

السجل العام للوحدة

العلم الأساسي



إدارة التعليمية
مدرسة
وحدة التدريب والجودة

المرحلة التعليمية /

بيانات المدرسة

اسم المؤسسة (بدون اختصارات):

العنوان البريدي (بالتفصيل):

البريد الإلكتروني (E Mail):
الموقع الإلكتروني للمؤسسة:

رقم التليفون (يكتب كود المحافظة):
رقم الفاكس (يكتب كود المحافظة):

الإدارة التعليمية:

رقم التليفون (يكتب كود المحافظة):
رقم الفاكس (يكتب كود المحافظة):

المديرية التعليمية:

رقم التليفون (يكتب كود المحافظة):
رقم الفاكس (يكتب كود المحافظة):

الممثل الرسمي للمؤسسة:

التليفون الأرضي:

إدارة التعليمية
مدرسة
وحدة التدريب والجودة
التليفون المحمول:

المرحلة التعليمية /

البريد الإلكتروني (E Mail):

كود مبنى المؤسسة (وفقاً لقاعدة بيانات هيئة الأبنية التعليمية):

كود المؤسسة (وفقاً لقاعدة بيانات وزارة التربية والتعليم):

المرحلة التعليمية: ابتدائي إعدادي

التبعية:

تعليم عام : رسمي رسمي لغات

خاص بمصرفات خاص لغات

نوع المؤسسة: مشتركة بنون بنات

اليوم الدراسي: يوم كامل

معلمو الأنشطة والأخصائيون والإداريون:

نسبة المعلمين والإخصائيين إلى المتعلمين	إجمالي العدد	إناث	ذكور	الفئات
				معلمو التربية الرياضية
				معلمو التربية الفنية
				معلمو التربية الموسيقية
				معلمو الاقتصاد المنزلي
				الإخصائيون الاجتماعيون
				الإخصائيون النفسيون
				إخصائي التدريب والجودة
				إخصائي المكتبات
				إخصائي التكنولوجيا
				أمناء المعامل
				الإداريون
				أخرى (تذكر)

إدارة التعليمية

مدرسة

وحدة التدريب والجودة

المرحلة التعليمية /

النسب المئوية لنجاح المتعلمين*:

العام الدراسي /		العام الدراسي /		العام الدراسي /		الصف	المرحلة التعليمية
الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الأول		
						
						
						
						
						
						

*تعليمات:

- يتم كتابة النسب للأعوام الثلاث الأخيرة بدءاً من العام الأحدث في جميع الجداول.
- يتم كتابة نسب النجاح استناداً إلى درجات الامتحان التحريري لكل فصل دراسي على حدة ، دون إضافة درجات ملف الإنجاز. أو درجة الإمتحان العملي

إدارة التعليمية

مدرسة

وحدة التدريب والجودة

المرحلة التعليمية /

النسب المئوية للمتعلمين الحاصلين على 65% فأكثر:*

العام الدراسي /			العام الدراسي /			العام الدراسي /			الصف
الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	
النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين
								
								
								
								
								
								
								

إدارة التعليمية
مدرسة
وحدة التدريب والجودة

المرحلة التعليمية /

إدارة التعليمية

مدرسة

وحدة التدريب والجودة

المرحلة التعليمية /

النسب المئوية للمتعلمين الحاصلين على 65% فأكثر في المواد الدراسية
الأساسية:
أولا اللغة العربية:

العام الدراسي /			العام الدراسي /			العام الدراسي /			الصف
الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الأول		الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	
النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	
								
								
								
								
								
								

ثانيا : اللغة الأجنبية

العام الدراسي /			العام الدراسي /			العام الدراسي /			الصف
الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	
النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	
								
								
								
								
								
								

ثالثا : الرياضيات:

العام الدراسي /			العام الدراسي /			العام الدراسي /			الصف
الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	
النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	
								
								
								
								
								
								

رابعاً: العلوم

العام الدراسي /			العام الدراسي /			العام الدراسي /			الصف
الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	
النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	
								
								
								
								
								
								

خامسا: الدراسات الاجتماعية

العام الدراسي /			العام الدراسي /			العام الدراسي /			الصف
الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني		الفصل الدراسي الأول	
النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	النسبة	عدد الحاصلين على 65% من جملة الحاضرين	عدد الحاضرين	
								
								
								
								
								
								

وحدة التدريب

النسب المئوية لغياب¹ المتعلمين (أثناء العام الدراسي):

العام الدراسي		السنة الدراسية السابقة		العام الدراسي		الصف
/		/		/		
الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الأول	الفصل الدراسي الثاني	الفصل الدراسي الأول	

النسب المئوية للانقطاع عن الحضور⁽²⁾:

العام الدراسي	العام الدراسي	العام الدراسي	الصف
/	/	/	

وحدة التدريب

النسب المئوية لتحويلات المتعلمين:

العام الدراسي /		العام الدراسي /		العام الدراسي /		الصف	المبنى
إلى المؤسسة	من المؤسسة	إلى المؤسسة	من المؤسسة	إلى المؤسسة	من المؤسسة		

المدرسي:

<input type="checkbox"/>	من 11 إلى 20	<input type="checkbox"/>	أقل من عشر سنوات	<input type="checkbox"/>	عمر المبنى:
<input type="checkbox"/>	أكثر من 30 سنة	<input type="checkbox"/>	من 21 إلى 30	<input type="checkbox"/>	الحالة العامة للمبنى
<input type="checkbox"/>	جيدة جداً	<input type="checkbox"/>	ممتازة	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>	متوسطة	<input type="checkbox"/>	جيدة	<input type="checkbox"/>	
<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>		<input type="checkbox"/>	

وحدة التدريب

الحالة				العدد	البيان
ضعيفة	متوسطة	جيدة	جيدة جداً		
					سور المؤسسة
					الفصول الدراسية
					غرف الأنشطة
					غرف المعلمين
					غرف الإدارة
					غرفة الإخصائي الاجتماعي
					غرفة الإخصائي النفسي
					غرفة الزائرة الصحية
					غرفة المصادر
					معمل الكمبيوتر
					معمل العلوم
					المكتبة
					وحدة التدريب والجودة
					دورات المياه

توافر قواعد السلامة والأمان:

ممتازة جيدة جداً
 جيدة متوسطة

وحدة التدريب

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية مصر العربية
وزارة التربية والتعليم
مكتب الوزير

التاريخ / / ٢٠٠

قرار وزاري

رقم (١٢٧) بتاريخ ١١ / ٣ / ٢٠١٢

وزير التربية والتعليم :

بعد الاطلاع على قانون نظام العاملين المدنيين بالدولة الصادر بالقانون رقم ٤٧ لسنة ١٩٧٨ ،
وعلى قانون نظام الإدارة المحلية الصادر بالقانون رقم ٤٣ لسنة ١٩٧٩ ،
وعلى قانون التعليم الصادر بالقانون رقم ١٣٩ لسنة ١٩٨١ ،
وعلى قرار رئيس الجمهورية رقم ٢٧١ لسنة ١٩٩٧ بتنظيم وزارة التربية والتعليم ،
وعلى القرارات الوزارية أرقام ٩٠ لسنة ٢٠٠١ و ٤٨ لسنة ٢٠٠٢ ، و ١٢٨ لسنة ٢٠١٢ ،
وبناء على ما تقتضيه المصلحة العامة،

قـرـر :

مادة (١) :

تنشأ بكل مدرسة ابتدائية، أو اعدادية أو ثانوية (عام أو فنى) وحدة للتدريب والجودة، تتبع الوكيل المختص بالجودة، ويصدر بتشكيلها قرار من مجلس إدارة المدرسة .

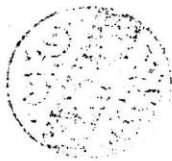
مادة (٢) :

تختص الوحدة المشار إليها بما يأتى :-

أ- وضع رؤية ورسالة وأهداف المدرسة بالتعاون مع الإدارة المدرسية ومجلس الأمناء .
ب- وضع خطط تنفيذية لتحسين المدرسة وتطويرها باستمرار، بالإضافة إلى تحديد الأهداف المراد انجازها سنوياً من خلال الخطط السنوية، في كافة المجالات والأنشطة، ومتابعة تنفيذها وتقييمها بالتعاون مع مجلس الأمناء .

ج- التقويم الذاتي لجميع جوانب المنظومة التعليمية داخل المدرسة وفقاً للمعايير المحددة من الهيئة القومية

لضمان الجودة والاعتماد وتشمل :-



• أداء الطلاب ونتائجهم .

• أداء القيادات التربوية .

• أداء الإدارة المالية .

• المناخ المدرسي .

• فاعلية المشاركة المجتمعية .

• الآليات المناسبة لصيانة كل من المبنى المدرسي، والمعامل، والتجهيزات، واحتياجات العاملين بالمدرسة .

بسم الله الرحمن الرحيم



جمهورية مصر العربية
وزارة التربية والتعليم

مكتب الوزير

التاريخ / / ٢٠٠

- ٢ -

- د- تحديد الاحتياجات التدريبية وإعداد وتنفيذ برامج التنمية المهنية على مستوى المدرسة، وتبادل وتنمية المهارات الفنية بين العاملين بالمدرسة، والبحث عن مصادر تمويل ذاتي لهذه البرامج .
- هـ- الاستفادة من خبرات المبعوثين العائدين من الخارج ونقلها الى باقي العاملين بالمدرسة .
- و- تحديد مدى مناسبة اعداد وتخصصات المعلمين والاختصاصيين الموجودين بالمدرسة بالمقارنة مع احتياجاتها وتقديم المقترحات بشأن ذلك .
- ز- إعداد تقارير عن البرامج التدريبية المنفذة بالوحدة، ورفعها إلى وحدة تنمية الموارد البشرية (التدريب) بالإدارة التعليمية .
- ح- التحقق من أثر برامج التنمية المهنية في رفع مستوى انجاز الطلاب وتأهيل المدرسة للاعتماد التربوي .
- ط- استيفاء المعايير والمواصفات الخاصة بالهيئة القومية لضمان الجودة والاعتماد، والتقدم عن طريق الإدارة التعليمية لنيل شهادة الاعتماد .
- ي- اعداد تقرير عن حالة جودة التعليم بالمدرسة، ورفعها لوحدة قياس الجودة بالإدارة التعليمية .
- ك- العمل على ترسيخ ثقافة التنمية المهنية المستدامة داخل المجتمع المدرسي .
- ل- الاشراف على التنمية المهنية المتعددة والمبتكرة (المجتمعات المهنية - تبادل الزيارات - البحوث الاجرائية - ورش تنشيطية الخ) .
- م- التنسيق مع الموجهين ومشاركتهم في تفويم متابعة اداء المعلمين وتحديد احتياجاتهم المهنية .

مادة (٣) :

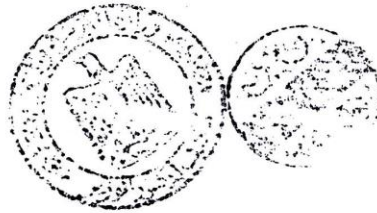
يلغى القراران الوزاريان رقما ٩٠ لسنة ٢٠٠١ و ٤٨ لسنة ٢٠٠٢ المشار إليهما .

مادة (٤) :

يعمل بهذا القرار من تاريخ صدوره ، وعلى جميع الجهات المعنية - كل فيما يخصه - تنفيذه .

وزير التربية والتعليم

(جمال محمد العربي)



البرنامج التدريبي للمدرسين في المرحلة المتوسطة الرياضية

تشكيل فريق وحدة التدريب

السيرة الذاتية لمسئول وحدة التدريب

CV

مسئول وحدة التدريب

رؤية المدرسة

.....
.....

رسالة المدرسة

.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....
.....

قاعدة بيانات العاملين بالمدرسة

م	الاسم	الوظيفة	المؤهل	الدورات التدريبية الحاصل عليها	رقم الهاتف
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					

قاعدة بيانات المدرسين من داخل المدرسة

وحدة التدريب

م	الاسم	الوظيفة	المؤهل	تاريخ المؤهل	الهاتف
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					
10					
11					
12					
13					
14					
15					
16					
17					
18					
19					
20					
21					
22					
23					
24					
25					
26					

قاعدة بيانات المدرسين من خارج المدرسة

م	الاسم	الوظيفة	المؤهل	تاريخ المؤهل	الهاتف
1					
2					
3					
4					
5					
6					
7					
8					
9					

وحدة التدريب

					10
					11
					12
					13
					14
					15
					16
					17
					18
					19
					20
					21
					22
					23
					24
					25
					26
					27

الاستراتيجية الالتزامية لحلل مهارات C.V

قاعدة بيانات الموارد المادية المتاحة لوحدة التدريب

م	المورد المادي	المورد	العدد	مكان تواجده	الحالة	الموظف المسئول
1						
2						
3						
4						
5						
6						
7						
8						
9						
10						
11						
12						
13						
14						
15						
16						
17						
18						
19						
20						
21						
22						
23						
24						
25						
26						

أهداف وحدة التدريب

الهدف العام

تستهدف الوحدة التدريبيه إزاء رؤية مستقبلية إلى:
تنمية كفايات المعلمين والعاملين بالمدرسة بما يجعلهم قادرين على أداء أدوارهم بفاعلية وكفاءة
وبما يؤدي إلى تحسين العملية التعليمية بالمدرسة لتصبح مدرستهم فعالة قادرة على الوصول إلى الجودة الشاملة.
الأهداف الفرعية

- 1 - تنمية الكفايات المهنية والتخصصية والثقافية للمعلمين ولجميع العاملين بالمدرسة خاصة المعينين الجدد.
- 2 - توفير مناخ عام بالمدرسة يشجع على التنمية المهنية المستدامة للعاملين بها.
- 3 - تنمية الأسلوب العلمى فى التفكير , والتفكير الناقد , والتفكير الابتكارى والقدرة على حل المشكلات لدى المعلمين والعاملين بالمدرسة , بما يساعدهم على التجديد والتحديث والابتكار فى عملهم.
- 4 - تنمية كفايات المعلمين والقيادات والإداريين وغيرهم من العاملين بالمدرسة على استخدام التكنولوجيا المتطورة ومصادر المعرفة المتنوعة.
- 5 - تنمية الوعي والكفايات البحثية للمعلمين والعاملين فى المدرسة من خلال قيامهم بإجراء بحوث ودراسات تساعد فى حل بعض المشكلات التعليمية الميدانية التى تواجههم.
- 6 - الاستفادة من خبرات المعلمين العاندين من بعثات خارجية وأيضا الخبرات المتوفرة بالمدرسة.
- 7 - استثمار الإمكانيات المادية المتوفرة بالمدرسة الاستثمار الأمثل فى خدمة العملية التعليمية.
- 8 - مساعدة المعلمين والعاملين بالمدرسة على التفاعل مع المجتمع المحلى بما يدعم العلاقة بين المدرسة والمجتمع المحلى والمشاركة الفعالة فى تحسين العملية التعليمية وخدمة البيئة.
- 9 - تنمية الاتجاهات الإيجابية وكذلك القيم الإيجابية لدى المعلمين والتى من بينها قيم الانتماء والولاء للوطن وتنمية الهوية الثقافية.
- 10 - مواكبة التطورات والتجديدات التربوية فى جميع مكونات المنظومة التعليمية.
- 11 - إعداد كوادر تدريبية (مدربين) لديها الكفايات والمهارات اللازمة للقيام بالأنشطة التدريبية

مواصفات المدرب الجيد

1 - المعرفة والإلمام

: بالموضوع

وعليه أن يكون ملماً بجميع وسائل التدريب من الضروري أن يكون المدرب ملماً بالموضوع الذي سيقوم بتدريبه وإفهامه للآخرين . كافيًا لنجاح المدرب ، بل يجب أن يوفر وسائل التدريب المساعدة ، لأن الاعتماد على الخبرة فقط لا يعتبر

: 2 - معرفة فن وأساليب التدريب

للمدرب الناجح وهذه هي إحدى الأسباب التي تدعو إلى ضرورة إن معرفة فن وأساليب التدريب المختلفة الصحيحة ضرورة لازمة . المدربين وتدريبهم تشكيل دورات وتهينة

: 3 - قوة الشخصية

للنجاح في أي مسعى أو مجال لاسيما عندما يعمل الناس في عمل واحد مشترك ، وعلى كل إن قوة الشخصية ضرورة لا بد منها ينمي شخصيته التي تساعد على مدرب أن يلاحظ المدربين الآخرين ويقارن بين مميزات شخصياتهم وشخصيته وعندها عليه أن . وفاعلية التدريب نجاحه كمدرب ناجح ويتجنب تلك المميزات التي تتعارض

: 4 - القيادة الصحيحة

في القائد الذي يمكن أن ينمي العادات الحسنة والسلوك الجيد والكفاءة والمميزات الخلقية يجب أن يتوفر في المدرب الناجح صفات . مشاكل المجتمع و تتوفر فيه أيضا القيادة الصحيحة ويستطيع أن يدير التدريب دون وجود أي . ومن الضروري أن تتوفر السيطرة والإدارة القوية على المجموعة قبل تدريبها

: 5 - الرغبة في العمل

. المتدربين ونجاحهم والموضوع الذي يقدمه والأسلوب التدريبي الذي يقدمه على أن تكون لديه الرغبة الخالصة والاهتمام نحو . في معاملة كل فرد منهم أراد المدرب أن يكون ناجحا عليه أن يتجاوب في فهم مشاكل المتدربين وأن يكون عادلا وإذا يمكنه أن يزيد ويقوي معلوماته ومهارته في كل لحظة وأن يستغل كل المدرب الناجح الذي تتوفر فيه المعرفة والتخصص في عمله . مستوى كفاءته جهده لرفع وتحسين

: 6- الاستعانة بالآخرين

العمل بمبدأ التعاون مع الآخرين من زملائه وهذا يساعده على كشف نواحي الضعف والقوة في إن المدرب الناجح هو الذي يؤمن أو المراقب أن يقدم توجيهات ونصائح وتصويب بسرعة أكثر ، وأن يرحب باقتراحاتهم إذ باستطاعة المدرب الآخر ومساعد المدرب

أخطاء يمكن أن يقع فيها المدرب 0

7- الثقة بالنفس بحيث يتق بنفسه من غير فخر 0

عطوفا 0 8- يكون حازما ولكن

9- لا يكون فظا حتى لا ينفّر منه المتدربون 0

ويكون صبورا 10 0 - لا يسخر

11- يشجع من يستحق التشجيع من المتدربين 0

يعين ويحدد لنفسه المستوى والهدف المدرب أن يبدأ بتقدير اعتبار المبادئ والقواعد الأساسية للتدريب الجيد الناجح وأن 12- على الذي يجب أن يصله 0

المتدربين ، معينة تجعل المدرب يحرز تقدما ، بحيث لا يخرج على الموضوع المرسوم له ولا يشتت ذهن 13- التركيز على عناصر وهذا الشيء الذي يقوم به يمتدح عليه ويقدر عليه 0

: المتواصل 14- بذل الجهد

المدرب لنجاح التدريب ولتحسين المستوى ، وعلى المدرب أن إن أفضل طريقة لنجاح التدريب هي الجهود المتواصلة التي يبذلها إلا الأفضل وأن الوسيلة التي يمكن أن تكون أفضل لو اتبعها لنجاح مهمته وألا يرتضي لنفسه يسأل نفسه بعد كل موضوع عن 0 العناصر الفريدة التي يجب أن يتصف بها الاستمرار في البحث عن أفضل الأساليب لتدريب المتدربين هي أفضل

15 - المهارة هي القدرة على إنتاج التأثير المرغوب فيه بصورة ثابتة على أن يتميز بالدقة والسرعة والاقتصاد في الإجراء كما يعتمد على اختيار أساليب ناجحة لإنتاج هذا التأثير .

يجب أن تكون لدى المدرب رؤية صحيحة للمهارة التي ينبغي أن يكتسبها المتدرب ، لذلك فعليه أن يدرس الاتي : (متطلبات

لازمة للمدرب)

- ما طبيعة الوسائل المستخدمة في البرنامج؟
- ما المعلومات التي يجب أن يجمعها في هذه المرحلة؟
- كيف يستخدم هذه الوسائل والمعلومات لتحديد الأداء الماهر؟
- 16 - الاندماج في العمل والتفاعل الإيجابي .
- 17 - كثرة الإنتاج وتنوعه والرغبة في التعلم حتى الإتقان .

وحدة التدريب

- 18 - تكوين علاقات طيبة بين المدرب والمتدربين .
- 19 - الثقة في النفس وتحمل المسؤولية .
- 20 - اتباع قواعد تنظم العمل .
- 21 - الاستمتاع بالعمل وانتشار روح المرح داخل القاعة .
- 22 - تنمية المهارات الاجتماعية ومهارات التعلم الذاتي والعمل الجماعي والمشاركة .