



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 ٢٠١٩/٢٠٢٠

الفترة الزمنية (٢٠١٩/٦/١٥-٢٠٢٠/٦/١٥)

جدول المحتويات	
٣	المقدمة.....
٥	ملخص لبرامج التنمية المهنية التي تنفذها الوزارة والجهات المانحة.....
٨	إحصاءات التدريب العامة.....
	إحصاءات بأعداد المتدربين في البرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب المديریات.....
١٣	إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب البرامج.....
٢١	إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي داخلي على حدة.....
٤٣	إحصاءات بأعداد المتدربين لكافة البرامج الداخلية لكل مديرية على حدة.....
٥٥	إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين.....
٩٨	إحصاءات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي تنفذه الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية.....
٩٨	التوصيات والإجراءات.....
١٠٥	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 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 الاستفادة 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.

ويطلب 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 ٢٠٢٠/٢٠١٩ 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 تمكنهم 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 ١٤ / ٦ / ٤٨٨٦٢.

#### أداة المتابعة، والتقييم المستخدمة:

أولاً تم القيام بزيارات ميدانية لمراكز التدريب من أجل مشاهدة وملاحظة منظمة للمراكز والمتدربين وأداء المدربين 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)	٩٥٢

ثانياً: برامج التنمية المهنية أثناء الخدمة

الجهة المنفذة للتدريب	اسم البرنامج	الفئة المستهدفة	نوع البرنامج	خلاصة عدد المتدربين
وزارة التربية والتعليم /الفصل الدراسي الأول من تاريخ ٢٠١٩/٦/١٥ إلى ٢٠٢٠/١/٦	كويكا	معلمين	تدريب تأسيسي	٢٢٩
	ثقافة مالية (TOT)	المشرفين التربويين	تدريب مدرسين	١١
	ثقافة مالية	معلمين و اداريين	تدريب تأسيسي	٩٣
	المتون العلمية	معلمين	تدريب تأسيسي	١١٢٣
	المناهج المطورة العلوم والرياضيات ( الصف الاول والرابع ) / ( TOT )	المشرفين	تدريب مدرسين	٣١٦
	المناهج المطورة العلوم والرياضيات(للسف الاول والرابع )	المعلمين الاردنيين	تدريب تأسيسي	٦٧٩٧
	المناهج المطورة العلوم والرياضيات(للسف الاول والرابع)	المعلمين السوريين	تدريب تأسيسي	٦٤٨
	ورشة تقييم مدرء مدارس	المدرء	تقني	١٠٠٢

٥٤٨٤	تدريب تأسيسي	معلمين	المعلمين الجدد/قدامى	
٢٠٠	تدريب تأسيسي	معلمين	المعلمين الجدد السوريين	
١٦٥٨	تدريب تأسيسي	معلمين	المعلمين الجدد الاردنيين	
٩٨٦	تدريب تأسيسي	الاداريين	القيادة التعليمية	
١٦٣٤	تدريب تأسيسي	المعلمين	INTEL	وزارة التربية والتعليم /الفصل الدراسي الثاني من تاريخ ٢٠٢٠/١/٦ الى ٢٠٢٠/٦/١٥
١٢٥٨	تدريب تأسيسي	المعلمين	ERSP	
٨٨	تدريب تأسيسي	المعلمين	Piza	
٢٤٦٧	تدريب تأسيسي	المعلمين	الاقصى كل السور	
٢٦٤	تدريب مدربين	المشرفين	TOT / المناهج المطورة	
٥٥٢٨	تدريب تأسيسي	المعلمين اردنيين	المناهج المطورة للاردنيين	
٧٨١	تدريب تأسيسي	المعلمين السوريين	المناهج المطورة للسوريين	
٨٤٧	تدريب مدربين	المشرفين	التدريب على النماذج الاشرافية (عن بعد)	
٤٥٠	تدريب تأسيسي	معلمين و مشرفيين	تدريب مايكروسفت تيمز	
٨٠٤	تدريب تأسيسي	معلمين	تدرب / RAMP التعويضي	مبادرة القراءة والحساب (RAMP)
٨٥١٣	تدريب تأسيسي	معلمين	الانشطة الانشطة التعزيزية RAMP	
١٣٠	تدريب مدربين	مشرفيين	التدريب (ديوان الخدمة المدنية)	ديوان الخدمة المدنية
٧٨	تدريب مدربين	معلمين	الاتحاد اللوثري (tot)	الاتحاد اللوثري الخيري
٤١٠	تدريب تأسيسي	المعلمين	الاتحاد اللوثري ٤٤٠ الكندي (المعلمين)	
١٧٧	تدريب تأسيسي	المعلمين	الاتحاد اللوثري ١٨٤٨ الالمانى (المعلمين)	

١٦٤	تدريب تأسيسي	معلمين	تقوية مدارسنا (الحق في اللعب)	جمعية الحق في اللعب
٣٣٤	تدريب تأسيسي	معلمين	برنامج شبكات المدارس	أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين
١٠٨	تدريب تأسيسي	معلمين	الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة	
١٢٩	تدريب تأسيسي	معلمين	برنامج التربية من أجل بيئة مستدامة	
٨٤	تدريب تأسيسي	معلمين	الورشات القصيرة	
٣٢	تدريب تأسيسي	معلمين	برنامج الدراسات الاجتماعية	
٩٥٢	تدريب تأسيسي	معلمين	الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة	
١٨٧	تدريب تأسيسي	معلمين	برنامج علم بثقة	
٢٠٦٩	تدريب تأسيسي	معلمون + مرشدون	برنامج بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية	

## إحصاءات التدريب العامة

في الفترة الزمنية ( ٢٠١٩/٦/١٥ - ٢٠٢٠/٦/١٥ )

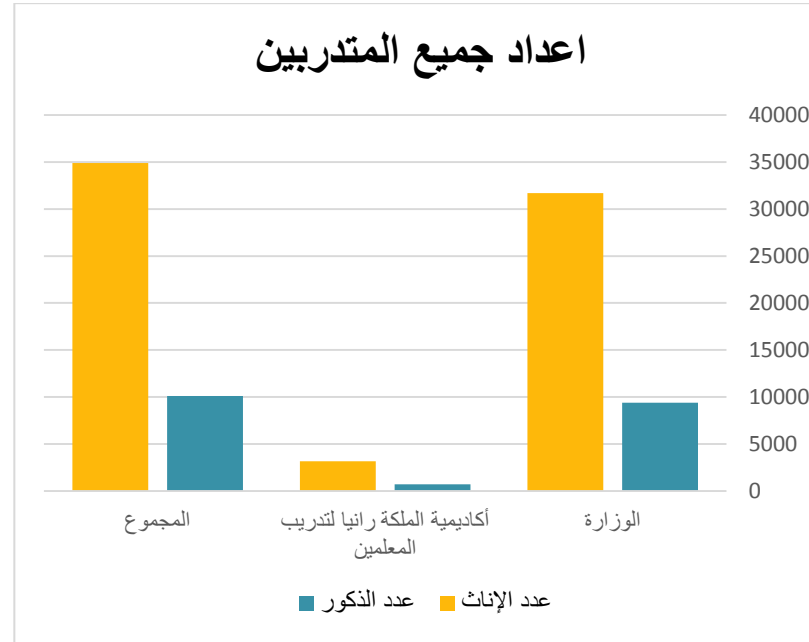
لقد خطت الوزارة مجموعة من الخطوات في إطار التنمية المهنية المستدامة للمعلمين. وقد بلغ عدد المتدربين على كافة البرامج التدريبية التي تنفذها الوزارة ٤٣٤٢٨ متدرباً ٩٣٩١ من الذكور، و ٣١٧٠١ من الإناث).

في حين بلغ عدد المتدربين على البرامج التدريبية التي تنفذها الوزارة بالتعاون مع أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين ٣٨٩٥ متدرباً ( ٧١٠ من الذكور، و ٣١٨٥ من الإناث).

وبالتالي يصبح مجموع المتدربين ٤٧٣٢٣ (١٠١٠١ من الذكور، و ٣٤٨٨٦ من الإناث).

الجهة المنفذة	عدد الذكور	عدد الإناث	المجموع
الوزارة	٩٣٩١	٣١٧٠١	٤٣٤٢٨
أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين	٧١٠	٣١٨٥	٣٨٩٥
المجموع	١٠١٠١	٣٤٨٨٦	٤٧٣٢٣

## رسم بياني لكافة المتدربين في جميع مديريات المملكة



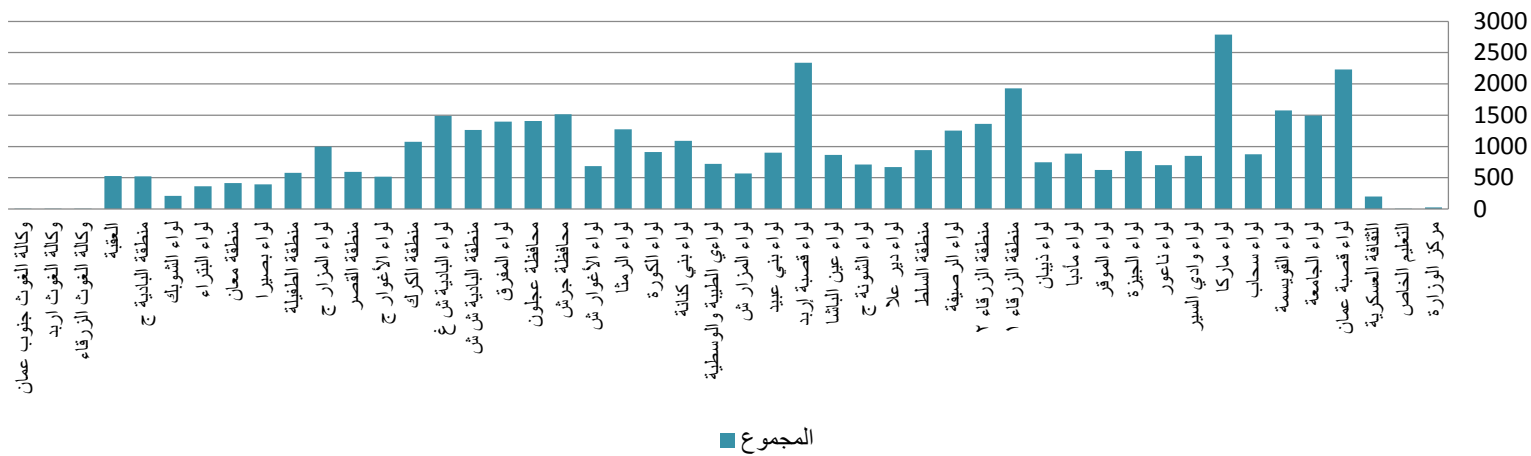
إحصاءات بأعداد المتدربين في البرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب المديريات  
 فيما يأتي أعداد المتدربين لكافة البرامج التي تم تنفيذها في كل مديرية من قبل الوزارة:

المجموع	اناث	ذكور	المديرية
711	546	165	لواء الشونة ج
868	699	169	لواء عين الباشا
2338	1654	684	لواء قصبه إريد
901	698	203	لواء بني عبيد
567	371	196	لواء المزار ش
721	510	211	لواءي الطيبة والوسطية
1090	802	288	لواء بني كنانة
911	647	264	لواء الكورة
1274	786	488	لواء الرمثا
685	504	181	لواء الأغوار ش
1517	1077	440	محافظة جرش
1407	1086	321	محافظة عجلون
1395	1107	288	لواء المفرق
1263	913	350	منطقة البادية ش ش
1492	1158	334	لواء البادية ش غ
1073	831	242	منطقة الكرك
519	404	115	لواء الأغوار ج
592	470	122	منطقة القصر
1000	793	207	لواء المزار الجنوبي

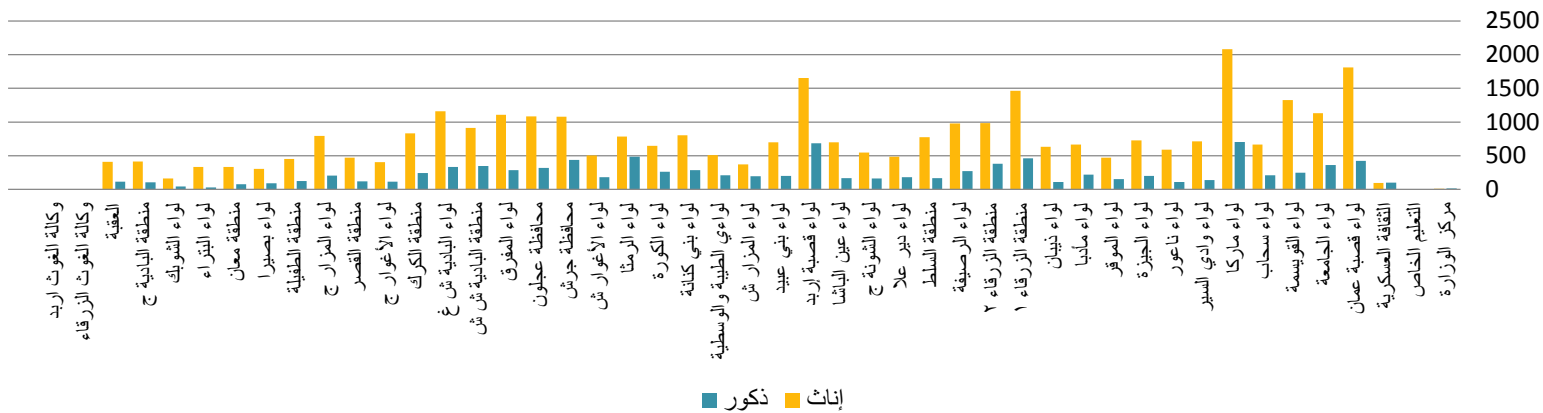
المجموع	إناث	ذكور	المديرية
29	12	17	مركز الوزارة
4	2	2	التعليم الخاص
199	96	103	الثقافة العسكرية
2230	1808	422	لواء قصبه عمان
1493	1132	361	لواء الجامعة
1574	1325	249	لواء القويسمة
876	665	211	لواء سحاب
2786	2080	706	لواء ماركا
850	713	137	لواء وادي السير
701	588	113	لواء ناعور
925	726	199	لواء الحيزة
623	470	153	لواء الموقر
886	668	218	لواء مادبا
746	634	112	لواء ذيبان
1929	1465	464	منطقة الزرقاء ١
1364	983	381	منطقة الزرقاء ٢
1252	980	272	لواء الرصيفة
943	777	166	منطقة السلط
670	487	183	لواء دير علا

المجموع	اناث	ذكور	المديرية
579	454	125	منطقة الطفيلة
395	304	91	لواء بصيرا
415	336	79	منطقة معان
363	334	29	لواء البتراء
210	164	46	لواء الشوبك
522	415	107	منطقة البادية ج
528	411	117	العقبة
4	2	2	وكالة الغوث الزرقاء
4	1	3	وكالة الغوث اريد
4	3	1	وكالة الغوث جنوب عمان
<b>43428</b>	<b>31701</b>	<b>9391</b>	<b>المجموع الكلي</b>

## مجموع اعداد المتدربين في كافة المديريات



## اعداد المتدربين في جميع المديريات





إحصاءات بالبرامج التي تنفذها الوزارة داخلياً حسب البرامج:

أما التفصيل فكان على النحو الآتي:

أولاً: التدريب خلال الفصل الدراسي الأول

.1

القيادة التعليمية	معلمين جدد اردنيين سوريين	معلمين جدد اردنيين	معلمين جدد/قدامى	ورشة تقييم مدراء المدارس	المناهج المطورة /المعلمين السوريين	المناهج المطورة المعلمين/الاردنيين	المناهج المطورة TOT	المديرية
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	
0	0	0	0		0	0	4	مركز الوزارة
70	33	116	299	70	35	265	18	لواء قصبة عمان
37	61	65	79	12	32	111	10	لواء الجامعة
41	0	0	191	19	1	225	8	لواء القويسمة
20	0	74	67	3	10	88	6	لواء سحاب
42	0	0	387	43	23	356	19	لواء ماركا
17	0	11	71	26	10	128	9	لواء وادي السير
0	0	0	85	21	7	108	7	لواء ناعور
0	0	48	157	25	9	193	7	لواء الجيزة
0	0	52	116	16	4	112	7	لواء الموقر
40	0	0	130	48	10	149	8	لواء مأدبا
0	0	0	78	10	0	56	3	لواء ذيبان
74	0	0	327	76	17	281	9	منطقة الزرقاء ١
25	12	72	191	20	67	222	9	منطقة الزرقاء ٢
50	41	65	133	6	23	229	7	لواء الرصيفة
22	0	127	103	27	0	193	7	منطقة السلط

القيادة التعليمية	معلمين جدد اردنيين سوريين	معلمين جدد اردنيين	معلمين جدد/قدامى	ورشة تقييم مدراء المدارس	المناهج المطورة المعلمين/ السوريين	المناهج المطورة المعلمين/الاردنيين	المناهج المطورة TOT	المديرية
16	0	0	120	23	0	120	4	لواء دير علا
0	0	135	103	10	0	75	4	لواء الشونة ج
17	10	37	125	11	17	134	9	لواء عين الباشا
38	0	203	179	64	69	319	12	لواء قصبه إربد
22	0	0	104	36	29	104	10	لواء بني عبيد
17	0	0	75	24	0	93	7	لواء المزارش
13	0	16	118	17	7	98	8	لواء عي الطيبة والوسطية
26	0	83	122	26	4	173	9	لواء بني كنانة
40	0	0	128	40	2	172	6	لواء الكورة
23	20	52	96	37	52	155	5	لواء الرمثا
20	0	61	77	44	0	94	5	لواء الأغوارش
56	0	0	150	40	10	339	10	محافظة جرش
41	0	98	111	45	17	237	9	محافظة عجلون
30	20	64	137	23	41	278	5	لواء المفرق
19	3	66	174	18	26	271	10	منطقة البادية ش ش
0	0	0	139	25	120	236	5	لواء البادية ش غ
34	0	0	272	4	0	186	9	منطقة الكرك
17	0	0	120	5	0	104	5	لواء الأغوار ج
17	0	0	123	0	0	105	7	منطقة القصر
26	0	41	115	27	2	153	7	لواء المزار ج
28	0	0	67	10	0	130	6	منطقة الطفيلة
0	0	27	44	8	0	68	6	لواء بصيرا

القيادة التعليمية	معلمين جدد اردنيين سوريين	معلمين جدد اردنيين	معلمين جدد/قدامى	ورشة تقييم مدراء المدارس	المناهج المطورة /المعلمين السوريين	المناهج المطورة المعلمين/الاردنيين	المناهج المطورة TOT	المديرية
0	0	33	61	12	0	69	6	منطقة معان
0	0	0	26	11	0	87	4	لواء البتراء
0	0	0	18	2	0	64	3	لواء الشوبك
19	0	0	216	9	0	114	3	منطقة البادية ج
29	0	112	50	9	4	103	4	العقبة

.٢

المديرية	كويكا	ثقافة مالية tot	ثقافة مالية معلمين +مدراء	متون العلمية	تقوية مدارسنا (الحق في اللعب)
	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
مركز الوزارة	0	1	0	0	0
الثقافة العسكرية	0	0	0	196	0
قصبية عمان	0	0	0	22	
لواء الجامعة	0	1	11	97	0
لواء القويسمة	0	1	0	0	18
لواء سحاب	0	0	0	60	20
لواء ماركا	0	0	15	206	0
لواء وادي السير	0	0	0	10	0
لواء ناعور	0	0	0	1	0
لواء الجيزة	0	0	3	0	0
لواء الموقر	0	0	0	0	0
لواء مأدبا	0	0	10	3	0
لواء زيبان	0	0	0	327	0

31	100	0	0	15	منطقة الزرقاء ١
14	0	0	0		منطقة الزرقاء ٢
11	0	0	1	15	لواء الرصيفة
0	0	3	0	0	منطقة السلط
15	0	0	0	0	لواء دير علا
36	101	0	0	0	لواء الشونة ج
0	0	0	2	0	لواء عين الباشا
0	0	8	2	42	لواء قصبه إربد
0	0	6	1	0	لواء بني عبيد
0	0	0	0	26	لواء المزار ش
0	0	0	0	0	لواحي الطيبة والوسطية
0	0	0	0	24	لواء بني كنانة
0	0	0	0	19	لواء الكورة
0	0	6	0	16	لواء الرمثا
0	0	0	0	27	لواء الأغوار ش
0	0	0	0	0	محافظة جرش
0	0	13	0	0	محافظة عجلون
0	0	0	0	15	لواء المفرق
0	0	0	0	15	منطقة البادية ش ش
0	0	0	0	15	لواء البادية ش غ
0	0	13	0	0	منطقة الكرك
0	0	0	1	0	منطقة معان
0	0	2	0	0	لواء البتراء
0	0	3	1	0	العقبة

٣. الاتحاد اللوثري

المديرية	الاتحاد اللوثري (tot)	الاتحاد اللوثري ٤٤٠ الكندي (المعلمين)	الاتحاد اللوثري ٨٤٨ الألماني (المعلمين)
	المجموع	المجموع	المجموع
مركز الوزارة	4	0	0
لواء قصبه عمان	2	32	0
لواء الجامعة	4	24	0
لواء القويسمة	0	0	0
لواء سحاب	7	63	79
لواء ماركا	9	40	84
لواء وادي السير	3	0	0
لواء ناعور	4	23	79
لواء الجيزة	6	0	53
لواء الموقر	6	0	75
لواء مادبا	0	0	0
لواء ذيبان	0	0	0
منطقة الزرقاء ١	9	24	93
منطقة الزرقاء ٢	0	0	0
لواء الرصيفة	6	27	73
لواء عين الباشا	1	0	0
لواء قصبه إربد	5	123	0
لواء بني عبيد	3	34	0
لواء المزارش	3	0	0
لواء بني كنانة	4	0	0
لواء الكورة	1	0	0
لواء الرمثا	1	20	0

٤ . RAMP

الانشطة الانشطة التعزيزية RAMP/ سوريين	الانشطة الانشطة التعزيزية RAMP/ الاردنيين	تدرب RAMP/ التعويضي سوريين	تدرب RAMP/ التعويضي الاردنيين	المديرية
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	
0	0	0	0	مركز الوزارة
0	0	0	0	التعليم الخاص
0	0	0	0	الثقافة العسكرية
29	371	0	37	لواء قسبة عمان
45	236	0	23	لواء الجامعة
7	271	0	41	لواء القويسمة
10	145	1	12	لواء سحاب
19	432	6	147	لواء ماركا
22	113	0	10	لواء وادي السير
8	110	0	14	لواء ناعور
15	164	0	14	لواء الجيزة
0	99	2	14	لواء الموقر
15	213	0	1	لواء مادبا
0	110	0	7	لواء ذيبان
26	398	4	44	منطقة الزرقاء ١
57	228	8	43	منطقة الزرقاء ٢
22	207	0	28	لواء الرصيفة

1	235	0	16	منطقة السلط
0	173	0	1	لواء دير علا
0	106	0	0	لواء الشونة ج
25	210	0	9	لواء عين الباشا
80	529	11	51	لواء قصبه إربد
30	191	0	15	لواء بني عبيد
0	119	1	15	لواء المزار ش
22	154	2	0	لواءي الطيبة والوسطية
15	290	1	16	لواء بني كنانة
7	251	0	16	لواء الكورة
40	198	7	22	لواء الرمثا
0	99	0	10	لواء الأغوار ش
7	373	0	0	محافظة جرش
18	385	0	23	محافظة عجلون
45	287	0	19	لواء المفرق
31	244	0	0	منطقة البادية ش ش
51	275	41	44	لواء البادية ش غ
0	170	0	40	منطقة الكرك
0	155	0	0	لواء الأغوار ج
0	139	0	11	منطقة القصر
5	242	0	25	لواء المزار ج
0	135	0	27	منطقة الطفيلة
0	119	0	0	لواء بصيرا
16	90	0	0	منطقة معان

0	115	0	0	لواء البتراء
0	46	0	0	لواء الشوبك
0	0	0	9	منطقة البادية ج
6	86	0	0	العقبة

ثانياً : التدريب في الفصل الدراسي الثاني

المديرية	PIZA	INTEL	ERSP	مناهج مطورة TOT	مناهج مطورة معلمين	الاقصى كل السور	التدريب على النماذج الاشرافية عن بعد	ميكروسوفت تيمز	تدريب ديوان الخدمة المدنية
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
مركز الوزارة	0	0	0	0	0	0	0	4	15
التعليم الخاص	4	0	0	0	0	0	0	0	0
الثقافة العسكرية	0	0	0	0	0	0	41	0	0
لواء قصبه عمان	4	37	43	124	190	460	28	8	8
لواء الجامعة	4	43	34	0	105	406	29	5	8
لواء القويسمة	4	42	66	0	244	341	11	4	5
لواء سحاب	4	49	25	0	108	0	47	9	0
لواء ماركا	4	45	73	0	315	451	18	5	0
لواء وادي السير	0	50	66	0	88	183	7	6	2
لواء ناعور	0	27	25	0	105	61	14	3	3
لواء الجيزة	0	43	28	0	133	0	7	6	0
لواء الموقر	0	28	0	0	83	0	21	0	0
لواء مادبا	0	37	61	0	122	0	8	8	2
لواء نيبان	0	28	25	0	76	0	34	6	0
منطقة الزرقاء ١	4	40	38	0	253	0	14	5	5
منطقة الزرقاء ٢	4	73	32	0	258	0	26	7	3



6	6	23	0	203	0	26	26	0	لواء الرصيفة
5	10	8	0	0	0	25	41	4	منطقة السلط

المديرية	PIZA	INTEL	ERSP	مناهج مطورة TOT	مناهج مطورة معلمين	الاقصى كل السور	التدريب على النماذج الاشرافية عن بعد	ميكروسوفت تيمز	تدريب ديوان الخدمة المدنية
المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع	المجموع
لواء دير علا	0	28	25	0	120	0	6	7	8
لواء الشونة ج	0	24	25	0	73	0	24	7	2
لواء عين الباشا	0	32	46	0	141	0	61	8	2
لواء قصبه إريد	4	50	44	94	416	0	22	8	1
لواء بني عبيد	0	27	25	0	125	101	16	8	1
لواء المزارش	0	28	25	0	94	0	22	13	1
لواءي الطيبة والوسطية	0	34	0	0	116	74	23	11	2
لواء بني كنانة	4	31	29	0	190	0	19	9	2
لواء الكورة	0	33	0	0	161	0	20	6	6
لواء الرمثا	0	83	0	0	225	0	9	14	2
لواء الأغوارش	0	25	27	0	86	85	33	7	6
محافظة جرش	4	82	46	0	342	0	31	13	4
محافظة عجلون	4	38	25	0	275	0	21	12	2
لواء المفرق	4	55	25	0	311	0	20	9	1
منطقة البادية ش ش	4	74	28	0	197	34	16	17	4
لواء البادية ش غ	0	57	27	0	327	98	27	5	5
منطقة الكرك	4	47	61	0	106	77	11	5	5

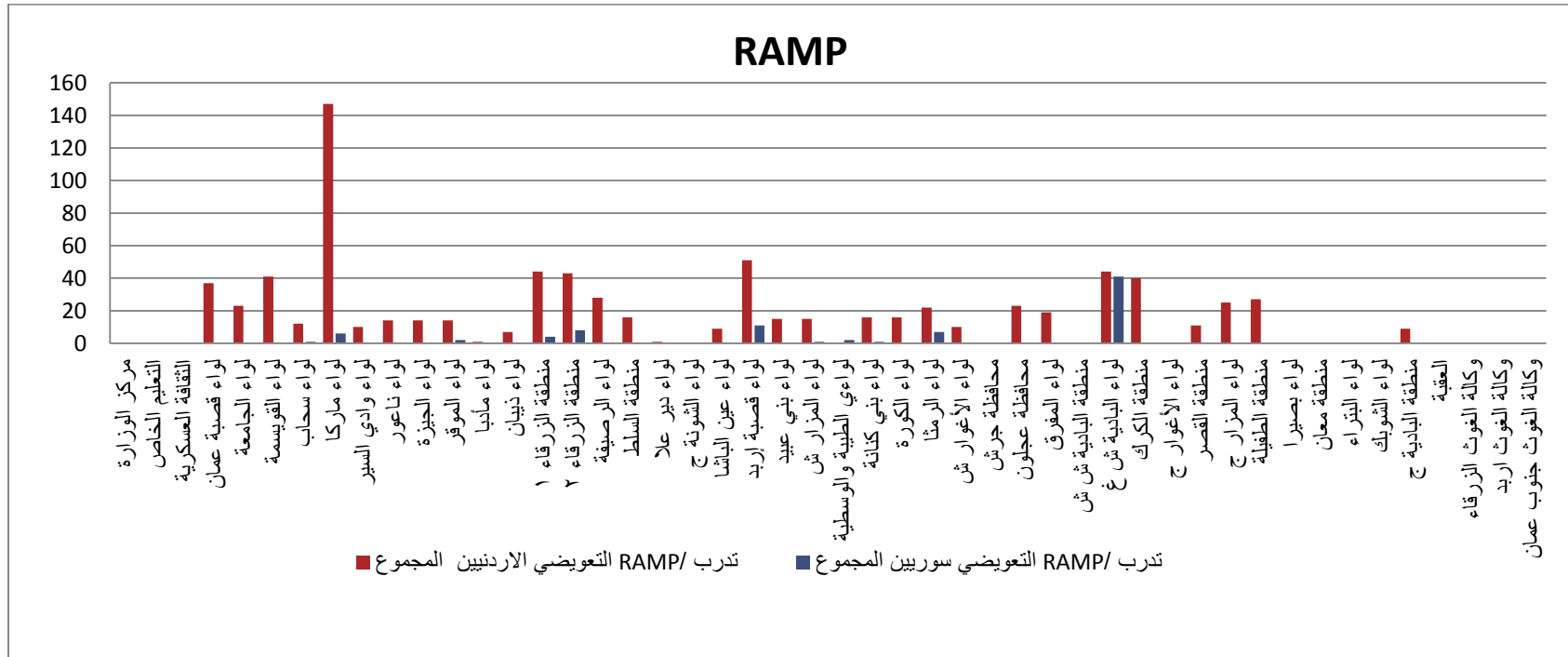
5	5	16	0	37	0	25	25	0	لواء الأغوار ج
2	8	29	0	103	0	25	25	0	منطقة القصر
5	13	21	96	150	0	25	26	4	لواء المزار ج
2	6	12	0	78	0	0	50	4	منطقة الطفيلة
0	4	13	0	55	0	25	19	0	لواء بصيرا
0	9	7	0	54	46	25	18	0	منطقة معان
0	4	6	0	58	0	26	17	0	لواء البتراء
0	8	13	0	25	0	18	18	0	لواء الشوبك
0	9	13	0	48	0	25	50	0	منطقة البادية ج
0	7	13	0	20	0	39	29	4	العقبة

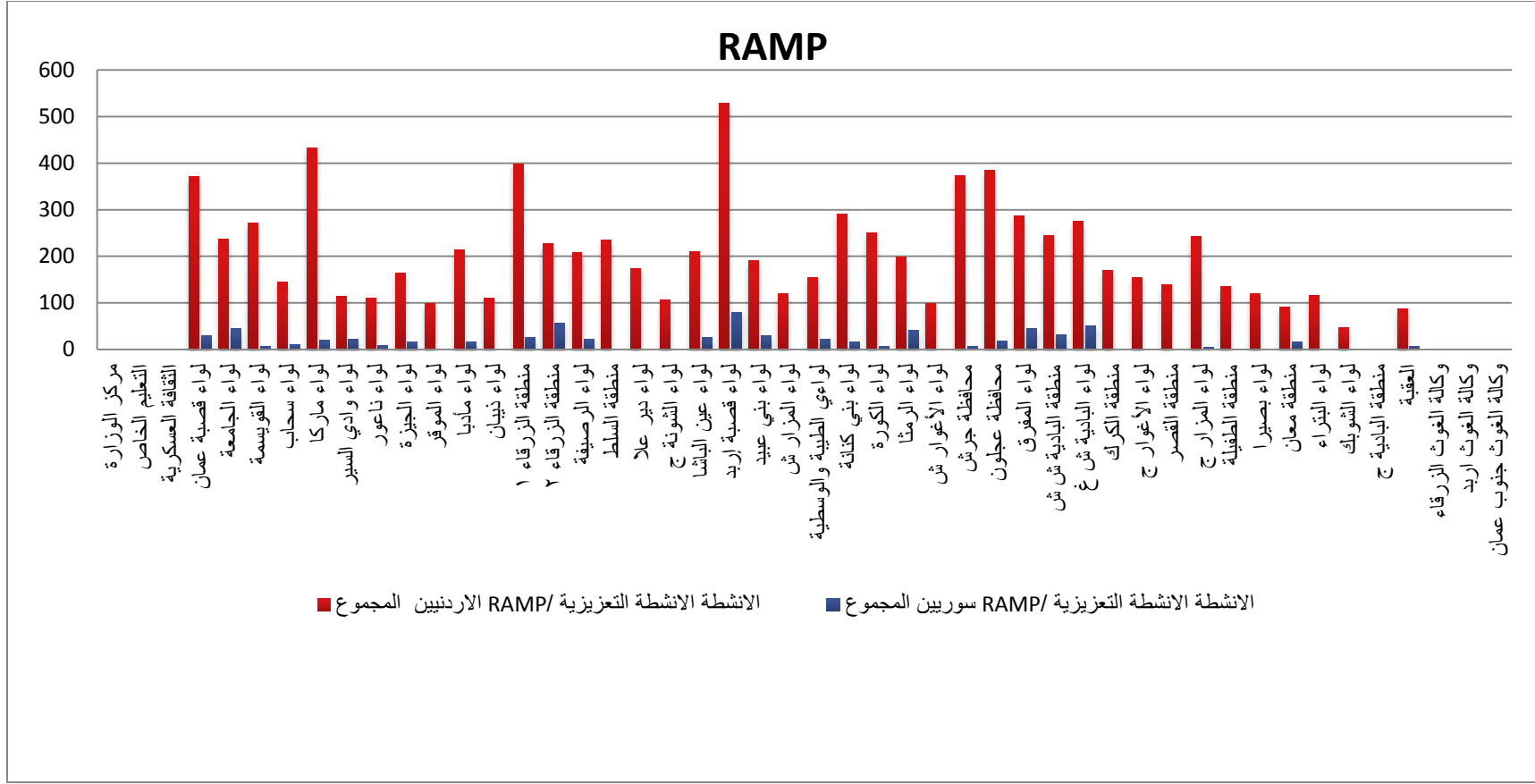
### وقد كان أبرز الملاحظات العامة المتعلقة بالمتابعة والتقييم تتمثل فيما يأتي:

- 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 ( ERSP& 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 المدرء 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 القراءة والحساب (RAMP)

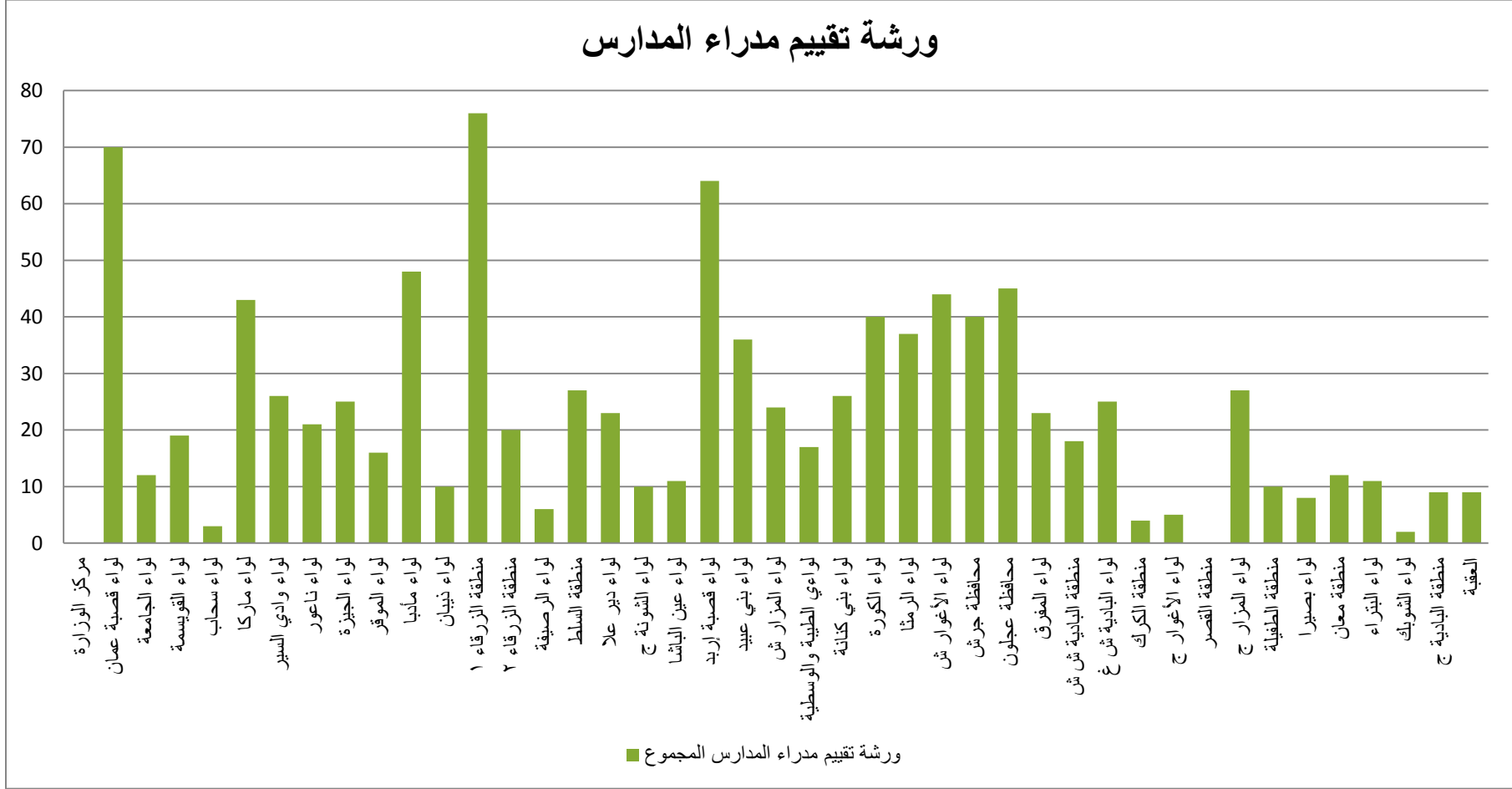
وتشمل: تدريب المعلمين الأردنيين والسوريين على المبادرة، وتدريب المشرفين على إجرا وإيقما (tot)، وتدريب مدراء المدارس الاردنيين والسوريين على مبادرة الرامب، وتدريب الأنشطة التعزيزية للأردنيين وللسوريين.





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

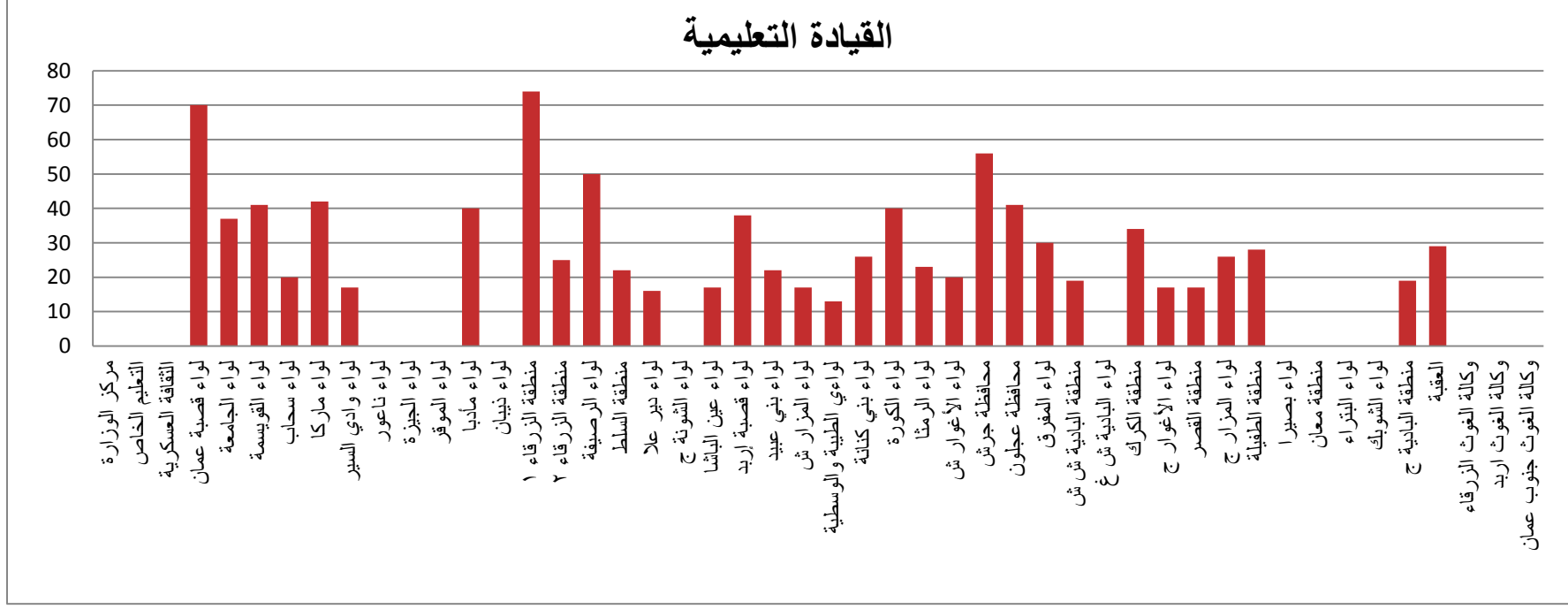
مقترحات للتحسين	نقاط ضعف	تحديات	نقاط قوة
<p>*اختيار مراكز تدريبية مركزية مجهزة بالكامل مما يقلل من التكاليف المترتبة من كثرة الشعب بسبب البعد الجغرافي.</p> <p>*مخاطبة إدارة التربية الخاصة بحاجة معلمي مصادر التعلم بتدريبات تعني بتخصصهم وتطوير اليات عملهم .</p> <p>* تخفيف الاعباء المطلوبة من المعلمين خلال العام الدراسي للتفرغ لتطبيق استراتيجيات المبادرة</p>	<p>*التفاوت في أداء المشرفين التربويين ومدربي الرامب من جانب التخصصي .</p> <p>*سوء بعض الوجبات الغذائية المقدمة للمتدربين .</p> <p>* عدم التزام بعض المعلمين بحضور التدريب مما يترتب عليه فتح شعب أخرى في وقت لاحق .</p> <p>*اكتظاظ في أعداد المتدربين في الشعبة اذا كان المدرب رامب وليس مشرف.</p> <p>*كثرة الأدلة والنشرات في البرنامج والحاجة للتصوير المستمر .</p> <p>*تعاون مدراء المدارس وتسهيل مهمة المعلمين والمساندين .</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>* كثرة الاعمال و الواجبات المطلوبة من المعلم.</p>	<p>*قلة أعداد مشرفي الصفوف الثلاثة الأولى في مديريات التربية والتعليم للقيام بجميع المهام المناطة بالبرنامج .</p> <p>*الخلفية الأكاديمية لمشرفي ومعلمي الصفوف الثلاثة الأولى ليست رياضيات أو لغة عربية .</p> <p>*اتجاهات المدربين الذكور نحو البرنامج التدريبي والحكم المسبق بعدم الحاجة</p> <p>*الاعتماد على مشرفي الرامب بالقيام في عمليات الدعم ولإسناد .</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>*توحيد مهارات القراءة والحساب الضرورية لجميع معلمي الصفوف الثلاثة الأولى بجميع مدارس المملكة</p> <p>*وقت التدريب خلال العطلة الصيفية والشتوية .</p> <p>*فتح مراكز تدريبية في الأماكن المتباعدة جغرافيا بغض النظر عن أعداد المتدربين .</p> <p>*توفير جميع المتطلبات اللوجستية والمستلزمات اللازمة للتدريب</p> <p>*متابعة انتقال أثر التدريب خلال الزيارات الصفية من قبل 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>



وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (ورشة تقييم المرشحين كمدرء 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 مدرء 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 والمساعدة لانجاح التدريب و التقييم توزيع المهام على الميسرين والمقيمين بشكل منظم ودقيق

## التدريب على برنامج ( القيادة التعليمية )



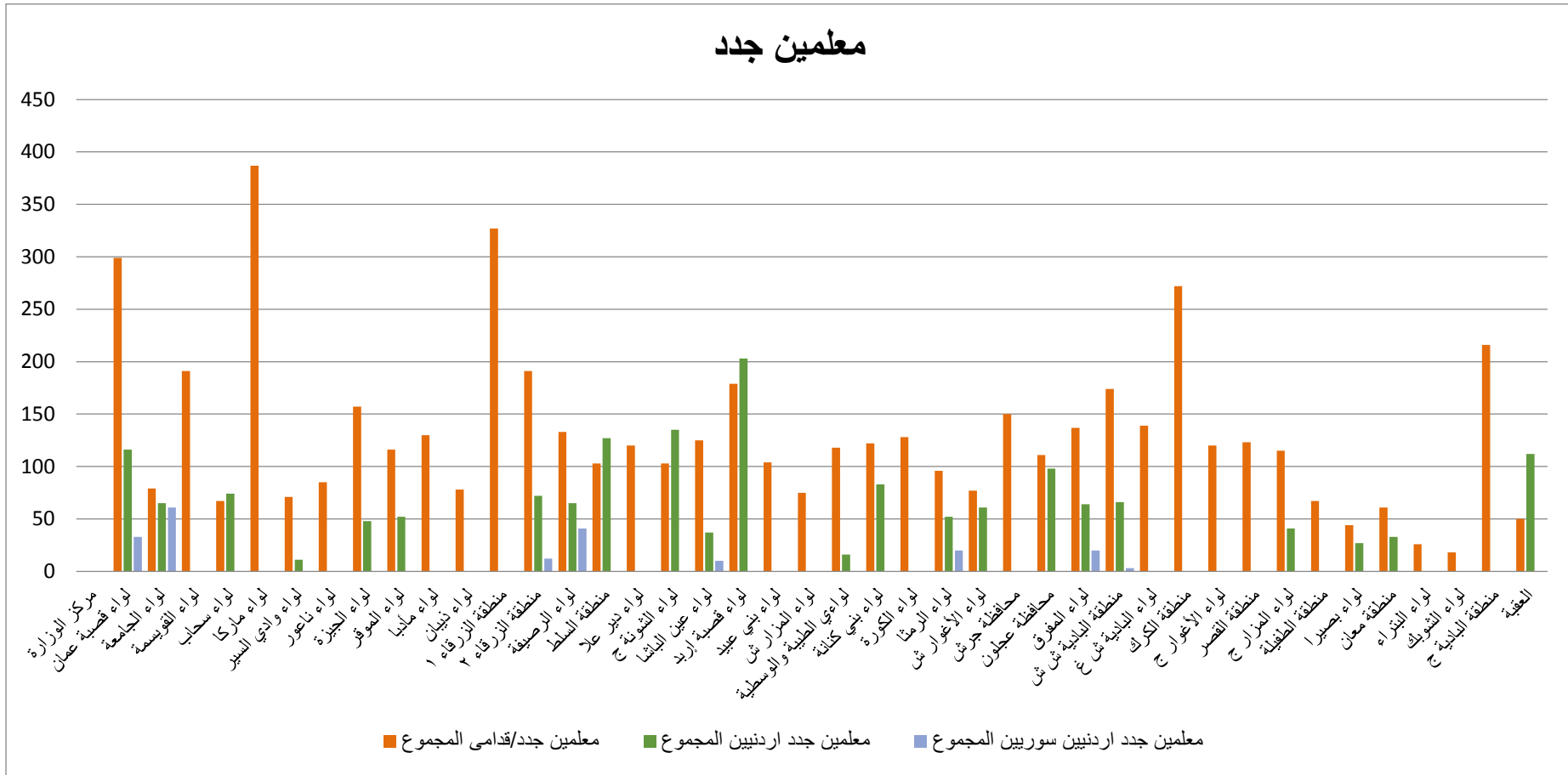


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( القيادة التعليمية) على النحو الآتي:

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 تلبي 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 تلبي الحاجات الفعلية للفئة المستهدفة .</p> <p>* دعم المدارس والمديريات ماديا عن طريق المنحة الكندية *وضوح الفئة المستهدفة للبرنامج .</p>

## التدريب على برنامج (المعلمين الجدد)

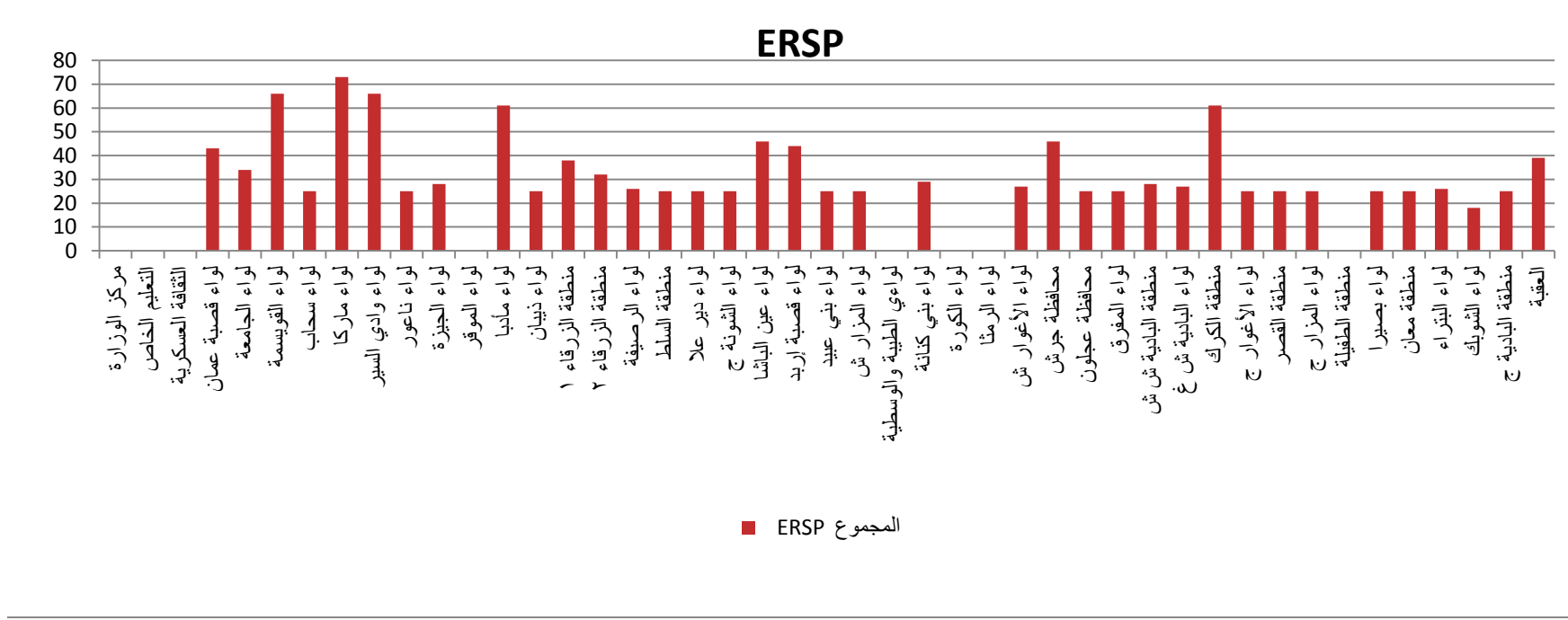
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج على النحو الآتي ( المعلمين الجدد الأردنيين والسوريين )



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 وقيل 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 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 دربوا 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 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>* 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 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 والحماص 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 وتوفير جميع المستلزمات الضرورية (قرطاسية ، حضانة ...)</p> <p>* من اهم البرامج التي تختص بالتنمية المهنية للمعلمين في بداية مسيرتهم المهنية كمعلمين.</p>

## التدريب على برنامج التنمية المهنية (ERSP)

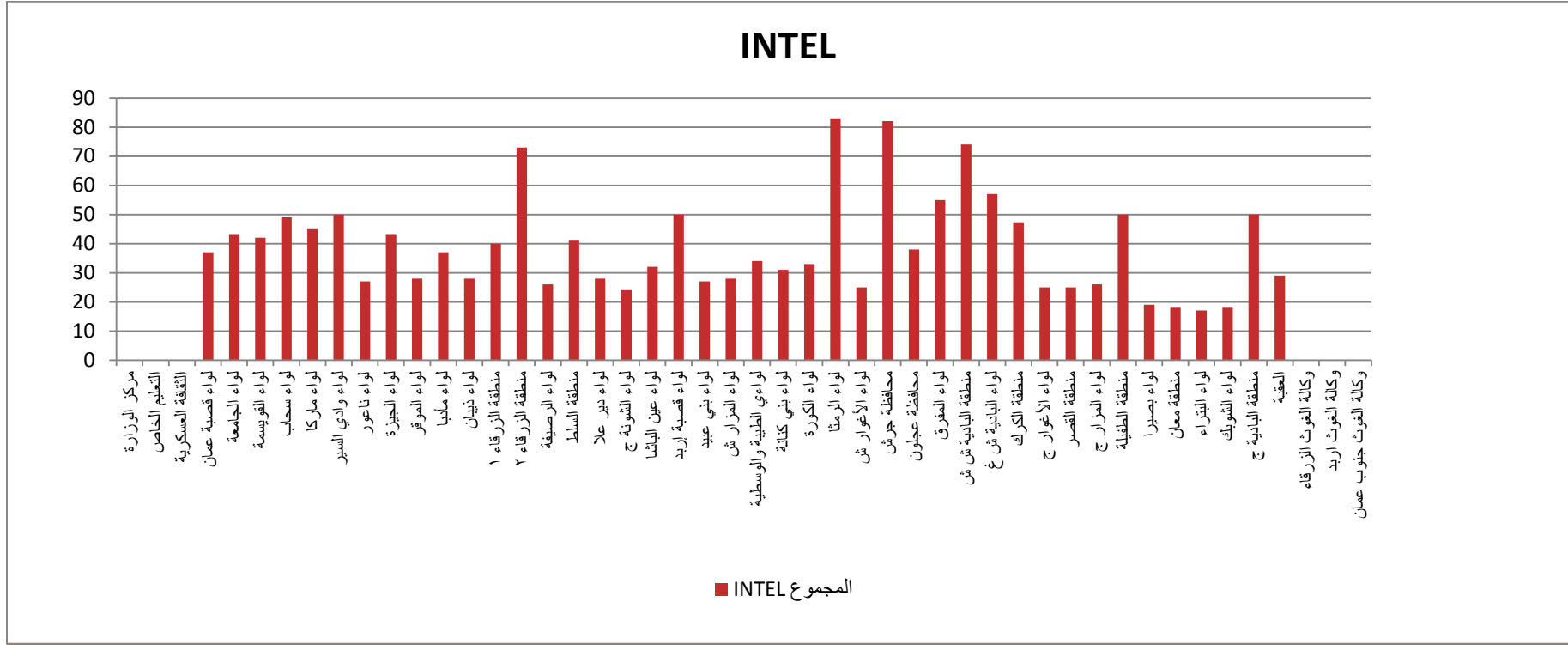


وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (التنمية المهنية (ERSP) على النحو الآتي :

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>* أشرك 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>*إعادة النظر بالمادة التدريبية بحذف المواضيع والمحاور المكرر في برنامج المعلمين الجدد وإضافة جانب توظيف التكنولوجيا لينتظم 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 المحتمة</p>	<p>*محدودية اعداد المدربين المعتمدين للبرنامج.</p> <p>* فترة تنفيذ البرنامج الذي يعقد بما يتناسب مع وقت صرف المنحة.</p> <p>* زيادة عدد الراغبين من المعلمين بالبرنامج بمقابل محدودة عدد الشعب.</p> <p>*عدم توفر وسائل النقل للمدربين والمتدربين من وإلى مراكز التدريب.</p> <p>*متابعة المدرب لأكثر من مدرسة في نفس الوقت.</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>*اقتزان الجانب النظري مع الجانب العملي وانتقال أثر التطبيق على الطلبة وبيئة المدرسو مباشرة .</p> <p>*تنوع المواضيع ومحاور التدريب ولبت حاجات المتدربين .</p>

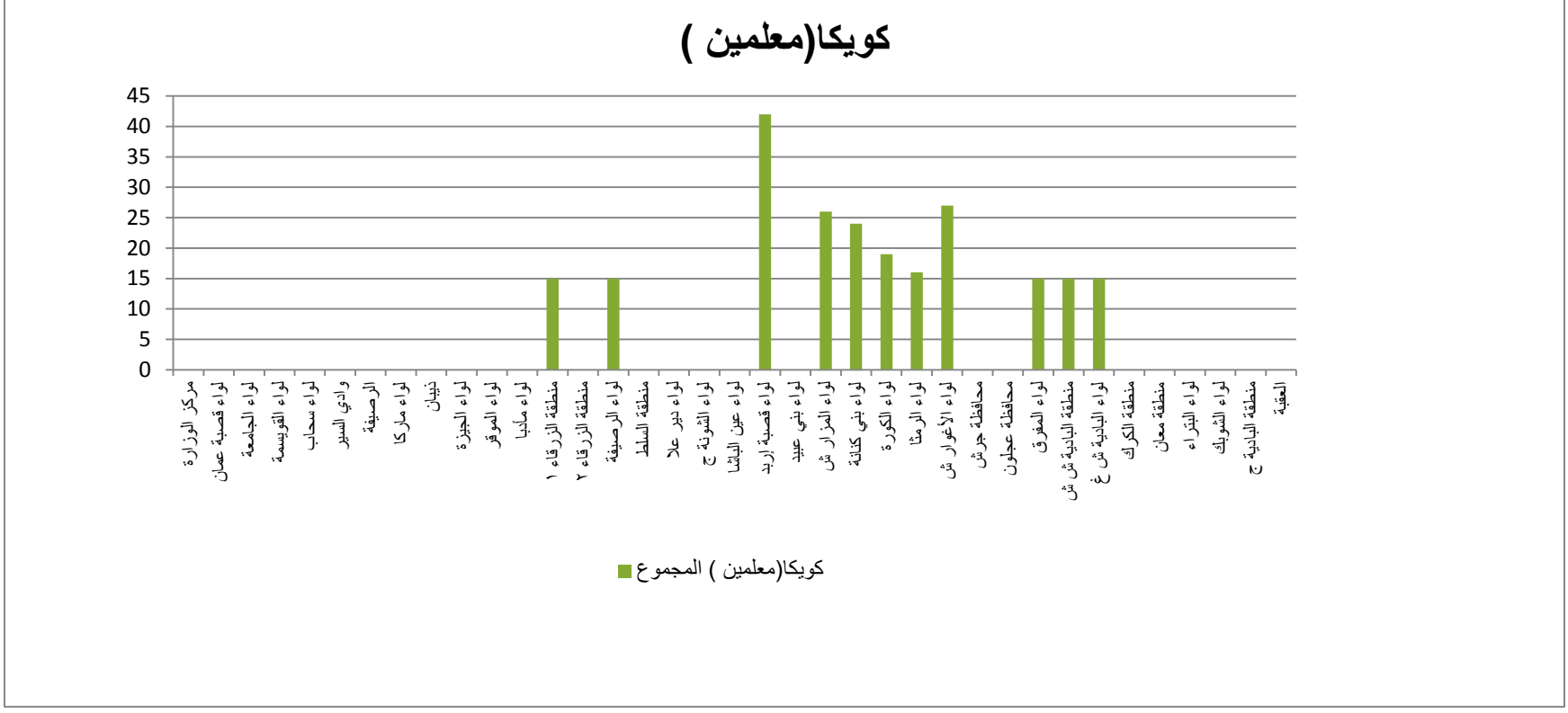
## برنامج التعليم للمستقبل ( INTEL )

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 تفاعليا مما أدى الى افادة 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 التكليف بأوقات متفاوتة</li> <li>عدم بدء التدريب بنفس الوقت في كافة المديريات مما أدى الى 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>التنسيق بمراعاة عدم التزام المدربين ببرامج 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 الاداري 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 ارباك عمل الاداري والفني للبرنامج</li> </ul>

التدريب على برنامج (كويكا):

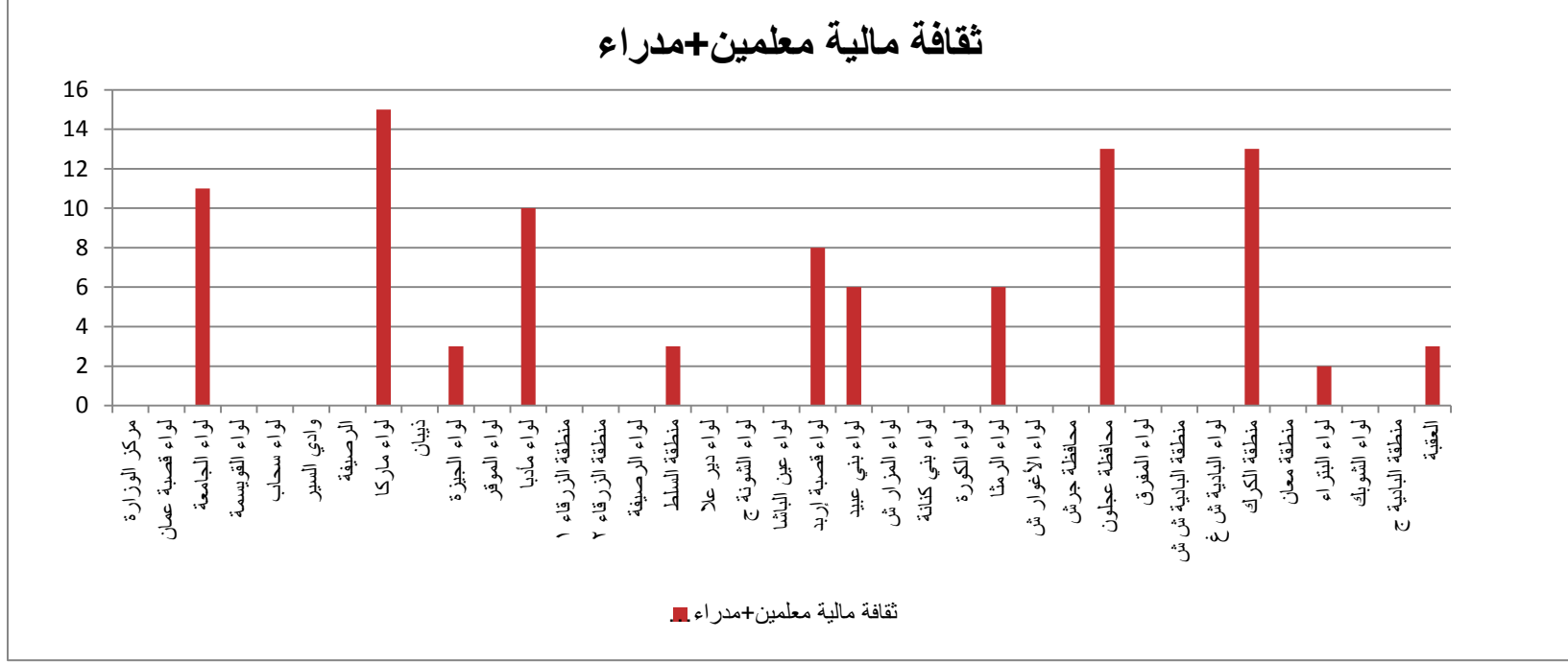




وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج ( كويكا) على النحو الآتي:

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 التكييف أومراوح 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 المواصلات والتغذية</li> </ul>

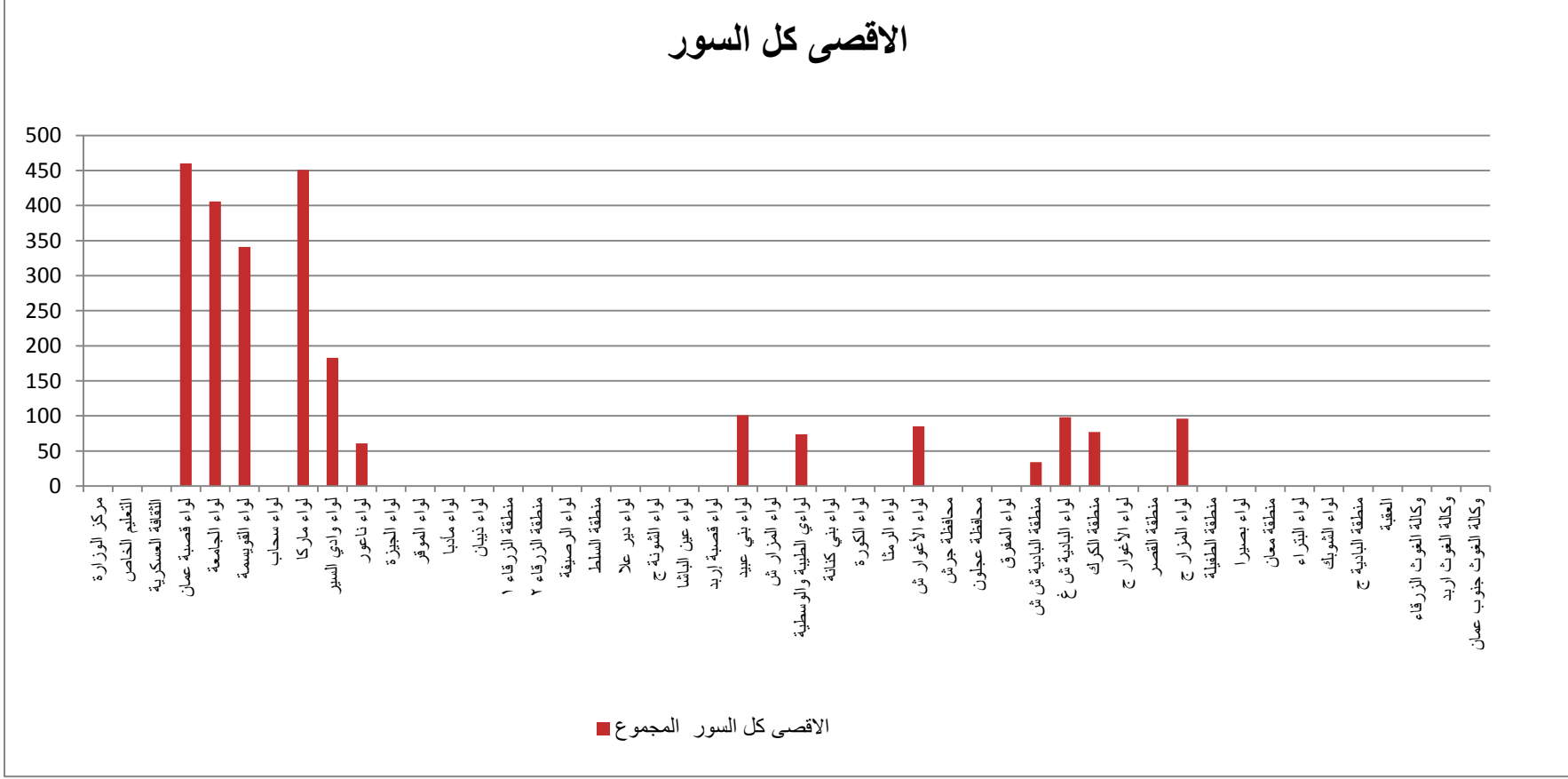
التدريب على برنامج الثقافة المالية:



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 ربايين لتعميق مفاهيم المنهاج</p> <p>* مخاطبة المعنيين بضرورة تعيين معلم مختص لمادة الثقافة مالية وعدم اسقاطها تكملة 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>*تفاوت في أداء المديرين 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 التزام المتدربين بالحضور للتدريب كاملاً بسبب طول فترة التدريب واستمراره للساعة السادسة مساء ما كان يصعب على المعلمات الالتزام به .</p> <p>* التأخر الكبير في صرف مستحقات التدريب لكل من المديرين والمتدربين من قبل مؤسسة انجاز .</p>	<p>*نقص المشرفين التربويين (المدرسين) 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....)، 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 متحمور 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>

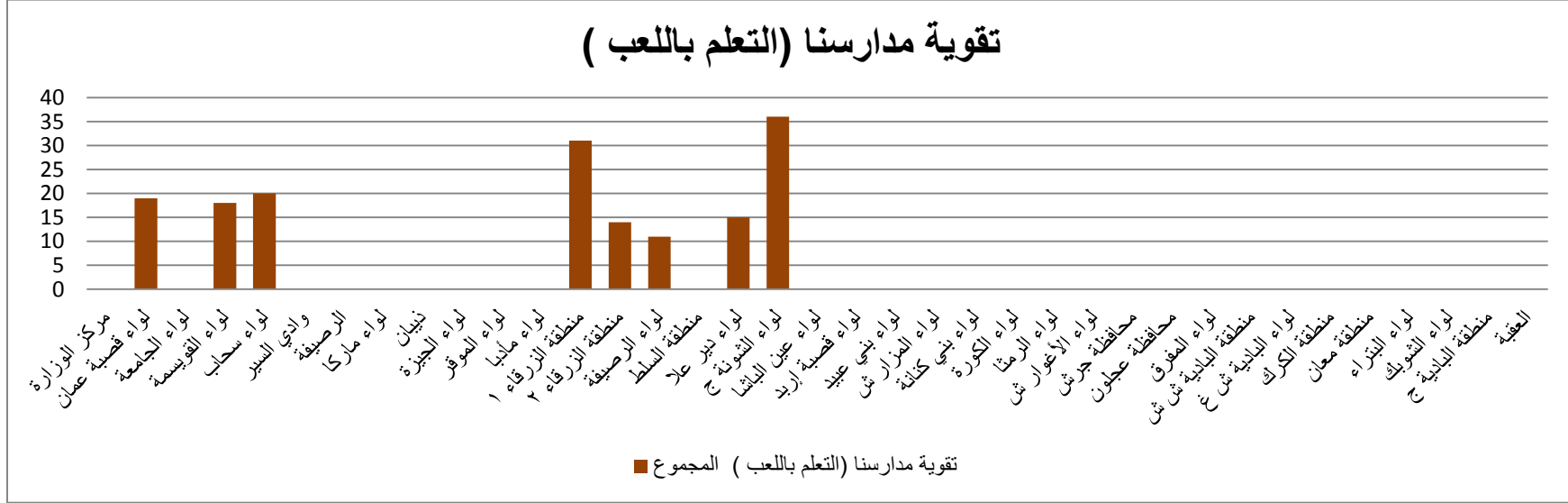
## الأقصى كل السور



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 مدربين داخل مركز الوزارة لغايات الاستدامة.</p> <p>*تغطية العدد المناسب والمطرّد 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 المديريات 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 المديريات المختلفة للمزيد من الورش والتي تم تنفيذها .</p> <p>* الدعم اللوجستي الجيد للتدريب.</p>

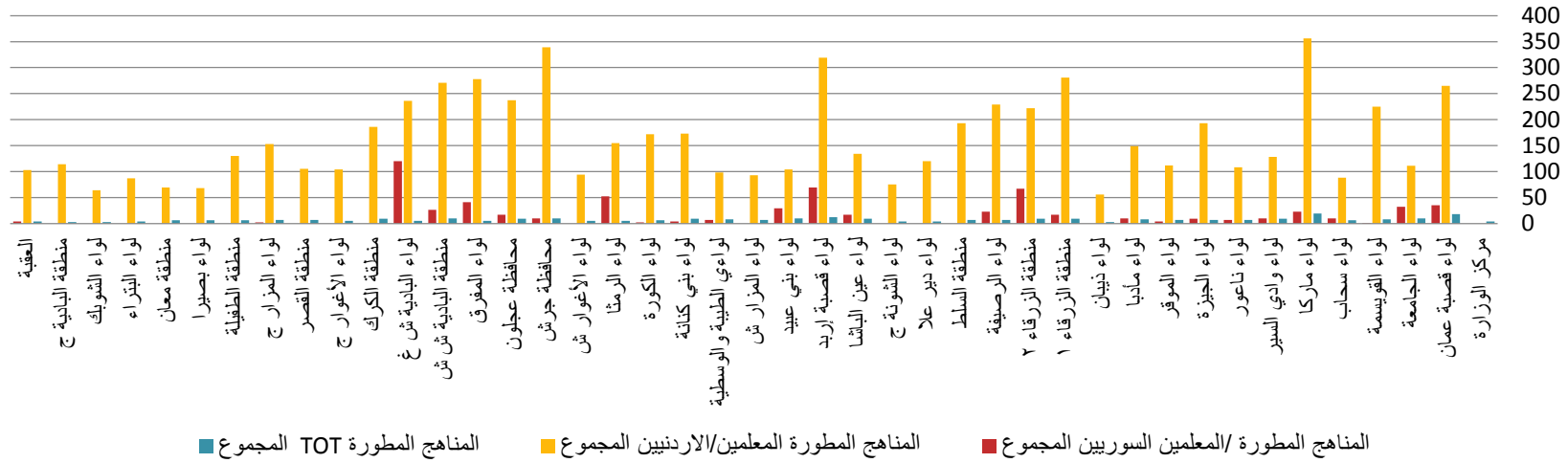
## التدريب على برنامج (تقوية مدارسنا) / الحق في اللعب



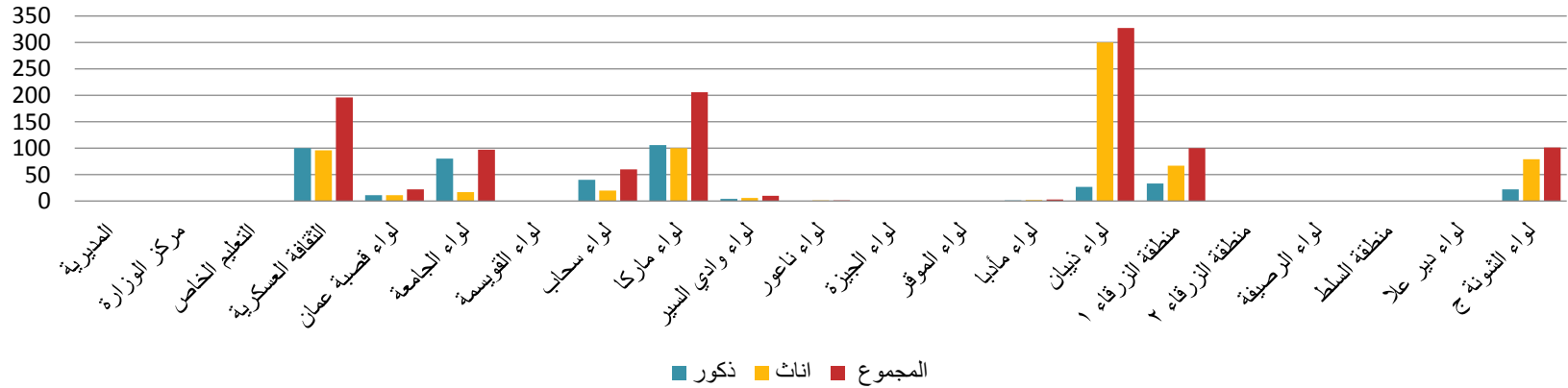
وكانت أبرز ملاحظات المتابعة والتقييم لهذا البرنامج (تقوية مدارسنا/ الحق في اللعب) على النحو الآتي:

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 وتربوي 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>

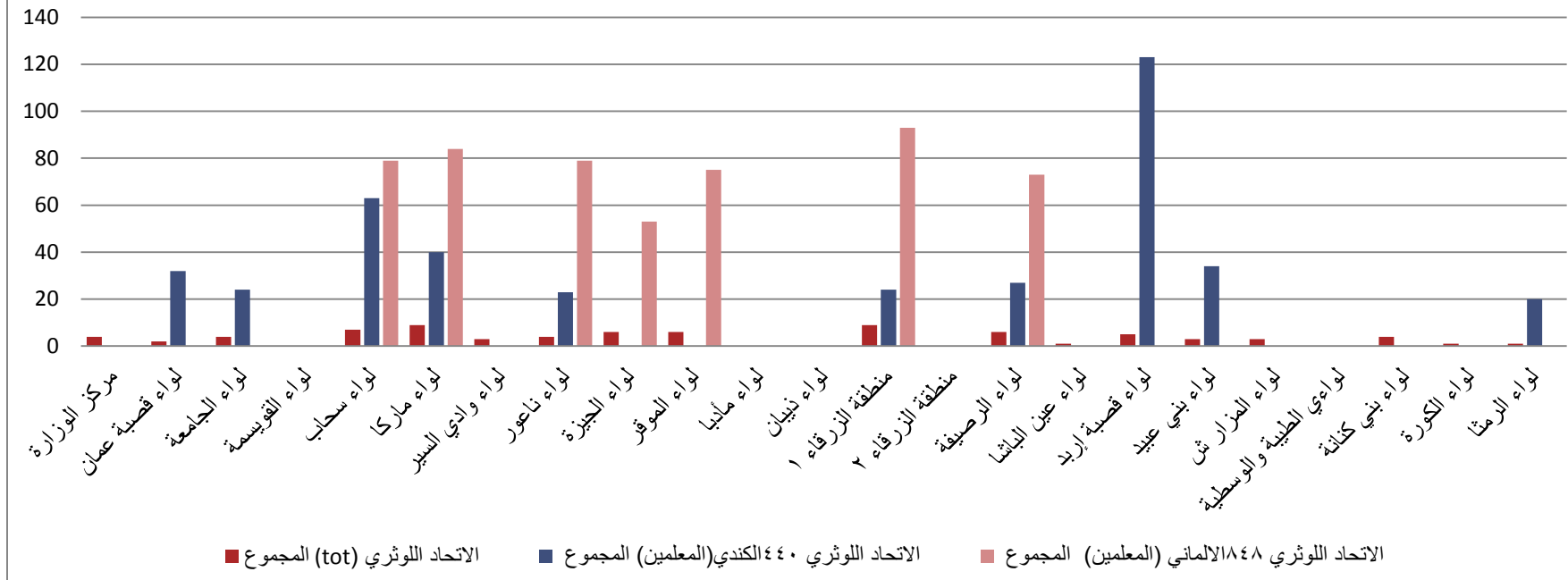
## المناهج المطورة



## المتون العلمية

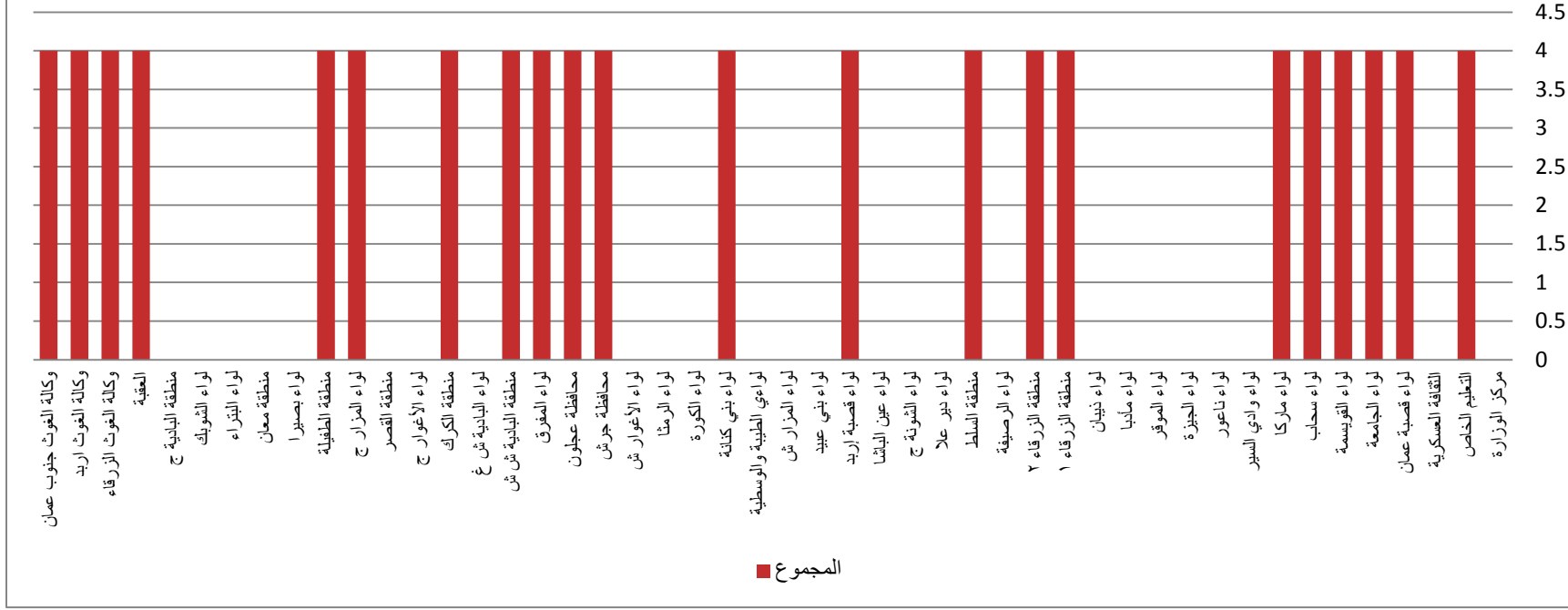


## الاتحاد اللوثري

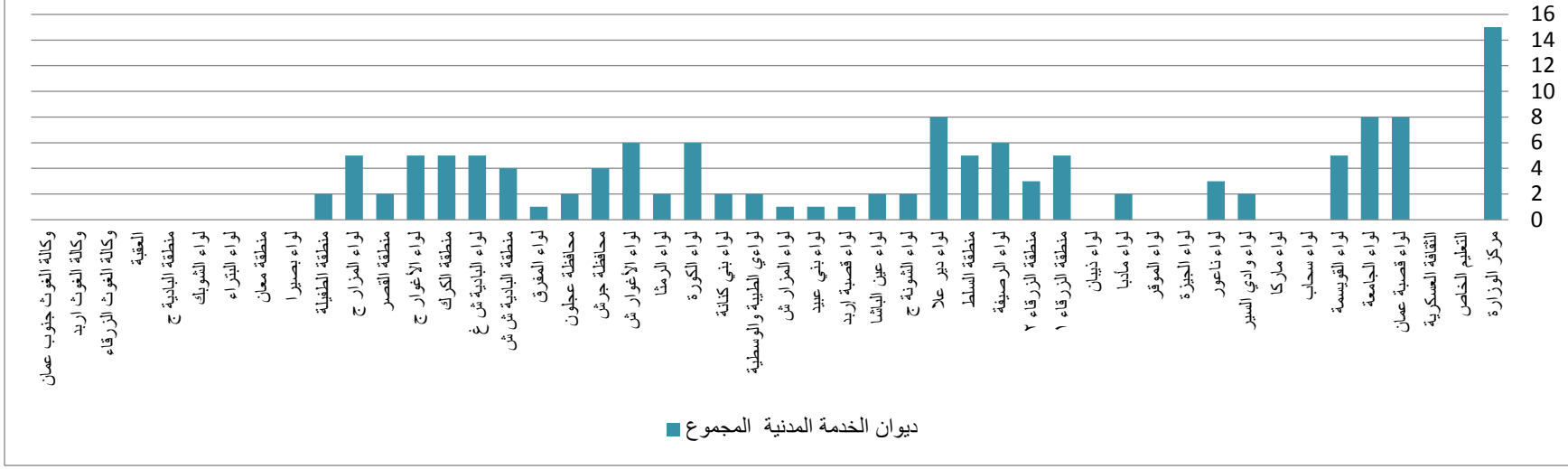




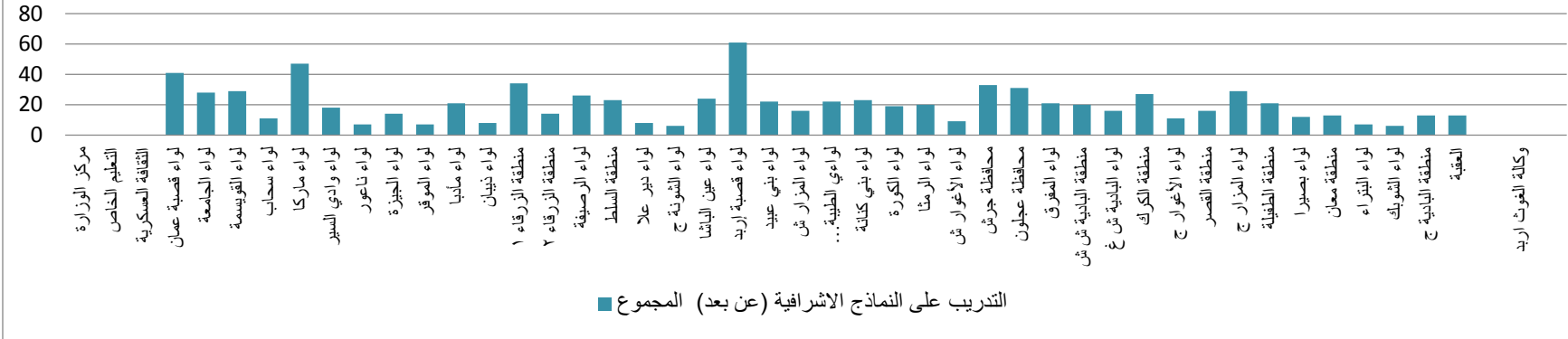
## PIZA



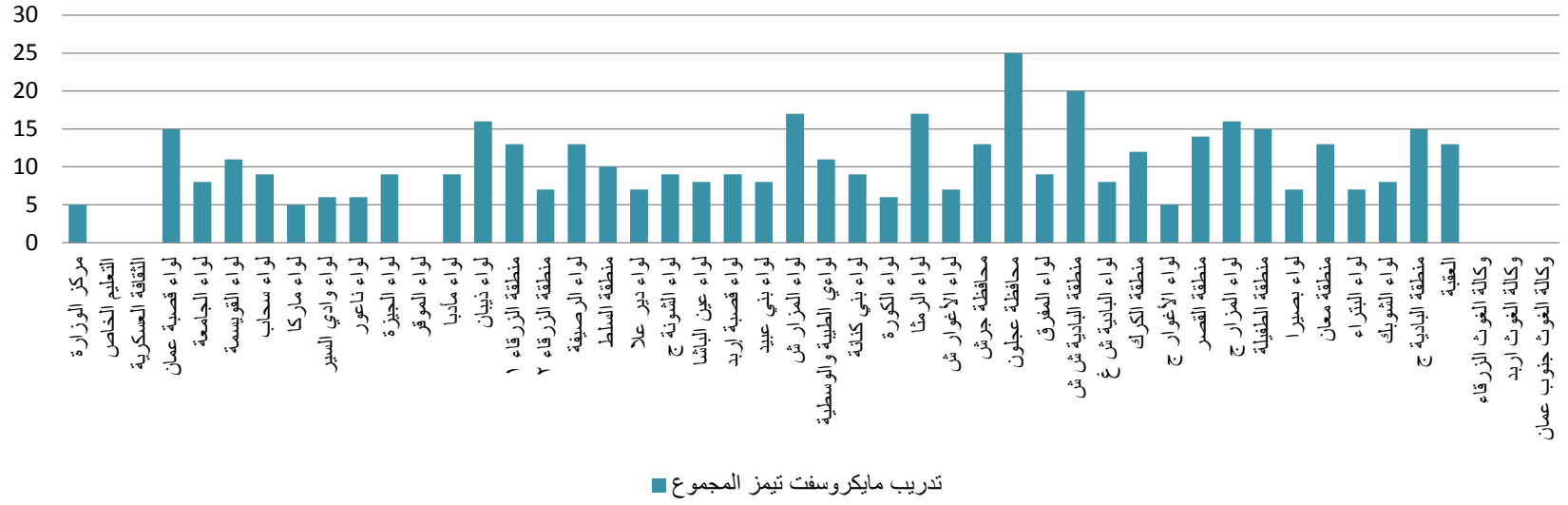
## تدريب ديوان الخدمة المدنية



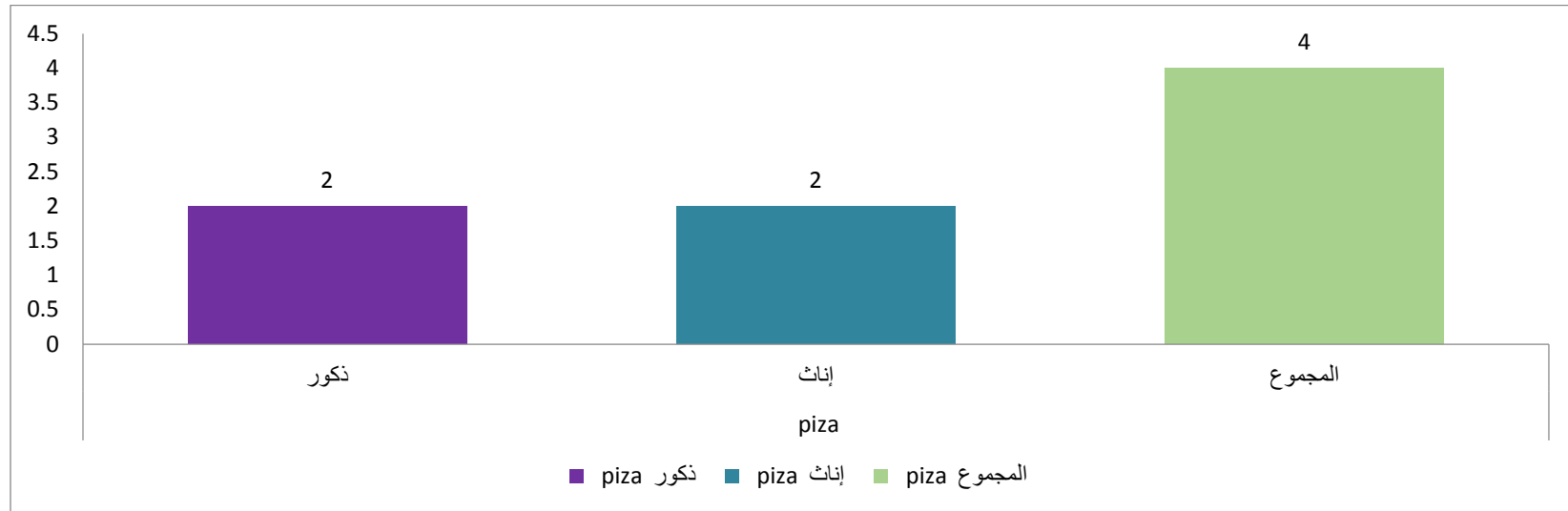
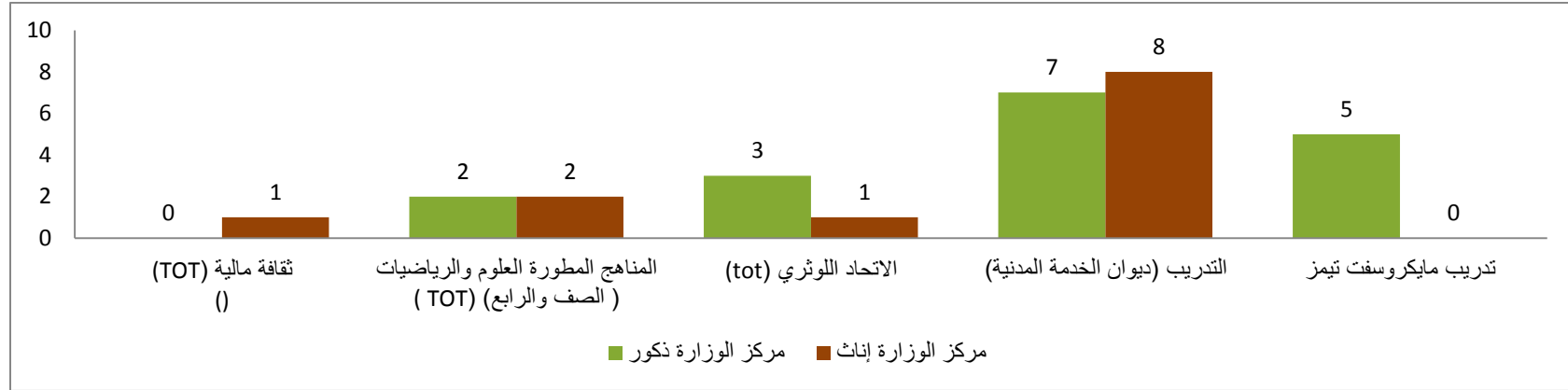
## التدريب على النماذج الاشرافية (عن بعد)



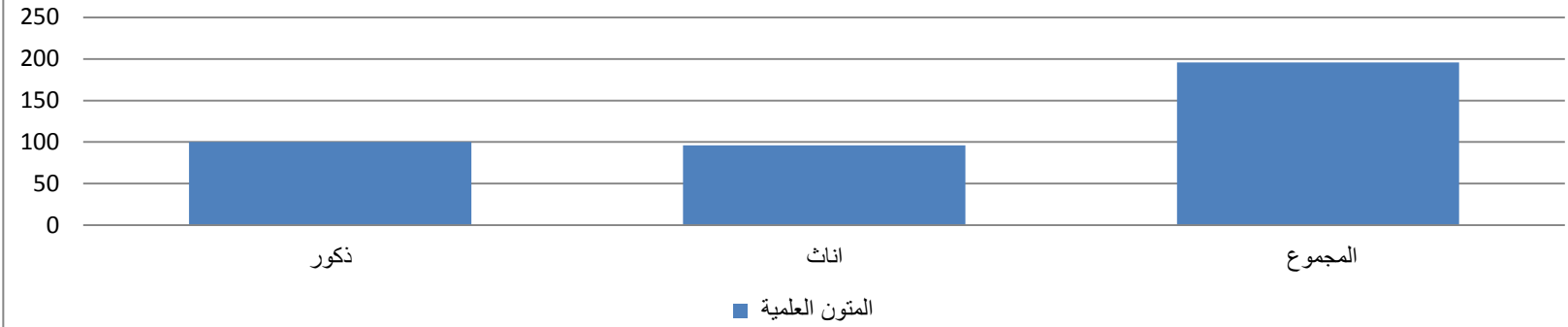
## تدريب مايكروسفت تيمز المجموع



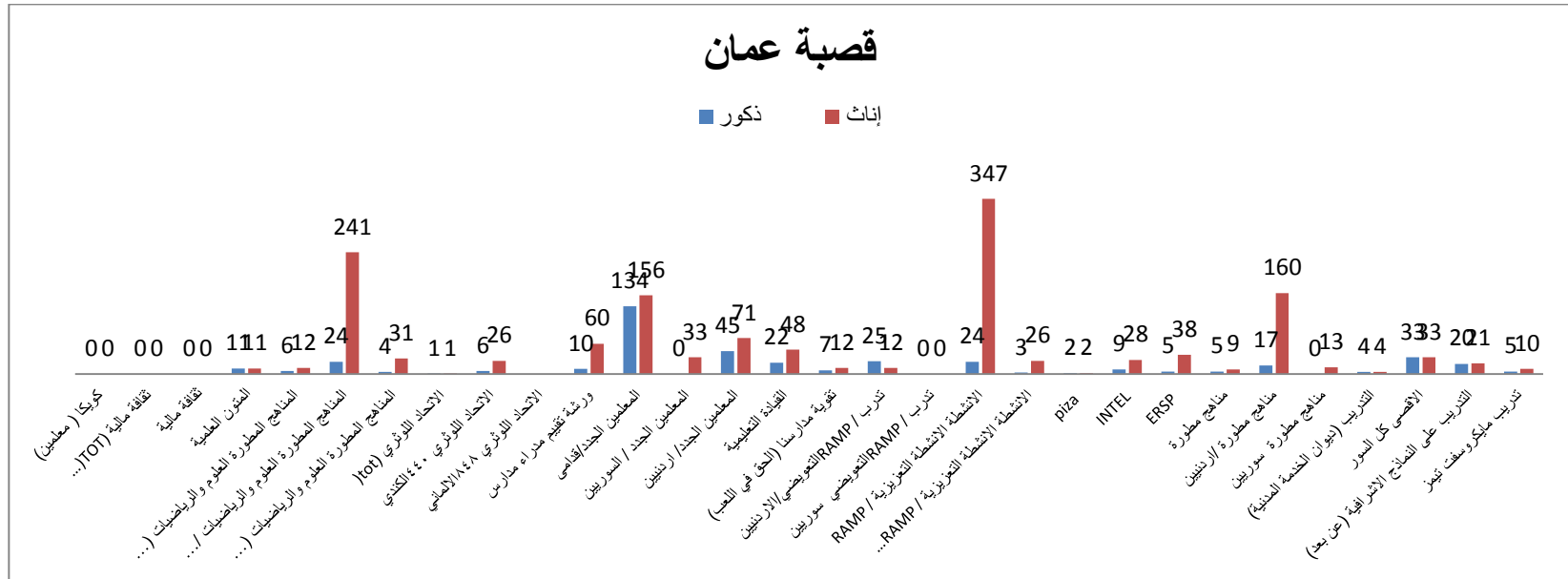
## إحصاءات بأعداد المتدربين لكافة البرامج الداخلية لكل مديرية على حدة:



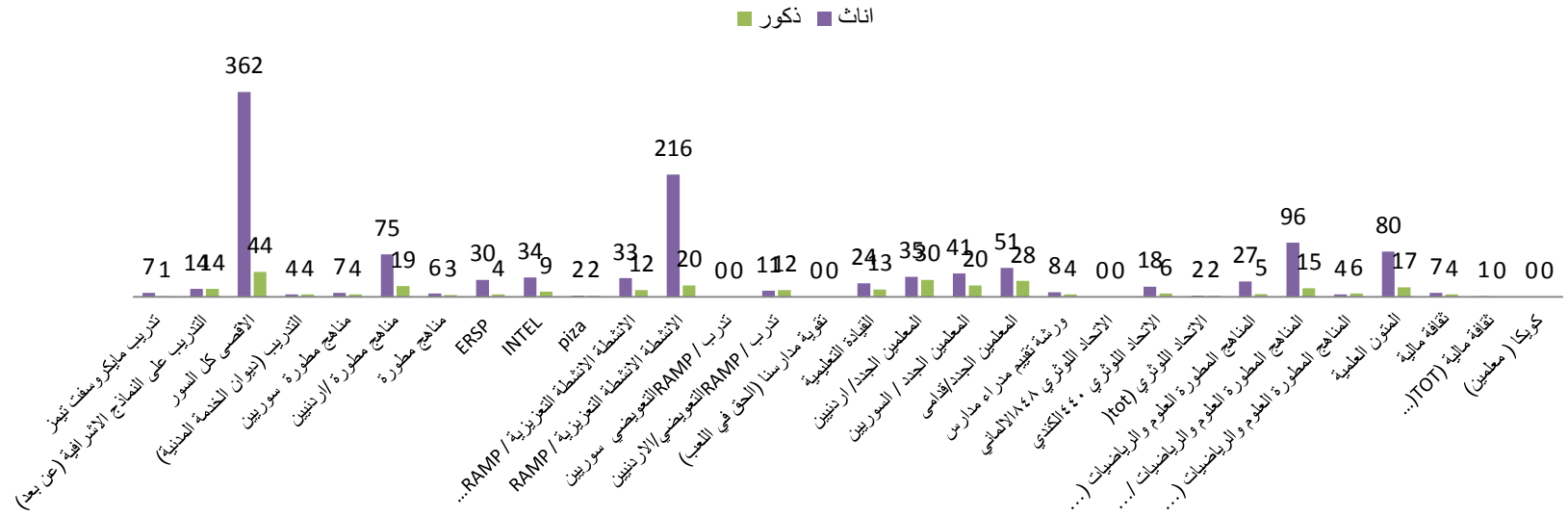
## الثقافة العسكرية



## قصبة عمان



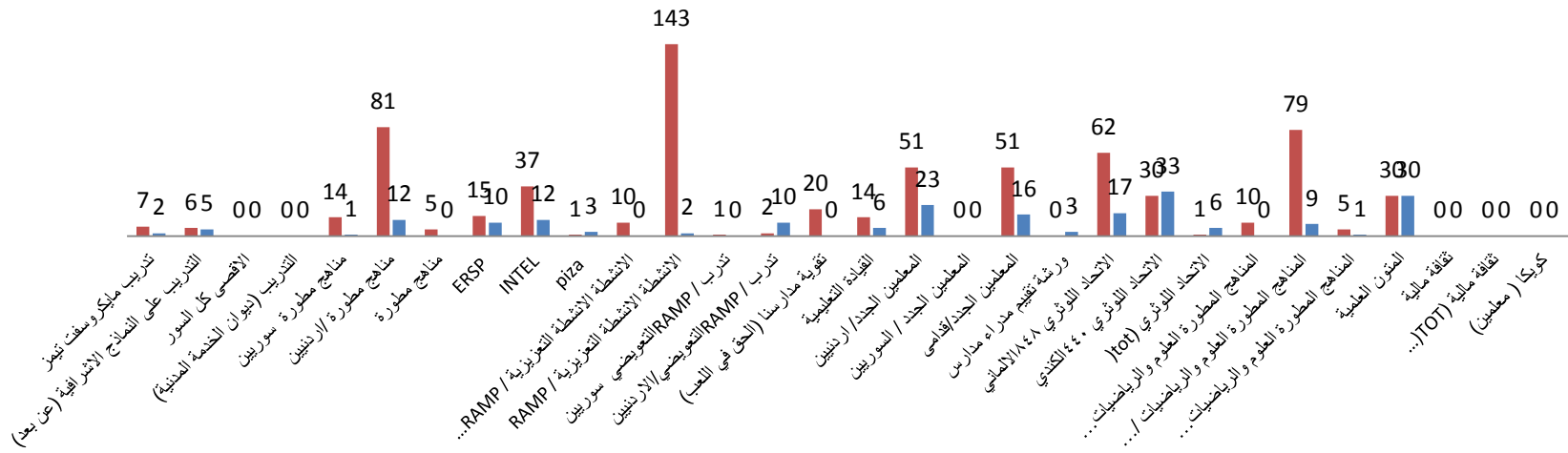
## أعداد المتدربين لواء الجامعة





## أعداد المتدربين سحاب

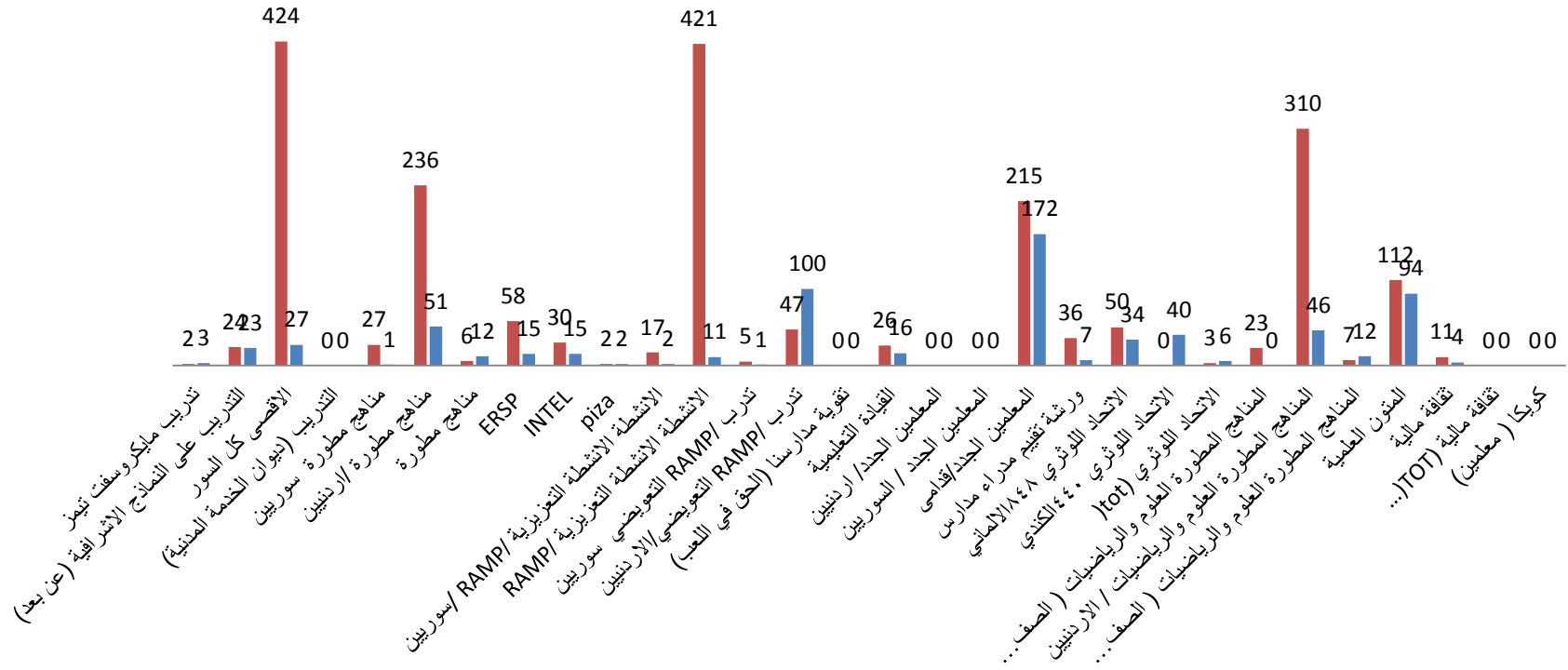
■ سحاب ذكور ■ سحاب اناث





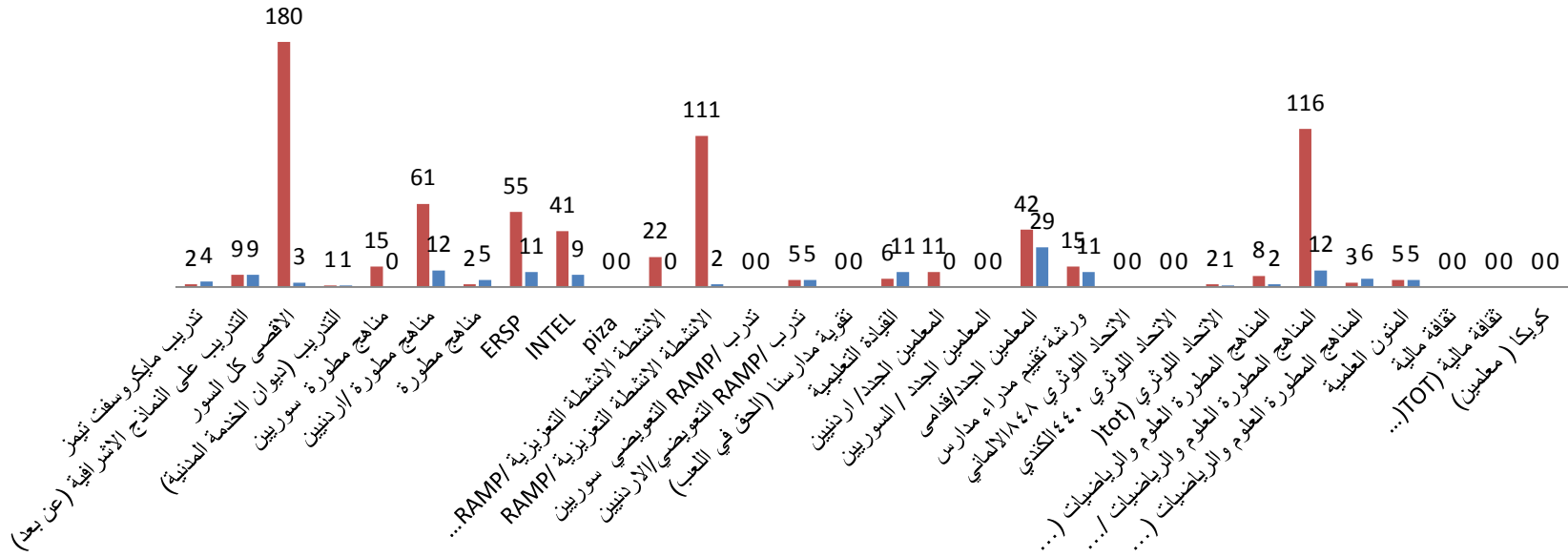
## أعداد المتدربين ماركا

■ ماركا ذكور ■ ماركا اناث

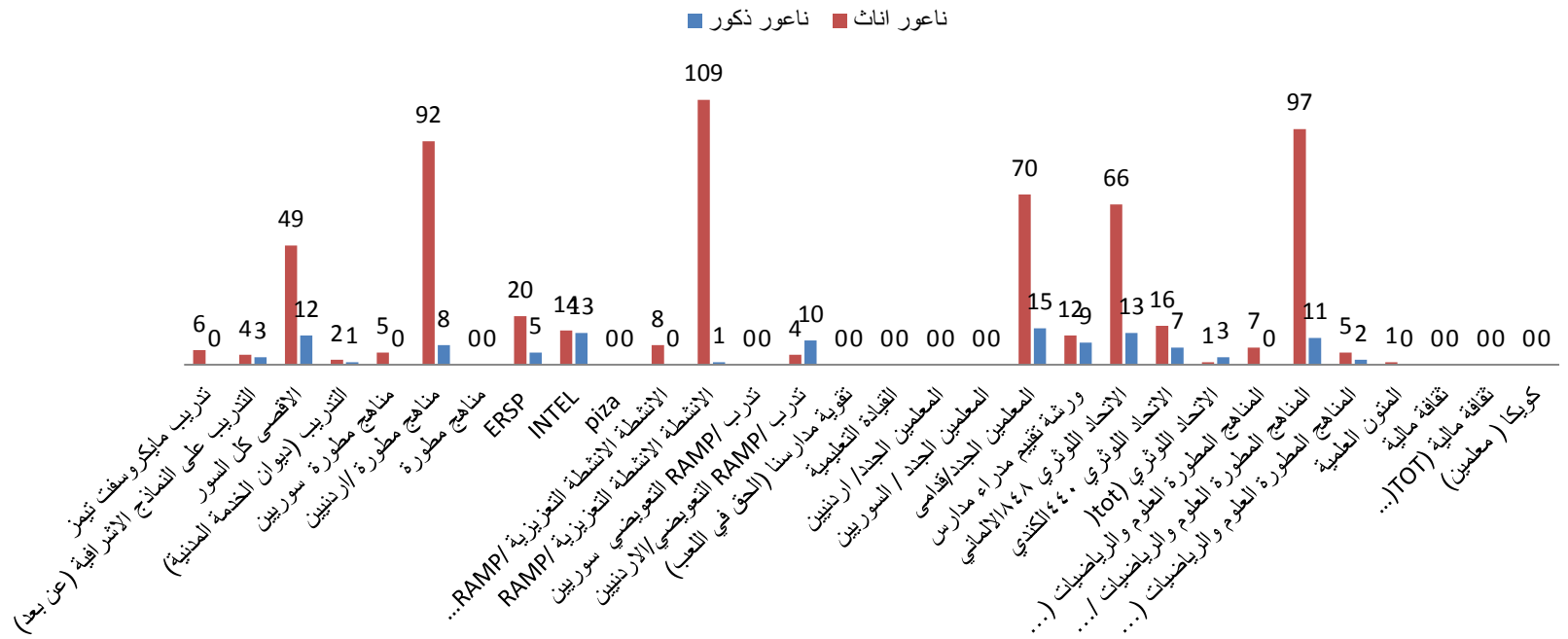


## اعداد المتدربين وادي السير

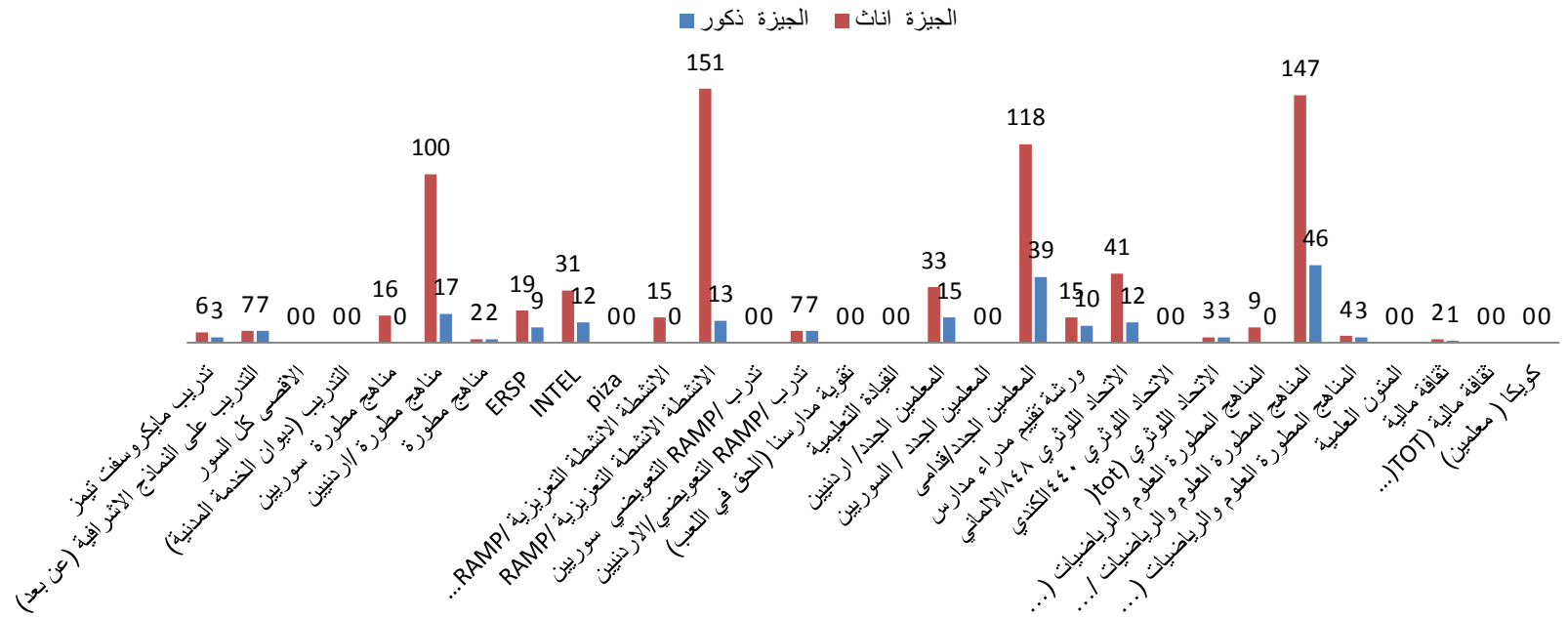
■ وادي السير ذكور ■ وادي السير اناث



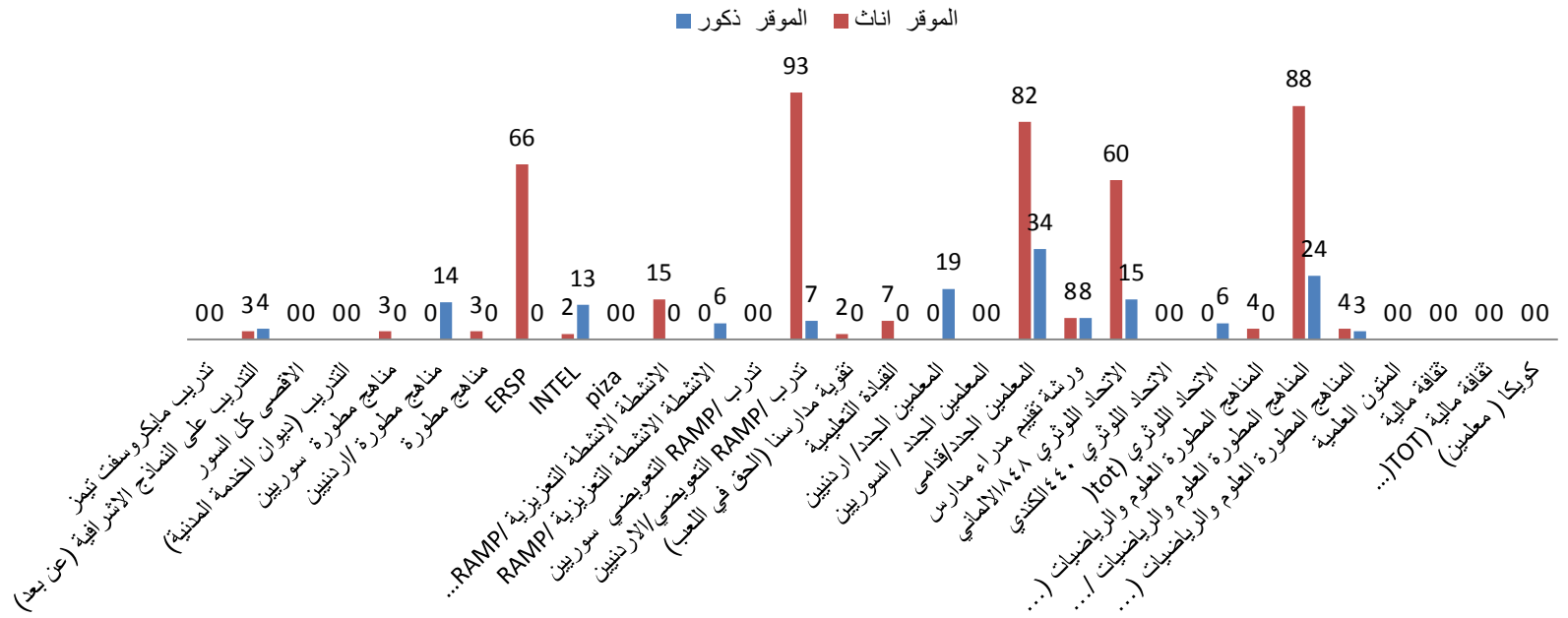
## أعداد المتدربين ناعور



## أعداد المتدربين الجيزة

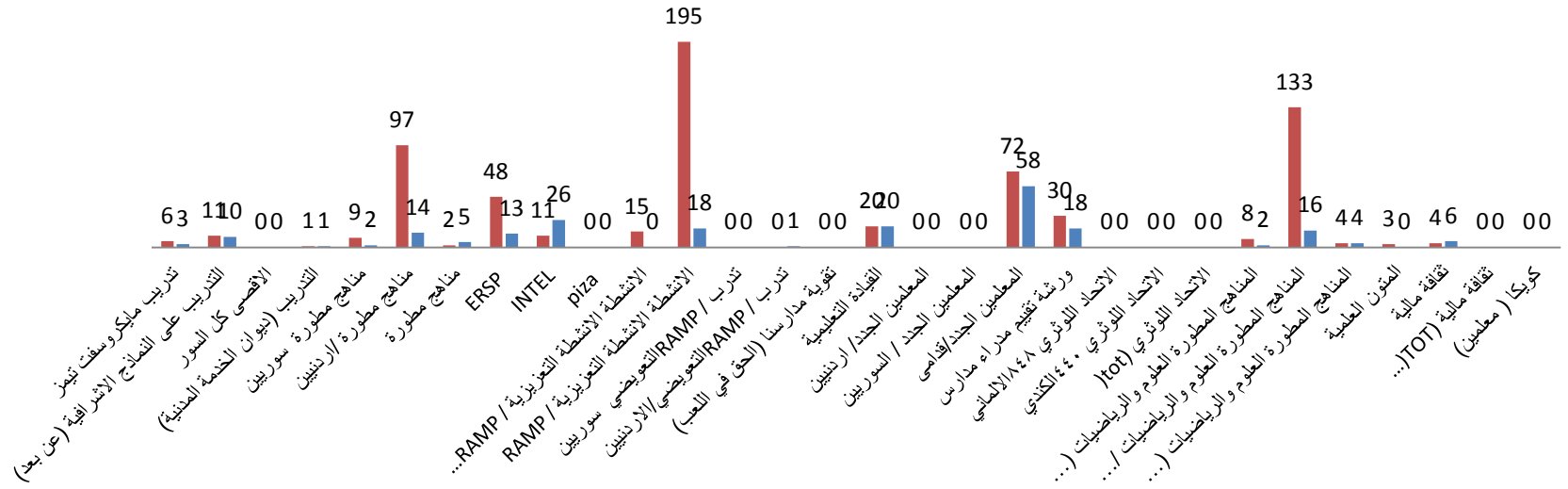


## أعداد المتدربين الموقر



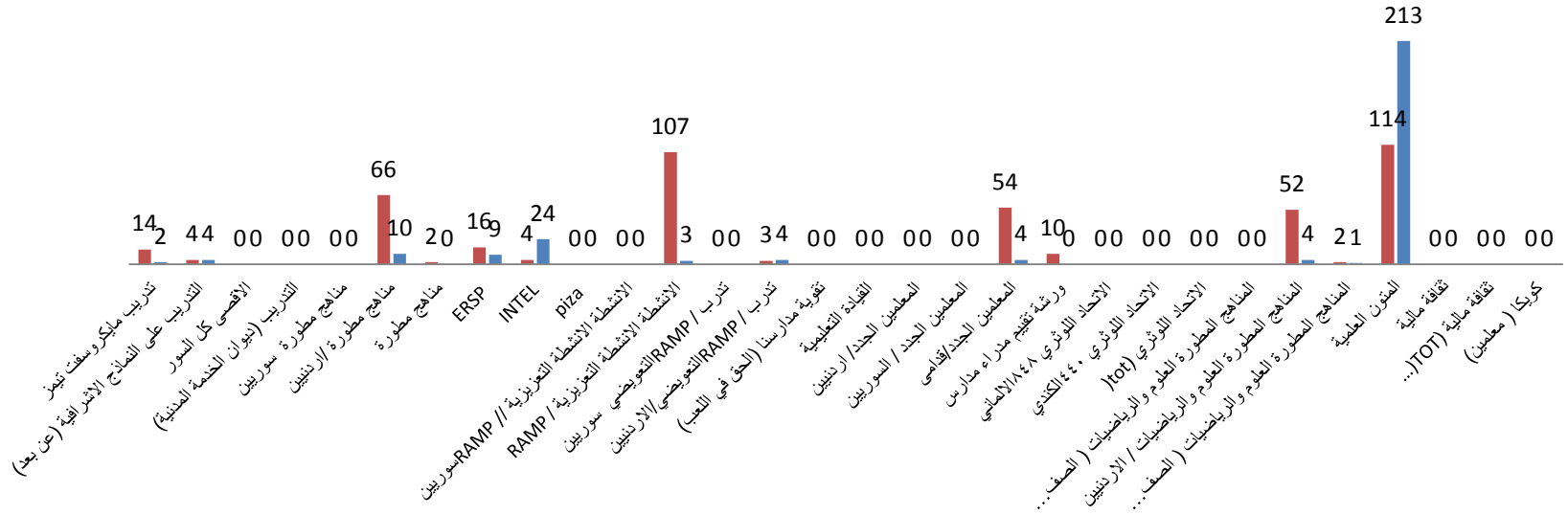
## أعداد المتدربين مادبا

■ مادبا ذكور ■ مادبا اناث



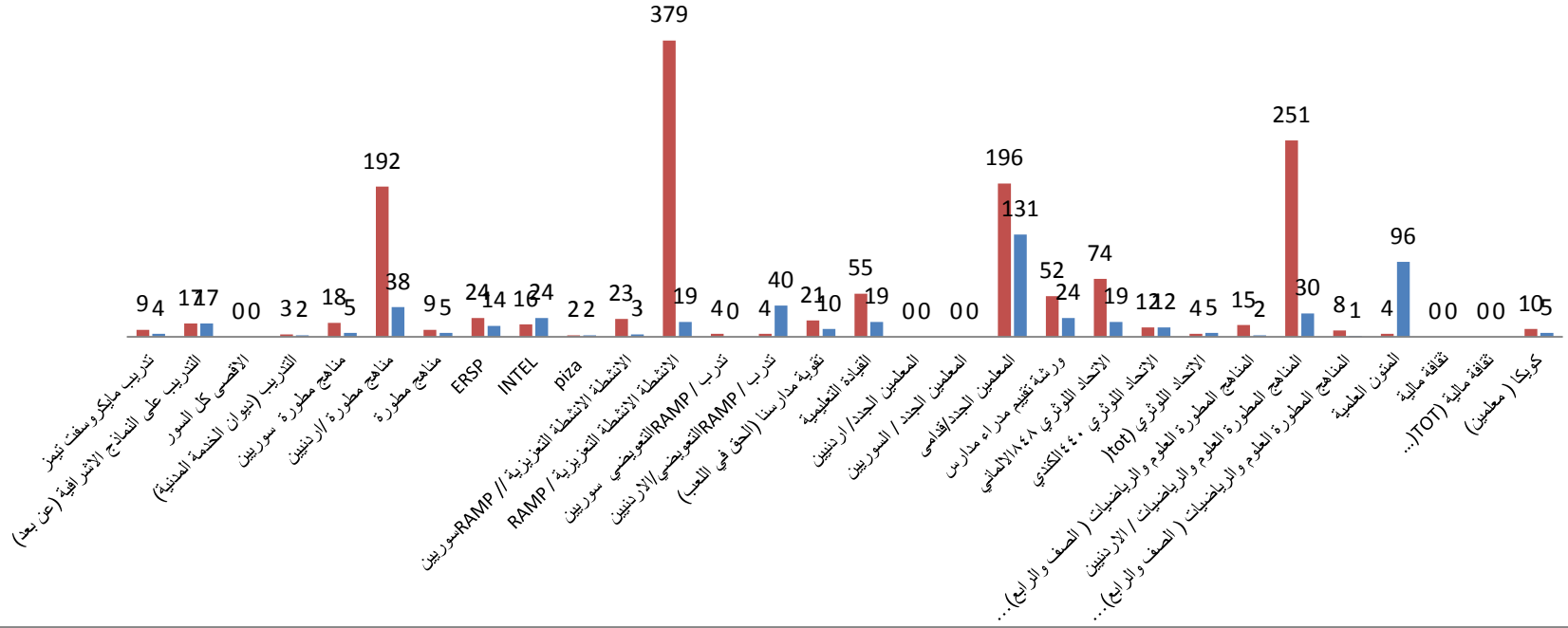
## أعداد المتدربين ذبيان

■ ذبيان ذكور ■ ذبيان اناث



## أعداد المتدربين الزرقاء الاولى

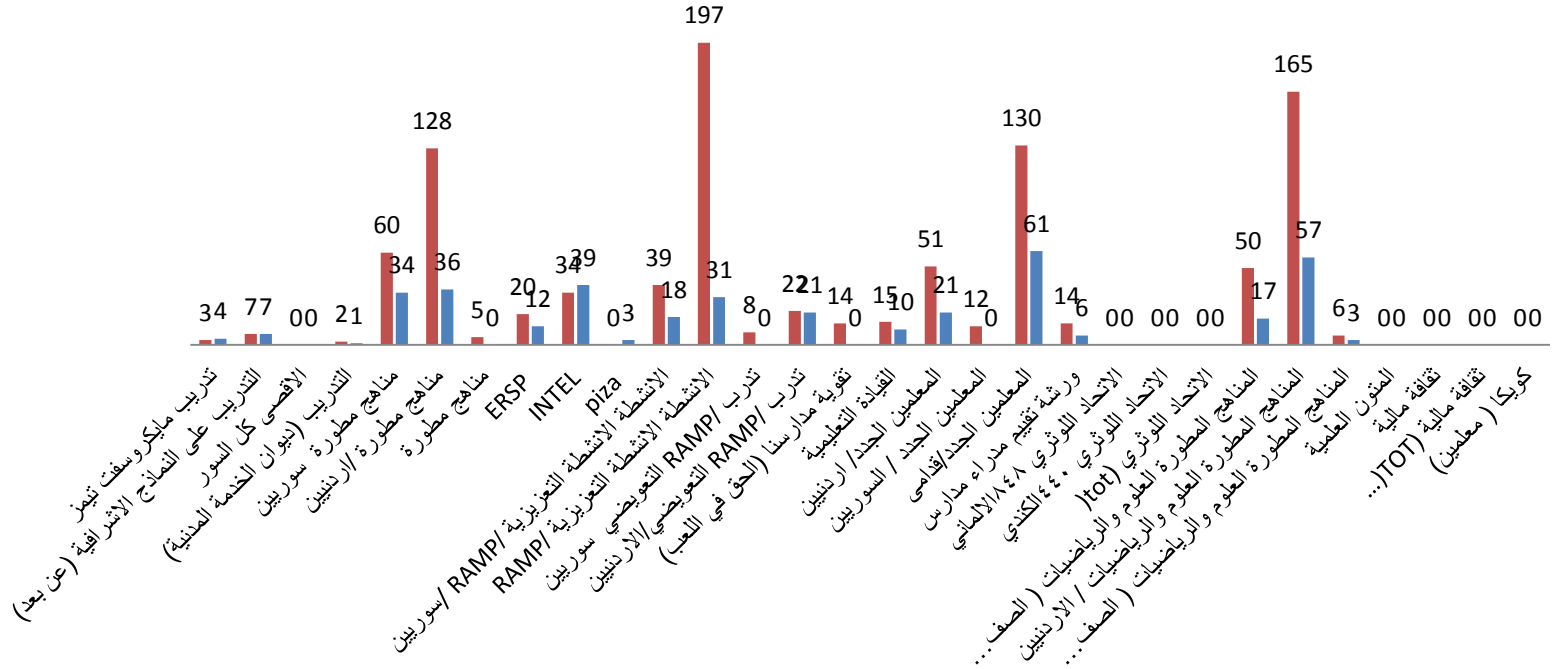
الزرقاء الاولى ذكور ■ الزرقاء الاولى اناث





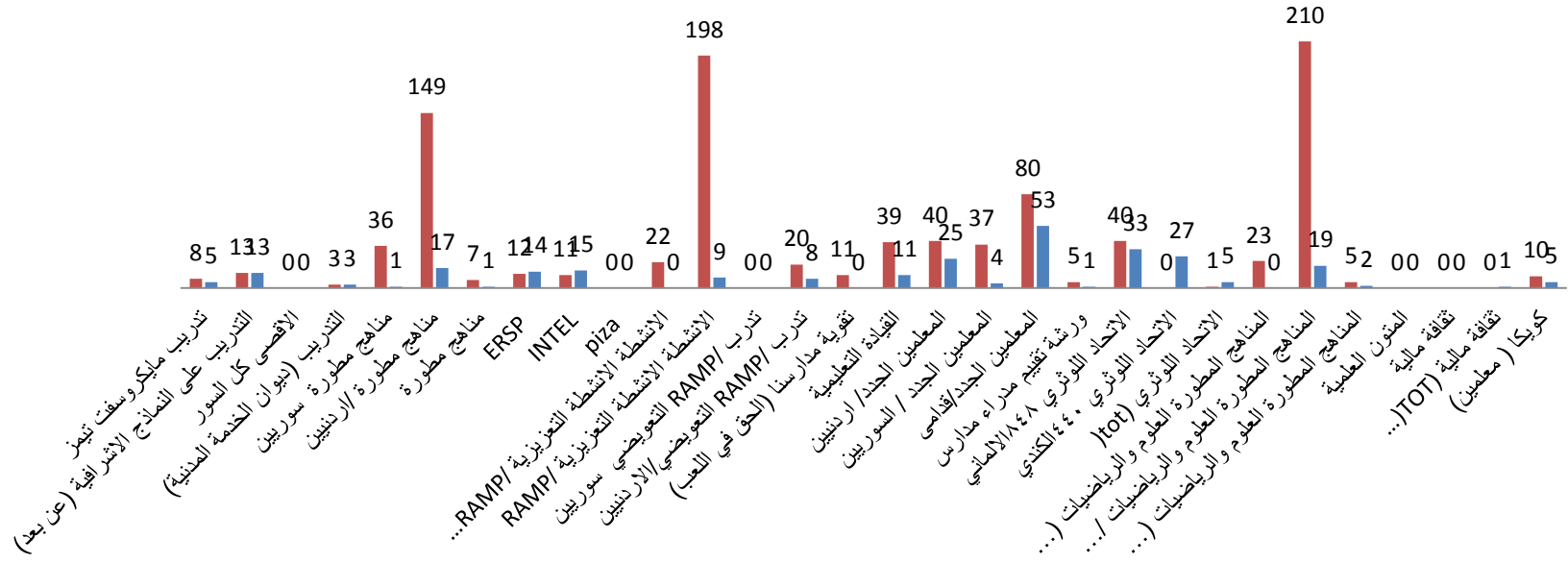
## أعداد المتدربين الزرقاء الثانية

الزرقاء الثانية ذكور الزرقاء الثانية اناث

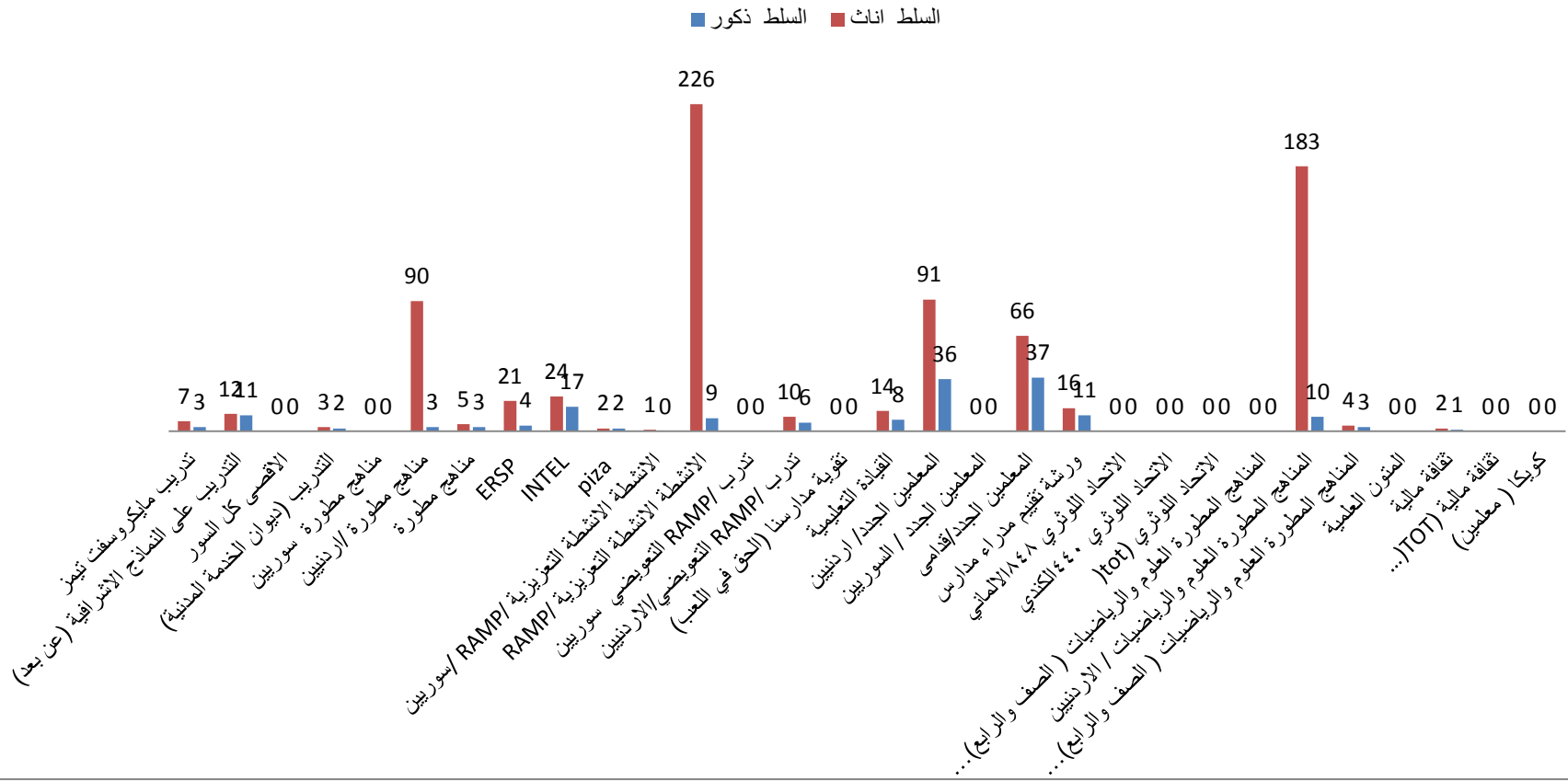


## اعداد المتدربين الرصيفة

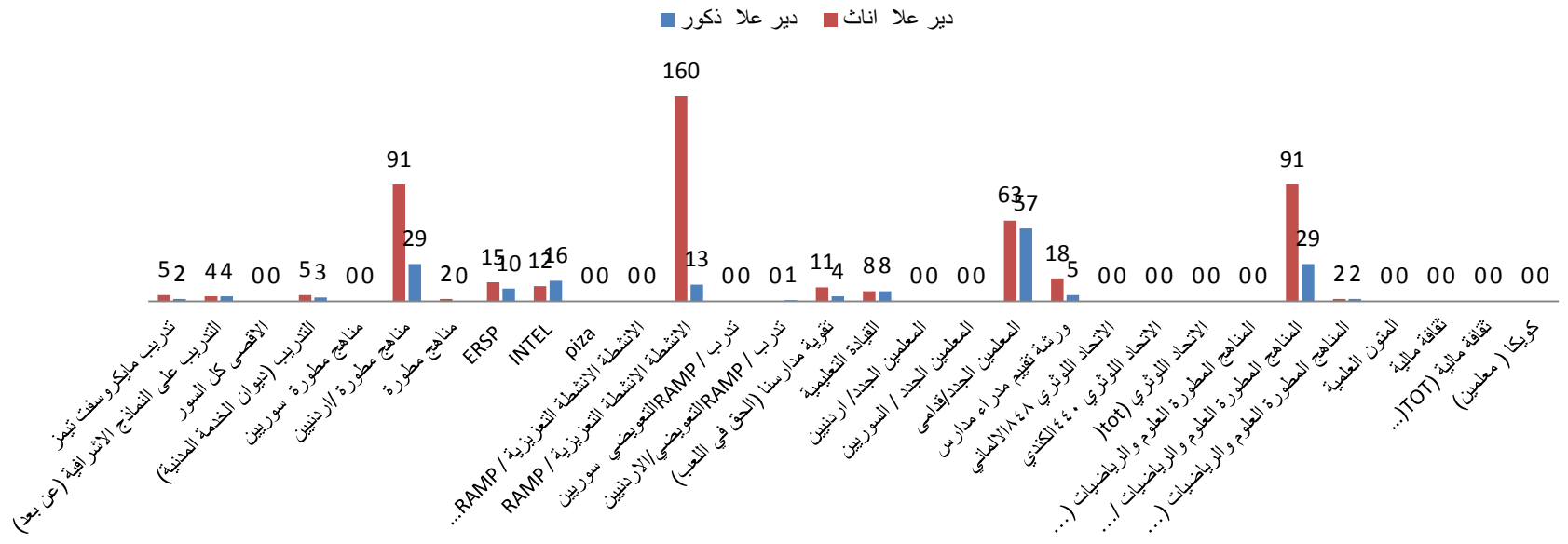
الرصيفة اناث ■ الرصيفة ذكور ■



## أعداد المتدربين السلط

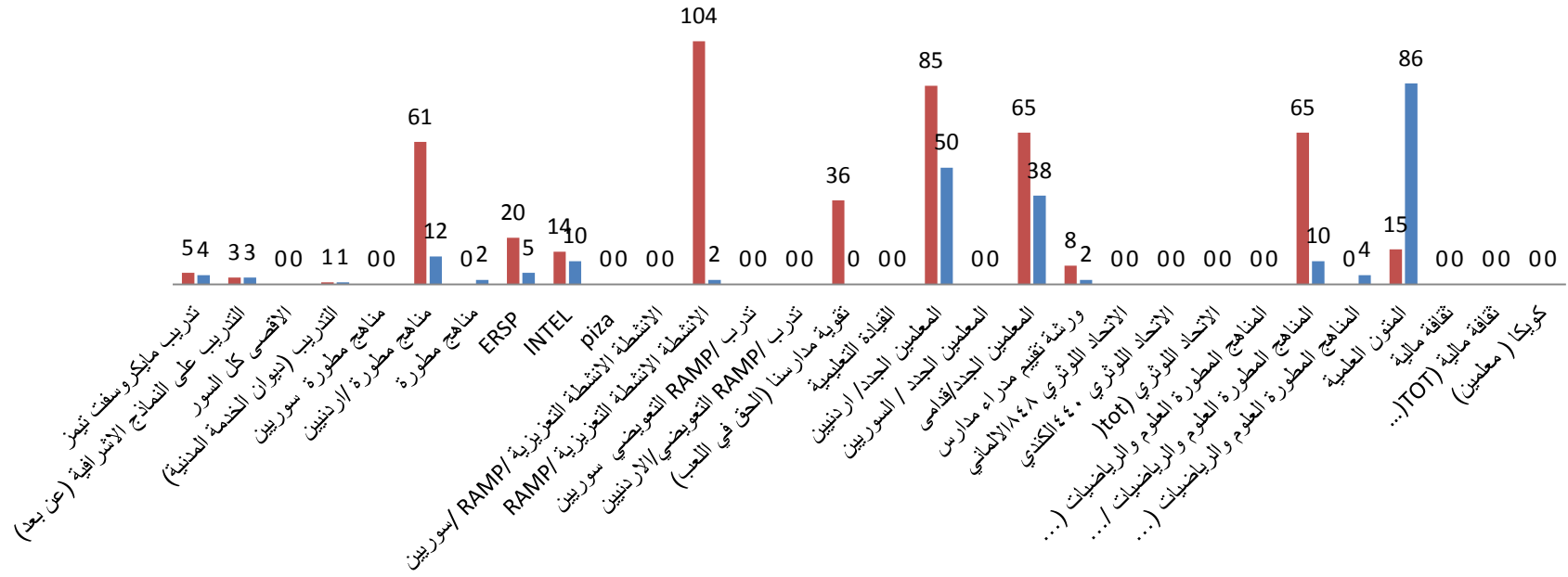


## أعداد المتدربين ديرعلا



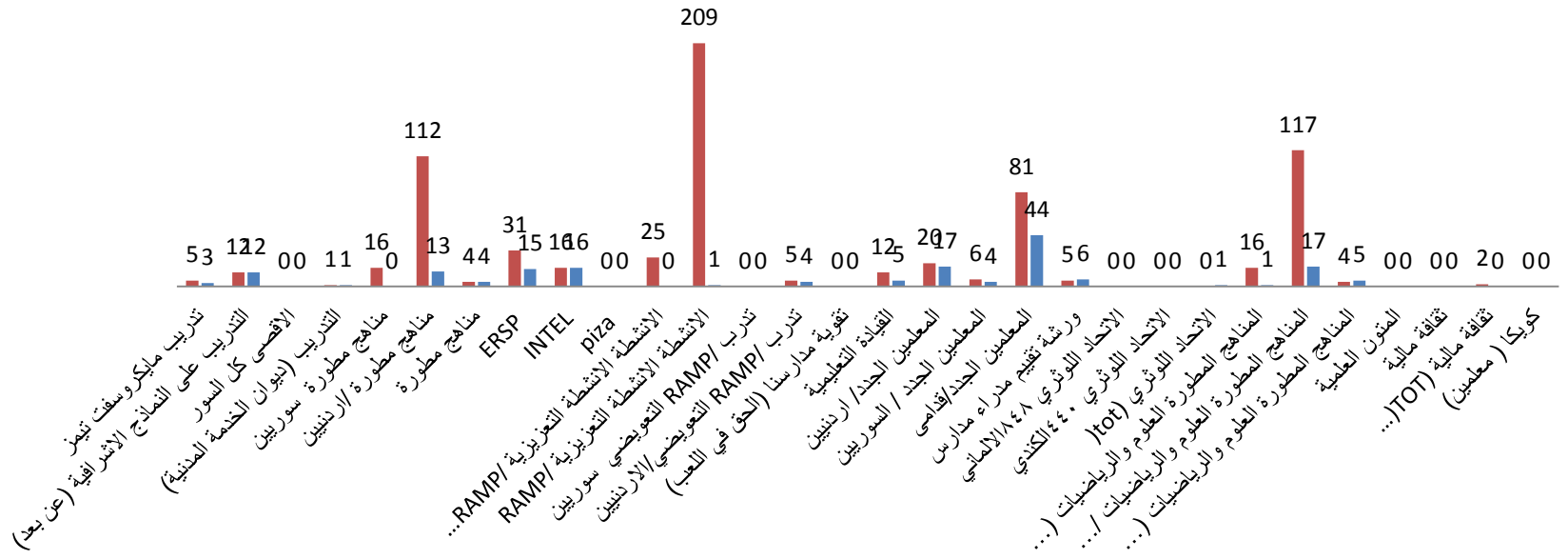
## أعداد المتدربين الشونة الجنوبية

■ الشونة الجنوبية ذكور ■ الشونة الجنوبية اناث



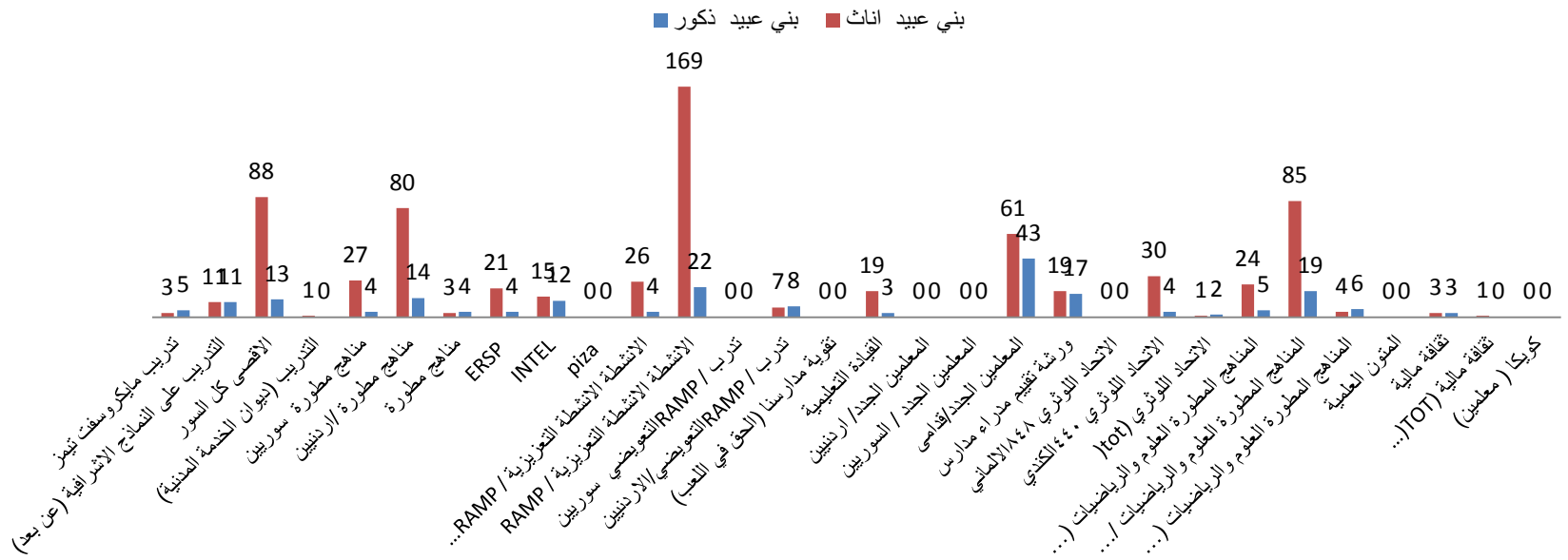
## اعداد المتدربين عين الباشا

■ عين الباشا ذكور ■ عين الباشا اناث





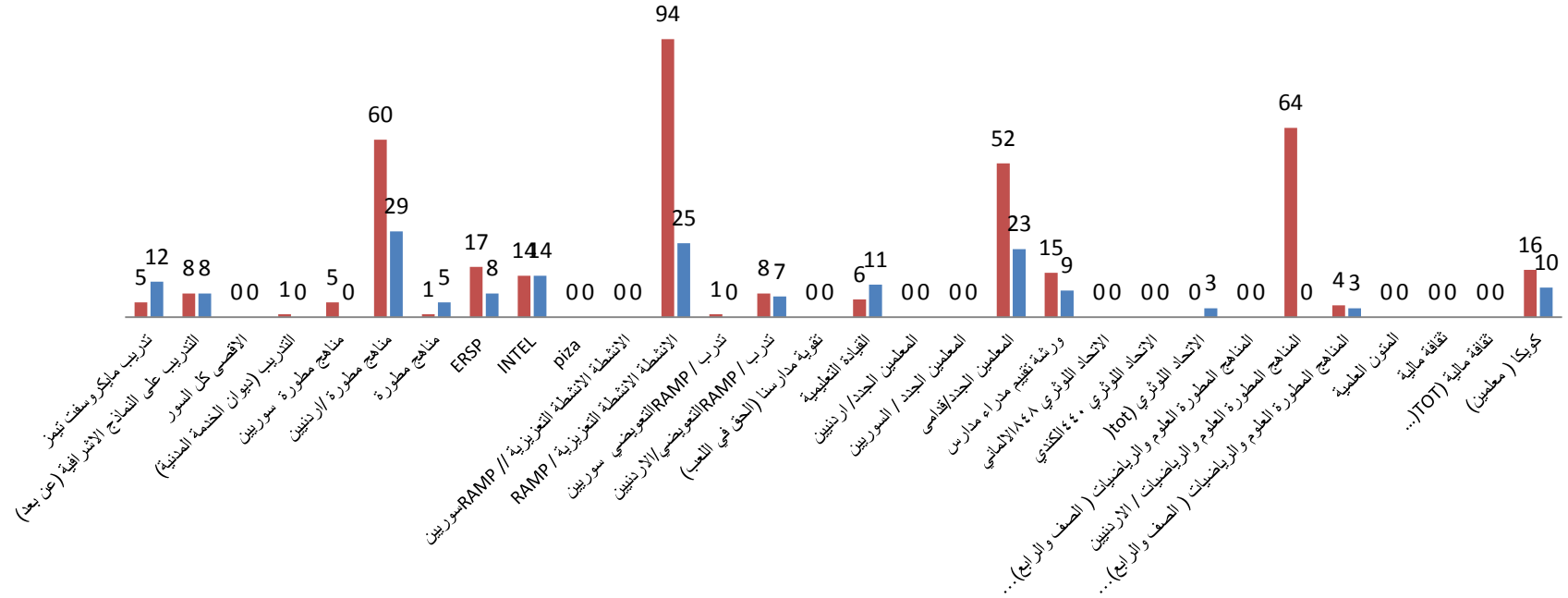
## أعداد المتدربين بني عبيد





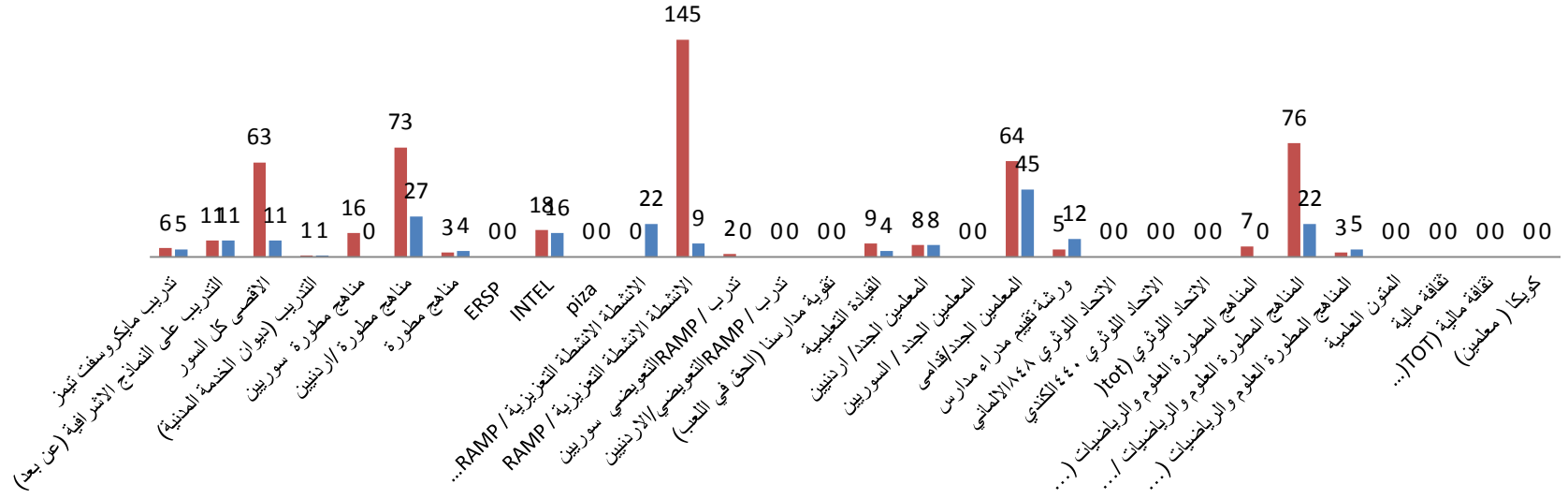
## أعداد المتدربين المزار الشمالي

المزار الشمالي ذكور ■ المزار الشمالي اناث ■



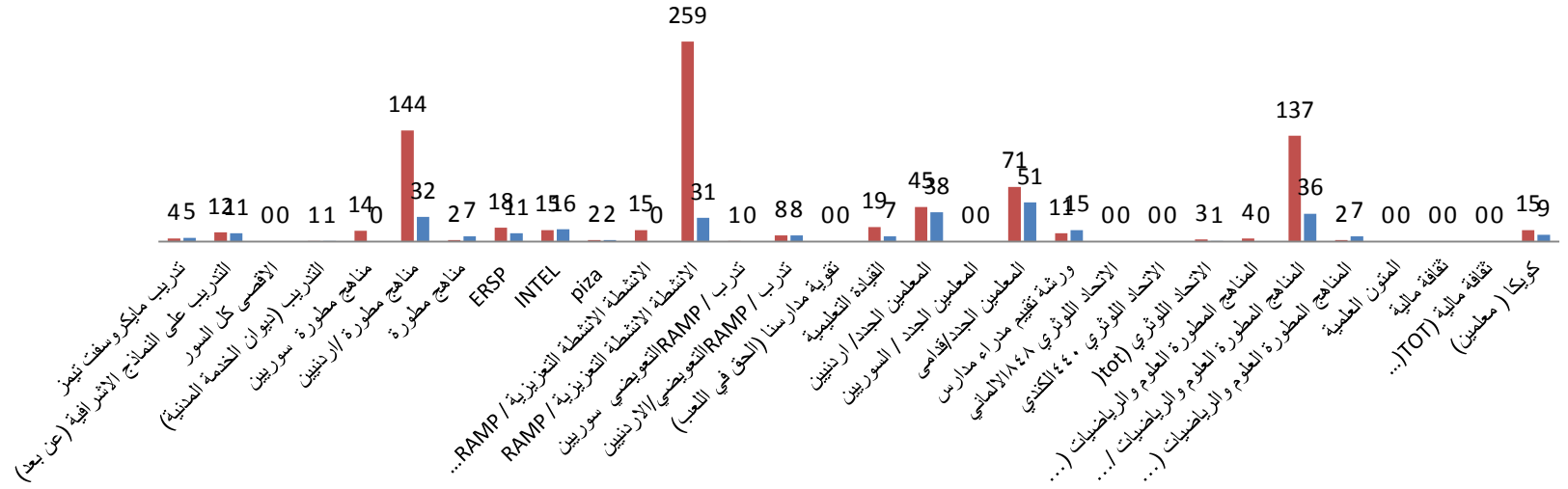
## أعداد المتدربين الطبية والوسطية

الطبية والوسطية ذكور ■ الطبية والوسطية اناث ■

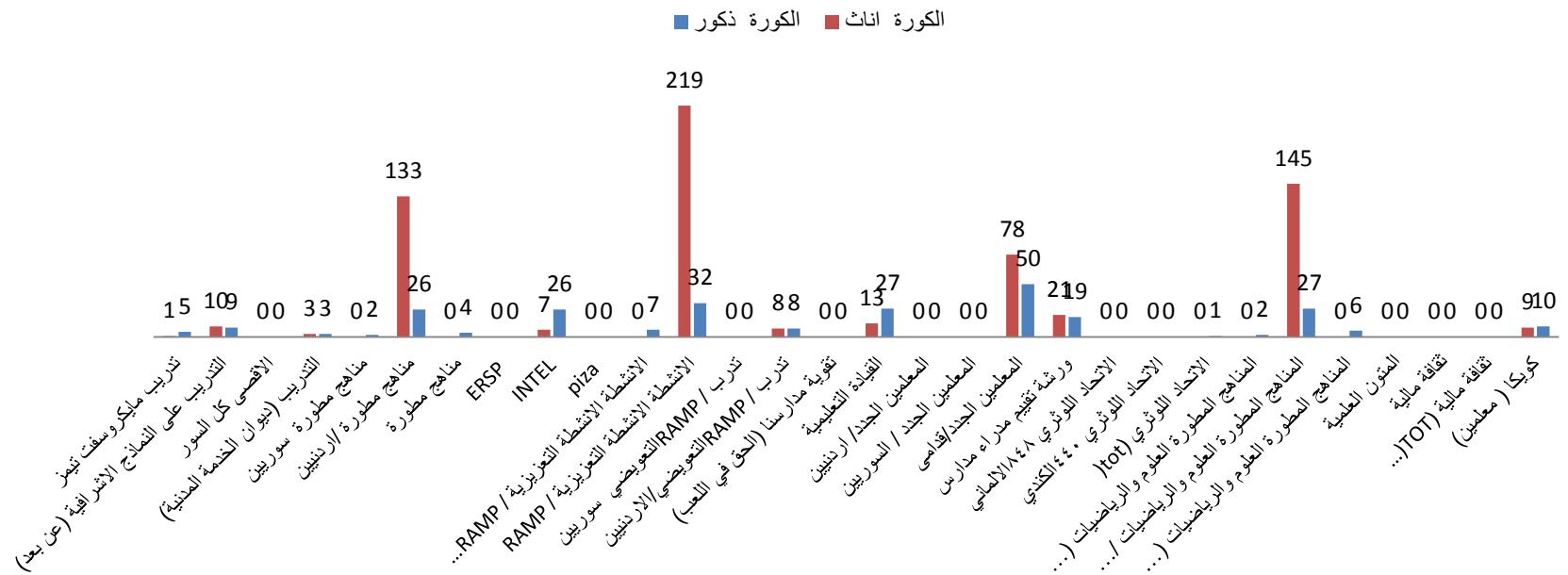


## أعداد المتدربين بني كنانه

بني كنانه ذكور ■ بني كنانه إناث

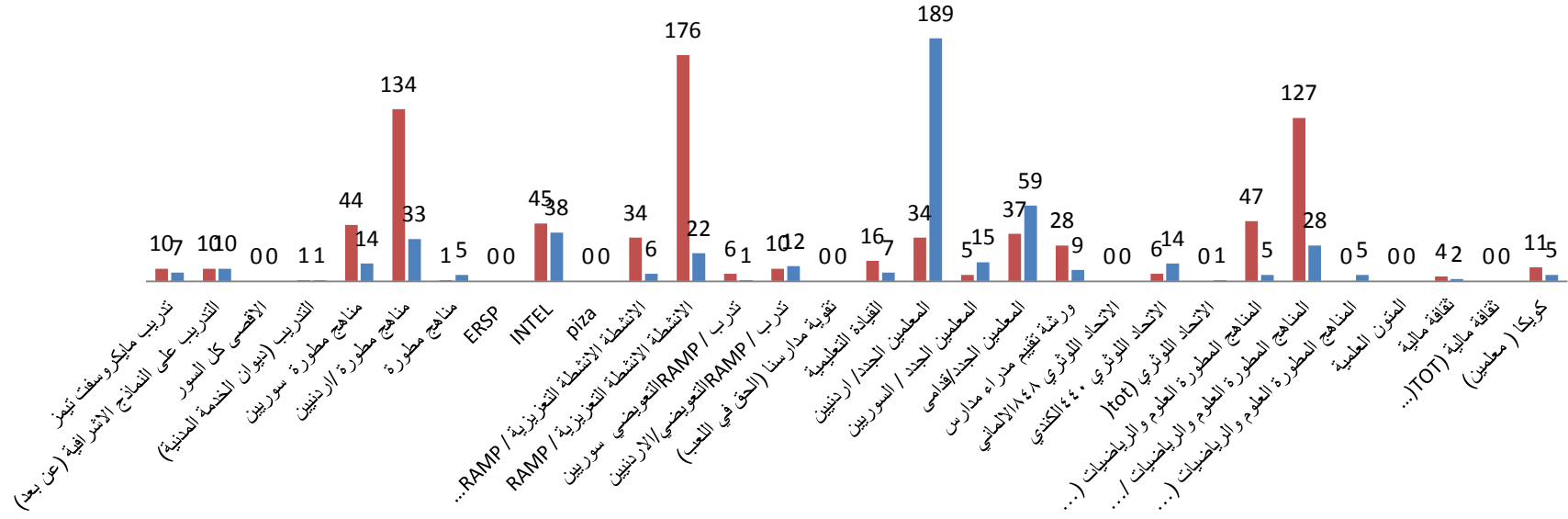


## أعداد المتدربين الكورة



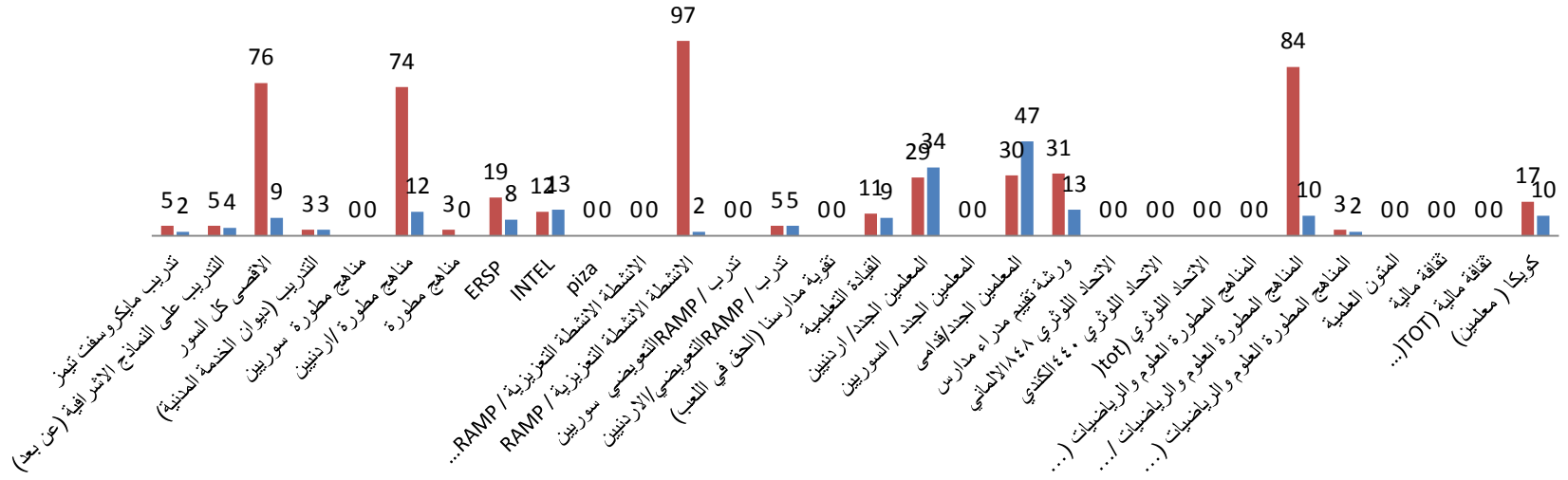
## أعداد المتدربين الرمثة

الرمثة ذكور ■ الرمثة اناث

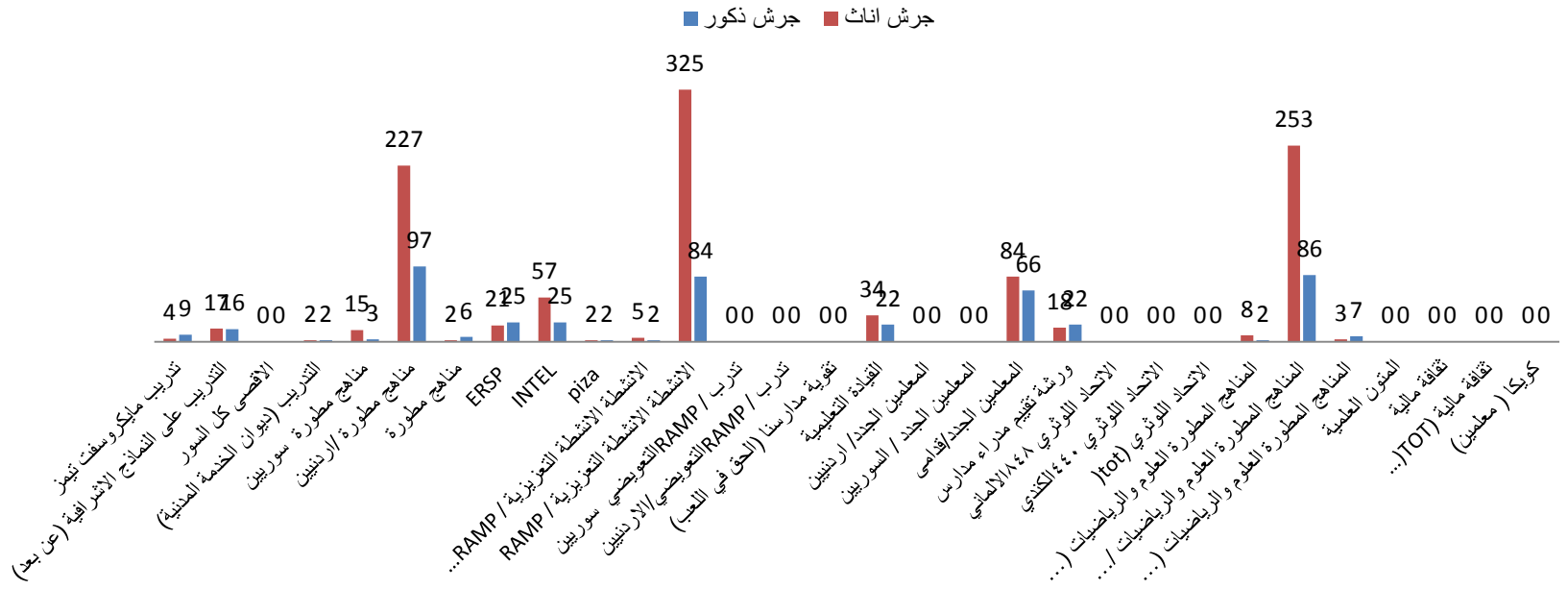


## أعداد المتدربين الاغوار الشمالية

■ الاغوار الشمالية ذكور ■ الاغوار الشمالية اناث

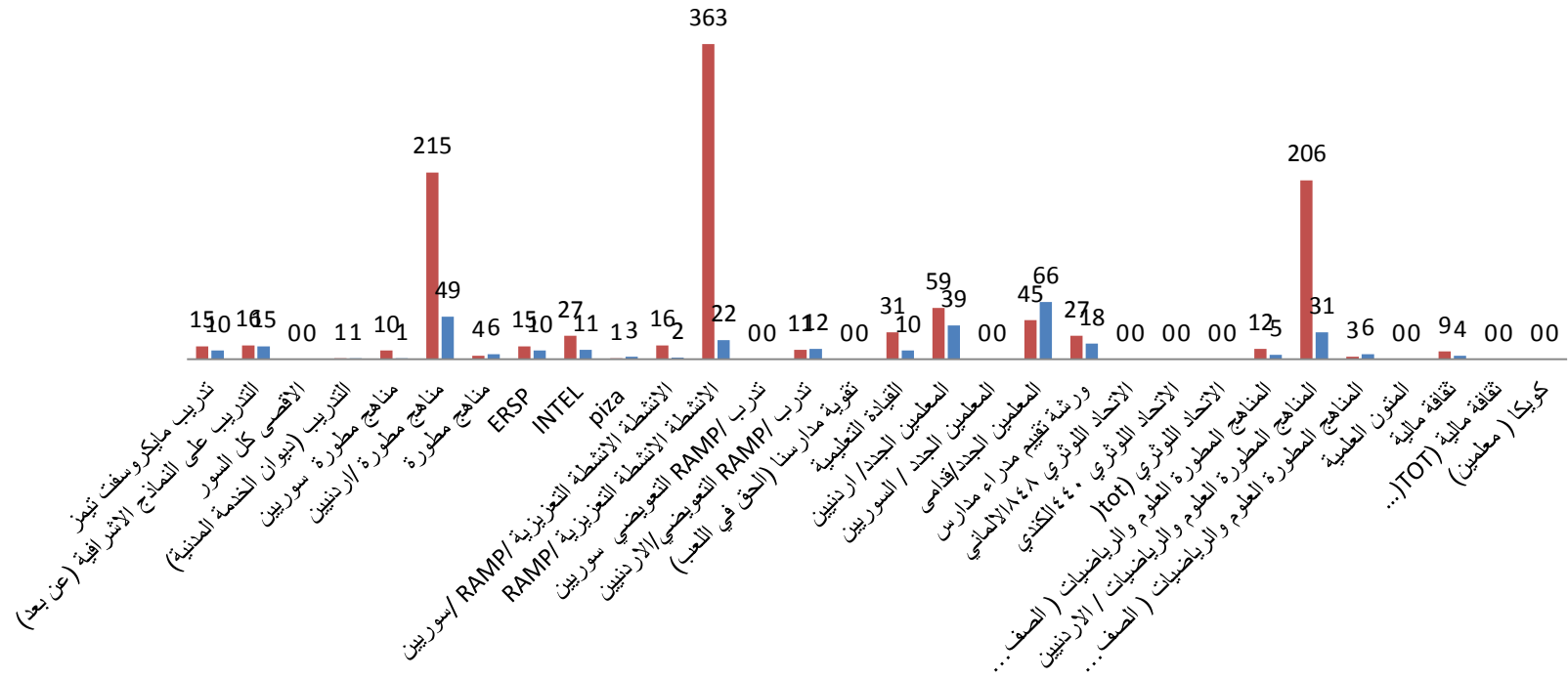


## اعداد المتدربين جرش



## أعداد المتدربين عجلون

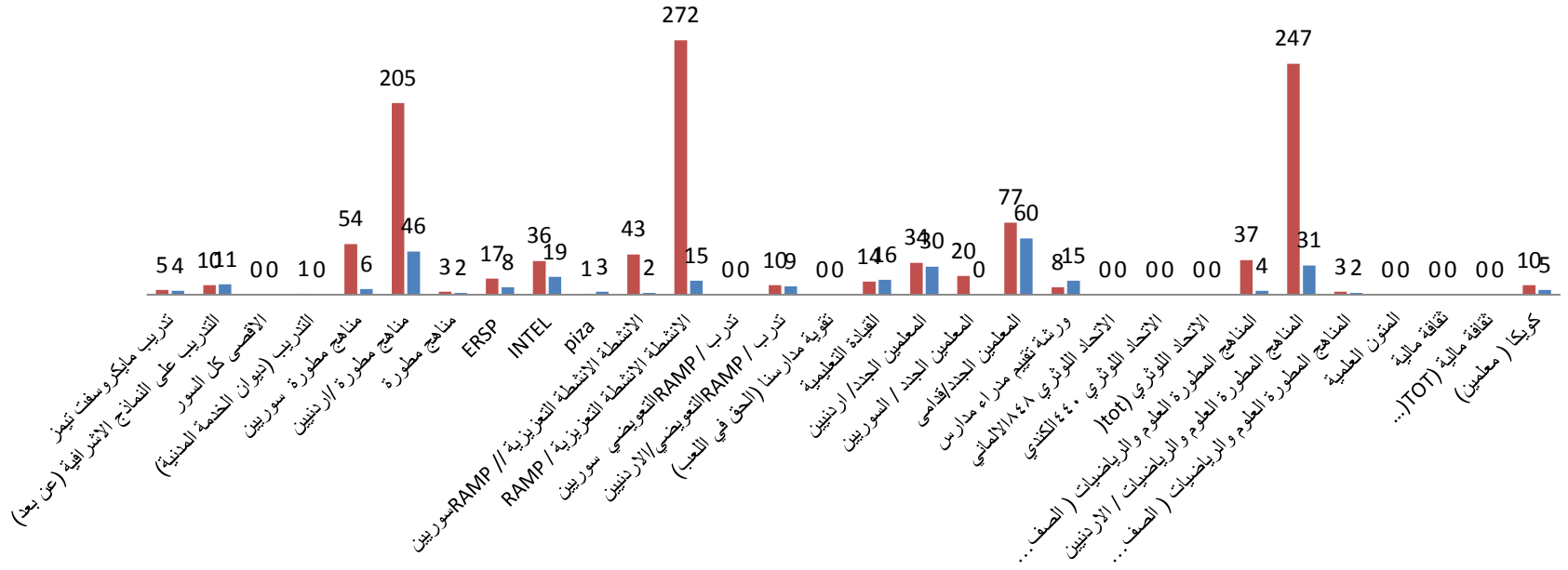
عجلون ذكور عجلون اناث





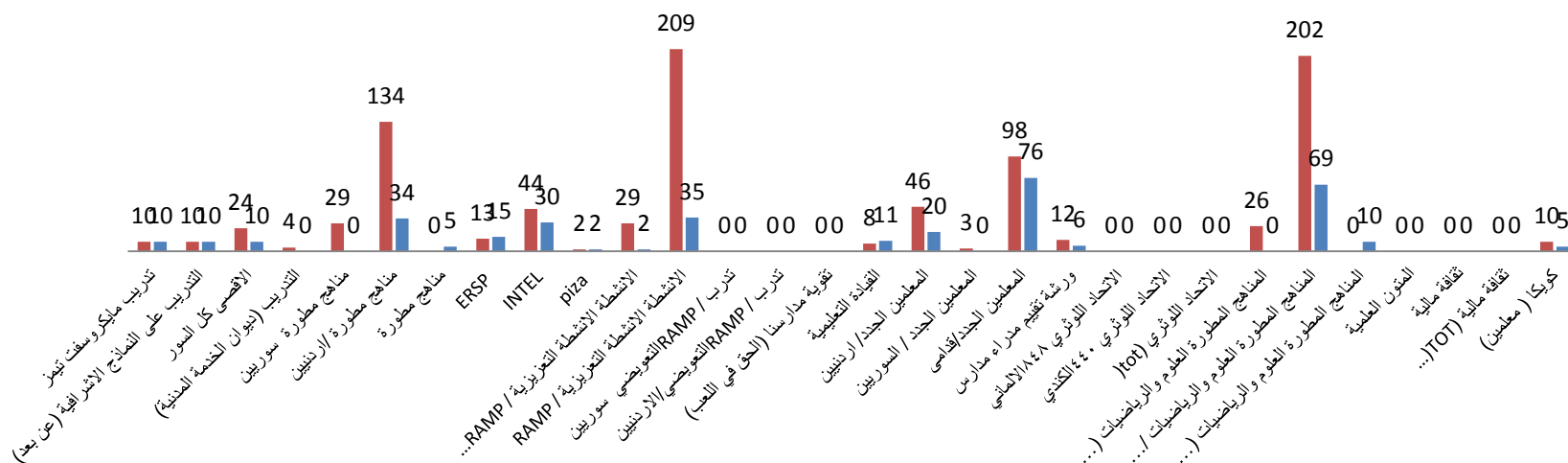
## اعداد المتدربين المفرق

المفرق ذكور    المفرق اناث



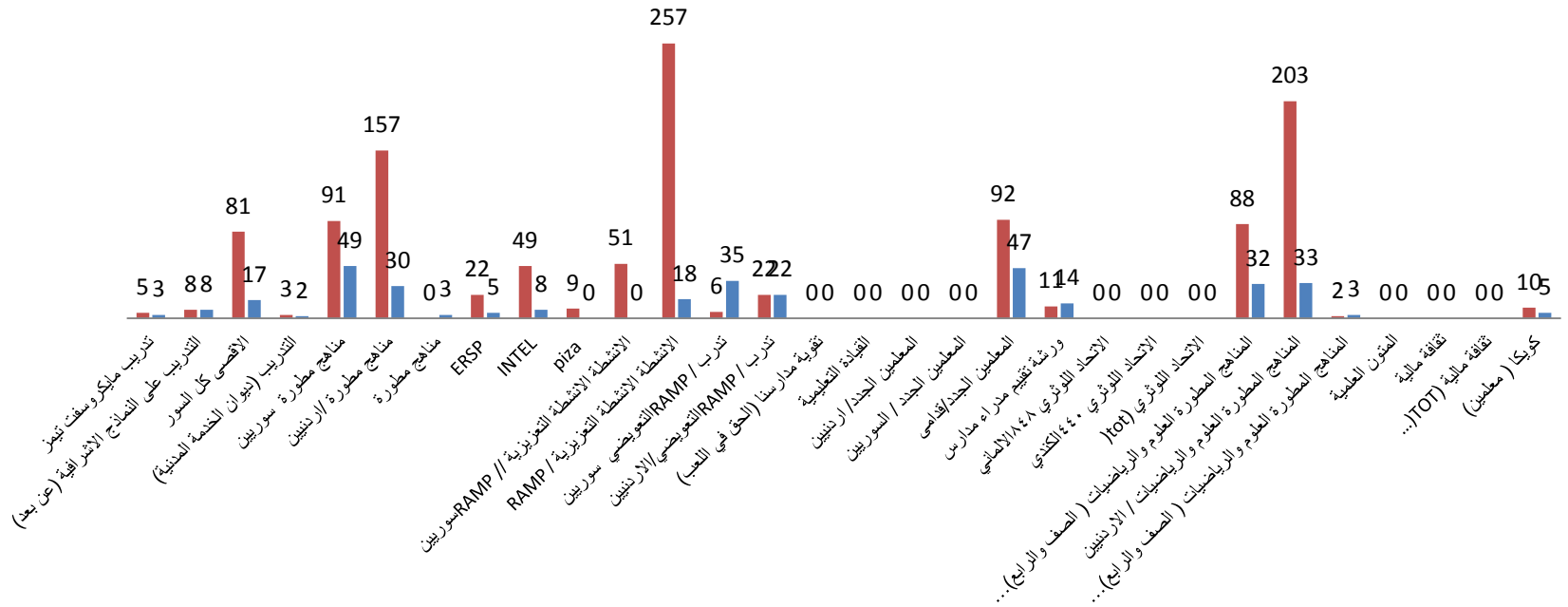
## أعداد المتدربين البادية الشمالية الشرقية

البادية الشمالية الشرقية ذكور البادية الشمالية الشرقية اناث



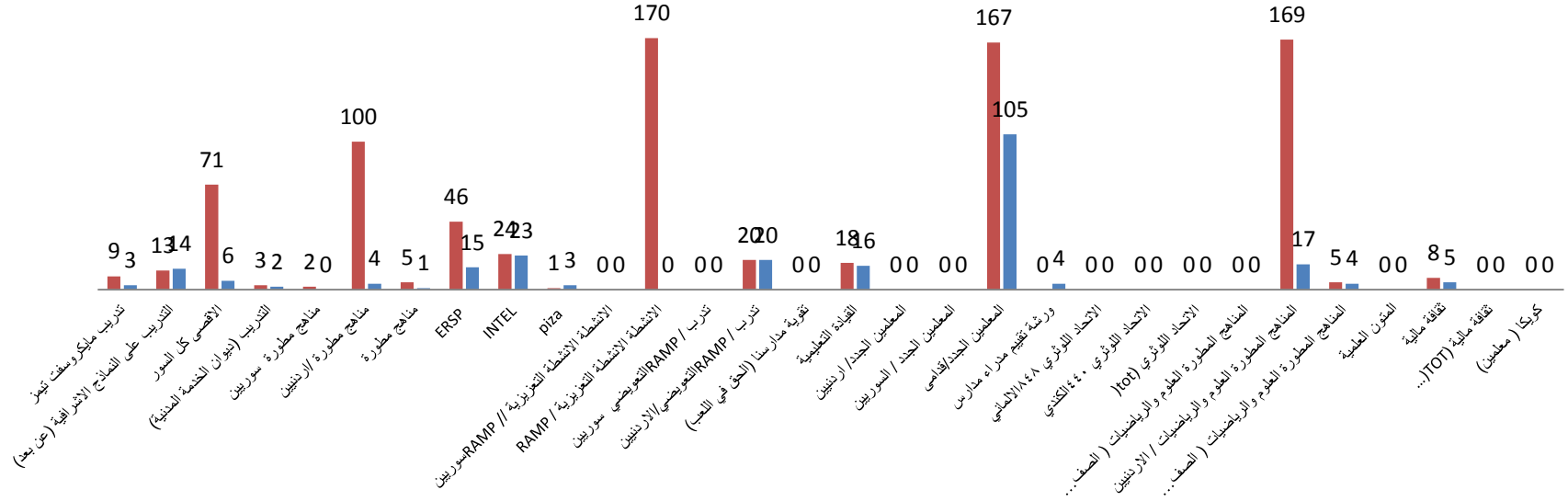
## اعداد المتدربين البادية الشمالية الغربية

البادية الشمالية الغربية اناث ■ البادية الشمالية الغربية ذكور ■



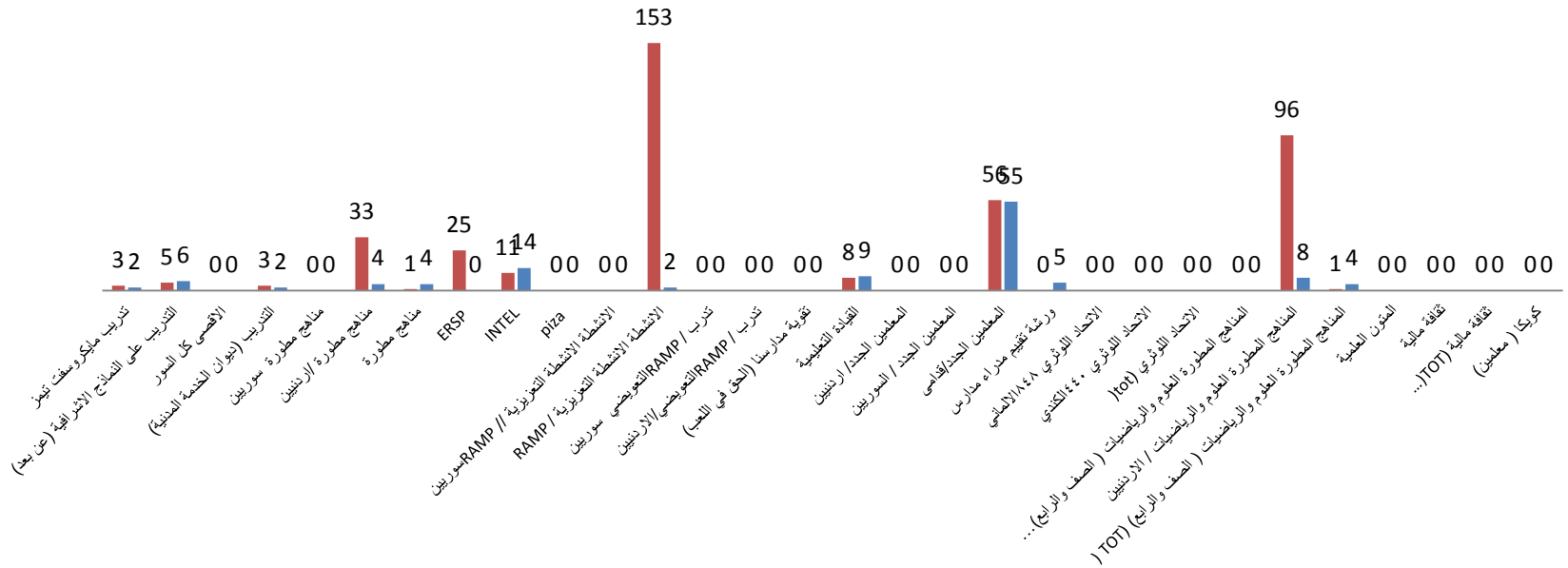
## أعداد المتدربين الكرك

الكرك اناث ■ الكرك ذكور ■



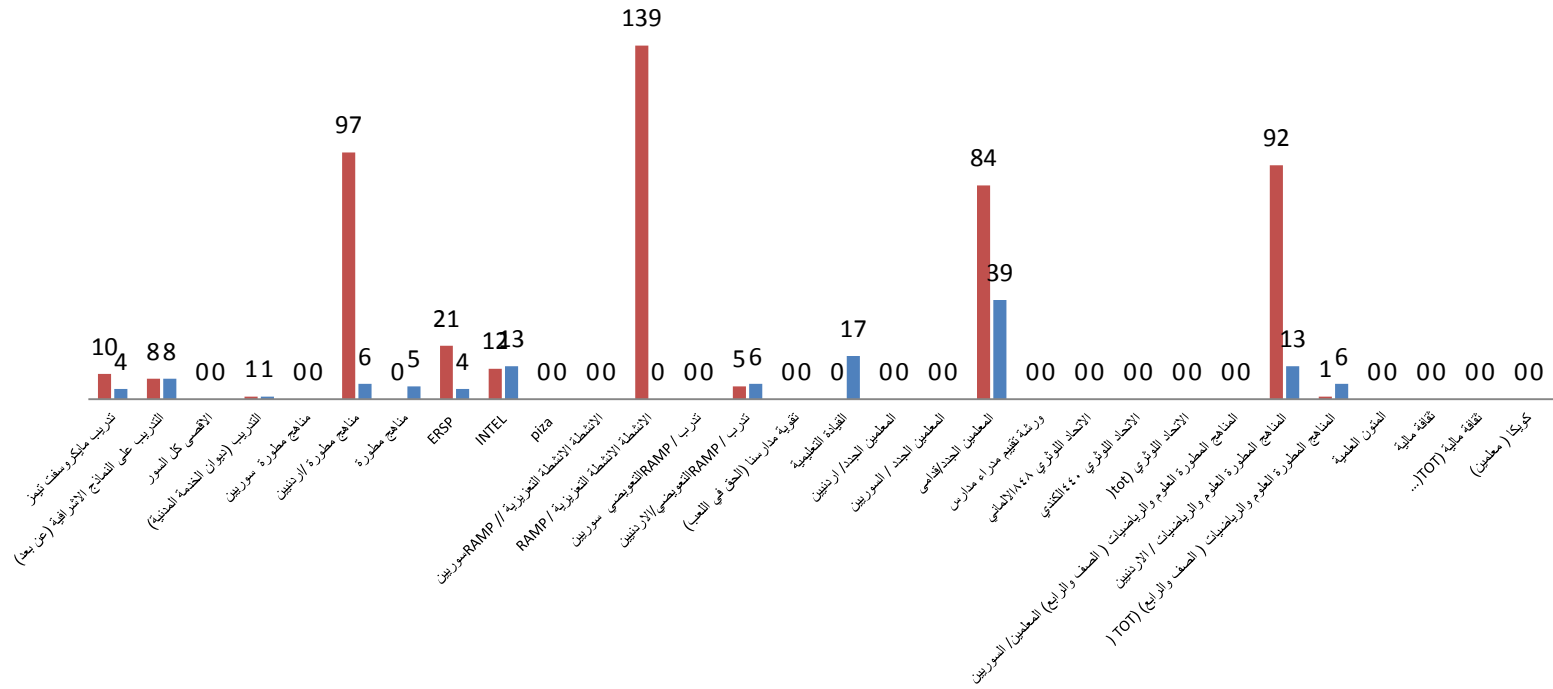
## أعداد المتدربين الاغوار الجنوبية

■ الاغوار الجنوبية ذكور ■ الاغوار الجنوبية اناث



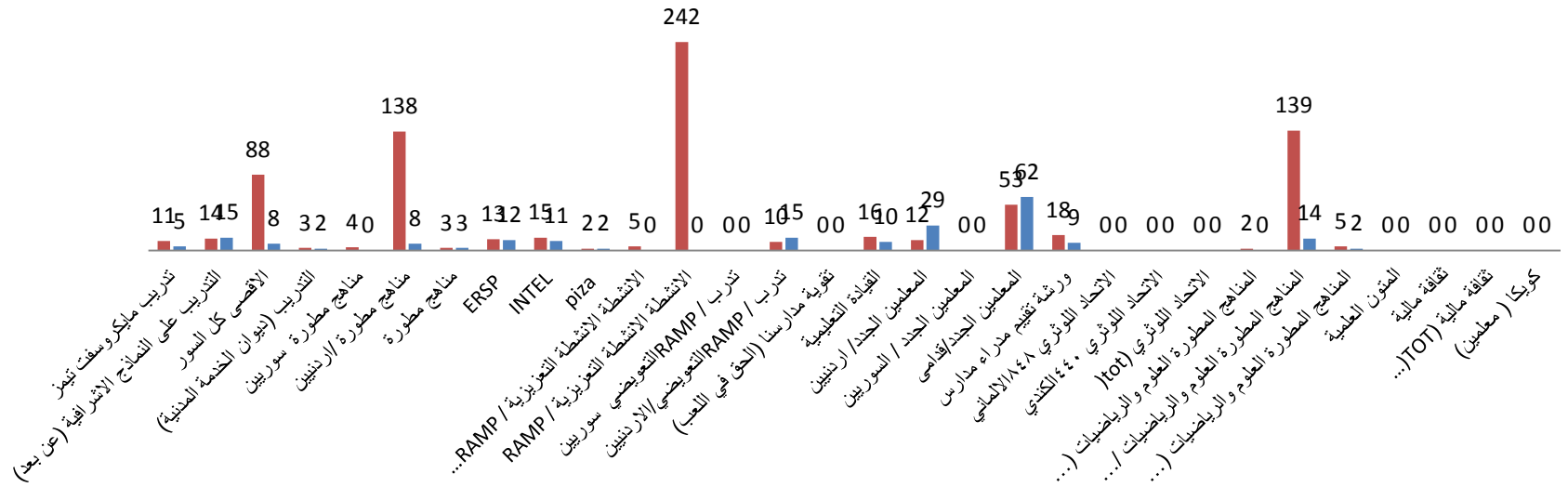
## اعداد المتدربين القصر

■ القصر ذكور ■ القصر اناث

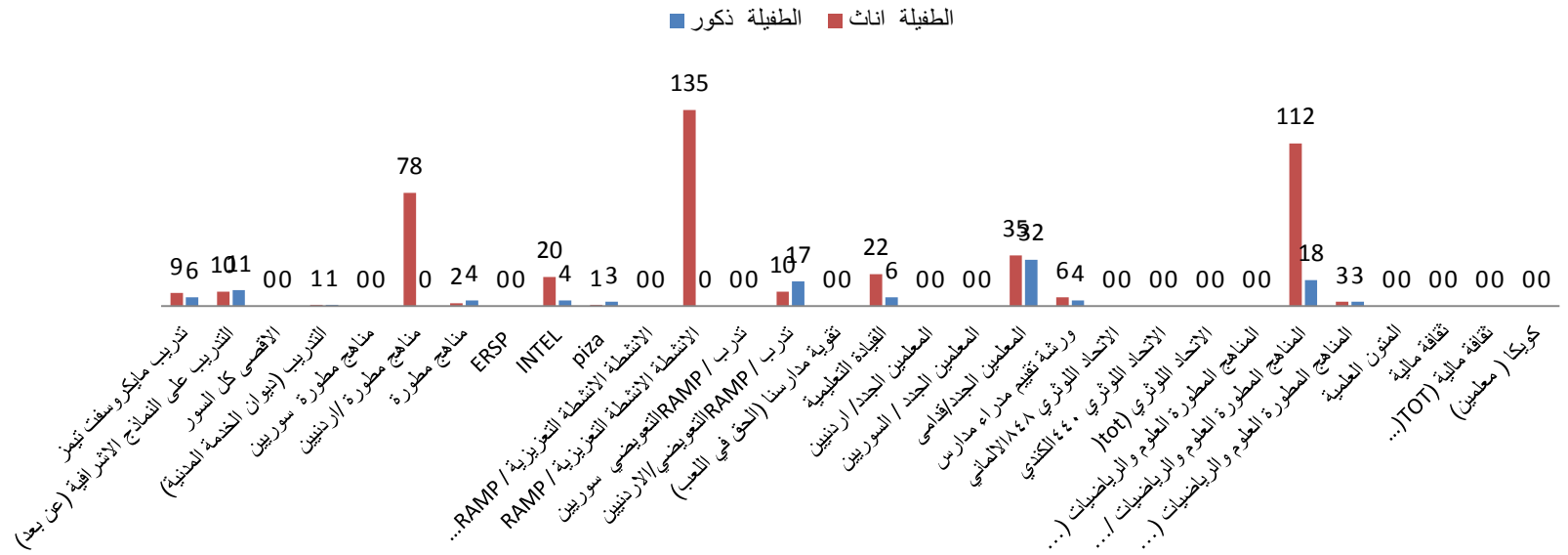


## أعداد المتدربين المزار الجنوبي

المزار الجنوبي ذكور ■ المزار الجنوبي اناث ■



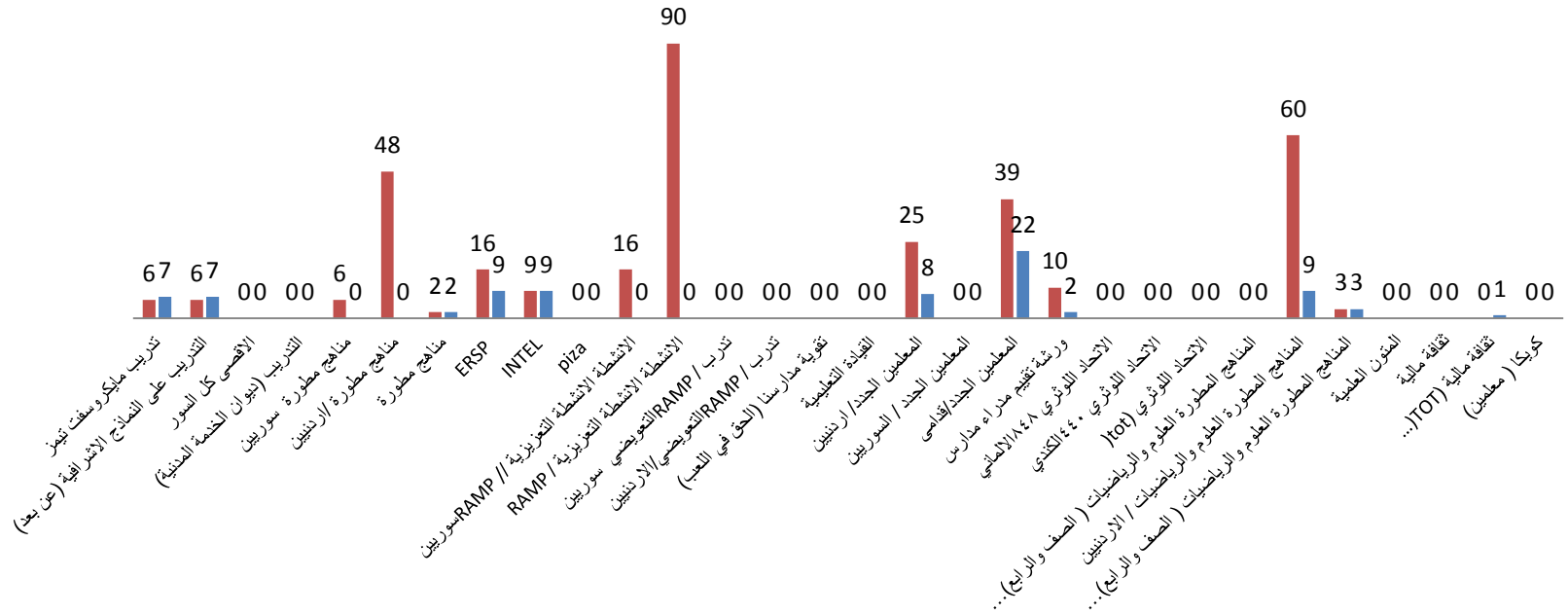
## أعداد المتدربين الطفيلة



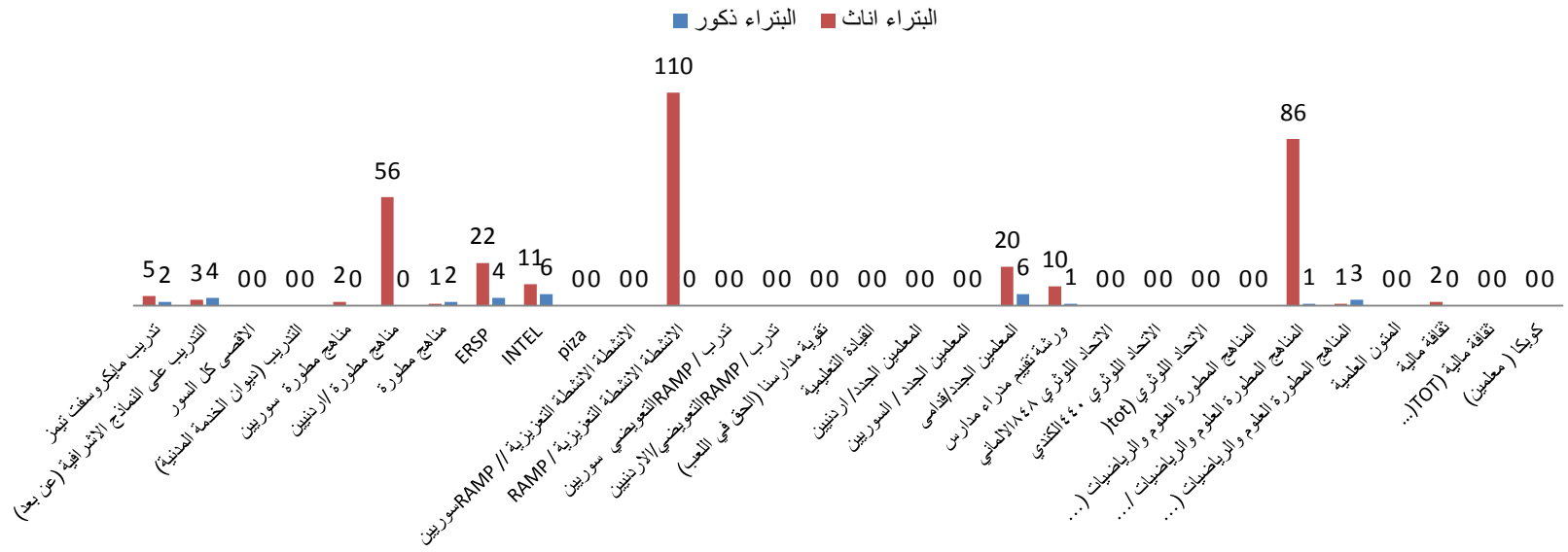


## اعداد المتدربين معان

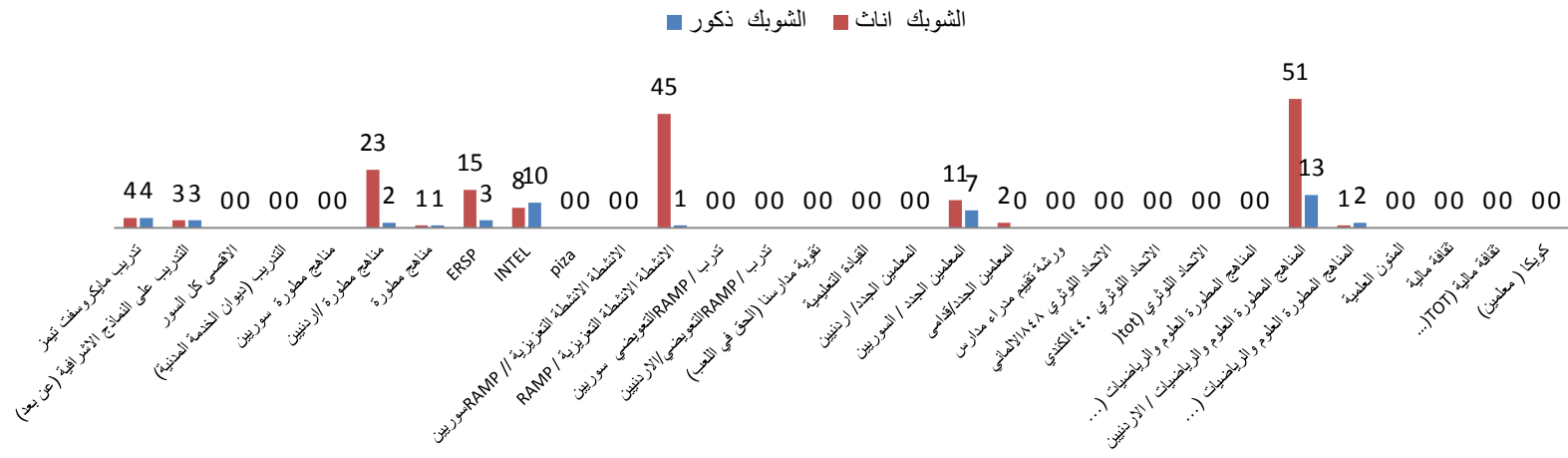
معان ذكور معان اناث



## أعداد المتدربين البتراء

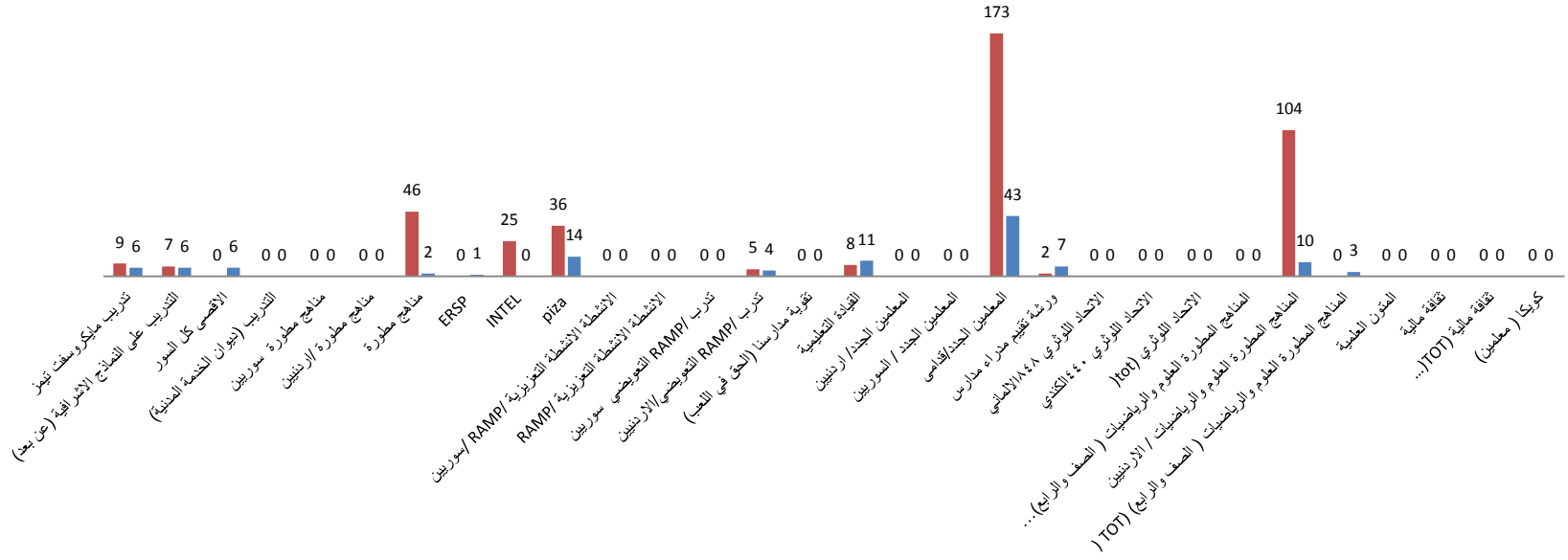


## أعداد المتدربين الشوبك



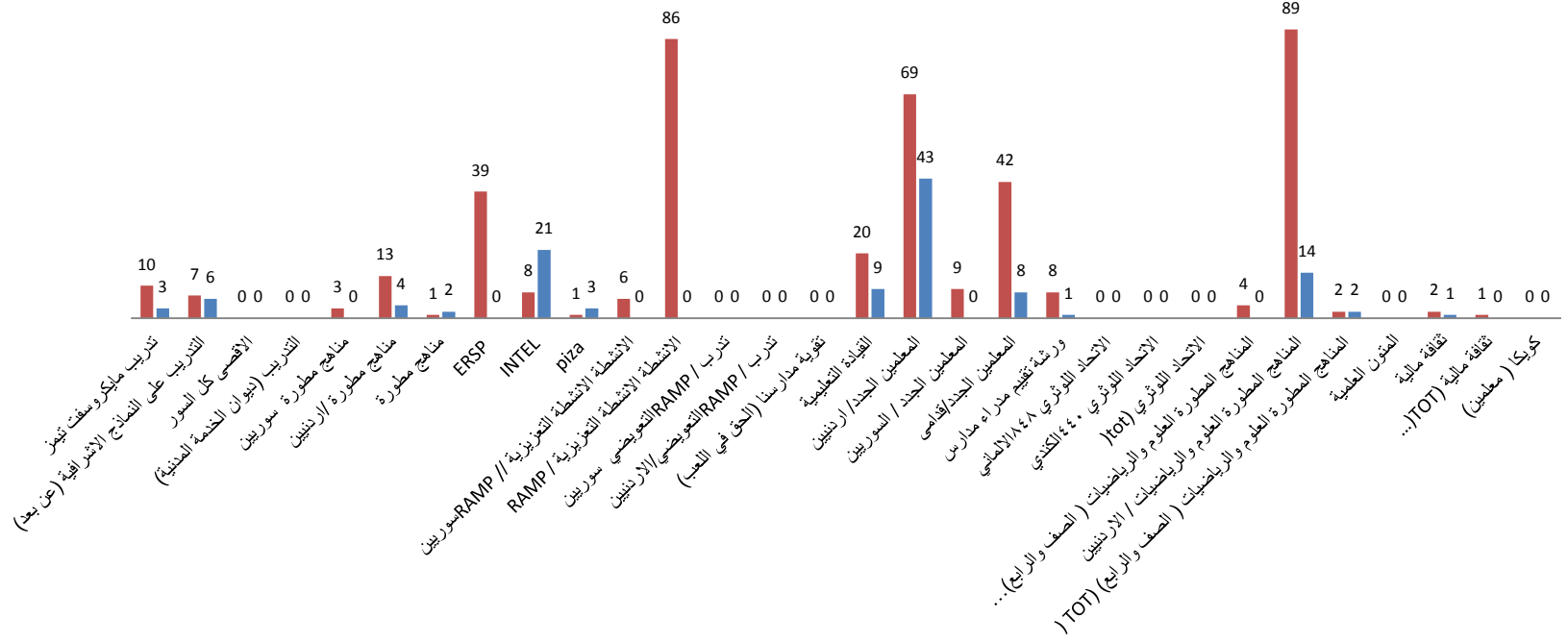
### أعداد المتدربين البادية الجنوبية

البادية الجنوبية اناث ■ البادية الجنوبية ذكور ■



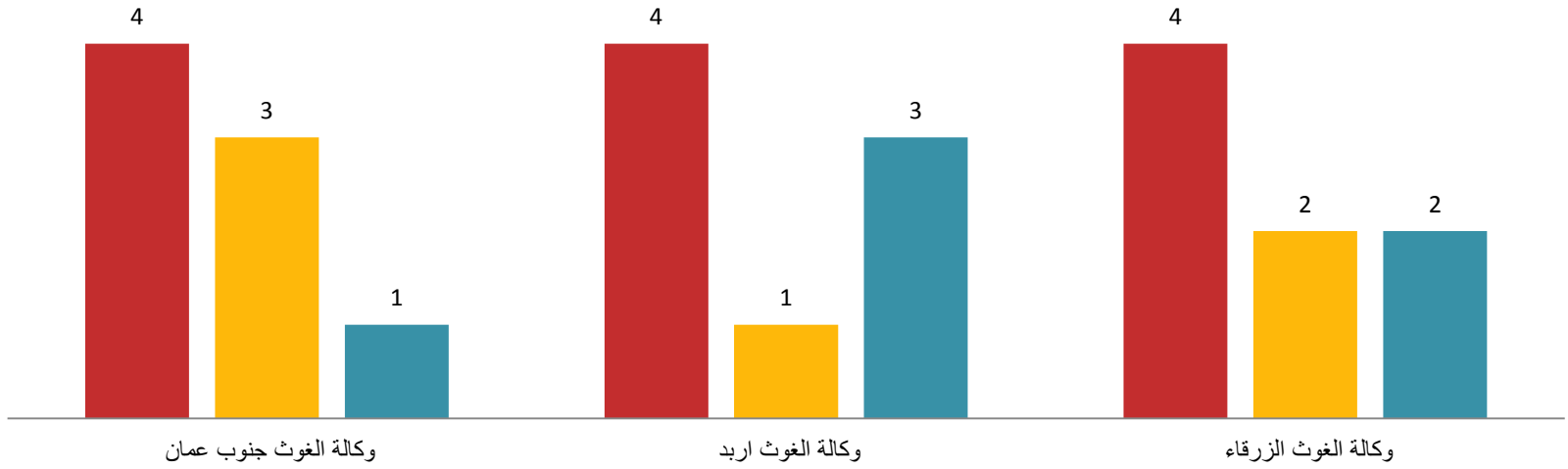
### أعداد المتدربين العقبية

العقبية اناث ■ العقبية ذكور ■



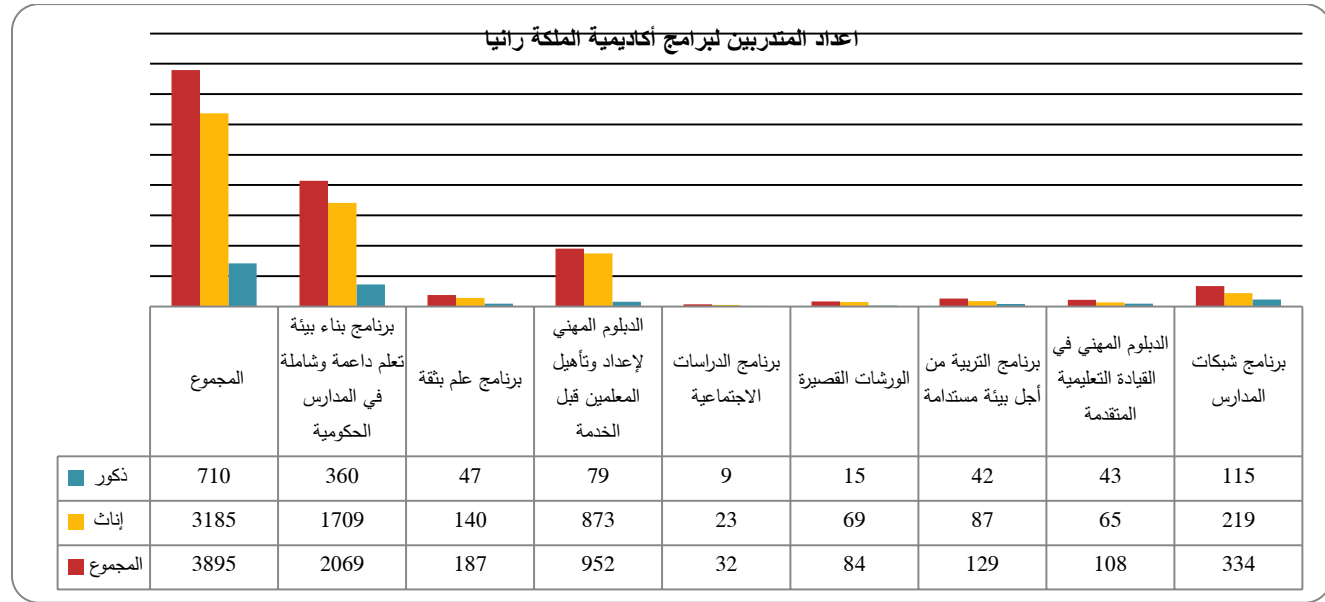
## اعداد المتدربين في وكالة الغوث

■ PIZA نكور ■ PIZA اناث ■ PIZA مجموع



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

جميع البرامج التي نفذتها أكاديمية الملكة رانيا لتدريب المعلمين			
المجموع	إناث	ذكور	اسم البرنامج
334	219	115	برنامج شبكات المدارس
108	65	43	الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة
129	87	42	برنامج التربية من أجل بيئة مستدامة
84	69	15	الورشات القصيرة
32	23	9	برنامج الدراسات الاجتماعية
952	873	79	الدبلوم المهني لإعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة
187	140	47	برنامج علم بثقة
2069	1709	360	برنامج بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة في المدارس الحكومية
3895	3185	710	المجموع



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

	<b>أعداد المتدربين</b>		المديرية
	اسم البرنامج: برنامج شبكات المدارس		
	الفئة المستهدفة : المعلمون	المتدربين	
مجموع	إناث	ذكور	
32	20	12	قصة عمان
34	12	22	القويسمة
35	22	13	وادي السير
51	32	19	الموقر
28	24	4	دير علا
30	27	3	عين الباشا
34	16	18	جرش
30	24	6	عجلون

18	13	5	الكرك
42	29	13	القصر
334	219	115	المجموع

أعداد المتدربين			المديرية
اسم البرنامج: التريبة من أجل بيئة مستدامة	الفئة المستهدفة: المعلمون	المتدربين	
مجموع	إناث	ذكور	
73	54	19	الزرقاء الثانية
56	33	23	المفرق
129	87	42	المجموع

أعداد المتدربين			المديرية
اسم البرنامج: الدبلوم المهني في القيادة التعليمية المتقدمة	الفئة المستهدفة: مدراء المدارس	المتدربين	
مجموع	إناث	ذكور	
4	3	1	قصة عمان
3	2	1	الجامعة
4	3	1	القويسمة
5	2	3	ماركا
4	4	0	وادي السير
3	2	1	ناعور
5	5	0	الجيزة
4	1	3	الموقر
2	1	1	مأدبا



3	3	0	ذيبان
7	5	2	الزرقاء الأولى
3	2	1	الزرقاء الثانية
2	2	0	الرصيفة
1	0	1	السلط
1	0	1	دير علا
10	7	3	قصة إربد
4	4	0	الطبية والوسطية
1	1	0	بني كنانة
2	1	1	الكورة
3	1	2	الرمثا
2	0	2	الاعوار الشمالية
3	1	2	جرش
4	3	1	عجلون
1	0	1	المفرق
5	1	4	البادية ش ش
3	2	1	الكرك
2	1	1	الاعوار الجنوبية
7	3	4	القصر
2	1	1	المزار الجنوبي
1	0	1	بصيرا
2	1	1	البتراء
3	1	2	البادية الجنوبية
2	2	0	العقبة
108	65	43	المجموع

أعداد المتدربين			
	اسم البرنامج : الورشات القصيرة		المديرية
	الفئة المستهدفة : المعلمون		
	المتدربين		
مجموع	إناث	ذكور	
32	28	4	قصة عمان
27	20	7	الرمثا
25	21	4	الكرك
84	69	15	المجموع

أعداد المتدربين			
	اسم البرنامج : الدراسات الاجتماعية		المديرية
	الفئة المستهدفة : المعلمون		
	المتدربين		
مجموع	إناث	ذكور	
32	23	9	قصة عمان
32	23	9	المجموع

أعداد المتدربين			
	اسم البرنامج : الدبلوم المهني لأعداد وتأهيل المعلمين قبل الخدمة		المحافظة
	الفئة المستهدفة : المعلمون (قبل الخدمة)		
	المتدربين		
مجموع	إناث	ذكور	
228	184	44	اريد
95	92	3	البلقاء
115	111	4	الزرقاء
30	30	0	الطفيلة
178	172	6	العاصمة

19	19	0	العقبة
80	79	1	الكرك
64	61	3	المفرق
39	32	7	جرش
55	49	6	عجلون
34	29	5	مادبا
15	15	0	معان
٩٥٢	٨٧٣	٧٩	المجموع

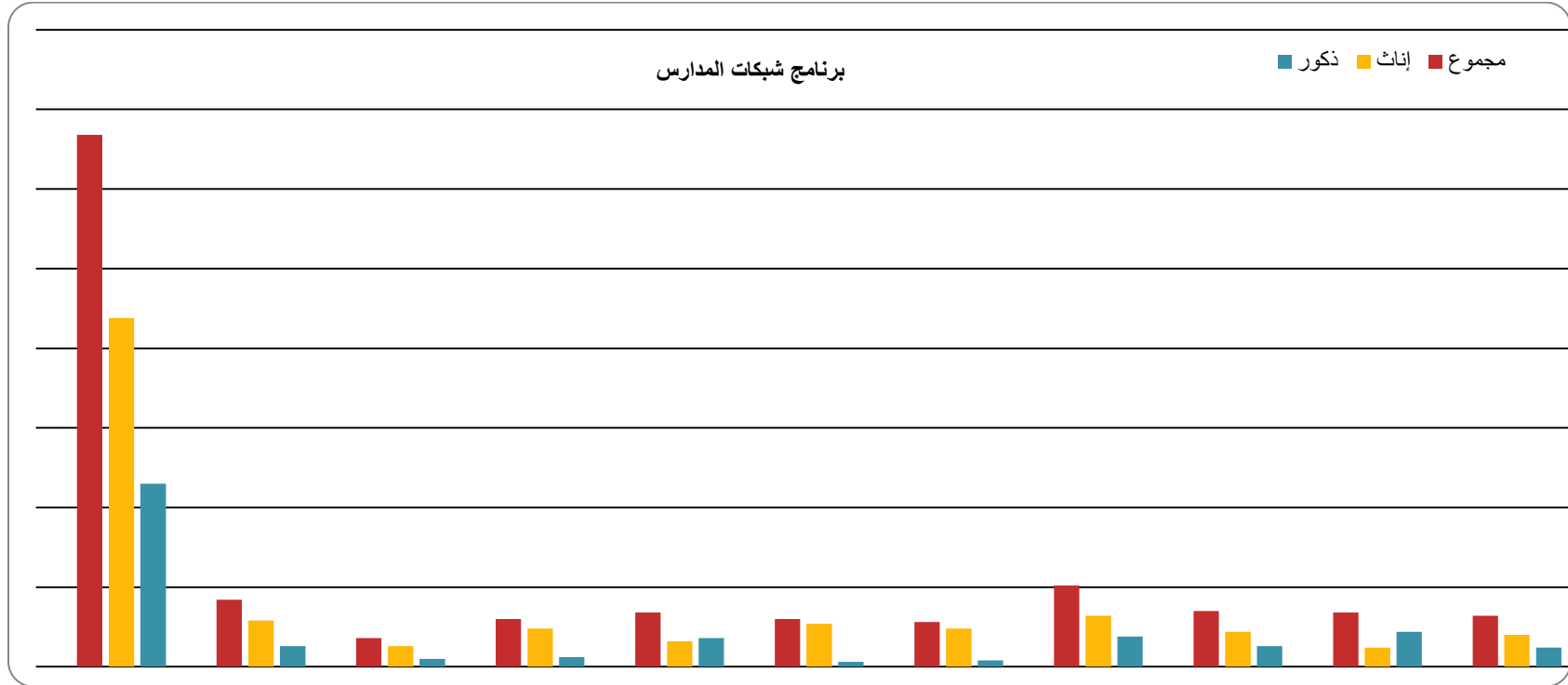
أعداد المتدربين			
المديرية	اسم البرنامج : برنامج علم بثقة		الفئة المستهدفة : المعلمون
	المتدربين		
مجموع	إناث	ذكور	
41	41	0	بني كنانة
34	31	3	الاغوار الجنوبية
49	22	27	المزار الجنوبي
30	22	8	الطفيلة
33	24	9	البادية الجنوبية
187	140	47	المجموع

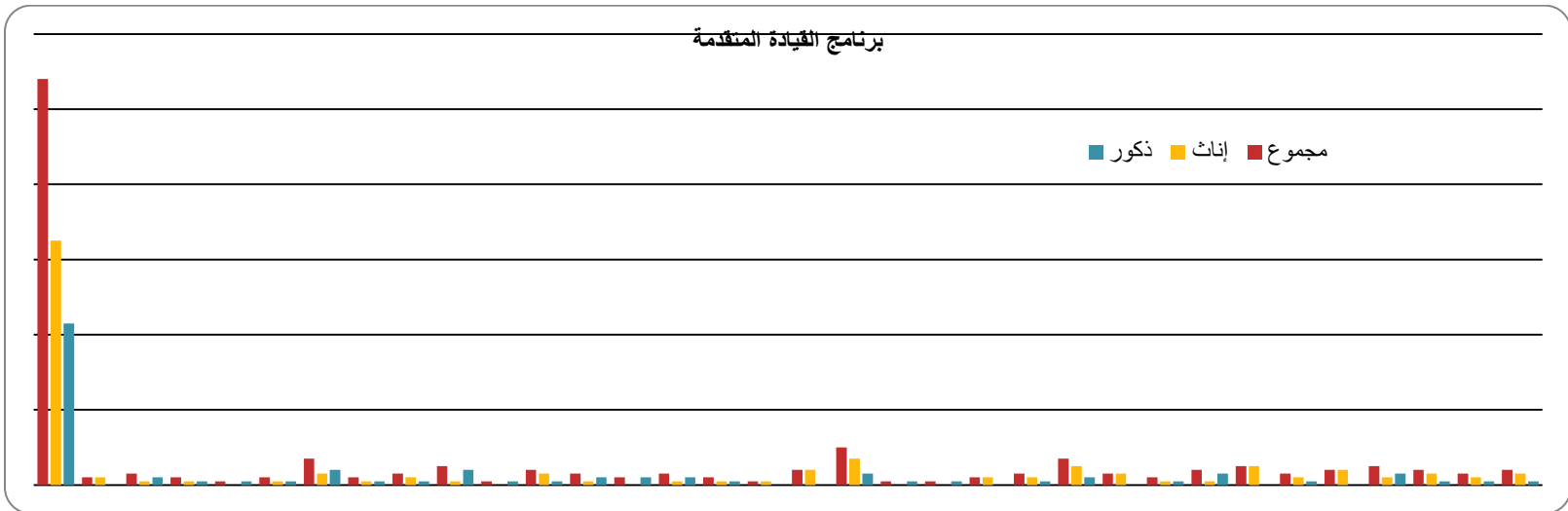
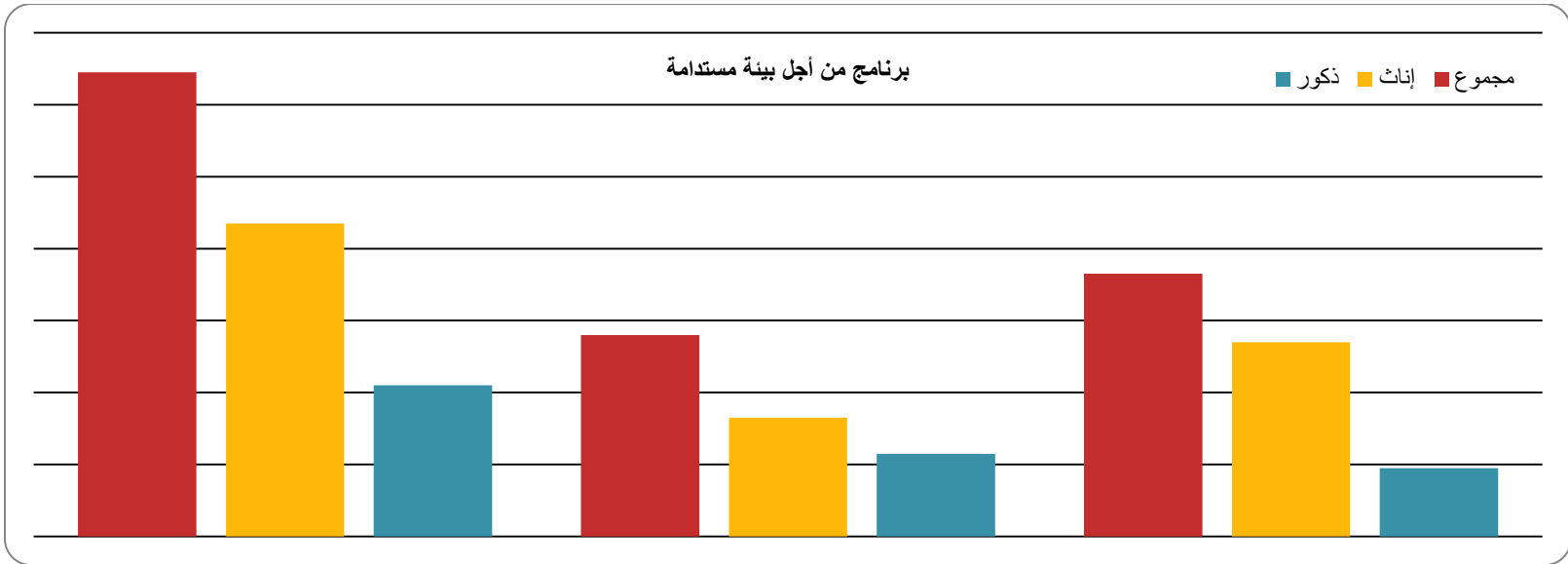
## خلاصة أعداد المتدربين

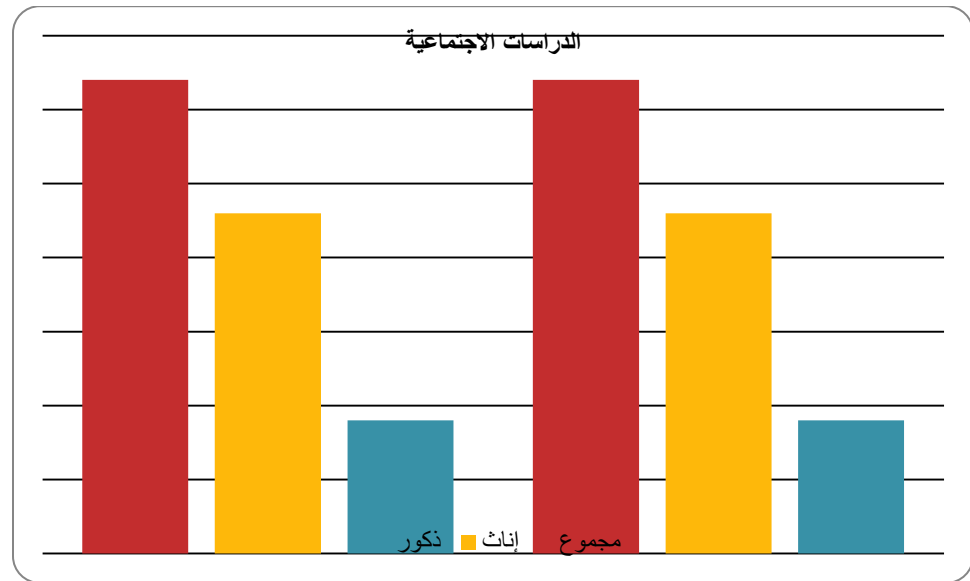
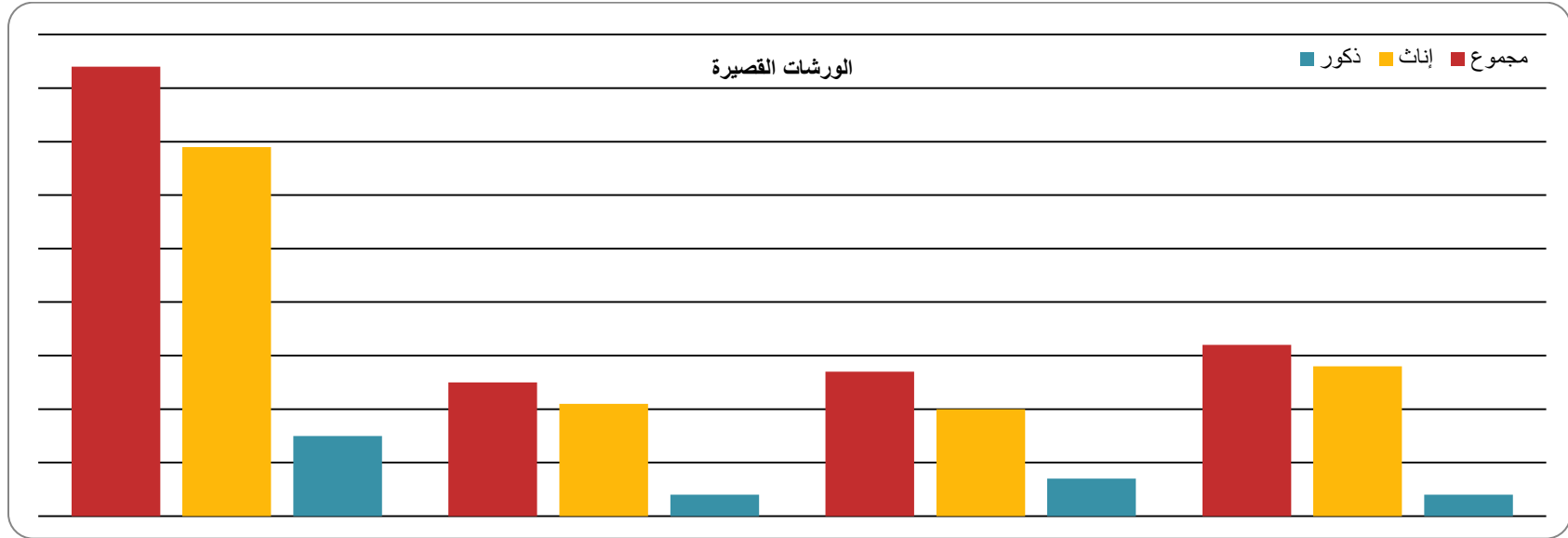
المديرية	اسم البرنامج: بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة		الفئة المستهدفة: المعلمون / المرشدون
	المتدربين		
	ذكور	إناث	مجموع
قصة عمان	3	57	60
الجامعة	6	34	40
القويسمة	9	107	116
سحاب	16	38	54
ماركا	16	119	135
وادي السير	13	44	57
ناعور	7	28	35
الجيزة	0	37	37
الموقر	10	17	27
مأدبا	15	47	62
ذيبان	25	65	90
الزرقاء الأولى	6	44	50
الزرقاء الثانية	1	24	25
الرصيفة	21	104	125
السلط	1	19	20
دير علا	16	22	38
الثونة الجنوبية	4	22	26
عين الباشا	1	27	28
قصة إربد	7	91	98
بني عبيد	3	19	22
المزار الشمالي	19	24	43
الطيبة والوسطية	9	15	24
بني كنانة	2	42	44
الكورة	12	34	46

28	27	1	الرمثا
65	49	16	الاعوار الشمالية
90	73	17	جرش
89	75	14	عجلون
23	21	2	المفرق
32	31	1	البادية ش ش
22	18	4	البادية ش غ
18	18	0	الكرك
70	59	11	الاعوار الجنوبية
59	40	19	القصر
19	18	1	المزار الجنوبي
27	27	0	الطفيلة
59	42	17	بصيرا
34	29	5	معان
41	39	2	البتراء
13	9	4	الشوبك
29	20	9	البادية الجنوبية
49	34	15	العقبة
2069	1709	360	المجموع

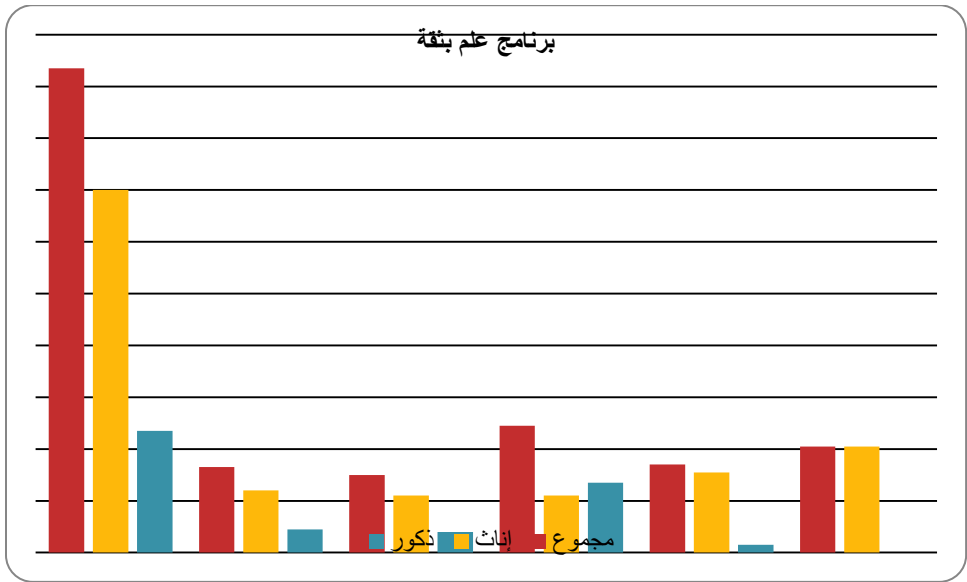
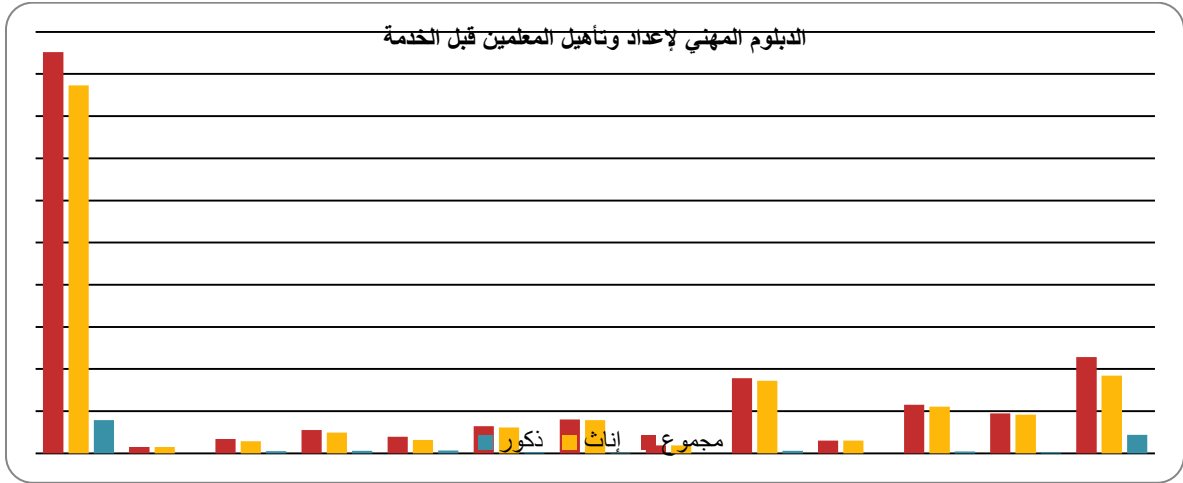
## احصائيات بأعداد المتدربين لكل برنامج تدريبي تنفذه الوزارة بالتعاون مع الأكاديمية / الرسم البياني











بناء بيئة تعلم داعمة وشاملة



## 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 والخبرات الدولية وبحثها عن الممارسات الفضلى لتذليل العقبات وتحقيق المأمول.

لذا نوصي بما يأتي:

- إعداد منهاج للتنمية المهنية اثناء الخدمة وبناء قدرات جميع القيادات التربوية من مديري المدارس ورؤساء الأقسام والقيادات الوسطى.
- زيادة 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.
- اعداد ثم اعتماد تشريعات واسس مالية وادارية تنظم تنفيذ التدريب عن بعد.

### ولتجاوز عقبات المتابعة والتقييم وضبط الجودة ولتحسين أثر برامج التنمية المهنية نوصي بما يأتي:

- المزج بين التدريب وجها لوجه والتدريب الالكتروني من خلال منصات التعلم. (نور سبيس، ادراك، ايدورا)
- اختيار الوقت المناسب للتدريب بحيث يستغل أثناء العطلة الصيفية والشتوية وأيام السبت والبعد عن التدريب بعد أوقات الدوام بسبب العبء الجسدي المترتب، آخذين 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، واعادة 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.
- رفد 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
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	افرازات الترهل	المدارس المركزية

المكون	الأهمية	التحديات	الفرص
	الوظيفي	الاداري	
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