تبني كل ذوي العلاقة لأدوارهم ومسؤولياتهم الجديدة في تطبيق المبادرة.</li> <li>● البحث مع وزارة التربية في كيفية ادماج أولياء الأمور في العملية التعليمية من خلال التكنولوجيا.</li> <li>● البحث في كيفية توظيف اللعبة لمعالجة ضعف القراءة والحساب لدى الطلبة الاكبر سنا من خلال غرف مصادر التعلم.</li> <li>● البحث في استخدام مجتمعات التعلم التفاعلية بين الطلبة.</li> <li>● ١٣. تدعيم وتفعيل الإدارة المدرسية الذكية من خلال التكنولوجيا.</li> </ul>	<p>ان المقدمة لا تمكن المعلم من التركيز على موضوع درس محدد لاختلاف الموضوعات لدى الطلبة.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● يحتاج الى مهارات قيادية وفنية عالية من المعلم، مما قد يضيف اعباء جديدة عليه.</li> <li>● لم يتم ادخال المعلمين على البورتل الخاص بمتبع اداء الطلبة.</li> </ul>		<p>مستوى توقعاتهم من الطلبة. وزادت الثقة لدى بعض الطلبة في قدراتهم.</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>● زيادت المبادرة من تحمل الطلبة لمسؤوليتهم عن تعلمهم الذاتي.</li> <li>● ساعدت المبادرة العديد من الطلبة في تطوير مهاراتهم في التقييم الذاتي.</li> <li>● ساعدت الطلبة في اكتساب مهارات تكنولوجياية جديدة.</li> <li>● كان لتصميم الحصة لتوزيع وقتها دور في بناء مهارات المعلمين في مهارات التعليم المتمازج، وكيفية تمكين الطلبة من استقالا التعلم وتحمول مسؤولية تعلمهم.</li> <li>● ساعدت اللعبة المعلم في التعرف على مستويات اداء الطلبة بشكل افضل وتحديد جوانب الضعف بدقة اكثر.</li> <li>● زادت اللعبة من روح التنافس الايجابي بين الطلبة.</li> <li>● ساعدت المبادرة في التعامل مع الطلبة الخجولين، بحيث زادات من قدرتهم على التحدي والتعلم.</li> <li>● ساعدت اللعبة بعض انواع ذوي الحاجات الخاصة ومنهم ضعيفي السمع وضعيفي النطق.</li> </ul>
--	---	--	---

## التدريب على برنامج ( الهدهد الذكي للعربية والمعارف )

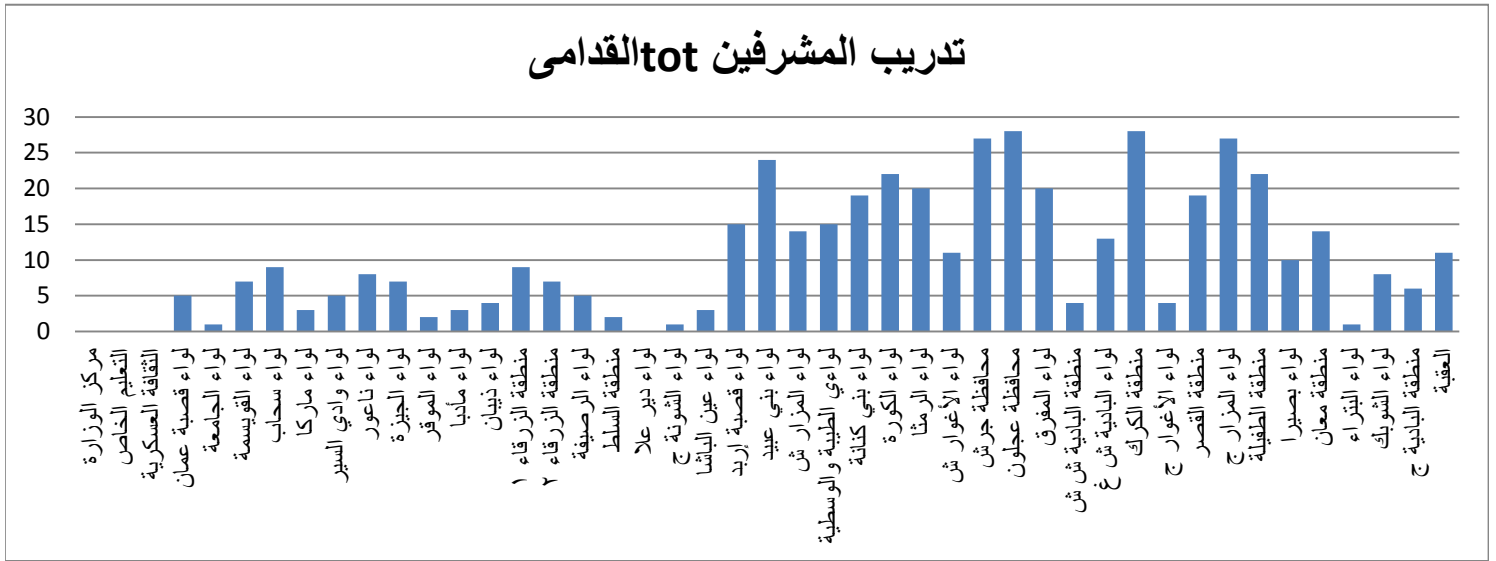
### الهدهد الذكي للعربية والمعارف



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (الهدهد الذكي للعربية والمعارف) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
*أن يتم التدريب من قبل المختصين في التدريب من الميدان التربوي. * اقتراح وقت مناسب للتدريب.	*عدم تنفيذ التدريب من قبل المختصين في التدريب من الميدان التربوي. * عدم وجود متابعة فعالة من قبل المشرفين.	*وقت بدء التدريب احياناً غير مناسب . * عدم جدية المعلمين الذكور في الدورة .	*جودة المادة التدريبية *توفير الدعم اللوجستي المناسب . *المدة الزمنية كافية لتنفيذ التدريب ومناسبة لحجم المادة التدريبية. * المادة التدريبية مناسبة للفترة المستهدفة.

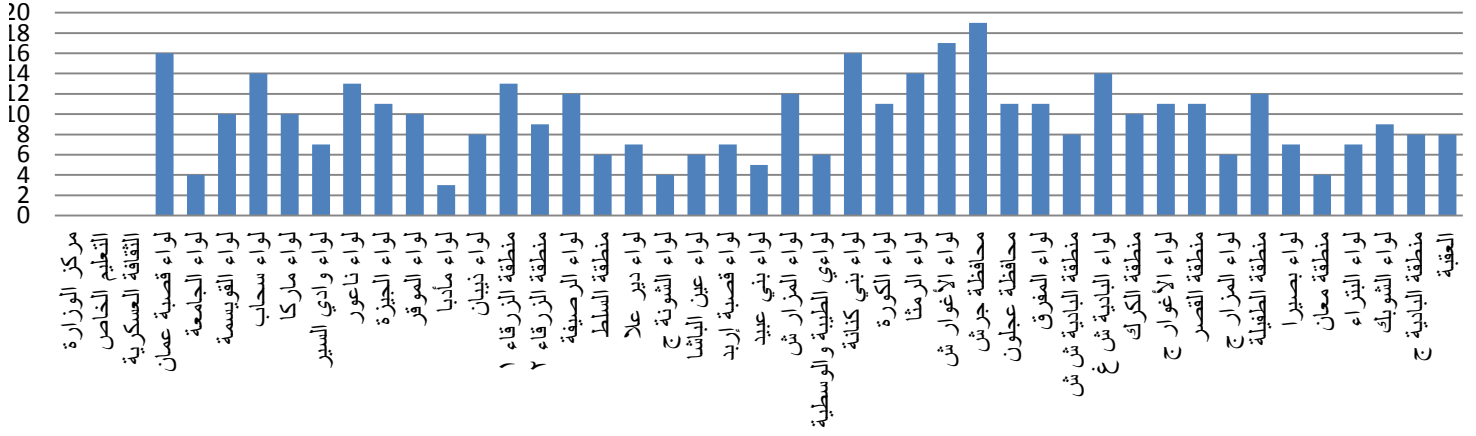
## التدريب على برنامج تدريب المدربين/ (المشرفين القدامين TOT)



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (تدريب المدربين/ المشرفين القدامين TOT) على النحو الآتي :

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>* المادة التدريبية بحاجة الى تطوير وعمق وإضافة المستجدات في التدريب.</li> <li>* اختيار مراكز تدريبية مناسبة للتدريب.</li> <li>* إصدار شهادات للمتدربين الذين اجتازوا الدورة بنجاح. (TOT)</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• محاور المادة التدريبية غير كافية للتدريب.</li> <li>• المدة الزمنية غير كافية لتنفيذ التدريب.</li> <li>• صعوبة توفير المقيمين لتقييم التدريب.</li> <li>• بعض مراكز التدريبية غير مناسبة للتدريب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• بعد أماكن التدريب عن أماكن سكن المتدربين.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>* توفير القرطاسية</li> <li>* المادة التدريبية مناسبة للفترة المستهدفة.</li> <li>* وقت بدء التدريب مناسب للمتدربين حيث تم أثناء الدوام الرسمي.</li> <li>* جدية المتدربين في حضور الدورة.</li> <li>* تقييم المتدربين أثناء التدريب.</li> <li>* تنفيذ التدريب من قبل مدرب (ميسر) وتقييمه من قبل مقيم على الأقل من الوزارة.</li> <li>* وجود أداة تقييم محددة ومضبوطة للتقييم .</li> <li>* اقتران الجانب النظري مع الجانب العملي مع التركيز على الجانب العملي والتطبيقي في الورشة.</li> <li>* تنوع بالمواضيع ومحاور التدريب ولبت حاجات المتدربين .</li> <li>* تنوع الخبرات والتخصصات بين المتدربين</li> </ul>

## تدريب المشرفين الجدد



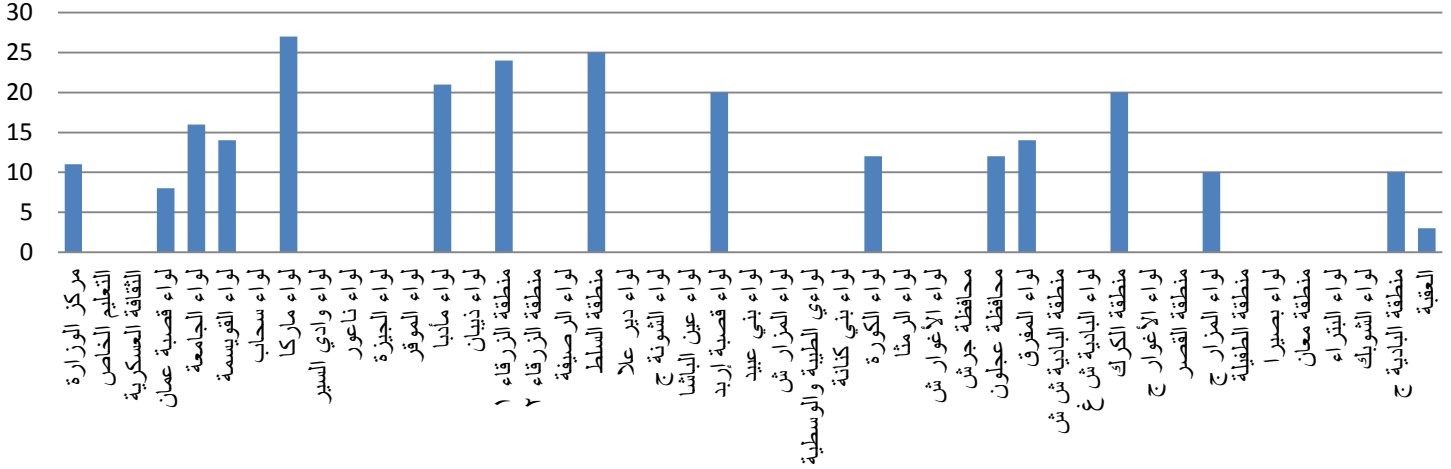
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (تدريب المشرفين الجدد) على النحو الآتي :

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>زيادة عدد ساعات التدريب وتحديداً للنماذج التدريبية وخطة النمو المهني.</li> <li>مراجعة المادة المتعلقة بإطلاق الطاقات وإثرائها</li> <li>تقليص عدد ساعات التدريب بدلاً (٥) ساعات يومية</li> <li>أن لا يتجاوز عدد المتدربين ٢٥ مشارك في الشعبة الواحدة</li> <li>تلقى البرنامج التدريبي مباشرة بعد تعيين المشرف التربوي.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود أعداد تتجاوز ٢٥ متدرب في الشعبة الواحدة</li> <li>تنفيذ البرنامج التدريبية بعد ممارسة المشرف التربوي لعمله في الميدان.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>البرنامج التدريبي يحتاج إلى ساعات أكثر.</li> <li>المادة التدريبية المتعلقة بإطلاق الطاقات بحاجة إلى مراجعة أكثر وإثراء</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>توفر النماذج والأدوات الإشرافية اللازمة للتدريب.</li> <li>توفر البيئة الخاصة للتدريب (مستلزمات التدريب)</li> <li>التطبيق العملي لبند خطة المشرف التربوي وبقية الأدوات والنماذج.</li> <li>وجود بيئة تفاعلية ايجابية فاعلة أثناء التدريب</li> <li>تم متابعة انتقال أثر التدريب من خلال تقارير الأداء التي تسلم لقسم الإشراف في المديرية</li> </ul>



## التدريب على الترفيع الوجداني

### الترفيع الوجداني

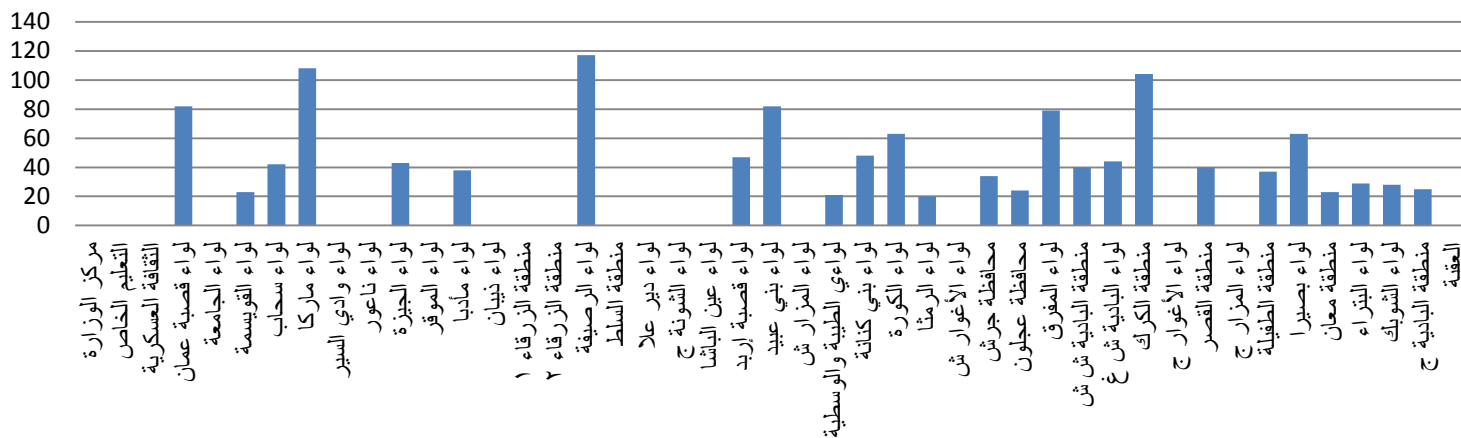


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (الترفيع الوجداني) على النحو الآتي:

نقاط قوة	تحديات	نقاط ضعف	مقترحات للتحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>محاور التدريب محددة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>مدة التدريب خلال اليوم طويلة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم توفر المعلومات الدقيقة الخاصة بالمتدربين</li> <li>انعقادها مرة واحدة فقط في السنة</li> <li>تأخر المديرية في إرسال البيانات إلكترونياً وورقياً</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>التنسيق بين قسم المعلومات والترفيعات لتجديد المعلومات للموظفين</li> <li>تفعيل منظومة الاوبن امس لتسهيل جمع البيانات</li> </ul>

## التدريب على برنامج (وحدة جودة والمساءلة (التقييم الذاتي وادارة الجودة)

### وحدة الجودة والمساءلة ( التقييم الذاتي وادارة الجودة)

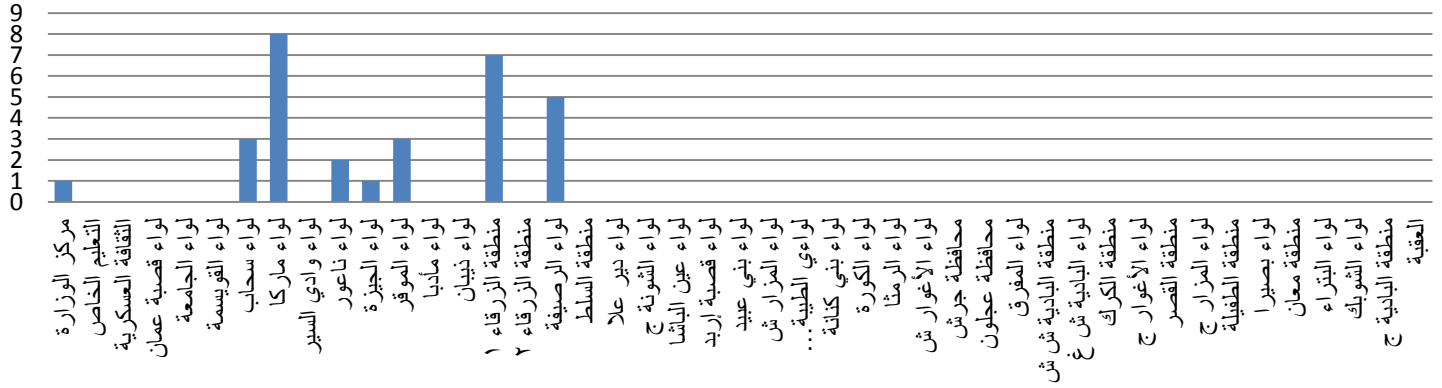


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (وحدة جودة والمساءلة (التقييم الذاتي وادارة الجودة) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط القوة
<ul style="list-style-type: none"> <li>عمل زيارات للمشرفين لمتابعة أداء الميدان في بناء الخطة التطويرية واعتمادها</li> <li>ادراج أسماء فريق التطوير بشكل رسمي ومن خلال كنب رسمية</li> <li>استمرارية التدريب على التقييم الذاتي لحاجة الميدان الماسة له</li> <li>زيادة اعداد المشرفين العاميين لمتابعة أداء المدارس</li> <li>انعاش الميدان بطريقة بناء الخطة التطويرية على ٢٠ مؤشر</li> <li>تحديد زمن مناسب وملئم للميدان تعقد لدورات يتناسب مع ظروف المنطقة وتضاريسها خصوصا خارج العاصمة بناءً على المراجعة الذاتية وحوار البيانات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم التواجد الاعداد المقررة للفريق الواحد واختصاره على المدير ومعلم</li> <li>عدم استطاعة الفريق التدريب اعتماد خطط المدارس التطويرية لعدم بنائها بالشكل السليم.</li> <li>عدم انتهاء المرحلة الأولى من التدريب حسب الاعداد المخطط لها أو المنوي تحقيقها</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم مقدرة مدراء المدارس وفريق التطوير المشكل على تحديد مستوى أداء المدرسة من خلال نقاط القوة والضعف.</li> <li>لا زال بعض مدراء المدارس يعملون على بناء الخطة التطويرية على (٣٠) مؤشر.</li> <li>عجز بعض مدراء المدارس من المقدرة على تحديد النشاط المناسب لنقاط الضعف.</li> <li>نقص الدعم الفني اللازم من قبل المشرفين خلال بنائهم الخطة التطويرية.</li> <li>عم مقدرة بعض مدراء المديرية بإلزام مدراء المدارس وفريق التطوير بحضور الورشة التدريبية.</li> <li>احتجاج بعض مدراء المدارس بأن وقت التدريب خارج أوقات الدوام الرسمي وليس هناك ما يجبرهم على الاستمرار لنهاية الدورة.</li> <li>الوقت المتأخر للدورة الذي لا يتماشى مع بعض المديرية البعيدة عن العاصمة لبعدهم مناطقهم السكنية عن مركز التدريب.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>تحديد عناصر التقييم الذاتي للمدارس بثلاث وستون عنصر جودة، وتدريب فريق التطوير على آلية استخدامها في التقييم الذاتي لمدارسهم.</li> <li>تحسين مهارة مدراء المدارس في تقييم مدارسهم.</li> <li>مشاركة فريق التطوير في بناء قدراتهم في التقييم الذاتي.</li> <li>تشخيص واقع المدارس بناءً على عرض تجاربهم الذاتية.</li> <li>توثيق الاداء المدرسي وفق منهجية علمية دقيقة.</li> <li>التعرف على أداء القيادات التربوية ومستوياتهم في الميدان.</li> <li>التعرف على المبادرات والتجارب المختلفة للمدارس الحكومية.</li> <li>ايجاد ملف متكامل خاص بفريق الجودة المشكل في المدرسة وتحديد منسق للجودة داخل المدرسة بحيث يكون حلقة وصل بين الوحدة والميدان.</li> <li>كيفية بناء خطة تنفيذية لتقرير الزيارة التقييمية المبني على ثلاث وستون عنصر جودة.</li> <li>متابعة التنفيذ في الميدان من خلال التقارير الصادرة من جودة التعليم بأنواعها (تقييمي، استطلاعي، متابعة)</li> </ul>

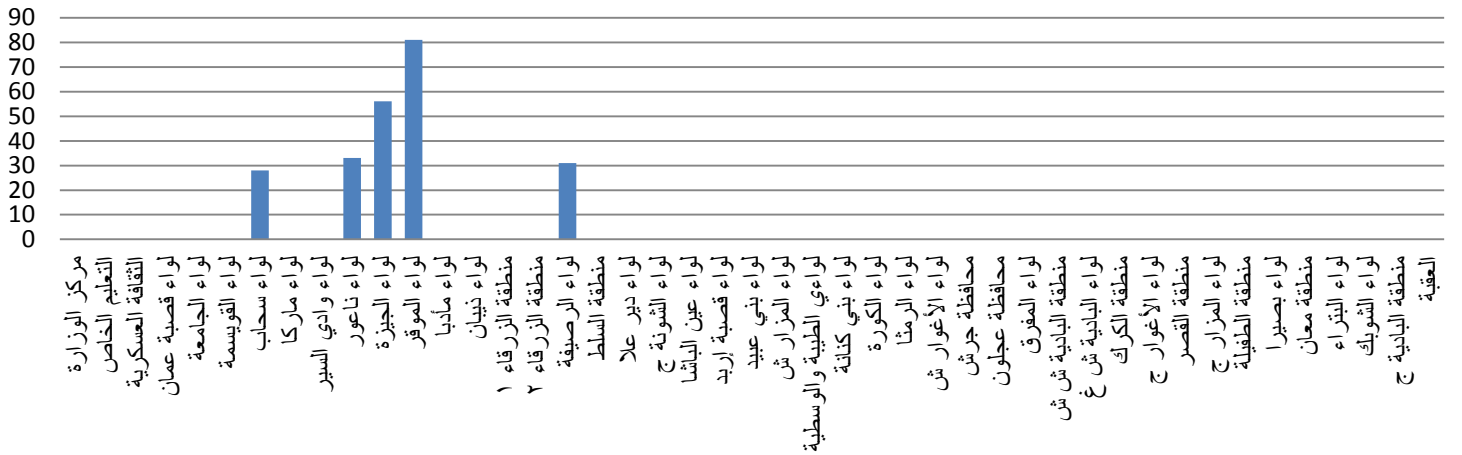
## التدريب على برنامج (تحسين البيئة التعليمية للأطفال والشباب الاردنيين واللاجئين (TOT))

### تحسين البيئة التعليمية للأطفال والشباب الأردنيين واللاجئين (tot)



## تحسين البيئة التعليمية للأطفال والشباب الاردنيين واللاجئين (المعلمين)

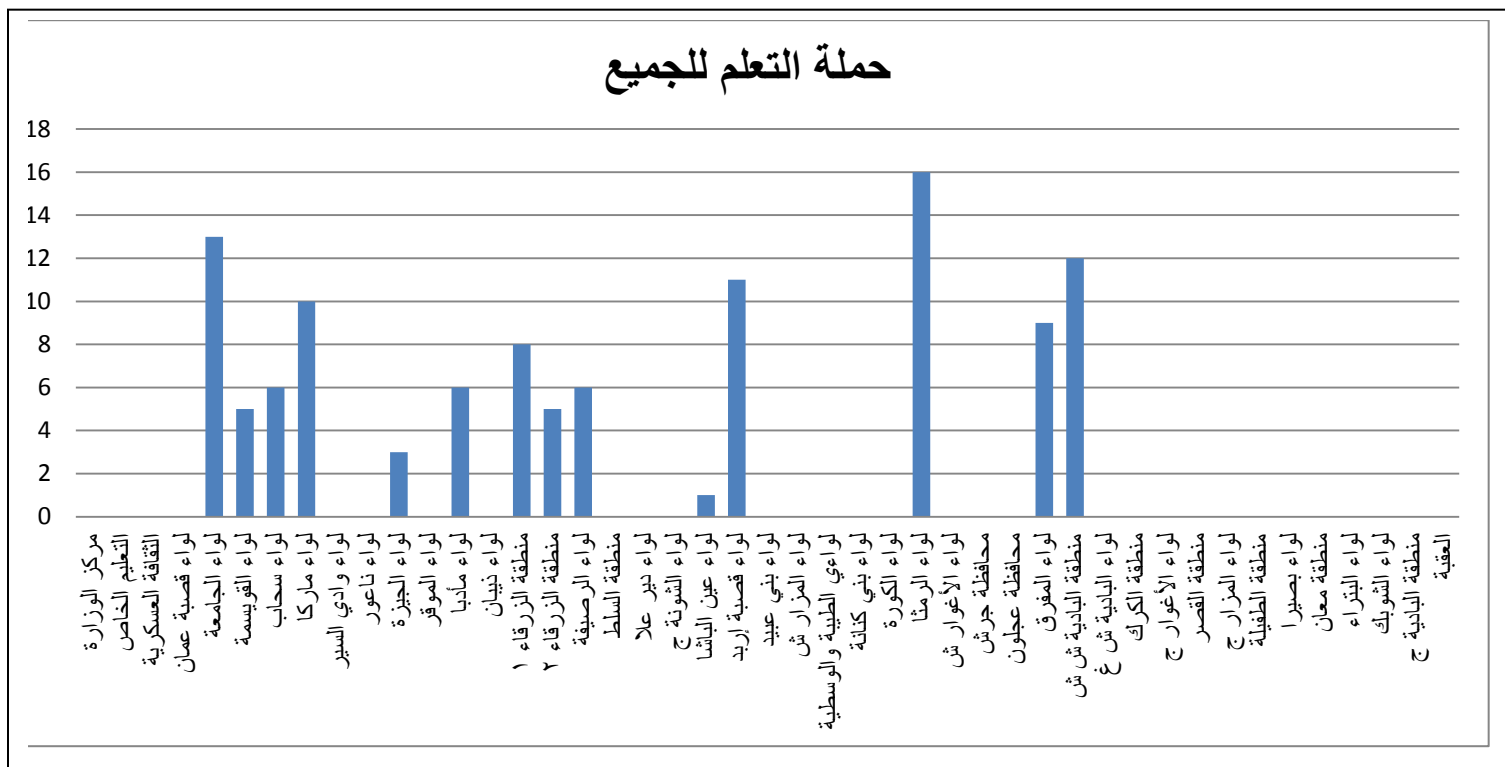
### تحسين البيئة التعليمية للأطفال والشباب الأردنيين واللاجئين / معلمين



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (تحسين البيئة التعليمية للأطفال والشباب الاردنيين واللاجئين ( المعلمين/ المشرفين ( TOT ) على النحو الآتي:

نقاط قوة	تحديات	نقاط ضعف	مقترحات للتحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>• جودة المادة التدريبية وتلبيتها للحاجات الفعلية</li> <li>• توفير الدعم اللوجستي المناسب .</li> <li>• كفاءة المدربين.</li> <li>• استهداف كافة أطراف العملية التعليمية من مشرفين ومعلمين ومدراء .</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• كثرة البرامج التدريبية في الميدان التربوي مما أدى الى صعوبة التنسيق وتربيي مواعيد التدريب على البرنامج</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• التدريب كان خارج أوقات الدوام المدرسي مما شكل عبا على المعلمين والمدراء .</li> <li>• قلة أعداد المتدربين في بعض الشعب.</li> <li>• المادة التدريبية معظمها نظريا.</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>• أن يكون التدريب خلال الدوام الرسمي .</li> <li>• أن تكون المادة معظمها عملي وتطبيقي.</li> </ul>

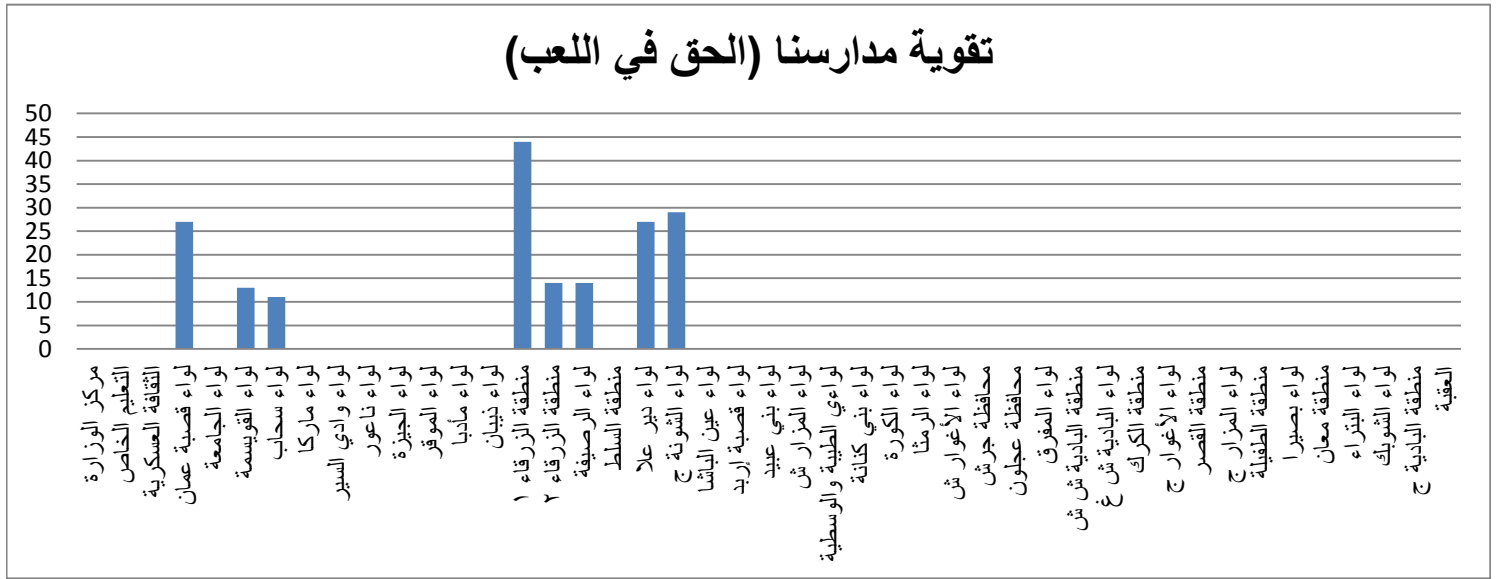
## التدريب على برنامج ( حملة التعلم للجميع )



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( حملة التعلم للجميع ) على النحو الآتي:

نقاط قوة	تحديات	نقاط ضعف	مقترحات للتحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>التدريب جيد والمدربين ذوي خبرة واختصاص لديهم القدرة على التدريب</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>ضيق الوقت نتيجة التأخر في الحصول على الموافقات</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم ربط التدريب بالبرنامج بشكل مباشر</li> <li>لا يوجد</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>وجود مادة تدريبية لدى المتدربين</li> <li>اعطاء نماذج ومواد مساعدة لاستخدامها في تنفيذ حصص التقوية</li> <li>وجود مواد دراسية لخصص التقوية تصمم حسب درجة الضعف والمراحل الدراسية بالتعاون مع الإدارات المعنية ( مناهج / تربية خاصة )</li> <li>زيادة الجانب التطبيقي</li> </ul>

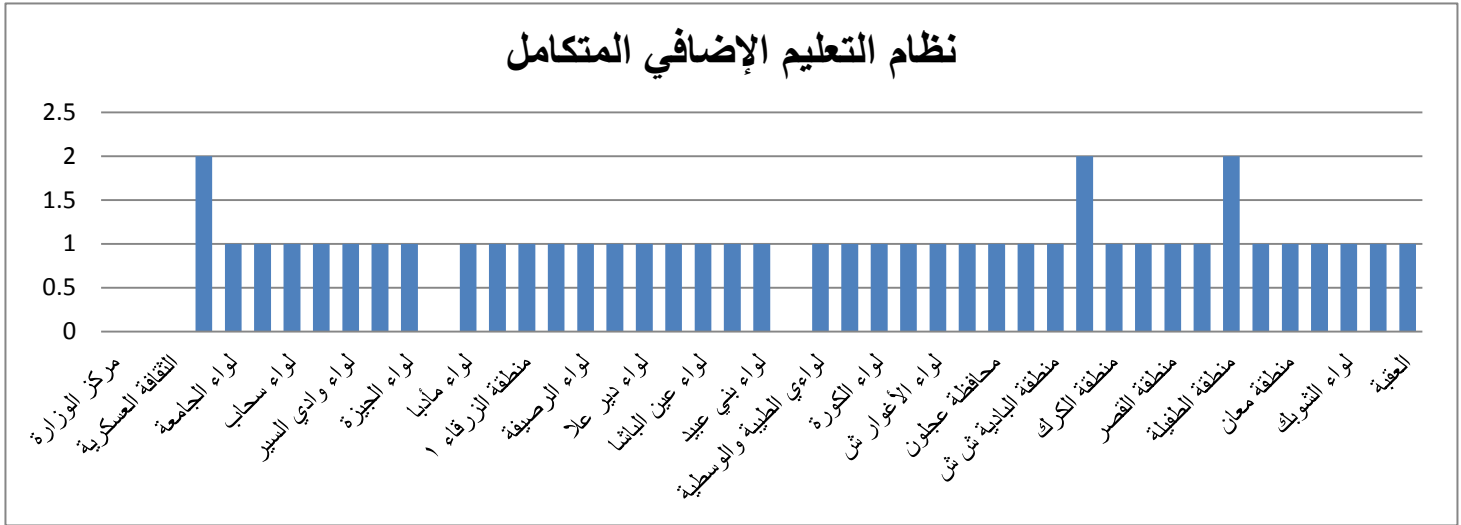
## التدريب على برنامج (تقوية مدارسنا) // الحق في اللعب



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (تقوية مدارسنا/ الحق في اللعب) على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*أن يكون التدريب خلال الدوام الرسمي .</p>	<p>*التدريب كان خارج أوقات الدوام المدرسي مما شكل عبا على المتدربين</p> <p>*كثرة البرامج التدريبية في الميدان التربوي مما أدى الى صعوبة التنسيق وتريبي مواعيد التدريب على البرنامج.</p>	<p>* عدم توافق نفقات التدريب الفعلي مع النفقات المخطط لها على الخطة المالية.</p> <p>* عدم وجود مكلفين للقيام بأعباء الفنية والإدارية على مستوى الوزارة والمديرية مسؤول إداري أو فني.</p>	<p>* جودة المادة التدريبية وتلبيتها للحاجات الفعلية.</p> <p>*توفير الدعم اللوجستي المناسب .</p> <p>*استهداف كافة أطراف العملية التعليمية التعليمية في المدارس من مدير ومرشد ومستخدم ومعلمين.</p>

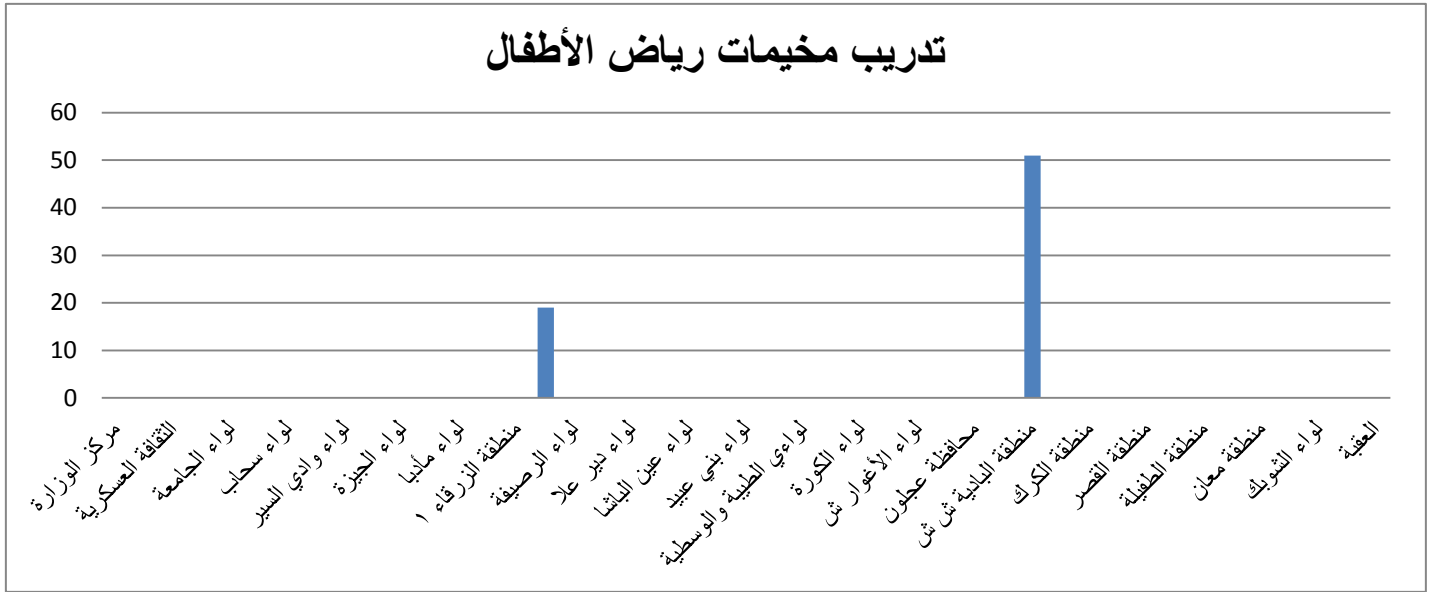
## التدريب على برنامج (نظام التعلم النظامي المتكامل)



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (نظام التعليم الإضافي المتكامل) على النحو الآتي:

نقاط قوة	تحديات	نقاط ضعف	مقترحات للتحسين
<ul style="list-style-type: none"> <li>حضور جميع المتدربين المعنيين</li> <li>ان نظام التعليم الإضافي نال رضى المتدربين ولبي معظم متطلباتهم</li> <li>تغطية جميع الجوانب الهامة خلال مدة التدريب وكان الوقت كافيا</li> <li>تم أخذ ملاحظات هامة من المتدربين حول النظام وتم تعديلها بعد الورشة</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم حضور مدير الموظفين او من ينوب عنه من الموارد البشرية رغم ان النظام يعنيههم بالدرجة الأولى وخاصة انهم المخولين بالإجابة عن استفسارات المتدربين واخذ ملاحظاتهم وشكاويهم بخصوص الأمور الإدارية للتعليم الإضافي بشكل عام</li> <li>في محاولة لتدارك التحدي السابق قام مدير التكنولوجيا بافتتاح الورشة اول يوم وقامت بهذا الدور رئيس قسم الانظمة نغم القضاة مشكورة في اليومين الثاني والثالث</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>عدم حضور موظف من الموارد البشرية</li> </ul>	<ul style="list-style-type: none"> <li>اهتمام الوزارة بالورشات التدريبية التي تخص أعمال إدارتها المختلفة مثل الموارد البشرية لان ذلك ينعكس على نجاح الانظمة والبرامج ولا بد من التشارك الإداري الى الجانب الفني في كافة الاعمال</li> </ul>

## التدريب على برنامج (تدريب مخيمات رياض الاطفال)

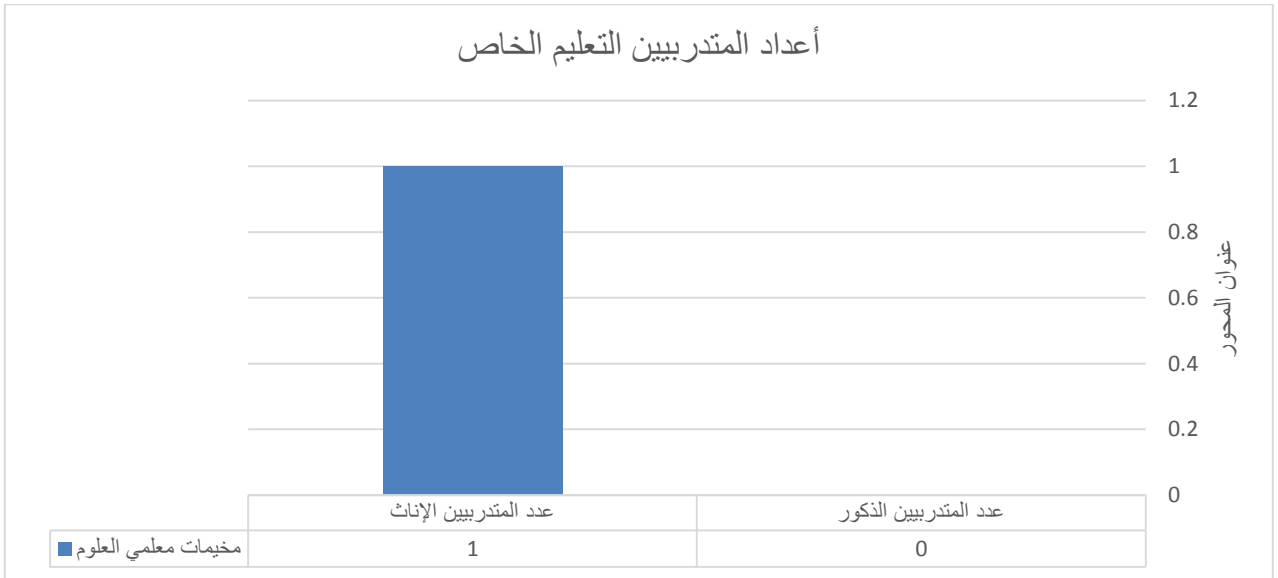
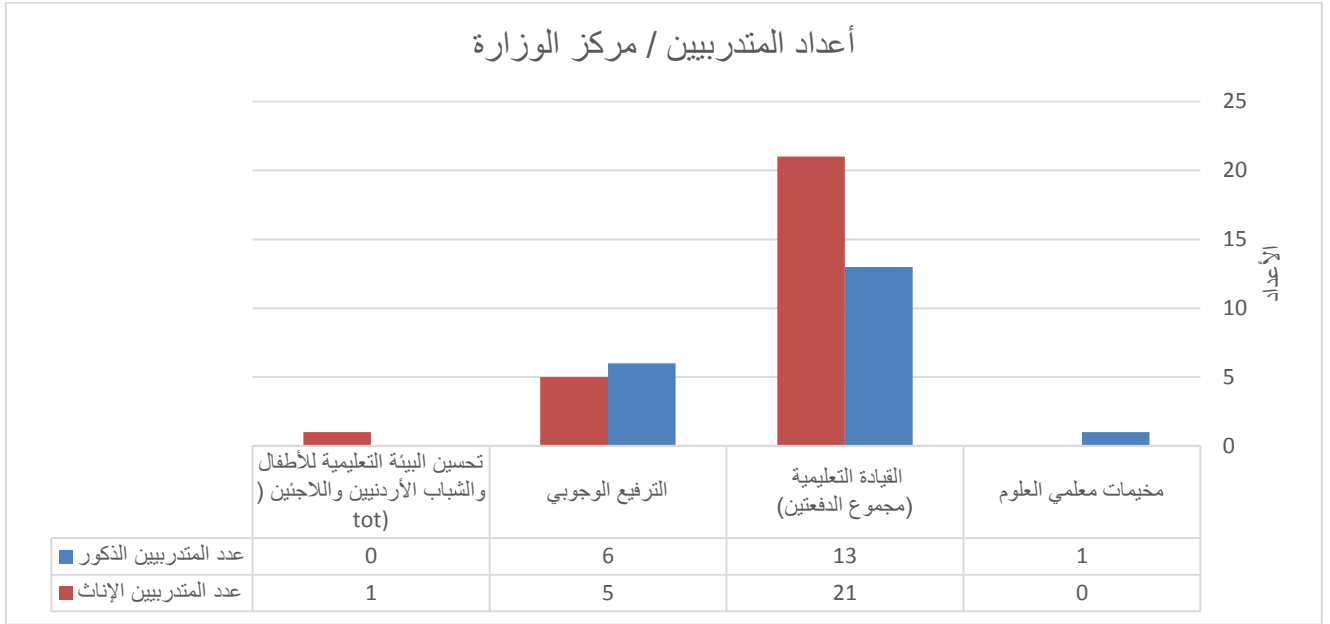




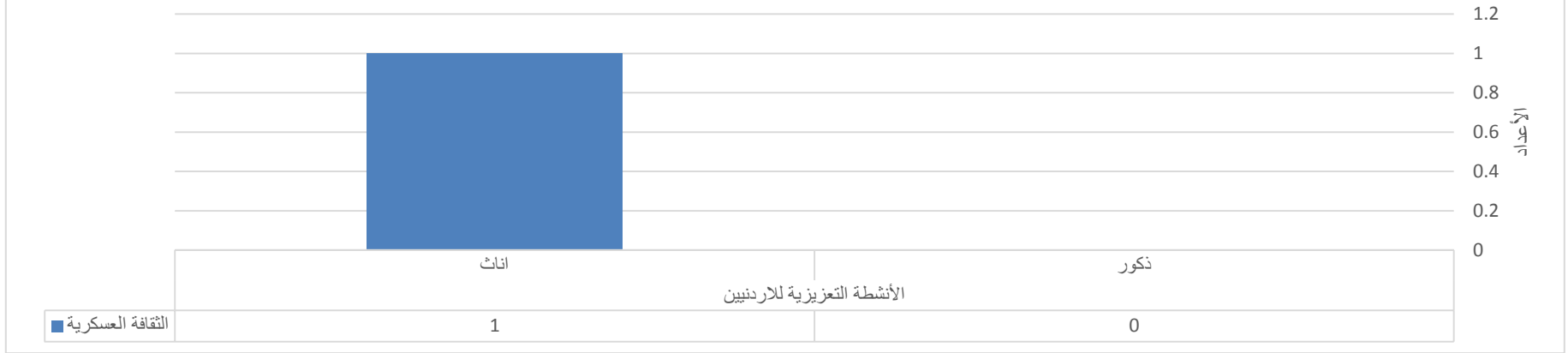
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (تدريب مخيمات رياض الأطفال) على النحو الآتي :

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*أن يكون التدريب على البرنامج خلال العطلة الصيفية وقبل التحاق المعلمين بالادوام الرسمي لذا لا بد من مخاطبة إدارة الموارد البشرية بتعيين المعلمين قبل بدء الدوام بشهرين .</p> <p>*ضرورة إعادة النظر بالمادة التدريبية</p> <p>*ضرورة القيام المشرفين التريوين بمتابعة المعلمين المستجدين داخل الغرفة الصفية لضمان انتقال الأثر</p> <p>*انشاء مراكز تدريبية مجهزة كاملاً</p> <p>*اختيار المدربين وفق معايير مهنية محكمة والبعد عن توزيع الساعات التدريبية للفائدة المادية</p>	<p>*عدم اهتمام ورغبة المعلمين (الذكور ) بالتدريب</p> <p>*اختيار وقت التدريب خاصة أن المعلمين يسكنون خارج مديرياتهم.</p> <p>*العبء الناتج عن الدوام الرسمي في المدارس ويتبعه التدريب مباشرة بعد الدوام</p> <p>* عدم ملائمة المادة التدريبية للتطورات</p> <p>* طول المادة العلمية النظرية .</p> <p>*لم تحقق الدورة التدريبية أهدافها .</p> <p>*تأخر إنعقاد الدورة من قبل الوزارة بعد بدء العام الدراسي بشهرين</p>	<p>*نقص في جاهزية بعض المراكز التدريبية من حيث (البنية التحتية ،الكراسي والطاولات غير مريحة ، نقص المستلزمات المادية أجهزة حاسوب والعرض).</p> <p>*نقص في أعداد المشرفين في بعض التخصصات .</p> <p>*وقت التدريب وطول اليوم التدريبي</p> <p>*تداخل وقت التدريب مع وقت الدوام لمعلمي المدارس ذو الفترتين.</p> <p>*عدم وجود معلمين منسقين /ذكور في أغلب المدارس</p> <p>*رفض المعلم الأصيل بالمدرسة تقديم الاسناد للمعلم الجديد بسبب غياب الحوافز المادية وغيرها لأنه لم يقوم بدور الاسناد يقوم المشرف بدور الاسناد</p> <p>*غياب دور المدير كمشرف مقيم يقدم الدعم للمعلم المستجد</p> <p>*عدم تعيين معلم على الحساب الاضافي يخلف أعباء على مدرء المدراس</p>	<p>*الرغبة والحماس لدى المعلمين الجدد بالحصول على المعرفة والمهارات اللازمة للمهنة.</p> <p>*زيادة ثقة المتدربين بأنفسهم داخل الغرفة الصفة لامتلاكهم المعرفة الأساسية للتعليم.</p> <p>*شمولية البرنامج وتنوع موضوعاته.</p> <p>*توظيف استراتيجيات تدريب متنوعة</p> <p>* وجود الجانب التطبيقي العملي للبرنامج.</p> <p>* كفاءة المدربين وسهولة الاتصال والتواصل بين المدربين والمتدربين أثناء التدريب</p> <p>*التنظيم اللوجستي للتدريب وتوفير جميع المستلزمات الضرورية (قرطاسية ، حضانة ...)</p>

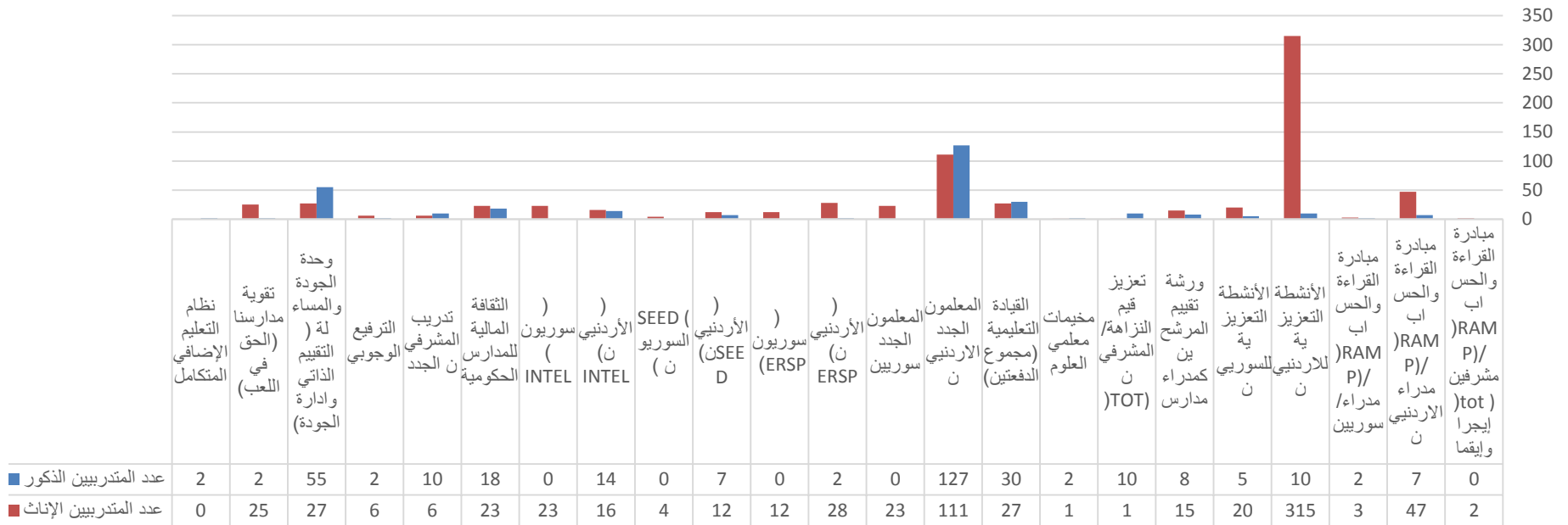
## إحصاءات بأعداد المتدربين لكافة البرامج الداخلية لكل مديرية على حدة:



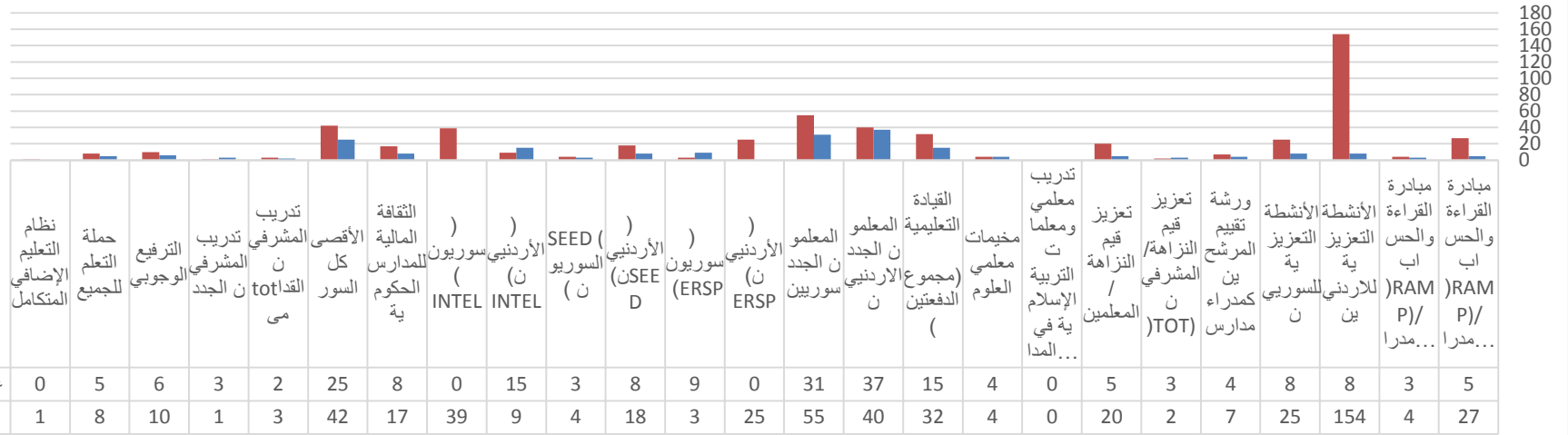
### أعداد المتدربين / الثقافة العسكرية



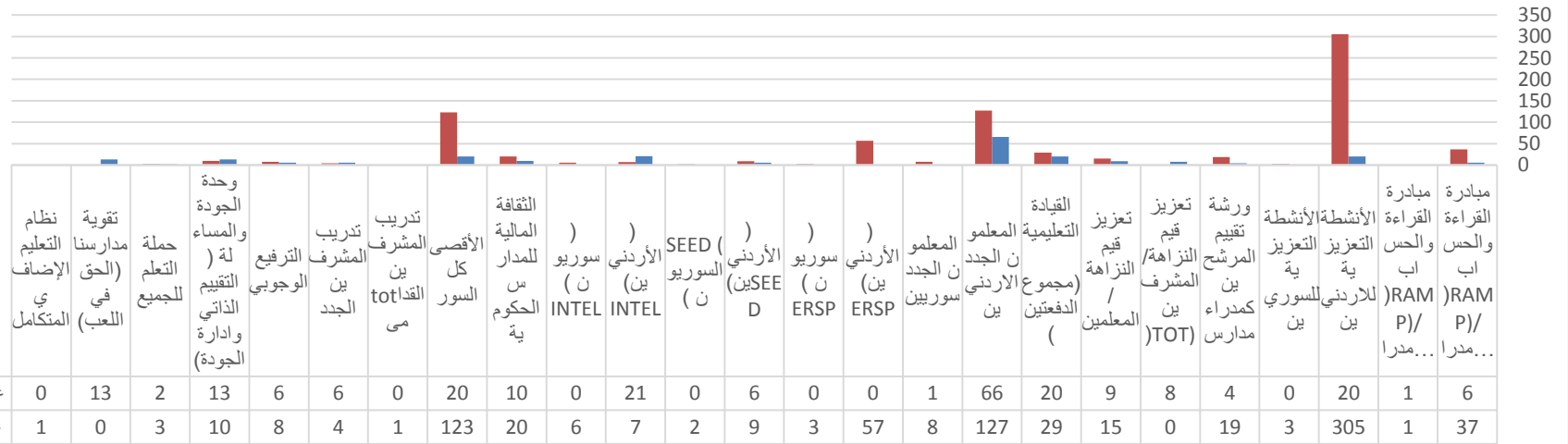
### أعداد المتدربين / قسبة عمان



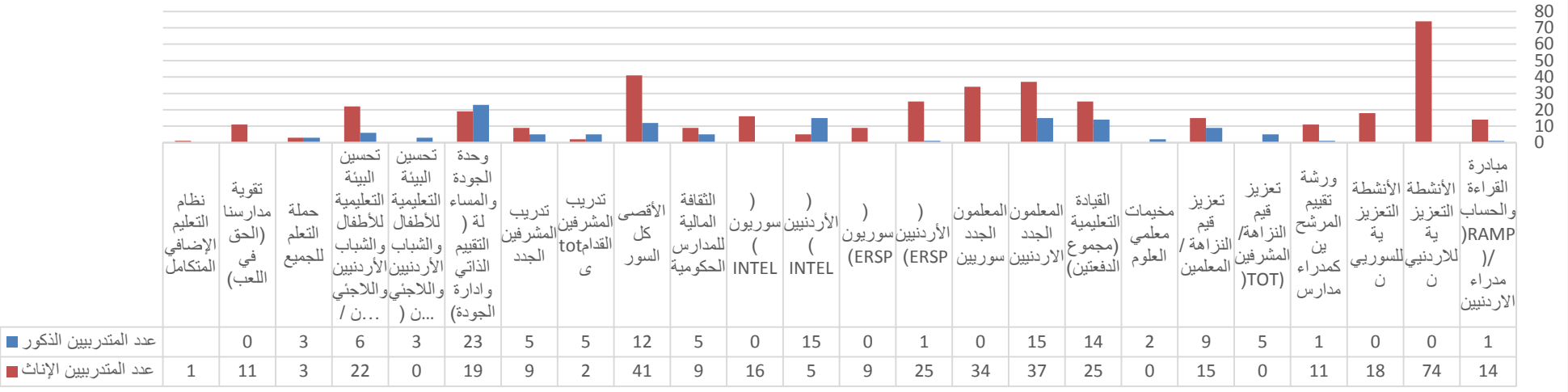
## اعداد المتدربين / لواء الجامعة



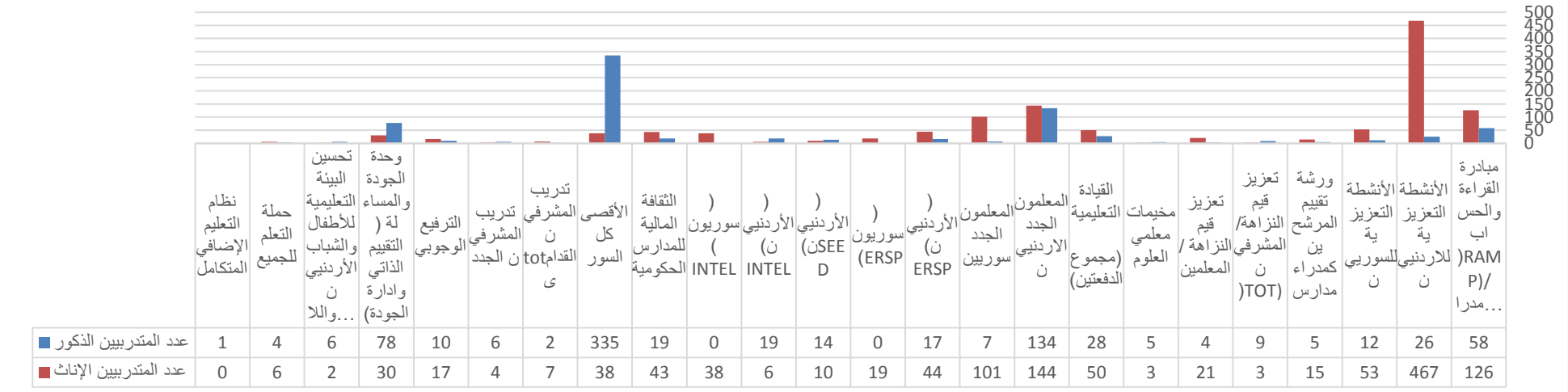
## أعداد المتدربين / لواء القويسمة



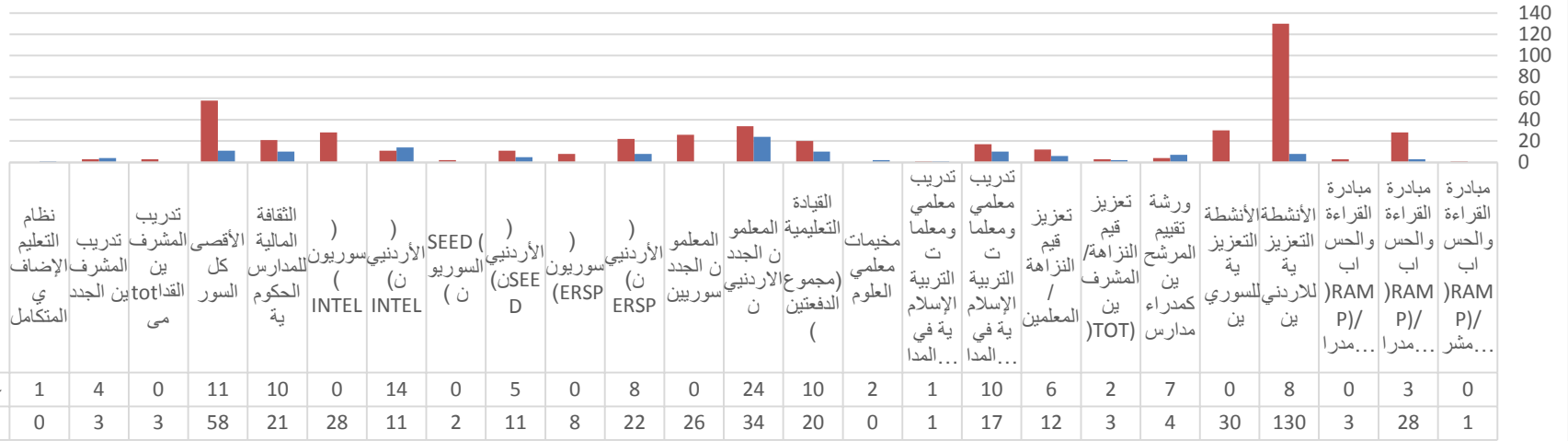
### أعداد المتدربين / لواء سحاب



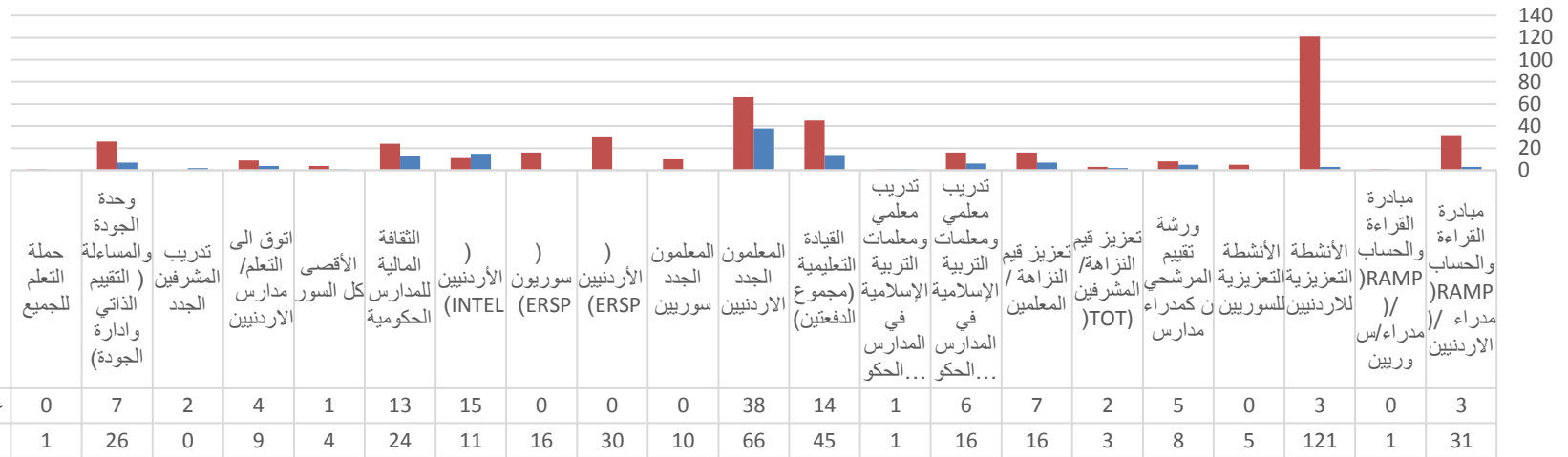
### أعداد المتدربين / لواء ماركا



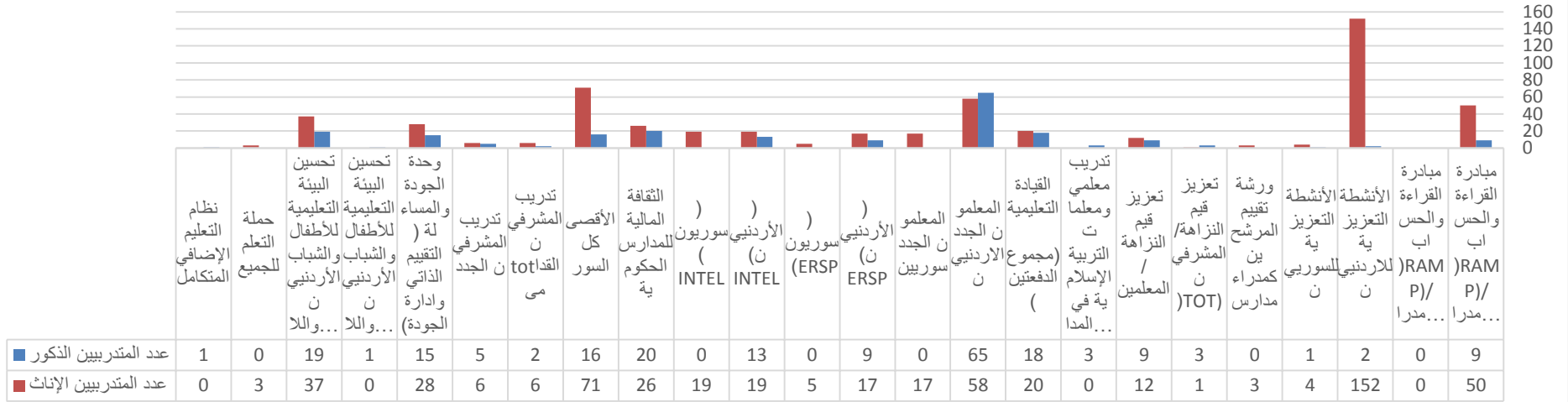
## أعداد المتدربين / لواء وادي السير



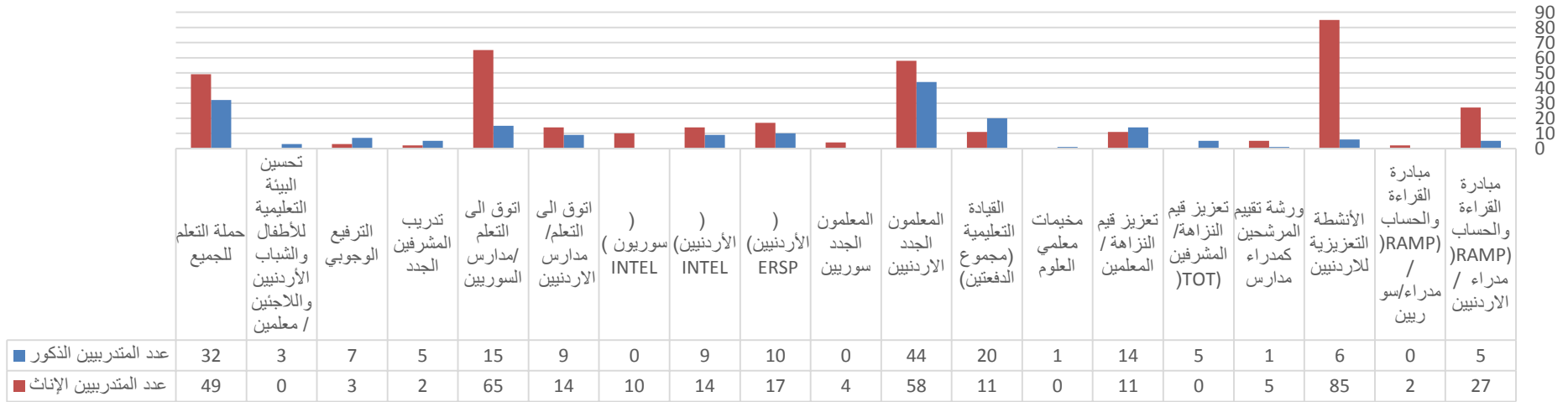
## أعداد المتدربين / لواء ناعور



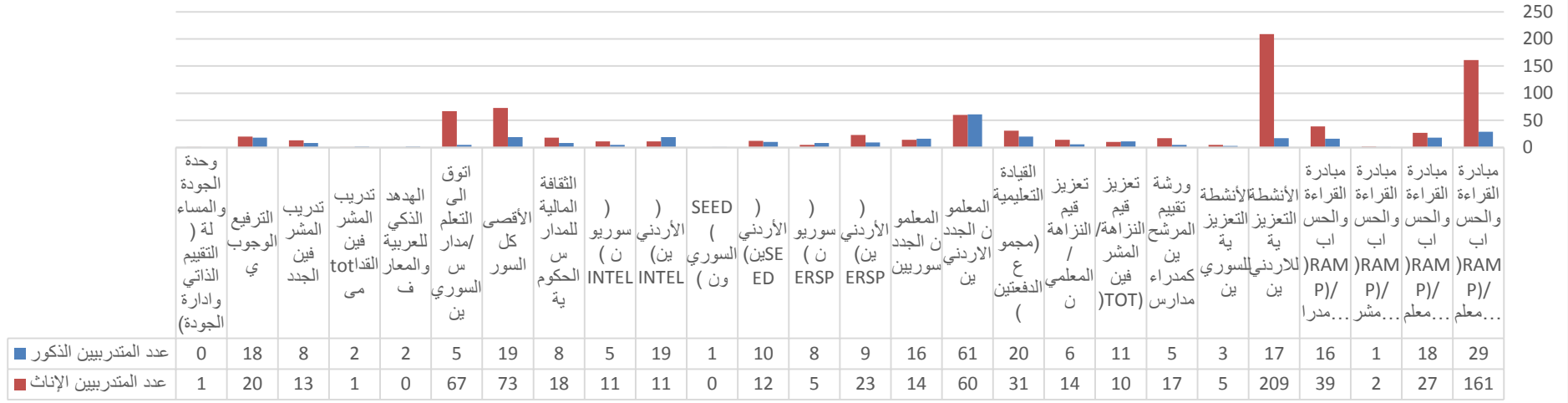
### أعداد المتدربين / لواء الجيزة



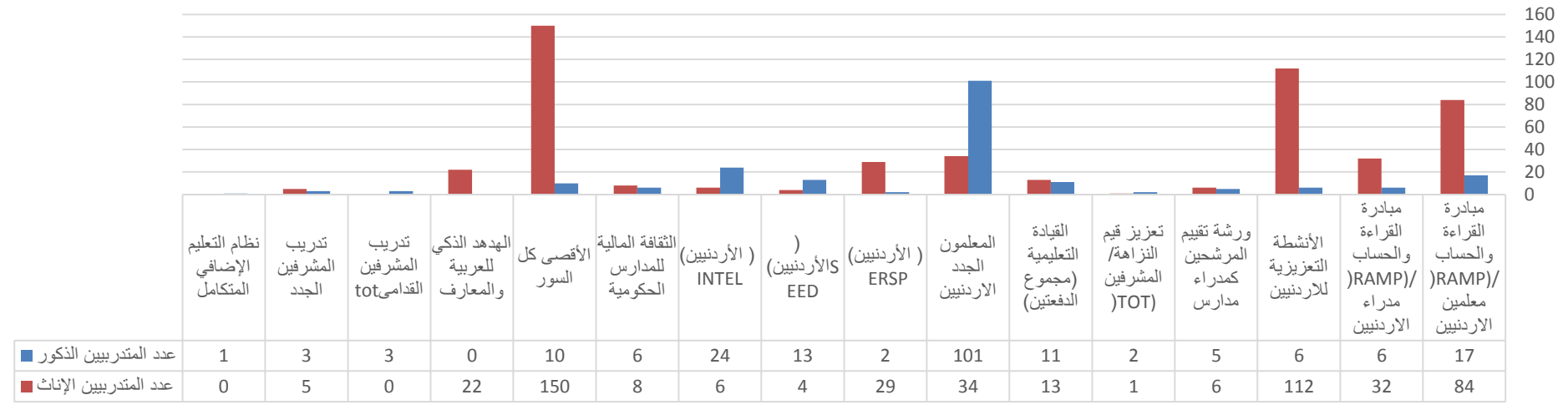
### أعداد المتدربين / لواء الموقر



## أعداد المتدربين / مادبا

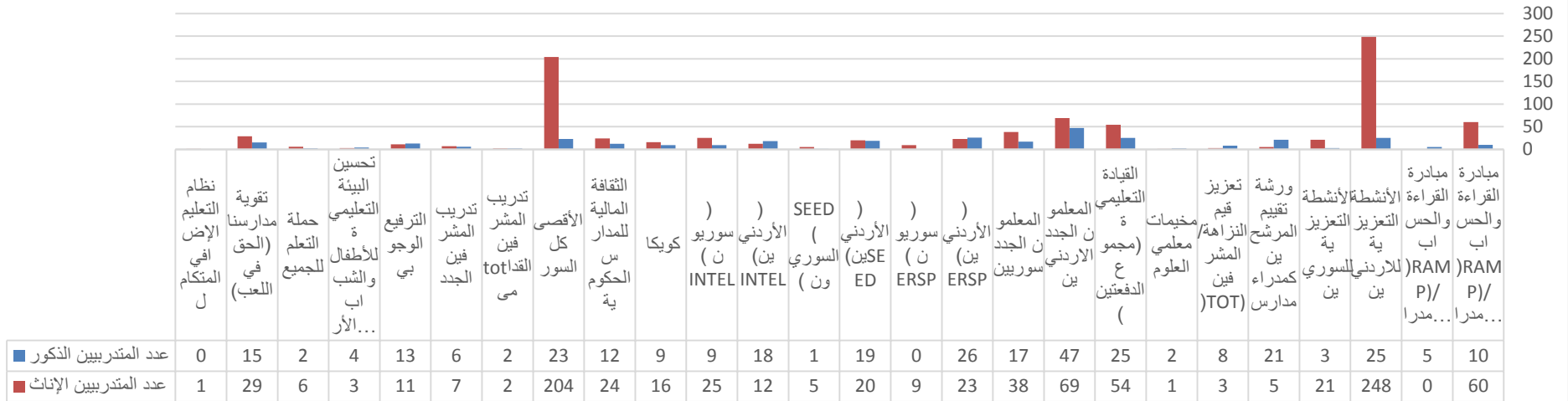


## أعداد المتدربين / ذبيان

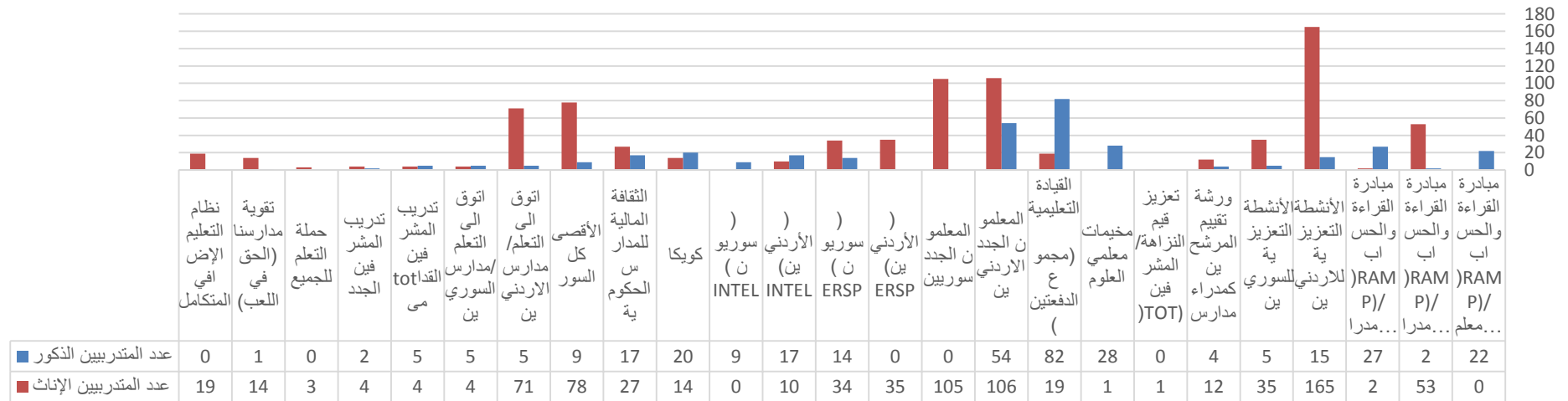




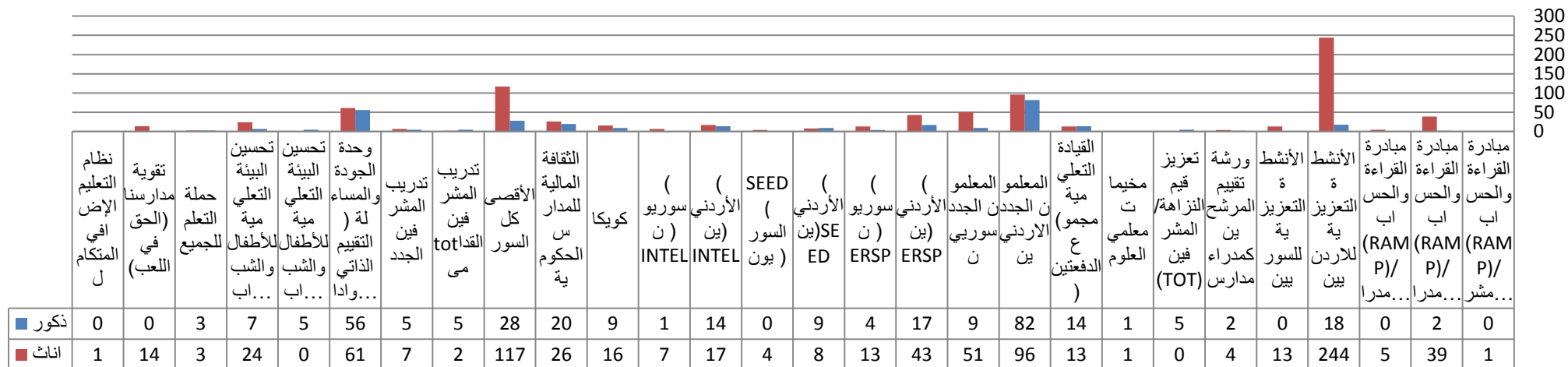
## أعداد المتدربين / الزرقاء الأولى



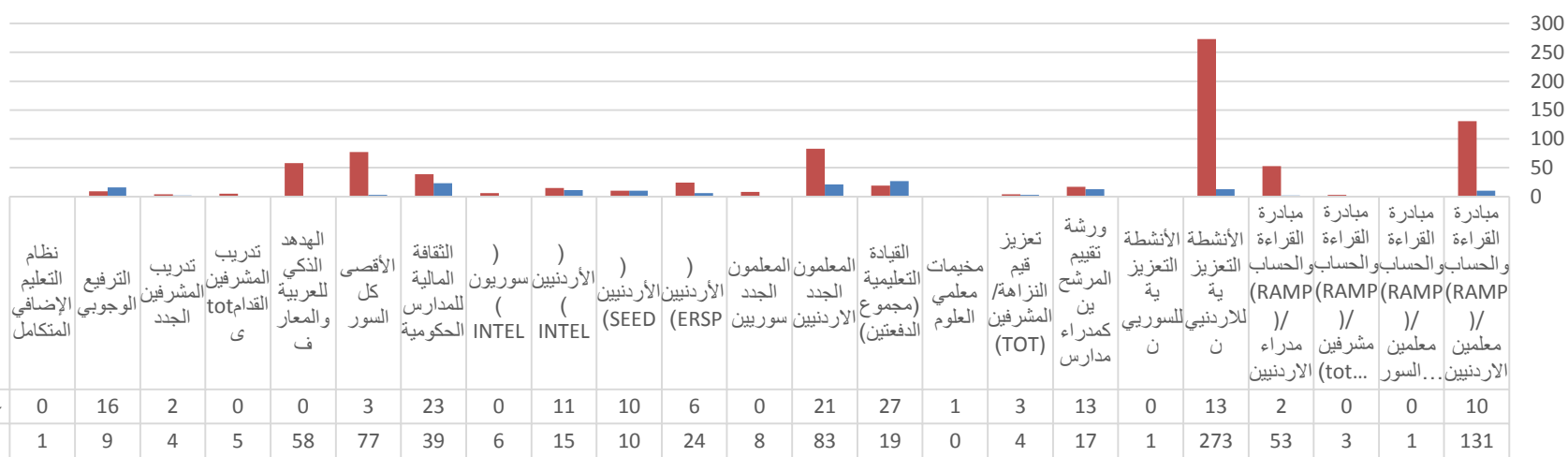
## أعداد المتدربين / الزرقاء الثانية



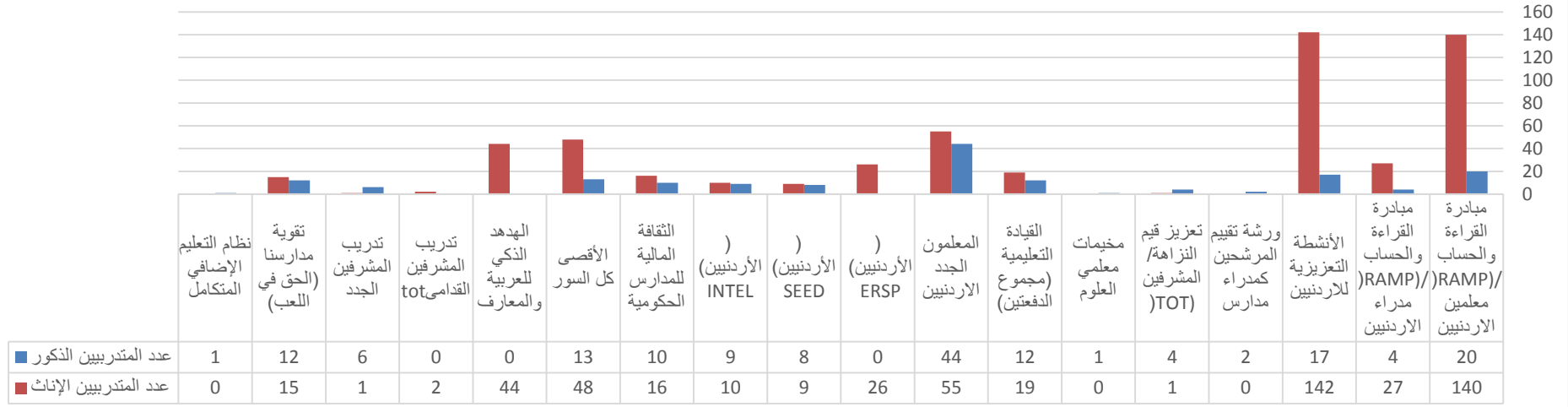
## أعداد المتدربين / الرصيفة



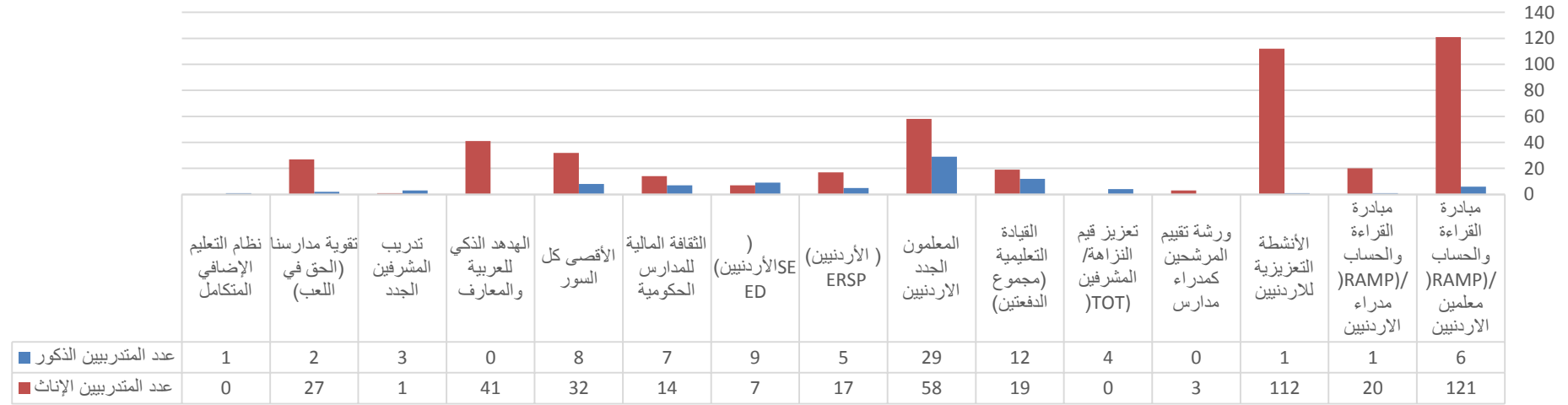
## أعداد المتدربين / السط



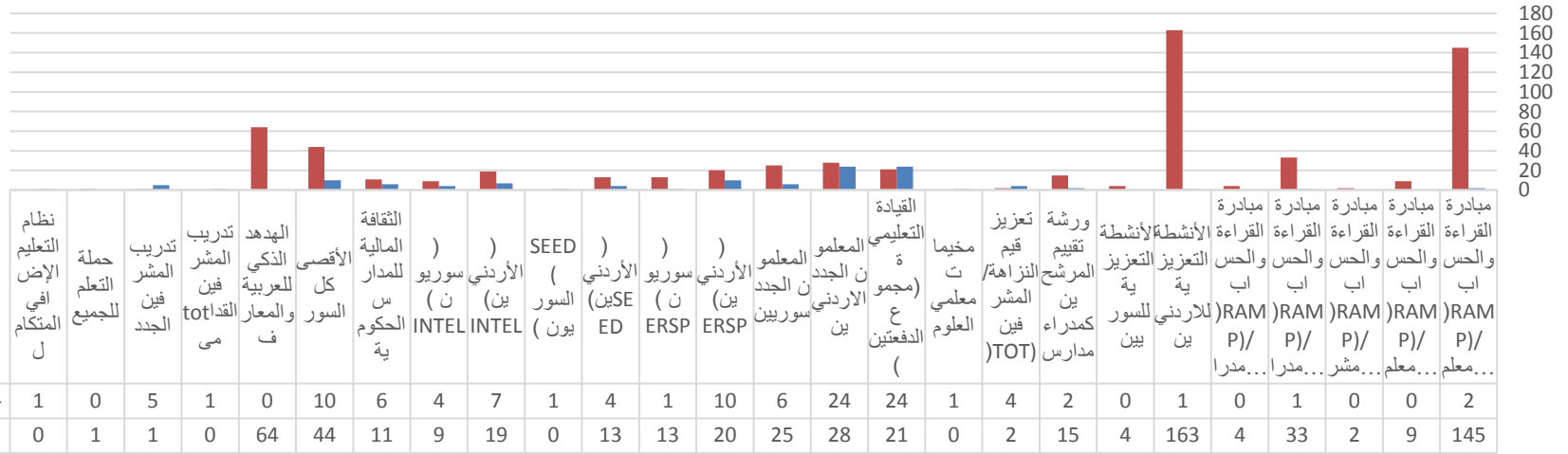
## أعداد المتدربين / دير علا



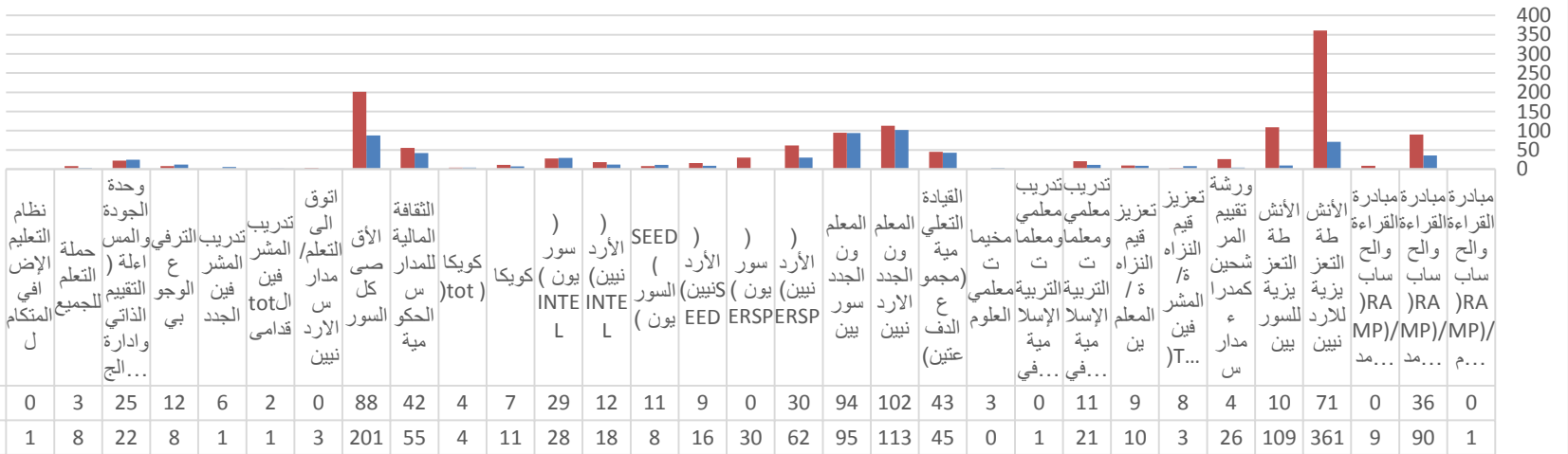
## أعداد المتدربين الشونة الجنوبية



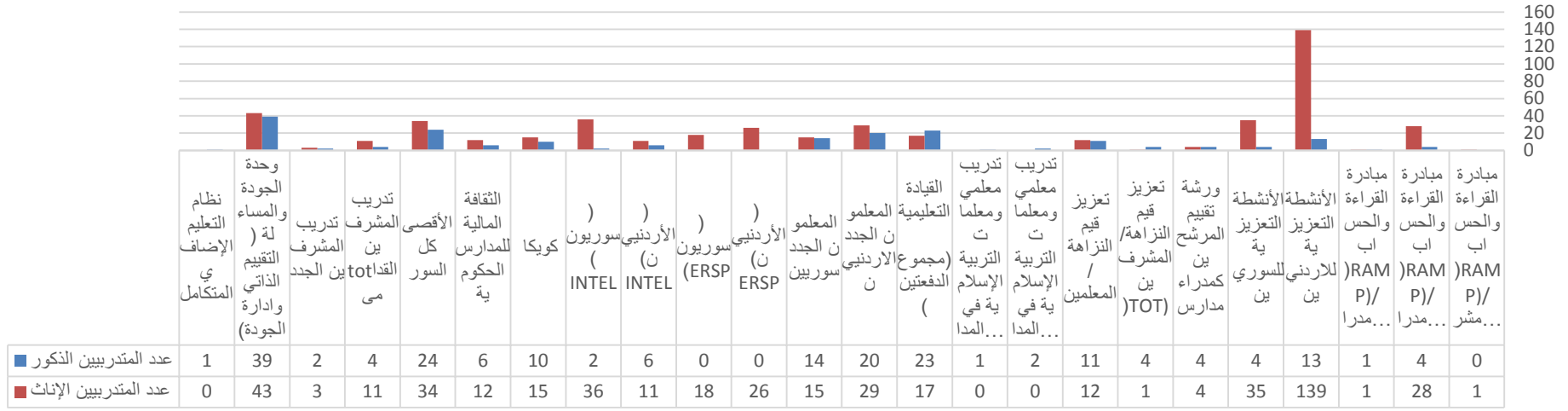
### أعداد المتدربين / عين الباشا



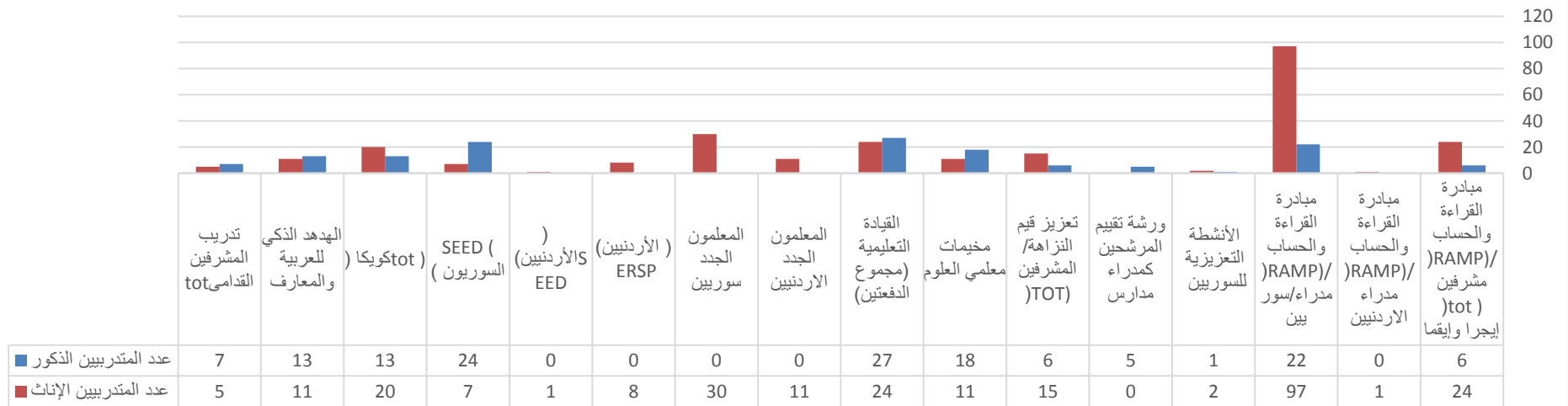
### أعداد المتدربين / قصبة اربد



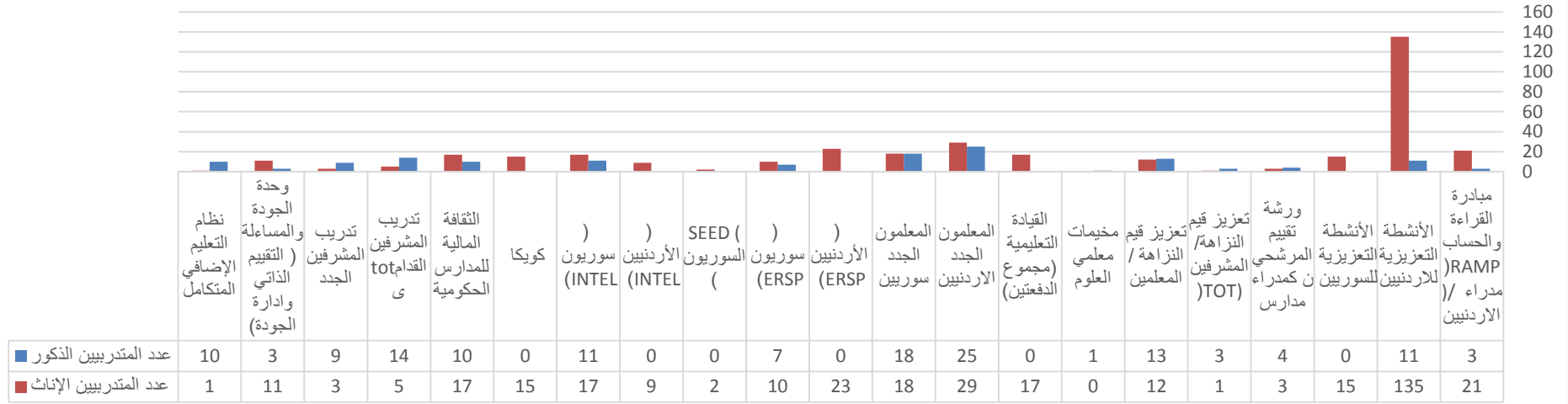
## أعداد المتدربين / بني عبيد



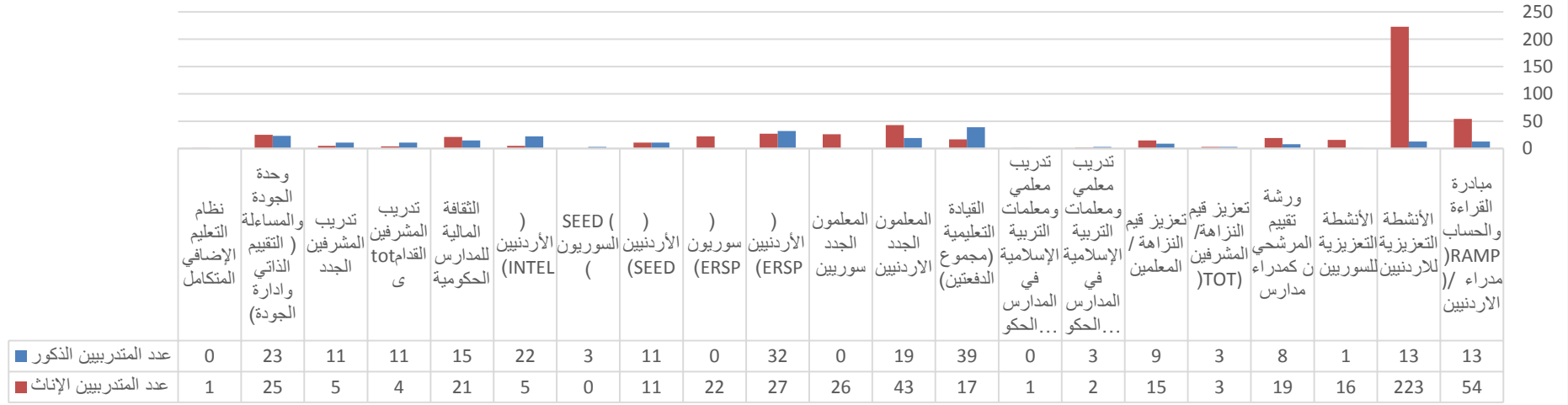
## أعداد المتدربين / المزار الشمالي



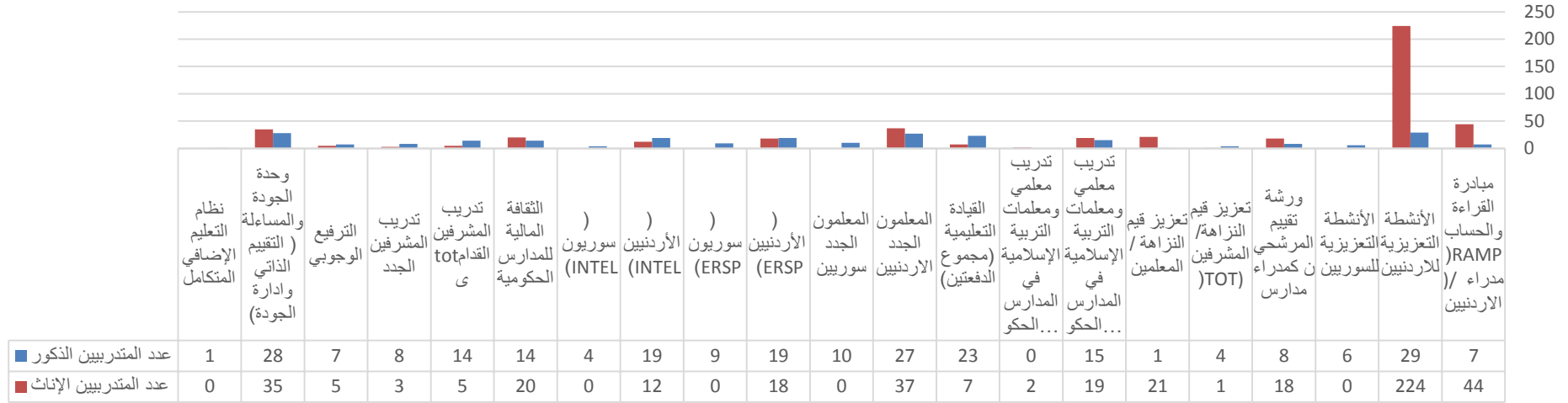
## أعداد المتدربين / الطيبة والوسطية



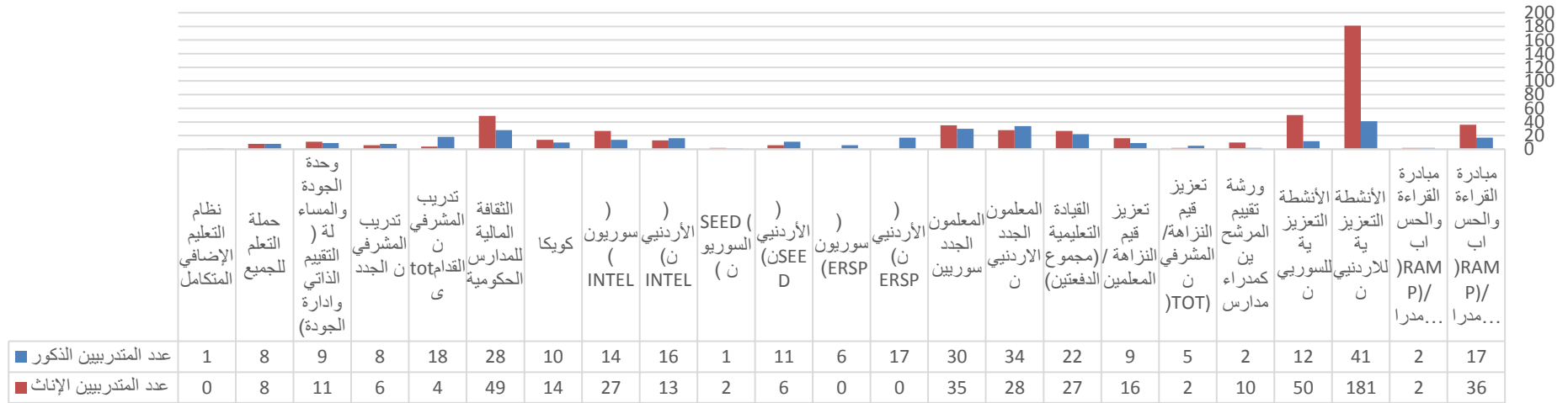
## أعداد المتدربين / بني كنانة



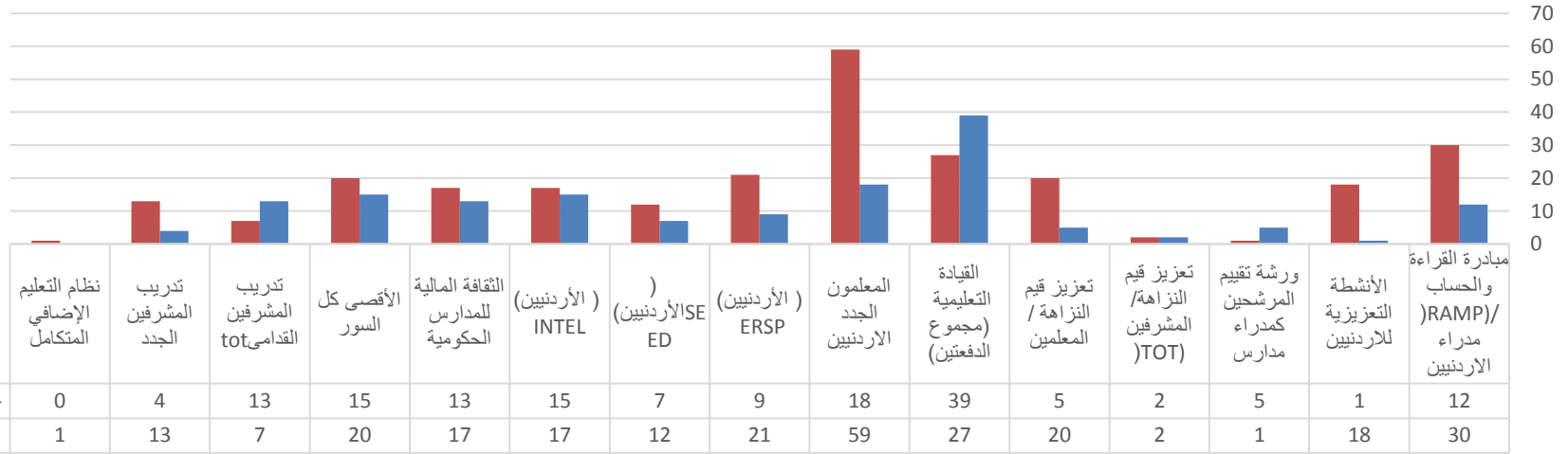
## أعداد المتدربين / الكورة



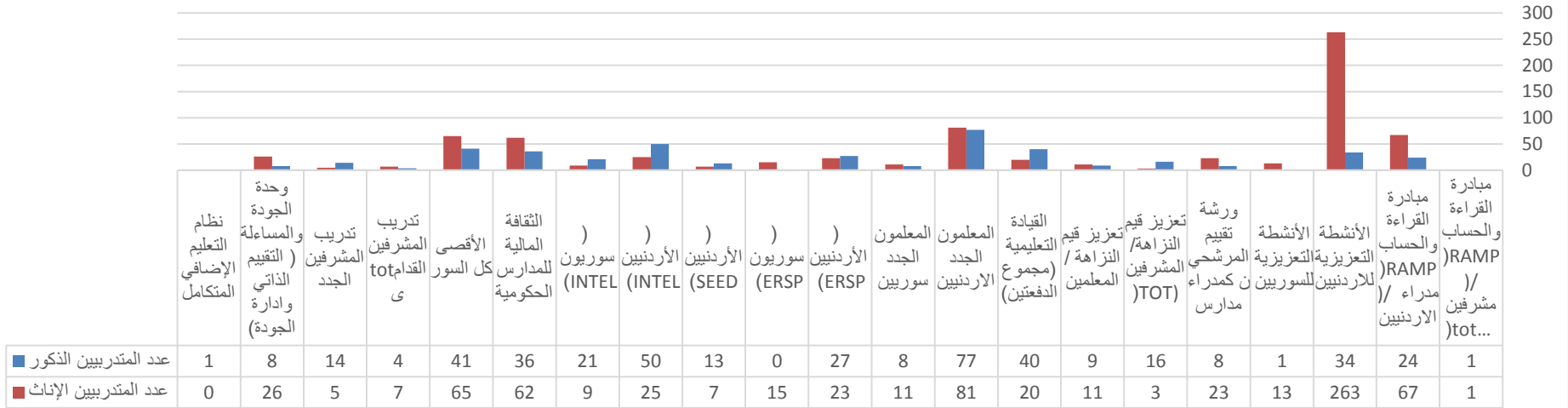
## أعداد المتدربين / الرمثا



## أعداد المتدربين / الأغوار الشمالية

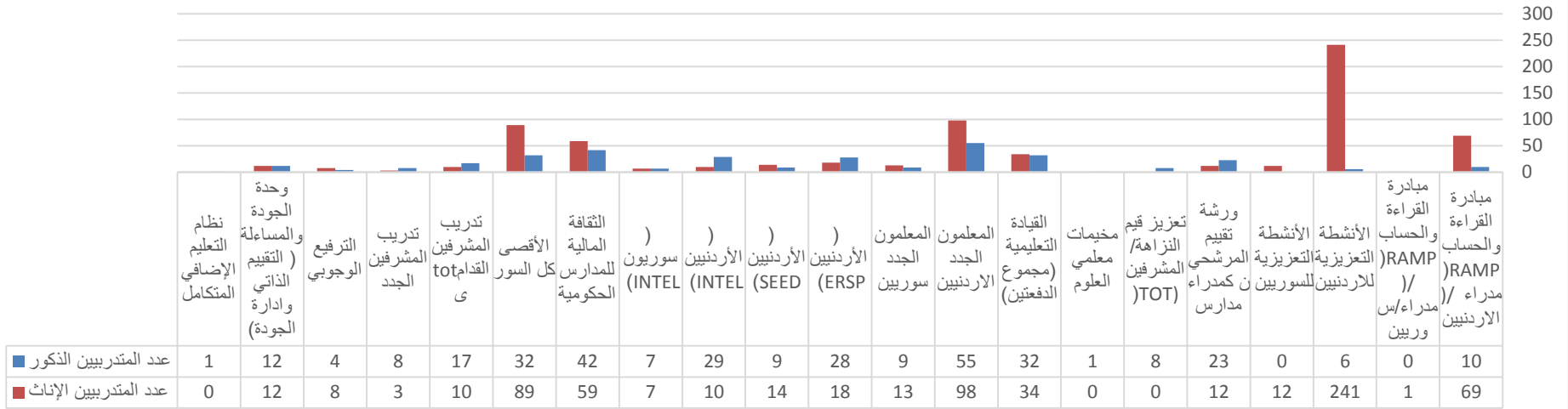


## أعداد المتدربين / جرش

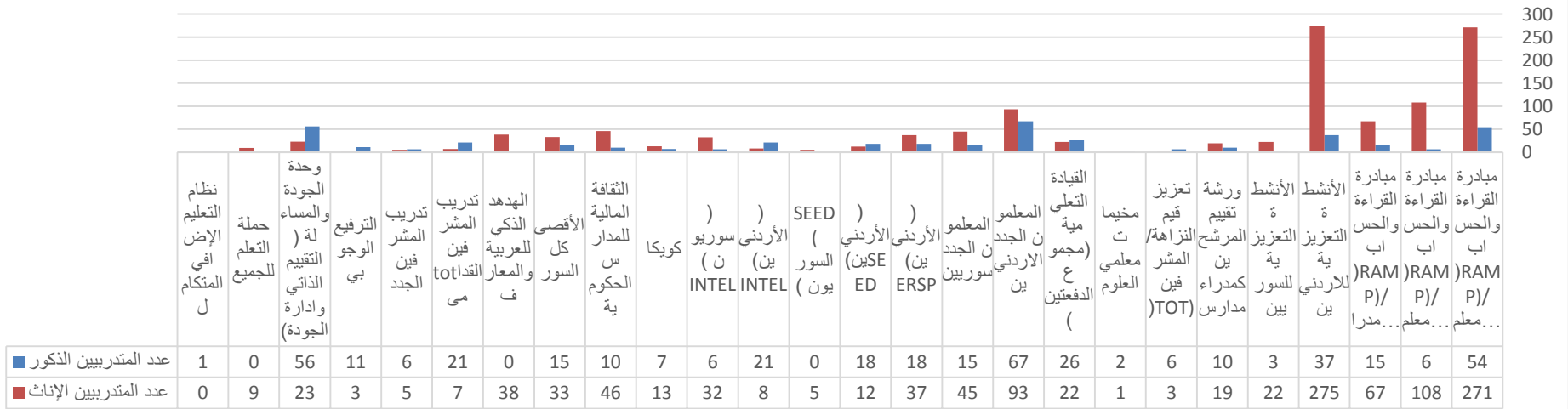




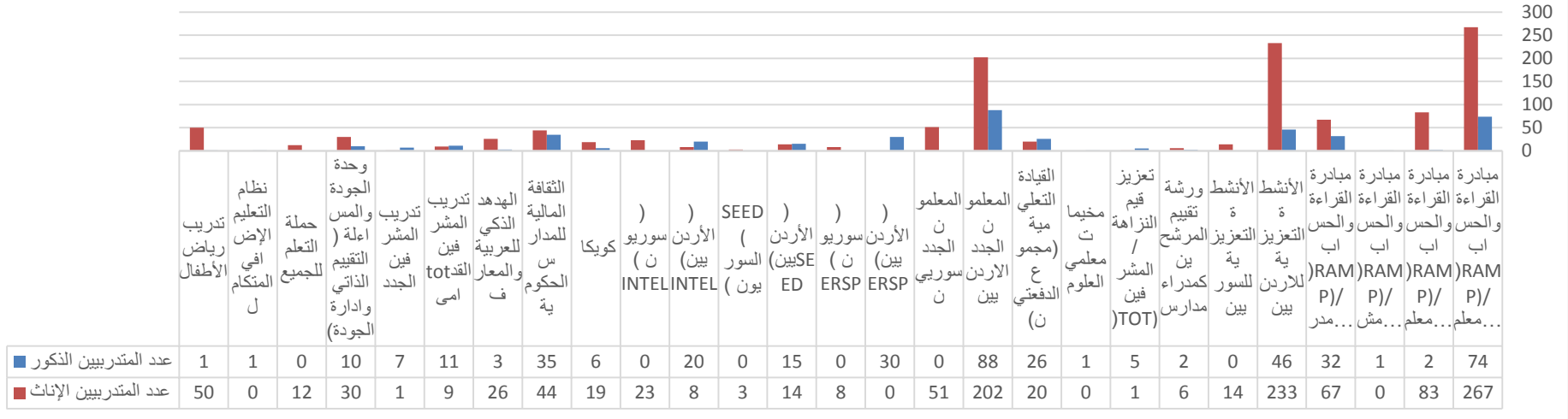
## أعداد المتدربين / عجلون



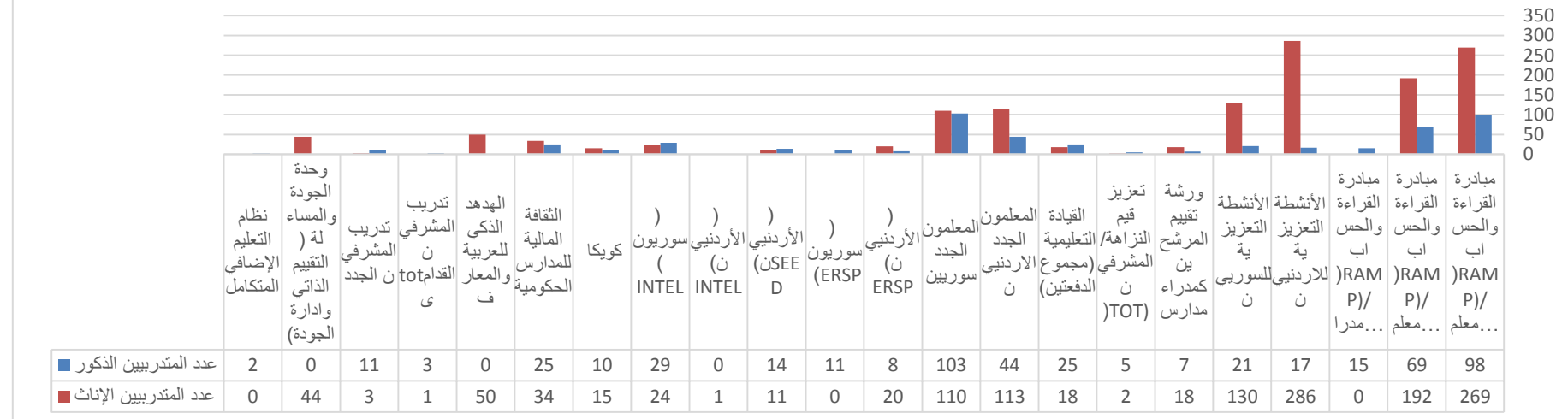
## أعداد المتدربين / المفرق



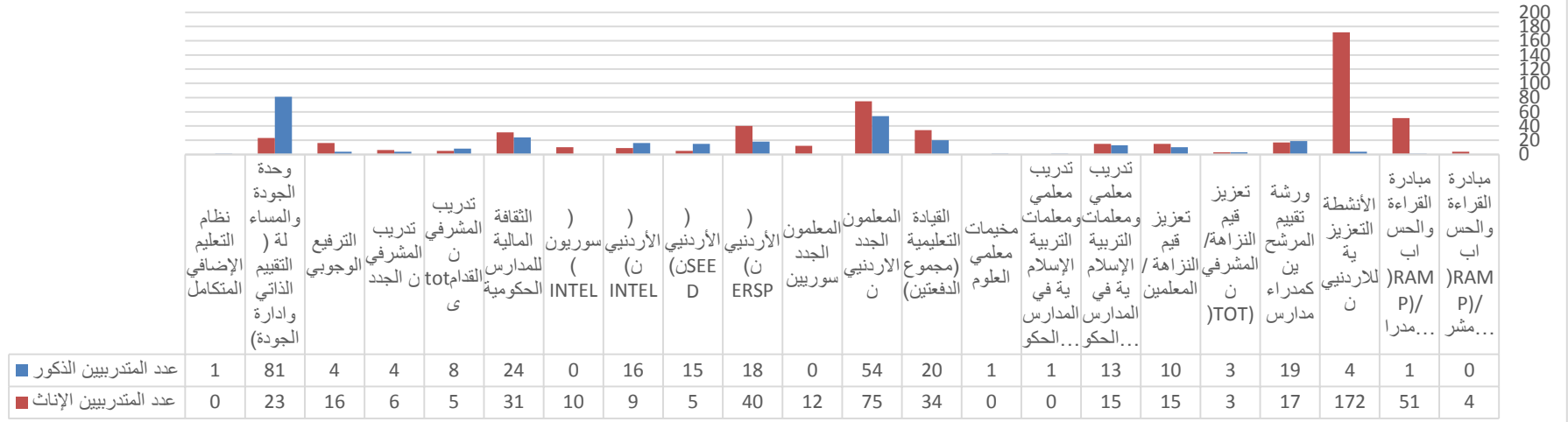
### أعداد المتدربين / البادية الشمالية الشرقية



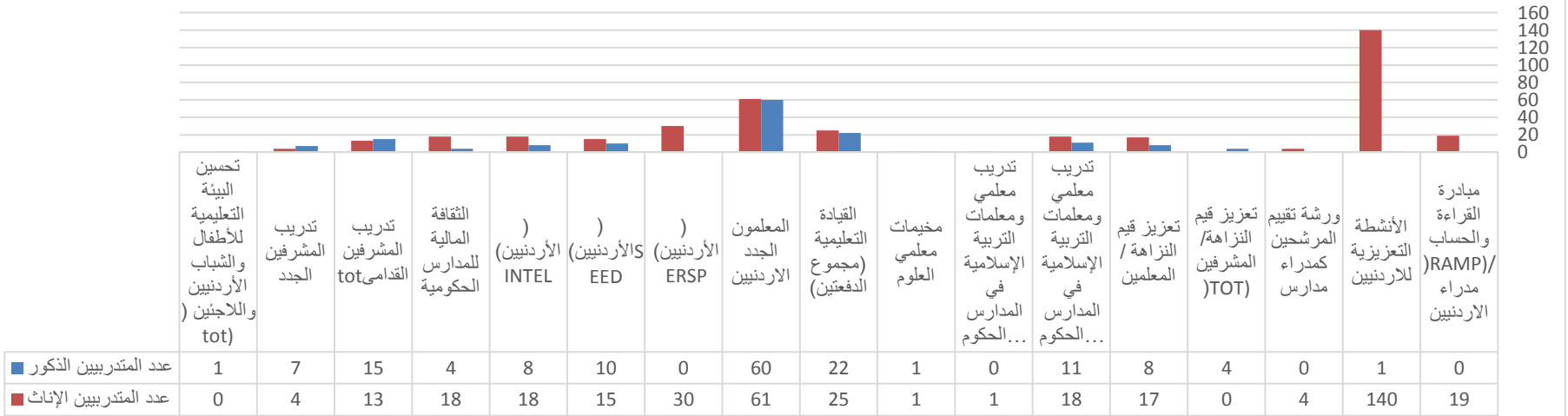
### أعداد المتدربين / البادية الشمالية الغربية



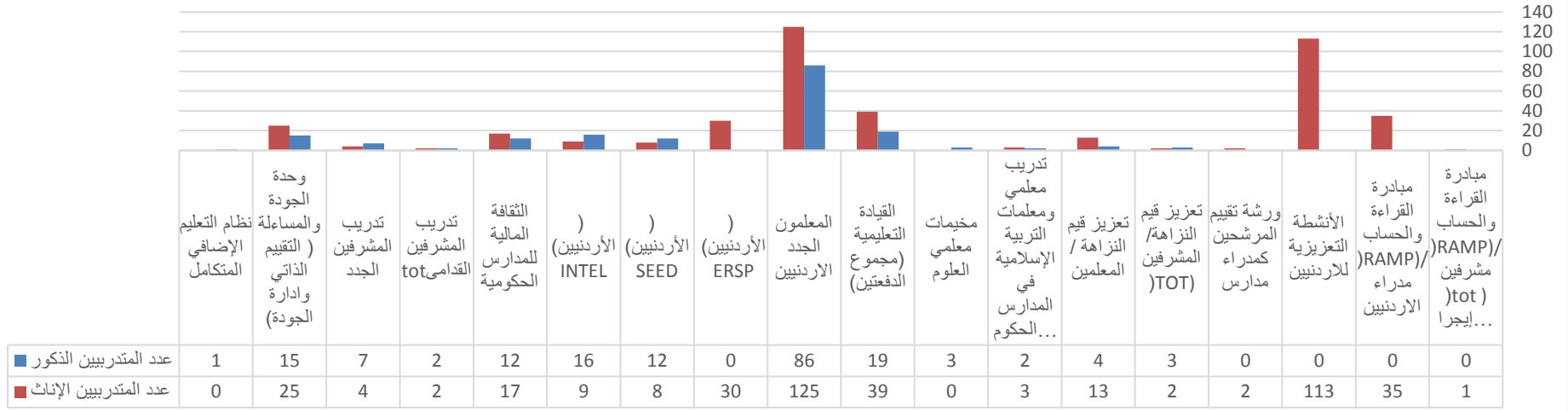
## أعداد المتدربين / الكرك



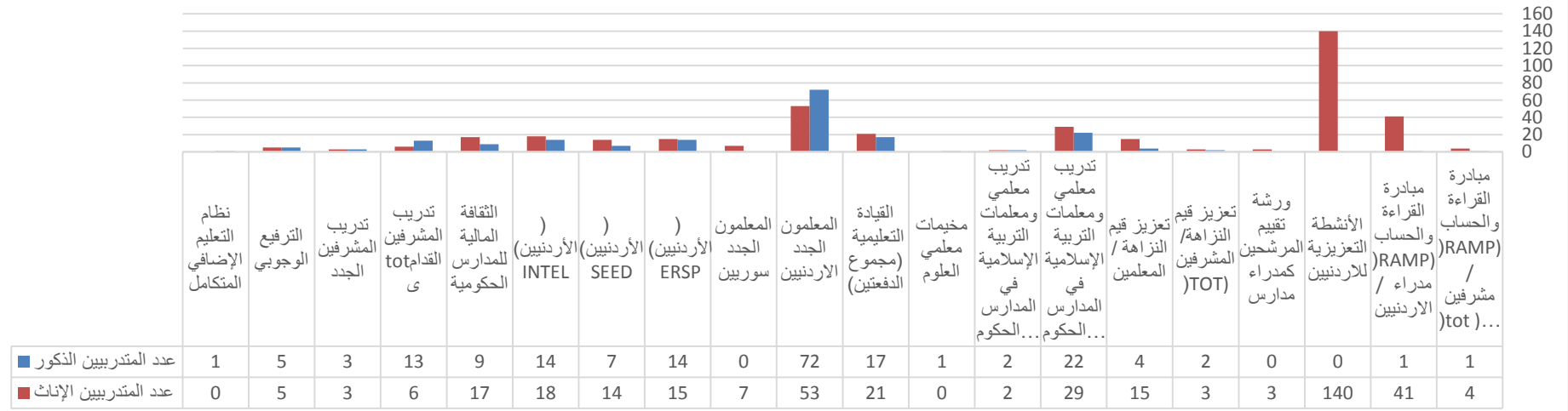
## الأغوار الجنوبية



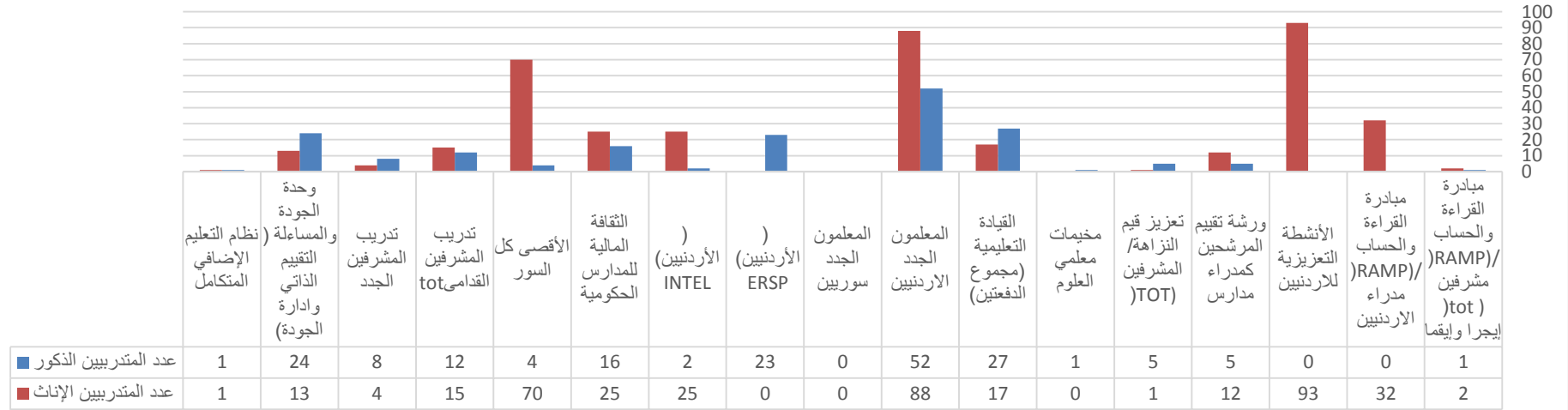
## أعداد المتدربين / القصر



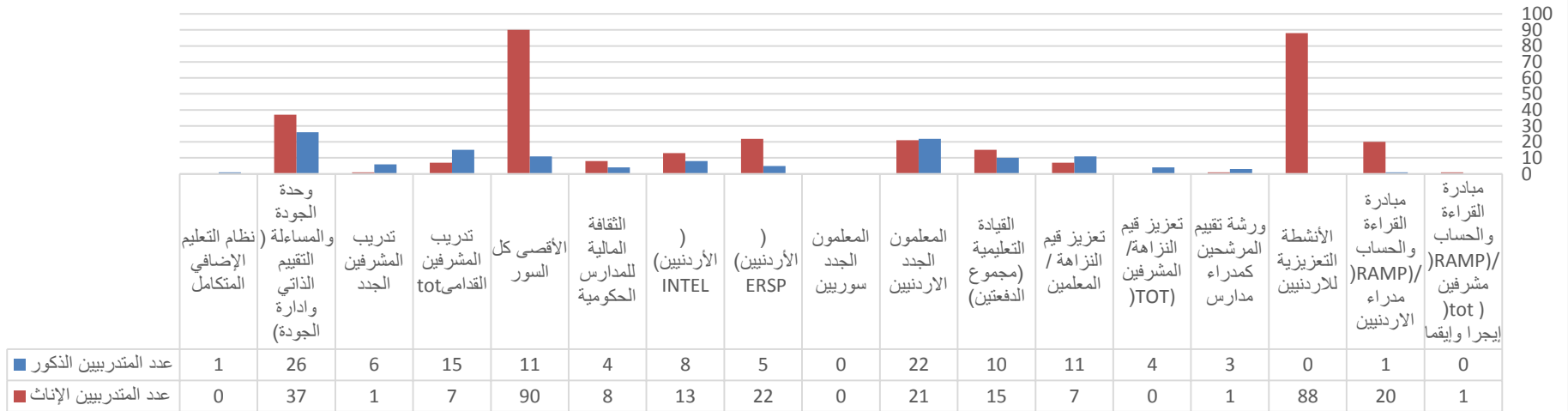
## أعداد المتدربين / المزار الجنوبي



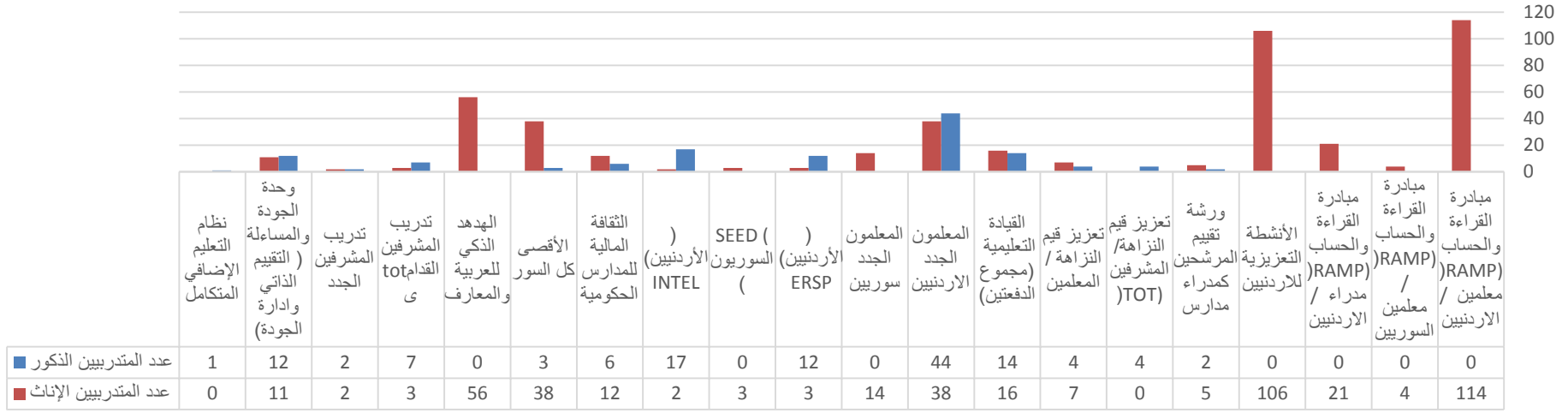
### أعداد المتدربين / الطفيلة



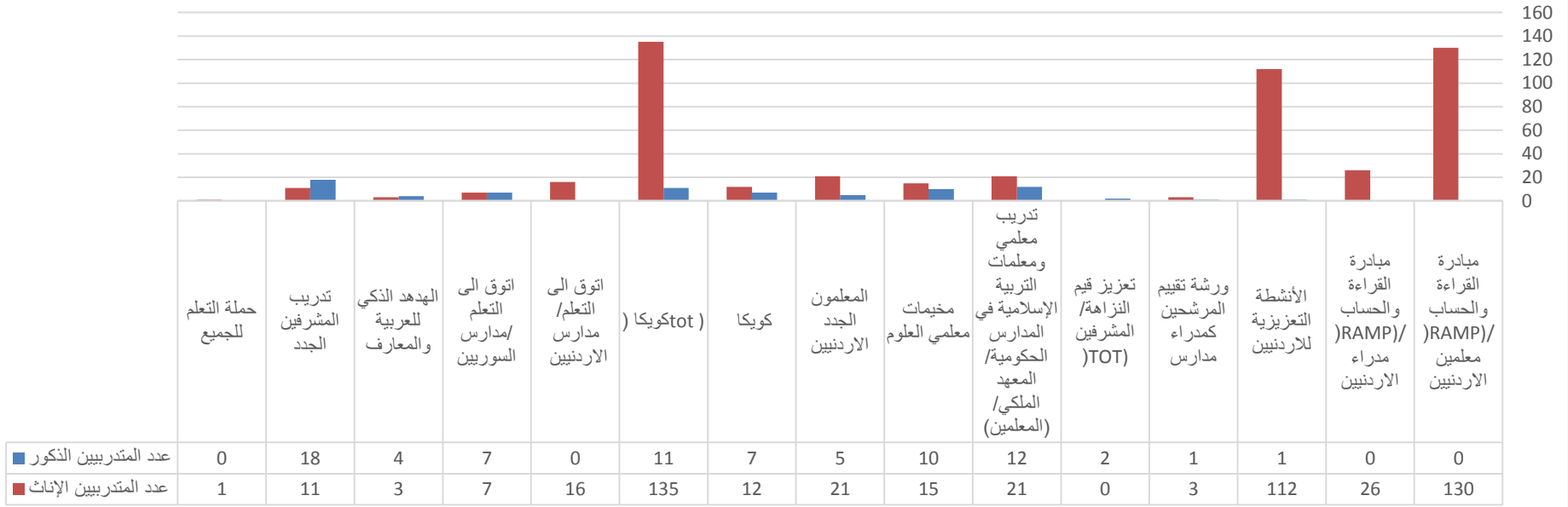
### أعداد المتدربين / بصيرا



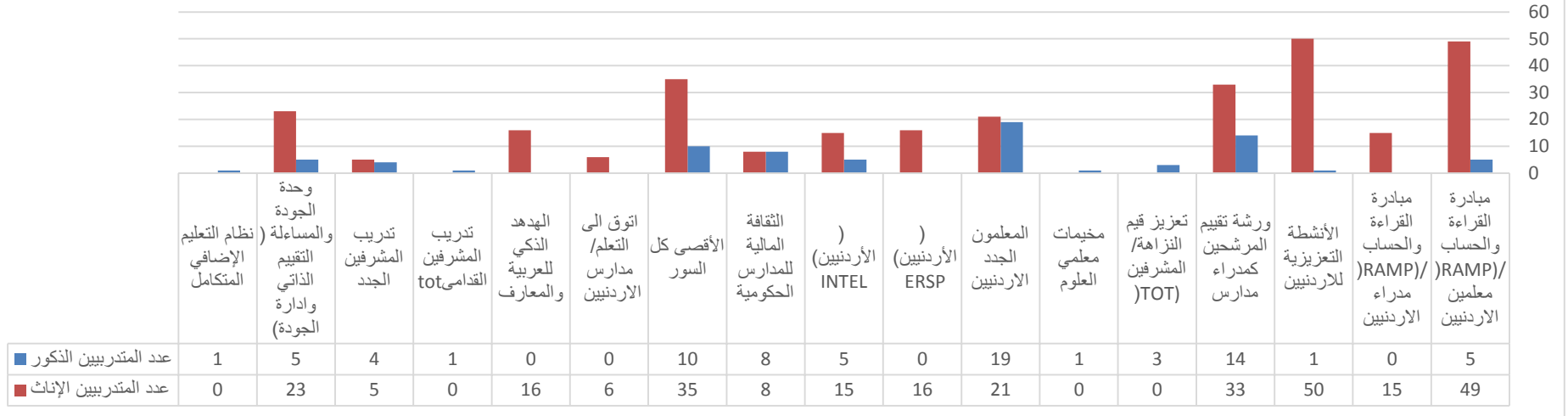
### أعداد المتدربين / معان



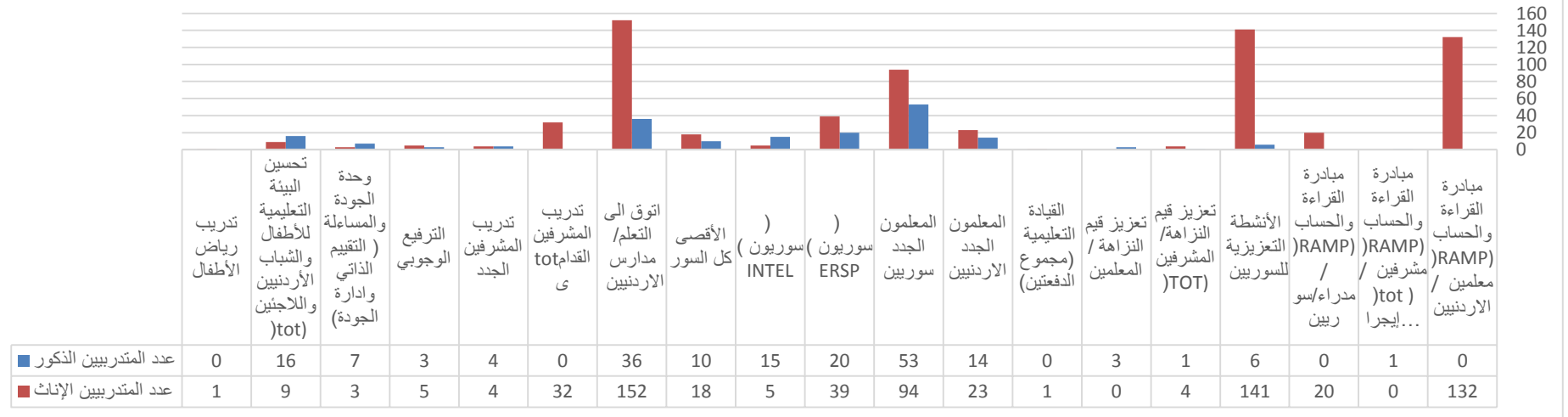
### أعداد المتدربين / البتراء



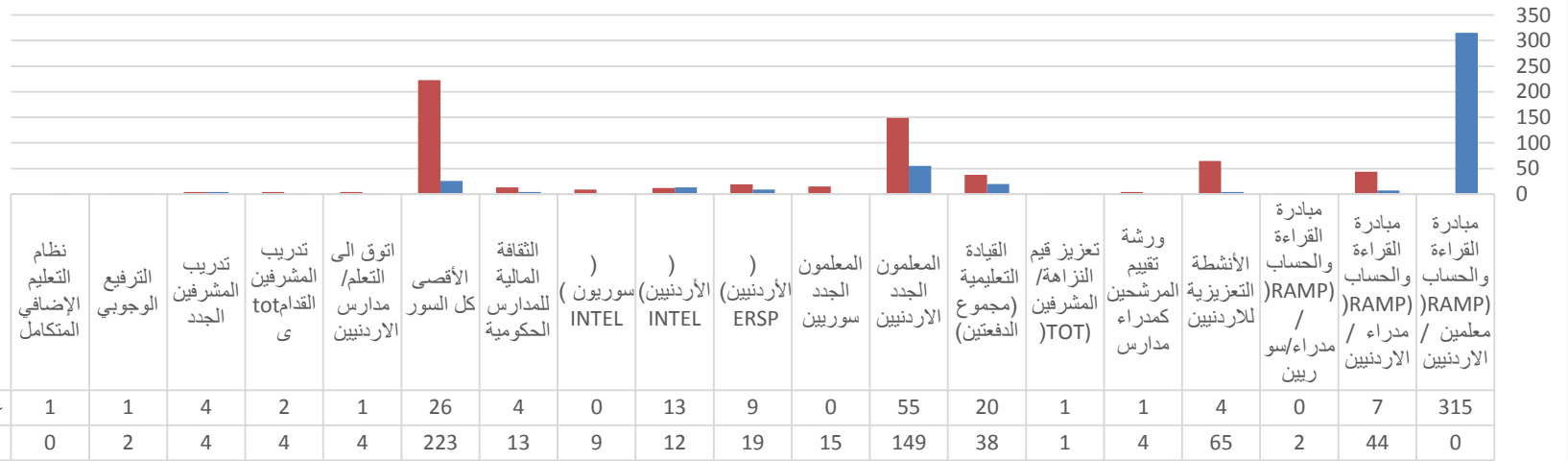
### أعداد المتدربين / الشويك



### أعداد المتدربين / البادية الجنوبية



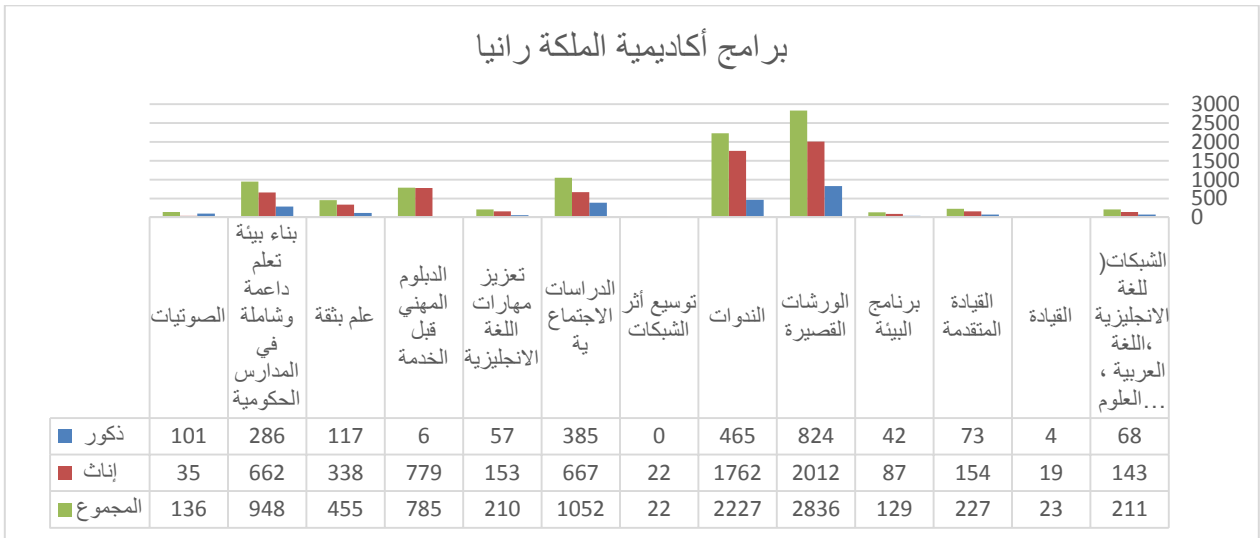
## أعداد المتدربين / العقبه





## إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

جميع برامج أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين			
المجموع	إناث	ذكور	اسم البرنامج
211	143	68	الشبكات (للغة الانجليزية ، اللغة العربية ، العلوم ، الرياضيات )
23	19	4	القيادة
227	154	73	القيادة المتقدمة
129	87	42	برنامج البيئة
2836	2012	824	الورشات القصيرة
2227	1762	465	الندوات
22	22	0	توسيع أثر الشبكات
1052	667	385	الدراسات الاجتماعية
210	153	57	تعزيز مهارات اللغة الانجليزية
785	779	6	الدبلوم المهني قبل الخدمة
455	338	117	علم بثقة
948	662	286	بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية
136	35	101	الصوتيات
9261	6833	2428	المجموع



إحصاءات بأعداد المتدربين في كل برنامج على حدة في البرامج التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين

اسم البرنامج : برنامج الشبكات (اللغة الانجليزية ،اللغة العربية ، العلوم ، الرياضيات )			المديرية
المجموع الكلي	مدارس الطلبة الاردنيين		
		إناث	ذكور
0	0	0	قصة عمان
0	0	0	الجامعة
0	0	0	القويسمة
0	0	0	سحاب
0	0	0	ماركا
0	0	0	وادي السير
0	0	0	ناعور
0	0	0	الجيزة
52	32	20	الموقر
0	0	0	مأدبا
0	0	0	ذيبان
0	0	0	الزرقاء الأولى
0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	الرصيفة
0	0	0	السلط
0	0	0	دير علا
0	0	0	الشونة الجنوبية
31	28	3	عين الباشا
0	0	0	قصة إربد
0	0	0	بني عبيد
0	0	0	المزار الشمالي
0	0	0	الطبية والوسطية
0	0	0	بني كنانة
0	0	0	الكورة
0	0	0	الرمثا
0	0	0	الاغوار الشمالية
36	17	19	جرش
30	24	6	عجلون
0	0	0	المفرق
0	0	0	البادية ش ش
0	0	0	البادية ش غ
19	13	6	الكرك
0	0	0	الاغوار الجنوبية
43	29	14	القصر
0	0	0	المزار الجنوبي
0	0	0	الطفيلة
0	0	0	بصيرا
0	0	0	معان
0	0	0	البتراء
0	0	0	الشوبك
0	0	0	البادية الجنوبية
0	0	0	العقبة
211	143	68	المجموع

المجموع الكلي	اسم البرنامج : القيادة		المديرية
	مدارس الطلبة الاردنيين		
	إناث	ذكور	
0	0	0	قصابة عمان
0	0	0	الجامعة
0	0	0	القويسمة
0	0	0	سحاب
0	0	0	ماركا
0	0	0	وادي السير
0	0	0	ناعور
0	0	0	الجيزة
9	8	1	الموقر
0	0	0	مادبا
0	0	0	ذيبان
0	0	0	الزرقاء الأولى
0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	الرصيفة
0	0	0	السلط
0	0	0	دير علا
0	0	0	الشونة الجنوبية
1	1	0	عين الباشا
0	0	0	قصابة إربد
0	0	0	بني عبيد
0	0	0	المزار الشمالي
0	0	0	الطيبة والوسطية
0	0	0	بني كنانة
0	0	0	الكورة
0	0	0	الرمثا
0	0	0	الاغوار الشمالية
6	4	2	جرش
7	6	1	عجلون
0	0	0	المفرق
0	0	0	البادية ش ش
0	0	0	البادية ش غ
0	0	0	الكرك
0	0	0	الاغوار الجنوبية
0	0	0	القصر
0	0	0	المزار الجنوبي
0	0	0	الطفيلة
0	0	0	بصيرا
0	0	0	معان
0	0	0	البتراء
0	0	0	الشوبك
0	0	0	البادية الجنوبية
0	0	0	العقبة
23	19	4	المجموع

المجموع الكلي	اسم البرنامج : القيادة المتقدمة		المديرية
	الفئة المستهدفة : المعلمين	مدارس الطلبة الاردنيين	
	إناث	ذكور	
10	8	2	قصبية عمان
1	0	1	الجامعة
16	12	4	القويسمة
4	2	2	سحاب
14	10	4	ماركا
3	3	0	وادي السير
3	1	2	ناعور
9	8	1	الجيزة
2	2	0	الموقر
3	2	1	مأدبا
1	0	1	ذيبان
16	11	5	الزرقاء الأولى
10	5	5	الزرقاء الثانية
1	0	1	الرصيفة
3	3	0	السلط
4	1	3	دير علا
1	1	0	الشونة الجنوبية
3	1	2	عين الباشا
7	4	3	قصبية إربد
2	1	1	بني عبيد
1	1	0	المزار الشمالي
4	3	1	الطيبة والوسطية
7	4	3	بني كنانة
6	6	0	الكورة
7	3	4	الرمثا
8	6	2	الاغوار الشمالية
8	5	3	جرش
7	7	0	عجلون
4	1	3	المفرق
7	3	4	البادية ش ش
5	2	3	البادية ش غ
8	5	3	الكرك
8	6	2	الاغوار الجنوبية
13	11	2	القصر
5	2	3	المزار الجنوبي
3	3	0	الطفيلة
0	0	0	بصيرا
2	2	0	معان
3	3	0	البتراء
1	1	0	الشوبك
6	5	1	البادية الجنوبية
1	0	1	العقبة
<b>227</b>	<b>154</b>	<b>73</b>	<b>المجموع</b>

الفئة المستهدفة : المعلمين		اسم البرنامج : مشروع صندوق حماية البيئة		المديرية
المجموع الكلي	مدارس الطلبة الاردنيين			
	إناث	ذكور		
0	0	0	0	قصة عمان
0	0	0	0	الجامعة
0	0	0	0	القويسمة
0	0	0	0	سحاب
0	0	0	0	ماركا
0	0	0	0	وادي السير
0	0	0	0	ناعور
0	0	0	0	الجيزة
0	0	0	0	الموقر
0	0	0	0	مادبا
0	0	0	0	ذبيان
73	54	19	0	الزرقاء الأولى
0	0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	0	الرصيفة
0	0	0	0	السلط
0	0	0	0	دير علا
0	0	0	0	الشونة الجنوبية
0	0	0	0	عين الباشا
0	0	0	0	قصة إربد
0	0	0	0	بني عبيد
0	0	0	0	المزار الشمالي
0	0	0	0	الطبية والوسطية
0	0	0	0	بني كنانة
0	0	0	0	الكورة
0	0	0	0	الرمثا
0	0	0	0	الاغوار الشمالية
0	0	0	0	جرش
0	0	0	0	عجلون
56	33	23	0	المفرق
0	0	0	0	البادية ش ش
0	0	0	0	البادية ش غ
0	0	0	0	الكرك
0	0	0	0	الاغوار الجنوبية
0	0	0	0	الفصص
0	0	0	0	المزار الجنوبي
0	0	0	0	الطفيلة
0	0	0	0	بصيرا
0	0	0	0	معان
0	0	0	0	البتراء
0	0	0	0	الشوبك
0	0	0	0	البادية الجنوبية
0	0	0	0	العقبة
129	87	42	0	المجموع

المجموع الكلي	اسم البرنامج : الورشات القصيرة		المديرية
	الفئة المستهدفة : المعلمين	مدارس الطلبة الاردنيين	
	إناث	ذكور	
367	256	111	قصة عمان
0	0	0	الجامعة
0	0	0	القويسمة
32	23	9	سحاب
0	0	0	ماركا
95	82	13	وادي السير
0	0	0	ناعور
30	28	2	الجيزة
28	28	0	الموقر
0	0	0	مأدبا
0	0	0	ذبيان
228	182	46	الزرقاء الأولى
0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	الرصيفة
0	0	0	السلط
56	40	16	دير علا
58	34	24	الشونة الجنوبية
49	35	14	عين الباشا
365	223	142	قصة إربد
0	0	0	بني عبيد
28	22	6	المزار الشمالي
0	0	0	الطيبة والوسطية
0	0	0	بني كنانة
16	8	8	الكورة
0	0	0	الرمثا
0	0	0	الاغوار الشمالية
139	109	30	جرش
0	0	0	عجلون
353	237	116	المفرق
23	23	0	البادية ش ش
0	0	0	البادية ش غ
162	119	43	الكرك
0	0	0	الاغوار الجنوبية
18	18	0	القصر
0	0	0	المزار الجنوبي
337	193	144	الطفيلة
66	48	18	بصيرا
291	217	74	معان
0	0	0	البتراء
0	0	0	الشوبك
65	63	2	البادية الجنوبية
30	24	6	العقبة
2836	2012	824	المجموع

المجموع الكلي	الغنة المستهدفة : المعلمين		اسم البرنامج : الندوات
	إناث	ذكور	المديرية
1547	1254	293	قصبية عمان
0	0	0	الجامعة
0	0	0	القويسمة
0	0	0	سحاب
0	0	0	ماركا
0	0	0	وادي السير
0	0	0	ناعور
0	0	0	الجيزة
0	0	0	الموقر
0	0	0	مأدبا
0	0	0	ذيبان
0	0	0	الزرقاء الأولى
0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	الرصيعة
0	0	0	السلط
0	0	0	دير علا
0	0	0	الشونة الجنوبية
0	0	0	عين الباشا
380	269	111	قصبية إربد
0	0	0	بني عبيد
0	0	0	المزار الشمالي
0	0	0	الطبية والوسطية
0	0	0	بني كنانة
0	0	0	الكورة
0	0	0	الرمثا
0	0	0	الاغوار الشمالية
0	0	0	جرش
0	0	0	عجلون
0	0	0	المفرق
0	0	0	البادية ش ش
0	0	0	البادية ش غ
249	208	41	الكرك
0	0	0	الاغوار الجنوبية
0	0	0	القصر
0	0	0	المزار الجنوبي
51	31	20	الطفيلة
0	0	0	بصيرا
0	0	0	معان
0	0	0	البتراء
0	0	0	الشوبك
0	0	0	البادية الجنوبية
0	0	0	العقبة
2227	1762	465	المجموع

المجموع الكلي	اسم البرنامج : توسيع أثر الشبكات		المديرية
	الفئة المستهدفة : المعلمين		
	مدارس الطلبة الاردنيين		
	إناث	ذكور	
0	0	0	قصبة عمان
0	0	0	الجامعة
0	0	0	القويسمة
0	0	0	سحاب
0	0	0	ماركا
0	0	0	وادي السير
0	0	0	ناعور
0	0	0	الجيزة
0	0	0	الموقر
0	0	0	مادبا
0	0	0	ذيبان
0	0	0	الزرقاء الأولى
0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	الرصيفة
0	0	0	السلط
0	0	0	دير علا
0	0	0	الشونة الجنوبية
0	0	0	عين الباشا
0	0	0	قصبة إربد
0	0	0	بني عبيد
0	0	0	المزار الشمالي
0	0	0	الطيبة والوسطية
0	0	0	بني كنانة
0	0	0	الكورة
10	10	0	الرمثا
0	0	0	الاغوار الشمالية
3	3	0	جرش
0	0	0	عجلون
0	0	0	المفرق
0	0	0	البادية ش ش
0	0	0	البادية ش غ
4	4	0	الكرك
0	0	0	الاغوار الجنوبية
0	0	0	القصر
0	0	0	المزار الجنوبي
5	5	0	الطفيلة
0	0	0	بصيرا
0	0	0	معان
0	0	0	البتراء
0	0	0	الشوبك
0	0	0	البادية الجنوبية
0	0	0	العقبة
22	22	0	المجموع



المجموع الكلي	اسم البرنامج : الدراسات الاجتماعية		المديرية
	الفئة المستهدفة : المعلمين		
	مدارس الطلبة الاردنيين		
	إناث	ذكور	
35	26	9	قصة عمان
24	15	9	الجامعة
28	21	7	القويسمة
28	20	8	سحاب
34	23	11	ماركا
25	19	6	وادي السير
30	23	7	ناعور
28	19	9	الجيزة
29	15	14	الموقر
28	22	6	مادبا
31	18	13	ذيبان
0	0	0	الزرقاء الأولى
0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	الرصيفة
25	20	5	السلط
26	14	12	دير علا
28	20	8	الشونة الجنوبية
30	22	8	عين الباشا
35	21	14	قصة إربد
28	16	12	بني عبيد
24	15	9	المزار الشمالي
29	13	16	الطيبة والوسطية
33	17	16	بني كنانة
33	21	12	الكورة
30	18	12	الرمثا
25	13	12	الاغوار الشمالية
35	21	14	جرش
34	20	14	عجلون
35	22	13	المفرق
23	13	10	البادية ش ش
23	16	7	البادية ش غ
29	22	7	الكرك
19	15	4	الاغوار الجنوبية
25	15	10	القصر
19	12	7	المزار الجنوبي
28	20	8	الطفيلة
30	15	15	بصيرا
15	8	7	معان
21	12	9	البتراء
16	9	7	الشوبك
20	9	11	البادية الجنوبية
14	7	7	العقبة
<b>1052</b>	<b>667</b>	<b>385</b>	<b>المجموع</b>

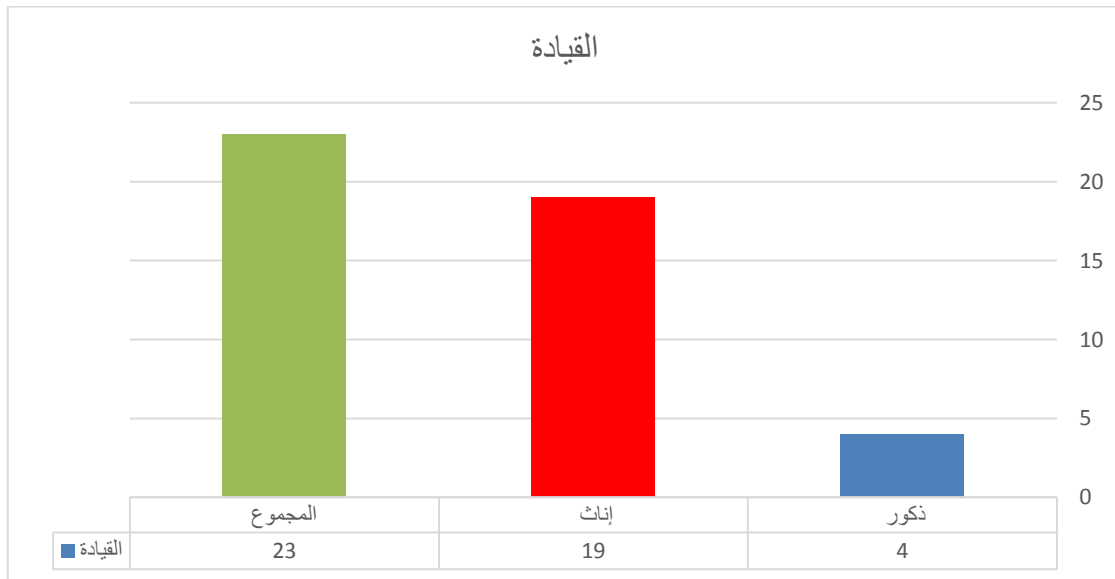
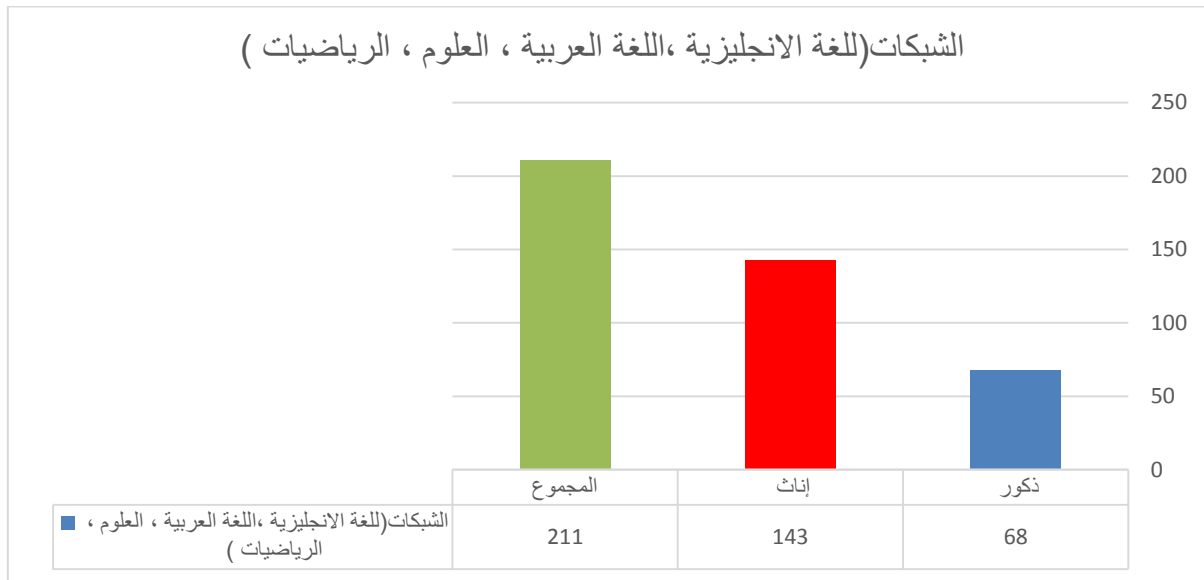
الفئة المستهدفة : المعلمين		اسم البرنامج : بناء قدرات المعلمين على برنامج اللغة الانجليزية		المديرية
المجموع الكلي	مدارس السوريين (الفترة الثانية)		تعيين رسمي	
	إناث	ذكور		
25	16	9	قصابة عمان	
0	0	0	الجامعة	
0	0	0	القويسمة	
9	7	2	سحاب	
20	11	9	ماركا	
9	7	2	وادي السير	
0	0	0	ناعور	
6	6	0	الجيزة	
0	0	0	الموقر	
0	0	0	مأدبا	
0	0	0	ذبيان	
0	0	0	الزرقاء الأولى	
0	0	0	الزرقاء الثانية	
19	16	3	الرصيفة	
0	0	0	السلط	
0	0	0	دير علا	
0	0	0	الشونة الجنوبية	
12	11	1	عين الباشا	
33	21	12	قصابة إربد	
7	3	4	بني عبيد	
0	0	0	المزار الشمالي	
11	11	0	الطبية والوسطية	
0	0	0	بني كنانة	
0	0	0	الكورة	
20	9	11	الرمثا	
0	0	0	الاعوار الشمالية	
10	7	3	جرش	
0	0	0	عجلون	
19	18	1	المفرق	
0	0	0	البادية ش ش	
10	10	0	البادية ش غ	
0	0	0	الكرك	
0	0	0	الاعوار الجنوبية	
0	0	0	القصر	
0	0	0	المزار الجنوبي	
0	0	0	الطفيلة	
0	0	0	بصيرا	
0	0	0	معان	
0	0	0	البتراء	
0	0	0	الشوبك	
0	0	0	البادية الجنوبية	
0	0	0	العقبة	
210	153	57	المجموع	

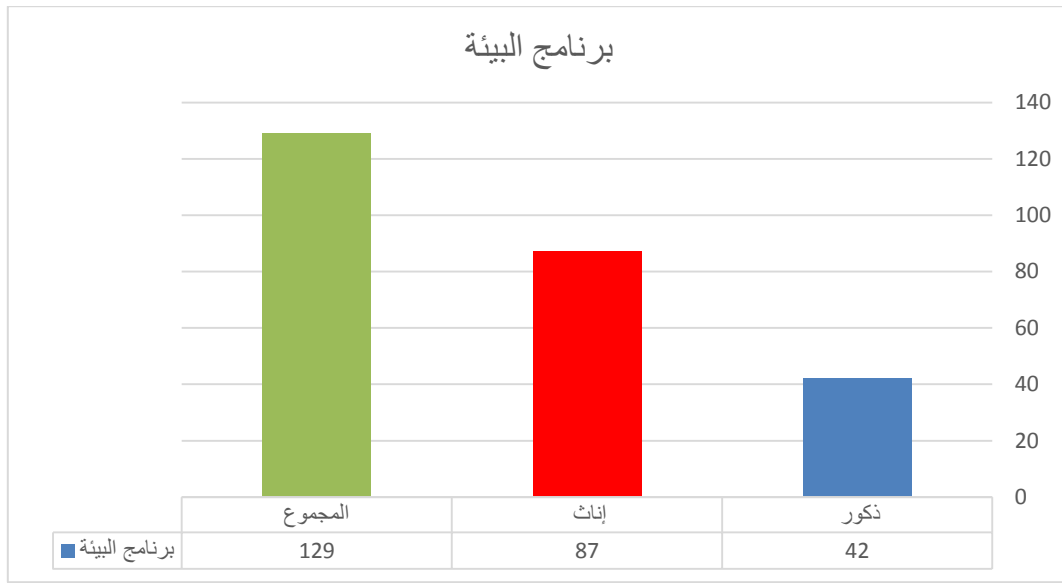
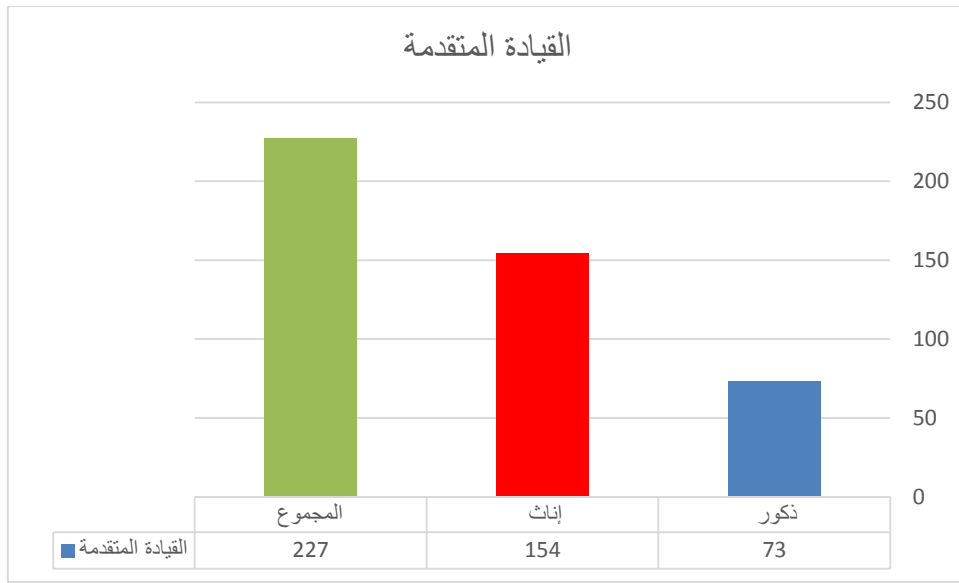
المجموع الكلي	اسم البرنامج : برنامج علم بثقة		المديرية
	الفئة المستهدفة : المعلمين		
	مدارس الطلبة الاردنيين		
	إناث	ذكور	
44	44	0	قصبة عمان
0	0	0	الجامعة
0	0	0	القويسمة
0	0	0	سحاب
0	0	0	ماركا
0	0	0	وادي السير
31	25	6	ناعور
0	0	0	الجيزة
0	0	0	الموقر
34	28	6	مأدبا
0	0	0	ذبيان
43	29	14	الزرقاء الأولى
0	0	0	الزرقاء الثانية
0	0	0	الرصيفة
0	0	0	البلقاء
0	0	0	السلط
0	0	0	دير علا
0	0	0	الشونة الجنوبية
39	35	4	عين الباشا
35	15	20	قصبة إربد
0	0	0	بني عبيد
0	0	0	المزار الشمالي
0	0	0	الطبية والوسطية
0	0	0	بني كنانة
0	0	0	الكورة
0	0	0	الرمثا
0	0	0	الاغوار الشمالية
0	0	0	جرش
0	0	0	عجلون
0	0	0	المفرق
0	0	0	البادية ش ش
0	0	0	البادية ش غ
120	78	42	الكرك
0	0	0	الاغوار الجنوبية
0	0	0	القصر
0	0	0	المزار الجنوبي
0	0	0	الطفيلة
0	0	0	بصيرا
27	23	4	معان
0	0	0	البتراء
26	21	5	الشوبك
56	40	16	البادية الجنوبية
0	0	0	العقبة
455	338	117	المجموع

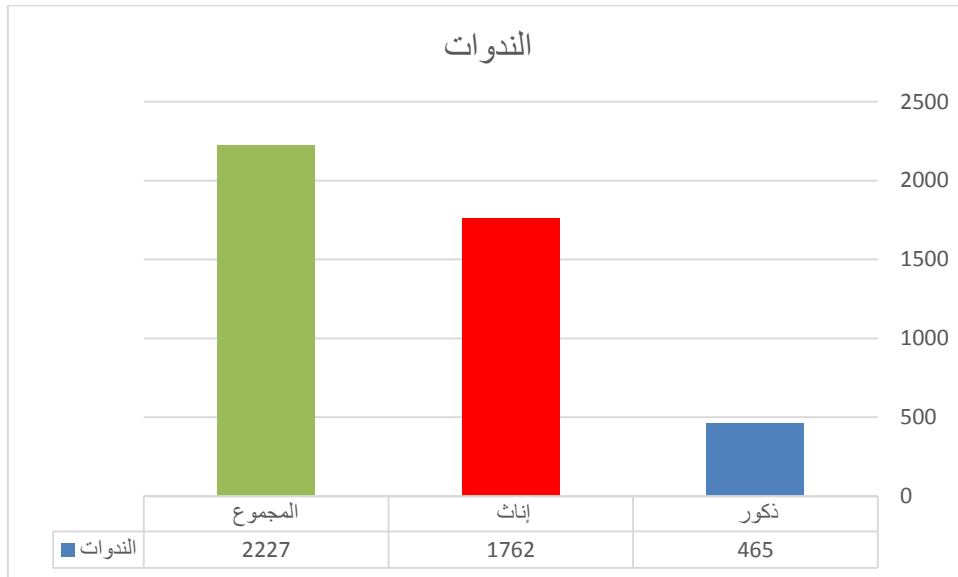
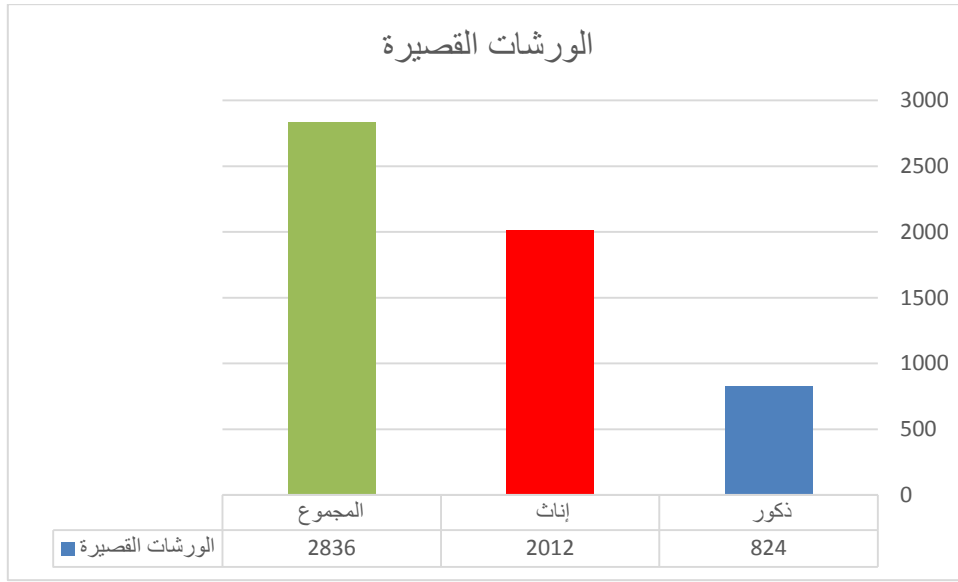
الفئة المستهدفة : المعلمين		اسم البرنامج : بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية		
المجموع الكلي	المدارس المدمجة (الأردنيين والسوريين)		المديرية	
	إناث	ذكور		
0	0	0	قصبية عمان	
0	0	0	الجامعة	
0	0	0	القويسمة	
0	0	0	سحاب	
0	0	0	ماركا	
0	0	0	وادي السير	
0	0	0	ناعور	
0	0	0	الجيزة	
0	0	0	الموقر	
0	0	0	مأدبا	
0	0	0	ذيبان	
0	0	0	الزرقاء الأولى	
0	0	0	الزرقاء الثانية	
0	0	0	الرصيفة	
0	0	0	البلقاء	
0	0	0	السلط	
0	0	0	دير علا	
0	0	0	الشونة الجنوبية	
0	0	0	عين الباشا	
18	10	8	قصبية إربد	
0	0	0	بني عبيد	
0	0	0	المزار الشمالي	
0	0	0	الطيبة والوسطية	
0	0	0	بني كنانة	
0	0	0	الكورة	
0	0	0	الرمثا	
0	0	0	الاغوار الشمالية	
0	0	0	جرش	
0	0	0	عجلون	
20	13	7	المفرق	
0	0	0	البادية ش ش	
0	0	0	البادية ش غ	
126	78	48	الكرك	
85	81	4	الاغوار الجنوبية	
135	104	31	القصر	
129	116	13	المزار الجنوبي	
95	81	14	الطفيلة	
73	38	35	بصيرا	
59	33	26	معان	
36	33	3	البتراء	
54	33	21	الشوبك	
43	21	22	البادية الجنوبية	
75	21	54	العقبة	
948	662	286	المجموع	

المجموع الكلي	الفئة المستهدفة : المعلمين		اسم البرنامج : الصوتيات	المديرية
	المدارس المدمجة (الأردنيين والسوريين)			
	إناث	ذكور		
32	9	23	قصة عمان	
0	0	0	الجامعة	
0	0	0	القويسمة	
0	0	0	سحاب	
0	0	0	ماركا	
0	0	0	وادي السير	
0	0	0	ناعور	
0	0	0	الجيزة	
3	1	2	الموقر	
0	0	0	مادبا	
0	0	0	ذيبان	
3	2	1	الزرقاء الأولى	
0	0	0	الزرقاء الثانية	
0	0	0	الرصيفة	
0	0	0	البلقاء	
8	4	4	السلط	
0	0	0	دير علا	
4	2	2	الشونة الجنوبية	
9	7	2	عين الباشا	
0	0	0	قصة إربد	
0	0	0	بني عبيد	
0	0	0	المزار الشمالي	
0	0	0	الطيبة والوسطية	
0	0	0	بني كنانة	
0	0	0	الكورة	
0	0	0	الرمثا	
0	0	0	الاعوار الشمالية	
0	0	0	جرش	
0	0	0	عجلون	
0	0	0	المفرق	
0	0	0	البادية ش ش	
0	0	0	البادية ش غ	
0	0	0	الكرك	
52	52	0	الاعوار الجنوبية	
23	22	1	القصر	
2	2	0	المزار الجنوبي	
0	0	0	الطفيلة	
0	0	0	بصيرا	
0	0	0	معان	
0	0	0	البتراء	
0	0	0	الشوبك	
0	0	0	البادية الجنوبية	
0	0	0	العقبة	
136	101	35	المجموع	

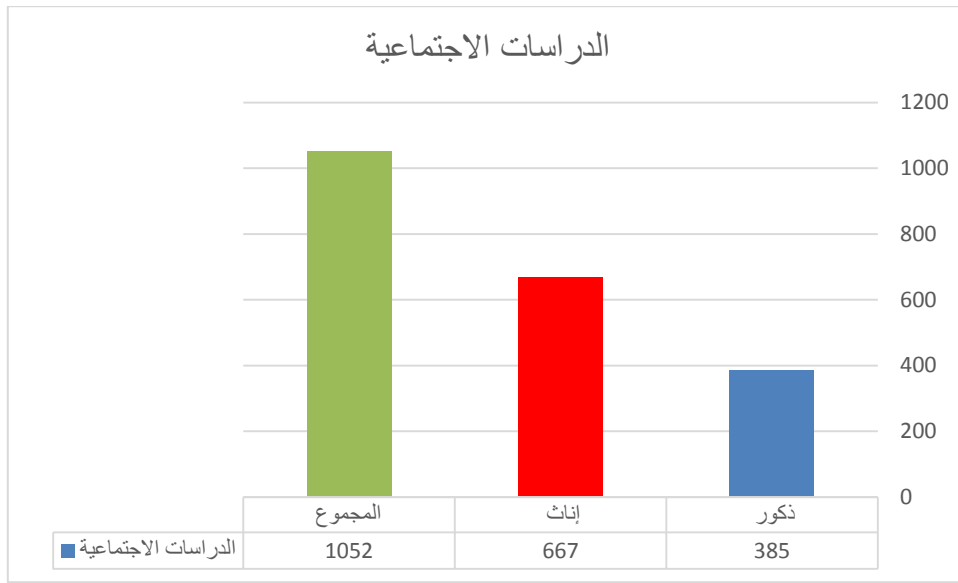
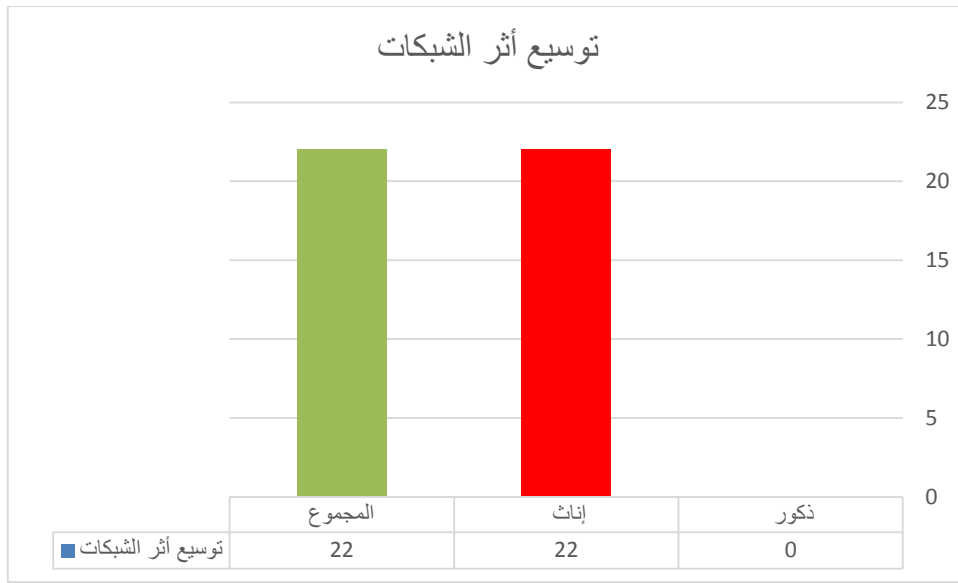
احصائي بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي تنفذه الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية / الرسم البياني

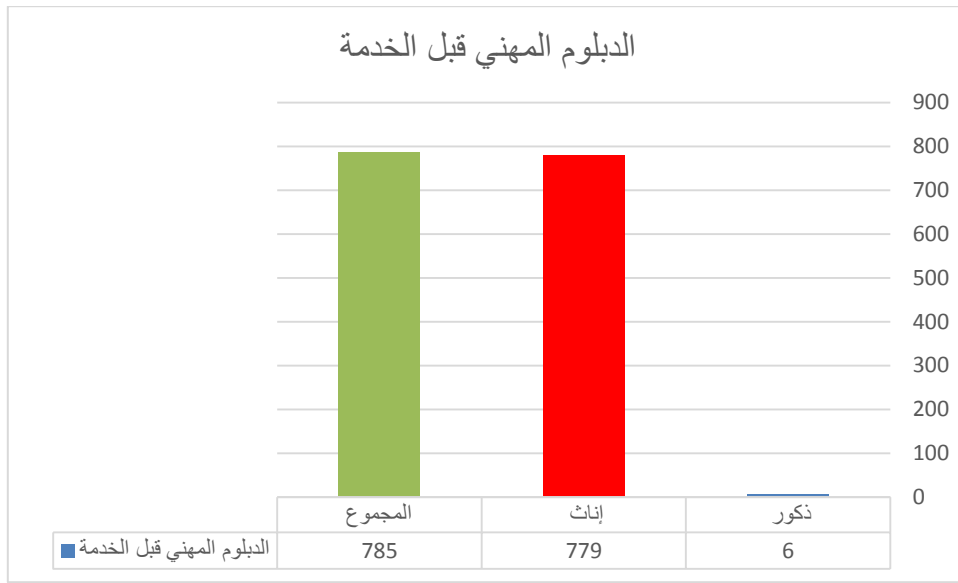
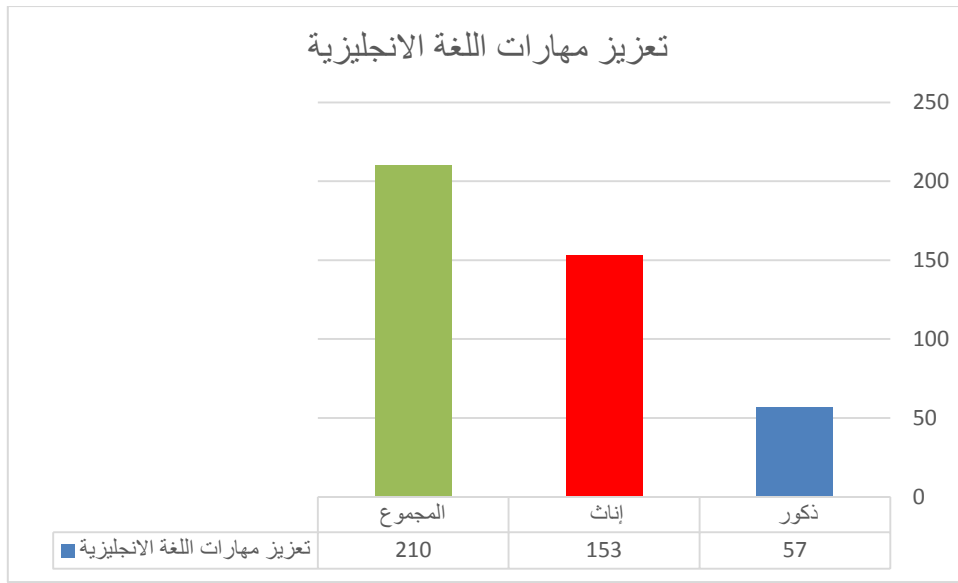


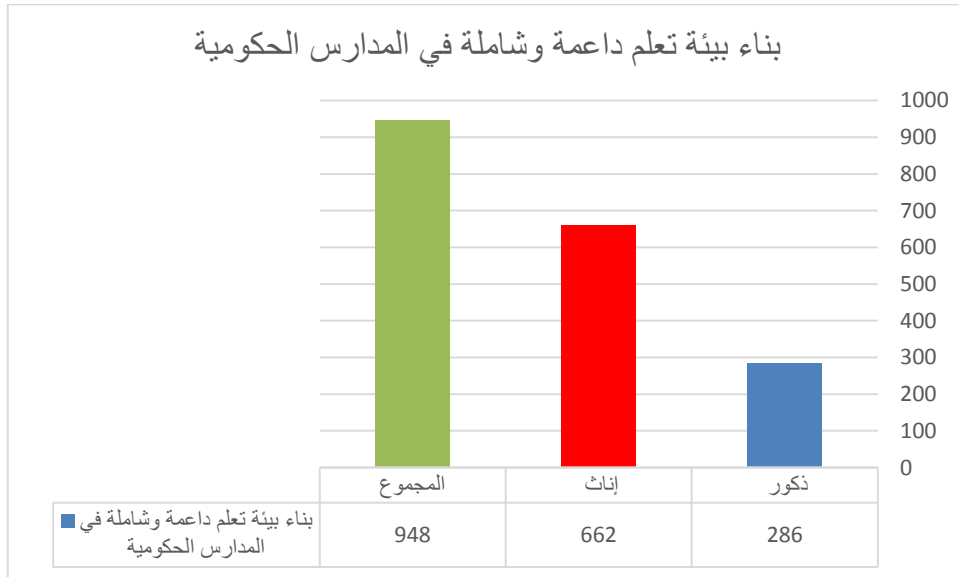
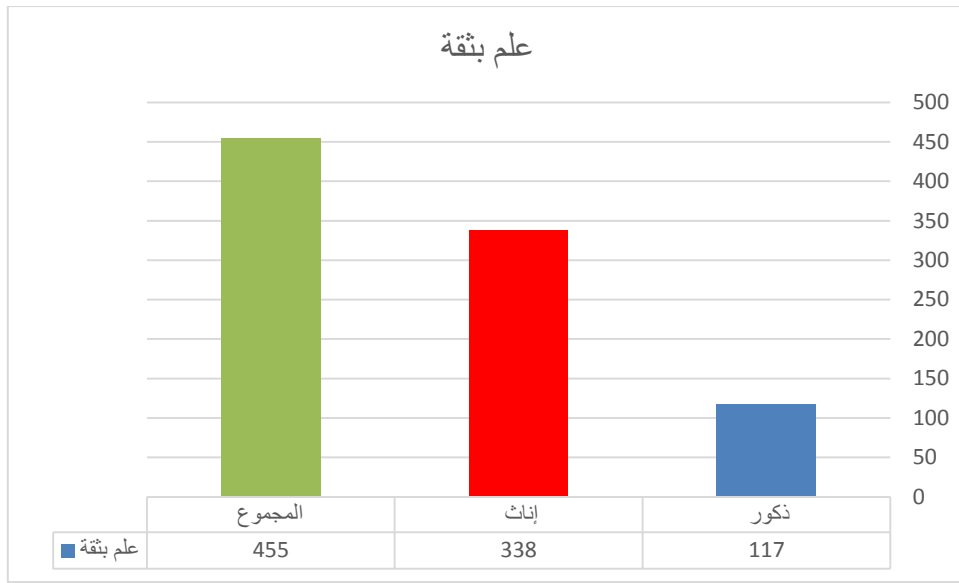


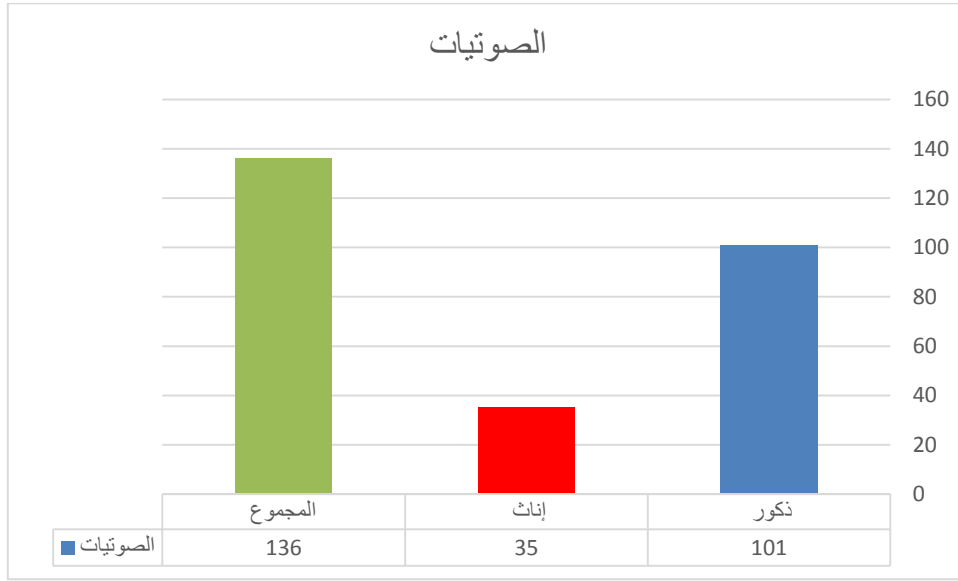












## التوصيات والإجراءات

لقد خطت الوزارة مجموعة من الخطوات في إطار التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، ولا تزال الوزارة تعمل من خلال انفتاحها على الشراكات المحلية والإقليمية والدولية وبحثها عن الممارسات الفضلى لتذليل العقبات وتحقيق المأمول.

لذا نوصي بما يأتي:

- إعداد وثيقة للتدريب التربوي لاعتماد المدربين والبرامج التدريبية.
  - تفعيل معايير التنمية المهنية للقيادة التربوية وإعداد منهاج للتنمية المهنية اثناء الخدمة وبناء قدرات جميع القيادات التربوية من مديري المدارس ورؤساء الأقسام والقيادات الوسطى
  - تفعيل معايير التنمية المهنية للمعلمين وبناء منهاج للتنمية المهنية مرتبط بنظام ترخيص المعلم وممارسة المهنة بعد تطويره وربطه بالمسار الوظيفي للمعلم وذلك بعد توفير المتطلبات المالية لتنفيذه.
  - تفعيل آليات المساءلة المهنية للقائمين على تطبيق البرنامج من كافة المستويات الإدارية .
  - التركيز على توجيه برامج النمو المهني نحو المعلم وأن تنبع من حاجاته ورغباته ويشارك في التخطيط لها وأن تنفذ في المدرسة مكان عمله وفي حجرة الصف بإشراف مدربين محترفين.
- ولتجاوز عقبات المتابعة والتقييم وضبط الجودة ولتحسين أثر برامج التنمية المهنية نوصي بما يأتي:**

- المزج بين التدريب وجها لوجه والتدريب الإلكتروني من خلال منصات التعلم. (نور سبيس، ادراك، ايدورا)
- اختيار الوقت المناسب للتدريب بحيث يستغل أثناء العطلة الصيفية والشتوية وأيام السبت والبعث عن التدريب بعد أوقات الدوام بسبب العبء الجسدي المترتب، أخذين بعين الاعتبار اختصار التدريب المسائي على الورش التدريبية بعد أخذ موافقة المتدربين عليها وتكون وفق حاجاتهم، وإعادة النظر في عدد الساعات التدريبية للبرامج.
- تفعيل دور مجتمعات التعلم بدلاً من فتح شعب تدريبية، لمواكبة التطورات والمستجدات.
- العمل على توفير مراكز تدريبية حديثة مجهزة بكافة متطلبات التدريب على مستوى المحافظات وتسهيل عملية نقل المتدربين من قبل المديرية .
- توفير منهجية حوافز (مادية ومعنوية) للمتدربين وفق أسس ومعايير صحيحة، وإعادة النظر في بدل التغذية والمواصلات.
- اختيار المدربين الأكفاء وفق معايير وأسس وخطوات إجرائية وورش تقييمية أثناء تدريب المدربين والتغذية الراجعة من تقييمات المتدربين .
- تحسين تفعيل نظام المتابعة والمساءلة على مستوى (المديرية، المدرب، مدير المدرسة، المتدرب).

- الأخذ بعين الاعتبار أن تقارير المتابعة والتقييم وضبط الجودة ملزمة وهامة.
- رفق قسم المتابعة والتقييم بكادر فني مؤهل وتدريب الفريق الحالي على المهارات اللازمة لقياس أثر التدريب وفق منهجيات وخبرات عالمية.

## التحديات والفرص المتاحة

فيما يأتي بيان للأهمية والتحديات والفرص:

المكون	الأهمية	التحديات	الفرص
الإطار العام للسياسات	تغيير اتجاهات المعلمين	مقاومة المترهلين	رغبة المعلمين بالتغيير
تأهيل قبل الخدمة	تحسين مدخلات الموارد البشرية	ضعف الحافز المعروض	الاستفادة من المنح والدعم الخارجي والقروض الميسرة والابتعاث
مركز التدريب التربوي	تنظيم عملية التنمية المهنية والبرامج الخارجية	صعوبة تغيير برامج الدعم القائمة	توجيه الدعم للبرامج القادمة وفق حاجات الوزارة
برنامج تطوير المدرسة	القاعدة لبرامج التطوير	ضعف القيادات المدرسية	توجيه البرامج لتطوير القيادات الحالية
منهاج التنمية المهنية	تحديد النتائج العامة لمسار النمو المهني	تغير المعايير وحاجات المستقبل	الافادة من تكنولوجيا المعلومات والاتصالات
نظام الساعات المعتمدة	يجذب الكفاءات ويشجع التميز	مقاومة القدامى	الافادة من حماس الشباب
نظام الاستثمار الأمثل	يحقق العدالة والرضى الوظيفي	افرازات الترهل الاداري	المدارس المركزية
المسار الوظيفي	يعيد للمعلم مكانته	توفير متطلباته المهنية والمالية	تبني الجهات الداعمة للأفكار التطويرية
نظام ضبط الجودة	ضمان الفرص المتساوية للجميع	تشريعات جديدة	الافادة من التكنولوجيا والجهات الداعمة