



وزارة التربية والتعليم

إدارة الإشراف والتدريب التربوي

إنجازات التدريب في إدارة الإشراف والتدريب التربوي

العام الدراسي 2017/2016

جدول المحتويات

3.....	المقدمة
5.....	وصف البرامج التي تنفذها الوزارة
10.....	إحصاءات التدريب العامة
11.....	إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب المديريات
14.....	إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب البرامج
17.....	إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي داخلي على حدة
31.....	إحصاءات بأعداد المتدربين لكافة البرامج الداخلية لكل مديرية على حدة
52.....	إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين
59.....	إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي من برامج الشبكات التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية
62.....	إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي غير برامج الشبكات التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية
64.....	التوصيات والإجراءات
67.....	التحديات والفرص المتاحة

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 وبدأت بإعداد الخطط الاستراتيجية والاجرائية 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 لاعتماد أنشطة التنمية المهنية يساعد المعلم على الافادة منها في التقدم الوظيفي.

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 المرحلة الانتقالية والمستقبل.
- 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.
- إنشاء نظام متابعة وتقييم وضبط لنوعية التنمية المهنية ونوعية المزودين ونوعية العمليات ولمجمل نظام التنمية المهنية

- انشاء مركز التدريب التربوي لتحقيق المهام التالية:

- تطوير السياسات والخطط الاستراتيجية لبرامج التنمية المهنية
- تطوير الخطوط العامة لمناهج التنمية المهنية والمعايير الوطنية للأداء
- تنظيم وتنسيق ومتابعة التنمية المهنية التي يقدمها مزودي التنمية المهنية
- دور المركز كمقدم للتنمية المهنية للبرامج الاستراتيجية والمؤسسية
- ضمان نوعية التنمية المهنية والمتابعة والتقييم

وقد قامت إدارة الإشراف والتدريب التربوي / قسم المتابعة والتدريب 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 2016/2017، 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 تمكنهم من تعليم طلبتهم باستخدام أساليب تدريس حديثة، كما أن عملية تقويم برامج التدريب تعطي تغذية راجعة تفيد في تطوير تلك البرامج. وتعين على معرفة إدراكات المعلمين والمدرسين والمسؤولين لتلك 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.

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 57-15 rev.a والمعتمد من قبل توكيد الجودة في ادارة الرقابة والتفتيش.

ثانياً: تم استخدام نموذج رأي المتدرب بالبرنامج التدريبي رقم QF 57-15 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.

وصف البرامج التي تنفذها الوزارة

اسم البرنامج	وصف البرنامج	الأنشطة الرئيسية والفئات المستهدفة	الشركاء والتمويل
برنامج تعزيز التنمية المهنية 2015م - 2019م	<p>يهدف البرنامج إلى تعزيز برامج تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة من خلال حزمة برامج تنمية مهنية تستهدف المعلمين والمشرفين ومديري المدارس:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● المكون الأول (برنامج الشبكات): <p>والذي يهدف إلى تنمية مهارات المعلمين في التخصصات المعنية من خلال إنشاء مجتمعات تعلم مهنية تتضمن تدريب مباشر وممارسات في سياق العمل والإسناد التربوي مباشر من المدير والمشرف التربوي حيث يشارك جميع المعلمين في المدرسة من التخصص نفسه في الشبكة يضاف إلى ذلك برنامج شبكة القيادة المكمل للشبكات والتخصص لمدير المدرسة وبرنامج شبكة البيئة الذي يختص بالمفاهيم البيئية وتوعية المعلمين حولها كما سيتم إجراء دراسة بحثية على الشبكات من خلال برنامج الشبكات المجمع لـ 20 مدرسة بحيث تنفذ كل مدرسة جميع الشبكات</p> <ul style="list-style-type: none"> ● المكون الثاني برنامج (المعلمين المبتدئين): <p>ويهدف إلى تدريب المعلمين المبتدئين الذين لم يشملهم برنامج المعلمين المستجدين خلال السنوات السابقة على مهارات المعلم الأساسية .</p>	<ul style="list-style-type: none"> ● المعلمين المبتدئين (4560) معلم. ● الندوات والمؤتمرات والورش القصيرة (16220). ● شبكة البيئة (848) معلم ومدير. ● القيادة التعليمية المتقدمة (325) مدير. ● شبكة القيادة (1900) مدير ومشرف. ● شبكات المدارس (6020) معلم ومدير ومشرف تربوي. 	<p>الشريك الممول: الحكومة الكندية (20 مليون دولار كندي)</p> <p>الشريك المنفذ: أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين</p>

الشركاء والتمويل	الأنشطة الرئيسية والفئات المستهدفة	وصف البرنامج	اسم البرنامج
		<ul style="list-style-type: none"> ● المكون الثالث (القيادة المتقدمة): ويهدف البرنامج إلى تنمية مهارات مديري المدارس في مهارات القيادة المتقدمة ضمن المستويات الثالث والرابع من معايير القيادة التربوية ● المكون الرابع (الورش القصيرة والندوات والمؤتمرات): ويهدف المكون لتوفير فرص تنمية مهنية للمعلمين وإطلاعهم على الممارسات الفضلى وقصص النجاح محليا وعالميا وتمكينهم من المهارات التخصصية لمجالات هامة وفق الحاجات التي تبرز من المراجعة الذاتية 	
الشريك الممول الحكومة الكندية (20 مليون دولار كندي)	<ul style="list-style-type: none"> ● منح المدارس لدعم تلبية الحاجات بمتوسط (500) دينار لكل مدرسة ● برامج الاستجابة لحاجات التنمية المهنية بواقع برنامج على الأقل لكل مدرسة ولجميع المدارس ● القيادة التربوية (6000) مدير ومشرف 	<p>يهدف البرنامج إلى تعزيز برامج تنمية المعلمين مهنيًا أثناء الخدمة من خلال حزمة برامج تنمية مهنية تستهدف المعلمين والمشرفين ومديري المدارس:</p> <ul style="list-style-type: none"> ● المكون الأول (برنامج القيادة التربوية ودعم المدارس) : يهدف المكون على استدامة برنامج تطوير المدرسة والمديرية من خلال تقديم الدعم لبناء وتنفيذ الخطط التطويرية وتنفيذ برامج التنمية المهنية المبنية على حاجات المدرسة واستمرار تدريب القيادة التربوية للقيادات الجديدة 	برامج دعم التنمية المهنية 2014م - 2017م

الشركاء والتمويل	الأنشطة الرئيسية والفئات المستهدفة	وصف البرنامج	اسم البرنامج
	<ul style="list-style-type: none"> ● برنامج المعلمين المستجدين (9440) معلم ● الدور الجديد للإشراف التربوي (1000) مشرف تربوي ● تدريب المساءلة (500) مقيم 	<p>المكون الثاني برنامج (المعلمين المستجدين):</p> <p>ويهدف البرنامج إلى تأهيل المعلمين الجدد في مجال البيداغوجيا العامة والخاصة نظريا وعمليا من خلال الدعم الصفي والتطبيق الميداني</p> <p>● المكون الثالث (الدور الجديد للإشراف التربوي):</p> <p>ويهدف البرنامج إلى دعم تطوير أدوار الإشراف التربوي والتنمية المهنية للمشرفين التربويين</p> <p>● المكون الرابع (تدريب مقيمي المساءلة):</p> <p>ويهدف المكون لدعم تأسيس وحدة المساءلة وجودة التعليم من خلال تدريب مقيمي الوحدة</p>	
الشريك الممول الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية والحكومة البريطانية (47 مليون د	<ul style="list-style-type: none"> ● تدريب مشرفي الصفوف الثلاثة الأولى ورياض الأطفال (تدريب مدربين) (137) ● تدريب معلمي الصفوف الثلاثة الأولى ورياض الأطفال على مهارات تدريس 	<p>يهدف البرنامج إلى تعزيز كفايات معلمي المرحلة ورياض الأطفال والمشرفين التربويين في مهارات تدريس القراءة والحساب ويتضمن ما يلي :</p> <p>● المكون الأول (تدريب المشرفين التربويين) :</p> <p>حيث يتم من خلال البرنامج تدريب المشرفين التربويين كمدرسين للمهارات المختلفة .</p>	برنامج مبادرة تعليم القراءة والحساب للصفوف المبكرة - 2014 م

الشركاء والتمويل	الأنشطة الرئيسية والفئات المستهدفة	وصف البرنامج	اسم البرنامج
<p>ولار أمريكي) الشريك المنفذ: شركة RTI</p>	<p>القراءة والحساب (15000 معلم ومعلمة) • الشراكة المجتمعية (مشاركة الأهل) • إستراتيجية الاتصال • التقييم المستمر لأثر البرنامج على تعلم الطلبة. • الدراسة الختامية اثر البرنامج على تعلم الطلبة •</p>	<p>• المكون الثاني برنامج (تدريب المعلمين): ويهدف البرنامج إلى تأهيل المعلمين والمعلمات في مهارات تدريس القراءة والحساب وآليات تقييم تقدم الطلبة .</p> <p>• المكون الثالث (تقييم أثر البرنامج): حيث يتم خلال البرنامج تطبيق دراسات تقييمية مستمرة وفي ختام البرنامج لتحديد اثر البرنامج في تحسين تعلم الأطفال .</p> <p>• المكون الرابع (الشراكة المجتمعية): حيث يتم تدريب المجتمع والمعلمين على مشاركة الأهل.</p> <p>• المكون الخامس : (الاتصال المؤسسي) : حيث سيتم تنفيذ برامج إعلامية وبرامج توعية وحملات اتصالية حول المبادرة</p> <p>• المكون السادس : (النوع الاجتماعي): ويهدف لدمج النوع الاجتماعي في البرنامج والاستجابة لحاجات الجنسين</p>	<p>2020م</p>

الشركاء والتمويل	الأنشطة الرئيسية والفئات المستهدفة	وصف البرنامج	اسم البرنامج
		<ul style="list-style-type: none"> • برامج محو أمية الحاسوب • برامج معلمي اللغة الفرنسية • برامج دعم المعلمين في مدارس الطلبة السوريين • المناهج المطورة • التنمية المهنية الشاملة لمعلمات رياض الأطفال • تدريب المشرفين الجدد • المواطنة والتربية المدنية 	برامج أخرى

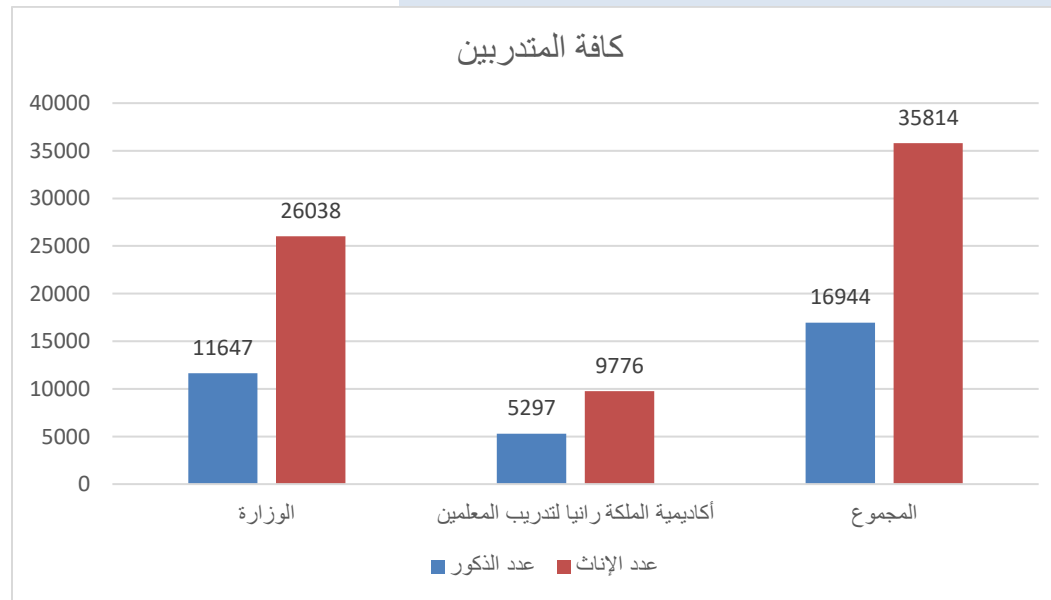
إحصاءات التدريب العامة

لقد خطت الوزارة مجموعة من الخطوات في إطار التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. وقد بلغ عدد المتدربين على كافة البرامج التدريبية التي تنفذها الوزارة 37685 متدرباً (11647 من الذكور، و 26038 من الإناث).

في حين بلغ عدد المتدربين على البرامج التدريبية التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين 15073 متدرباً (5297 من الذكور، و 9776 من الإناث).

وبالتالي يصبح مجموع المتدربين 52758 (16944 من الذكور، و 35814 من الإناث).

الجهة المنفذة	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع
الوزارة	11647	26038	37685
أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين	5297	9776	15073
المجموع	16944	35814	52758



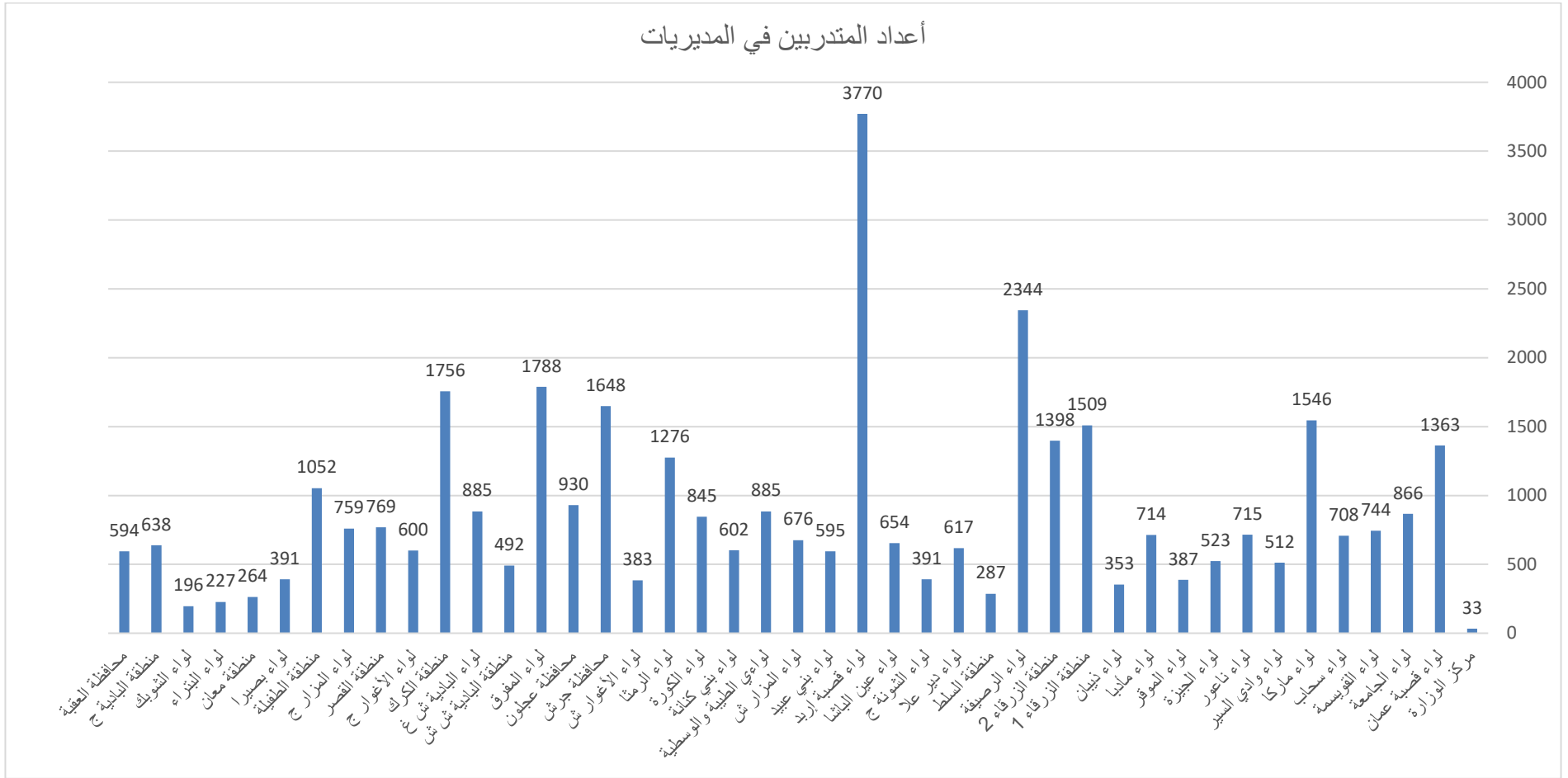
إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب المديرية

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

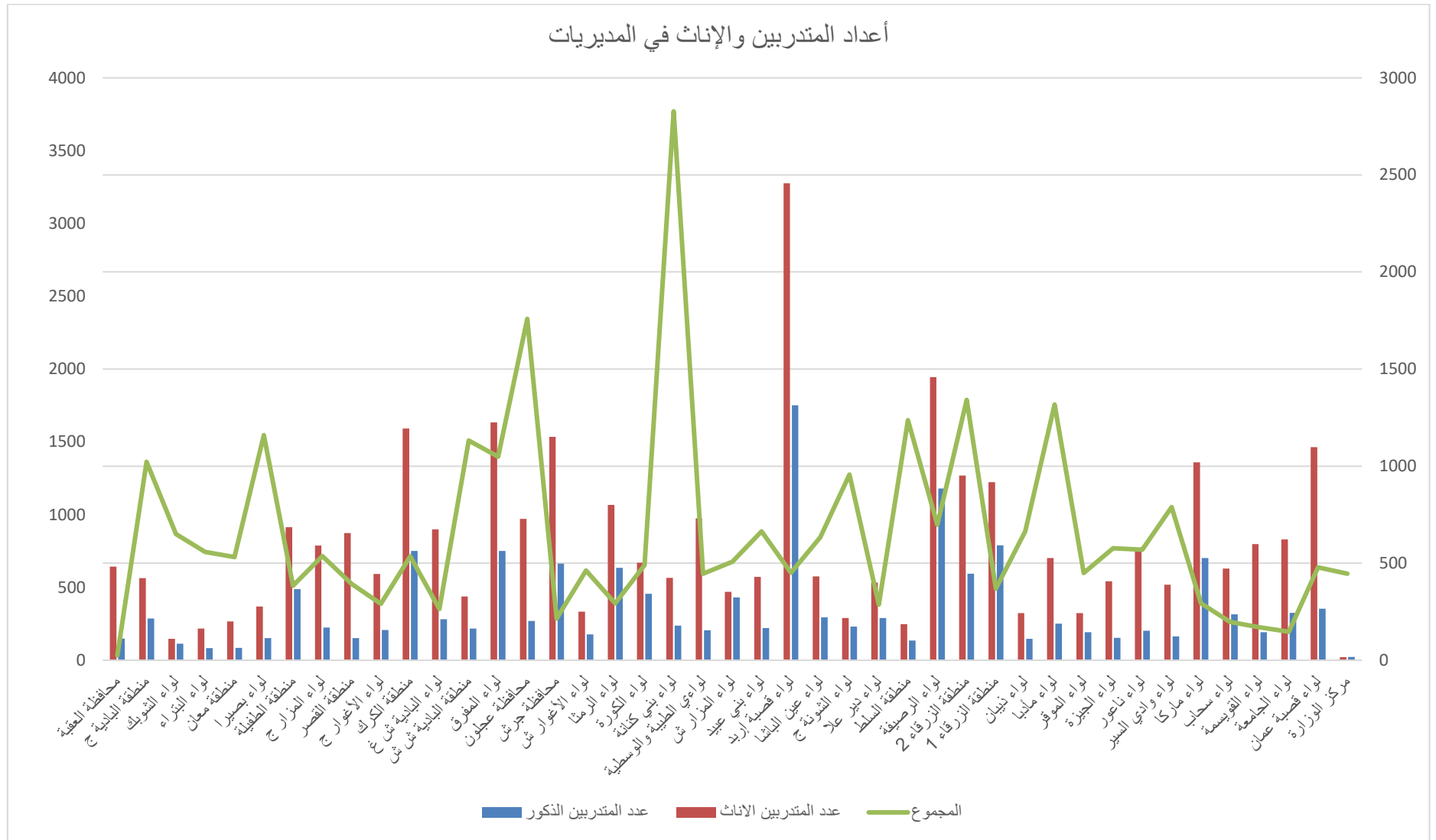
المجموع	الإناث	الذكور	المديرية
595	429	166	لواء الطبيبة والوسطية
676	353	323	لواء بني كنانة
885	731	154	لواء الكورة
602	424	178	لواء الرمثا
845	502	343	لواء الأغوار ش
1276	800	476	محافظة جرش
383	250	133	محافظة عجلون
1648	1151	497	لواء المفرق
930	728	202	منطقة البادية ش ش
1788	1225	563	لواء البادية ش غ
492	329	163	منطقة الكرك
885	674	211	لواء الأغوار ج
1756	1193	563	منطقة القصر
600	444	156	لواء المزار ج
769	655	114	منطقة الطفيلة
759	591	168	لواء بصيرا
1052	685	367	منطقة معان
391	277	114	لواء البتراء
264	200	64	لواء الشوبك
227	164	63	منطقة البادية ج
561	456	105	محافظة العقبة

المجموع	الإناث	الذكور	المديرية
33	16	17	مركز الوزارة
1363	1098	265	لواء قصبه عمان
866	622	244	لواء الجامعة
744	599	145	لواء القويسمة
708	472	236	لواء سحاب
1546	1019	527	لواء ماركا
512	389	123	لواء وادي السير
715	563	152	لواء ناعور
523	407	116	لواء الجيزة
387	243	144	لواء الموقر
714	526	188	لواء مادبا
353	243	110	لواء ذيبان
1509	917	592	منطقة الزرقاء 1
1398	952	446	منطقة الزرقاء 2
2344	1459	885	لواء الرصيفة
287	186	101	منطقة السلط
617	400	217	لواء دير علا
391	217	174	لواء الشونة ج
654	432	222	لواء عين الباشا
3770	2457	1313	لواء قصبه إربد
515	383	132	لواء بني عبيد
598	303	295	لواء المزار ش

أعداد المتدربين في المديريات



أعداد المتدربين والإناث في المديريات



إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب البرامج

أما التفصيل فكان على النحو الآتي:

الرقم	المديرية	المناهج المطورة في مدارس الطلبة الأردنيين	المناهج المطورة في مدارس الطلبة السوريين	المعلمون الجدد في مدارس الطلبة الأردنيين	المعلمون الجدد في مدارس الطلبة السوريين	مبادرة القراءة والحساب (RAMP)	الأقصى كل السور	OPEN EMIS	الحوار والوساطة نبذ العنف	التعلم والتمكين واللعب	برنامج STEADY	الثقافة المالية للمدارس الحكومية	الثقافة المالية للمدارس الخاصة	القيادة التعليمية
	مركز الوزارة						23	5	5					
1	لواء قصبة عمان	393	40	201	144	299	213				2	37	34	0
2	لواء الجامعة	221	65	84	69	257	0	15			2	33	120	0
3	لواء القويسمة	150	8	129	21	324	0				2	50	41	19
4	لواء سحاب	440	36	85	74	19	0		31		2	14	7	0
5	لواء ماركا	375	220	355	220	128	144	16			3	38	24	23
6	لواء وادي السير	222	27	82	58	67	0				2	37	17	0
7	لواء ناعور	343	4	64	13	127	83		32		1	32	16	0
8	لواء الجيزة	150	0	93	10	170	0	14	28		1	42	0	15
9	لواء الموقر	164	0	52	4	116	0		32		1	18	0	0
10	لواء مأدبا	165	27	91	41	213	126				2	31	18	0
11	لواء ذيبان	145	0	19	0	94	70				1	8	0	16
12	منطقة الزرقاء 1	581	35	256	74	32	191			212	3	72	53	0
13	منطقة الزرقاء 2	221	174	155	311	420	85				1	31	0	0
14	لواء الرصيفة	1861	26	91	73	135	0		52		1	46	41	18
15	منطقة السلط	136	0	37	8	0	0				2	36	45	23

الرقم	المديرية	المناهج المطورة في مدارس الطلبة الأردنيين	المناهج المطورة في مدارس الطلبة السوريين	المعلمون الجدد في مدارس الطلبة الأردنيين	المعلمون الجدد في مدارس الطلبة السوريين	مبادرة القراءة والحساب (RAMP)	الأقصى كل السور	OPEN EMIS	الحوار والوساطية نبذ العنف	التعلم والتمكين واللعب	برنامج STEADY	الثقافة المالية للمدارس الحكومية	الثقافة المالية للمدارس الخاصة	القيادة التعليمية
16	لواء دير علا	320	0	67	0	177	0				1	35	0	17
17	لواء الشونة ج	334	0	41	0	0	0				1	15	0	0
18	لواء عين الباشا	461	14	74	56	0	0				2	14	17	16
19	لواء قصبه إربد	1490	314	164	463	465	421			197	4	191	43	18
20	لواء بني عبيد	33	54	23	128	167	79			24	2	29	56	0
21	لواء المزار ش	378	0	67	0	14	105			78	1	33	0	0
22	لواءي الطيبة والوسطية	176	28	64	52	477	69			0	1	18	0	0
23	لواء بني كنانة	144	31	70	74	76	152			0	2	35	0	18
24	لواء الكورة	495	18	57	11	107	83			0	2	36	16	20
25	لواء الرمثا	193	216	155	333	180	86			32	2	44	18	17
26	لواء الأغوار ش	127	0	75	0	87	58			0	2	34	0	0
27	محافظة جرش	457	74	193	74	580	132			0	4	90	0	44
28	محافظة عجلون	207	48	127	48	243	148			0	2	84	23	0
29	لواء المفرق	910	106	107	248	0	181			115	3	95	8	15
30	منطقة البادية ش ش	143	5	83	29	0	156				2	56	0	18
31	لواء البادية ش غ	90	196	501	0	0	41				2	32	0	23
32	منطقة الكرك	1178	0	96	0	284	112					37	24	25

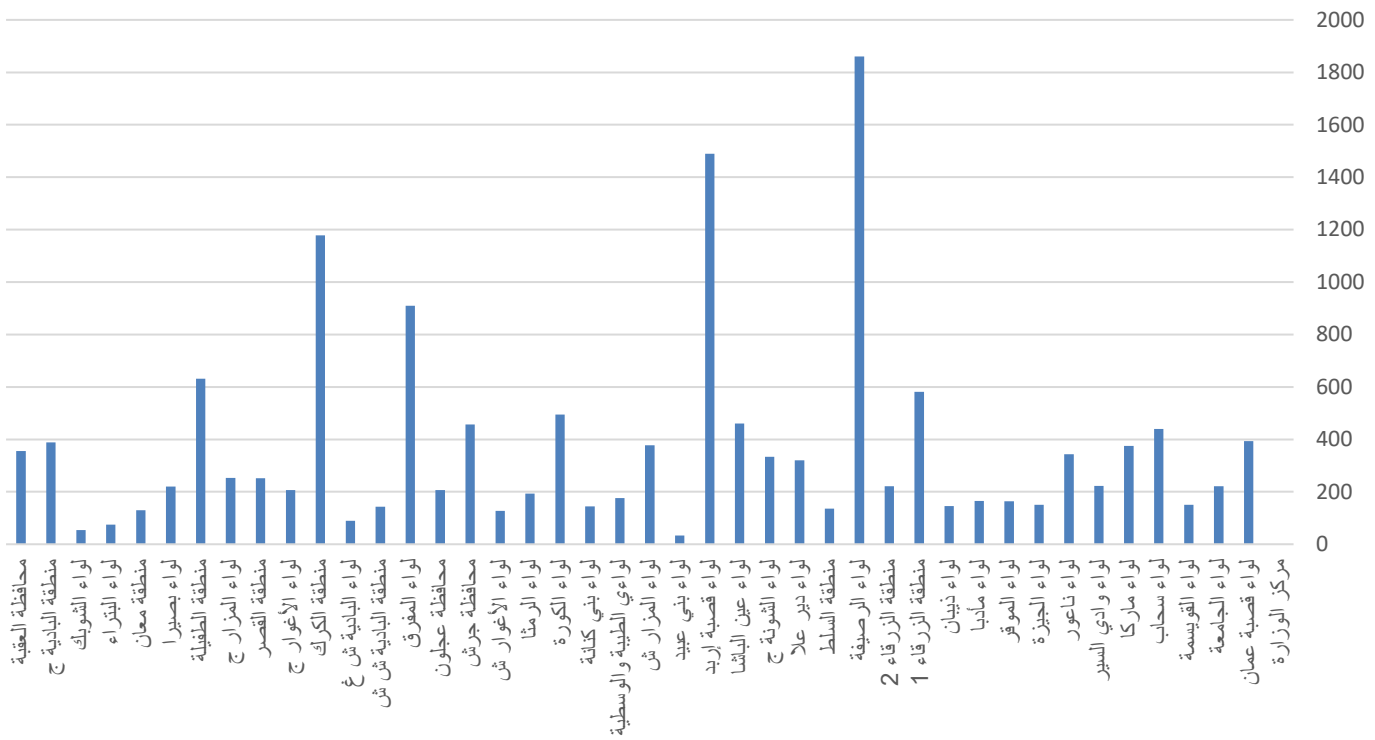
الرقم	المديرية	المناهج المطورة في مدارس الطلبة الأردنيين	المناهج المطورة في مدارس الطلبة السوريين	المعلمون الجدد في مدارس الطلبة الأردنيين	المعلمون الجدد في مدارس الطلبة السوريين	مبادرة القراءة والحساب (RAMP)	الأقصى كل السور	OPEN EMIS	الحوار والوساطة نبذ العنف	التعلم والتمكين واللعب	برنامج STEADY	الثقافة المالية للمدارس الحكومية	الثقافة المالية للمدارس الخاصة	القيادة التعليمية
33	لواء الأغوار ج	207	0	116	0	203	56					18	0	0
34	منطقة القصر	252	0	70	0	328	82					37	0	0
35	المزار ج	253	0	75	0	232	120					38	15	26
36	منطقة الطفيلة	631	0	60	0	197	126					38	0	0
37	لواء بصيرا	220	0	24	0	92	44					11	0	0
38	منطقة معان	130	0	64	33	0	22	0				15	0	0
39	لواء البتراء	75	0	29	0	0	91	0				14	0	18
40	لواء الشوبك	54	0	19	0	66	25	0				15	0	17
41	منطقة البادية ج	388	0	115	0	0	90	0				45	0	0
42	محافظة العقبة	355	0	60	7	100	0	0	0			25	14	33
*	المجموع الكلي	15268	1766	4390	2676	6476	3391	45	175	658	59	1659	650	439

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

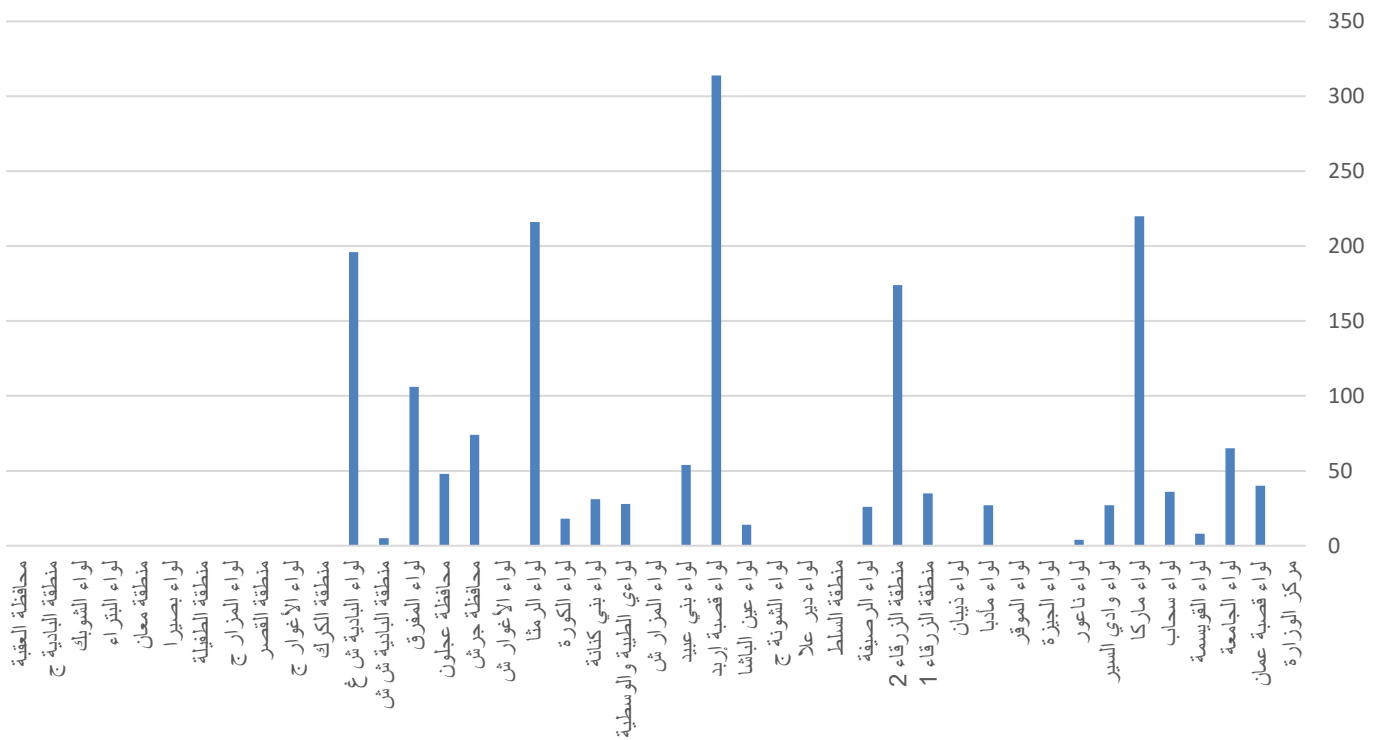
- عزوف المعلمين (الذكور) عن حضور التدريب، واتجاهاتهم السلبية نحو التطور المهني.
- البعد الجغرافي للمراكز التدريبية عن أماكن عمل وأحياناً سكن المتدربين.
- التفاوت بين أداء المدربين، ونقص أعداد المشرفين في اختصاصات معينة في المديريات.
- وقت توقيت التدريب خارج أوقات الدوام الرسمي.
- تذمر المدراء من تفريغ المدرسة من المعلمين وعدم انتظام الدوام المدرسي وضياع الحصص.

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

المناهج المطورة في مدارس الطلبة الأردنيين



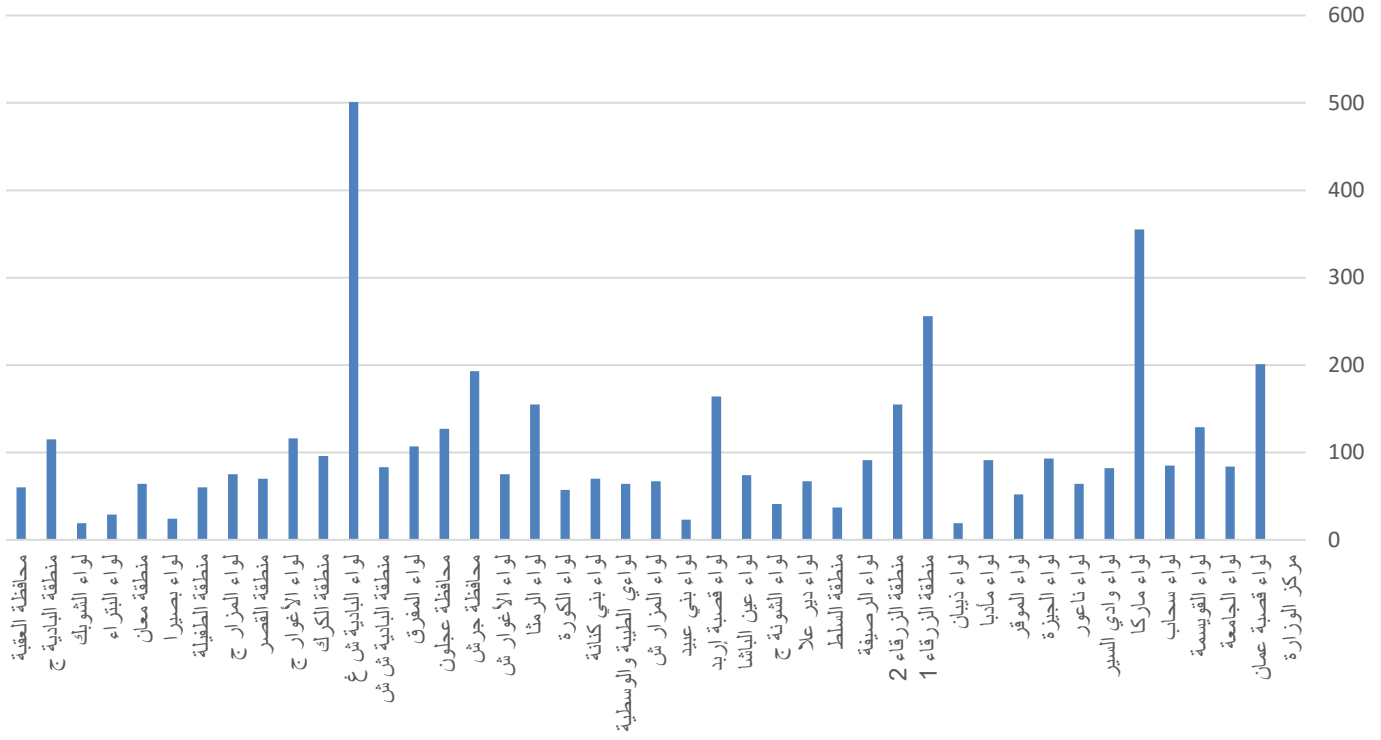
المناهج المطورة في مدارس الطلبة السوريين



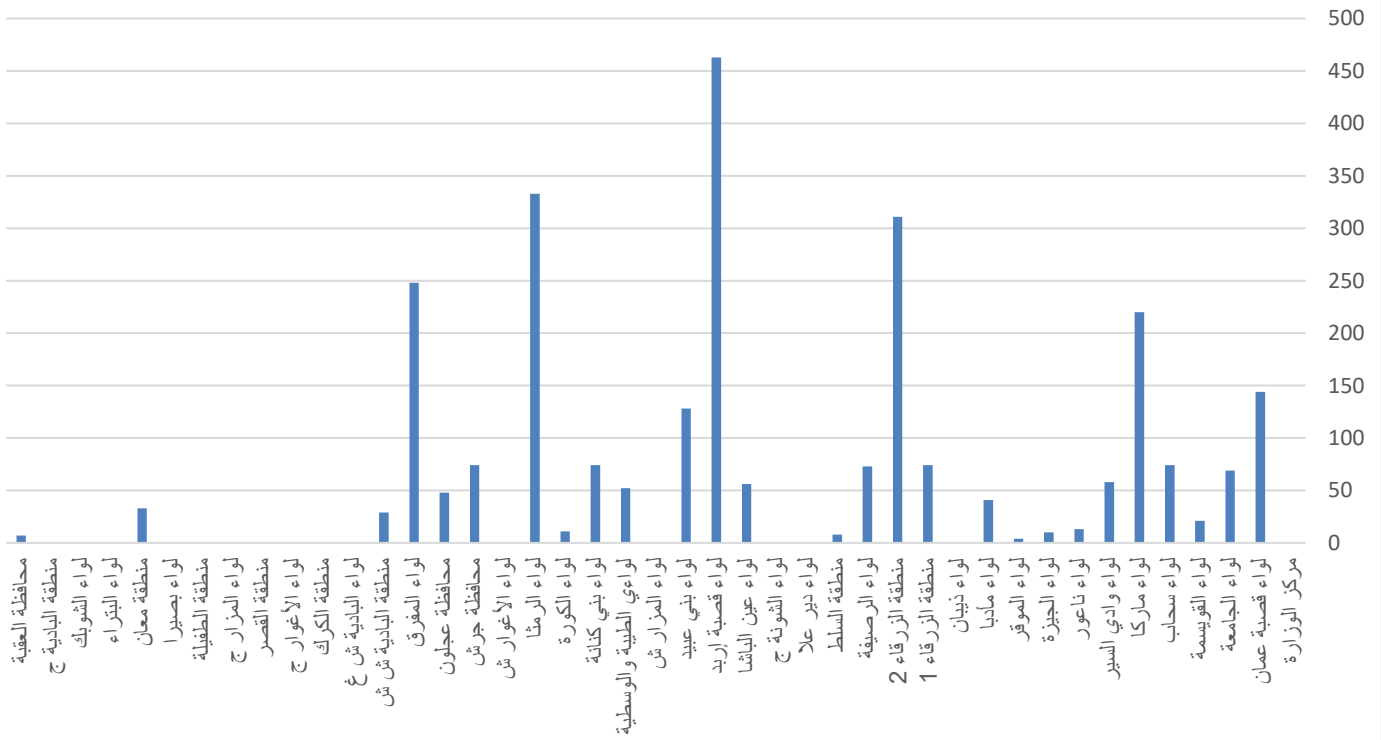
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*توفر ضيافة للتدريب وبدل مواصلات</p> <p>*تقليل أيام التدريب والتركيز على محاور التطور بالمنهاج .</p> <p>*تعيين مشرفين تربويين في المديریات للقيام بالتدريب والمتابعة داخل الغرفة الصفية .</p> <p>*العمل على مساءلة المعلمين المتغيبين عن الحضور واتخاذ اجراءات مناسبة وعدم الاكتفاء بالاستجواب.</p> <p>*مخاطبة ادارة المناهج بضرورة توفر الأدلة للمعلمين .</p> <p>*العمل على تدريب المعلمين خارج أوقات أيام الدوام واستغلال أيام السبت والعطلة الصيفية.</p>	<p>*تزامن وقت التدريب مع انشغال المدرسين بتدريبات أخرى ومنها الانتخابات وعطلة عيد الأضحى ما أدى الى تأخيره .</p> <p>*عدم تعاون مدراء المدارس بتشجيع المعلمين حضور التدريب وتسهيل مهمتهم</p> <p>*عدم تنفيذ التدريب كمجتمعات تعلم كما خطط له ونفذ كمشغل تدريبي .</p> <p>*عدم الالتزام بالوقت التدريبي واختصار ساعات التدريب .</p> <p>*عدم توفر الدعم المادي لتغطية متطلبات التدريب .</p> <p>*عدم توفر مراكز تدريبية مناسبة ببعض المديریات .</p>	<p>*نقص في أعداد المشرفين المختصين لبعض المباحث .</p> <p>*كثرة الأعباء على المشرفين التربويين .</p> <p>*عدم قدرة المشرفين تنفيذ تدريب كمجتمع تعلم</p> <p>*غياب المعلمين الذكور عن التدريب .</p> <p>*تكليف معلمين من غير التخصص بتدريس المناهج بسبب نقص المعلمين .</p> <p>*نقص المشرفين التربويين في تخصصات مختلفة .</p>	<p>*اعتماد البرنامج على مجتمعات التعلم بدلاً من الورشات التدريبية ويكون أثناء الدوام المدارس متقاربة.</p> <p>* ادماج الاستراتيجيات الحديثة بالتدريب مع المناهج في تنفيذ الأنشطة .</p> <p>*التعرف على مصفوفة المدى والتتابع والتغيرات على المناهج والمحتوى العلمي الجديد .</p> <p>*تغطية المادة التدريبية لحاجات المتدربين وتساؤلاتهم مما يعكس معرفتهم داخل الغرفة الصفية.</p> <p>*تبادل الخبرات بين معلمي المدارس المتجاورة .</p>

المعلمون الجدد في مدارس الطلبة الأردنيين



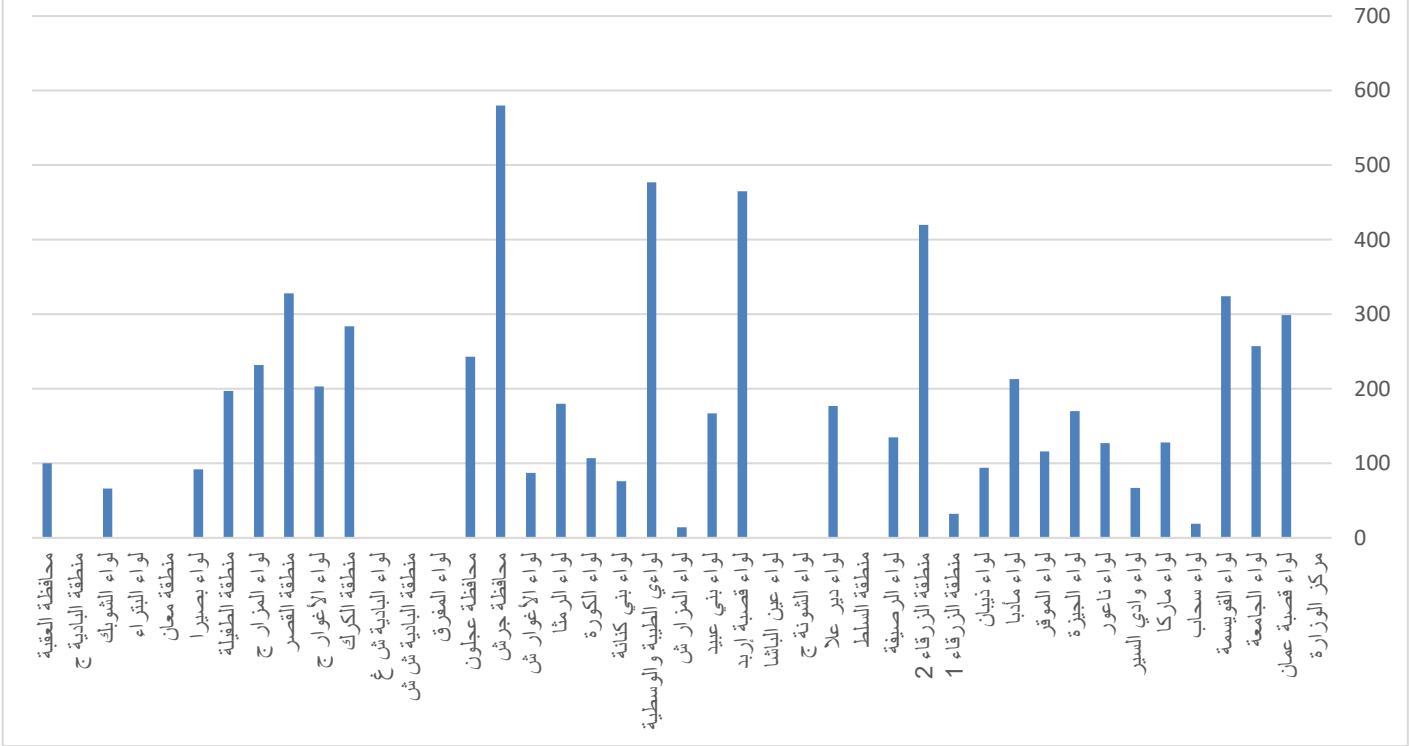
المعلمون الجدد في مدارس الطلبة السوريين



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>* أن يكون التدريب على البرنامج خلال العطلة الصيفية وقبل التحاق المعلمين بالدوام 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 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>* 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 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>

مبادرة القراءة والحساب (RAMP)

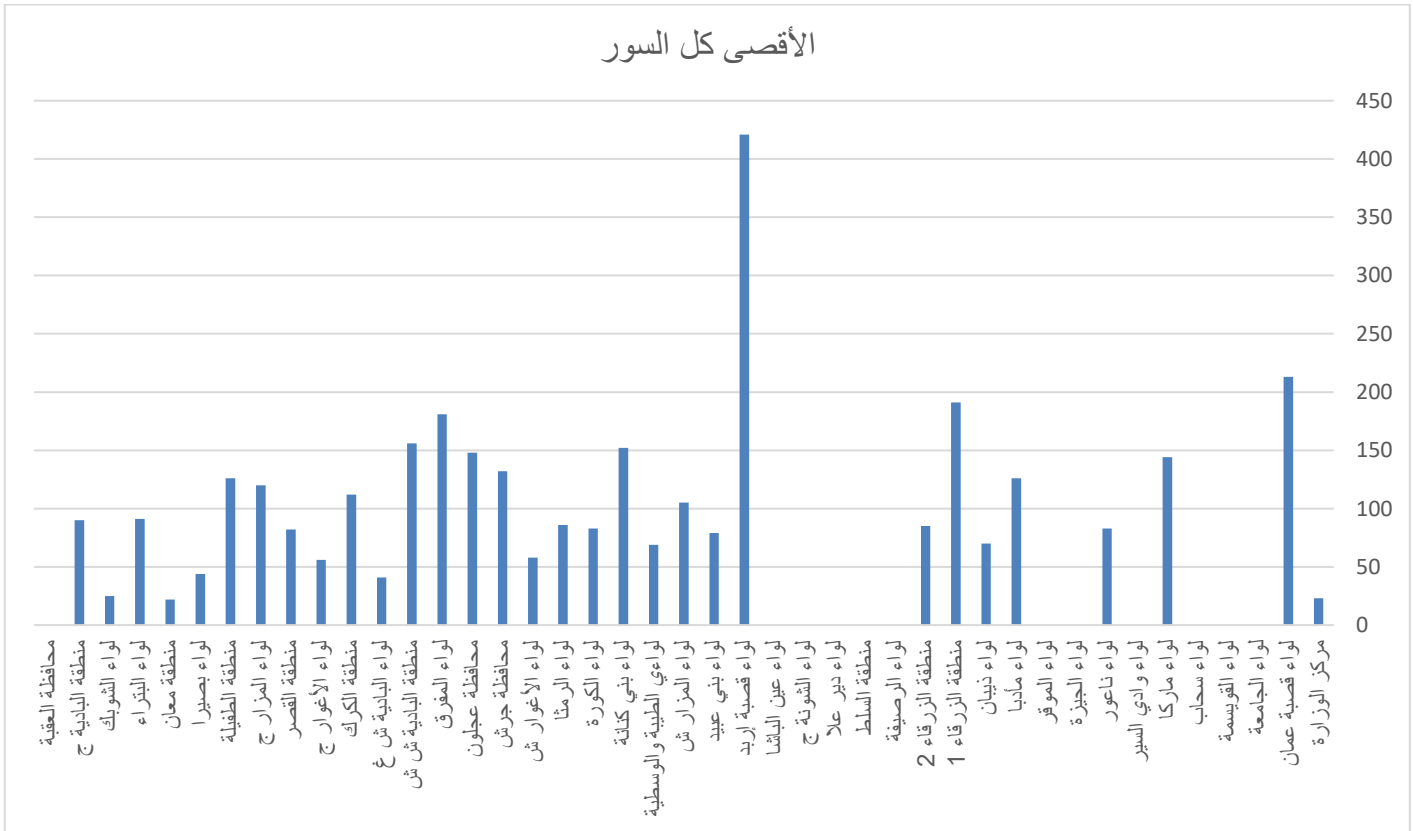


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
*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 .	*التفاوت في أداء المشرفين التربوين 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	*قلة أعداد مشرفي الصفوف الثلاثة الأولى في مديريات التربية والتعليم للقيام بجميع المهام المناطة بالبرنامج . *الخلفية الأكاديمية لمشرفي ومعلمي الصفوف الثلاثة الاولى ليست رياضيات أو لغة عربية . *اتجاهات المدربين الذكور نحو البرنامج التدريبي والحكم المسبق بعدم الحاجة للاعتماد على مشرفي الرامب بالقيام في عمليات الدعم ولاسناد .	*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

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
	<p>مهمة المعلمين والمساعدين .</p> <p>*تخوف المعلمين من الإسناد واعتباره تقييم لادائهم .</p> <p>*التأخير في صرف مستحاق المالية للمعلمين بعد انتهاء التدريب لعدم دقة البيانات .</p>	<p>*تدريب معلمي المصادر ورياض الأطفال مع معلمي الصفوف الثلاثة الأولى دون النظر الى خصوصية رياض الأطفال وصعوبات التعلم .</p> <p>*تعاون مدراء المدارس بتوفير أوراق عمل للطلبة.</p>	<p>المشرفين والمتدربين وتقديم التغذية الراجعة .</p> <p>*شمولية المادة التدريبية لجميع الاستراتيجيات ومهارات تعليم اللغة العربية والرياضيات .</p> <p>*معالجة الضعف في المفاهيم الرياضية وتبسيطها لدى المعلمين حيث أن الخلفية الأكاديمية للمعلمين غير متخصصة بالرياضيات والعربي.</p> <p>*تدريب المعلمين على مراحل .</p>

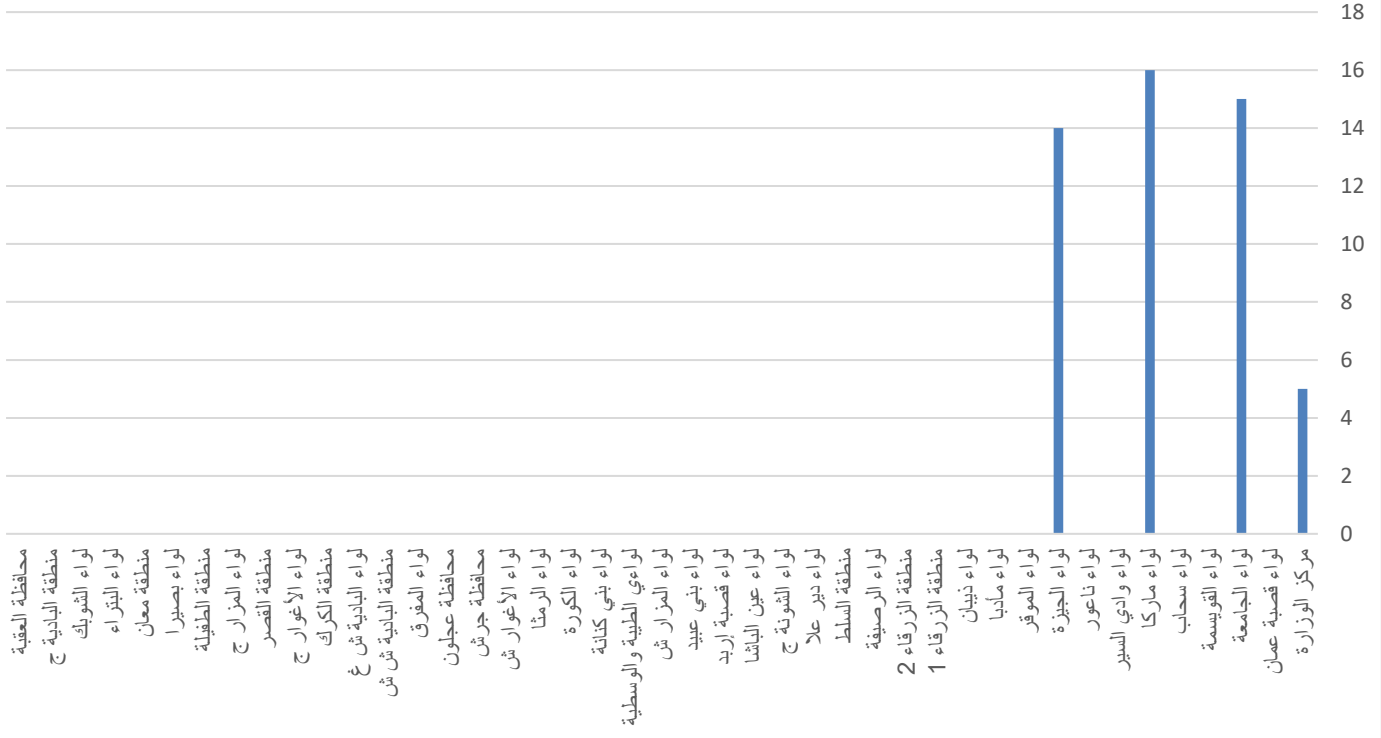
الأقصى كل السور



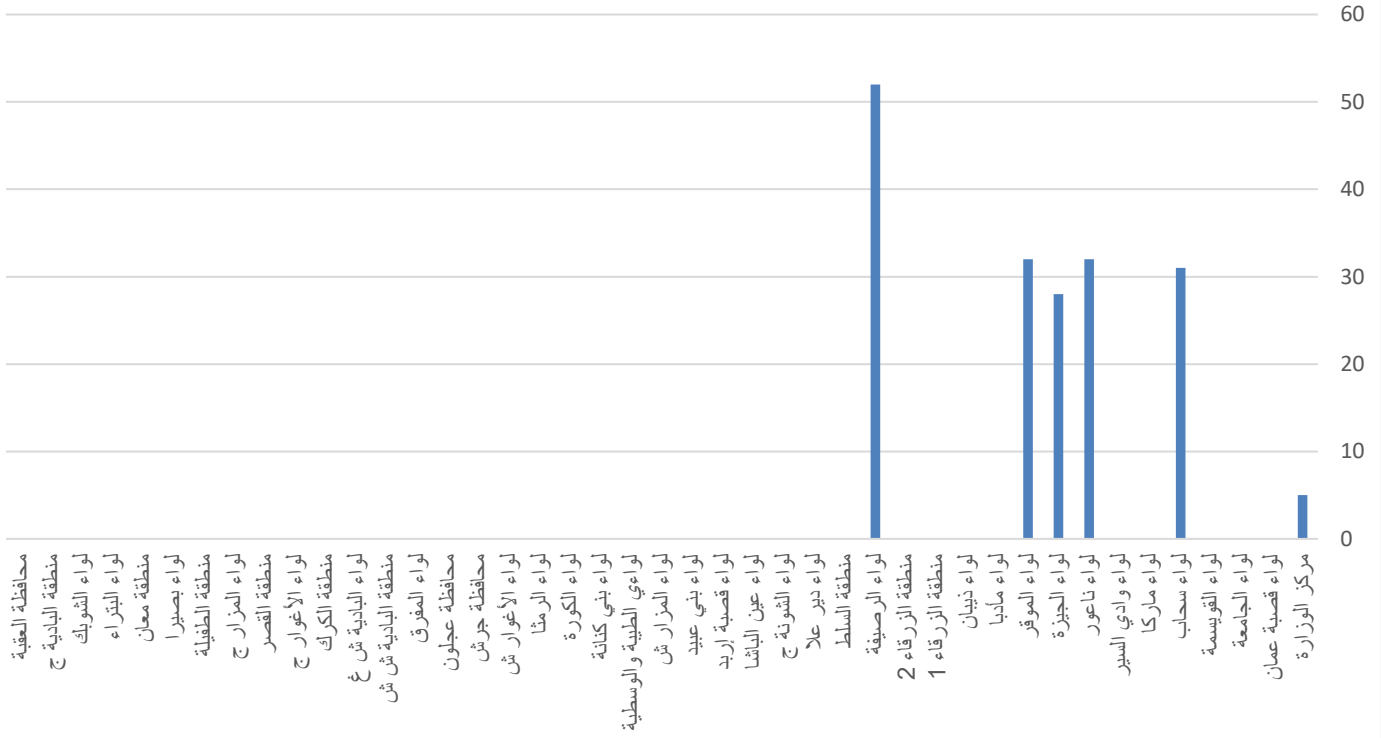
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*تفعيل دور المساءلة للمتقنين عن حضور التدريب</p> <p>*متابعة أثر التدريب حيث يقوم المشرفين التربويين: أسبوع الأقصى، الإذاعة المدرسية، لجان القدس المدرسية، مسرح إلكتروني.</p> <p>*تفعيل نموذج المتابعة للمعلمين.</p> <p>* تفعيل صفحة الفيس وحصّة مسجلة عن الدورة وأنشطة وفعاليات المدرسة الداعمة للدورة والمشاركة بالمسابقات.</p> <p>*عمل نشاط على مستوى المديرية في المناسبات الوطنية والدينية لتفعيل ما تم الحصول عليه في الدورة والوقوف على صورته التطبيقية.</p> <p>*التوسع.</p> <p>*تم الاقتراح بالتواصل مع المشرفين مكثف لان المشرف يبني خطة مدير المدرسة ويستطيع مدير المدرسة المطالبة بالتدريب في مدرسته وتمويل اي ورشة يطلبها لمدرسته لان لديه التمويل اللازم.</p> <p>*اقتراح تدريب المعلمين الجدد في التأهيل الأساسي في مجال فلسفة التربية والتعليم في الأردن</p> <p>*مشاهدة حصّة فصلية على الأقل للمعلمة المشاركة في الدورة من قبل المشرف؛ للوقوف على انتقال أثر التدريب.</p>	<p>*عدم متابعة أثر التدريب في الميدان.</p> <p>*عدم معرفة المعلم لدوره رغم تضمين الدور في كتاب التعميم من الوزارة للمديرية.</p> <p>*لم يكن لدى المشرفين أي علم بمحتوى التدريب ولم يكن بين أيديهم مسبقا الدليل التدريبي إضافة لعدم إبلاغهم بمتابعة المعلمين لاحقا بالأنشطة التي سيطبقها المعلم في مدرسته.</p> <p>*اكتفاء المديرية بإرسال موعّد الدورة للمعلمين دون المرفقات و طريقة 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.</p> <p>*المعانة مع أعداد المتدربين.</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 مدربين داخل مركز الوزارة لغايات الاستدامة.</p> <p>*تغطية العدد المناسب والمطرّد مع أعداد معلمي اللغة العربية والتربية الإسلامية والاجتماعيات (24 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>*دعم اللجنة الوطنية للتربية و الثقافة والعلوم وقسم التدريب في وزارة التربية والتعليم لتدريب الأقصى كل السور وتسهيل التدريب.</p> <p>*التعاون الكبير من قبل معظم المديريات في تسهيل مهمة التدريب.</p> <p>*تصحيح مفهوم الأقصى كل السور ، الوصاية الأردنية والإعمار الهاشمي للمسجد الأقصى المبارك ،توضيح الخطر الذي يهدد المسجد الأقصى.</p> <p>*وجود 6 جوائز للمعلمين المشاركين في الأقصى كل السور في المسابقة المدرسية المقدسية.</p> <p>*طريقة التدريب تفاعلية.</p> <p>* طلب المديريات المختلفة للمزيد من الورش والتي تم تنفيذها .</p>

OPEN EMIS

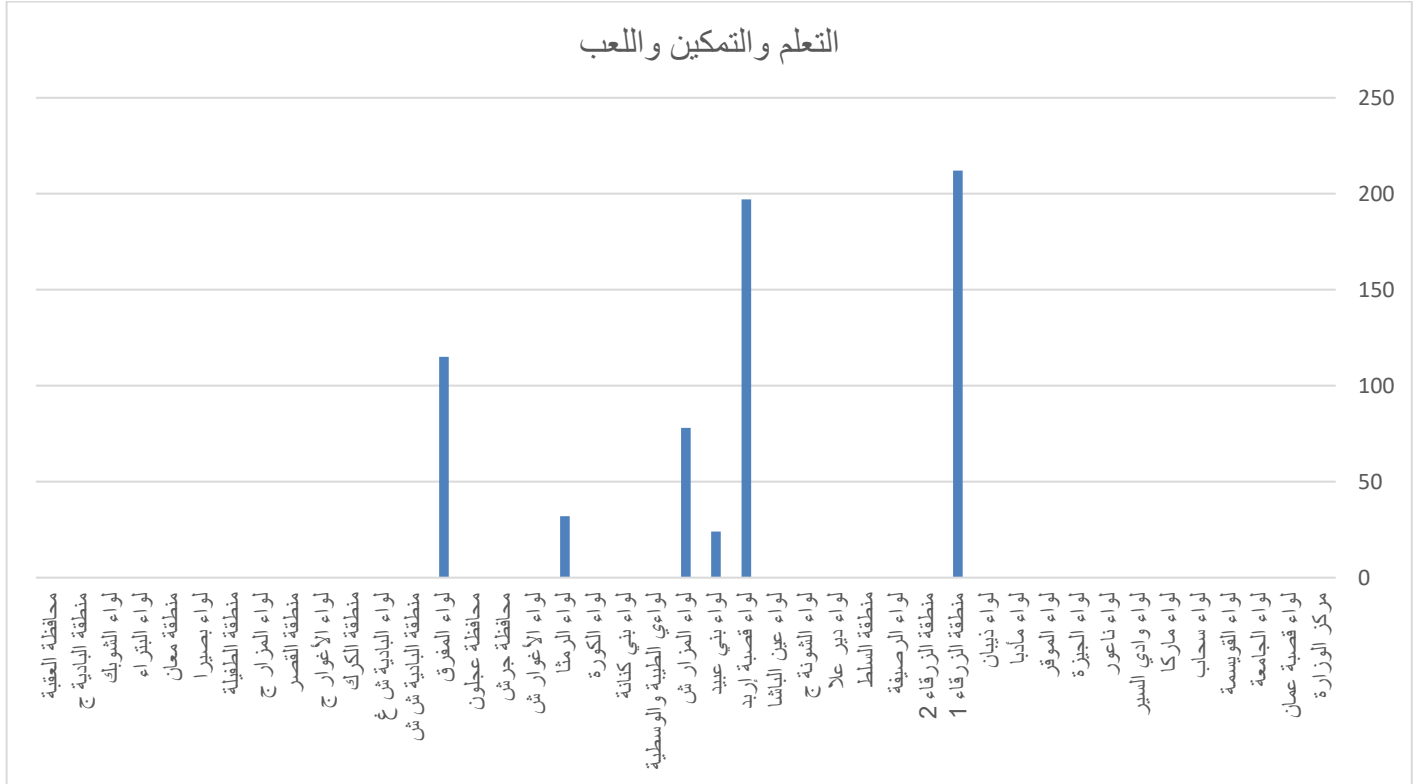


الحوار والوسطية نبذ العنف



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
*أن يكون التدريب في مراكز تدريبية مزودة بكافة التجهيزات اللازمة للتدريب مع توفر بيئة محيطة مناسبة *أن يكون التدريب خلال الدوام الرسمي . *أن يكون في التدريب مدربان اثنان بجميع الشعب التدريبية	*التدريب جزء منه خلال العطلة الصيفية *قلة أعداد المتدربين في بعض الشعب	*البيئة التدريبية غير مناسبة والجو الحار برغم توافر المراوح	*جودة المادة التدريبية وتلبيتها للحاجات الفعلية . *توفير الدعم اللوجستي المناسب *كفاءة المدربين ووجود مدربين اثنين في كل شعبة تدريبية.

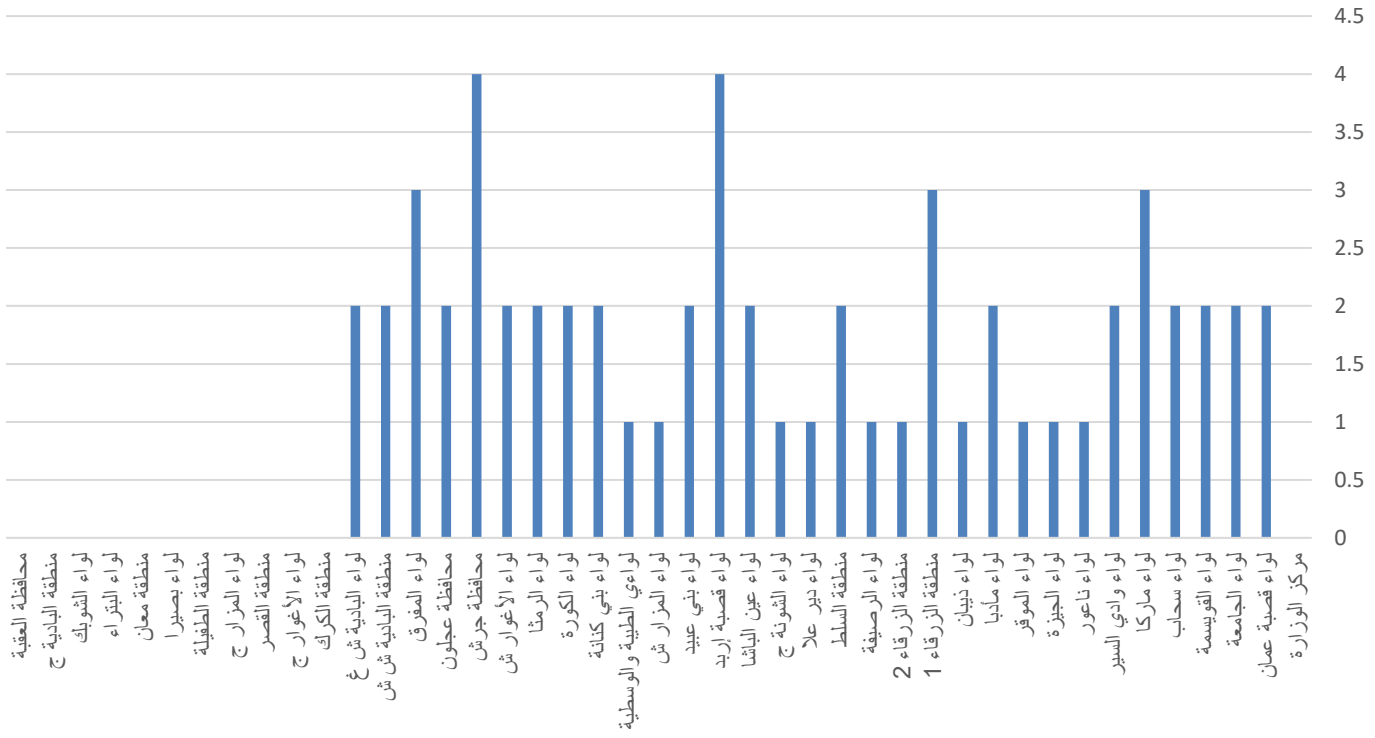


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

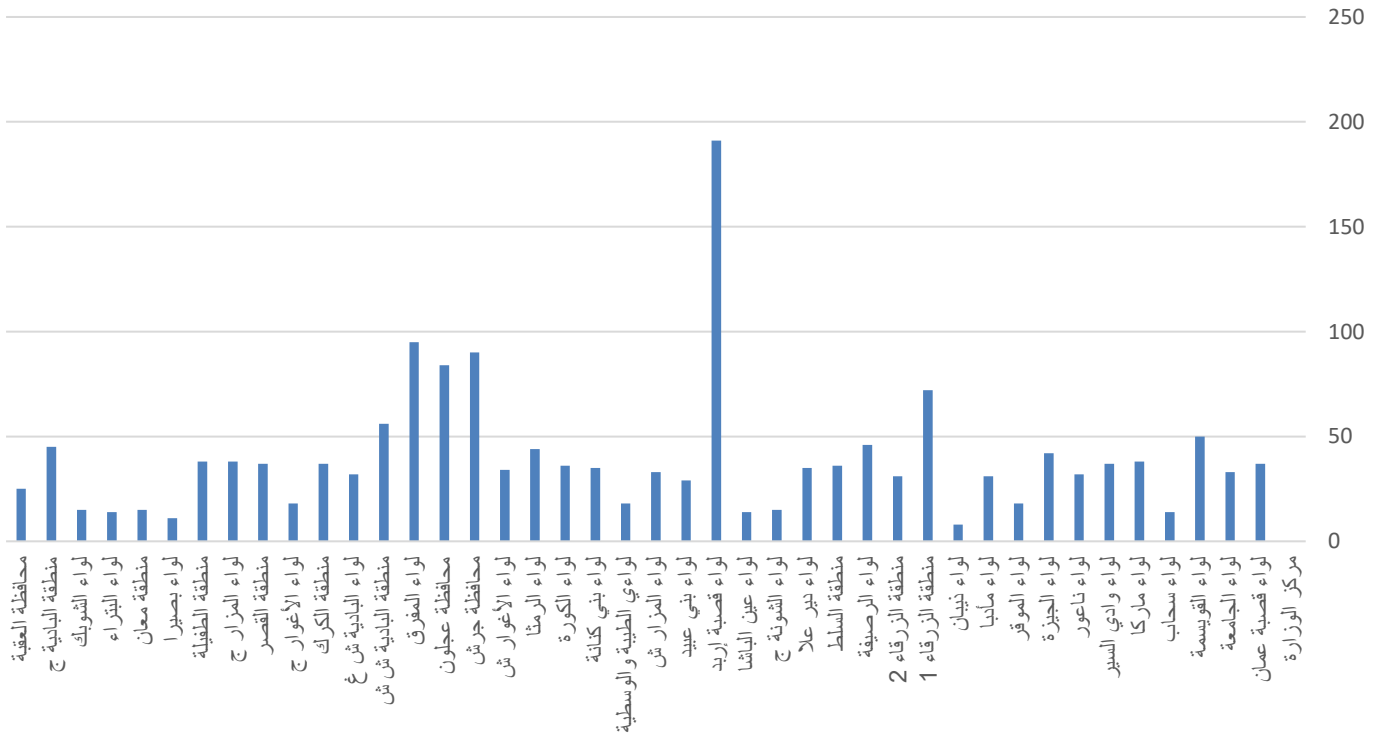
مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
*وجود المعلمين ,المدراء ,والمشرفين في التدريب . *الإنتشار في كافة مديريات التربية .	*قلة أعداد المدربين . *التفاوت والتباين بأداء المدربين *البيئة الغيرمناسبة لتنفيذ النشاطات في المدارس	*اختيار وقت التدريب بعد ساعات العمل . *عدم جاهزية بعض القاعات التدريبية.	*قدرة المدربين على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي *التركيز على استراتيجيات التعلم المبني على اللعب

<p>*التعاون مع المجتمع المحلي. *عكس مخرجات التدريب على المناهج . *إضافة محاور تدريبية تهتم بتعليمات السلامة العامة ومراحل تطور الطفل والبيئة الأمنة.</p>	<p>أكتظاظ أعداد الطلبة وضيق الغرف الصفية *عدم معرفة أولويات لاسلامة العامة عند المتدربين أثناء تنفيذ الأنشطة *الدعم اللوجستي خاصة موضوع الحركة والنقل . *الوقت المحدود لتنفيذ المشروع والالتزام بأنشطة كثيرة.</p>	<p>*الجهد والوقت الكبير في التنسيق من أجل بدأ التدريب (في الميدان التربوي) . *عدم تعاون بعض مدراء المدارس *الفرق الكبير بالالتزام بين الذكور والاناث في الحضور والمشاركة والتطبيق . *نقص في الكادر الإداري والفني في المؤسسة.</p>	<p>والمتحور حلو الطالب . * احترام المادة التدريبية على محاور تتعلق بمراحل تطور الطفل الشمولي *التركيز على الجانب العملي في التدريب أكثر من الأطار النظري *تنوع في الإستراتيجيات التدريب من قبل المدربين . *المتابعة بانتقال أثر التدريب الى الغرفة الصفية ودمج الاستراتيجيات في المنهاج *تنظيم الامور اللوجستية وتوفير كل مستلزمات التدريب المادية والفنية . *الإلتزام بالحضور الكامل لجميع أيام التدريب من قبل المتدربين. *الرغبة والدافية لدى المتدربين بحضور التدريب. *توفير المواد اللازمة للمتدربين لتنفيذ الأنشطة داخل الغرفة الصفية. *استخدام مواقع التواصل الاجتماعي والتفاعل القوي بين المعلمين</p>
--	---	---	--

برنامج STEADY



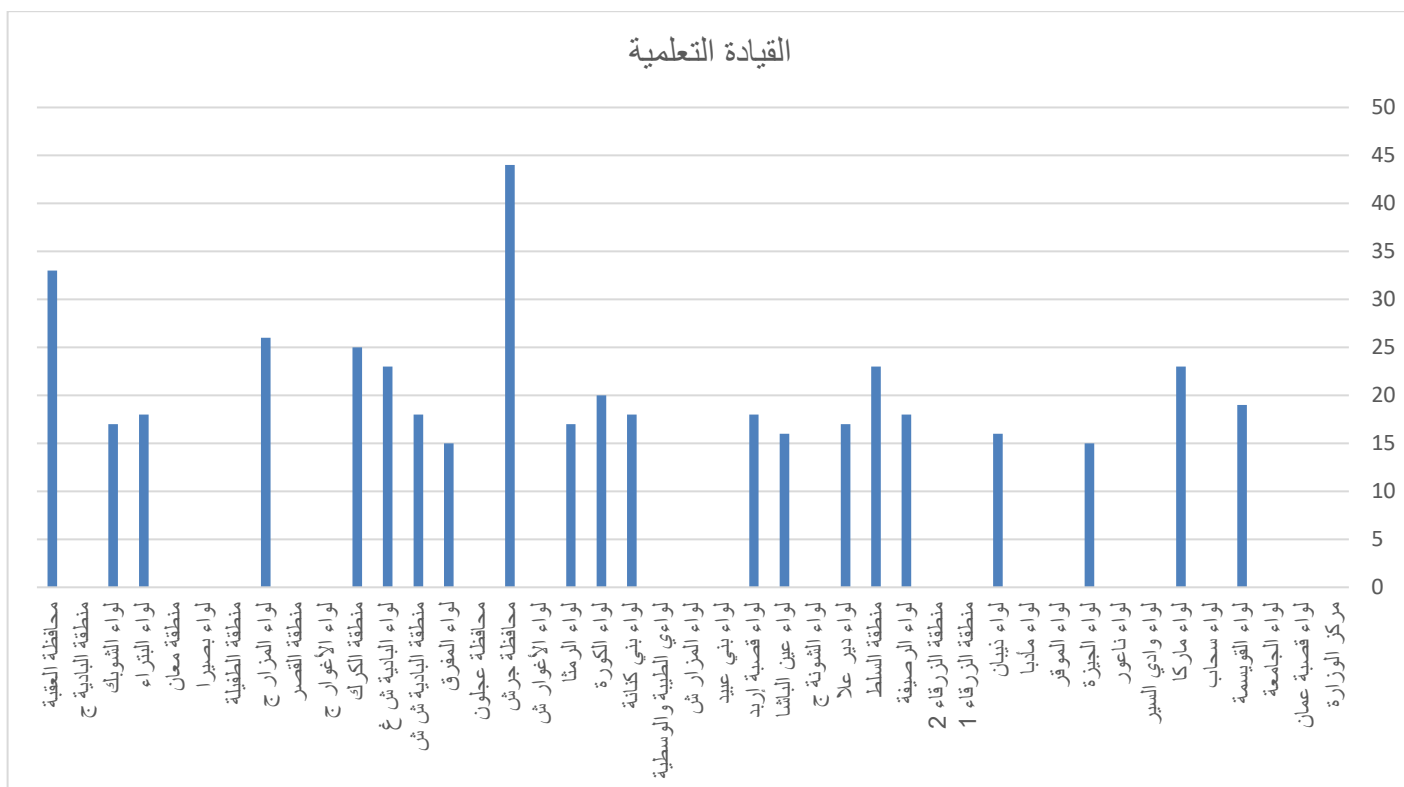
الثقافة المالية للمدارس الحكومية



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*ضرورة تضمين محتوى المادة التدريبية لأنشطة تتعلق بأدوات التقييم.</p> <p>* عرض أنشطة تتعلق بقصص نجاح ريادةيين لتعميق مفاهيم الفصل الثاني لمادة الثقافة المالية للصف الحادي عشر.</p> <p>* مخاطبة المعنيين بضرورة تعيين معلم مختص لمادة الثقافة مالية وعدم اسقاطها تكلمة أنصبة للمعلمين .</p> <p>*ضرورة ايجاد بيئة تدريبية امنة وشاملة ومريحة وتتوسط أماكن عمل المتدربين .</p> <p>*التنسيق مع الوزارة فيما يتعلق بأليات الصرف والأمور المالية</p>	<p>*عدم دمج الاستراتيجيات بالمحتوى العلمي للمناهج أثناء تنفيذ الأنشطة.</p> <p>*تفاوت في أداء المدربين مما أثر في انتقال أثر التدريب للمعلمين .</p> <p>*عدم أدراك 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 التركيز على مصفوفة المدى والتتابع لا سيما انها مناهج مطورة .</p> <p>*عدم التزام المتدربين بوقت التدريب والانسحاب مبكراً قبل انتهاء الوقت .</p>	<p>*نقص المشرفين التربويين في المديریات .</p> <p>*البعد الجغرافي بين المراكز التدريبية وأماكن عمل المعلمين .</p> <p>*سوء التغذية المقدم للمعلمين أثناء التدريب .</p> <p>* نقص القرطاسية ومستلزمات التدريب .</p> <p>*عدم توفر المادة التدريبية أو نشرات للمتدربين للاستعانة بها .</p> <p>*عدم تعيين مسؤول اداري ومسؤول فني في مديریات التربية والتعليم .</p> <p>*الفئة المستهدفة بالتدريب غير قادرة على اعطاء المنهاج (مهني ,فن ,رياضة) .</p> <p>*اكتظاظ أعداد الطلبة وضيق الأماكن وعدم توفر ساحات لتنفيذ أنشطة التعلم النشط.</p> <p>*انشغال المدربين بالقيام بتوفير وجبات الغذاء والامور المالية</p>	<p>*التنوع في الاستراتيجيات والتركيز على التعلم النشط وبالتحديد اسلوب KWL.</p> <p>*التعليم متحمور حول الطالب وهو من يقود العملية التعليمية .</p> <p>*التدريب العملي على تطبيق منهاج الثقافة المالية .</p> <p>*قام الخبير بتقييم المدربين لضمان انتقال الأثر للمعلمين بتنفيذ مواقف تدريبية من قبل المشرفين .</p> <p>*بناء مجتمعات تعلم بين المعلمين .</p> <p>*طريقة التدريب تفاعلية ,وأخذ التغذية الراجعة *</p>

القيادة التعليمية

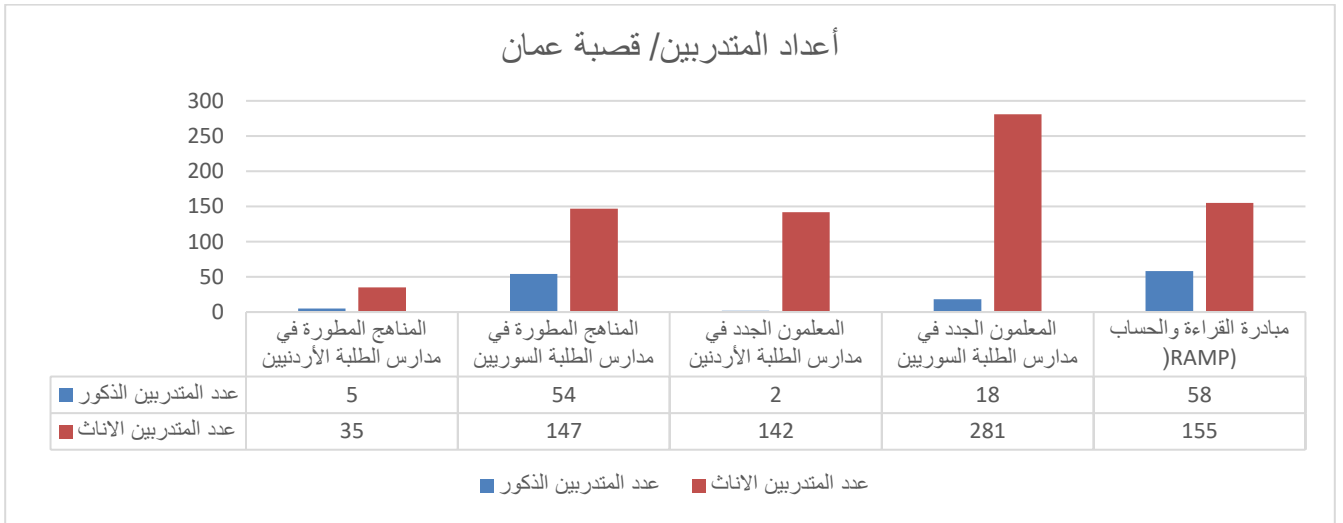
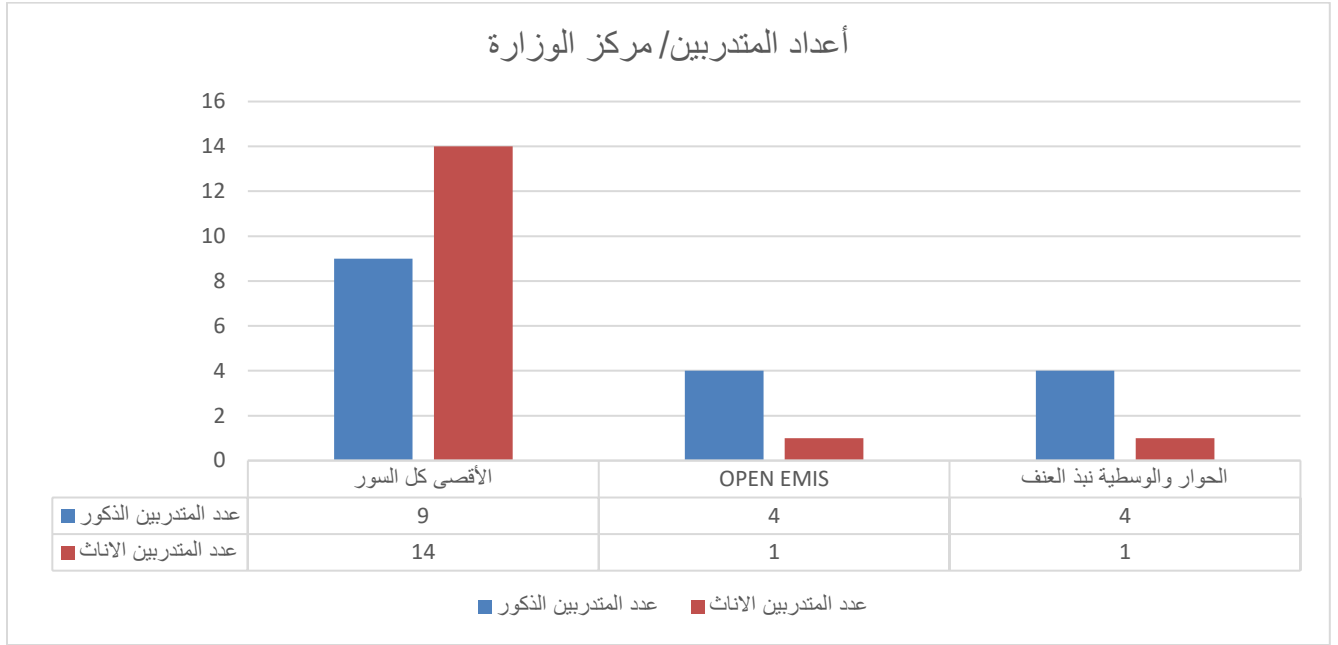


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي:

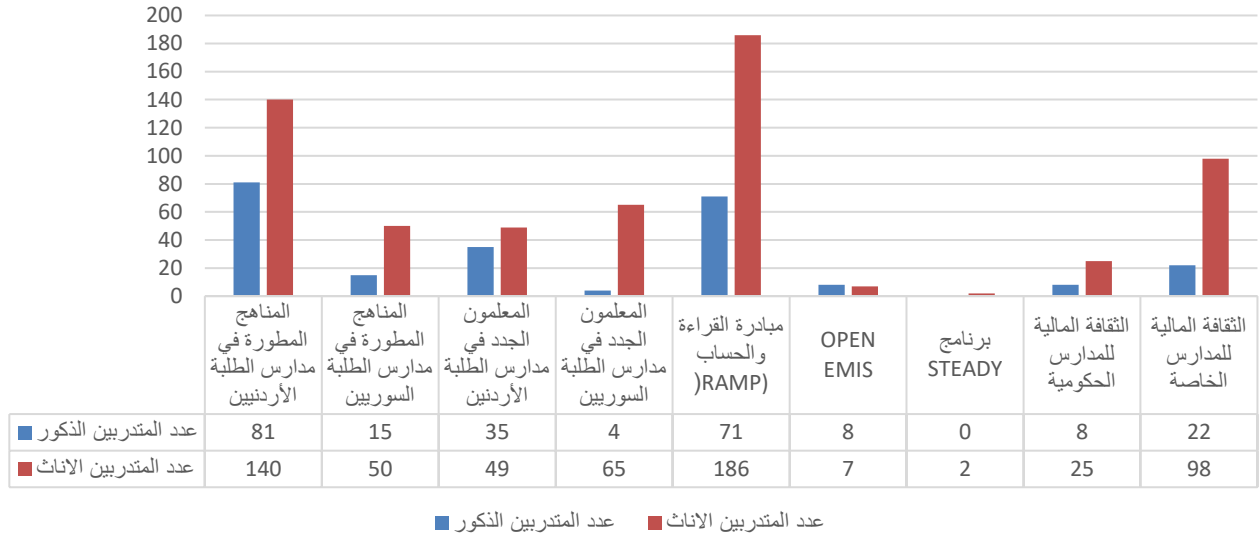
مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>* ايجاد الية اختيار المدربين وفق أسس واضحة وحقيقية .</p> <p>* توفير نسخ من المواد التدريبية (ورقي /الكتروني).</p> <p>* تعميم البرنامج على منسقي المجالات</p> <p>* تحديث بنك الأسئلة .</p> <p>* وضع كاميرات في قاعات الإمتحان .</p> <p>* زيادة متابعة وتقييم البرنامج</p>	<p>* عدم توفر نسخ كافية من كتب المواد التدريبية .</p> <p>* التفاوت في أداء المدربين .</p>	<p>* تسريب الأسئلة عن طريق بعض المتقدمين بالهواتف لشاشة الامتحان.</p>	<p>* محاور المادة التدريبية تلبي الحاجات الفعلية للفئة المستهدفة .</p> <p>* اختيار المدربين وفق أسس ومعايير واضحة , ووجود قاعدة بيانات بالمدربين .</p> <p>* استدامة البرنامج حتى بعد انتهاء منحة الكنديين .</p> <p>* تفعيل دور المجتمع وأولياء الأمور في الجانب التعليمي بطريقة منظمة .</p> <p>* وضوح الفئة المستهدفة للبرنامج .</p>

مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
			<p>*وجود قاعدة بيانات محدثة .</p> <p>*توفير الدعم المالي اللازم لتنفيذ البرنامج وفق مستوياته المختلفة.</p> <p>*وعي وإدراك التربويين بالتغيير من دوره مدير الى قائد.</p>

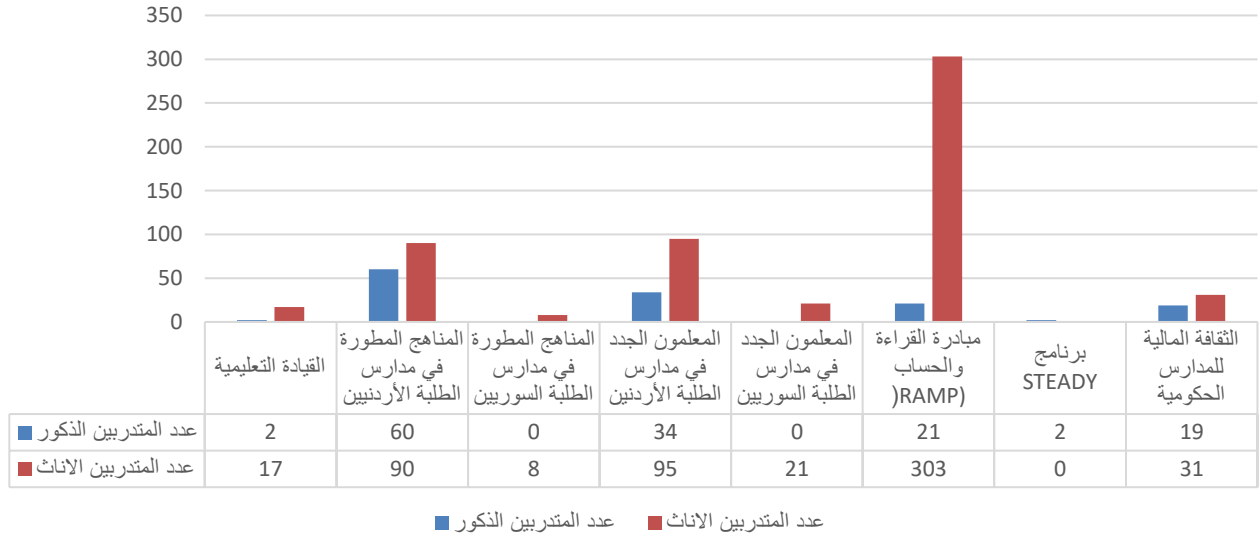
إحصاءات بأعداد المتدربين لكافة البرامج الداخلية لكل مديرية على حدة



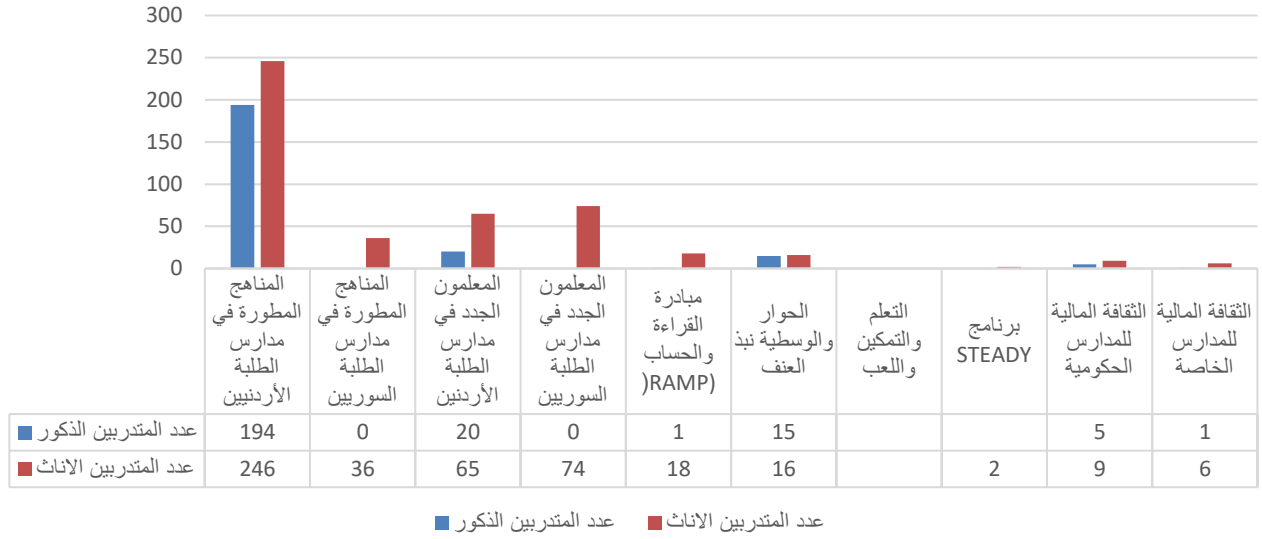
أعداد المتدربين/ الجامعة



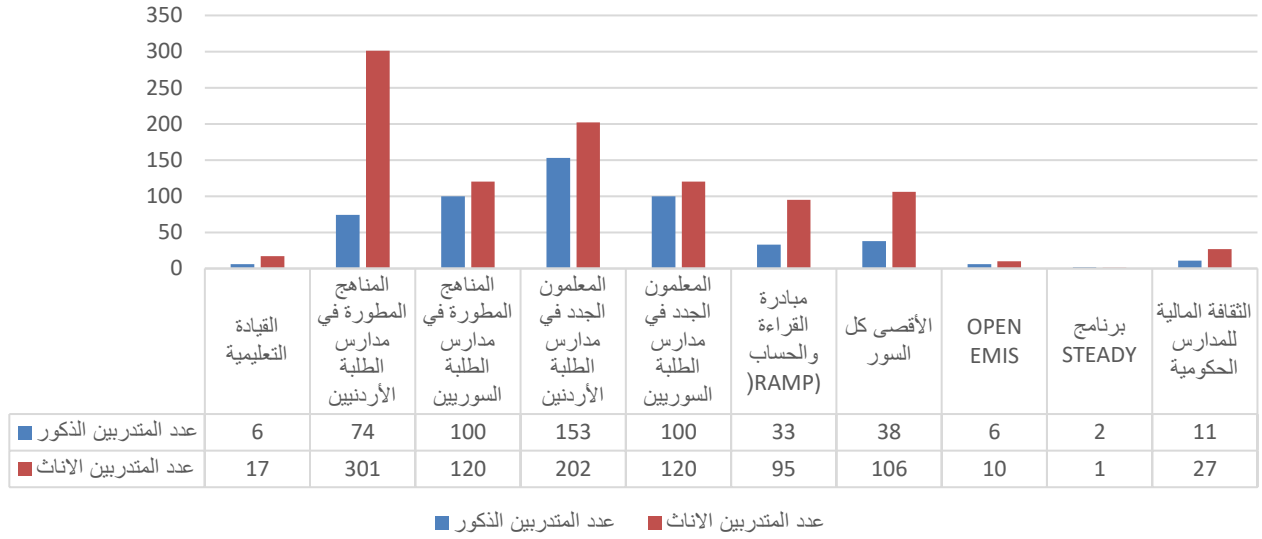
أعداد المتدربين/ القويسمة



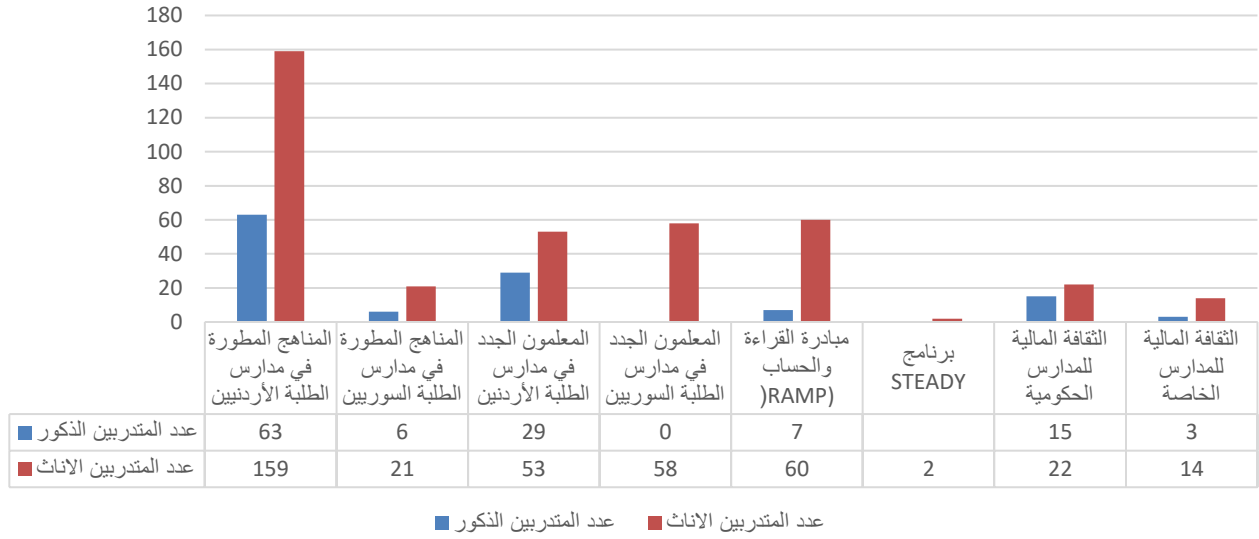
أعداد المتدربين/ سحاب



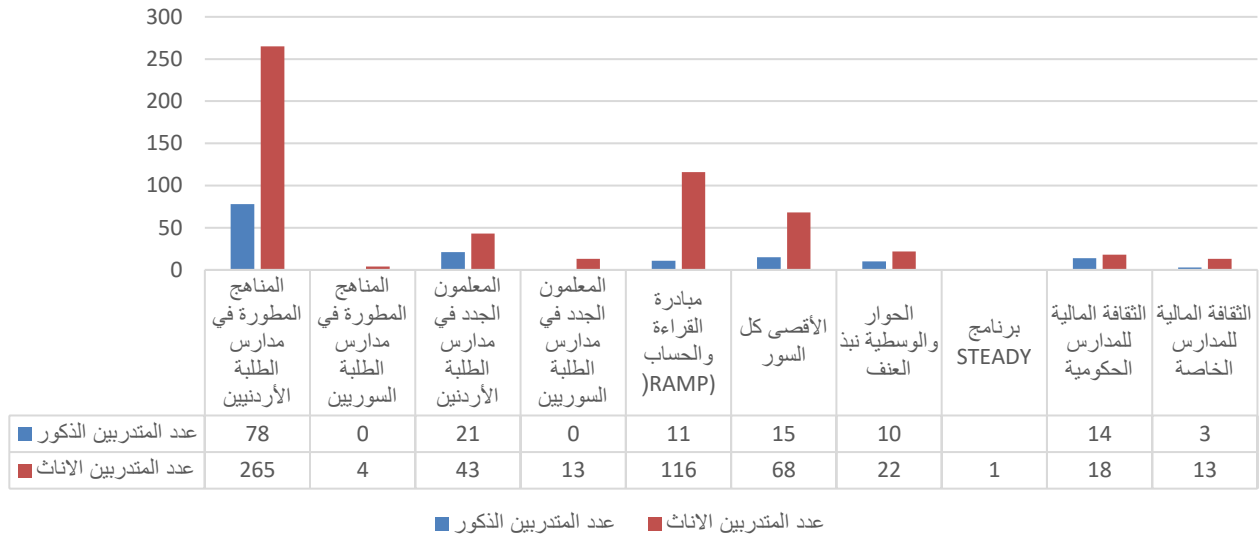
أعداد المتدربين/ ماركا



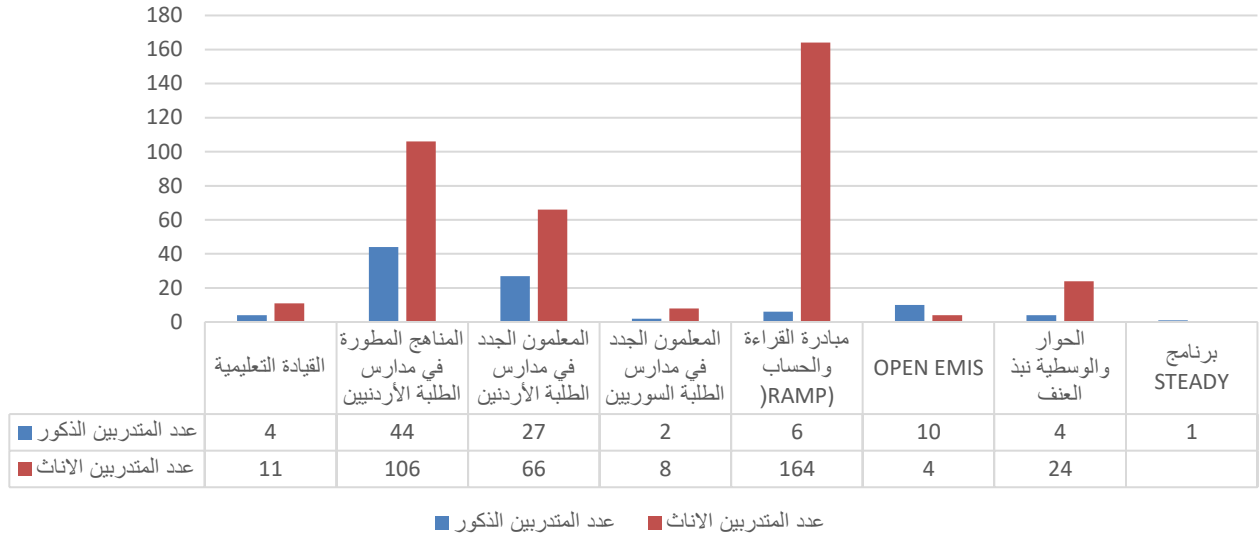
أعداد المتدربين/ وادي السير



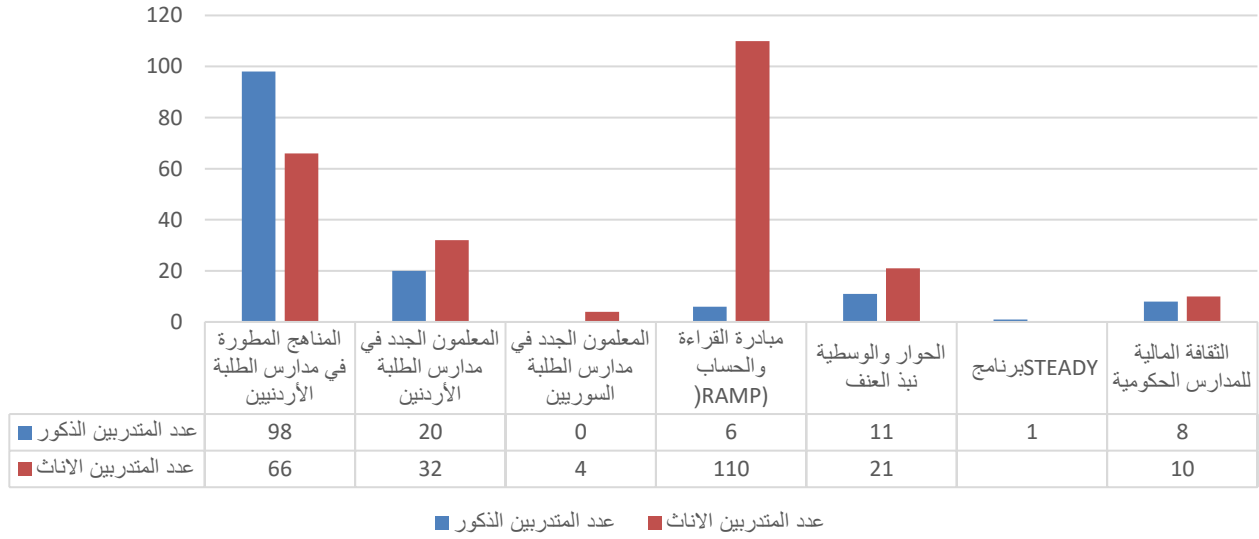
أعداد المتدربين/ ناعور



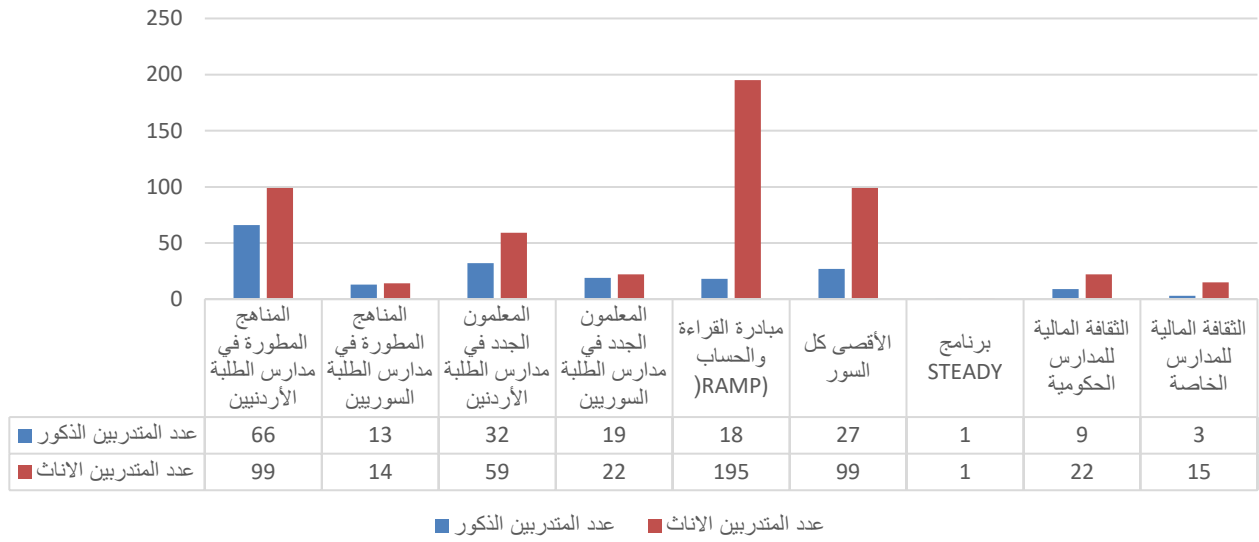
أعداد المتدربين/ الجيزة



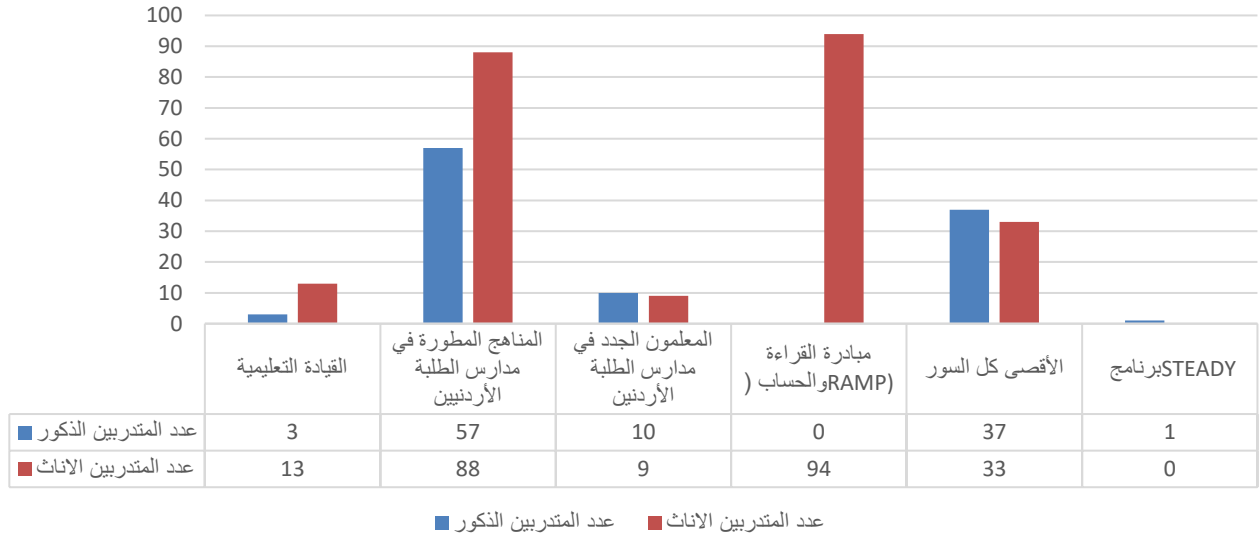
أعداد المتدربين/ الموقر



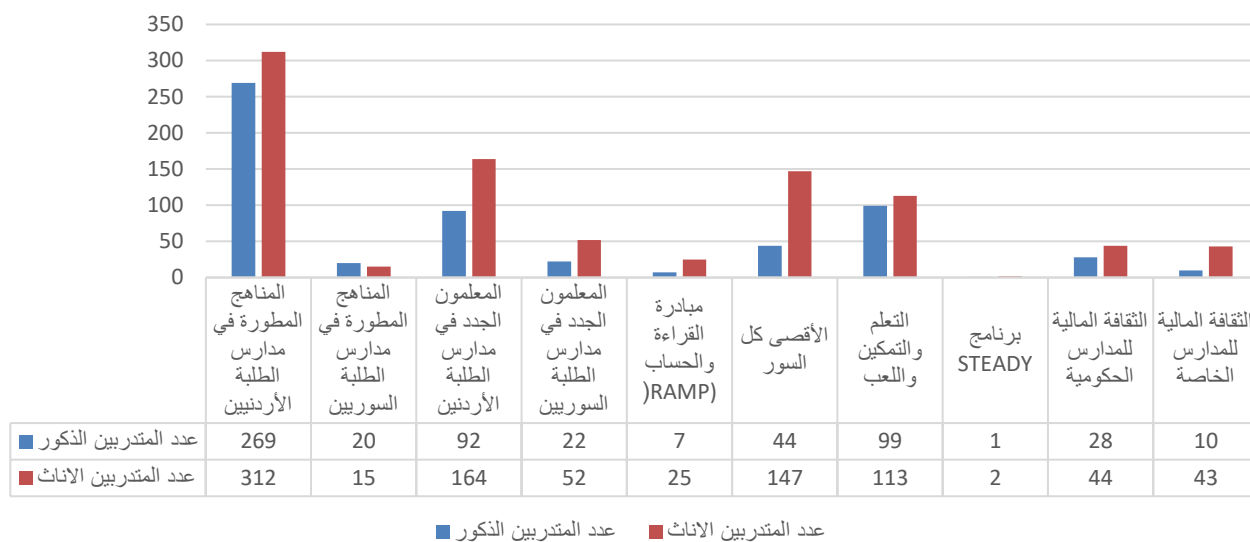
أعداد المتدربين/ مادبا



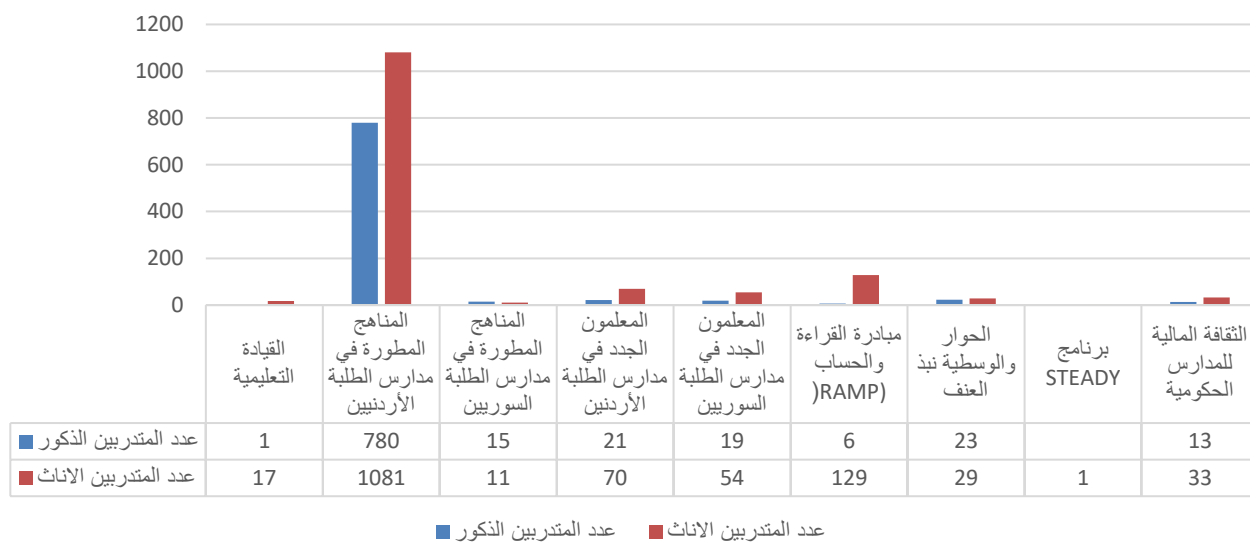
أعداد المتدربين/ ذيبان



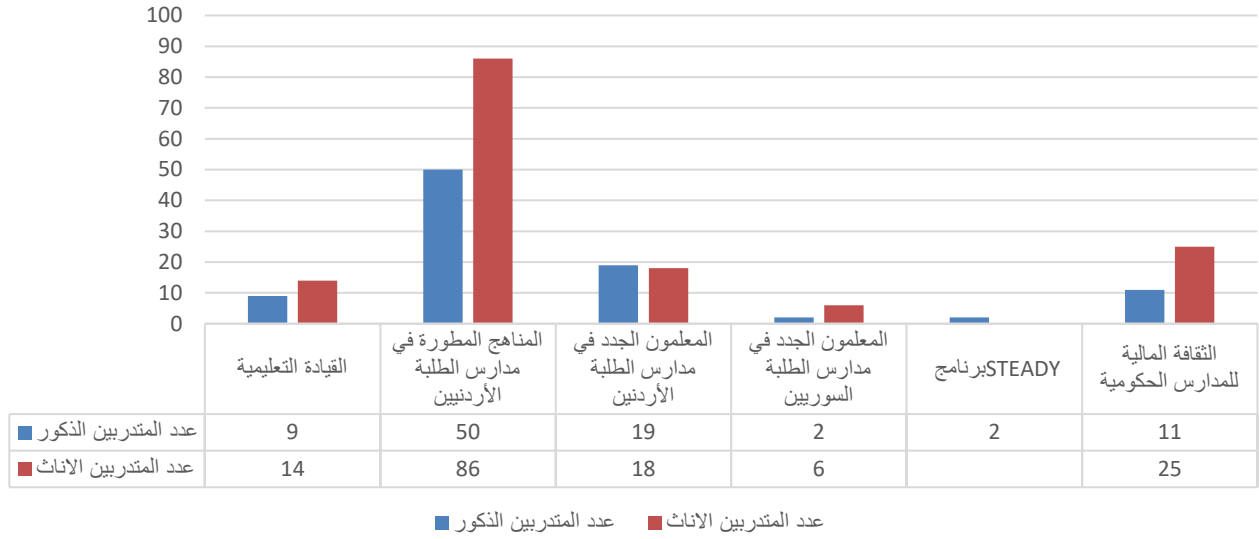
أعداد المتدربين/ الزرقاء الأولى



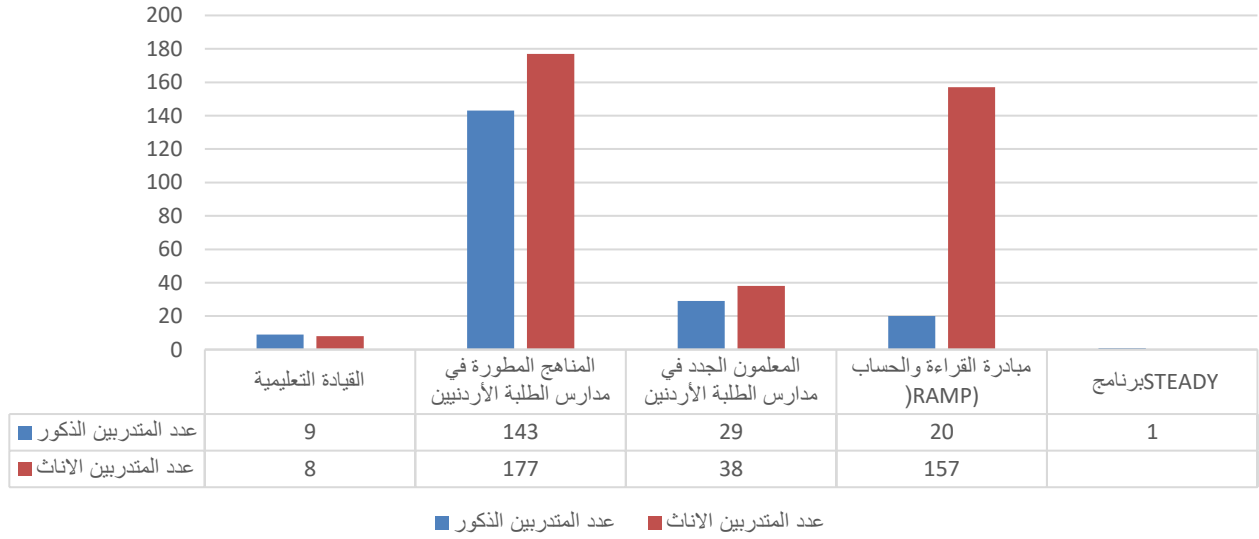
أعداد المتدربين/ الرصيفة



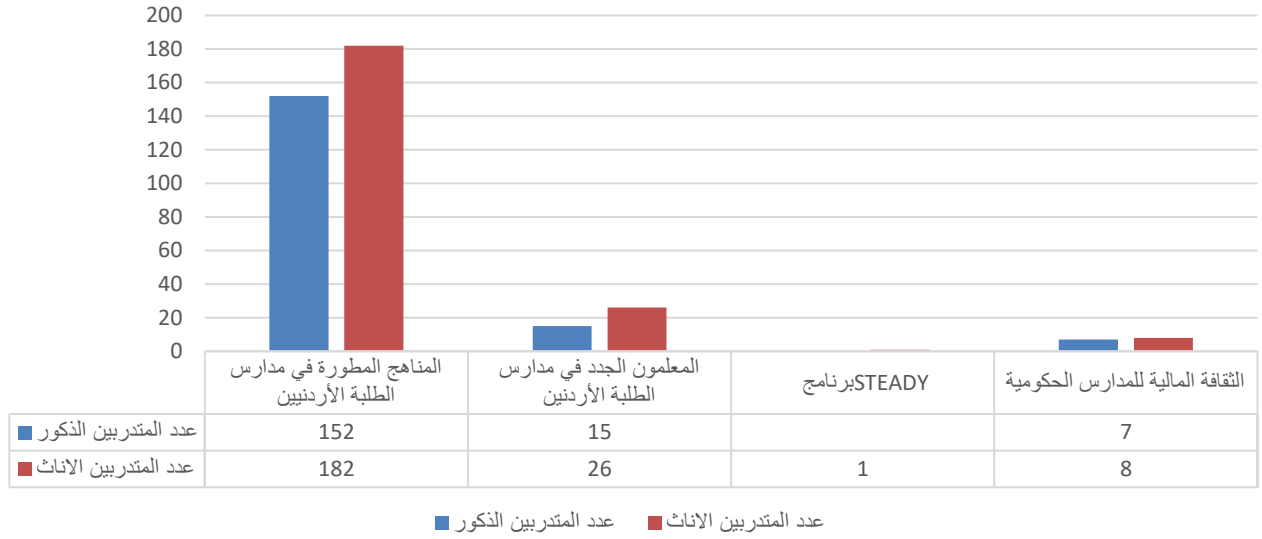
أعداد المتدربين/ السلط



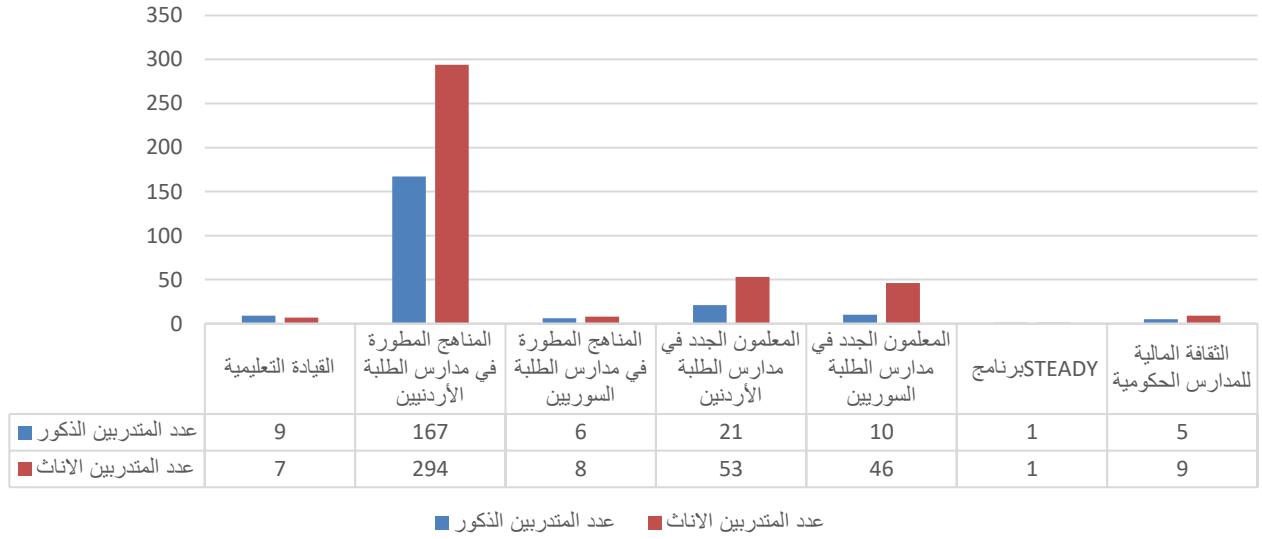
أعداد المتدربين/ دير علا



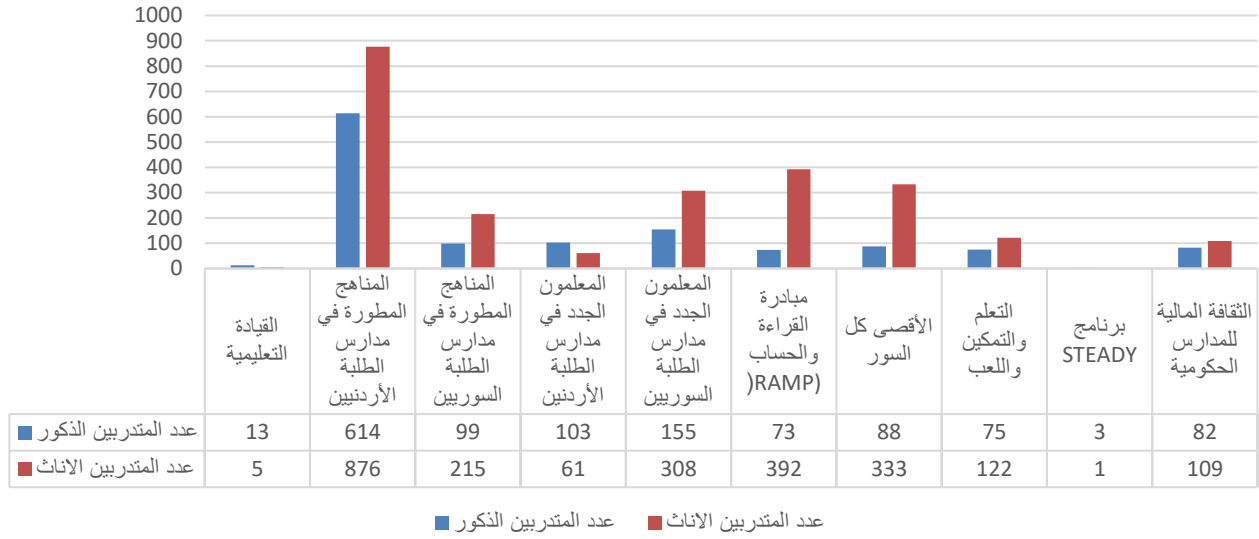
أعداد المتدربين/ الشونة الجنوبية



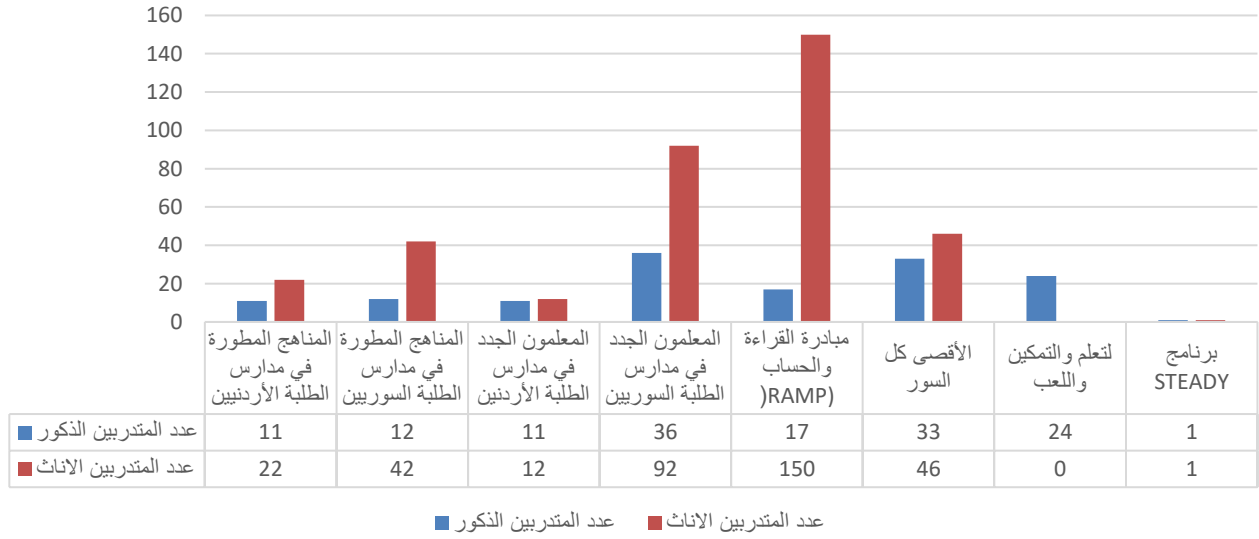
أعداد المتدربين/ عين الباشا



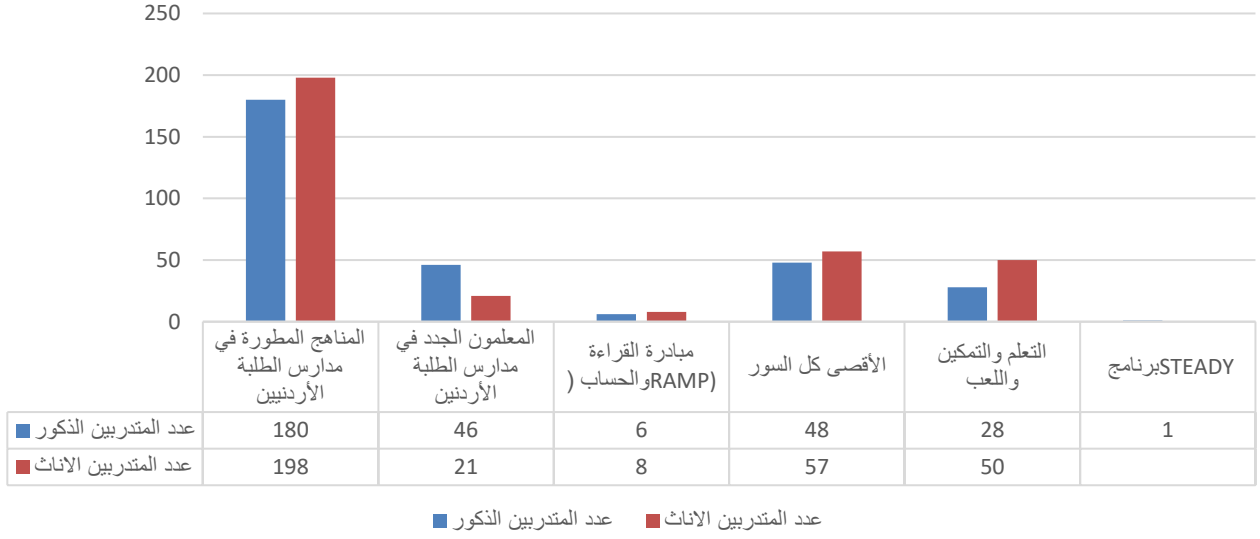
أعداد المتدربين/ قسبة إربد



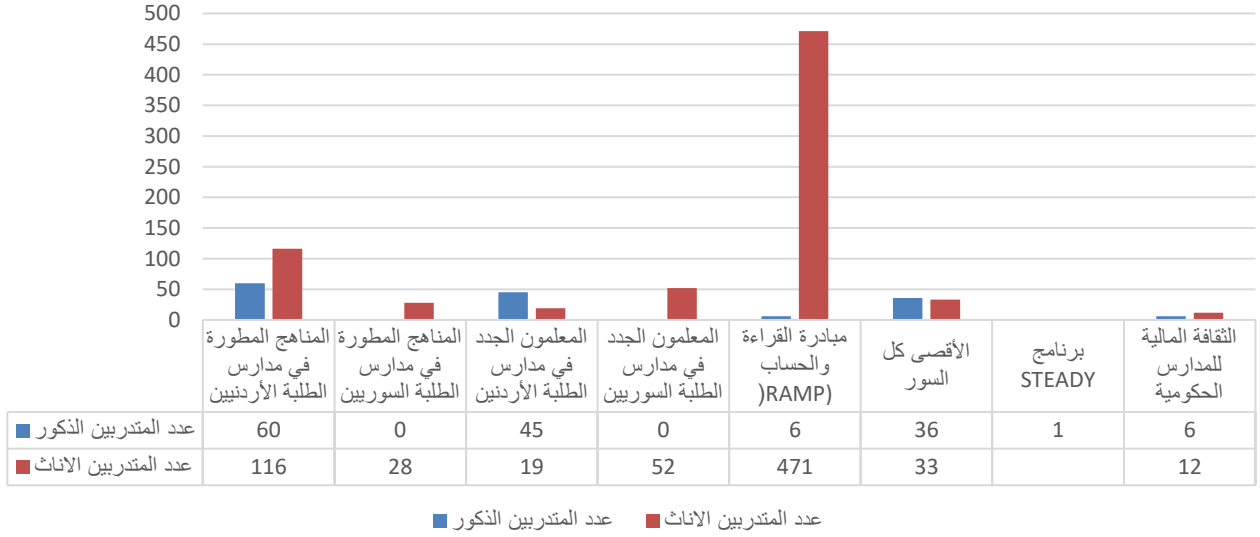
أعداد المتدربين/ بني عبيد



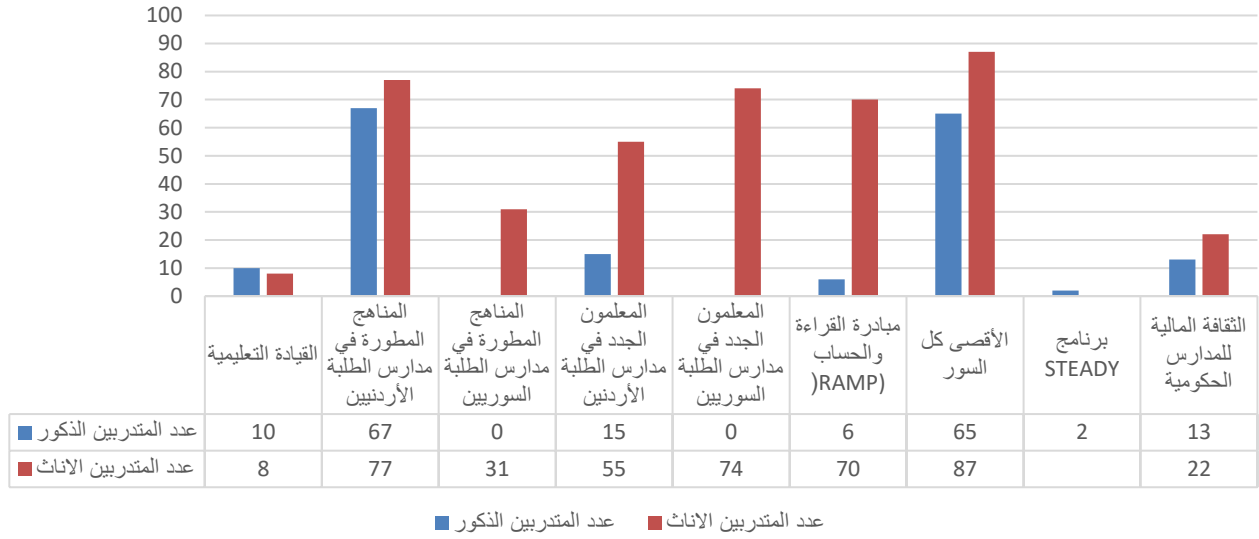
أعداد المتدربين/ المزار الشمالي



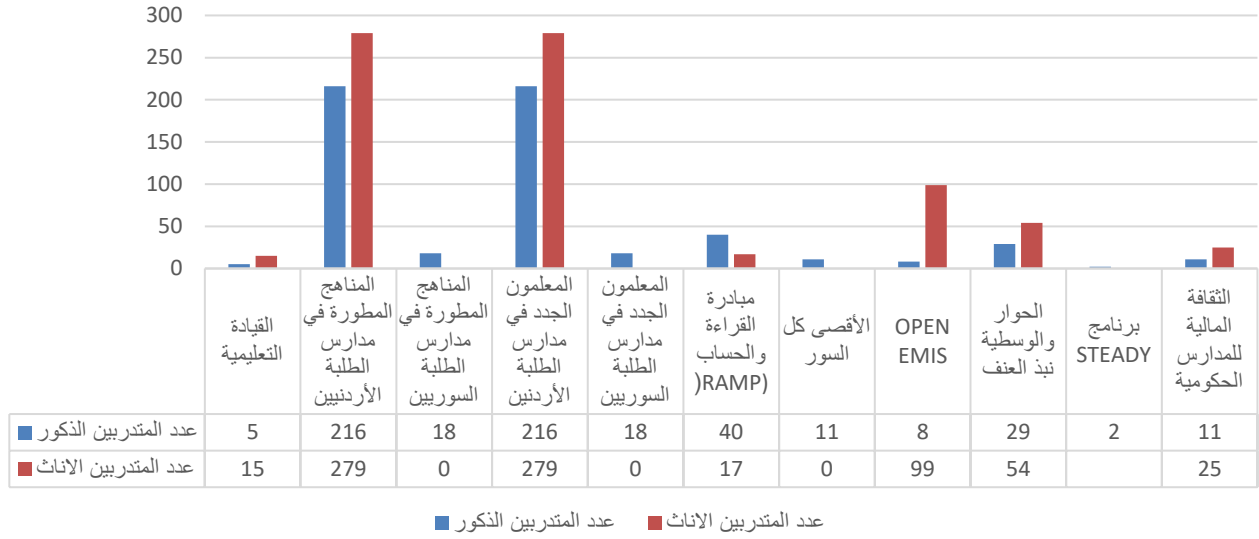
أعداد المتدربين/ الطيبة والوسطية



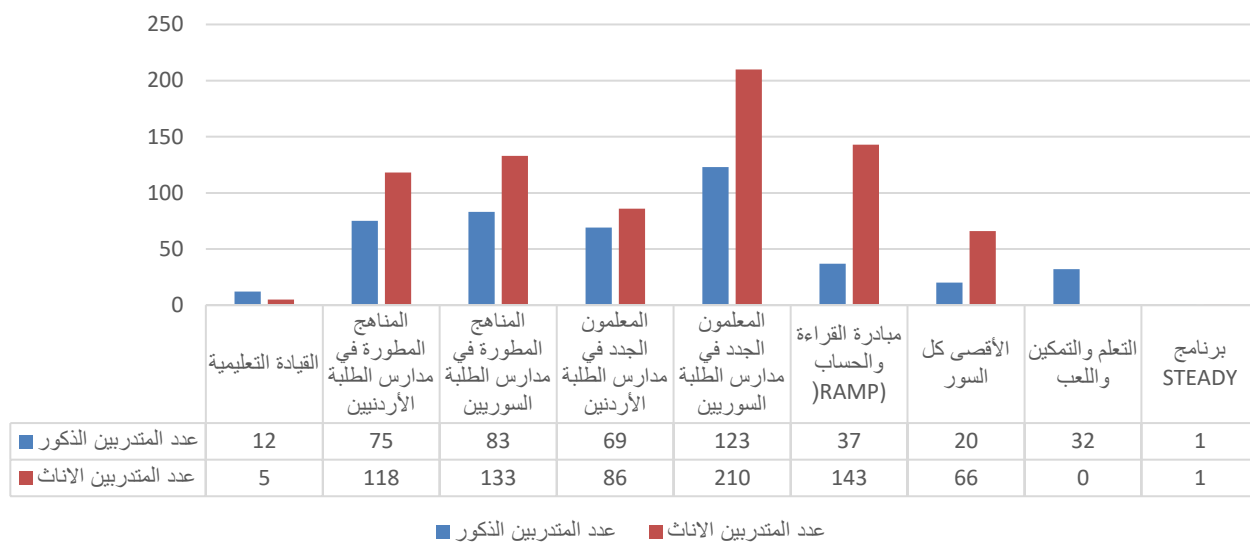
أعداد المتدربين/ بني كنانة



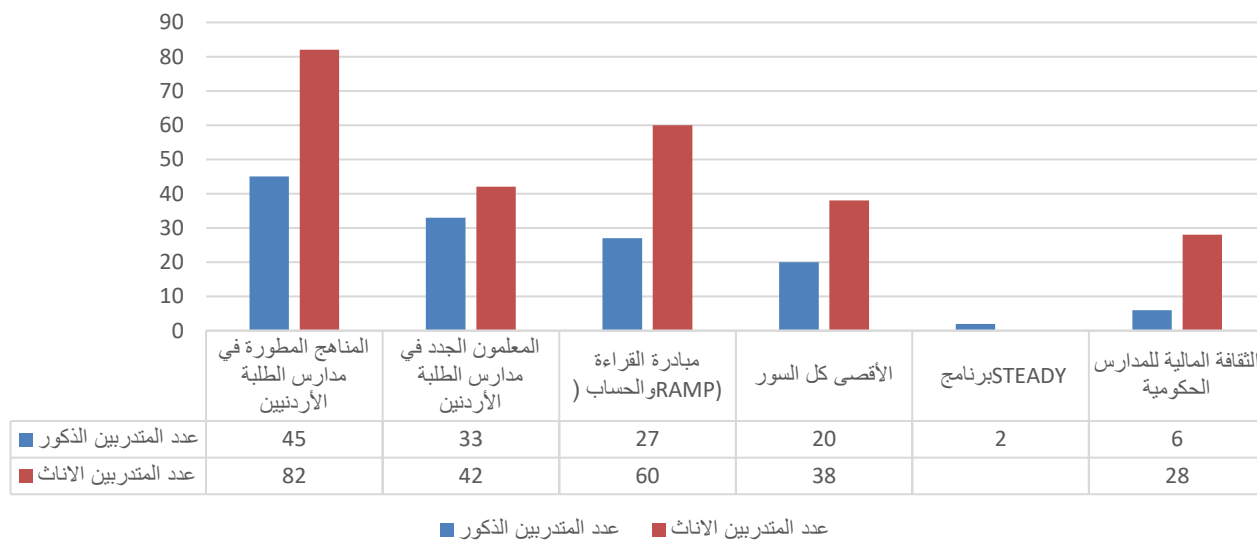
أعداد المتدربين/ الكورة



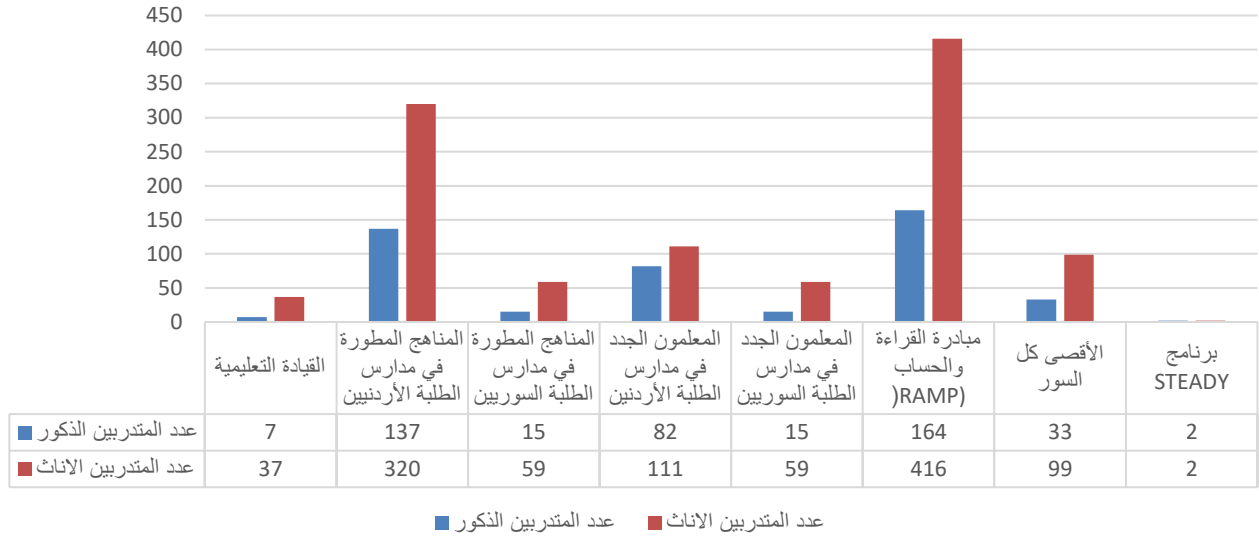
أعداد المتدربين/ الرمثا



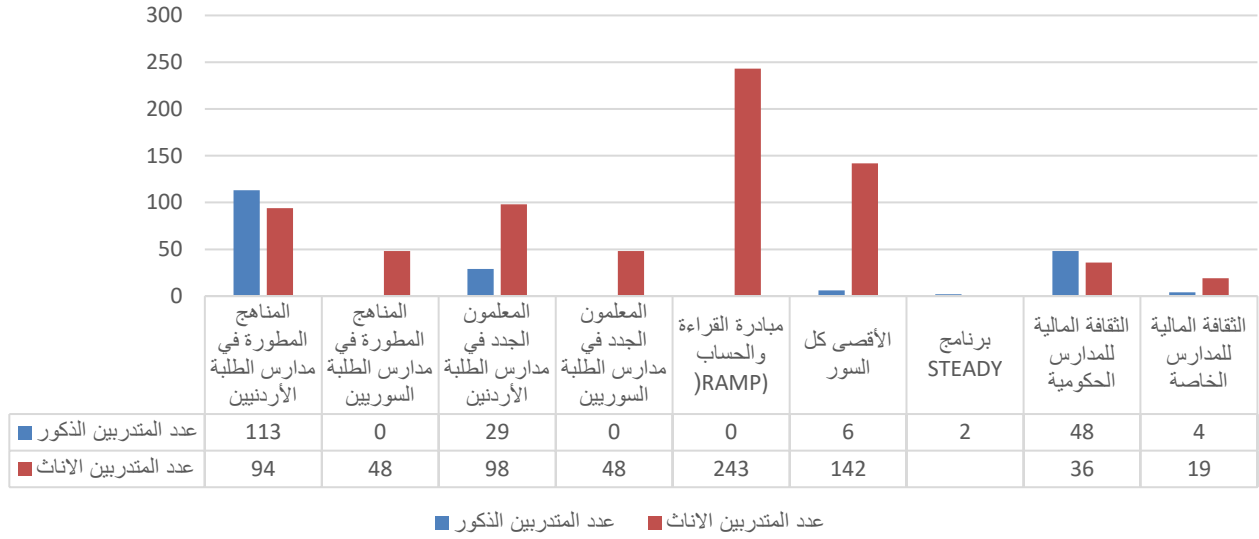
أعداد المتدربين/ الأغوار الشمالية



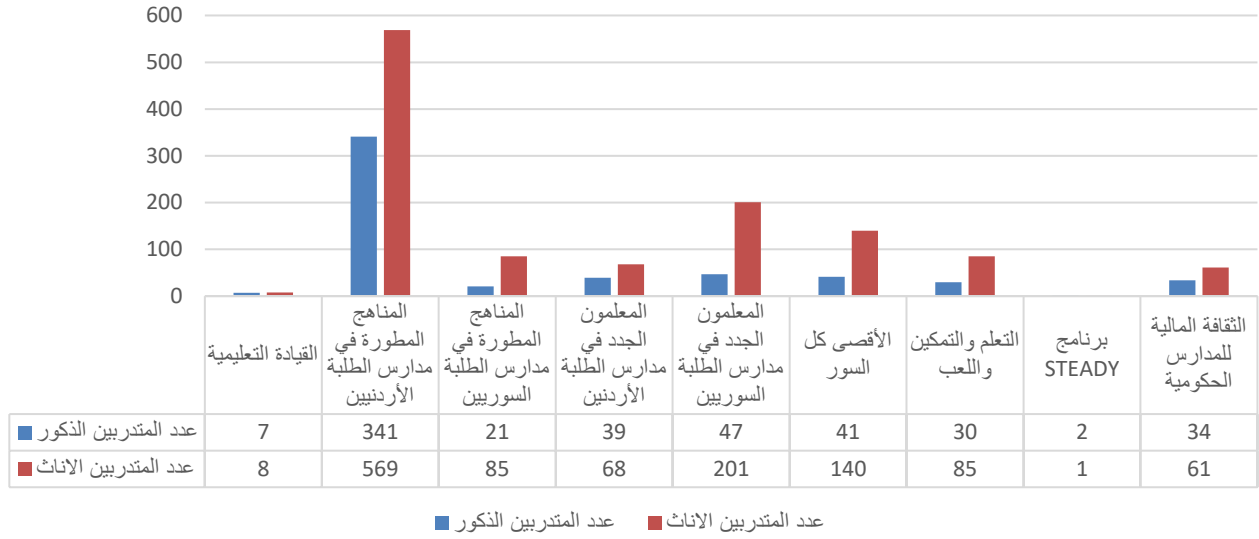
أعداد المتدربين/ جرش



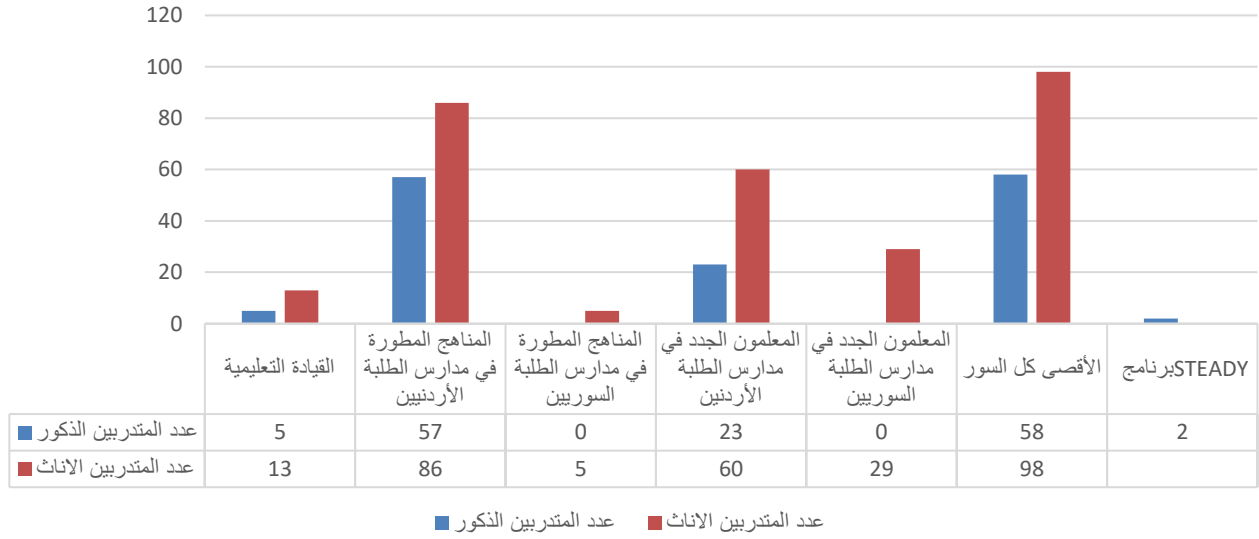
أعداد المتدربين/ عجلون



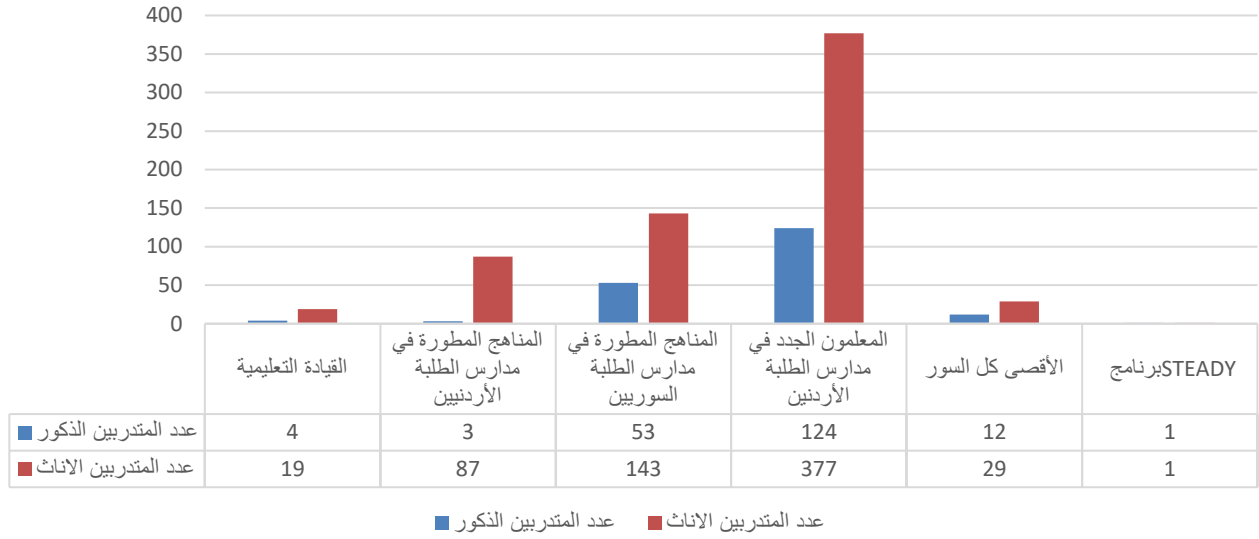
أعداد المتدربين/ المفرق



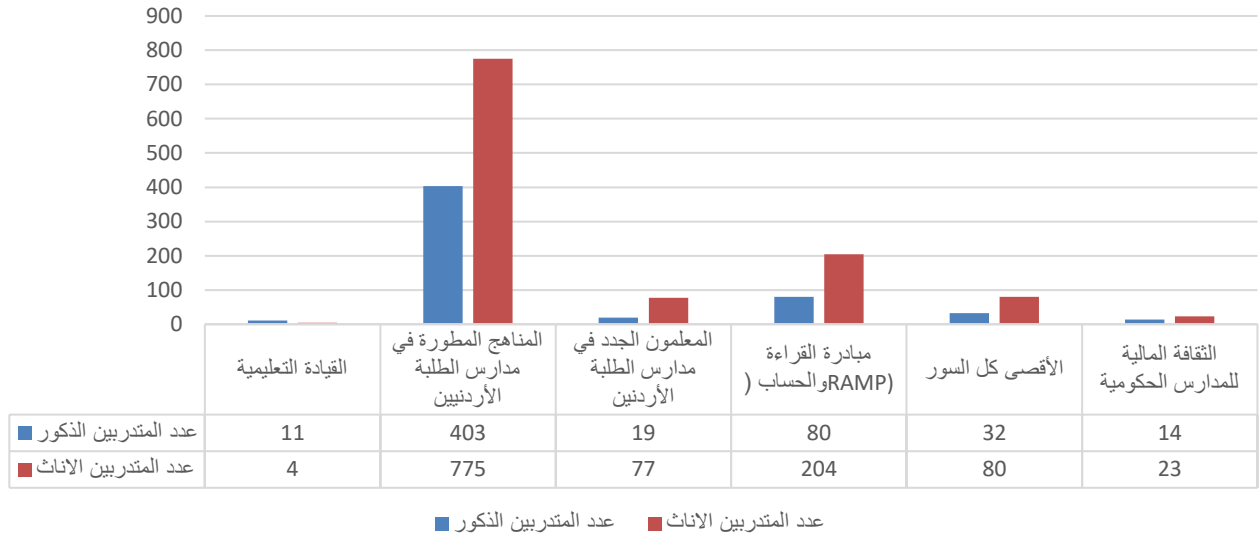
أعداد المتدربين/ البادية الشمالية الشرقية



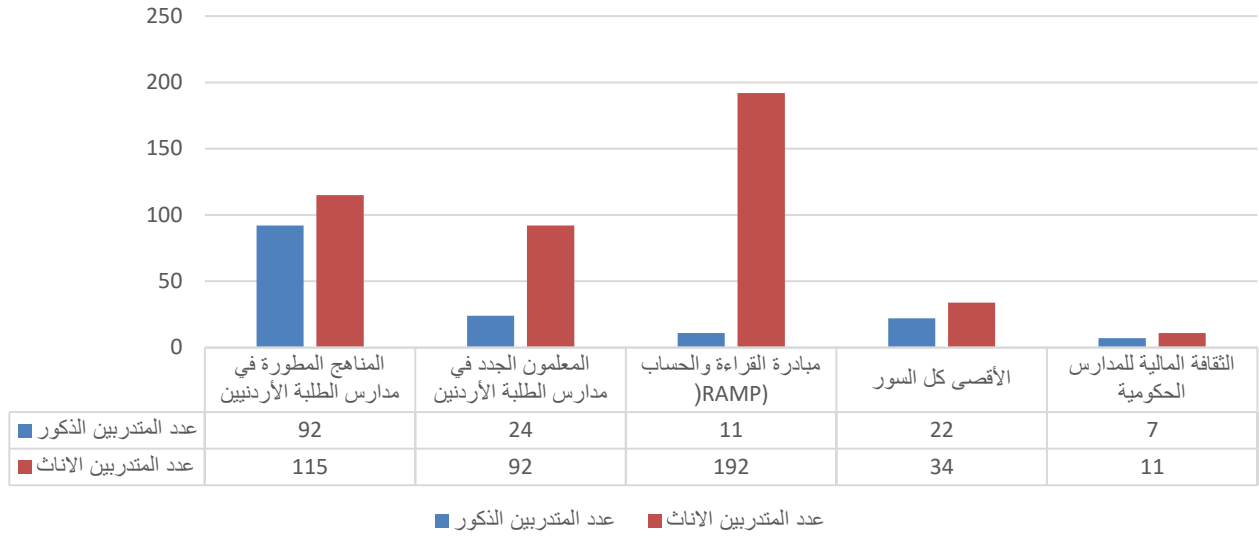
أعداد المتدربين/ البادية الشمالية الغربية



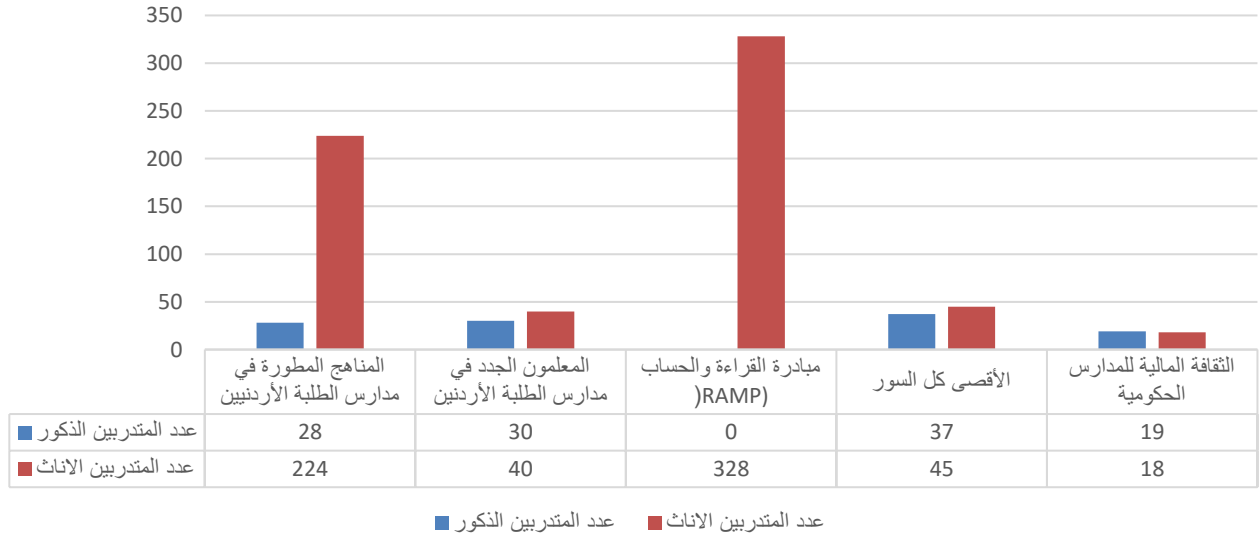
أعداد المتدربين/ الكرك



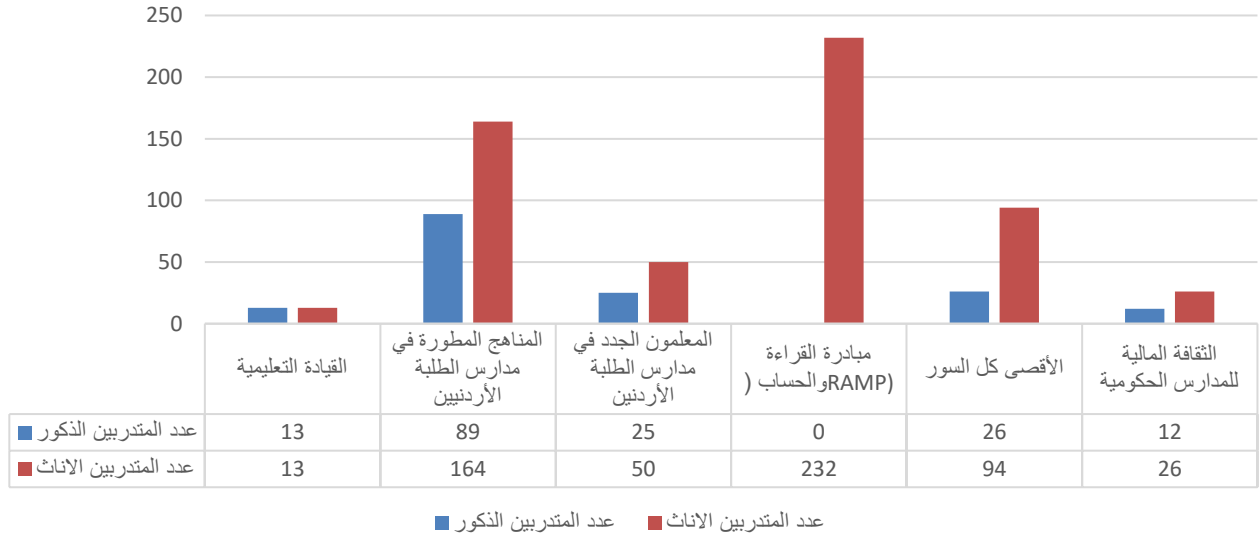
أعداد المتدربين/ الأغوار الجنوبية



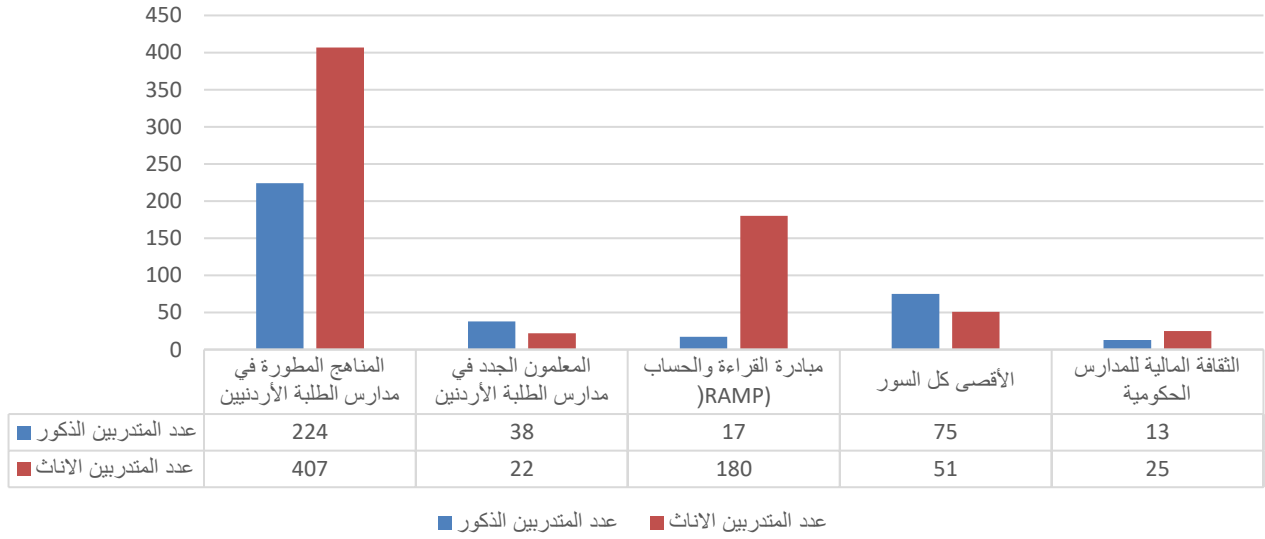
أعداد المتدربين/ القصر



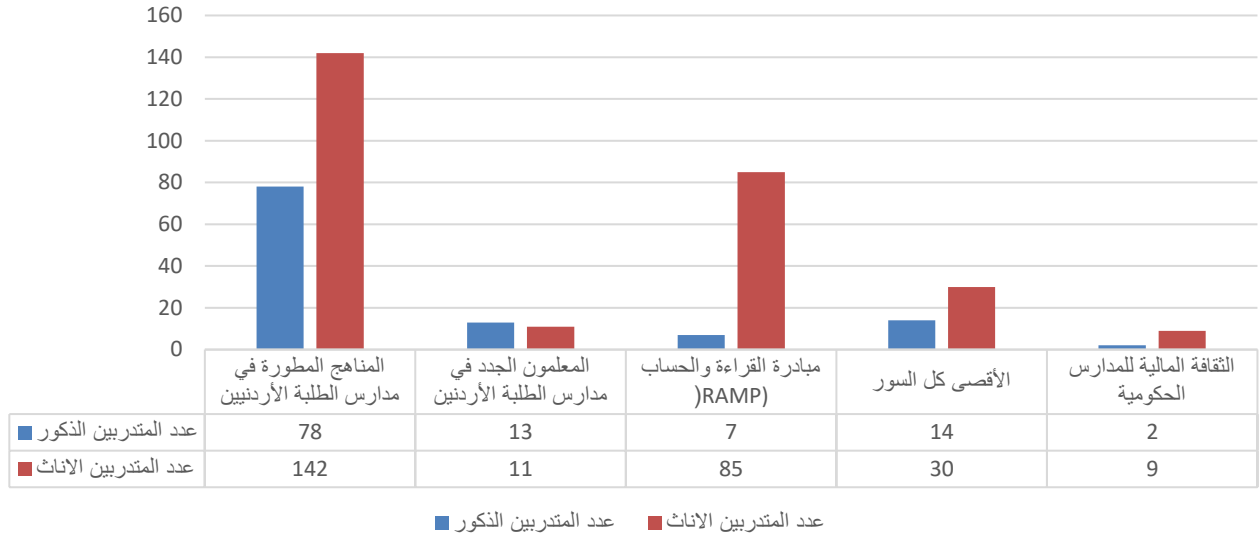
أعداد المتدربين/ المزار الجنوبي



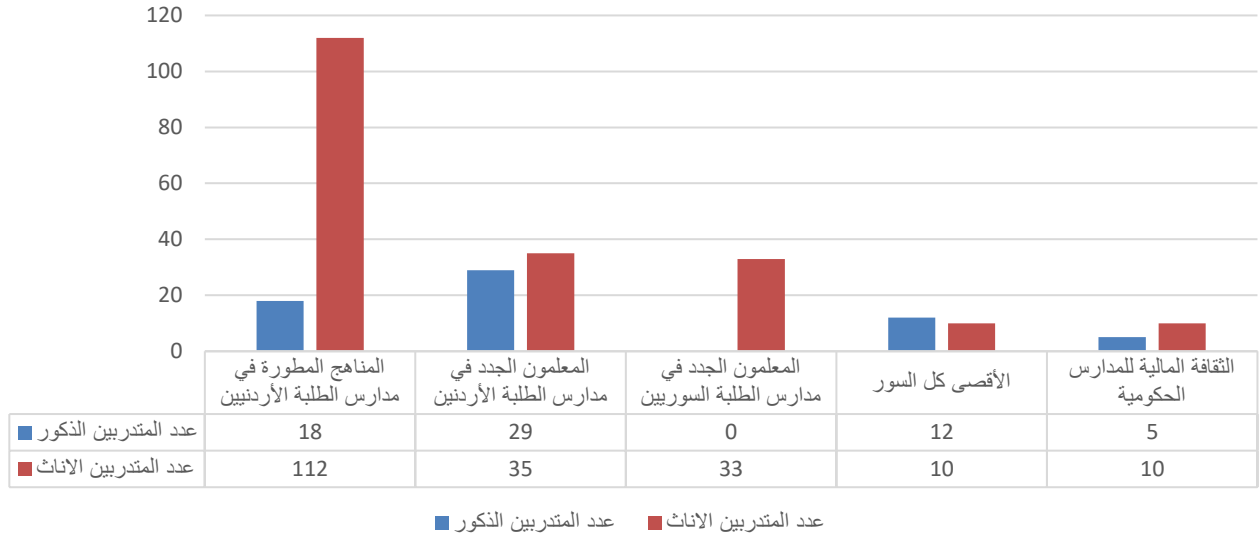
أعداد المتدربين/ الطفيلة



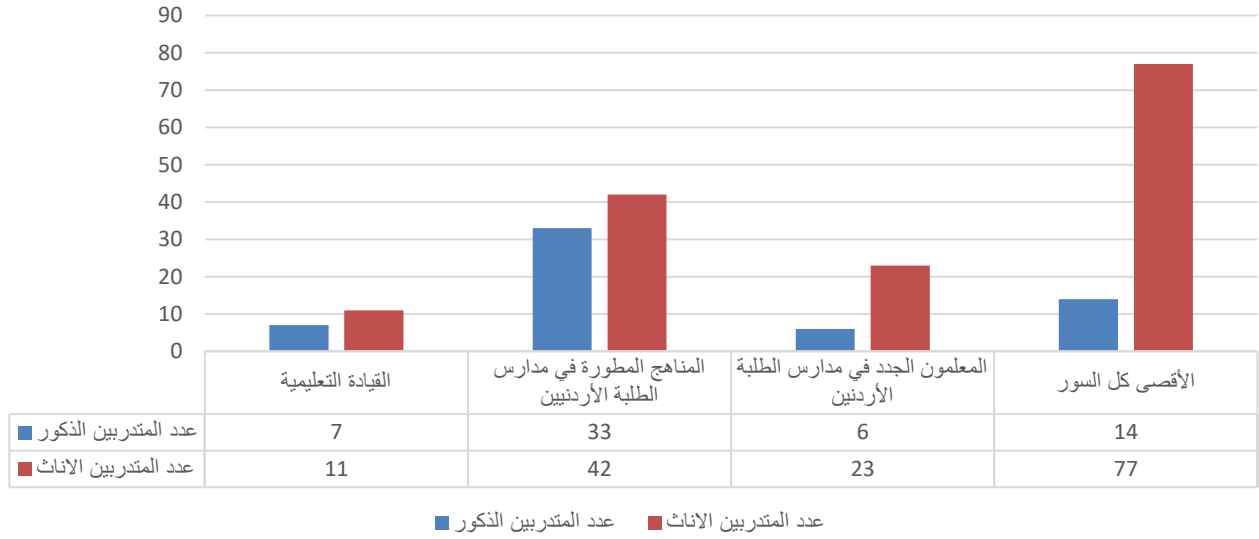
أعداد المتدربين/ بصيرا



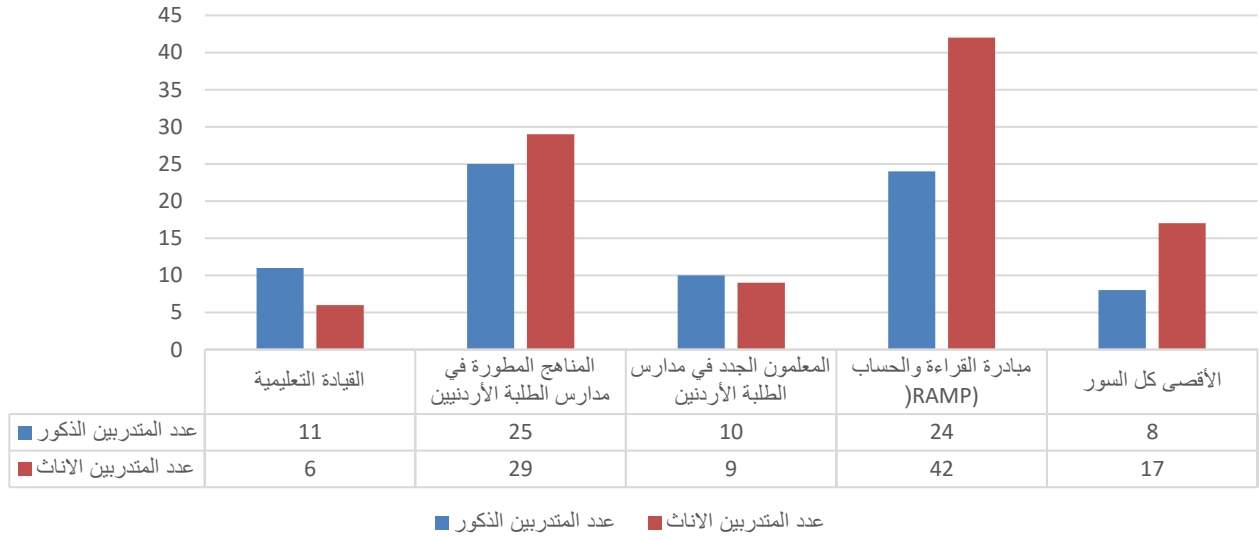
أعداد المتدربين/ معان



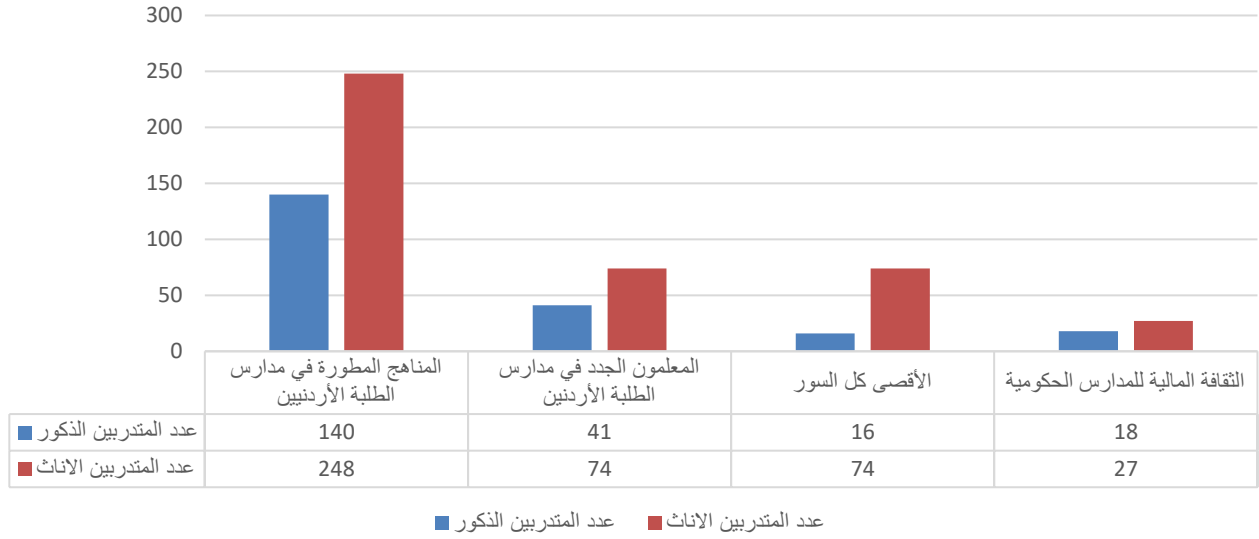
أعداد المتدربين/ البتراء



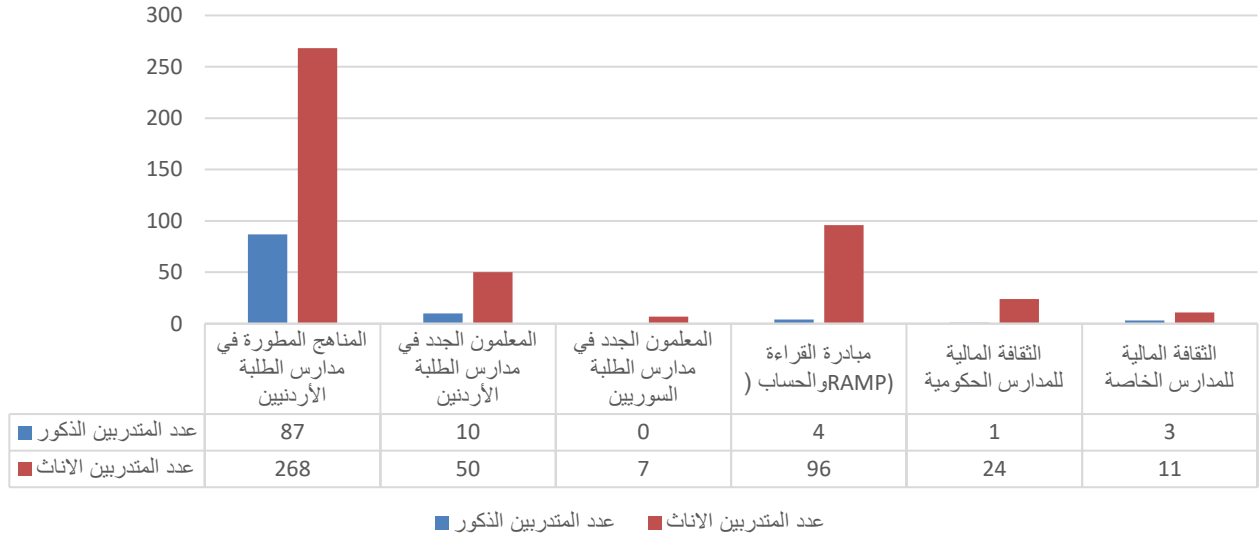
أعداد المتدربين/ الشوبك



أعداد المتدربين/ البادية الجنوبية



أعداد المتدربين/ العقبة



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

اسم البرنامج	التاريخ	المديرية	عدد المتدربين ذكور	عدد المتدربين اناث	المجموع الكلي للمتدربين
القيادة التعليمية/2/كندي	2016-2018	البادية الجنوبية	9	18	27
		البتراء	7	17	24
		الجامعة	11	15	26
		الجيزة	10	15	25
		الرصيفة	8	14	22
		الرمثا	9	13	22
		الزرقاء1	5	9	14
		الشوبك	11	13	24
		الشونة الجنوبية	10	15	25
		الشونة الشمالية	12	10	22
		الطفيلة	12	16	28
		العقبة	6	6	12
		القويسمة	11	22	33
		الكورة	9	21	30
		بني عبيد	12	13	25
		بني كنانة	18	13	31
		جرش	8	15	23
		سحاب	10	11	21
		عجلون	18	14	32
		عين الباشا	5	15	20
		قصابة اربد	5	11	16
		قصابة السلط	12	13	25
		لواء ماركا	5	10	15
		لواء ناعور	7	7	14
		لواء وادي السير	7	14	21

المجموع الكلي للمتدربين	عدد المتدربين اناث	عدد المتدربين ذكور	المديرية	التاريخ	اسم البرنامج
21	12	9	معان		
1	1	0	الأغوار الشمالية	2017	القيادة المتقدمة 2/كندي
1	1	0	لواء الجامعة		
1	1	0	الرصيفة		
6	5	1	السلط		
2	2	0	الشونة الجنوبية		
1	1	0	الطيبة والوسطية		
2	1	1	المفرق		
2	1	1	الموقر		
3	2	1	البادية ش/غ		
1	1	0	بني عبيد		
1	1	0	بني كنانة		
2	2	0	ماركا		
1	0	1	المزار الشمالي		
1	0	1	البادية الشمالية الشرقية		
3	2	1	جرش		
3	3	0	دير علا		
2	2	0	ذبيان		
3	3	0	سحاب		
5	5	0	عجلون		
3	3	0	قصبه اربد		
5	4	1	قصبه عمان		
6	4	2	ناعور		
3	2	1	الزرقاء الثانية		
4	3	1	القويسمة		
1	0	1	الكورة		

اسم البرنامج	التاريخ	المديرية	عدد المتدربين ذكور	عدد المتدربين اناث	المجموع الكلي للمتدربين
		وادي السير	3	1	4
شبكة الانجليزي/2/كندي	2016-2018	قصة السلط	14	32	46
		ماركا	18	34	52
		عين الباشا	17	41	58
		الكورة	9	50	59
		البتراء	16	36	52
		وادي السير	19	37	56
		لواء القويسمة	36	70	106
		الطفيلة	16	34	50
		لواء بني عبيد	28	27	55
		الرمثا	17	49	66
		الشونة الجنوبية	9	21	30
		شبكة الانجليزي/3/كندي	2017-2019	مادبا	9
سحاب	17			48	65
الموقر	14			20	34
الاغوار الشمالية	10			38	48
قصة معان	5			31	36
الزرقاء الأولى	11			26	37
عجلون	13			23	36
الجامعة	9			30	39
الجيزة	31			38	69
عمان	24			30	54
اربد	16			15	31
الاغوار الجنوبية	22			26	48
البادية الجنوبية	16			22	38
شبكة البيئة/2/كندي	2016-2018	الطبية والوسطية	36	26	62

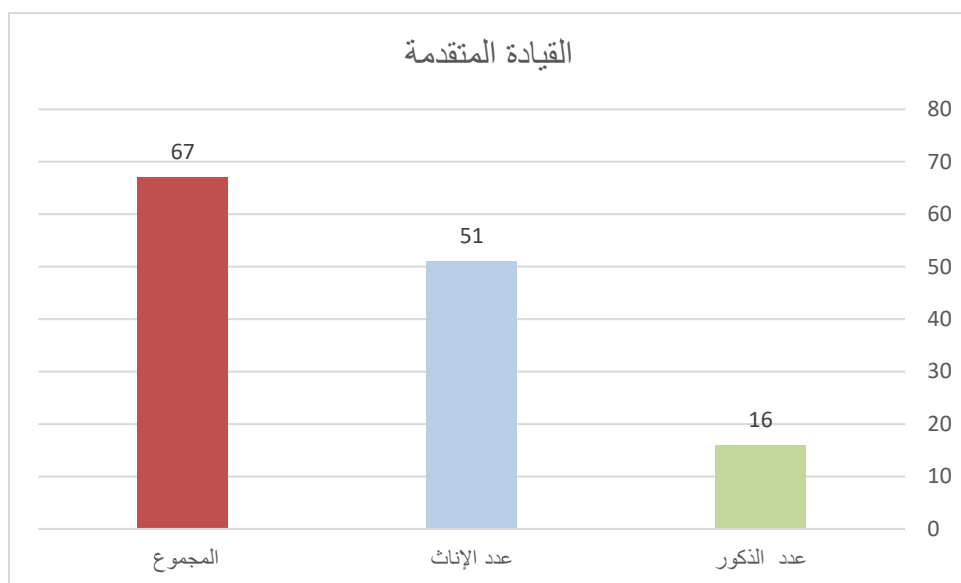
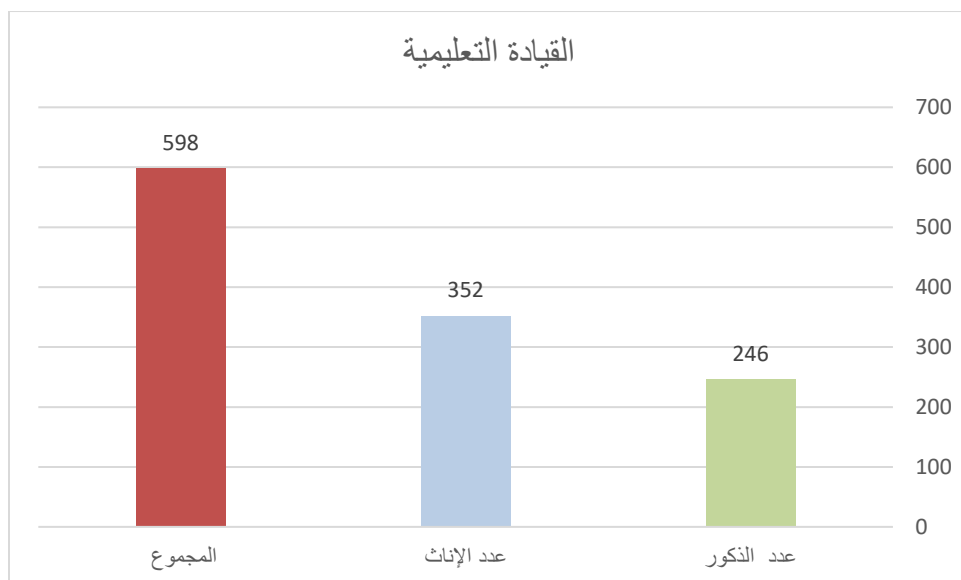
اسم البرنامج	التاريخ	المديرية	عدد المتدربين ذكور	عدد المتدربين اناث	المجموع الكلي للمتدربين
		المزار الجنوبي	25	36	61
		ماركا	17	23	40
		الموقر	31	56	87
شبكة البيئة/3/كندي	2017-2019	دير علا	35	37	72
		القصر	39	51	90
		القويسمة	36	61	97
		بني عبيد	20	38	58
		الكورة	25	49	74
		الرصيفة	25	43	68
شبكة الرياضيات/2/كندي	2016-2018	بني كنانه	29	28	57
		البادية الجنوبية	15	37	52
		الثونة الشمالية	34	32	66
		الثونة الجنوبية	20	30	50
		جرش	27	29	56
		سحاب	26	38	64
		لواء الجامعة	26	34	60
		معان	22	18	40
		لواء ناعور	25	40	65
		لواء بني عبيد	28	34	62
شبكة الرياضيات/3/كندي	2017-2019	لواء الطيبة والوسطية	27	33	60
		لواء ماركا	40	26	66
		لواء الرمثا	42	40	82
		لواء المزار الشمالي	30	31	61
		لواء دير علا	33	24	57
		لواء قصبه مادبا	36	39	75
		منطقة الزرقاء الاولى	28	34	62

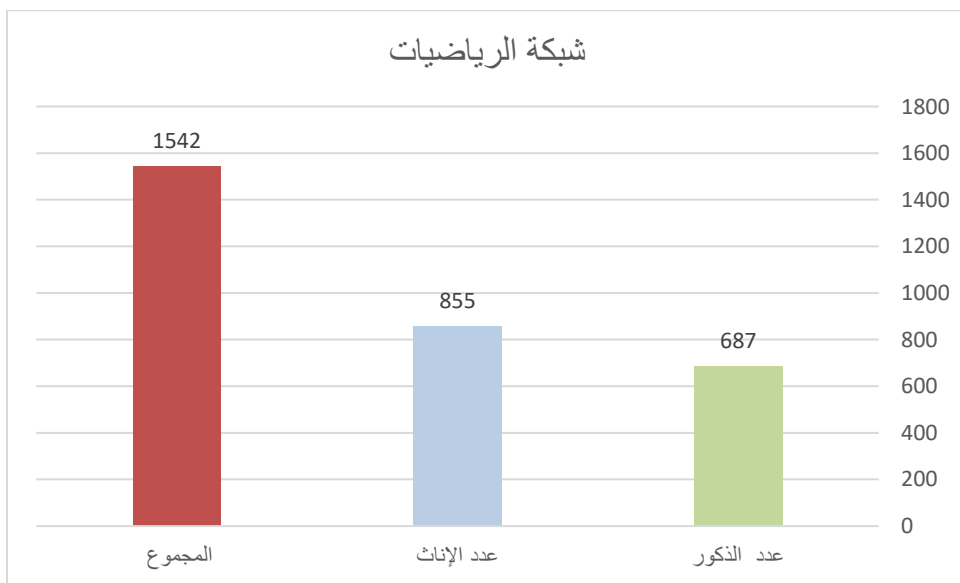
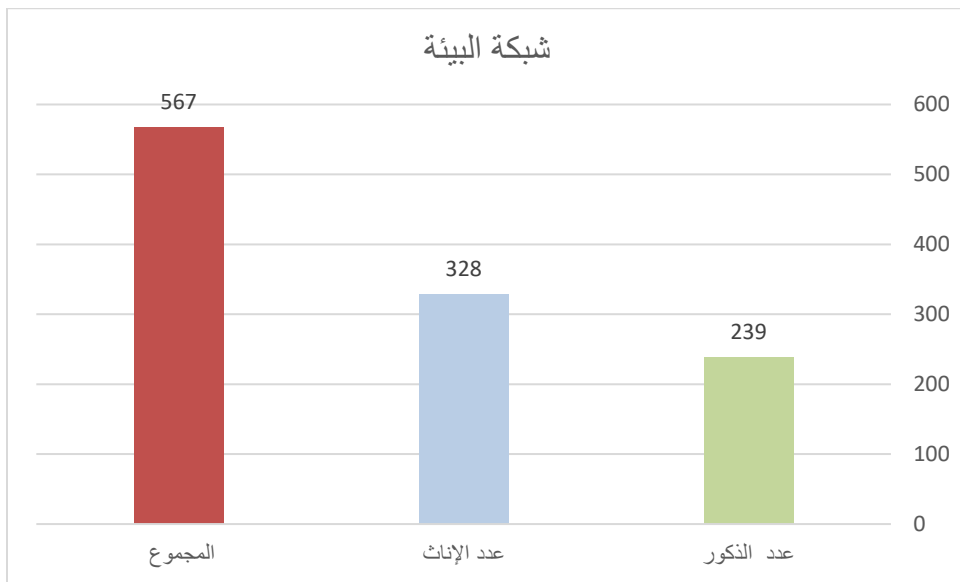
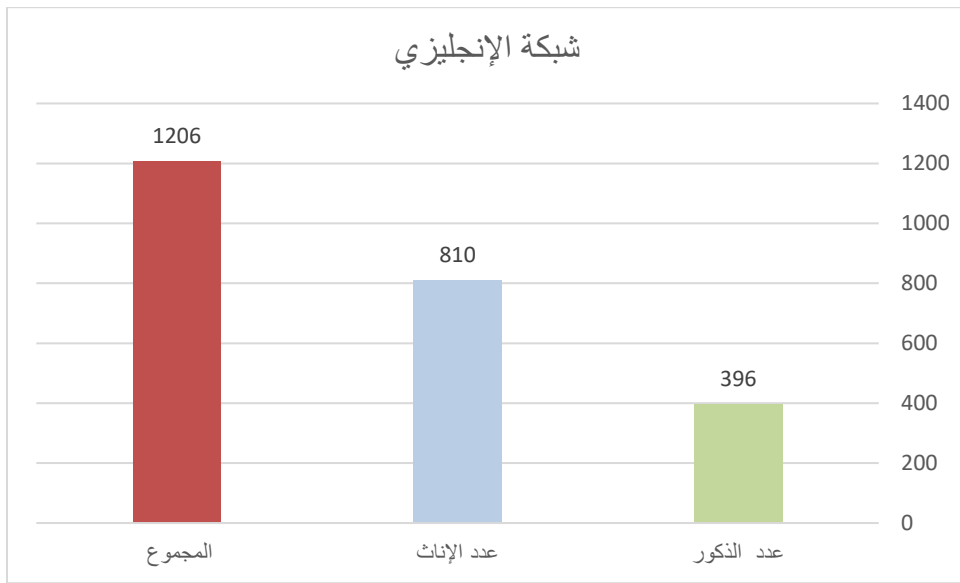
اسم البرنامج	التاريخ	المديرية	عدد المتدربين ذكور	عدد المتدربين اناث	المجموع الكلي للمتدربين
		لواء القصر	24	25	49
		لواء الاغوار الجنوبية	31	21	52
		لواء البصيرا	21	28	49
		لواء الشوبك	9	21	30
		محافظة عجلون	22	41	63
		منطقة البادية الشمالية الغربية	19	31	50
		لواء البادية الشمالية الشرقية	12	33	45
شبكة الرياضيات التعليم المتمازج/كندي	2017-2019	لواء وادي السير	2	0	2
		لواء ناعور	2	0	2
		لواء القويسمة	1	0	1
		قصة عمان	1	4	5
		لواء ماركا	1	9	10
		عين الباشا	2	0	2
		لواء الموقر	2	1	3
		لواء الرصيفة	0	2	2
شبكة العربي/2/كندي	2016-2018	عجلون	41	41	82
		الطفيلة	19	27	46
		لواء الجامعة	16	19	35
		الرمثا	27	36	63
		ناعور	23	34	57
		الزرقاء 1	25	54	79
		الشونة الجنوبية	23	30	53
		العقبة	21	29	50
		بني كنانة	34	26	60
		الشوبك	20	29	49

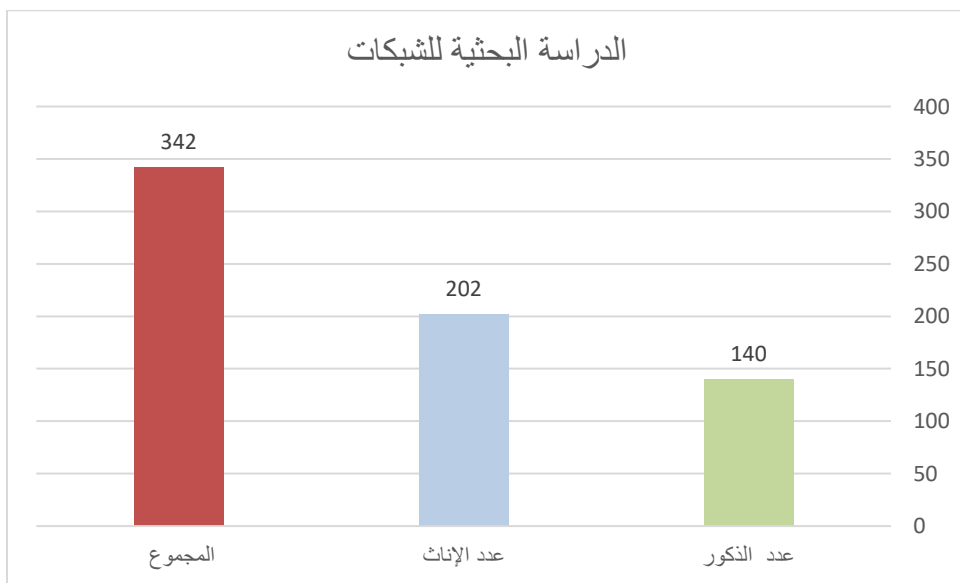
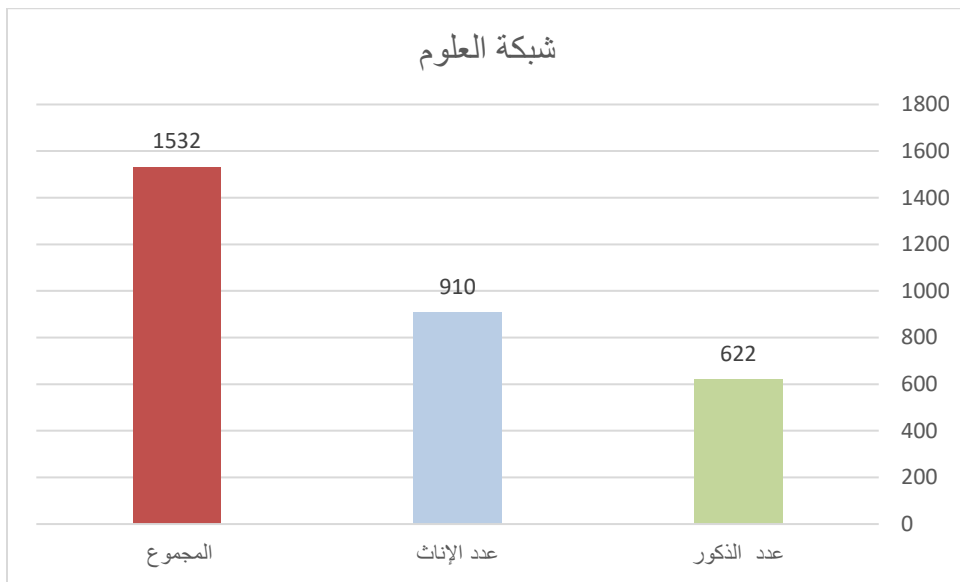
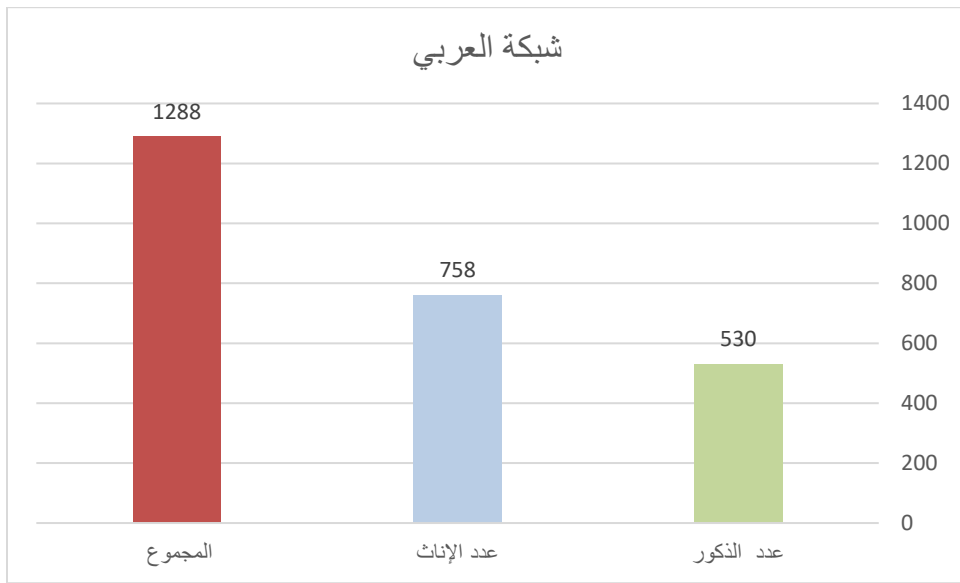
اسم البرنامج	التاريخ	المديرية	عدد المتدربين ذكور	عدد المتدربين اناث	المجموع الكلي للمتدربين
شبكة العربي/3/كندي	2017-2019	البادية الشمالية الغربية	21	38	59
		عين الباشا	32	34	66
		البتراء	20	39	59
		ماركا	36	39	75
		الكورة	23	42	65
		الزرقاء 2	26	36	62
		وادي السير	11	41	52
		المزار الجنوبي	30	38	68
		القويسمة	22	44	66
		جرش	37	33	70
		شبكة العربي التعليم المتمازج/كندي	2017-2019	قصبه عمان	2
الجامعة	0			1	1
القويسمة	1			0	1
ماركا	3			10	13
ناعور	4			0	4
الجيزة	0			1	1
الموقر	0			7	7
الزرقاء 1	3			0	3
السلط	0			1	1
الرصيفة	10			23	33
شبكة العلوم/2/كندي	2016-2018	عجلون	36	26	62
		معان	27	28	55
		البادية الجنوبية	11	33	44
		جرش	14	47	61
		قصبه اربد	14	34	48
		بني عبيد	20	29	49

المجموع الكلي للمتدربين	عدد المتدربين اناث	عدد المتدربين ذكور	المديرية	التاريخ	اسم البرنامج
61	38	23	سحاب	2017-2019	شبكة العلوم/3/كندي
113	78	35	القويسمة		
49	36	13	الجيزة		
72	44	28	الجامعة		
70	40	30	الزرقاء 2		
71	45	26	الطيبة والوسطية		
57	31	26	الموقر		
76	40	36	الأغوار الشمالية		
65	42	23	ناعور		
29	13	16	الشوبك		
37	23	14	لواء البتراء		
69	27	42	الكورة		
69	39	30	العقبة		
59	46	13	المزار الشمالي		
62	37	25	الرصيفة		
61	30	31	بني كنانة		
65	32	33	الشونة الجنوبية		
60	33	27	ذيبان		
68	39	29	قصبه عمان		
126	80	46	قصبه عمان		
141	79	62	قصبه اربد		
75	43	32	قصبه الكرك		
7142	4266	2876	المجموع (لبرامج شبكات المدارس)		

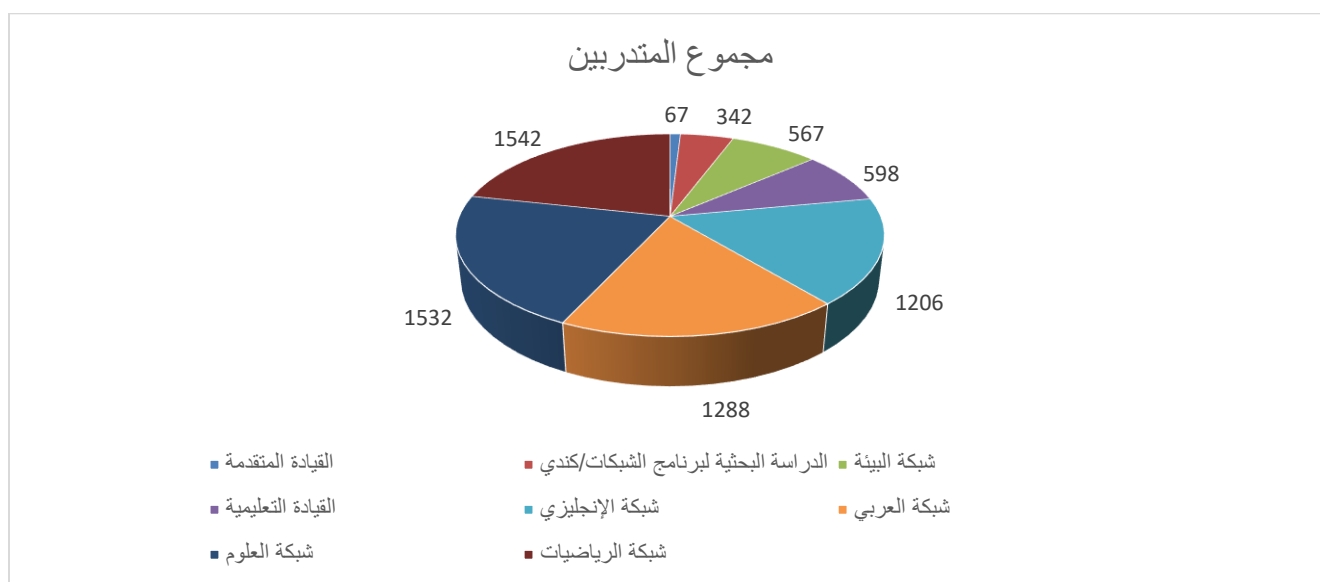
إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي من برامج الشبكات التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية







وكان النصيب الأكبر من التدريب لشبكات الرياضيات والعلوم والعربي والإنجليزي

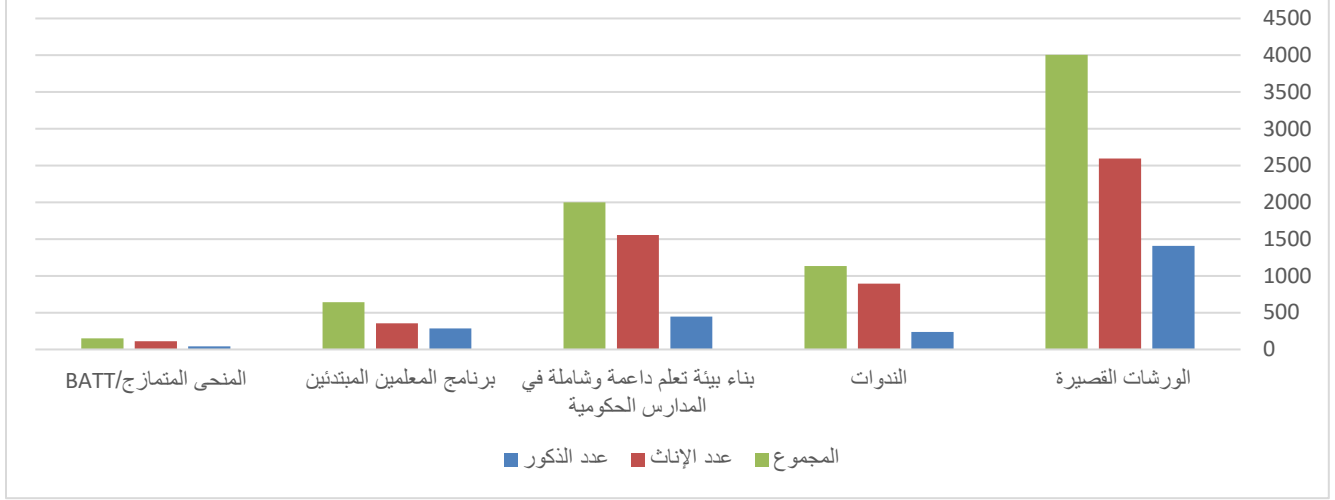


إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي غير برامج الشبكات التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية

أما باقي البرامج غير الشبكات فكانت على النحو الآتي:

اسم البرنامج	التاريخ	المديرية	عدد المتدربين ذكور	عدد المتدربين إناث	المجموع الكلي للمتدربين
الورشات القصيرة	تموز 2016 - آب 2017		1409	2596	4005
الندوات	تموز 2016 - آب 2017		239	894	1133
بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية	الأول تشرين 2016 - أيار 2017		446	1554	2000
برنامج المعلمين المبتدئين	آب 2016 - أيار 2017		287	355	642
المنحى المتمازج/ج BATT	2016-2017	قصة عمان	12	74	86
		قصة الكرك	9	12	21
		المزار الجنوبي	7	5	12
		قصة اربد	12	20	32

برامج غير الشبكات



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:

- إنشاء مركز خاص بالتدريب التربوي متضمناً كل الوثائق المتعلقة بوظائفه وهيكلته ومهامه (المهام، والوصف الوظيفي، ... الخ).
- تفعيل معايير التنمية المهنية للقيادة التربوية وإعداد منهاج للتنمية المهنية اثناء الخدمة وبناء قدرات جميع القيادات التربوية من مديري المدارس ورؤساء الأقسام والقيادات الوسطى
- تطوير معايير التنمية المهنية للمعلمين ليصار إلى بناء منهاج للتنمية المهنية مرتبط بنظام ترخيص المعلم وممارسة المهنة بعد تطويره وإقراره وبالمسار الوظيفي للمعلم وبعد توفير المتطلبات المالية لتنفيذه .
- وهذا يتطلب الانتقال في التنمية المهنية من البرامج المركزية الى التنمية المهنية القائمة على الحاجات، وتوجيه برامج النمو المهني نحو المعلم وأن تنبع من حاجاته ورغباته ويشارك في التخطيط لها .
- كما يتطلب أيضاً الانتقال من التركيز على المدخلات إلى التركيز على المخرجات في عمليات التنمية المهنية
- تفعيل آليات المساءلة المهنية للقائمين على تطبيق البرنامج من كافة المستويات الإدارية .
- 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:

- 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.
- 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، ورفع مبلغ بدل تغذية الى (5) دنانير على الأقل وبدل مواصلات الى (3) دنانير.

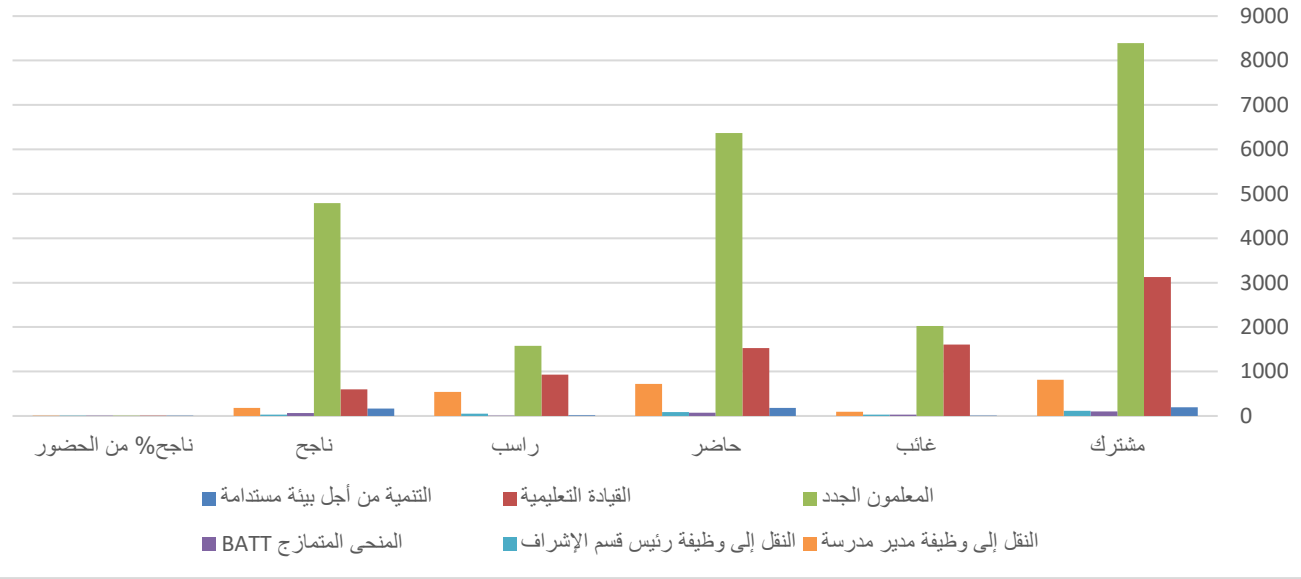
- اختيار المدربين الأكفاء وفق معايير وأسس وخطوات إجرائية وورش تقييمية أثناء تدريب المدربين والتغذية الراجعة من تقييمات المتدربين .
- وجود نظام متابعة و مساءلة فعال على مستوى (المديرية، المدرب، مدير المدرسة، المتدرب).
- الأخذ بعين الاعتبار أن تقارير المتابعة والتقييم وضبط الجودة ملزمة وهامة.
- رفد قسم المتابعة والتقييم بكادر فني مؤهل وتدريب الفريق الحالي على المهارات اللازمة لقياس أثر التدريب وفق منهجيات وخبرات عالمية. علماً أنه تم تقديم مقترح تدريب مجاني من الزميل عرفات ياسين رئيس قسم عمليات وتنسيق البرامج التدريبية.

أعداد المتقدمين لامتحانات التنمية المهنية

فيما يأتي أبرز الامتحانات التي تم عقدها في العام الدراسي 2016/2017، وأعداد المتدربين فيها:

الامتحان	مشارك	غائب	حاضر	راسب	ناجح	ناجح % من الحضور
التنمية من أجل بيئة مستدامة	196	12	184	17	167	92%
القيادة التعليمية	3130	1604	1526	929	597	41%
المعلمون الجدد	8393	2025	6368	1580	4788	77%
المنحى المتمازج BATT	105	33	72	6	66	88%
النقل إلى وظيفة رئيس قسم الإشراف	113	28	85	55	30	35.3%
النقل إلى وظيفة مدير مدرسة	815	94	721	539	182	33.4%

Chart Title



التحديات والفرص المتاحة

فيما يأتي بيان للأهمية والتحديات والفرص:

المكون	الأهمية	التحديات	الفرص
الاطار 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