



برنامج القيادة التعليمية

المجمع الثاني
اليوم الأول
العرض التقديمي
الاستجابة لاحتياجات الطلبة الذكور و الإناث
برنامج تطوير المديرية

المجمع التدريب الثاني
برنامج تطوير المدرسة والمديرية
نظرة عامة على أيام التدريب والتطبيق
مدة العرض: 20 دقيقة
ملاحظة للمدرب: الاهتمام باستعراض أيام التدريب والتطبيق

اليوم	الموضوعات	الفعالية	مدة التدريب
الأول	النوع الاجتماعي (الاستجابة لاحتياجات الطلبة الذكور والإناث)	تدريب	4.30
الثاني	التمرين الإرشادي	تدريب	4.30
الثالث	التعريف ببرنامج تطوير المديرية	تدريب	4.30
الرابع	المراجعة الذاتية	تدريب	4.30
	ممارسة عملية في الميدان		
الخامس	جلسة نقاشية	مناقشة الأنشطة العملية	4.30
السادس	بناء الخطة التطويرية	تدريب	4.30
	ممارسة عملية في الميدان		
السابع	جلسة نقاشية	مناقشة الأنشطة العملية	4.30
الثامن	متابعة تقييم وتطوير المديرية	تدريب	4.30
التاسع	إطار قياس الأداء وكتابة التقارير	تدريب	4.30
	ممارسة عملية في الميدان		
العاشر	جلسة نقاشية	مناقشة الأنشطة العملية	4.30

النتاج العام

- قيادة تعليمية تستجيب للاحتياجات المختلفة للطلبة الذكور والإناث.
- **النتائج الخاصة:**
- ازدياد قدرة مديري المدارس والمشرفين في التعرف على الاختلاف في الاحتياجات ما بين الطلبة ذكوراً وإناثاً.
- استثمار معرفة الاختلاف في الاحتياجات الخاصة لكل من الذكور والإناث بناءً على واقعهم.
- القدرة على تحديد الفجوات ما بين مدارس الإناث ومدارس الذكور على مستوى المديرية بناءً على عملية المراجعة الذاتية.
- القدرة على تقييم خطط المديرية من منظور النوع الاجتماعي.

رقم النشاط : 2.1	زمن النشاط: 30د
اسم النشاط: كيف تختلف احتياجات الطلبة الذكور والإناث؟	الجلسة : الأولى

عصف ذهني

1. كيف تختلف احتياجات الطلبة الذكور عن احتياجات الإناث من حيث:

□ أساليب التعلم؟

□ الواقع الاجتماعي والتحديات التربوية؟

2. كيف يؤثر ذلك على عمل مدير المدرسة والمشرف التربوي؟

3. ما القضايا التي أثرت خلال الأيام التدريبية السابقة التي اختلف التعامل معها

بين الطلبة الذكور/الإناث، مدارس الذكور/الإناث، الآباء/الأمهات؟

النوع الاجتماعي (الجندر)

يشير مصطلح النوع الاجتماعي إلى الأدوار والمسؤوليات المحددة لكل من الرجل والمرأة، في المجتمعات المختلفة. وهي متغيرة تبعاً للثقافات، والأديان، والمجتمعات والمعتقدات والقيم الاجتماعية، يمكن أن تتغير من زمن إلى آخر، تبعاً للتغيرات الاجتماعية.

ويجب التنبيه إلى أن مفهوم النوع الاجتماعي، ليس مرادفاً لمصطلح، المرأة. وإنما يشير إلى كيفية تعريف المجتمع للخصائص الاجتماعية المختلفة للرجل والمرأة.

الجنس : يشير الجنس إلى الصفات البيولوجية للذكور والإناث. هذه الصفات عالمية، ولا تتغير من مجتمع إلى آخر أو من إنسان إلى آخر.

الفرق بين النوع الاجتماعي والجنس

النوع الاجتماعي	الجنس
يحدده المجتمع:	يتحدد بالولادة:
☐ يبني بناءً اجتماعياً من خلال التنشئة الاجتماعية.	☐ يبين الاختلاف البيولوجي (الإخصاب، الحمل، والولادة).
☐ يتغير مع الوقت.	☐ يتحدد بيولوجياً.
☐ يختلف من مجتمع إلى آخر.	☐ يتميز بالدوام منذ ميلاد الفرد حتى مماته.
☐ يتأثر بالمعايير والاتجاهات الاجتماعية والقيم والعادات.	☐ لا يمكن تغييره.

المصدر: الكاشف في الجندر والتنمية (يونيفم، 2006)

رقم النشاط: 3.1	زمن النشاط: 75 د
اسم النشاط: أدوار النوع الاجتماعي	الجلسة : الأولى

1. يعمل المشاركون في ثلاث مجموعات، مستخدمين نماذج لعائلات مختلفة:
 - أ. عائلة ريفية تمارس الزراعة.
 - ب. عائلة فقيرة تقطن : الأب عامل والأم غير عاملة (تحصيلهما العلمي دون التوجيهي).
 - ج. عائلة متوسطة الحال : الأب موظف في دائرة حكوميّة والأم معلمة.
2. تتناقش كل مجموعة فيما بينها حول كيفية قضاء أفراد العائلة ليومهم (30 د).
3. توثق كل مجموعة نتائج نقاشاتها حول يوم العائلة الخاصة بها على اللوح القلاب (15د).
4. تقدم كل مجموعة نتائج عملها لباقي المشاركين (15د).
5. نقاش وعرض شرائح (15د).

أدوار النوع الاجتماعي

هي الأدوار المحددة من قبل المجتمع، والمرتبطة بتوقعات المجتمع من الأفراد بناءً على الجنس فيحدد أدواراً خاصة للإناث والذكور، ويرتبط بكل دور من هذه الأدوار مجموعة من السلوكات والقيم السائدة حول الأنوثة والرجولة.

أدوار النوع الاجتماعي

□ الأدوار الأسرية

وتتألف من الأدوار والأعمال داخل الأسرة/المنزل والتي ينتج عنها عدد من المسؤوليات والمهام المنزلية والعائلية والتي تقوم بها المرأة غالباً مثل: (العمل المنزلي، رعاية الأطفال وتربيتهم...)

□ الأدوار الإنتاجية

الأدوار التي يقوم به كل من الرجال والنساء، مقابل أجر أو مقايضة، وتشمل الإنتاج في السوق أو في المنزل وتدر الدخل.

أدوار النوع الاجتماعي

□ الأدوار المجتمعية

يعتبر هذا الدور امتداداً للدور الأسري، ويركز على المحافظة على المجتمع البشري، ويمتد من اهتمام أسري إلى اهتمام مجتمعي. يؤدي هذا الدور بشكل تطوعي ويعني توفير الموارد النادرة، وتنظيم استخدامها من قبل المجتمع. بالإضافة إلى تقديم الخدمات التي تساعد المجتمع البشري على البقاء والتطور، ويقوم بهذا الدور الرجال والنساء. ومن الأمثلة عليه العمل في شكل مجموعات غير منظمة لمصلحة الحي والحصول على خدمات أفضل أو إحضار المياه في المناطق الريفية.

□ الأدوار السياسية

في كافة المؤسسات الاقتصادية والسياسية والاجتماعية، وتتلخص هذه الأدوار بسلطة اتخاذ القرار سواءً أكان في الأسرة أو خارجها. وما يزال المجتمع ينظر لها على أنها خاصة بالرجال، وعادة ما تكون مدفوعة الأجر بطريقة مباشرة أو بطريقة معنوية لارتباطها بالمركز والسلطة.

رقم النشاط: 4.1	زمن النشاط: 45 د
اسم النشاط: أدوار النوع الاجتماعي والاستجابة لها	الجلسة : الثانية

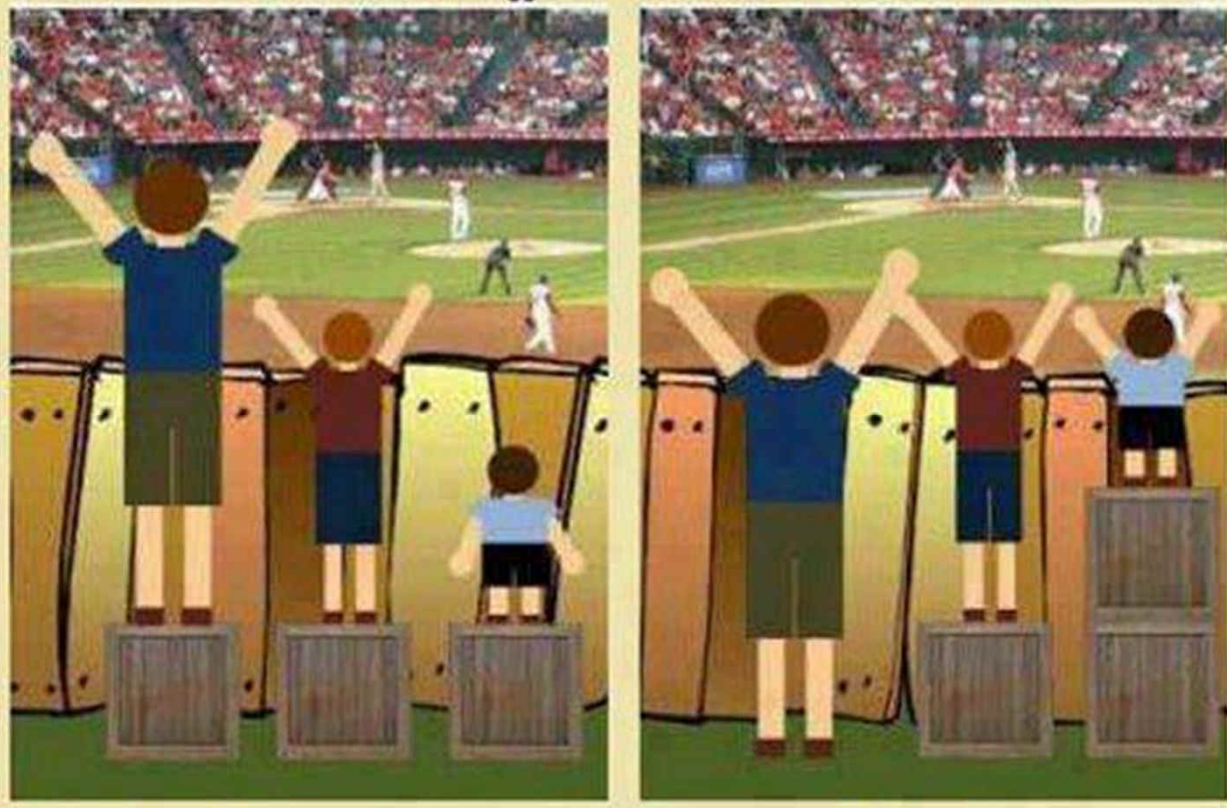
1. يعمل المشاركون في ثلاث مجموعات.
2. يقرأ أفراد المجموعات دراسة الحالة المرفقة، ويجيبوا على الأسئلة التي تليها.
3. تعرض كل مجموعة عملها على باقي المشاركين على ورق قلاب.
4. نقاش، عرض شرائح.

قصة الثعلب والقلق



الفرص المتساوية لا تعني دائما الاستفادة
العادلة أو النتائج المتساوية.

المساواة لا تعني العدل



العدالة في النوع الاجتماعي

هي أن يتم التعامل بعدالة مع الذكور والإناث، تبعاً لاحتياجاتهم، ويتطلب ذلك في بعض الأحيان أن يكون هناك تمييز إيجابي نحو المرأة (أو العكس) وذلك للتغلب على المعوقات والصعوبات التي تؤثر وتحد من مشاركتها بشكل متساوٍ وفاعل في المجتمع، إذ أن العدالة تعني الحصول على فرص ذات قيمة متساوية وإن كانت مختلفة بطبيعتها.

المساواة في النوع الاجتماعي

هي التمتع بنفس القيمة الإنسانية سواءً أ كنا ذكوراً أم إناثاً، واحترام المجتمع لما لدينا من أمور مشتركة، كما يحترم ما نختلف فيه من أدوار ومهام تكمل بعضها بعضاً.

نقص الوعي بالاختلاف بين الجنسين

أن لا يمتلك الشخص أي وعي بالأدوار التي يلعبها الذكور والإناث أو الآثار التمييزية الممكنة للسياسات والبرامج والخطط والمشاريع على النساء والرجال والفتيان والفتيات. نقص الوعي بالنوع الاجتماعي الأنشطة والخدمات التي تتم دونما اعتبار للنوع الاجتماعي للمشاركين والمشاركات.

التقيّد بالاختلاف بين الجنسين

أن يفهم الشخص أن للذكور والإناث أدواراً ومهاماً مختلفة، لكنه يعتقد أنه لا يمكن تغيير تلك الأدوار والمهام، أو لا يجب تغييرها.

الوعي بالاختلاف بين الجنسين

هذا الشخص يفهم أن للفروقات في الأدوار والاتجاهات الاجتماعية، والتقاليد الثقافية أثراً على الذكور والإناث، وأنه يجب الوعي بها أثناء العمل، والسعي لتقليل الآثار السلبية منها (إن وجدت)، والتي تمنع الذكور والإناث من الاستفادة العادلة من الأنشطة، والبرامج والمشاريع.

رقم النشاط: 5.1	زمن النشاط: 15 د
اسم النشاط: الاستراتيجية الوطنية لإدماج النوع الاجتماعي	الجلسة : الثانية

☐ تعكس رؤية جلالة الملك توخي العدالة في منح الفرص لكل من الذكور والإناث.

☐ تحقيق التكافؤ بين الجنسين في التعليم.

☐ الانسجام مع الخطط التنموية على المستوى الوطني.

☐ الالتزام بالمعايير الدولية في مجال التربية والتعليم.

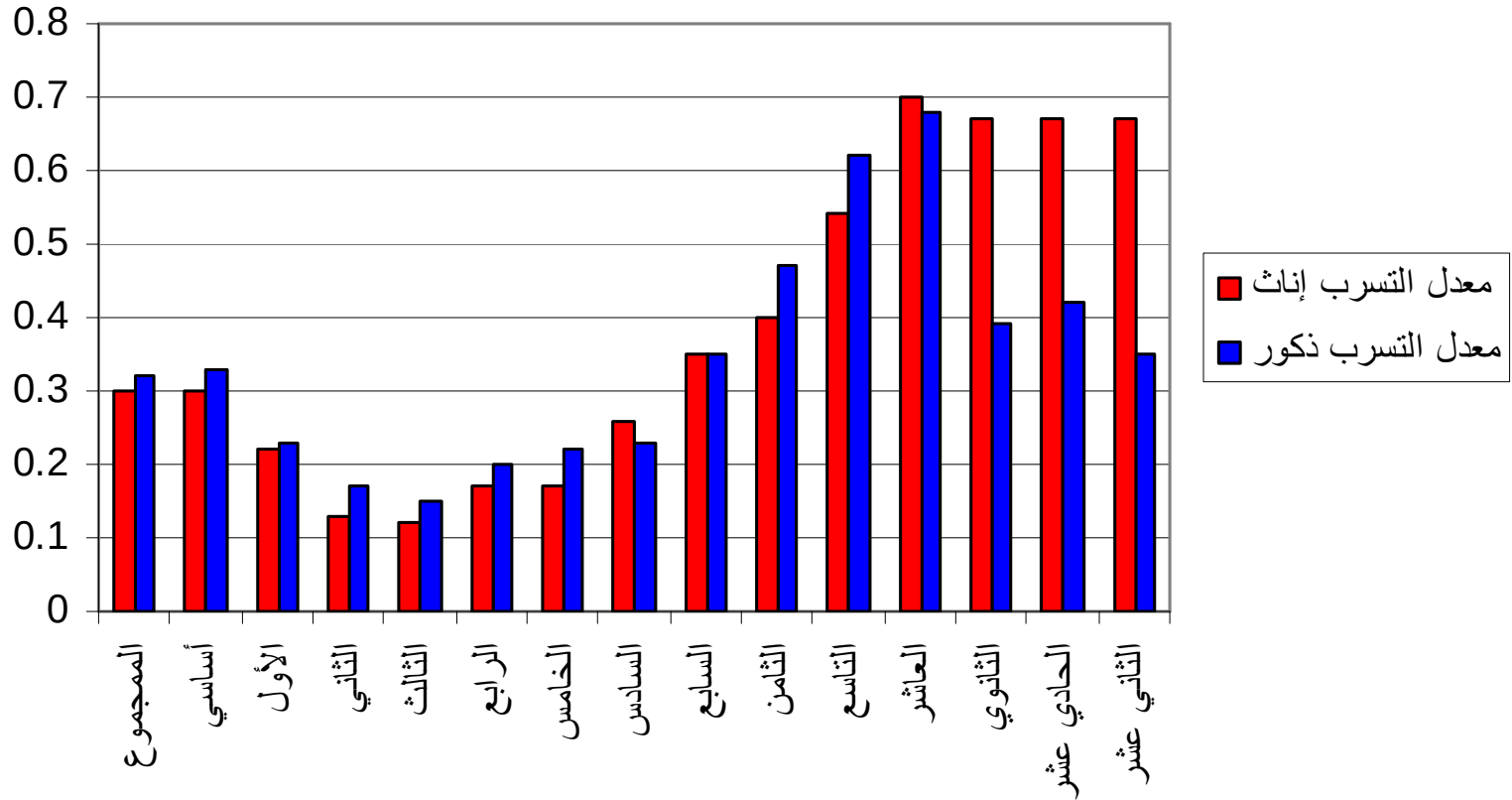
☐ معدة من قبل فريق فني للنوع الاجتماعي في الوزارة.

☐ 18 تركز على إطلاق طاقات المجتمع لتحقيق متطلبات اقتصاد المعرفة.

قضايا رئيسة في التعليم في الأردن

- ☐ نتائج الثانوية العامة – التوجيهي.
- ☐ نسب تسرب الطلبة من المدارس.
- ☐ أداء الطلبة في المرحلة الأساسية.
- ☐ الاستفادة من الطاقات الكامنة.
- ☐ العاملون في وزارة التربية والتعليم في المستويات الإدارية المختلفة.

معدل تسرب الطلبة حسب الجنس والصف (%) لعام 2009/2010



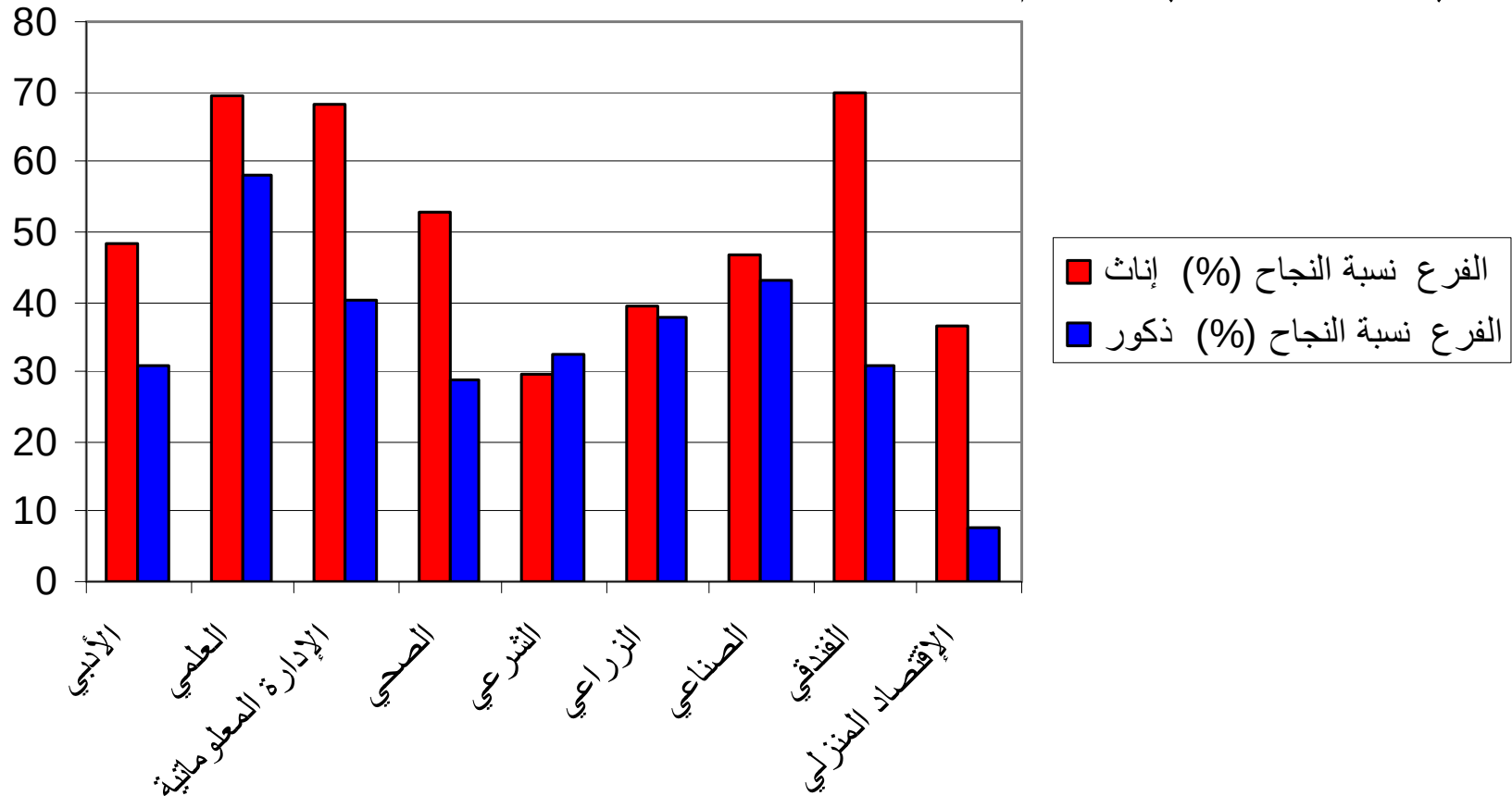
المصدر: مؤشرات النوع الاجتماعي في قطاع التعليم، قسم النوع الاجتماعي، إدارة التخطيط والبحث التربوي، 2011، ص16

معدل التسرب حسب الجنس والمحافظة (%) لعام 2010/2011

Governorate	Dropout rate معدل التسرب		المحافظة
	Female إناث	Male ذكور	
Irbid	0.58	0.47	إربد
Al-Balqa	0.35	0.24	البلقاء
Zarqa	0.36	0.34	الزرقاء
Tafeelah	0.33	0.45	الطفيلة
Amman	0.29	0.28	العاصمة
Aqaba	0.22	0.31	العقبة
Karak	0.21	0.20	الكرك
Mafrq	0.16	0.23	المفرق
Jerash	0.46	0.40	جرش
Ajloun	0.09	0.17	عجلون
Madaba	0.22	0.26	مأدبا
Ma'an	0.52	0.67	معان
Total	0.35	0.33	المجموع

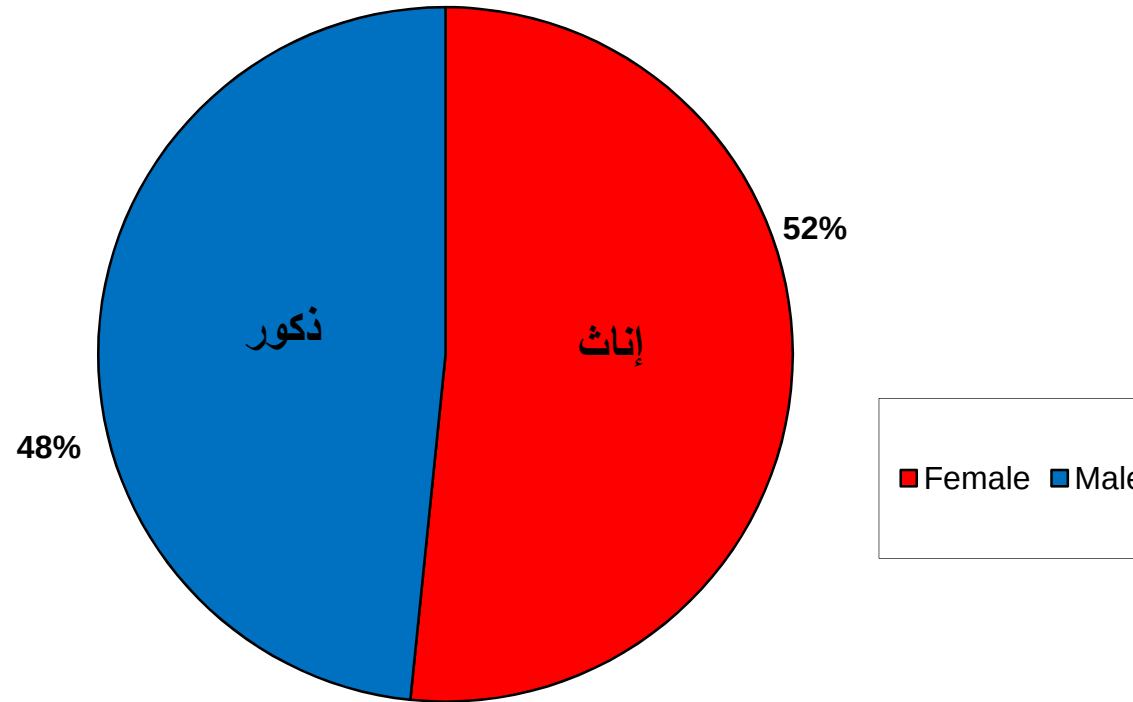
المصدر: قسم إدارة نظام المعلومات، إدارة التخطيط والبحث التربوي

نسب النجاح في امتحان الثانوية العامة حسب الفروع (ذكور/إناث) للعام 2010



المصدر: التقرير الإحصائي التربوي 2010/2011، إدارة التخطيط والبحث التربوي، وزارة التربية والتعليم

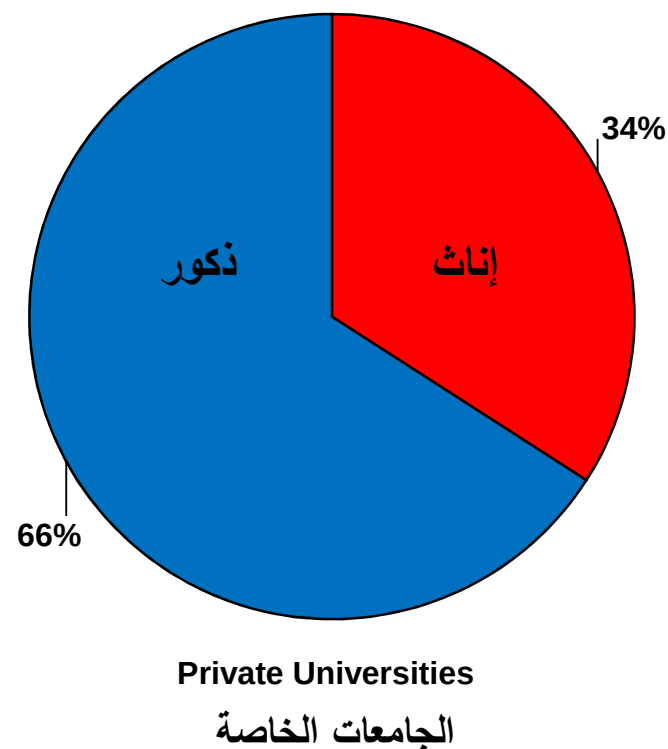
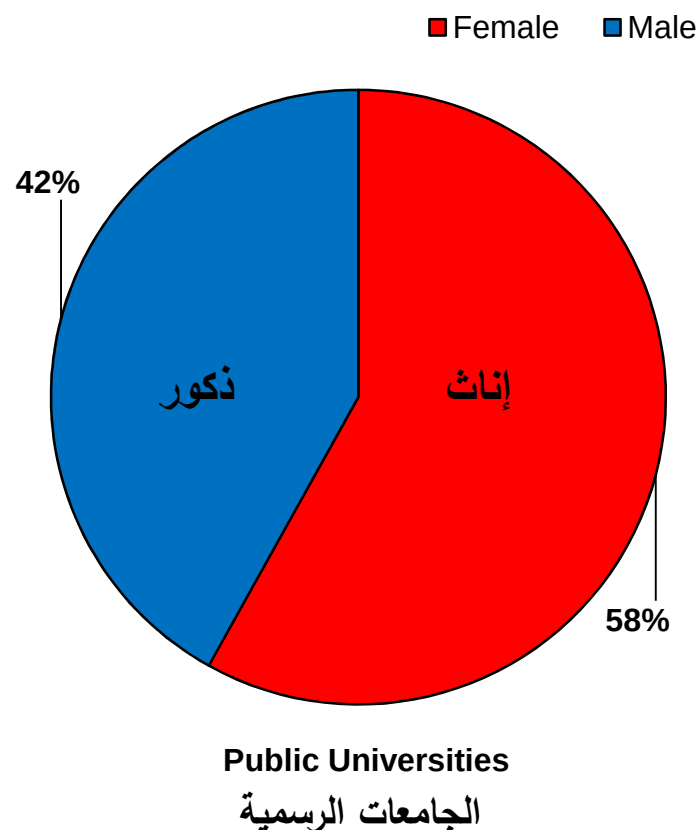
عدد الطلبة الملتحقين بدرجة البكالوريوس في الجامعات الأردنية (ذكور/إناث) للعام 2010/2011



الجامعات الحكومية والخاصة

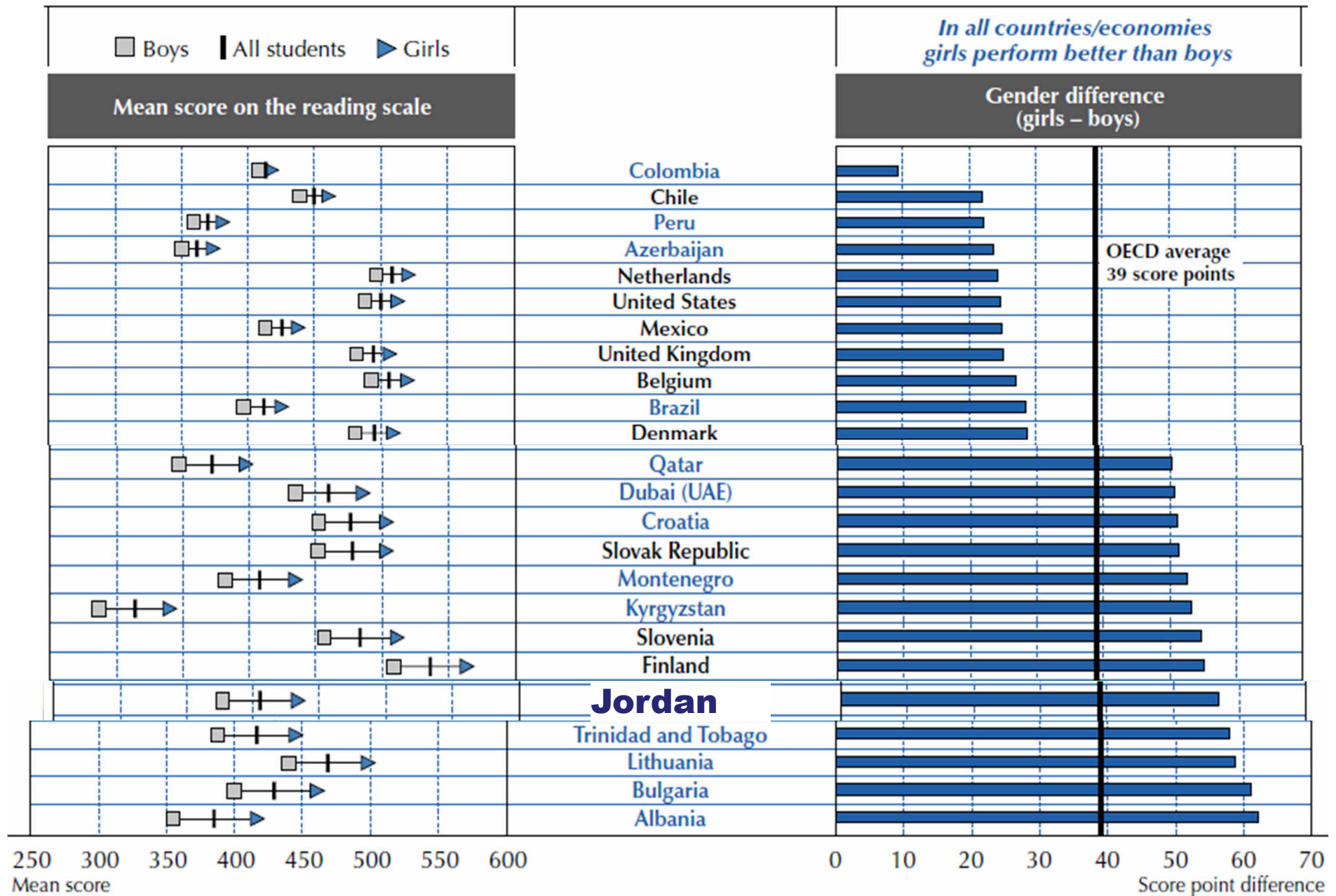
المصدر: التقرير الإحصائي السنوي الأردني 2011، دائرة الإحصاءات العامة

عدد الطلبة الملتحقين بدرجة البكالوريوس في الجامعات الأردنية (ذكور/إناث) للعام 2010/2011

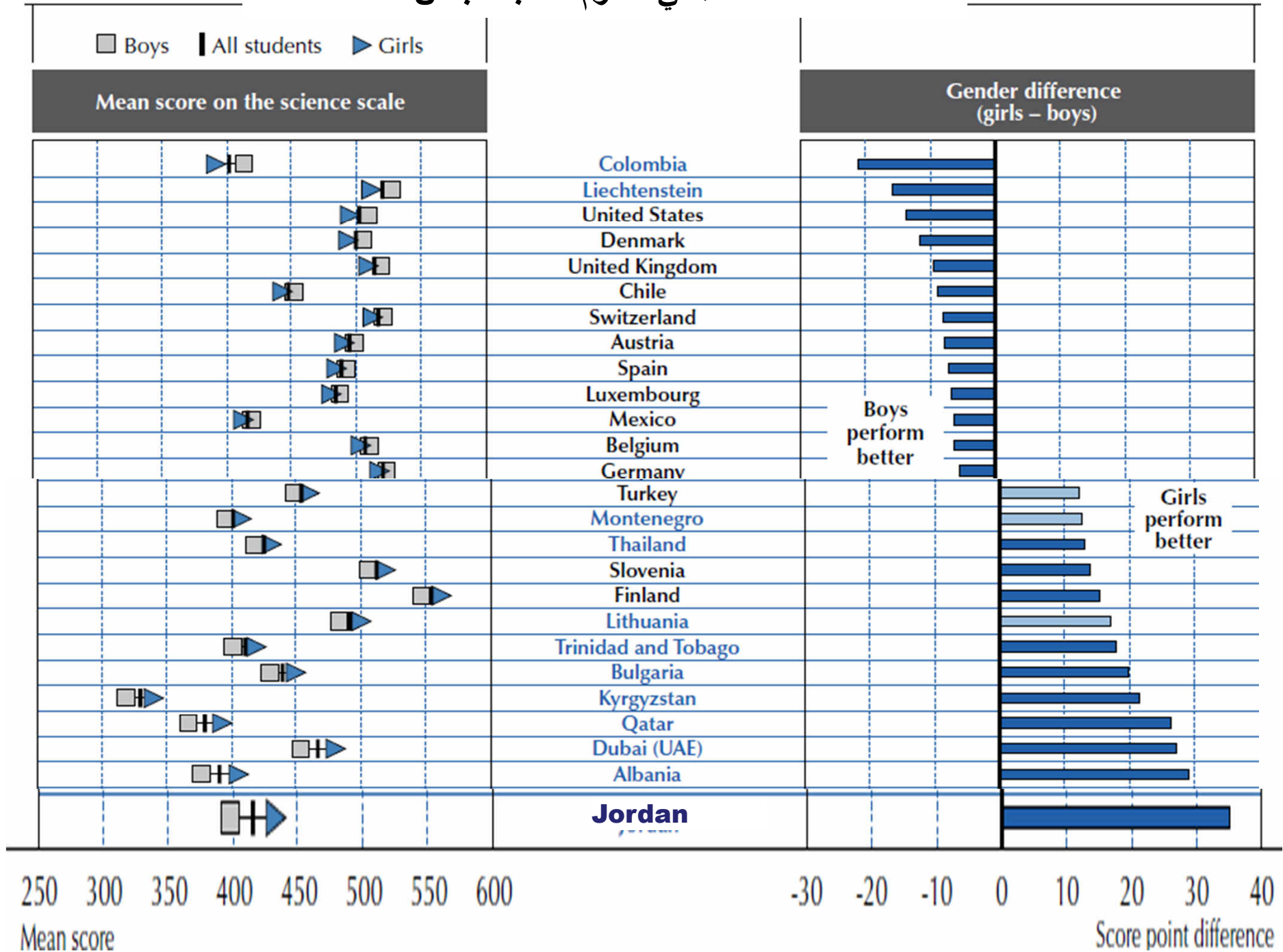


المصدر: التقرير الإحصائي السنوي الأردني 2011، دائرة الإحصاءات العامة

اختلاف الأداء في القراءة حسب الجنس

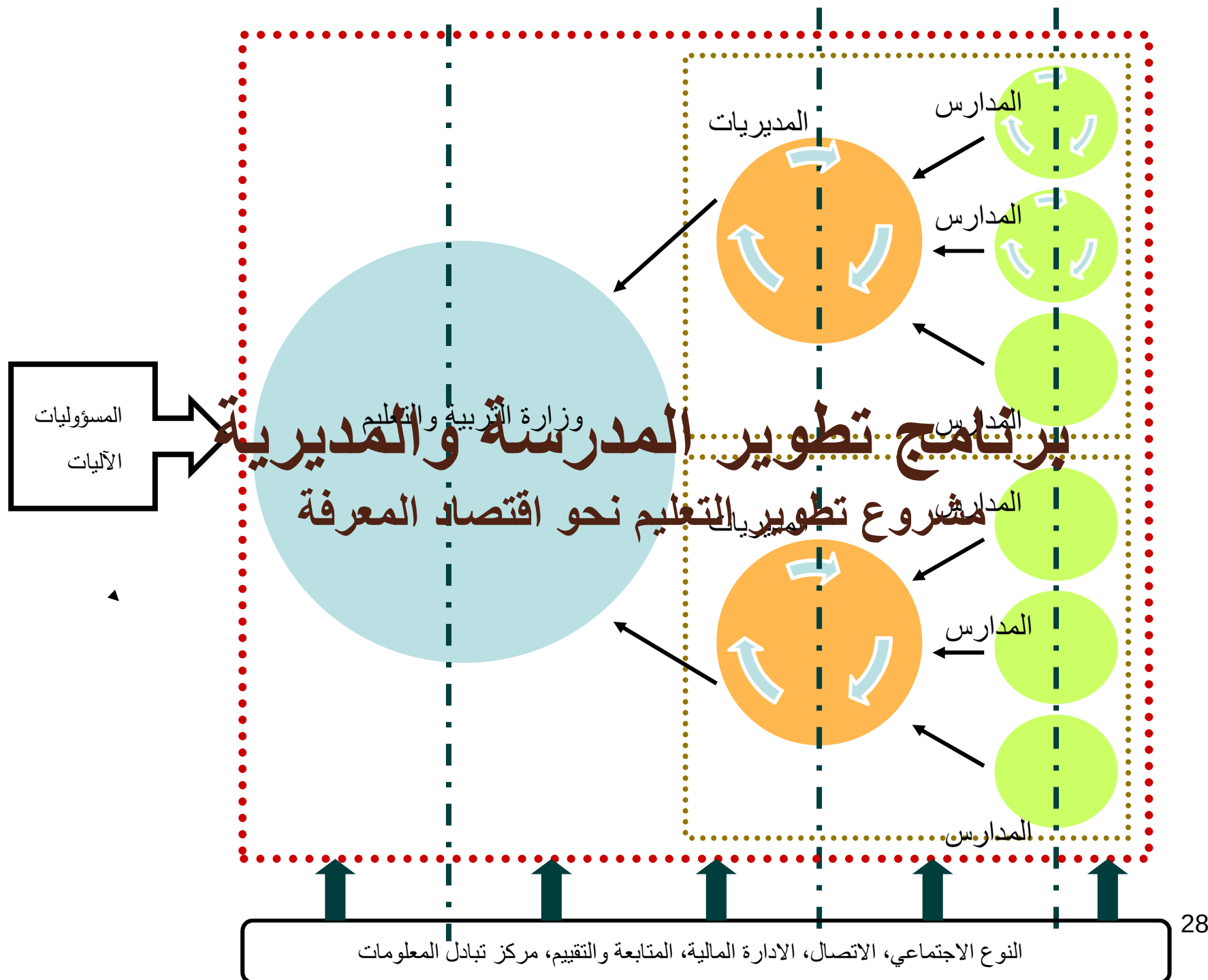


اختلاف الأداء في العلوم حسب الجنس



رقم النشاط: 6.1	زمن النشاط: 25 د
اسم النشاط: إدماج النوع الاجتماعي في الإدارة المبنية على النتائج	الجلسة : الثانية

إدماج النوع الاجتماعي استراتيجي لجعل احتياجات وتجارب الرجال والنساء عنصر أساسي في تصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم ومراقبة السياسات، والبرامج والمشاريع، وذلك لضمان الاستفادة المتساوية لكل من الرجال والنساء على حد سواء. الأمر الذي يؤدي إلى تحقيق المساواة في النوع الاجتماعي.



إدماج النوع الاجتماعي

يهدف إدماج النوع الاجتماعي في التخطيط والإدارة إلى تحقيق ما يلي:

1. الاستجابة للاحتياجات المختلفة للذكور والإناث.
2. تجنب تعزيز مظاهر عدم المساواة بين الذكور والإناث.
3. تحقيق المساواة النوعية بين الذكور والإناث.

إدماج النوع الاجتماعي

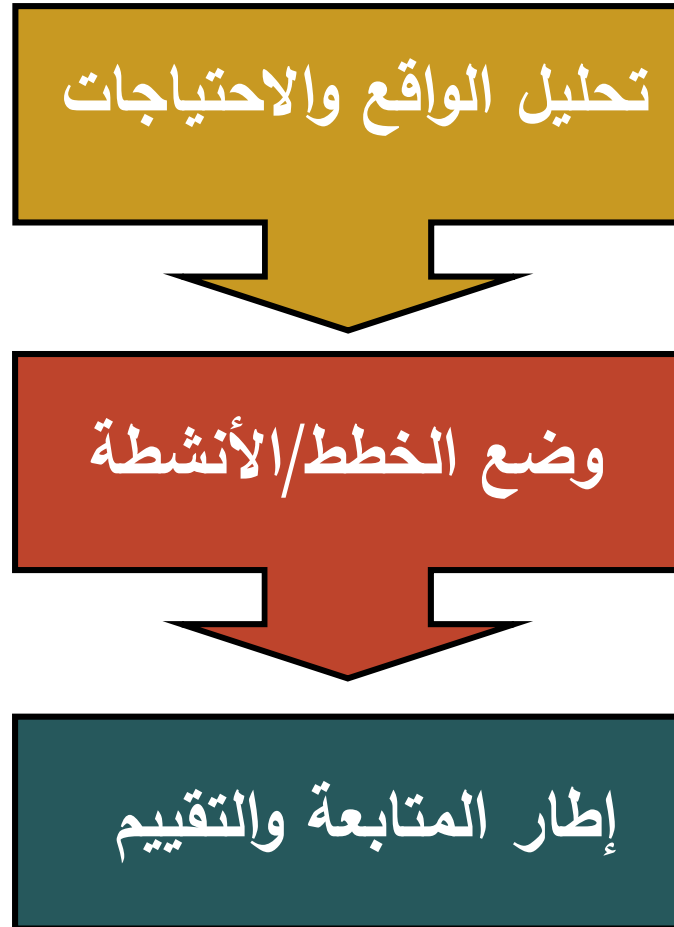
إن ضمان إدماج النوع الاجتماعي بنجاح، يعني الاستجابة ومراعاة النوع الاجتماعي في جميع مراحل التخطيط والإدارة وذلك لتجنب الظاهرتين التاليتين:

ظاهرة التخفي: عندما تفشل أطر المتابعة والتقييم وتقارير الأداء في توثيق الإنجازات التي تحدث على أرض الواقع.

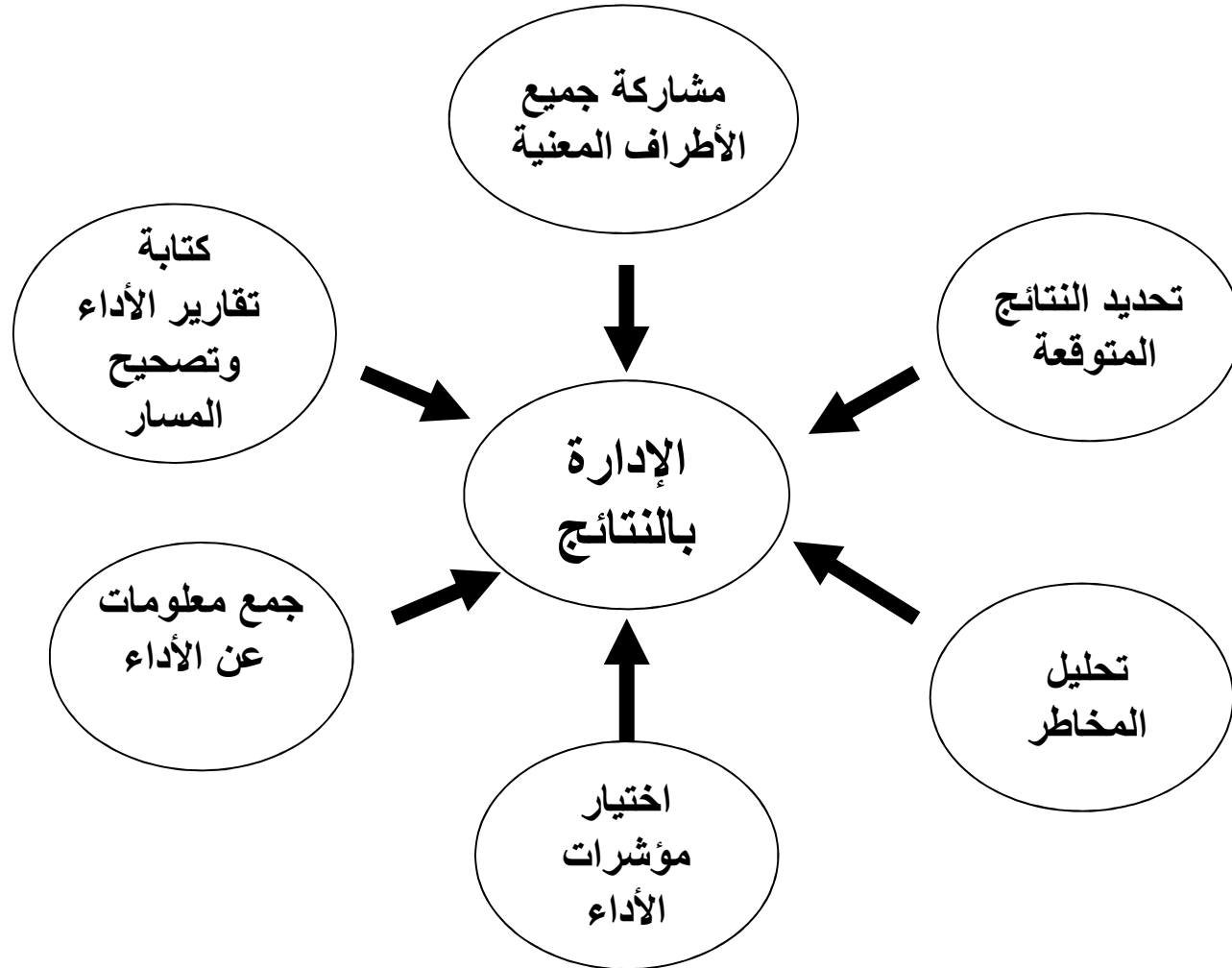
ظاهرة التبخر: عندما لا تترجم النوايا الطيبة في السياسات والأهداف إلى تطبيق فعلي من خلال الأنشطة والنتائج

إدماج النوع الاجتماعي

1. استخدام المعلومات المصنفة حسب الجنس	2. فهم احتياجات النوع
1. الاستجابة للاحتياجات المختلفة للنوع الاجتماعي	2. معالجة أوجه عدم المساواة
1. استخدام المعلومات المصنفة حسب الجنس	2. استخدام المؤشرات الكمية والنوعية المراعية للنوع الاجتماعي



عناصر الإدارة بالنتائج



عناصر الإدارة الموجهة بالنتائج

المراعية للنوع الاجتماعي

يجب أن تكون مؤشرات الأداء معبرة عن الإنجازات
لكل من الذكور والإناث:

1. استخدام بيانات مصنفة حسب الجنس (كمية).

2. قياس مستوى الأداء، المشاركة، الرضا لكل من
الذكور والإناث (نوعية)

عناصر الإدارة الموجهة بالنتائج

المراعية للنوع الاجتماعي

عند جمع المعلومات عن الأداء، يجب التأكد
أن المعلومات التي يتم جمعها تعبر عن
واقع/أداء/استفادة كل من الذكور والإناث

ما هي المخاطر/التحديات التي تحد من
مشاركة الذكور والإناث في وضع الخطط،
والاستفادة منها.

عناصر الإدارة الموجهة بالنتائج

المراعية للنوع الاجتماعي

وتعني جميع الرجال والنساء والفتيان
والفتيات ذو العلاقة. ويجب أن لا نفترض أن
أي فرد يستطيع الإنابة عن آخر والتعبير عن
آرائه واحتياجاته.

يجب أن تكون النتائج المتوقعة مبنية على
الاحتياجات المختلفة للذكور والإناث
ومستجيبة لها.

مؤشرات قياس الأداء التي تراعي النوع الاجتماعي

تشير المؤشرات التي تراعي بُعد النوع الاجتماعي إلى التغيرات في وضع أو دور النساء والرجال.

أمثلة على المؤشرات المراعية النوع الاجتماعي

- ☐ عدد المتدربين (ذكور/إناث).
- ☐ عدد الميسرين (ذكور/إناث).
- ☐ نسبة الآباء والأمهات في مجالس التطوير التربوي (ذكور/إناث).
- ☐ نسبة المتدربات اللواتي حصلن على ترقية مهنية بناءً على التدريب.
- ☐ مستوى رضى المتدربين والمتدربات عن أداء كل من المدرسين.
- ☐ نسبة الأمهات اللواتي عبّرن عن رضاهن عن مشاركتهن في المجالس التربوية ومجالس التطوير التربوي.

تقييم الخطط التطويرية للمديريات من منظور النوع الاجتماعي

المؤشر 1.1.2: النسبة المئوية لخطط تطوير مديريات التربية والتعليم التي تنطبق عليها معايير الجودة

سلم التقدير اللفظي للمعيار: مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)

- يوضح ملخص الاحتياجات الاختلاف بين مدارس الذكور ومدارس الإناث.
- تستخدم لغة توضح التحسين الذي تستهدفه الخطة التطويرية لمصلحة الذكور والإناث في معظم أولوياتها.
- تستهدف الفجوة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث حسبما تبينها بيانات المراجعة الذاتية المصنفة حسب الجنس.
- تستجيب لاحتياجات المدارس بطريقة تراعي الاختلاف بين مدارس الذكور والإناث.

- المستوى 1: لا تنطبق على الخطة أي من المعايير أعلاه.
- المستوى 2: تنطبق على الخطة واحدة من المعايير أعلاه.
- المستوى 3: تنطبق على الخطة اثنين من المعايير أعلاه.
- المستوى 4: تنطبق على الخطة ثلاثة من المعايير أعلاه.
- المستوى 5: تنطبق على الخطة كافة المعايير أعلاه

أمثلة على تطبيق معايير النوع الاجتماعي في خطط المديريات

ذكور	40	15	18	1	2	24	0	19	5	0	3	3	1	18	13	1	1	9	0	0	3
ضعيف		6	2	7	13	0	3	5	5	1	3	12	12	7	15	4	4	1	4	4	5
متدني		16	7	26	14	2	24	8	17	12	13	16	13	9	9	18	22	9	22	26	16
مقبول		3	12	5	8	11	12	7	13	24	3	8	14	6	3	14	13	7	14	8	16
قوي		0	1	1	3	3	1	1	0	3	18	0	0	0	0	3	0	14	0	1	0
قوي جداً																					
اناث	15	0	0	0	2	0	0	3	0	0	6	0	0	11	6	0	0	10	0	1	0
ضعيف		1	0	4	4	0	0	1	3	0	1	4	2	2	3	1	2	0	1	0	0
متدني		5	3	8	5	3	9	4	6	2	5	5	4	1	4	4	6	3	9	6	4
مقبول		9	11	3	4	11	6	6	5	11	3	3	9	1	1	9	7	1	4	6	11
قوي		0	1	0	0	1	0	1	1	2	0	3	0	0	1	1	0	1	1	2	0
قوي جداً																					
مختلط	58	0	0	3	5	3	1	2	2	0	3	8	2	11	8	2	0	2	2	2	4
ضعيف		5	6	15	18	3	6	7	14	2	7	17	11	16	7	7	9	7	10	4	7
متدني		25	23	18	22	13	24	21	23	11	24	21	18	19	28	26	32	18	26	24	20
مقبول		28	27	22	8	33	24	26	15	36	22	11	22	8	14	22	15	22	20	27	24
قوي		0	2	0	5	6	3	2	4	9	2	1	5	3	1	1	2	9	0	1	3
قوي جداً																					
التكرار الكلي	113																				
يشير متوسط التوصيف بأن هنا حاجة مشتركة بين مدارس الذكور ومدارس الإناث للعمل على رفع مستوى تعاون أولياء الأمور والمدارس، ولكن يبقى السؤال هل نستطيع اتباع نفس الأسلوب مع أولياء أمور مدارس الذكور ومدارس الإناث، وبالتالي ستكون الأنشطة المقترحة لرفع مستوى التعاون تتواءم مع الواقع المختلف لمدارس الذكور ومدارس الإناث وتوجهات أولياء الأمور المتباينة باتجاههم.																					
تعزيز على ربط المعرفة بالحياة	13%	16%	4%	8%	24%	1%	21%	6%	0%	11%	10%	3%	35%	24%	3%	1%	19%	2%	3%	6%	
تعزيز على بناء قيم واتجاهات إيجابية لدى الطلبة	11%	7%	23%	31%	3%	8%	12%	19%	3%	10%	29%	22%	22%	22%	11%	13%	7%	13%	7%	11%	
التعاون في استراتيجيات التدريس ومراجعة الفروق الفردية لتلبية احتياجات الطلبة	41%	29%	46%	36%	16%	50%	29%	41%	22%	37%	37%	31%	26%	36%	42%	53%	27%	50%	50%	35%	
توظيف كفايات ومهارات التعامل مع الطلبة ذوي الاحتياجات الخاصة	35%	44%	27%	18%	49%	37%	35%	29%	63%	25%	19%	40%	13%	16%	40%	31%	27%	34%	36%	45%	
تفعيل تحصيل الطلبة بشاغلية وعدالة وسما يمكن أداء الطلبة انهم والقياس	0%	4%	1%	7%	9%	4%	4%	4%	12%	18%	4%	4%	3%	2%	4%	2%	21%	1%	4%	3%	
استخدام نتائج تقييم الطلبة الفردية والتركيبية للدراسة بفعالية في دعم تعلم الطلبة																					
توظيف استراتيجيات وأساليب متنوعة لتفعيل وضبط سلوك الطلبة																					
تفعيل الشراكة التبادلية مع المجتمع المحلي لدعم تطوير المدرسة																					
إتاحة جميع أنشطة المدرسة من رديتها ورسالتها																					
العمل كمشروع تعليمي وتوفر فرص لتطوير المعلمين مهنيًا، ودعم تطويرهم ذاتيًا																					
توفر فرص للتعاون التبادلية للمعلمين في المدرسة																					
مبادرات التطوير المستمر في المدرسة تشجع حول التعلم ومهنية على النتائج																					
تبنى منهجية اتصال مؤسسي																					
استثمار الموارد البشرية والمادية																					
ضعيف	2.2	2.4	3.0	2.9	2.2	3.3	2.2	3.0	3.7	3.8	2.7	3.0	2.1	2.1	3.4	3.2	3.4	3.3	3.1	3.1	
اناث	3.5	3.9	2.9	2.7	3.9	3.4	3.1	3.3	4.0	2.3	3.3	3.5	1.5	2.2	3.7	3.3	1.9	3.3	3.5	3.7	
مختلط	3.4	3.4	3.0	2.8	3.6	3.4	3.3	3.1	3.9	3.2	2.7	3.3	2.5	2.9	3.2	3.2	3.5	3.1	3.4	3.3	
متوسط	3.0	3.1	3.0	2.8	3.2	3.3	2.9	3.1	3.8	3.3	2.8	3.2	2.3	2.5	3.3	3.2	3.2	3.2	3.3	3.3	

أمثلة على تطبيق معايير النوع الاجتماعي في خطط المديريات

النتائج	مؤشرات الأداء
النتيجة 2.0 ازدياد مستوى أداء المعلمين في تحليل محتوى المادة الدراسية.	المؤشر 2.1: نسبة المعلمين الذين يقومون بتحليل المادة الدراسية وإعطاء أوزان لكل وحدة في المادة قيمة الأساس: 25% ذكور 30% إناث المستهدف: 75% ذكور 75% إناث
	المؤشر 2.2: درجة رضا المعلمين عن أدائهم في تحليل المادة الدراسية قيمة الأساس: 50% ذكور 60% إناث المستهدف: 80% ذكور 80% إناث

ينطبق على الخطة المعيار التالي:
 تستخدم لغة توضح التحسين الذي تستهدفه الخطة
 التطويرية لمصلحة الذكور والإناث في معظم أولوياتها

رقم النشاط: 7.1	زمن النشاط: 45 د
اسم النشاط: تقييم الخطط التطويرية للمديريات من منظور النوع الاجتماعي	الجلسة : الثانية

1. يعمل المشاركون في ثلاث مجموعات.
2. تعمل كل مجموعة على مثال من خطط تطوير المديريات وملخص المراجعة الذاتية الخاصة بها.
3. باستخدام المؤشر 1.1.2 وسلم التقدير اللفظي للمعيار: مراعية للاختلاف في الاحتياجات بين الذكور والإناث (النوع الاجتماعي)، تقوم كل مجموعة بتحديد مستوى الخطط الخاصة بهم بالنسبة لهذا المعيار.
4. تقوم كل مجموعة بعرض نتائجها على المشاركين.