

الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين



الدكتور
صلاح زهران الخولي

للنشر والتوزيع



العلم والإيمان

- [1- الغلاف](#)
- [2- الفهرس](#)
- [3- نص الكتاب](#)

الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين

دكتور
صلاح زهران الخولى

دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

371.122

الخولي ، صلاح زهران .

ا . ص

الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين/ د صلاح زهران الخولي .-

ط1.- دسوق: دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع .

316 ص ؛ 17.5 × 24.5 سم .

تدمك : 6 - 464 - 308 - 977 - 978

1. المدرسون - تدريب . أ - العنوان .

رقم الإيداع : 17557

الناشر : دار العلم والإيمان للنشر والتوزيع

دسوق - شارع الشركات- ميدان المحطة

هاتف : 0020472550341 - فاكس: 0020472560281

E-mail: elelm_aleman@yahoo.com

elelm_aleman@hotmail.com

حقوق الطبع والتوزيع محفوظة

2015

إهداء

الحمد لله الذى وفقنى إلى إنجاز هذا
الكتاب حتى خرج إلى النور بهذه الصورة.
وأتمنى من الله تعالى أن أكون قد وفقت فيه.

إهداء خاص من القلب إلي :

- ✓ أستاذي العزيز: أ.د.مصطفى رجب.
- ✓ والدي الحبيب : أ. زهران محمود الخولي - والدتي الغالية.
- ✓ إخوتي الأعزاء: محمود زهران الخولي و أحمد زهران الخولي.
- ✓ وشقيقتي الرائعات : أمل و إيمان وسمية وهناء.
- ✓ وزوجتي المخلصة: الدكتورة/هنادي العطار.

والله ولي التوفيق ،،،

دكتور/ صلاح زهران الخولى

Copyright © 2015. All rights reserved. May not be reproduced in any form without permission from the publisher, except fair uses permitted under U.S. or applicable copyright law.

فهرس الموضوعات

الصفحة	الموضوع
	الفصل الأول
	الاتجاهات المعاصرة في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة
13	• مقدمة
16	أولاً: فلسفة نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة
20	ثانياً: أهداف نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة
22	ثالثاً: أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة
28	رابعاً: تخطيط وتنفيذ برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة
30	خامساً: أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة
33	سادساً: مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة
36	سابعاً: بعض الاتجاهات العالمية في تدريب المعلمين أثناء الخدمة
37	1- الولايات المتحدة الأمريكية
44	2- المملكة المتحدة
49	3- اليابان
54	4- الصين
57	5- كوريا الجنوبية
20	• تعقيب

الصفحة	الموضوع
	الفصل الثاني
	نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة
63	• مقدمة
65	نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر
81	نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر
83	أولاً: أهمية وأهداف نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر
84	ثانياً: أنواع برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر
97	ثالثاً: أساليب تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر
109	رابعاً: المدربون فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر
	خامساً: المؤسسات والجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر
114	✓ الإدارة المركزية للتدريب
115	✓ مراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات
121	✓ الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية
123	• تعقيب:
134	
	الفصل الثالث

الصفحة	الموضوع
	نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج
139	• مقدمة
139	نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج أولاً: بعض الاتجاهات العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الخارج
141	
143	ثانياً: أهداف نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة
146	ثالثاً: أهمية تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج
	رابعاً : نشأة وتطور برامج تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج
149	
	خامساً: القوانين والقرارات بشأن البعثات ال تدريبية الخارجية للمعلمين المصريين
153	
	سادساً : شروط ومعايير اختيار المعلمين المرشحين للبعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين
155	
	سابعاً: إجراءات ترشيح المعلمين والإعلان عن البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين
158	
	ثامناً: اختيار المعلمين المرشحين للبعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين
162	
164	تاسعاً: معوقات وسلبيات نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء

الصفحة	الموضوع
	الخدمة فى الخارج
	عاشرا: كيفية الاستفادة من المعلمين العائدين من البعثات
138	التدريبية الخارجية
178	نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الخارج
180	أولاً: نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة
	1- تطور نظام بعثات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية إلى
180	المملكة المتحدة
186	2- برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى المملكة المتحدة
186	أ- نموذج جامعة إكستر.
191	ب- نموذج جامعة أدنبرة
	ثانياً: نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات
201	المتحدة الأمريكية
	1- تطور نظام بعثات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية إلى الولايات
202	المتحدة الأمريكية
	2- برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى الولايات المتحدة
205	الأمريكية
205	- نموذج جامعة ولاية جورجيا
215	• تعقيب
	الفصل الرابع

الصفحة	الموضوع
	تحليل مقارن لنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى مصر وخارجها
217	• مقدمة
217	أولاً: أوجه التشابه وأوجه الاختلاف من حيث
218	✓ أهداف برنامج التدريب
219	✓ محتوى ومقررات برنامج التدريب
221	✓ أساليب التدريب
222	✓ وسائل ووسائل التدريب
223	✓ مؤسسات التدريب
225	✓ اختيار المدربين
227	✓ إدارة برنامج التدريب
228	✓ المتابعة والتقويم لبرنامج التدريب.
230	✓ التدريب الميدانى
231	✓ البرنامج الترفيهى.
231	✓ الشهادات
	الفصل الخامس
243	النظام التدريبي المقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية

الصفحة	الموضوع
	أثناء الخدمة فى مصر
243	• مقدمة
244	مدينة مبارك للتعليم
244	1-إمكانيات مدينة مبارك للتعليم
245	2-معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم
253	• النظام التدريبي المقترح
253	✓ الأهداف العامة للبرنامج التدريبي المقترح
254	✓ الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبي المقترح
255	✓ الفئة المستهدفة من البرنامج التدريبي المقترح
258	✓ موضوعات ومحتوى البرنامج التدريبي المقترح
259	✓ المادة التدريبية للبرنامج التدريبي المقترح
261	✓ مكان تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح
262	✓ زمان ومدة تنفيذ البرنامج التدريبي المقترح
264	✓ أساليب التدريب فى البرنامج التدريبي المقترح
265	✓ وسائل ووسائل التدريب فى البرنامج التدريبي المقترح
266	✓ المدربون فى البرنامج التدريبي المقترح
268	✓ إدارة والإشراف على البرنامج التدريبي المقترح
268	✓ برنامج التدريب الميدانى المقترح فى المدارس
269	✓ المتابعة وأدوات التقييم فى البرنامج التدريبي المقترح

الصفحة	الموضوع
270	✓ تقويم البرنامج التدريبي المقترح.
270	✓ تقويم أداء المدربين فى البرنامج التدريبي المقترح
270	✓ تقويم أداء المتدربين فى البرنامج التدريبي المقترح
271	✓ تقويم البرنامج التدريبي المقترح
272	✓ البرنامج الترفيهى فى البرنامج التدريبي المقترح
273	✓ ميزانية البرنامج التدريبي المقترح
274	• تعقيب
	• قائمة المراجع
277	المراجع العربية
307	المراجع الأجنبية

Copyright © 2015. All rights reserved. May not be reproduced in any form without permission from the publisher, except fair uses permitted under U.S. or applicable copyright law.

الفصل الأول

الإتجاهات العالمية المعاصرة

فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة

• مقدمة:

لقد برزت أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى السنوات الأخيرة عندما واجهت دول العالم ومن بينها مصر مشكلة تنمية مواردها البشرية وكيفية استثمارها لمواجهة أثر الثورة العلمية والتكنولوجية وانعكاساتها على جميع مناحى الحياة فى المجتمع. حيث إن المعلم لا يستطيع أن يواكب روح العصر بدون تدريب متواصل وتنمية مهنية مستمرة، لأنه يعتبر عنصراً أساسياً من منظومة التعليم. وهذا يستدعى أن يشارك التدريب كنظام فرعى للنظام التعليمى فى تنمية مهارات ورفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة.

وتهتم معظم الدول بالتدريب لأهميته المهنية فى رفع كفاءة المعلم وتنمية ذاته، وتتنوع هذه البرامج وتشارك فيها هيئات عديدة كما يتم فى اليابان. أو التنسيق بين كليات التربية والجامعة المفتوحة ومراكز تدريب المعلمين ومراكز تطوير المجتمع لتحقيق أهداف التدريب كما يتم فى المملكة المتحدة. ويمكن أن تقوم كليات التربية إشرافها على المعلم فى السنوات الأولى لعمله كما يتم فى أمريكا، ويبرز أيضاً دور المؤسسات القومية فى تطوير برامج التدريب. وتتميز الصين بالعمل التطوعى لخبراء التربية فى مجال تدريب المعلمين، وتخصيص فصول دراسية بالكليات والجامعات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة فيها. ومعظم الدول المتقدمة تهتم بنظم تدريب المعلمين وتخطط له بشكل مستمر وتسعى للنهوض به بشتى الوسائل المتاحة، كما ترصد له المبالغ المالية الكبيرة

وتوفر له كافة الإمكانيات المادية والبشرية لتحقيق الأهداف المرجوة. وتستخدم هذه الدول كل الموارد المتوفرة من أجل تنمية مهارات المعلمين أثناء الخدمة. حيث تهتم الولايات المتحدة الأمريكية بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بشكل كبير حيث ترصد وتنفق ميزانية كبيرة على التدريب " حيث تضع الولايات المتحدة ضمن جداول المرتبات حوافز كبيرة للمعلمين الذين يلتحقون بالدورات التدريبية أو الذين يواصلون الدراسة في الجامعات أثناء الخدمة للحصول على درجات جامعية أعلى مثل درجتى الماجستير والدكتوراه. وهذا يبين حرص معظم الدول المتقدمة على تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وأهمية ذلك من خلال تنظيم الدورات التدريبية المتنوعة لهم.

كما أنه قد أصبح نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة مطلباً ضرورياً فى الوقت الحاضر حتى لا يظل المعلم محدود الأفق فى عصر تتزايد فيه المستجدات التربوية المتلاحقة بشكل سريع، والتي تُلقى على المعلم مسؤولية تجديد معارفه ومهاراته بشكل مستمر ليكون على درجة عالية من الكفاية، وذلك بعد أن طغت التكنولوجيا على العملية التربوية بشكل كثيف. ويوضح ذلك أن تدريب المعلمين أصبح ضرورة تفرضها التطورات التربوية الحديثة ويتطلبها التقدم التكنولوجى فى عالم يتحكم فيه نظام التقنيات الحديثة. كما تُعد الموارد البشرية المدربة من أهم العناصر الأساسية اللازمة لإحداث التنمية الشاملة فى أى مجتمع، " حيث يعتبر مستوى ونوعية الموارد البشرية من العوامل الرئيسية لزيادة الإنتاج وتحقيق الرفاهية.

ويتبين من ذلك أنه بالرغم من التقدم التكنولوجى الحالى إلا أن تنمية المهارات البشرية لا غنى عنها فى التنمية الشاملة، لأن القوى البشرية أساس كل

تقدم، ويمكن أن يتم هذا من خلال تدريب القائمين على التدريب من أجل ضمان جودة برامج تدريب المعلمين كموارد بشرية تقود العملية التعليمية.

من الملاحظ أن نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة في الدول العربية بصفة عامة يكاد لا يتجاوز العمل على إتقان تدريس بعض المواد الدراسي ة، واستخدام بعض الوسائل التعليمية دون الاعتماد على خطط منظمة يحدد فيها الأدوار وترتبط بالخطط التعليمية، مما يقلل من العائد الأكاديمي والمهني والثقافي.

مما يعنى أنه لا يتم الاستفادة من هذه الدورات التدريبية التي يتم تنفيذها بطرق عشوائية وروتينية تقلل من تحقيق الأهداف المرجوة. ولا يتم تخطيطها ضمن النظام التعليمى ككل لتلبية احتياجات المعلمين الفعلية ويحاول النظام التدريبي تلبيتها من خلال تنفيذ البرامج التدريبية المتنوعة للمعلمين.

كما تزايدت المعارف المختلفة فى السنوات الأخيرة وتراكمت وتضاعفت بشكل يصعب على الأفراد ملاحقتها وأصبح لزاماً على أصحاب المهن ضرورة الجرى وراء كل جديد فى مجالات عملهم. وبالتالي اقتضت تلك المتغيرات والمستجدات تجديد المعارف مما يعنى استمرارية برامج التدريب. وإذا كان التدريب ضرورياً لكل أصحاب المهن والتخصصات، فإنه أكثر وجوباً للمعلمين ليحقق النمو المستمر منذ بداية العمل بالتدريس حتى مرحلة التقاعد بما يحقق التنمية المهنية للمعلمين.

كما يعتبر التدريب ركناً أساسياً من أركان التربية يحتاج إلى تطوير وتجديد وذلك بتجديد المعلومة التربوية، والتي هى بدورها تحتاج إلى قنوات وسيطة لنقلها إلى المدرب المتفهم لرسالته كقائد للعملية التعليمية والتي تتطلب مفاهيماً وأنماطاً تدريبية متجددة. ويبرهن هذا على أن التدريب أصبح عملية إجبارية نظراً

لتراكم المعارف وحاجة المعلمين المستمرة لتجديد المعلومات والمعارف وتنمية المهارات.

وسوف يتناول الكاتب العناصر الرئيسة فى النظام التدريبي بما تمثله من مُدخلات وعمليات ومخرجات، حيث يتناول فلسفة وأهداف، وأهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ثم أساليب التدريب المتبعة لمعالجة مُدخلات النظام التدريبي، كما يبين مؤسسات التدريب التى تُسهم فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين، ثم يتناول بعض النماذج العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

أولاً: فلسفة تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تُمثل فلسفة التدريب جزء من العنصر الأساسى فى النظام التدريبي وهو المُدخلات، حيث يعتبر التدريب نظام له أسس واضحة وفلسفة محددة وليس عملية عشوائية، حتى يمكن القول بأن هذا البرنامج التدريبي يحقق الأهداف الموضوعية والمحددة مُسبقاً والمرجو تحقيقها بعد تنفيذ برنامج التدريب. وتتضح فلسفة التدريب فى أن مفهوم التدريب يأخذ أسبقية على مفهوم التعليم، لأنه لا فائدة فى أن يكون المعلم مُلماً بمادته وبالأطر النظرية فى التربية ولكنه غير قادر على التأقلم مع البيئة المدرسية التى يعمل فى إطارها. وذلك لأن من أبرز الأسس التى يقوم عليها نظام التدريب أنه نظام فرعى للنظام التعليمى، وإذا تحقق ذلك يكون المعلم قادراً على التعامل مع البيئة المحيطة.

كما تُشكل الفلسفة الرؤية التى من خلالها يتم تحديد التوجه المستقبلى للنظام التدريبي فى مجتمع المعلومات، وتشير الأدبيات المعاصرة إلى وجود العديد من الفلسفات التى ينادى بها الكاتبون. وذلك لتكون المداخل التى يُبنى عليها نظام التدريب فى ضوء معطيات الواقع المعاصر وحركته المتغيرة. ويمكن القول بأن الفلسفة العامة للدولة تؤثر فى فلسفة النظام التعليمى الذى يؤثر بدوره على فلسفة

النظام التدريبي. مما يعنى أهمية تطابق فلسفة التدريب مع فلسفة النظام التعليمي، وبالتالي مع فلسفة المجتمع المحيط به.

حيث ترتبط فلسفة التدريب بفلسفة الدولة العامة لتنمية القوى البشرية. ولن تقتصر فلسفة التدريب الجديدة على مساعدة المتدربين من المعلمين أثناء الخدمة فى التكيف مع متغيرات المنظمة التعليمية فقط، بل ترمى إلى أبعد من ذلك، فهى تعمل على إكسابهم القدرات والمهارات التى تُمكنهم من التفاعل الحى والإيجابي المتجدد مع التحولات والتغيرات السريعة فى أطر من الكفاءة والفاعلية.

وما يؤدى إلى الحاجة للتدريب وجود كثرة من المعلمين غير المؤهلين تربوياً. كما يلاحظ التغيرات الحادثة فى المناهج وطبيعة العصر الحالى. حيث يعمل فى مجال التعليم أعداد كبيرة من خريجي كليات أكاديمية مثل كليات الآداب والعلوم التى لا تتضمن مقرراتها مواد تربوية.

كما تتوقف فعالية برامج التدريب أثناء الخدمة فى تنمية المعلمين مهنيًا على العديد من العوامل منها مستوى ونوعية المشرفين على برامج التدريب وخبراتهم المهنية، ومدى وضوح أدوار المعلمين فى برامج التدريب وأهدافها، ومدى تحديث البرامج لتواكب أدوار المعلم التربوية فى عالم سريع التطور.

حيث تقوم الفلسفة على أساس إحلال المعرفة الفنية المتقدمة محل التوجهات والتعليمات التقليدية فى التدريب، فتنحول إدارة التدريب من نظام يقوم فقط على تلقى التوجهات وإصدار الأوامر إلى نظام متطور يتلقى المعرفة العلمية والتكنولوجية فى إطار تنظيمى متكامل من خلال تدعيم الموارد البشرية بالمعرفة المبنية على المعلومات المتدفقة بجانب تزويد ه بالمهارات التكنولوجية والفنية المتقدمة. وتتطلب فلسفة التدريب الجديدة فى ضوء التحديات المتغيرة فى القرن

العشرين، إعادة فحص البرامج التقليدية للمنظمات وإدخال التدريب من أجل التوظيف، وتنمية المهن المختلفة، وتنظيم المشروعات فى المؤسسات المختلفة. ولذلك هناك بعض المعايير الأساسية التى تركز عليها برامج تدريب المعلمين الحديثة من أهمها اعتماد إطار أو نموذج نظرى للتدريب، حيث إن برنامج تدريب المعلمين الأكثر فعالية هو الذى يركز على إطار أو نموذج له جذور فى الحقائق التجريبية، وبرنامج تدريب المعلمين الذى يعتمد على نموذجاً نظرياً للتدريب يكون أكثر كفاية وفعالية من البرنامج الذى يفتقر لمثل هذا الإطار النظري للتدريب. ومن الثابت أن صفة المعلم ليس مجرد الحصول على شهادة دراسية تفيد تخرجه فى مؤسسة تعليمية لإعداد المعلمين وصلاحيته لمهنة التعليم، أو التحاق المعلم ببرنامج تدريبي معين. ولم يعد اكتساب المعلم لمجموعة من مهارات التدريس كافياً لأدائه التعليمي، وذلك لأن مهنة التعليم متجددة حسب تجدد المعرفة. كما أن مهارات التدريس تتعدد وتتنوع مما يلقي بالمسؤولية على المعلمين فى ضرورة التجديد المستمر لمعارفهم ومهاراتهم حتى يكونوا على درجة عالية من الكفاءة طوال حياتهم المهنية تحقيقاً لمبدأ التعليم والتدريب مدى الحياة *Life long Learning & Training*. ويمثل هذا أبرز أهداف النظام التدريبي.

حيث تشير دراسة (جاجر ولاكمان Jager&Lukeman) إلى أهمية تبنى صيغ جديدة للتدريب تتفق مع الدور الجديد للمعلم نتيجة للانفجار المعلوماتي والتكنولوجي للمساهمة فى التحول من التعامل مع التعليم الحالى إلى التعليم المستقبلى. ويعنى ذلك ضرورة تدريب المعلم وفق نظام تدريبي حديث على كافة التجديدات التربوية التى تتلاءم مع التعليم المستقبلى وفق خطط مستحدثة فى إطار نظام التعليم الكلى. مما يوضح اهتمام الدول بنظم التنمية المستمرة لأنها عملية تجديد للمعارف والمهارات دون النظر إلى الخبرة. وتتمثل مدخلات النظام

التدريبي في صورة أهداف يسعى التدريب لتحقيقها، مما يلزم متابعتها والإلمام بها لصقل وتنمية مهارات التدريس الفعالة، وليس مجرد الحصول على شهادات تخرج، وحضور دورات تدريبية مختلفة.

ومثال لذلك هناك بعض الدول المتقدمة التي تحرص على أن يحصل المعلم على بعض الشهادات المتخصصة والتي تعتبر رخصة له للقيام بالتدريس في المؤسسات التعليمية، ومثلاً في فرنسا تطلب وزارة التربية والتعليم من المعلمين الجدد بعد تخرجهم، ضرورة الحصول على ما يعرف باسم C.A.P.E.S اختصار لشهادة صلاحية التدريس بالتعليم الثانوي. ويشير هذا لدى اهتمام الدول وحرصها على أهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة والحصول على شهادات صلاحية للتدريس. والنظام التعليمي الحالي في حاجة ماسة لتطبيق هذا النظام في ضوء تطبيق المعايير القومية للتعليم.

ويكاد يجمع التربويون في مختلف دول العالم على أن المعلم هو حجر الأساس في العملية التربوية. كما أنه عامل هام من عوامل النهضة التي تعتمد عليها الدول في تحقيق أهدافها، وتعتبر قضية إعداد المعلم وتدريبه من القضايا الأساسية التي يهتم بها المعنيون بالبحوث التربوية. واهتمت معظم المؤسسات الدولية خاصة اليونسكو بتدريب المعلمين أثناء الخدمة، وتعزيز أوضاعهم. وذلك لأن المعلم من العناصر الأساسية في منظومة التعليم والتدريب. ويتضح من ذلك أن نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة تحظى باهتمام الدول والمنظمات الدولية المعنية بالتعليم. كما أن بعض هذه الدول تُقدم مساعدات للدول الأخرى في صورة تعاون دولي في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة كجهات مشاركة ومتعاونة وممولة لبرامج تدريبهم.

ثانيًا: أهداف تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

يُنظر إلى الأهداف على أنها النتائج المطلوب تحقيقها في نهاية التدريب وهذه الأهداف إما أهداف بعيدة أو قريبة المدى. وتنبثق أهداف التدريب من الفلسفة التي يتبناها النظام التدريبي. حيث تسعى نظم تدريب المعلمين إلى تحقيق عدة أهداف ينبغي أن تتوافق مع نظام التعليم وتعتبر هذه البرامج جزءاً من مسؤوليات القائمين على التعليم في معظم دول العالم ، حيث تهتم الدول المتقدمة بموضوع التدريب وتراه صمام الأمان نحو تحسين مستويات الأداء وزيادة العائد من التعليم وذلك بهدف زيادة فعالية المعلمين وتطوير مهاراتهم في مجال تخطيط وتصميم وتنفيذ ومتابعة وتقييم برامج التدريب.

كما إن الرؤية المستقبلية لأهداف التدريب التربوي تتحول من التعليم إلى التعلم، ومن تحقيق قدر مطلوب من كفاءة الأداء أو إيجاد حلول محددة للمشكلات والمعوقات، إلى إتاحة الفرصة للمتدربين في القيام بمحاولات التطوير والاكتشاف والتجديد، كما إن التدريب لن يكون مقتصرًا على تعليم مجموعة معارف ومهارات واتجاهات معينة، أو مرتبطاً باحتياجات الأعمال نتيجة التنافس في البيئة الخارجية للمنظمات، إنما على تنمية الذكاء من خلال استثمار وتوظيف تكنولوجيا المعلومات في برامج التدريب، وتقديم المعرفة المبنية على معلومات متنوعة من خلال استخدام أساليب تدريب مختلفة. ويتطلب ذلك نوعاً خاصاً من التدريب وتوجيهه لتحقيق أهداف معينة يتم تحديدها مسبقاً ويتوقع تحقيقها من خلال النظام التدريبي. ويتم بناء هذه الأهداف على أساس حاجات تدريبية فعلية للمعلمين كمُدخلات فكرية تتمثل في المعارف والمهارات والاتجاهات.

كما أن نظام التدريب لا يتوقف عند حد تزويد المعلم بالمعارف، بل أنه يستهدف تدريبه على عدة مهارات تفيد في عمله ومنها تدريبه على أساليب

البحث العلمي والنمو الذاتى وتوعيته بالبحوث والكتب فى مجال تخصصه، وتوعيته بالأهداف العليا للدولة، وتوجيهه توجيهاً سليماً نحو تحقيق هذه الأهداف، وإعداده للقيادة وتدريبه عليها نظرياً وعملياً. ومن أهداف نظم التدريب استمرار المعلم فى أداء وظيفته، ولكى يستمر فى أداء عمله وأدواره فإنه لا يمكن أن يعتمد على معرفته الأكاديمية والمهنية فقط، وخاصة فى ضوء الابتكارات التكنولوجية فى عالم سريع التغير، وحتى لا يفقد صلته بالجديد فى مجال عمله.

وتسعى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

- 1- تلافى أوجه القصور فى إعداد المعلم قبل التحاقه بالمهنة.
- 2- إطلاع المعلم على أحدث النظريات التربوية والنفسية، والطرق الفعالة وتقنيات التعليم الحديثة واستخدام الأساليب الجديدة مثل التعليم البرنامجى والمصغر والذاتى وأسلوب حل المشكلات.
- 3- تبصير المعلمين ببرامج وخطط الدولة لتطوير التعليم ودراسة أهداف المجتمع ككل ومشكلاته.
- 4- تعميق الأصول المهنية عن طريق زيادة فاعلية المعلم ورفع كفاءته.
- 5- تغيير الاتجاهات السلبية لدى بعض المعلمين نحو مهنة التدريس.

فمثلاً فى ألمانيا يُطلب من المعلمين الالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة ليتعرفوا على آخر التطورات فى العلوم بالحصول على مؤهلات إضافية، وتقدم نظم التدريب عدة برامج تشمل: قضايا معينة تُمثل مستويات معينة من المدارس بما فيها برامج الإدارة المدرسية وطرق التدريس.

ومن هنا يمكن القول بأن نظام التدريب أثناء الخدمة يهدف إلى أن يتطور المعلم بعد تخرجه بحيث يبقى على اتصال بما يستجد فى ميدان التخصص العلمى

والإعداد المهني، وتبصير المعلمين بالدور الذي تقوم به المدارس في المجتمع، والبحث عن الوسائل التي تساعد على فهم وتنسيق العملية التعليمية، فضلاً عن فهم مشكلات النظم التعليمية والمدرسية ومحاولة حل هذه المشكلات.

ويتبين من ذلك أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتدريبهم على أساليب البحث والتنمية الذاتية والتوعية والإطلاع على كل ما هو جديد في مجال تخصصه، والتطبيق العملي للدراسة النظرية. وتعتبر هذه المدخلات عنصراً من عناصر النظام التعليمي، مما يعنى ضرورة مراعاتها في النظام التدريبي.

ثالثاً أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تنبع أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أهمية التعليم في المجتمع حيث يُعتبر النظام التعليمي الجسر الذي يُعبر عليه نحو المستقبل ويمثل النظام التدريبي أحد الأركان الرئيسية في تدريب المعلمين. كما تحرص الدول على وجود برامج تدريب لتنمية مهارات المعلمين في شتى المجالات.

وتتضح أهمية التدريب في أنه يساعد على تغيير سلوك الأفراد من أجل رفع الكفاءة الإنتاجية، كما يساعد على إيجاد الانتماء الإيجابي بين الفرد وعمله، كما يساعد في عملية تخطيط القوى العاملة. حيث إن عملية التنمية تركز أساساً على كفاءة هذه القوى ويساهم في زيادة ثقة المتدربين في أنفسهم وقدراتهم.

وتأكيداً على أهمية نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبخاصة للمعلمين الجدد، ونظراً لوجود بعض أوجه القصور في الإعداد لهم وبخاصة في مجالات اللغات والحاسب الآلي، حيث تعتبر اللغات والحاسب الآلي من المواد الأساسية الجديرة بالاهتمام وضرورة التركيز عليها في كل مراحل التعليم المختلفة. لذا فقد أصبح نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة "مظهراً من مظاهر الاهتمام العالمي المتزايد بالمعلم، وتعبيراً عن نظرة المجتمع الجديدة للمعلم وهي نظرة احترام وتقدير. مما

يعنى أن نظم التدريب أثناء الخدمة تهدف إلى رفع شأن المعلمين ورعايتهم حتى يكون المعلمون فى أفضل صورهم أمام المتدربين والدارسين.

وتُمثل نظم تدريب المعلمين أهمية كبرى فى منظومة التعليم وتحظى باهتمام واسع داخل المجتمع، حيث أكد "أدم سميث *Adam Smith*" على أهمية التدريب فى رفع الكفاءة الإنتاجية للفرد وزيادة المهارات لديه. بينما اعتبره "مارشال *Marshall*" نوعاً من الاستثمار *Investment* وأكد على ضرورة اهتمام رجال الاقتصاد بدور التدريب فى التنمية الشاملة للمجتمع. وكان "ماركس *Marx*" أكثر وضوحاً فى تحديد علاقة التدريب بالتنمية الاقتصادية حيث يرى أن عملية الاستثمار فى التدريب لها عائد اقتصادي كبير، وأكد على أهميتها فى زيادة مهارات الفرد وإكسابه القدرة على الانتقال من مهنة إلى أخرى بشكل جيد.

حيث يسعى التدريب أثناء الخدمة فى ألمانيا إلى مراعاة التخصصات المختلفة للمعلمين فى مختلف مستويات التعليم، الأمر الذى أدى إلى وجود عدد كبير من البرامج التخصصية لتغطى مختلف المهن التدريسية *Teaching Careers*. ويوضح هذا النظرة المتكاملة لنظام التدريب. كما يعتبر تدريب المعلمين بمثابة أجهزة الطوارئ والإنقاذ ويمكن الاعتماد عليها فى تحقيق عائد سريع على المستوى القريب من خلال محاولات الإصلاح فى ميدان التعليم بصورة شاملة تنشئ تطوير الأهداف والمناهج والأنشطة وأساليب الأداء وطرق التدريس ووسائل التقويم، وتحمل أجهزة التدريب والإشراف الفنى مسئولية إنقاذ التعليم بالأسلوب الذى يحقق عائداً مناسباً عن طريق التعامل مع كافة وسائل التعليم لتحقيق الأهداف المرجوة. ويعتبر نظام تدريب المعلمين علاجاً سريعاً وعملاً هاماً فى إصلاح التعليم، مما يعود بالنفع على المجتمع ككل.

ولأهمية نظم تدريب المعلمين هناك دعوة إلى تحقيق التعاون العربى فى مجال إعداد وتدريب المعلمين أثناء الخدمة وذلك من ناحية القيام بتلك المهام:

1. تتبوع ما يستجد فى العالم بخصوص تدريب المعلمين وتأهيلهم وتكليف هذه المستجدات.

2. مساعدة الدول العربية على تنظيم وتبادل الخبرات والتجارب التربوية الراءدة فى الوطن العربى.

3. المساعدة فى إنشاء معاهد لإعداد وتدريب المعلمين فى البلاد العربية التى تحتاج إلى المعاهد.

4. تقديم منح دراسية للمتميزين من المعلمين العرب بهدف تحسين المستوى التربوى والعلمى لهم.

5. تنظيم دورات تدريبية ومؤتمرات علمية تخصصية للمعلمين العرب.

ولقد قرر المسئولون فى وزارة التربية فى البحرين رفع مستوى جميع المعلمين إلى المستوى الجامعى، كما طمحوا إلى إبتعات جميع المعلمين والمعلمات الموجودين فعلاً فى التعليم الابتدائى بحلقته الأولى إلى جامعة البحرين للحصول على بكالوريوس التربية، إلى جانب الإعداد الجامعى الطويل، كما نظمت إدارة التدريب فى وزارة التربية عدة دورات تدريبية قصيرة للمعلمين والمعلمات لرفع كفايتهم المهنية.

كما اهتمت السياسة التعليمية فى المملكة العربية السعودية بتدريب المعلمين، وأقرت هذه السياسة حقوق المعلم فى التدريب قبل وأثناء الخدمة ويتضح ذلك فى المادة (170) من سياسة التعليم التى نصت على أن تدريب المعلمين أثناء الخدمة عملية مستمرة. كما توضع لغير المؤهلين خطة لتدريبهم وتأهيلهم، ويتم وضع خطة لتدريب وتنمية مهارات المؤهلين لرفع مستواهم وتجديد

معلوماتهم وخبراتهم في مجال التعليم. مما يؤكد أهمية التدريب المستمر لرفع مستوى مهارات المعلمين أثناء الخدمة في جميع الدول.

ولذلك يحظى التدريب في المملكة العربية السعودية بمختلف أشكاله وأنواعه باهتمام كبير من الحكومة، كما أكدت أهداف واستراتيجيات الخطط الخمسية اهتمام وحرص المملكة على الاستمرار في تحقيق التنمية الشاملة في جميع القطاعات والأجهزة لمواكبة مستجدات العصر ومنها قطاع التعليم وتدريب المعلمين. مما يعنى أهمية تدريب المعلمين لمسايرة التقدم في مجال التدريب والمجال التربوى بصفة عامة.

وفي قطر يتم إعداد المعلمين وتدريبهم للمراحل التعليمية المختلفة بما فيها المرحلة الابتدائية في كلية التربية بجامعة قطر، وفي الوقت نفسه يجرى تأهيل المعلمين غير المؤهلين تربوياً في برامج إلزامية. وقد تم تنظيم (32) دورة تدريبية للمعلمين والمعلمات، وتنوعت بين دورات تأهيلية وتجديدية ودورات صقل شملت كل المواد الدراسية. وحرصت وزارة التربية على الاستفادة من دورات التدريب التي يعقدها مكتب التربية العربى لدول الخليج، وكذلك البرامج والندوات والحلقات التي تعقدها منظمة اليونسكو.

ويشير هذا إلى تنوع استراتيجيات نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة باختلاف الدول وفلسفة التدريب، حيث تقوم بعض الدول بإنشاء مراكز للتدريب وتنشئ معاهد متخصصة في تدريب المعلمين. وتتفق معظم هذه الدول على أهمية نظم تدريب المعلمين، وضرورة تحقيق التنمية المستمرة لهم وفق أساليب علمية في إطار النظام التدريبي الذي يعتبر من عناصر النظام التعليمي الكلى ويسعى إلى تحقيق أهدافه المتنوعة.

وتهتم وزارة التربية والتعليم في سلطنة عمان بتدريب معلمي اللغة الإنجليزية حيث يعد تعلم اللغة الإنجليزية من الركائز المهمة التي تعتمد عليها العملية التعليمية، ومن أجل ذلك تسعى السلطنة جاهدة من أجل إعداد معلم اللغة الإنجليزية الإعداد التام للقيام بهذه المهمة بصورة ناجحة وهادفة. كما أن معلم اللغة الإنجليزية عليه أن يطلع على طرق تدريس اللغة الإنجليزية وأن تكون لديه القدرة على استخدامها.

كما تحرص سلطنة عمان على إيفاد نخبة من أبنائها إلى عدد من الدول العربية والأجنبية لمتابعة دراساتهم في بعض التخصصات الأكاديمية حيث يُعد هذا من الأمور التي تؤكد حرص السلطنة على تدريب أبنائها وتعليمهم بالداخل والخارج، ومعظم هؤلاء من المعلمين ويحصلون على بعثات خارجية.

وبالنظر إلى المستوى الدولي يتضح أن هناك اهتماماً عالياً بنظم تدريب معلمي اللغة الإنجليزية حيث يهتم القائمون على العملية التعليمية في كل أنحاء العالم بتدريب المعلمين أثناء الخدمة لما له من دور في مواكبة التطورات الحديثة في مجال المعارف والمقررات والمناهج الدراسية. وذلك لأنه من بين أهداف التدريب أثناء الخدمة ما هو له صلة مباشرة بالمحتوى الأكاديمي لبرامج تدريب المعلمين. وسوف يتناول الكاتب هذه الأهداف مع التطبيق على برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة في مصر.

وقد أوصت إحدى الدراسات بضرورة تخصيص وقت كاف لطرق تدريس اللغة الإنجليزية لأن الوقت المحدد غير كافٍ لتقديم كافة المعلومات أو المعارف التي تتصل بعملية التدريب وعرض نماذج متعددة لطرق التدريس لتنمية المهارات التدريسية.

ومن أهم أهداف نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة:

1- الفهم الدقيق للمادة الدراسية: التى يقوم المعلم بتدريسها: وذلك لأن المعلمين فى حاجة إلى المعرفة الدقيقة والفهم الواعى لكل جزئية من المادة التى يقوم بتدريسها، وذلك لضعف مستوى المعلمين حديثى التخرج، ومن هنا تبرز أهمية تدريبهم للمساهمة فى رفع المستوى العلمى والأكاديمى من خلال تنفيذ برامج تدريب لتهيئة المعلمين الجدد وتركز على المادة التى يُدرّسها المعلم مثل اللغة الإنجليزية.

2- الاكتشاف الجماعى للكتب الدراسية الجديدة: ذلك لضمان تدريب جميع المعلمين على الكتب الجديدة، ومن أجل التعرف على الكتب وتحليلها وتفسيرها بالتعاون مع المدرسين القدامى للاستفادة من خبراتهم. مثل برامج التدريب على المناهج المطورة، وكذلك لتعدد المناهج التى يدرّسها الطلاب فى مراحل التعليم المختلفة، ويتم ذلك باعتبارها تجديداً فى المحتوى العلمى والمعرفى لمعلمى اللغة الإنجليزية.

3- رفع مستوى أداء المعلمين غير المتخصصين: وبصفة خاصة فى مجال تدريس اللغات الأجنبية، حيث يقوم بعض المعلمين من خريجي أقسام أخرى بتدريس اللغة الإنجليزية. مما يعنى حاجاتهم لتدريب مستمر فى الناحيتين الأكاديمية والمهنية لرفع مستوى أدائهم بما يساعدهم على الاقتراب من مستوى المتخصصين وهى البرامج التحويلية حيث تساعدهم على التدريس بمستوى قد يقارب المتخصصين.

4- الارتقاء بالمستوى المهنى للمعلم: وذلك بتدريبه على طرق تدريس المادة الدراسية من خلال تعريفه بأحدث طرق التدريس لإكسابه المهارات اللازمة، ويظهر ذلك فى برامج تدريب اللغة الإنجليزية لتنوع طرق التدريس التى يُمكن استخدامها وكثرة تطويرها. وهى ما يُطلق عليها برامج طرق التدريس.

5- زيادة الوعي التكنولوجي التعليمي للمعلم: حيث يمكن تدريب المعلمين على

استعمال الأجهزة التكنولوجية الحديثة المساعدة في التدريب، والوسائل التدريبية من أجهزة ومعينات مثل أجهزة الحاسب الآلي، وأجهزة العرض فوق الرأس *Over Head Projector* والفيديو. مما يعنى تدريبهم على استخدام هذه الأجهزة واستخدام الكمبيوتر في التدريس وبخاصة في مجال طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

رابعاً: تخطيط وتنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تُعد الاحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية تخطيط وتصميم البرامج التدريبية المختلفة، سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية. فالخطوة الأولى في تصميم نظام تدريب وتطوير متكامل لمؤسسة ما، هي تحديد الاحتياجات الحالية للتدريب والفئة المستهدفة من النظام التدريبي وتطويرها بشكل دقيق، وتحديد متطلبات التدريب المستقبلية للفئات المستهدفة حالياً وفي المستقبل.

وعادة ما تظهر الحاجة إلى التدريب في أى منظمة عندما يتعلق الأمر بوضع سياسة عمل جديدة للمنظمة، أو مواجهة تغيرات وتحولات رئيسية في البيئة الخارجية للمنظمة. كما تظهر عندما لا يتلاءم الأداء الحالي للعنصر البشري مع الأهداف التنظيمية للمؤسسة والتي تحتاج إلى مهارات جديدة أو مساعدة العاملين فيها على تنمية مهاراتهم المختلفة.

كما أن الرؤية المستقبلية لتحديد احتياجات التدريب، تكون عملية مستمرة وشاملة ومتكاملة، لما يجرى من تجديدات، فما يجرى من إصلاحات تتطلب إعادة رسم السياسات التربوية لبناء بيئة تعليمية توظف مستجدات العصر من

تكنولوجيا ومعارف، يترتب عليها إجراء تعديلات في أدوار القائمين على النظام التعليمي، وتتضمن استخدام استراتيجيات التعلم الحديثة كالتعلم النشط والتعلم الذاتي. وبالتالي تظهر احتياجات متنوعة نتيجة تنوع الاحتياجات الوظيفية. كما يُعد التخطيط الجيد هو الطريق الذي يقود منظمة التدريب لتحقيق أهدافها الحالية والمستقبلية في ضوء الفلسفة التي تتبناها وتعمل بموجبها. ويأخذ تخطيط نظام التدريب في مجتمع المعلومات اتجاهًا مختلفاً عما كان عليه نتيجة التغييرات التي أحدثتها التحولات المعاصرة في شتى المجالات. كما أن هناك اختلافًا واضحاً بين التخطيط لنظام تدريبي يوظف التكنولوجيا الحديثة، عن التخطيط لبرامج التدريب.

ويعتمد تنفيذ التدريب على الأهداف المرجوة منه وعلى نوع وطبيعة البرنامج التدريبي. وتتضمن عملية تنفيذ التدريب، المحتوى والأسلوب والإجراءات المتعلقة بالتنفيذ مثل: مكان التدريب، زمان تنفيذ التدريب، الجهات المشاركة فيه، الإجراءات المترتبة على التنفيذ، متطلبات التنفيذ.

كما تعتبر مرحلة تنفيذ البرنامج التدريبي من أهم عناصر ومكونات النظام التدريبي، ويمكن اعتبارها مرحلة العمليات التي يتم من خلالها معالجة المدخلات حتى تتحول في النهاية إلى منتجات ونواتج تمثل المرحلة الأخيرة من مراحل وعناصر النظام التدريبي المتمثلة في المخرجات.

وتنفيذ برامج التدريب يُقصد به الكيفية التي يتم من خلالها ترجمة السياسات التي يتم وضعها في مرحلة التخطيط. كما تُعد مرحلة تنفيذ نظام التدريب من أهم المراحل في عمليات أي نظام تدريبي، لأنها تتضمن الكيفية التي يتم من خلالها نقل ما حُطط له إلى الواقع الفعلي، والحكم على سلامة هذه الخطط

وخاصة أن فاعلية برامج التدريب تعتمد على دقة تنفيذ من جانب القائمين على النشاط التدريبي.

مما يعنى أن عملية تنفيذ نظام التدريب تختلف عن عملية تنفيذ التدريب نفسه أو البرامج التدريبية. فالتدريب يتجه إلى استخدام وتوظيف التكنولوجيا المتقدمة فى كل مكوناته. فعلى سبيل المثال يتطلب تنفيذ نظام للتدريب الأخذ بالعديد من الأمور من أهمها الفلسفة التى يتبناها النظام التدريبي، والخطة التى يتم من خلالها بناء النظام والإمكانيات المتاحة له. ويتطلب تنفيذ التدريب فى مراكز التدريب ضرورة تجهيز قاعات التدريب والخدمات المساندة، ترشيح العاملين فى البرنامج والتنسيق مع الجهات المستفيدة، مراعاة تطبيق بعض الشروط لحضور البرنامج التدريبي، وتوزيع العمل على الإداريين والمدربين.

خامساً: أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تعتبر أساليب التدريب أحد عناصر عمليات نظام التدريب، وتتعدد الأساليب والوسائل المستخدمة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتنوع حسب أهداف ومدة ونوع البرامج التدريبية التى يتم تنفيذها. حيث يتم استخدام الوسائل الحديثة والمتقدمة وفقاً لإمكانات وقدرات أجهزة ومراكز التدريب القائمة بعملية التدريب. ويفيد هذا التنوع فى تحقيق الأهداف المرجوة من نظم التدريب فى إطار النظام التعليمى.

كما تتنوع أساليب التدريب، فمنها ما يتطلب أدنى توجيه من المدرب ومنها ما يعتمد على مهارات وقدرات المتدرب الشخصية ولا يتطلب أى تدخل من المدرب. كما يتم تحديد كل نوع منها عند تصميم البرنامج التدريبي. كما تُعرف أساليب التدريب بأنها التفاعل بين موضوع التدريب والطريقة الملائمة لتحقيق الأهداف الموضوعية والتى غالباً ما يتأثر بأسلوب تعلم المتدرب.

ويمثل تدريب المعلمين المستمر أهمية خاصة عندما يتم إدخال أساليب وطرق تدريس ومقررات جديدة، وتشتق موضوعات الدورات التدريبية للمعلمين من المستجدات التربوية الجديدة، والتي يمكن تطبيقها داخل حجرات الدراسة مثل إدخال برامج تدريبية للمعلمين حول تكنولوجيا المعلومات وعلوم الحاسب الآلي وتدريب اللغات الأجنبية.

تتنوع الأساليب التكنولوجية في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث استخدمت التكنولوجيا المتطورة في نظم تدريب المعلمين عن بُعد بواسطة مؤتمرات الفيديو كونفرانس، حيث تُعقد دورات تدريبية في مختلف الموضوعات من مناهج وإدارة وغيرهما من الموضوعات التعليمية.

مما يبرهن على دور الوسائل والأساليب التكنولوجية الحديثة في التدريب كجزء من عمليات النظام التدريبي. واستخدام أساليب تتناسب مع محتوى وموضوع التدريب الذي يتم تنفيذه. ويعتمد هذا على الإمكانيات المادية والرغبة الصادقة في استخدام التكنولوجيا في تحسين التدريب كجزء من النظام التعليمي.

ومن ضمن الأساليب التي يتم تطبيقها واستخدامها في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويمثل اتجاهاً عالمياً في تدريبهم ما يمكن أن يُعرف بأنه "نظام البعثات الخارجية حيث اهتمت العديد من الدول بإرسال معلميه في بعثات تدريبية للدول المتقدمة لإحداث نوع من الاحتكاك الثقافي مع تلك الدول. كما صارت الدول تتبع سياسة ثابتة في تدريب المعلمين، وأصبح التدريب نظاماً له خطته وبرامجه ومؤسساته ومعاهده. ويمثل نظام البعثات الخارجية أحد الاتجاهات الحديثة في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وتعتبر أكثر أساليب التدريب استخداماً في المستقبل هي الأساليب التي تعتمد على التكنولوجيا الحديثة والمتقدمة وتوظيفها كأداة تعليم وتعلم مثل التدريب المباشر. كما أن أساليب التدريب الحديثة تعتمد على المتدرب وقدراته وإمكانياته. كما تجعل التدريب عملية مستمرة مدى الحياة وتمنح المدرب فرصاً لتوجيه وإرشاد وتيسير المعرفة، وتنسيق مصادر التعلم للمتدرب، وابتكار المزيد من الأساليب الحديثة.

كما إن عملية توظيف واستخدام التكنولوجيا من أفضل أساليب التدريب المستخدمة في نظم تدريب المعلمين في بعض الدول حيث يتم في تايلاند استخدام برنامج التعليم عن بُعد في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، واهتمت هذه البرامج التدريبية بكيفية إمام المعلم بالمادة الدراسية، ومهارات عرضها، وتهيئة التلاميذ لاستيعاب المعارف المتضمنة في المادة الدراسية.

وأكدت دراسة سانتوس " Santos " على أهمية التعليم عن بُعد في تقديم الخدمات التدريبية للمعلمين في البرتغال، فقد تم استخدام برنامج التدريب عن بُعد للمساهمة في برامج تدريب المعلمين باستعمال الراديو والبرامج التليفزيونية ونظم التقويم الذاتي لشرح المناهج التي تم تطويرها، وكيفية توظيف مصادر التعليم بما يحقق أهداف العملية التعليمية من خلال استغلال الإمكانيات التكنولوجية في برامج تدريب المعلمين. لذا كانت الحاجة إلى استمرار تدريب المعلمين أثناء الخدمة، كما إن إعادة تدريبهم والارتفاع بمستواهم خطوة أساسية لإصلاح التعليم. لأن تدريب المعلمين من أسس تطوير التعليم في المجتمع.

كما تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية في مقدمة الدول من حيث اهتمامها بتقديم برامج التدريب للمعلمين وتزويدهم بمختلف الحوافز والتسهيلات التي تتيح

لهم الحصول على برامج التدريب. وتسهم مختلف المؤسسات والهيئات بأمريكا فى برامج تدريب المعلمين.

ولا يقتصر استخدام أسلوب التدريب عن بُعد على الولايات المتحدة الأمريكية بل أن معظم دول العالم تنتهج نفس الأسلوب، فمثلاً فى استراليا يمثل التعليم عن بُعد دوراً هاماً فى إعداد المعلم وتدريبه. حيث يلعب التعليم عن بُعد دوراً فى توفير برامج تدريب المعلمين وخاصة أولئك الذين يقطنون فى مناطق بعيدة، حيث لا يتوافر فيها مؤسسات أو مراكز تدريب متخصصة. مما يعنى استخدام تكنولوجيا التدريب عن بُعد فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى أماكن عملهم وضرورة تنوع أساليب التدريب المستخدمة.

سادساً: مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

تُمثل مؤسسات تدريب المعلمين أثناء الخدمة أحد عناصر النظام التدريبي ويشير الكاتب إلى أهمية هذه المؤسسات لأنها الجهات المتخصصة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين بشكل جيد، بشرط التخطيط السليم المبني على الأسس العلمية فى تصميم البرامج التدريبية.

حيث يتولى تخطيط التدريب جهاز فنى متخصص للقيام بعمليات التخطيط والتدريب والإشراف مع تزويد هذا الجهاز بالكفايات العلمية المتخصصة فى فروع العلوم التربوية المختلفة، والتخصصات العلمية الأخرى، وبعده من الفنيين والخبراء فى مختلف المجالات، وأن يكون وثيق الصلة بجميع أجهزة الدولة.

تعتبر مؤسسات التدريب المُمثل الرسمى للمجتمع نحو تنمية مهارات المعلمين. وشرعت بعض الدول مثل الولايات المتحدة وكندا فى إنشاء المؤسسات المتخصصة فى التنمية المهنية للمعلمين مثل مدارس التنمية المهنية ومراكز التطوير المهني. كما

أن عملية تخطيط نظام للتدريب التربوي مسئولية كبيرة يشترك فيها جميع الجهات المستفيدة من التدريب. والتخطيط لنظام التدريب لا يتم بمعزل عن توجهات الدولة وخططها أو القيادات على اختلاف مستوياتها والخبراء على اختلاف معارفهم ومهاراتهم، والمتدربين على اختلاف فئاتهم.

كما أنشأت أمريكا فى إستراتيجياتها للتربية عام (2000) أكاديميات خاصة لتدريب المعلمين، كما أسست بعض الدول أقساماً خاصة لتدريب المعلمين أثناء الخدمة " *Department of In-Service Training* " فى كليات التربية كأحد الاتجاهات الحديثة فى التدريب.

حيث تقدم معظم المؤسسات أربعة أنواع من التدريب لكل منها مثل:

- 1-التدريب عند بداية الخدمة: يشمل البرامج التمهيديّة التي تُدرّب المعلمين والعاملين الجدد على المهارات الوظيفية وتزويدهم بالمعارف الخاصة بالمؤسسة والاتجاهات والمهارات الفنية اللازمة للأداء الوظيفي.
- 2-التدريب العلاجي: يهدف لتصحيح الأخطاء فى معارف ومهارات واتجاهات المعلمين أثناء الخدمة.
- 3-التدريب لزيادة الكفاءة أو التدريب المتقدم: ويهدف لتحسين وتحديث المهارات للعاملين والمعلمين.
- 4-إعادة التدريب: تهدف لتزويد المعلمين بمهارات جديدة نتيجة التقدم وظهور طرق حديثة فى التدريس.

ومن ناحية استخدام التكنولوجيا الحديثة فى تدريب المعلمين نجد أن عملية إعداد المعلم تفتقر إلى المعارف والمهارات اللازمة لتدريس التكنولوجيا واستخدامها. واتجهت ولاية " فرجينيا *Virginia* " بأمريكا إلى إنشاء بعض من مؤسسات التكنولوجيا *Virginia Educational Technology Alliance*. كما

تقوم ولايات كثيرة بإنشاء مؤسسات تقوم بتقديم برامج تدريبية للمعلمين على استخدام التكنولوجيا فى التدريب.

وتتبنى اليابان أسلوب التدريب داخل المدرسة *School Based Training* والتدريب المستمر للمعلم من خلال حياته الوظيفية مع توظيف التكنولوجيا الحديثة فى التدريب مثل أجهزة التليفزيون والكمبيوتر والفيديو كونفرانس والأقمار الصناعية، وكذلك توفير وحدات تدريب متنقلة لمختلف المناطق التعليمية.

كما أن كل معلم فى ألمانيا الديمقراطية مُطالب بتحسين مؤهلاته بصورة دائمة وتتراوح الفرصة المتاحة للتدريب بين نظام من المقررات يجرى مركزياً إلى تدريب يُجرى لمعلمى نفس المادة على مستوى المدرسة، وتقوم شبكة من مؤسسات التدريب المتقدمة بدور هام فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ويتبين من ذلك أن وجود مراكز تدريب ذات إمكانات كبيرة تعتبر فى حد ذاتها مصدر معلومات وخبرات للمعلمين أثناء الخدمة، ويعكس ذلك إمكانية قيام المعلمين بالحصول على كل ما هو جديد فى المجالات المختلفة. ويعتبر هذا أسلوب من أساليب التنمية المهنية الذاتية للمعلمين أثناء الخدمة.

ولكى يكون التطوير فى مجال التدريب سليماً ويحقق أهدافه، فإنه من الضرورى أن تقوم المؤسسة التعليمية المنفذة والمشرفة على البرامج التدريبية التى يتم إعدادها لتطوير أداء وتنمية قدرات ومهارات المعلمين وتغيير اتجاهاتهم، كما إنه على هذه المؤسسات القيام بتقويم برامج التدريب من أجل التأكد والتحقق من نجاحها فى الوصول إلى أهدافها المرجوة، ومدى قدرتها على إحداث التغييرات المطلوبة. حيث إن نظم التدريب من المفترض أن تسير وفقاً لتطوير المنظومة التعليمية ككل.

كما توظف كليات تدريب المعلمين فى ألمانيا بمسئولية تدريب معلمى التعليم الابتدائى والثانوى المتوسط والثانوى العالى، ومعلمى التربية الخاصة. كما تُقدم دورات ومقررات دراسية للحصول على دبلوم علوم التربية. أما النوعيات الأخرى من المعلمين يتم تدريبهم فى الجامعات والجامعات الشاملة وفى كليات الفنون، ومنذ فترة السبعينيات أصبح معظم كليات تدريب المعلمين تابعة للجامعة بشكل مباشر.

كما تقوم معاهد التدريب بنشر قائمة بالبرامج التدريبية على فترات منتظمة لتعطى الفرصة للمعلمين ليختاروا منها ما يتناسب مع ميولهم، ويمكن أن يتم عقد برامج التدريب بنفس المدرسة فى الفترات المسائية. أما البرامج التى تحتاج إلى فترات زمنية أكبر فإنها تُعقد فى مؤسسات التدريب المركزية لقدرتها على توفير ظروف إقامة أفضل للمعلمين، ويُعفى المعلمون المشاركون فى برامج التدريب قدر الإمكان من التزاماته م التدريسية أثناء فترة التدريب مع استمرارهم فى صرف مرتباتهم. مما يوضح أهمية نظم التدريب فى مختلف دول العالم، وضرورة أن تقوم به مؤسسات متخصصة فى نظم تدريب المعلمين.

سابعاً: بعض الاتجاهات العالمية فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة:

سوف يقوم الكاتب بتناول بعض الاتجاهات العالمية الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وقد تم اختيار الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة واليابان ضمن هذه الاتجاهات لأن هذه الدول تعتبر من الدول الرائدة والمتقدمة فى مجال التعليم والتدريب. كما أنها من ضمن الدول التى تسه م فى نظم تدريب المعلمين المصريين من خلال نظام البعثات التدريبية الخارجية. وتم اختيار الصين

وكوريا الجنوبية لأنهما من الدول التي تتبع سياسة الاهتمام بنظم تدريب المعلمين داخلياً وخارجياً مع مراعاة فلسفة النظام التعليمي السائد في تنفيذ نظام التدريب. ويهدف إلى توضيح أن تدريب المعلمين تحظى باهتمام الدول المختلفة.

1 الولايات المتحدة الأمريكية:

تعتبر الولايات المتحدة الأمريكية من الدول المتقدمة والرائدة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبخاصة نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، سواء معلميها أو معلمى الدول التي تحرص على تدريب معلميها فى أمريكا، وذلك لما تتمتع به من إمكانات وتكنولوجيا حديثة، كما تتوافر فيها كل عناصر عملية التدريب من مصادر المعرفة والميزانيات المالية الكبيرة. كما تمتلك العديد من المؤسسات المتخصصة فى نظم التدريب مثل مراكز التدريب والأكاديميات والمعاهد التي تحظى باهتمام أعلى مستوى فى السلطة.

ويقوم النظام التدريبي فى الولايات المتحدة الأمريكية على أسس ونظم متكاملة، حيث تتكامل فيه جميع المؤسسات لتحقيق أهداف محددة وتأكيداً على أهمية تدريب المعلمين، قام رئيس أمريكا فى عام (1989) برئاسة أول اجتماع قمة للتعليم *Education Summit* حضره جميع حكام الولايات، ومهد هذا الاجتماع لبدء مرحلة جديدة فى إصلاح التعليم ووضع استراتيجية تطويره تحت أسم "أمريكا 2000" وحددت هذه الاستراتيجية مسارات متعددة للإصلاح التعليمي من بينها الاهتمام بتدريب المعلمين من خلال:

1 - إنشاء أكاديميات لتدريب المعلمين، وتمويلها عن طريق الحكومة الفيدرالية للنهوض بمستوى التعليم خاصة معلمو المواد الأساسية: اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

2 -تحسين أجور المعلمين حسب المادة الدراسية ومدى قيامهم بتدريب المعلمين الجدد.

3 -جذب أفضل الكفاءات للعمل فى مهنة التدريس وتدريبهم باستمرار. ولذلك فقد ظهرت تلك الصيحة المشهورة التى أُطلقت عام (1983) على لسان اللجنة القومية للتعليم بأن أمريكا "أمة فى خطر" *Nation at Risk*. والتي غيرت مجريات منظومة التعليم فيها. وانطلقت بعد تلك الصيحة جميع الولايات الأمريكية تدعمها الحكومة الفيدرالية فى إصلاح التعليم، وكان أحد أدوات الإنقاذ القومي هو الاهتمام بنظم تدريب المعلمين، وخاصة معلمو اللغة الإنجليزية. وبعد تولى "كلينتون" الرئاسة أخذ على عاتقه تحقيق الأهداف القومية للتعليم لتحقيق التقدم عن طريق الاستثمار فى التعليم والتدريب. وكان من ضمن حملته الانتخابية مع نائبه "آل جور" آنذاك ورقة عمل تهتم بالتعليم والتدريب المستمر وشملت هذه الورقة تلك النقاط:

1. الاهتمام بالتعليم المستمر طوال العمل لجميع العاملين وخاصة المعلمين أثناء الخدمة.

2. إعطاء الفرصة لكل معلم لتطوير وتنمية المهارات عن طريق تزويده بمهارات وتدريب جيد أثناء الخدمة وإعادة تدريب قدامى المعلمين الذين يحتاجون إلى التدريب من أجل تمكينهم من التنافس.
3. توفير التدريب مدى الحياة وذلك بمطالبة كل رب عمل بأن ينفق 1.5٪ من قائمة الأجور على التعليم والتدريب المستمر لجميع العاملين لديه.

من أبرز الولايات ولاية "كنتاكي" *Kentucky* التى أصدرت عام 1990 قانون الإصلاح التعليمى المعروف باسم "كيرا" *Kentucky Education Reform KERA Act*. وأعطى اهتماماً كبيراً لتدريب المعلمين وركز على الجمع فى التدريب بين

مديري المدارس والمعلمين فى ورش تدريب، وتم إنشاء مؤسسات متخصصة فى التدريب من أهمها أكاديمية جينز *Gheens Academy* عام 1991، وتعتبر مركزاً متطوراً لتدريب المعلمين فى أمريكا. وأصبحت هذه الإصلاحات تمثل احتياجات المعلمين وتتحول إلى أهداف تُشكل محتوى برامج التدريب.

وعلى مستوى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فإن أمريكا تهتم بتدريب أعداد كبيرة من المعلمين للقيام بتدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية (*Teaching (TESL)* *English as a Second Language* لعلاج مشكلة الأعداد الكبيرة من المهاجرين إلى أمريكا. كما تهتم الحكومة المركزية بتدريب المعلمين لتدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية (*Teaching English as a Foreign Language (TEFL)* وذلك لتلبية احتياجات الدول الأخرى التى يزداد طلبها على هؤلاء المعلمين بصفة مستمرة.

ويحظى نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى الولايات المتحدة الأمريكية باهتمام كبير على المستويين القومى والمحلى لأن اللغة الإنجليزية هى اللغة الرسمية للتعليم فى جميع الولايات، وهناك اهتمام واسع بتدريب المعلمين على أحدث طرق تدريس اللغة الإنجليزية كلغة ثانية للمهاجرين، كما تحرص أمريكا بأن يكون لديها رصيد كبير من معلمى اللغة الإنجليزية. لهذا اهتمت أمريكا بمعلمى اللغة الإنجليزية على المستوى الداخلى والخارجى فى بعض الدول نظراً لأن اللغة سلاحهم فى الغزو الثقافى الخارجى لهذه الدول. كما أن اللغة الإنجليزية لغة عالمية واسعة الاستخدام والانتشار خاصة فى مجالات البحث العلمى والتكنولوجيا والكمبيوتر والإنترنت. كما تهتم الولايات المتحدة الأمريكية بوضع خطوط عريضة لضمان نجاح برامج تدريبهم من أهمها:

- كيفية تصميم البرنامج التدريبي وأهم الموضوعات التي يجب أن يتضمنها البرنامج.
- الأساليب التدريبية الواجب إتباعها في نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- المواد التدريبية السابق استخدامها بنجاح في برامج تدريبية مماثلة.
- كيفية ضمان استمرارية برامج تدريب المعلمين بتوفير كافة التسهيلات التي تسهل على المعلمين القيام بالأبحاث والمشاركة في تصميم المناهج الدراسية بعد التدريب.
- الأساليب التي يجب أن يقوم عليها كافة عناصر برامج التدريب من محتوى ومدربين.

ومن ناحية استخدام أساليب وأنواع برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة نجد أنه قد تبنت بعض الجامعات الأمريكية برامج تدريبية صُممت لمساعدة المعلمين على تطوير برامج تدريبهم من خلال عقد ورش عمل مختلفة، وذلك من خلال زيارات للفصول الدراسية، وتقديم عملهم بعد الانتهاء من التدريب، كما تتطلب الزيارات الفصلية القيام بعملية المتابعة بما يُسهم في تغيير ممارسات وطرق التدريس المُتبعة.

كما ظهرت في أمريكا بعض الأصوات التي تطالب بإطلاق برامج التدريب للحصول على الدرجات العلمية العليا، وقد تم وضع عدة أفكار من أهمها تشجيع الحاصلين على درجة الدكتوراه على المشاركة في برامج التدريب بالمدارس العامة. كما أن الإعداد الجيد للمعلم والدافعية هما مفتاحا الإصلاح التعليمي. ويعنى هذا تشجيع المعلمين على التعلم الذاتى والتنمية المهنية من خلال مواصلة الدراسات

العليا للحصول على درجتى الماجستير والدكتوراه، ويكون ذلك له مردود إيجابي على تنمية مهاراتهم، والأداء المهني.

وتهتم العديد من كليات التربية بالولايات المتحدة الأمريكية بتلك البرامج، فوضعت أكثر من (300) كلية تربية برامج تتعدى برامج السنوات الأربع التي تُقدم للحصول على البكالوريوس. كما أن بعض هذه البرامج تكون عادة لمدة سنة أو سنتين لخريجي الكليات الجدد وبعضها يُقدم برامج تستغرق خمس سنوات متممة لإعداد المعلمين الذين يلتحقون ببرامج الإعداد. كما تُقدم برامج للمعلمين أثناء سنوات الدراسة الجامعية الأولى. وكثرة عدد الكليات التي تقدم برامج التدريب يؤكد أهمية نظم تدريب المعلمين.

وقامت ولاية فلوريدا بوضع سياسات لنظم تدريب المعلمين وتتضمن هذه السياسات: إن إعداد برامج التدريب يتم على أساس احتياجات كل فرد وأهداف مهنته، واستخدام البيانات التي تم جمعها لإعداد فرص التعليم الجيدة طوال فترة العمل المهنية. كما يتم تنظيم دورات تدريب خاصة على القيادة لمعلمي الصفوف الذين يبرزون كفاءة أثناء العمل. ويسعى ذلك لتحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة. كما أنه أمام تعاضم سلطات إدارات المدارس وحررتها في توجيه الميزانية المخصصة لتدريب المعلمين، فإن عملية تدريبهم قد تحولت إلى سوق نشطة يتنافس فيها عدة مؤسسات بأسلوب اقتصاد السوق ومن أهم هذه المؤسسات: المدارس، الإدارات التعليمية، الجامعات، اتحادات وروابط المعلمين.

لقد أكدت البحوث والدراسات التي أجريت في الولايات المتحدة الأمريكية على أن الدورات التدريبية كانت فعالة في تغيير السلوك والاتجاهات لدى المعلمين المتدربين وفي تحسين أسلوب التعليم لديهم. مما يؤكد وجهة النظر الخاصة

بالاهتمام بنظم بتدريب المعلمين لأن ذلك يساعد فى تعديل بعض الاتجاهات المهنية الإيجابية لدى المعلمين مما ينعكس على النظام التعليمى ككل. حيث تستخدم الولايات المتحدة عدة أساليب فى تشجيع نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتعتبر فى مقدمة الدول من حيث اهتمامها بتدريب المعلمين مما يعنى تضامن الجميع هناك فى تطوير التعليم والاهتمام به من جميع المؤسسات. كما تُقدم بعض الجامعات الأمريكية برامج تدريب ودورات دراسية عليا لإجازة الإداريين وإعدادهم باستمرار، ويشترط أن تكون البرامج الجامعية معتمدة من الإدارة التعليمية بالولاية التابعة لها الجامعة. وتتضمن هذه البرامج إدارة الأفراد وإدارة الميزانية. كما تقدم الجامعات برامج تؤهل المتدربين إلى الحصول على شهادة الاعتماد ويمنح المدرب بموجبها درجة جامعية.

وتقوم مراكز التدريب بأداء مهمتها بالتعاون مع الإدارات المحلية بتمويل من الحكومة الفيدرالية. ويُنظر إليها على أنها مراكز تطوعية قائمة على التعاون بين الجامعات والإدارات التعليمية، وذلك بهدف تحقيق النمو المهني للمعلمين. وتُمول هذه المدارس من الحكومة الفيدرالية وحكومات الولايات. كما تستخدم الورش التعليمية وتعدّد المؤتمرات للوقوف على المشكلات التربوية لتقديم الحلول العملية لها. ويعتبر ذلك تطبيق واقعي لنظم تدريب المعلمين، وما تحويه دورات التدريب من طرق حل المشكلات التربوية. كما تجد مراكز تدريب المعلمين فى أمريكا التأييد والدعم المادى من المؤسسات التعليمية المختلفة مثل الإدارات التعليمية والجامعات، والروابط المهنية ومنظمات المعلمين، حيث إنهم يرون أنها تتيح الفرصة للعاملين بالمدارس ليشاركوا فى تحقيق النمو المهني وتخدم المعلمين. كما تطالب هذه المؤسسات بزيادة تمويل هذه المراكز مالياً لزيادة دعمها برامج تدريب المعلمين.

ولذلك تتضح أهمية نظم تدريب المعلمين فى كثرة عدد المؤسسات المنوط بها تدريب المعلمين ، حيث تتعدد مؤسسات التدريب وتتمثل فى الإدارات التعليمية بالولايات، وكليات التربية والجامعات، ومراكز تدريب المعلمين وأكاديميات التنمية المهنية والمجلس القومى للولايات والمؤسسات الصناعية والتجارية ومنظمات المعلمين مثل رابطة التعليم القومى والاتحاد الأمريكى للمعلمين ومن أهمها:

مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

أكاديميات الولايات للتنمية المهنية.

المجلس القومى للولايات لتدريب المعلمين أثناء الخدمة.

حيث تتخذ أمريكا اتجاهاً قومياً آخر لتدريب المعلمين، يتمثل فى المجالس القومية للتعليم ولتحقيق النمو المهنى للمعلمين تم تأسيس المجلس القومى لتدريب المعلمين عام (1976) ويسعى إلى تحسين جودة التعليم، كما يحاول هذا المجلس الاضطلاع بمهمة الدعم والتنسيق ثم تقويم برامج تدريب المعلمين على المستوى القومى. وتؤكد هذه المجالس على ضمان جودة نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما أن هناك مؤسسات أخرى تتولى تقديم برامج التدريب مثل أكاديميات التنمية المهنية "*Academies for Professional Development*" وتتبع إدارات التعليم بالولايات، كما هو الحال فى ولاية نيو جيرسى وولاية أنديانا، وتوجه برامج هذه الأكاديميات إلى مديرى المدارس وتستخدم الورش التعليمية والمناقشات والمؤتمرات كأساليب تدريب فعالة.

ومن الملاحظ أن عملية تدريب المعلمين من أبرز الموضوعات التى يهتم بها رجال التعليم حيث تلعب التكنولوجيا دوراً فى نظم تدريبهم فى كل أنحاء العالم وفى "أمريكا نجد اهتماماً بتلك التكنولوجيا وإدخالها ضمن برامج تدريب المعلمين

أثناء الخدمة، فقد اتجهت ولاية فيرجينيا إلى إنشاء مؤسسة تكنولوجيا التعليم *Virginia Education Technology Alliance* لتهتم بتنفيذ برامج تساعد المعلمين على استخدام التكنولوجيا، وتقوم ولايات كثيرة بإنشاء مؤسسات تُقدم برامج لتدريبهم على استخدام التكنولوجيا في التدريس.

ومما سبق يتضح أن تدريب المعلمين لها أهمية كبرى على جميع المستويات المركزية والإقليمية. كما تظهر أهمية تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى استخدام أساليب وتقنيات حديثة وطرق حديثة فى تدريبهم. كما يتبين أن أمريكا فى مقدمة الدول الرائدة فى هذا المجال مما جعلها مقصداً لمعظم الدول التى تسعى إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين وللإستفادة من خبراتها فى تدريب المعلمين. ومصر من بين هذه الدول التى تهتم بإرسال معلمى اللغة الإنجليزية من خلال نظام البعثات الخارجية للحصول على هذه الخبرات.

2 المملكة المتحدة:

تعتبر المملكة المتحدة من الدول المتقدمة فى نظم تدريب المعلمين، ولها خبرات أكثر من غيرها على المستوى العالمى فى تدريب المعلمين البريطانيين ومعلمى بعض دول العالم، حيث إنها مقصداً تعليمياً وتدريبياً للعديد من الدول لأنها تملك إمكانات الريادة فى مجال تدريب المعلمين. ويتميز نظام التدريب بوضع خاص يتضح من الاهتمام بتدريب المعلمين من أعلى المستويات الرسمية، وتهتم الحكومة البريطانية بعملية التنمية المهنية للمعلمين. ويحظى تدريب المعلمين بمكانة عالية على المستويات المركزية والمحلية.

يُمثل التعليم أحد الاهتمامات الرئيسية للحكومة البريطانية. كما يحظى تدريب المعلمين بدرجة مماثلة من الاهتمام على اعتبار أن التدريب نظام فرعى للنظام التعليمى ككل. كما أصبحت مسؤوليات التعليم وتدريب المعلمين من

اختصاص سلطات التعليم المحلية. وأصبح الجميع يعتبرون التعليم خدمة قومية يتم تنفيذها محلياً، أى لتلبية الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين لخدمة المجتمع ككل.

وبصدور قانون (1981) تم مراجعة نظام التعليم البريطانى بهدف النهوض به مما أدى لوجود حاجة ملحة للتوسع والتطوير فى مجال نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بصدور قانون إصلاح التعليم (1988) ونص هذا القانون على ضرورة حضور كل معلم للتدريب بمعدل خمسة أيام على الأقل فى العام الدراسى ويصل العمل لمدة (190) يوماً دراسياً فى العام. وبذلك أصبح التدريب سنوياً وإجبارياً.

كما تتنوع أهداف التدريب فى المملكة المتحدة ما بين أهداف قومية وأهداف محلية، كما تتضمن أهداف مهنية ذات صلة بالمعلم، وأخرى أكاديمية ذات صلة بالمناهج " حيث تتلخص أهداف التدريب أثناء الخدمة بالمملكة المتحدة فى المعاونة والمساعدة فى تطوير المناهج على المستوى القومى والمحلى وتعزيز النمو المهنى للمعلمين وتحسين العملية التعليمية وإدخال التكنولوجيا الحديثة فى التعليم. مما يعنى أهمية استخدام التكنولوجيا الحديثة ومواكبة الجديد فى نظم تدريب المعلمين كنظام فرعى.

من الملاحظ أن هناك دوراً كبيراً للتكنولوجيا الحديثة فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة ويتضح ذلك فى إسهام التكنولوجيا الحديثة مثل الإنترنت فى توصيل المقررات الدراسية فى مختلف الموضوعات، ويتم تدريب المعلمين والمشرفين من خلال حضور يوم تدريبى بالجامعة، وتزويد المعلمين بمصادر التعليم المتنوعة التى يمكن أن تتضمن كتباً وأبحاثاً فى موضوع التدريب.

ولهذا تعتبر مراكز تدريب المعلمين أحد الأساليب الحديثة والتي تهدف لتحقيق التنمية المستمرة للمعلمين، ولذلك هناك اتجاه يسمى مراكز المعلمين *Teachers Centres* عبارة عن مركز يغذى المعلمين بالمعلومات الجديدة حول المناهج وأساليب التدريس الحديثة ووسائل التقويم، وأجمع المتخصصون على أن هذا المركز يمثل انطلاقة في مجال تدريب المعلمين، حيث بدأت هذه الفكرة في المملكة المتحدة ثم انتشرت في أمريكا ومعظم دول العالم، ويفيد هذا في إحداث التجديد التربوي والنمو المهني للمعلمين. مما يؤكد أن القيام بتدريب المعلمين وفقاً لنظم محددة يساعد على تحقيق الأهداف الموضوعية بصورة جيدة.

مثال على ذلك أن السلطات المحلية للتعليم تهتم بنظم تدريب المعلمين فإنها قامت بإعداد مراكز تدريب المعلمين والتي تُعقد فيها برامج التدريب، وتم إدخال نظام الإدارة المحلية للمدارس، والذي أعطى لكل مدرسة ميزانيتها الخاصة بها وأعطاهما الحرية الكاملة للتصرف في ميزانيتها. وأصبح من سلطات مديري المدارس تقدير الميزانية المستقبلية للتدريب.

كما أنهم يقررون مدى جدوى أى نوع من أنواع التدريب لأنهم يدفعون مباشرة من ميزانية المدرسة تكاليف تدريب كل معلم بمدرستهم. وبالتالي يتم تحديد احتياجات المعلمين، وتصميم برامج التدريب المناسبة لهم على مستوى المدارس.

وتساهم مختلف المؤسسات في المملكة المتحدة في تدريب المعلمين، على اعتبار أن هذه المؤسسات عنصر أساسى من عناصر النظام التدريبي. ويمكن القول أيضاً بأن المسؤولية لا تقع على وزارة التعليم وحدها، بل يشترك معها المؤسسات المعنية بنظم التدريب " حيث تسهم الجامعات وكليات المعلمين والسلطات التعليمية المحلية ومنظمات المعلمين فى نظم تدريب المعلمين. كما أنها مسؤولة المعلم نفسه

وذلك على أساس المسؤولية المهنية ويلتزم بها بمقتضى انتمائه إلى المهنة لتحسين مستوى الأداء.

وتتعدد المؤسسات المسؤولة عن تدريب المعلمين أثناء الخدمة لتشمل مراكز تدريب المعلمين والجامعات وكليات التربية، وتتضح أهمية التدريب في أن مراكز إعداد المعلمين قد قامت بدور هام للارتقاء بالتدريس كمهنة ذات كيان مستقل وأصبحت الأماكن الأساسية لتقديم برامج تدريب المعلمين . حيث تقوم نظم التدريب على أساس المشاركة الإيجابية من بعض مؤسسات المجتمع. كما قامت كافة مؤسسات التعليم العالي التي توفر برامج إعداد المعلمين بتأسيس شركات مع المدارس المحلية لتدريب المعلمين أثناء الخدمة، مع التأكيد على أن هذه المدارس تشترك في عملية التقييم النهائي للمتدربين لتحديد مدى تحقيقهم للمستوى المطلوب كمعلمين على درجة عالية من الجودة.

مما يعنى أهمية قياس مدى تحقيق الأهداف الموضوعة في صورة مخرجات نظام التدريب. وأن نظم تدريب المعلمين مسؤولة جماعية، ويمكن أن تتم عن طريق المشاركة المجتمعية. ويعتبر هذا فرصة لتفعي ل دور المجتمع، وتدعيم كافة الجهود لتحقيق أعلى مستوى من جودة نظم تدريب المعلمين. كما تذهب بعض الاتجاهات الحديثة في نظم تدريب المعلمين بللملكة المتحدة إلى عدم الاكتفاء بأن يكون تدريب المعلمين مقتصرًا على مؤسسات التعليم العالي، وإنما أن يكون شراكة بين مؤسسات التعليم ووزارة التعليم العالي.

وللجامعات دور بارز وواضح في التدريب وهناك نشاطاً ملحوظاً للجامعات في تدريب المعلمين، حيث تنظم هذه الجامعات العديد من برامج التدريب في مختلف مجالات التربية مثل طرق التدريس والإدارة المدرسية. ويقوم المجلس

البريطانى للتعليم بدور كبير فى الإعلان عن هذه البرامج وتقديم المنح للمعلمين فيما وراء البحار مثل: برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية فى جامعة كانتربرى. مما يوضح دور المملكة المتحدة فى برامج تدريب المعلمين فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية على المستوى الدولى.

كما يتضح العمل المتميز التى تقوم به الجامعات والكليات والمعاهد فى مجال تدريب المعلمين عن طريق إعطاء المعلمين الفرصة الجيدة للتنمية الأكاديمية والمهنية عن طريق مواصلة الدراسات العليا التى تتيح لهم الحصول على الدبلوم الخاص والماجستير والدكتوراه فى التربية بفروعها المختلفة أو المواد الأكاديمية فى كافة التخصصات مثل اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

مثال آخر ينظم معهد اللغات التابع لجامعة لانكستر بإنجلترا عدة برامج فى اللغة الإنجليزية مثل برامج اللغة الإنجليزية لأغراض خاصة، نظراً لوجود أخصائيين فى الاختبارات وبرامج المدرسين والموجهين. مما يعنى أن تدريب معلمى اللغة الإنجليزية له مكانة خاصة فى بريطانيا ويحظى بمكانة فى برامج الجامعات. وتهتم معاهد اللغات بتدريب المعلمين، مما يسهم فى تطوير تدريس اللغة الإنجليزية وتنمية مهاراتهم.

وجدير بالذكر أن الكاتب قد شاهد وعاش بنفسه هذه الحرية فى تحديد برامج التدريب ونوعيته حسب احتياجات كل مدرسة، حيث يقوم مديرو المدارس فى المملكة المتحدة باستلام الميزانية المخصصة لكل مدرسة فى بداية كل عام دراسى ويصرف منها على الأنشطة المختلفة مثل صرف مرتبات المعلمين والعاملين، والإنفاق على برامج ونظم تدريب المعلمين، ويمكن أن يطلب دعم إضافى إذا اقتضت الحاجة إلى ذلك وغالباً ما يتم تلبية طلبه، لأن الهدف هو رفع كفاءة المعلم المهنية والأكاديمية بأية وسيلة متاحة.

ويحقق هذا جودة برامج التدريب لأنه يتم تنفيذها على أساس واقعي فى إطار نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وفى ضوء الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين مما يعنى قيام النظام التدريبي على أسس واضحة وفلسفة وأهداف وأساليب من أجل تحقيق المخرجات التى تتمثل فى تحقيق أهداف برامج التدريب، والتى تنبع من أهداف النظام التعليمى ككل.

3 اليابان :

تعتبر اليابان من الدول المتقدمة عالمياً فى نظم التعليم والتدريب. كما أنها إحدى الدول التى تملك إمكانات مادية وتكنولوجية تؤهلها لتكون فى مقدمة الدول الرائدة فى مجال التعليم، وهذا ما أتاح لها إمكانات كثيرة تساعدها فى تقديم خدمات متميزة للمعلمين أثناء الخدمة أهلها لأن تكون من الدول الكبرى فى مجال نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما أنها تشارك فى تدريب المعلمين المصريين فى صورة بعثات خارجية لمدة طويلة وبصفة خاصة لمعلمى العلوم عن طريق منح سنوية تقدمها الحكومة اليابانية.

كما يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى اليابان سمة أساسية للتطوير المهنى للمعلم، والتدريب أثناء العمل عنصر هام فى تكوين المعلم وتطويره، ويتابع المعلمون تدريبهم وأبحاثهم من أجل تحسين جودة التعليم وذلك من خلال التدريب الفردي والتدريب داخل المدرسة، أو من خلال مؤسسات مختلفة مثل مراكز التدريب التابعة للوزارة، أو المجلس التعليمى المحلى أو المؤسسات العامة والجامعة، كما تعقد نقابات وروابط المعلمين برامج تدريبية وندوات علمية ومحاضرات وأنشطة بحثية للمعلمين الأعضاء فيها.

وتأكيداً على أهمية التدريب، فإن وزارة التربية والتعليم قررت صرف حوافز للمعلمين المشاركين في برامج التدريب حيث إن المشاركة في برامج تدريب المعلمين لا يؤدي فقط إلى رفع مستوى كفاءة المعلم بل يترتب عليها ترقيته وزيادة راتبه، إذ يرقى المعلمون عن طريق الالتحاق ببرامج التدريب أو برامج المراسلة. حيث إن الحوافز المادية من أفضل أساليب تشجيع المعلمين للمشاركة في برامج التدريب.

كما أن هناك ثلاثة عناصر حاسمة تضمن جودة التعليم في اليابان هي المنهج التعليمي والمعلم والإدارة المدرسية ومن بين هذه العوامل يأتي نظام تدريب المعلمين وخاصة البرامج التدريبية التي تُنفذ بعد تعيين المعلم، حيث ينبغي على جميع المعلمين الجدد في المدارس المحلية العامة والقومية أن ينتظموا في برنامج تدريبي يستغرق عاماً كاملاً تحت إشراف المعلمين الأوائل في المدارس نفسها التي يعمل بها المعلم. وذلك باعتبار أن المنهج والمعلم والإدارة المدرسية عناصر متكاملة مترابطة في منظومة التعليم. والتدريب كنظام فرعي يقوم بتدريب المعلم على المناهج الجديدة والمتطورة ومهارات الإدارة المدرسية.

يتميز نظام التدريب في اليابان بأنه يستهدف التنمية المستمرة كسمة أساسية في التطوير المهني للمعلمين من أجل تحسين جودة التعليم، ويتم تنفيذ برامج تدريبهم بعدة طرق:

- 1- الدراسة والتدريب الفردي.
- 2- الدراسة والتدريب في المدرسة.
- 3- الدراسة والتدريب من خلال مؤسسات مختلفة، كما يتم تنفيذ التدريب في مراكز التعليم التابعة لوزارة التربية والتعليم وللمجلس التعليمي والمؤسسات العامة أو في الجامعات.

وللتأكيد على أهمية تدريب المعلمين أكد القانون الخاص بالشخصية التعليمية فى اليابان على ضرورة تدريب المعلمين، وعلى تطوير برامج تدريبهم حيث تُقدم وزارة التعليم برامج سنوية لمعلمى المدارس القومية والمحلية والعامية وبدأت فى إرسال المعلمين للتدريب فى الخارج منذ عام (1959) ولقد بلغ عدد الذين تم اختيارهم للسفر إلى الخارج (500) معلم يابانى فى عام (1992). مما يعنى أن نظام البعثات من أقدم أساليب تدريب المعلمين فى معظم دول العالم. كما تقوم اليابان بإرسال الأئوف من أبنائها لجميع أنحاء العالم ليتعلموا الجديد، وقد أولت التدريب الأهمية التى أولتها للإعداد.

ولهذا فإن الحكومة اليابانية فى الثمانينيات عام (1987) اهتمت بتقرير رفعتة المؤسسة القومية للتدريب إلى وزير التربية والتعليم يوصى بتقديم برامج لتدريب المعلمين المبتدئين، وأن يستمر التدريب لمدة عام، ثم أعقبت الحكومة ذلك الإجراء بتشريع قانونى لمعلمى المدارس الابتدائية والثانوية يلزم المبتدئين منهم بالحصول على تدريب لمدة عام. وفى عام (1992) أصبح التدريب الإيجابى لمدة عام سارياً على كل المعلمين المبتدئين فى المدارس الحكومية. ويعتبر هذا شيئاً مفيداً للمعلم لأنه قد يكون حديث التعيين ولديه الرغبة فى اكتساب المعارف والمهارات والخبرات التى تساعده فى أداء عمله.

وبالنسبة للمعلمين القدامى فإن تدريبهم يحظى باهتمام كبير على أعلى المستويات وقد تم الاهتمام بالمعلمين القدامى حيث يتم إجراء التدريب من خلال أشكال متعددة على المستويات القومية أو المستوى المحلى أو المدارس حيث تعقد الحكومة القومية ورش عمل مركزية للتدريب أثناء الخدمة لمديرى المدارس والوكلاء والمعلمين ذوى الخبرة المتخصصين فى مختلف المواد الدراسية. وبالتالي تساعد

المعلمين القدامى فى اكتساب المزيد من المعارف والخبرات المستمرة لمواكبة التطورات التربوية الحديثة.

كما يتم اعتبار مرحلة الإعداد للمعلمين مرحلة مبكرة من مراحل التدريب حيث يتدرب معظم معلمى المرحلة الابتدائية فى الجامعات القومية من خلال مقررات دراسية تستمر لمدة أربع سنوات. كما يتدرب معلمو المرحلة الإعدادية والثانوية بصفة أساسية فى الجامعات الحكومية والخاصة. ولكى يصبح الشخص معلماً فإنه يجب عليه الحصول على شهادة تدريب تمنحها له مجالس إدارات التعليم تحت شروط معينة. ويتضح من هذا أنه هناك حاجة إلى أن يحصل المعلمون على تدريب مستمر قد يصل إلى عدة سنوات طوال فترة عمله وهو ما يتوافق مع استمرارية تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ويتم منح المعلم رخصة محددة لممارسة عمله فى المدارس المختلفة.

لهذا تقوم فلسفة التدريب على أساس ثابت تم وضعه عام (1982) من حيث تحديد مهام ثابتة لوزارة التربية والعلوم والثقافة فى اليابان:

- أ - تنظيم وتحسين برامج التدريب أثناء الخدمة.
 - ب - تحسين برامج التدريب أثناء الخدمة وأداءها فى المدرسة.
 - ج - إعداد برامج تدريب خاصة بالمعلمين الجدد.
 - د - إعداد برامج تدريب خاصة بالمعلمين ذوى الخبرة.
 - هـ - إعداد برامج تدريب خاصة بمديرى المدارس ومعاونيهم.
- و تزويد برامج التدريب أثناء الخدمة بالذين يأخذون على عاتقهم مسئولية التدريب.

ويتنظيم برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى صور مختلفة وأساليب متنوعة منها:

1. التدريب داخل المدارس، وتدريب تقوم به مراكز التدريب المحلية.

2. تدريب غير رسمي يقوم به المعلمون أنفسهم فى شكل جماعات دراسية.
3. تدريب للنظار والوكلاء ومستشارى المواد الدراسية على المستوى المركزى.
4. تدريب وأنشطة بحثية تقوم بها نقابات وروابط المعلمين.
5. تدريب لمدة عامين لبعض الفئات من المعلمين، يتم سنوياً فى ثلاث مراكز لتقديم دراسات عليا للمدرسين الممتازين الذين يتم اختيارهم على مستوى الدولة، وتسمى هذه المراكز- جامعات تربية.
6. تدريب المعلمين الجدد لمدة (20) يوماً فى السنة الأولى من تعيينهم، ثم يتم تقديم دورات تدريبية لهؤلاء المعلمين، كما يتم إتمام التدريب فى المدارس على أيدى بعض الخبراء والموجهين. ويقوم المعلمون المدربون أثناء التدريب بالقيام بالتدريس أمام زملائهم وبحضور الخبير والمدرّب.

ويمكن تصنيف نظم التدريب المعلمين أثناء الخدمة فى هذه الصورة:

- أ - تدريب يُنجز داخل المدرسة، وفى أثناء ساعات العمل وتحت إشراف هيئة التدريب.
- ب - تدريب يتفرغ المعلم كلياً لتنفيذه ويعفى من أداء الواجبات المكلف بالقيام بها.
- ج - تدريب ينجز خارج ساعات العمل. وتدريب طويل المدى يُجرى فى الإجازة الصيفية.

كما تستخدم اليابان أسلوب التعليم بالمراسلة، ويشهد هذا النمط تطور فى أنواع برامج التدريب، وعلى سبيل المثال تقدم جامعة هيروشيما العديد من برامج التدريب المرتبطة بالنواحى المهنية، مثل البرامج الخاصة بمهنة التعليم، وفقاً لمتطلبات المجتمع. كما توفر مؤسسات تدريب المعلمين برامج المراسلة. حيث تشترك فى نظم تدريب المعلمين عدة مؤسسات تجمعها أهداف واحدة من أبرزها

تقديم أفضل تدريب للمعلمين ورفع مستواهم الأكاديمي حيث يعتبر تدريب المعلم مسؤولية مشتركة بين الأجهزة التعليمية والمدارس ومعاهد تدريب المعلمين بمختلف أنواعها، حيث تقوم الأجهزة التعليمية بصياغة السياسات والدعم المالي وإعداد برامج التدريب. ولهذا ينبغي أن تتعاون هذه المؤسسات مع أجهزة البحث التربوي فى أنشطة التدريب المختلفة. وذلك لأن نظم التدريب الحديثة تقوم بها مؤسسات متخصصة للارتقاء بالعملية التعليمية.

4- الصين :

يحظى تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الصين باهتمام المستويات المركزية والسلطات المحلية على نفس الدرجة، حيث تتميز الصين بالزيادة السكانية وبالتالي بعدد ضخم من الطلاب والمعلمين، ويعنى هذا ضرورة رفع كفاءة المعلمين أثناء الخدمة بتقديم دورات تدريبية لهم ورفع مستواهم الأكاديمي والمهنى. حيث تقوم السلطات فى الصين بإعداد تدريبات خاصة لرفع كفاءة عدد كبير من معلمى مرحلة التعليم الإلزامى وذلك لتمكينهم من مواولة العمل. كما تهتم الصين بالتدريب المستمر لمعلمى المدارس المتوسطة والابتدائية إلى جانب اهتمامها بمراكز تدريب المعلمين فى الأقاليم والمدن الصينية المختلفة.

وأشارت بعض الدراسات إلى أن الصين تعاني نقصاً فى أعداد المعلمين المؤهلين وانخفاضاً فى مستواهم، حيث يتخرج بعض معلمى المدارس الابتدائية من المدارس العادية، والبعض الآخر لا يتخرج من أية مدارس، ولكن استمرار التدريب يعوض هذا النقص فى التأهيل، ويتم اختيار المعلمين بعناية، ثم يتم تدريبهم أثناء الخدمة بصفة مستمرة من خلال برامج تدريبية متنوعة.

كما قامت اللجنة الوطنية للتربية فى الصين بوضع عدة معايير فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة من أهمها:

- إرسال بعض العاملين فى الدوائر الحكومية الى الأقاليم والمناطق لتدريب معلمى المدارس المتوسطة والابتدائية تطوعاً قبل أن يبدأ العام الدراسى بالمدارس. وبعد انتهاء فترة التدريب يتم تعيين معظمهم فى مدارس التدريب والمدارس المهنية والفنية الموجودة فى حوالى 22 إقليماً لمدة عام واحد.

- كما أن عملية إرسال الكفاءات التربوية إلى الأقاليم بغرض تنفيذ البرامج التدريبية لها تأثير كبير على تقوية العلاقات بين الكفاءات الرسمية فى دوائر الدولة والمجتمع فى هذه الأقاليم. كما أن لها تأثيراً كبيراً على عملية تدريب كفاءات جديدة وتحسين قدراتها وإمكانياتها.

وتستخدم الصين أساليب عديدة فى نظم تدريب المعلمين منها ما تم تنفيذه اعتباراً منذ عام (1986) حيث يتم توجيه البث المباشر من الأقمار الصناعية عن طريق الجامعة التليفزيونية، حيث تُقدم المواد الدراسية عبر التليفزيون التعليمى للاستفادة من إمكانات الأقمار الصناعية. وتم فتح قناة تليفزيونية لبث برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. كما قررت الصين أن يتم التدريب عبر القمر الصناعى لمدارس إعداد المعلمين، وقامت بتوفير برامج تدريب لمعلمى المدارس المتوسطة عن اللغة الصينية واللغة الإنجليزية.

وجدير بالذكر أنه يتم تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة تحت إشراف مباشر من السلطات التعليمية بالصين حيث يتم التدريب تحت إشراف وزارة التعليم المسئولة عن نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة مع معاونة دوائر التربية لدى الحكومة الإقليمية، والمعهد القومى لوسائل الإيضاح بالصين.

وتقوم برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الصين على إعطاء المعلمين مقررات مختصرة لرفع المستوى الأكاديمى لهم. كما أن بعض هذه البرامج تديرها كليات ومراكز تدريب المعلمين، والبعض الآخر يُقدم عن طريق المدارس الثانوية

والمعاهد العليا. وهناك برامج التعليم العالى الإضافى الذى يرفع المستوى الأكاديمى والعلمى للمعلمين، إلى جانب تقديم برامج مدرسية لهم لمدة 4 ساعات أسبوعياً.

كما توجد العديد من مؤسسات التدريب التى تقدم خدماتها فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث أولت الصين اهتماماً كبيراً بنظم تدريبهم ويتم تقديمها بواسطة كليات الإعداد بمشاركة مؤسسات أخرى مثل:

1- مؤسسات تدريب المعلمين على مستوى التعليم الابتدائى والثانوى من 3 شهور إلى سنتين.

2- المؤسسات والمعاهد التربوية فى المقاطعات والمديريات التى تُقدم مقررات تجديدية قصيرة.

3- جامعة التليفزيون على المستوى القومى والمحلى.

4- مقررات جامعات المراسلة من خلال كليات المعلمين ومعاهد التربية.

5- برامج التعليم الذاتى من خلال الرابطة القومية للامتحانات للتعليم الذاتى للدارسين والمتدربين.

6- المؤسسات الخاصة التى تساهم فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

7- قناة تليفزيونية تبث إرسالها من الساعة 6 صباحاً حتى الساعة 3 مساءً يومياً، وتبث برامج تدريب المعلمين. كما اتبعت الصين نظام التدريب بالمراسلة والبرامج المسائية والتعليم الذاتى.

كما تنهض بمهام التدريب اللجنة القومية للتعليم، والتى تُعد مسئولة عن السياسات العليا لتدريب المعلمين بمؤسسات التعليم العالى فى الجامعات الرسمية وغير الرسمية بجانب تدريب المعلمين قبل وأثناء الخدمة فى مؤسسات التعليم العالى التى تقع فى مناطقهم، وهذه المؤسسات متصلة بالحكومة المركزية.

ويتضح من هذا أن الصين تقوم بإرسال بعض المعلمين للتدريب بالخارج من خلال نظام البعثات الخارجية لمزيد من الدراسات والاحتكاك بالخبرات الأجنبية. كما يتم وضع الخطط لنظم تدريب المعلمين بوضع نظم متنوعة لتدريبهم. وهذا يؤكد مدى الحرص على تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وضرورة أن تقوم على فلسفة النظام التعليمي في المجتمع الصيني من خلال تقديم النظام التدريبي المناسب لهم.

5 - كوريا الجنوبية:

تحظى عملية تدريب المعلمين أثناء الخدمة باهتمام كبير في كوريا الجنوبية حيث إن نظم تدريب المعلمين تأخذ أشكالاً عديدة، حيث تجرى تدريبات المعلمين بالداخل عن طريق الكليات العليا للمعلمين والجامعات الإقليمية، ويكون في صورة تدريب طويل المدى أو قصير المدى، كما يتم منح تدريب عام لكل المدرسين في مؤسسات التدريب لكل مستوى يُنفذ بواسطة السلطات المحلية. وبالنسبة إلي برامج التدريب التي تبني على فلسفة التربية والتي تُقدم للمعلمين فإنها تجرى بواسطة:

أ- المركز القومي للبحوث التربوية والتدريب.

ب- إرسال بعثات التدريب إلى الخارج.

كما يعتبر رفع مستوى المعلم وتدريبه مدخلاً أساسياً في منظومة العملية التعليمية في كوريا الجنوبية لأنه يعنى زيادة كفاءة أداء المعلم، كما يعالج أوجه القصور التي تحدث في برامج الإعداد للمعلم قبل الخدمة في مؤسسات إعداد المعلمين. كما أن برامج تدريب المعلمين تهدف إلى زيادة كفاءة ومهارة المعلمين وأيضاً تنمية الإحساس بالالتزام بمهنة التعليم التي تقوم على التكيف مع الأفكار

التربوية، ولأهمية برامج تدريب المعلمين فإنها تتنوع وتتعدد لتقديم خدمة جيدة للمعلمين أثناء الخدمة في كوريا الجنوبية.

وتُعد كوريا الجنوبية من الدول التي تهتم بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتحديث أساليب التدريب، ومن الأمثلة التي تؤيد ذلك قيامها بتدريب معلمى التربية السكانية أثناء الخدمة بأعداد كبيرة، وذلك باستخدام أساليب المناقشة ولعب الأدوار وحل المشكلات وغيرها من الأساليب الحديثة. كما تتنوع برامج تدريب المعلمين، ومن البرامج التي يتم تقديمها ما يُطلق عليها برامج للتكيف مع الوظيفة الجديدة ويتم تنفيذ هذه البرامج تحت إشراف هيئة التربية والمركز القومى للبحوث التربوية والتدريب، حيث تُقدم مجموعة من البرامج تهدف إلى تحسين الإدارة المدرسية. كما يتم إيفاد بعثات من المعلمين إلى خارج البلاد للتدريب فى الدول المتقدمة ليصبحوا أكثر معرفة بنظم التعليم. وتقوم كوريا الجنوبية بتشجيع البعثات الخارجية للمعلمين للمساهمة فى تحقيق التنمية المهنية من خلال نظام التدريب بالخارج كفلسفة النظام التعليمى، وكنظام تدريبي جيد.

ومن ناحية مؤسسات تنفيذ برامج التدريب فإن وزارة التربية والتعليم أقامت معاهد التدريب لتحسين برامج تدريب المعلمين وتقوم هذه المعاهد بعمليات الاتصال بالكليات القومية للتربية وكليات المعلمين العليا، كما تُقدم برامج صيفية وشتوية تصمم لإعداد المعلمين وتأهيلهم للحصول على مؤهلات أعلى. وتُشرف كليات التربية بالجامعات القومية على معاهد التدريب. وتشجع كوريا المعلمين للحصول على مؤهلات عليا ودرجات علمية.

كما أن الهيئات الإقليمية للتربية ومديريات التربية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم فى كوريا الجنوبية تنظم نوعين من البرامج لتدريب المعلمين أثناء الخدمة وأحد هذه البرامج يمنح شهادات أعلى. والبرنامج الثانى يهدف إلى تحسين أداء

المعلمين أثناء الخدمة. مما يعنى أن تدريب المعلمين تحتل مكانة متميزة فى اهتمامات السلطات وعلى جميع المستويات المركزية والمحلية فى كوريا الجنوبية. وهناك العديد من المؤسسات التى تشارك فى تدريب المعلمين من أهمها المركز القومى للبحوث التربوية والتدريب، مؤسسات تدريب المعلمين بالمديريات معاهد أولية لتدريب المعلمين، معاهد تدريب الإداريين، معاهد شاملة لتدريب المعلمين، هيئة التربية، التدريب خارج البلاد. ويتضح هذا فى اهتمام كوريا الجنوبية بنظم تدريب المعلمين وكثرة مؤسسات التدريب القائمة بتنفيذ برامج ونظم تدريب المعلمين. من بين المؤسسات التى تساهم فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة الاتحاد الفيدرالى للمعلمين فى كوريا *Korea Federation of Teachers* ويعمل على تحسين ورفع مستوى أداء المعلمين. مما يعنى أهمية ودور هذه المؤسسات فى تدريب المعلمين. ويتبين من هذا أهمية تدريبهم فى كوريا الجنوبية وحرص مؤسسات التعليم المختلفة على إرسال المعلمين فى بعثات تدريبية خارجية إلى الدول المتقدمة من أجل دعم العملية التعليمية وتحقيق التنمية المهنية للمعلمين. من خلال ما سبق قام الكاتب بالإشارة إلى بعض الاتجاهات الحديثة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الأدبيات التربوية المعاصرة، من خلال العناصر الأساسية التى تمثل مُدخلات النظام التدريبي وعملياته مثل: فلسفة وأهداف التدريب وأهميته وتعتبر من مُدخلات النظام التدريبي. ثم تناول تخطيط وتنفيذ ومتابعة برامج التدريب، ثم عرض أهم أساليب التدريب المختلفة التى يتم تطبيقها واستخدامها فى برامج تدريب المعلمين والمؤسسات المتخصصة القائمة على تنفيذ نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

• تعقيب:

من خلال ما سبق تناول الكاتب بعض الاتجاهات العالمية فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة يتضح أن جميع النماذج السابقة تتفق على أهمية نظم تدريب المعلمين، وأن برامج التدريب لها أهداف محددة وفلسفة تقتضيها، وأساليبها المتنوعة فى إطار منظومة التعليم. وقد تبين من عرض هذه الاتجاهات مدى حرص الدول المتقدمة على تنويع نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهو ما يطلق عليه الآن "التنمية المستديمة" أو "التنمية المهنية" للمعلمين، وتتفق هذه الاتجاهات التربوية المعاصرة فى المبادئ التالية:

1. أن تتم نظم تدريب المعلمين كنظام فرعى فى ضوء فلسفة وفى إطار منظومة التعليم.

2. أن يقوم نظام تدريب المعلمين على أساس النظام التدريبي الفرعى الذى يمثل النظام التعليمى ككل، والذى يمثل بدوره المجتمع المحيط. ولا بد أن يكون هذا النظام قائماً على مكونات وعناصر أساسية تشمل المدخلات والعمليات والمخرجات والنواتج.

3. أن تشمل المدخلات :- فلسفة وأهداف وأهمية برامج التدريب أثناء الخدمة كما تشمل الاحتياجات التدريبية الفعلية للمتدربين من المعلمين.

4. أن تشمل العمليات :- أساليب التدريب ووسائل ووسائط التدريب ومعالجة المدخلات وفق الأسلوب العلمى حتى تتحول إلى مخرجات ونواتج قابلة للقياس.

5. أن تشمل المخرجات: المعلومات والمهارات والاتجاهات التى اكتسبها المتدربون بعد حضور التدريب، وتُمثل السلوك المتوقع والاحتياجات الفعلية للمعلمين. ويشترط أن تكون هذه المخرجات متفقة مع أهداف التدريب التى تم تحديدها مسبقاً وليس مجرد تحقيق أهداف من برنامج التدريب.

6. تبين أنه تقوم بعمليات تدريب المعلمين مؤسسات متخصصة حكومية أو خاصة، أكاديمية أو بحثية تتولى نظم تدريب المعلمين فى معظم الدول. وتشمل هذه المؤسسات مراكز التدريب الرئيسية. والبرامج التى تقدمها الجامعات والأكاديميات والمعاهد المتخصصة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
7. تنفق معظم النماذج على مسميات متشابهة ومتقاربة لهذه المؤسسات والمراكز والمعاهد والأكاديميات المتخصصة فى التدريب : مراكز تدريب المعلمين أثناء الخدمة- كليات التربية- الأكاديميات المهنية- المجالس القومية للتعليم.
8. الاهتمام القومى بالتدريب يصل لدرجة ومستوى رؤساء الدول والحكومات، لأن التعليم قضية أمن قومى فى جميع الدول. ويحظى باهتمام الجهات العليا والاهتمام المباشر بالمتابعة على المستويات التنفيذية.
9. إيمان كل المؤسسات ذات الصلة بأهمية تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبالتالى بدورها فى القيام بهذه العمليات والمشاركة فى تصميم وتنفيذ هذه البرامج التدريبية كنظم تدريبية فى ضوء النظام التعليمى.
10. الاهتمام بنظم التدريب على المستويات المحلية والمدارس وإعطاء سلطات للمحليات فى برامج تدريب المعلمين لتحقيق المرونة والتيسير على المعلمين فى كل القطاعات التعليمية والمستويات الإدارية وذلك فى ضوء التجديدات التربوية الحديثة.
11. التأكيد على استمرارية نظم التدريب وضرورة الاستفادة القصوى من المعلمين المؤهلين للقيام بالعمل فى مجال نظم تدريب المعلمين الجدد الذين لم يحصلوا على فرصة حضور برامج التدريب المتنوعة، وذلك عن طريق الاستفادة من خبرات المعلمين القدامى وذوى الخبرة.

12. تركيز معظم برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة على معلمى المواد الأكاديمية الأساسية وأهمها: اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.
13. يتم استخدام أساليب تدريبية متنوعة فى برامج ونظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة وتشمل: المحاضرات والمناقشات، ورش العمل، المؤتمرات، حلقات المناقشة.
14. يتم الاستعانة بالأجهزة التكنولوجية الحديثة والمتطورة فى نظم التدريب لتحقيق الفعالية ومن أهمها وأشهرها الحاسب الآلى.
15. يتم استخدام أسلوب الحوافز المادية والأدبية لتشجيع المعلمين على التنمية الذاتية والقيام بإجراء البحوث والدراسات العلمية والتربوية المختلفة وتشجيعهم على مواصلة البحث العلمى والدراسات العليا.
16. الاتفاق على أن برامج ونظم تدريب المعلمين تهدف إلى رفع الكفاءة والأداء ورفع المستوى الأكاديمى والثقافى والمهنى للمعلمين أثناء الخدمة.
17. الاتفاق على ضرورة استمرارية برامج التنمية المهنية المستدامة للمعلمين، وأن المعلم هو أساس العملية التعليمية، ولا يمكن إهماله أو الاستغناء عنه بالاعتماد على الأجهزة التكنولوجية فى التدريس من خلال إمكانات التقدم التكنولوجى.
18. يمكن أن تكون هذه الأجهزة التكنولوجية الحديثة وسائل مساعدة فى تدريب المعلمين ورفع كفاءتهم وممارسة عملهم على وجه أفضل فى التدريس من خلال تطبيق التدريب وتنفيذه من خلال ما يسمى النظام التدريبى والاعتماد على نظم تدريبية محددة.

الفصل الثاني تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر

• مقدمة:

تناول الكاتب نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى بعض الدول التى تُمثل الاتجاهات العالمية فى نظم التدريب من خلال الأدبيات التربوية المعاصرة. وسوف يتناول نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر، حيث تعتبر الدولة مسئولة عن تدريب المعلمين من خلال خطة موضوعة ويتم تخطيطها مركزياً، وتنفيذها مركزياً ومحلياً. وسوف يتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر من خلال نظام التدريب المركزي، وسيتناول فلسفة وأهمية وأهداف نظم تدريبهم وأنواع البرامج، وأساليب التدريب، المدربون فى برامج معلمى اللغة الإنجليزية والمؤسسات والجهات المشاركة فى تدريبهم. حيث يعتبر تدريب المعلمين أثناء الخدمة من الوسائل الفعالة فى رفع كفاءة وتحسين مستوى الأداء الوظيفي للمعلم، ويتضح ذلك من خلال تعريف وشرح مفهوم تدريب المعلمين أثناء الخدمة بأنه نشاط مخطط يهدف إلى إحداث تغييرات فى الفرد أو الجماعة وهو أيضاً اتجاه نحو تحسين الأداء المهني، كما يساعد الفرد فى مهنته بالحصول على مزيد من الخبرات الثقافية. ولهذا فإن عملية تدريب المعلم ليست مجرد إتاحة فرصة لأى تدريب له، إنما ينبغى وضع ضوابط محددة حتى تحقق برامج التدريب أهدافها بدءاً من التخطيط الجيد واختيار محتوى التدريب بناءً على الاحتياجات الفعلية وتقويم مدى الاستفادة من برامج التدريب.

ويتطلب هذا مراعاة الأسس العلمية فى تخطيط وتنفيذ ومتابعة وتقييم برامج تدريب المعلمين. حيث إن مفهوم التدريب قد ارتبط به مفهوم الاحتياجات التدريبية للمتدرب، فالتدريب يجب أن يصمم ليقفل هذه الاحتياجات، ويجب أن يهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين. كما ينبغى وضع المعلم فى قمة الاهتمام فى منظومة التعليم من حيث برامج التدريب وتحسين وضعه المهني والاجتماعي والمادي، وضرورة وضع نظام للتنمية المهنية المستمرة من خلال التدريب حتى يكون المعلم على اتصال بكل ما هو جديد فى ميدان تخصصه، ويتم ذلك بعقد برامج تدريبية مستمرة على أسس علمية من حيث تنوع أساليب التدريب واستخدام التقنيات الحديثة واختيار أنسب الأوقات للتنفيذ وتهيئة مراكز التدريب. وذلك يعنى استخدام الأسلوب العلمى لضمان تحقيق أهداف برامج التدريب.

يحظى نظام تدريب المعلم الجديد باهتمام خاص حيث بدأت وزارة التربية والتعليم بتدريب المعلمين حديثى التعيين بناءً على القرار الوزارى رقم (158) لسنة (1988) وأشار بضرورة تدريب المعلمين الجدد، وتم تعديله بالقرار الوزارى رقم (71) لسنة (1995) وذلك بهدف الحرص على تدريبهم. وتهدف هذه القرارات إلى تعريف المعلمين بكيفية تعويد التلاميذ على التفكير الناقد واستخدام تقنيات حديثة أو المناهج الدراسية الجديدة والطرق المناسبة لتدريسها وكيفية التعامل مع الجهاز التربوى الذى سيعملون من خلاله. ويتطلب هذا إعداد جيد مبنى على تحديد الاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين الجدد حتى يمكن تفعيل برامج تدريبهم وتحقيق أكبر قدر من الاستفادة من هذه البرامج لضمان نجاح نظام التدريب فى تحقيق أهداف النظام التعليمى وبالتالي تحقيق أهداف المجتمع.

• تدريب المعلمين أثناء الخدمة في مصر:

تقوم نظم التعليم على فلسفة واضحة المعالم حتى يسترشد بها فى تنفيذ الخطوات من أجل تحقيق الأهداف المرجوة منه. حيث إن التدريب جزء هام من منظومة التعليم، فإنه ينبغي أن يُبنى على فلسفة وأهداف محددة تعتبر انعكاس للفلسفة التربوية التى تُبنى عليها عملية إعداد المعلمين، وينبغي أن تعمل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على تعزيز واستكمال مرحلة الإعداد التى تتم قبل الخدمة، وذلك بإضافة الخبرات المتجددة إليها، وكذلك الاستمرار فى توجيه والمتابعة لتحقيق لمزيد من النمو فى المهنة.

واهتمت مصر بنظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فصدر القرار الوزارى رقم (254) لسنة (2000). كما صدر القرار الوزارى رقم (90) لسنة (2001) بشأن إنشاء وحدة للتدريب بكل مدرسة. وحددت هذه القرارات أهم اختصاصات وحدات التدريب بالمدارس فيما يلى:

- 1 تصميم البرامج التدريبية للعاملين على مستوى المدرسة.
- 2 عقد البرامج التدريبية للعاملين على مستوى المدرسة.
- 3 تقديم المشورة الفنية للعاملين فى المدرسة.
- 4 نقل الخبرات التى أتاحت للعائدين من البعثات فى تطوير الأداء المدرسى.
- 5 رفع كفاءة العاملين على مستوى المدرسة بتقديم النماذج المختلفة لطرق التدريس.

كما صدر القرار الوزارى رقم (48) لسنة (2002) بشأن إنشاء وحدة تدريب وتقويم بكل مدرسة، بتعديل اسم وحدة التدريب بالمدرسة المنصوص عليها بالقرار الوزارى رقم (90) بتاريخ 18/4/2001 إلى وحدة التدريب والتقويم، على أن يضاف إلى اختصاصاتها، تقويم جميع أنواع التدريب، وكافة نواحي العملية

التعليمية لتشمل: تقويم التلاميذ - تقويم البرامج التعليمية - تقويم أداء المؤسسة. ويبين هذا أهمية تدريب المعلم، حيث يعتبر من أهم العناصر الأساسية في العملية التعليمية ولهذا ينبغي العناية بإعداده وتدريبه في إطار يكفل للمدرسة تحقيق رسالتها في تربية الأجيال القادمة في المجالات المختلفة. لأنه تقع على المعلم مسؤوليات مراعاة النمو الجسمي والعقلي والنفسي للطلاب.

ويعتبر رفع مستوى أداء المعلم وتدريبه أثناء الخدمة مدخلاً أساسياً من مدخلات العملية التعليمية وذلك لكونه يهتم بزيادة كفاءة المعلم، ومن ثم زيادة فاعلية الأداء للعملية التعليمية ويصحح في نفس الوقت من أوجه القصور التي تكون قد حدثت في برامج الإعداد قبل الالتحاق بالخدمة. أي أن التدريب يزيد من الكفاءة ويساعد في تنمية الجوانب الإيجابية وعلاج نواحي القصور في مرحلة الإعداد.

ويعتبر المعلم أحد الأركان الأساسية للعملية التعليمية والنظام التعليمي، وكل إصلاح لا يتناول المعلم يشكك في نجاحه لأنه أحد عناصر هذا النظام، ولقد خلص (فيليب كومين) من منظور تحليل النظم إلى أنه ما لم يتم إعادة النظر في نظام إعداد المعلمين وتدريبهم، فلا يمكن تحديث النظم التعليمية القائمة.

كما تتضح الفلسفة في أهمية تدريب المعلمين لمواجهة عصر الانفجار المعرفي حيث نجم عن الثورة المعرفية تراكم معرفي، وضاعف من حجم هذا التراكم انتشار قنوات الاتصال ووسائل الإعلام المتقدمة، وهذا يشكل أعباء جسيمة على المعلمين حيث فرض عليهم ذلك ضرورة الاطلاع على الجديد في تخصصهم. مما يعنى تضمين مدخلات النظام التدريبي: المعارف التي تمثل الحاجات التدريبية.

كما تضمنت السياسة التعليمية في مصر بعض الموضوعات ذات الصلة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة:

- إدخال التكنولوجيا المتطورة وترسيخها حيث يمكن استخدامها في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة.
- التنمية المهنية للمعلمين وإصلاح أحوالهم من خلال التدريب المستمر أثناء الخدمة.
- الاستفادة من الخبرات العالمية ، كما يتضح في برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة بالخارج.

وقد أولت استراتيجية تطوير التعليم (1987) اهتماماً بالغاً بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث نصت في المبدأ الخامس على وضع أسلوب منهجى لتدريب المعلمين يهدف إلى رفع مستوى ثقافتهم العامة ومعلوماتهم العلمية والتربوية وتحديثها على أساس منظم. وذلك فى إطار نظام تدريبى كلى ومتكامل. وذلك لوجود كثرة من المعلمين غير المؤهلين، كما لوحظ التغيرات الحادثة فى المناهج وطبيعة العصر الحالى. مما يعنى الاهتمام بمواكبة التطورات فى نظم تدريب المعلمين لتحقيق أهداف النظام التدريبى.

كما ورد فى وثيقة مبارك والتعليم – "نظرة إلى المستقبل " عام 1992، والنتى بلورت فكرة الإصلاح التربوى فى مصر. حيث اعتبرت هذه الوثيقة أن أحوال المعلم وتدريبه ومستواه المهنى أحد أبعاد أزمة التعليم، وأشارت تلك الوثيقة إلى رفع المستوى المهنى للمعلم وإعادة تدريبه. حيث يعتبر المعلم والتدريب عناصر أساسية فى نظام التعليم. ولا بد من مواجهة الأزمة من خلال العناية بنظم تدريب المعلمين. ويعتبر مستوى وكفاءة المعلم ونوعيته مؤشراً صادقاً لكفاءة العملية التعليمية ذاتها، ولذلك فإن أية جهود للإصلاح التربوى سرعان ما تذهب أدراج الرياح إذا لم

تشتمل على خطط لتطوير برامج إعداد المعلم وتدريبه وتوفير الحوافز المتنوعة لرفع مستوى أدائه ومساعدته على النمو المهني. ويدعو ذلك لأن يكون من ضمن عمليات النظام التدريبي وجود حوافز مادية ومعنوية حتى يتم تحقيق أهدافه كنظام فرعى. ويمثل المعلم أساس أى نظام تعليمى مما جعل الاهتمام به وبتدريبه مدخلاً من المداخل الرئيسية لأى إصلاح تعليمى وتربوى، ونظراً للاهتمام الحالى بالتنمية المهنية للمعلم فإنه أصبح مرشداً وميسراً للعملية التعليمية بعد أن كان مجرد ناقل أو ملقن للمعرفة. ويعتبر نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة أهم ركن من منظومة التنمية المهنية للمعلمين لأنه الوسيلة الأساسية لتحقيقها، ويعتبر التدريب أحد أنواع الاستثمار لما يعود به من عوائد مباشرة وأخرى غير مباشرة. ويعود ذلك على المعلم والعملية التعليمية بصفة عامة.

كما تسعى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق أهداف عدة يهتدئ بتركز جميعها على تنمية المعلم شخصياً وتطوير قدراته وكفائته الأكاديمية والسلوكية والعملية والتي ترتبط بأدواره ومهامه ومسئوليته التعليمية والإدارية المساندة لعمليات التعلم. حيث إن نظم التدريب عملية شاملة ومتكاملة. وتقوم برامج تدريب المعلمين بالسعى إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها "دعم استكمال مرحلة الإعداد العلمى والمهنى، وتزويد المعلمين بخبرات جديدة ومتجددة، وتحقيق النمو المهنى للمعلم وتوجيهه، وزيادة الطاقة الإنتاجية للمعلم. وذلك فى إطار المدخلات التى يتم بناء نظام البرنامج التدريبي على أساسها وما تتضمنه من احتياجات تدريبية لزيادة المعارف وتنمية المهارات والاتجاهات لدى المعلمين. ويهدف نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة إلى تحقيق حاجات المجتمع وطموحاته من خلال اكتساب المعلمين المعارف والمهارات اللازمة للعمل والاتجاهات التى تتلاءم مع طبيعة المجتمع. وهدف التدريب هو ما يعبر عنه فى

لغة الإدارة بالاحتياج التدريبي والذي يمكن تعريفه بأنه مجموع التغيرات المطلوب إحداثها عن طريق التدريب من ناحية معلوماته وأدائه واتجاهاته حتى يصبح لائقاً لشغل وظيفته بكفاءة.

وتمثل هذه المبادئ أسس نظام متكامل للتدريب لأنها تشمل كافة المدخلات الفكرية والعنصر البشري والإمكانات المادية والطرق والأساليب التي تسعى جميعها لتحقيق الغايات من التدريب في وصول أداء المعلمين لأعلى مستوى داخل المؤسسات التعليمية. كما أن هناك مجموعة من المبادئ التي يقوم عليها التدريب كنظام يجب أن تُراعى عند تصميم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث يعبر كل مبدأ من مبادئ مدخل النظم عن قاعدة عامة يسترشد بها عند تصميم هذه البرامج التدريبية وتشمل هذه المبادئ:

كما تعتبر نظم تدريب المعلمين بمثابة سلسلة من فرص التعليم والخبرات التي يقدمها المدرب من خلال عرضه للواد التدريبية . ويتطلب بعد إتمام التدريب أن يتحسن سلوك المتدرب بصورة متميزة عن السلوك السابق على التدريب ، الأمر الذي يؤكد على أن عملية التدريب هي حلقة الوصل بين الأداء الحالي والأداء المتوقع من المتدربين. ويمكن أن يتم ذلك في النظام التدريبي من خلال المدخلات وتشمل الاحتياجات الفعلية، الأهداف والمحتوى، ثم عمليات المعالجة لتحويلها إلى مخرجات تُمثل الأداء المتوقع.

لذلك يحتل التدريب مكانة مهمة في مجال التنمية المهنية حيث تتزايد أهميته مع تسارع إيقاع المعرفة العلمية وانعكاساتها في جميع المجالات، فهو وسيلة من وسائل تحقيق التنمية المهنية للمعلمين. كما يواجه المعلم تحديات عديدة تجعل من التنمية المهنية أمراً ملحاً بالنسبة له فالمعرفة التي اكتسبها في بداية عمله تصبح

مهجورة في نهاية عمله. وذلك إذا لم يتم توفير برامج تدريب لرفع قدراته من خلال التدريب المستمر حتى تزداد معارفه ومهاراته ليتكيف مع النظام التعليمي الذي يعمل في إطاره.

ويتضح مما سبق أهمية التدريب المستمر حتى لا يصبح المعلم جامداً لا يستطيع أن يتفاعل مع المحيط الذي حوله ، فالتقدم التكنولوجي يفرض على المعلمين أن يواظبوا على حضور برامج التدريب أثناء الخدمة، كما يتطلب اهتمام المسؤولين عن التعليم بتدريب المعلمين، لأن ذلك أصبح ضرورة ملحة وليست عملية شكلية. كما تنبع أهمية تدريب المعلمين في أن تدريبهم يقصد به العمليات الإنشائية التي يتلقاها المعلم لضمان مواكبة التطوير الذي يطرأ على المنهج وطرق التعليم نتيجة للتطور المستمر.

كما تنبع أهمية نظم تدريب المعلمين من التأثير المتبادل إيجاباً أو سلباً بين الفرد ومهنته، حيث إن العلاقة المستمرة ذات التأثير المتبادل بين الفرد والعمل الذي يؤديه تحتاج إلى تجديد، فهي إذا تركت تدور في نفس الدائرة فقد يترتب على ذلك تقادم معلومات الفرد وعدم صلاحيتها، وتجمد خبراته ومهاراته عند حد معين. والتدريب يقدم للتدريب معرفة ومعلومات جديدة. كما ينمي قدراته ومهاراته ويؤثر في اتجاهاته، ويعدل من أفكاره، ويغير من سلوكه في عمله. فالتدريب وسيلة لتحقيق الذات والكفاءة المهنية.

وتتوقف فعالية برامج تدريب المعلمين في إنشاء المعلمين مهنيين، على العديد من العوامل منها رفع مستوى ونوعية المشرفين على برامج التدريب وخبراتهم المهنية، ومدى وضوح وظائف وأدوار المعلمين في برامج التدريب، وبالتالي وضوح أهداف التدريب، ومدى تحديث البرامج التجديدية لتواكب وظائف المعلم وأدواره التربوية

المتغيرة فى عالم سريع التطور، مراعاة الدقة فى اختيار المتدربين والتخطيط الجيد، متابعة وتقييم برامج التدريب.

لذلك فإنه ينبغى الاهتمام بتحديد الاحتياجات التدريبية للمعلمين قبل تخطيط هذه البرامج التدريبية، وينبغى اختيار الراغبين بالمشاركة فى هذه البرامج إلى جانب أهمية ربط أهداف برامج التدريب بالمهام المهنية للمعلم فى ضوء أهداف النظام التدريبى ومنظومة التعليم. وأخيراً بضرورة اختيار المدرسين الأكفاء ذوى الخبرة والكفايات المهنية. وبذلك يمكن أن تقوم هذه البرامج بتحقيق أهداف منظومة التعليم عن طريق النظام التدريبى ومراعاة مراحلها كنظام. وينبغى أن يتم ذلك فى ضوء مكونات النظام التدريبى وعناصره كنظام فرعى فى منظومة التعليم فإنه حتى يتحقق فعالية هذه البرامج وتؤدى دورها المنشود فى ترقية ممارسات المعلمين بعد الحصول على برامج التدريب فى داخل نظام التدريب يتم اختيار البرنامج الذى يتفق مع احتياجات التدريب.

كما يمكن تصنيف برامج تدريب المعلمين التى يتم تخطيطها وتنفيذها فى مصر إلى أنواع عديدة، حيث يتم اختيار النوع الذى يناسب الفئة المستهدفة والتخصص والأهداف وغيرها من المتغيرات التى قد تتحكم فى نوعية البرامج التى يتم تنفيذها. ويمكن تناول أنواع برامج تدريب المعلمين فيما يلى:

- 1 **برامج تدريب المعلمين الجدد:** حيث تهدف إلى تعريفهم بالبيئة الجديدة التى يعملون فيها، مع تقديم المساعدات اللازمة باعتبارهم وافدين جدد إلى مواقع العمل حتى يتحقق لهم الاستقرار والانسجام.
- 2 **برامج التأهيل التربوى:** يتم تقديمها لغير المؤهلين تربوياً من معلمى المرحلة الابتدائية، وتهدف لتزويد المعلمين بأسس التربية وعلم النفس وطرق التدريس، وتتراوح مدة التدريب بين عدة أسابيع وستين.

- 3 **البرامج التجديدية:** تهدف إلى تدريب المعلمين على الجديد فى الأنظمة التعليمية أو المناهج الدراسية وأساليب التدريب. وغالباً ما تكون هذه البرامج بصفة دورية لمتابعة كل تطور حادث فى العملية التعليمية والإلمام بالاتجاهات العالمية الحديثة فى التربية ونظم التعليم والإدارة المدرسية.
- 4 **البرامج التوجيهية:** البرامج التى تعد المعلمين عند ترقيتهم أو تحويلهم إلى وظائف أعلى كمنظار أو موجهين. ويحصل المتحقون بهذه البرامج على مقررات فى الإدارة التعليمية والمدرسية وأساليب التوجيه، وكل ما يتعلق بطبيعة الوظيفة الجديدة واختصاصاتها، حيث تهدف إلى التوجيه والإرشاد.
- 5 **البرامج التجريبية:** يتم تنفيذها بقصد التجريب وإثبات النتائج حيث أنه عن طريق الممارسة الفعلية يكون الفرد أكثر إدراكاً لما يحصل عليه من حقائق، وتحقق هذه البرامج نضجاً فى المستوى الثقافى والعلمى والمهنى وكفاية فى الأداء عن طريق الخبرة والتجارب التى يقومون بها والنتائج التى يثبتون صحتها.
- 6 **برامج التدريب الأساسية للمعلم:** تهدف إلى تزويد المعلمين غير المؤهلين بتدريب متخصص فى طرق التدريس فى المواد الدراسية، وتنظم برامج للمعلمين الذين ليس لديهم تأهيل تربوى.
- 7 **برامج للحصول على مؤهل أعلى:** تقوم على تشجيع المعلمين الراغبين فى الحصول على مؤهلات أعلى فى مجال التخصص مما يساعد المعلم فى رفع مستواه المهنى والشخصى، ومن هنا كان تشجيعهم ضرورة تؤدى إلى رفع مستوى العملية التعليمية ذاتها، ومن هنا يتم تنظيم الدراسات المسائية والصيفية وإتاحة الفرصة لحملة المؤهلات المتوسطة أو غير المؤهلين تربوياً للالتحاق بكليات ومعاهد إعداد المعلمين.

8 **برامج التدريب التحويلي:** تهدف إلى تحويل بعض المعلمين من مواد بها زيادة إلى مواد تعاني من نقص مثل اللغات والحاسب الآلى والمواد النوعية مثل تكنولوجيا التعليم. المعلمين غير المتخصصين.

9 **برامج البعثات الداخلية:** حيث تقوم الجهات المسؤولة عن التدريب بتنظيم برامج طويلة على مدى العام الدراسى مع كليات التربية مثل:بعثات الإدارة المدرسية والإشراف الفنى بكلية التربية جامعة عين شمس بإيفاد مجموعة من القيادات للتخصص فى الإدارة المدرسية والإشراف الفنى للنظار والموجهين.

10 **برامج البعثات الخارجية:** حيث قامت وزارة التربية والتعليم بإتباع نظام جديد وحديث فى نظم تدريب المعلمين، وهو البعثات الخارجية، إلى بعض الدول المتقدمة للتدريب على نظم التعليم الحديثة وطرق التدريس وتكنولوجيا المعلومات فى تخصصات اللغة الإنجليزية والرياضيات والعلوم.

وينبغى متابعة تنفيذ برامج ونظم تدريب المعلمين بعد متابعة تخطيطها ثم تقويم برنامج التدريب، حيث تستند عملية تقويم التدريب بجميع صورته وأشكاله لتحديد جودة النظام التدريبي على عدد من الأسس التي يمكن من خلالها إجراء التعديلات لتطوير نظام التدريب ورسم استراتيجياته، ومن أهمها:

- أهداف التدريب قريبة وبعيدة المدى فى ضوء الفلسفة التربوية لنظام التعليم والمجتمع.

- شمولية التقويم والمتابعة المختلفة لجوانب برنامج التدريب والعناصر التي تتفاعل معه والتأثير المتبادل بما فى ذلك أسلوب التخطيط والمدرسين والأدوات والتكنولوجيا المستخدمة وجوانب التدريب المختلفة.

- الاستمرارية فى التقويم والمتابعة منذ التخطيط وفى نهاية التنفيذ وبعد انقضاء مدة زمنية على التدريب.

• التعاون بأن تظهر وجهات نظر الفئات التي شاركت في التدريب كالمخططين والمدربين والمشرفين ومديري المدارس والمعلمين والمتدربين، وكل من لهم صلة بالتدريب.

ورغم تنوع برامج التدريب أثناء الخدمة إلا أنها لم تحظ بما تستحقه من دراسة علمية تراجع أهدافها ومحتواها وتنظيمها وتنفيذها وتقويمها حتى يمكن تطويرها على أساس علمي. ومن هنا ينبغي أن لا يقتصر تقويم ومتابعة التدريب على ما يُقدم من محتوى تدريبي لمعرفة جودته وفاعليته فقط، وإنما يشمل الإدارة والخدمات التي توفرها والمخرجات التي حصدها في نهاية الأمر في ضوء الكلفة والفاعلية. مما يعنى التخطيط الجيد لنظام التدريب بعد تحديد الاحتياجات الفعلية للمعلمين، ثم المتابعة والتقويم أثناء وبعد تنفيذ برامج التدريب.

كما تتم عملية تدريب المعلمين وفق تخطيط وأساليب متنوعة وذلك لتحقيق الأهداف المرجوة، حيث يوجد تنوعاً في طرق ووسائل وأساليب التدريب التي يتم استخدامها في تدريب المعلمين، حيث تستخدم أساليب ذات طابع نظري وأساليب أخرى ذات طابع عملي وأساليب تجمع بين النظري والعملي.

وتعتبر مهنة التعليم من المهن التي تحتاج إلى إعداد مهني وثقافي عالي لأن ميدان تخصصها هو البشر، ولذلك فإن نجاح عملية التعليم يتوقف 60% منها على المعلم وحده بينما يتوقف 40% منها على عوامل أخرى، وكلما زاد مستوى المعلم المهني واتسعت اهتماماته الفكرية والثقافية، ارتفع مستوى أدائه لعمله، بما ينعكس على العملية التعليمية. وينبغي استخدام كافة الطرق لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة.

ولأهمية تدريب المعلمين فى ضوء التغيرات التى تنشدها المجتمعات، فقد بات ضرورياً إلقاء الضوء على أساليب تدريبهم مع تحديد أساليب جديدة. وتم تقسيم الأساليب حسب أهداف التدريب على ما يلى:

الأهداف المعرفية: تستخدم المحاضرة، المناقشة، التعلم المبرمج، الدروس النظرية، دراسة الحالة.

الأهداف النفسحركية: تستخدم المشاهدة العملية، الدروس العملية، التمارين العملية، المشروعات.

الأهداف الوجدانية: تستخدم المناقشة، تمثيل الأدوار، دراسة الحالة، الدروس العملية.

ويتطلب رفع الكفاءة الوظيفية للمعلم تطوير أساليب التدريب والتوجيه والإشراف الفنى المستخدمة حالياً، لذلك شكّلت لجان لعمل الدراسات اللازمة لتطوير هذه الأساليب بما يساير الاتجاهات العالمية الحديثة وبما يخدم عملية تطوير العملية التعليمية . مما يعنى أهمية أساليب التدريب ودورها كعنصر أساسى ضمن مرحلة العمليات فى نظم تدريب المعلمين مما يعود بالفائدة علىهم وعلى النظام التعليمى بصفة عامة . وإذا كان ينظر إلى نظام التدريب باعتباره مدخلاً لتحقيق النمو المهنى المستمر للمعلم وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والمهنية، فإن ذلك يتطلب استراتيجيات تدريبية أكثر تأهيلاً تتسم بالمرونة الكافية. ومن هذه الاستراتيجيات تطوير أساليب التدريب، حتى تساعد فى تحقيق النمو المهنى للمعلم.

كما تتنوع أساليب التدريب، حيث هناك أساليب ذات طابع نظرى مثل المحاضرات والمناقشات والندوات والجلسات العملية، وأيضاً هناك أساليب ذات

طابع عملي مثل أسلوب الأداء والأسلوب القائم على منهج وتحليل النظم والتدريس المصغر والدروس النموذجية واستخدام التليفزيون التعليمي.

وكل هذه الأساليب تعتبر أساليب حديثة ويمكن استخدامها في المؤسسات ذات الإمكانيات التكنولوجية ، والتي يمكن أن يكون لها دوراً في تنفيذ برامج تدريب المعلمين. كما تتناسب هذه الأساليب مع تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. وأخذت مصر بلبتكنولوجيا الحديثة فى برامج تدريب المعلمين ، ومن أشهر هذه الأساليب: الفيديو كونفرانس كأسلوب للتدريب عن بُعد لأنه يحقق الكثير من المزايا التي تفتقدها أساليب التدريب التقليدية، ومنها:

1. التغلب على ضعف الإمكانيات بمراكز التدريب التقليدية، وحل مشكلة سلبية المتلقى.

2. التعرف على المشكلات وتبادل الخبرات من خلال التفاعل بين المدرب والمتدرب.

3. توفير نفقات انتقال المتدربين إلى القاهرة، ويتم تدريب عدد كبير منهم فى وقت واحد.

4. الاستفادة من التدريب عن طريق الاستفادة من الخبراء فى إعداد برامج التدريب.

كما هناك عدة عوامل يجب مراعاتها عند اختيار أساليب تدريب المعلمين مثل:- العوامل الإنسانية:- المدرب، معارفه وخبراته وسماته الشخصية. المتدربون خلفياتهم البيئية والثقافية . أهداف التدريب ، مجال التدريب ، العوامل الزمنية والمادية. ومن أهم العوامل التي يجب مراعاتها فى الأسلوب التدريسي المستخدم فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ولها دور فى تحديد نجاح أو فشل برنامج التدريب:

1- الملاءمة والفاعلية والتشويق.

2- قدرة المدرب وكفاءته على استخدام الطريقة المناسبة.

3- عامل الوقت والتسهيلات المادية المتاحة.

4- عدد المتدربين ومستواهم.

5- نوع البرنامج واتجاهات المتدربين.

وتنبثق البرامج التدريبية من تحليل الأغراض وحاجات السياسة التعليمية للدولة وعن الحاجات المهنية للمعلمين ويتم اختيار الأساليب التدريبية التي تساعد في تحقيق أهداف هذا التدريب. حيث يسعى النظام التدريبي إلى تحقيق أهداف السياسة التعليمية وتلبية احتياجات المعلمين في إطار منظومة التعليم. وذلك يعنى وجود معايير في اختيار أساليب التدريب المستخدمة في تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة. والتي تتناسب مع مدخلات ومخرجات وأهداف النظام التدريبي.

حيث يعتبر أسلوب التدريب أهم العناصر في منظومة التدريب والبرنامج التدريبي، فليس المهم فقط أن نعترف بأهمية التدريب ونخطط له ونصمم محتواه فمثل هذه الجهود يمكن أن تحقق نتائج محدودة لو أن تنفيذ التدريب جاءت بأسلوب تقليدي. لذا فإن أكثر أساليب التدريب نجاحاً هو ذلك الأسلوب الذي يحرص على تأكيد دور المتدرب وتحقيق إسهامه في التدريب. كما أن أسلوب التدريب المتميز هو الذي يثير اهتمامات المتدربين ويحقق تفاعلهم ويحفزهم على الإسهام الإيجابي في البرنامج. مما يتطلب تنوع في أساليب التدريب المستخدمة في نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وكانت مصر الدول التي بدأت مبكراً في استخدام أسلوب التدريب عن بُعد في منطقة الشرق الأوسط. ويقوم أسلوب التدريب عن بُعد على فكرة تجميع

المستهدفين فى مراكز قريبة من أماكن إقامتهم. ويتم تدريبهم باستخدام الشبكة القومية للتدريب (*Interactive Video Conference (IVC)*) التى تسمح بالتفاعل بين جميع المتدربين فى وقت واحد. وقد أصبح فى كل محافظة مركزاً للتدريب عن بُعد، مما يعنى التوسع فى نظم تدريب المعلمين باستخدام التكنولوجيا الحديثة.

كما أن الاعتماد على أسلوب وتقنيات التعليم عن بُعد فى بث برامج التدريب أثناء الخدمة من الأمور الفعالة والمفيدة . وهذا يحقق الفعالية والجودة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين بعيداً عن الأساليب التقليدية. مما يعنى التوسع فى استخدام أسلوب التعليم عن بُعد. كما أوصت إحدى الدراسات بتحديث وحدات التدريب بحيث تستخدم أحدث الأساليب مثل: البريد الإلكتروني والاتصال التليفونى المباشر *E-Mail and On Line* فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

ويساهم استخدام الوسائط المتعددة فى التدريب فى بلورة الأفكار والمعلومات واكتساب المهارات، كما تجعل التدريب عملية ممتعة عن طريق استشارة أكبر قدر ممكن من الحواس، ويمكن للإنسان أن يحتفظ بأكثر من 80٪ من المعلومات التى يكتسبها عن طريق حاسة السمع وحاسة البصر، والممارسة.

كما يتضح من هذا أهميّة أساليب التدريب ومعينات ووسائل التدريب فى تحقيق الأهداف المرجوة من نظام التدريب و التى سبق تحديدها فى ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين، حيث يتم معالجتها بالاستعانة بهذه الأساليب فى مرحلة العمليات من النظام التدريبي، والذى يهدف إلى تحقيق أهداف النظام التعليمي.

وفى ضوء الفكر التربوي الجديد وثورة التطوير فى مجال التعليم التى تشهدها مصر على جميع المستويات، وفى ظل البدء فى التطبيق العملى للمعايير القومية

للتعليم، فإن الكثير من الجهات بدأت تشعر بمسئوليتها تجاه منظومة التعليم ويأتى التدريب ليحتل موقعاً متميزاً فى النظام التعليمى. ومن هذا المنطلق تشارك الكثير من المؤسسات والجهات فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر وعلى رأسهم الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها والتي بلغت (14) مركزاً حتى بداية عام 2006.

كما تلعب إدارات وأقسام التدريب بمديريات التربية والتعليم ووحدات التدريب والتقويم التربوى داخل المدارس دوراً هاماً فى النظام التدريبى. هذا بالإضافة إلى بعض الجهات الأخرى المشاركة فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة مثل برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل - IELP-I 1 الذى كان يتم بالتعاون مع هيئة الفولبرايت. ثم برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل - IELP-11 2 الذى كان يتم بالتعاون مع هيئة أميديست.

ومن أبرز الجهات المشاركة حالياً فى نظم تدريب المعلمين برنامج تطوير التعليم ERP والذي بدأ عمله الرسمى فى مصر عام 2004 ومن المفترض أن يستمر هذا البرنامج لمدة 5 سنوات قادمة للمساهمة فى تطوير التعليم المصرى. كما تشارك الجامعة الأمريكية بالقاهرة AUC والمركز الثقافى البريطانى والمركز الثقافى الفرنسى والمراكز التربوية البحثية وكليات التربية فى نظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وبصفة خاصة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة داخل مصر وخارجها.

وأشارت إحدى الدراسات التربوية إلى أن تخطيط سياسات التدريب وبرامجه لا يقتصر فقط على المسؤولين بوزارة التربية والتعليم بل يجب أن يشترك فيه بعض من ممثلى المؤسسات والجهات المعنية بالتدريب. ولعل ذلك كان دافعاً للتعويل على مراكز التدريب باعتبارها ترجمة صادقة للتربية المستمرة.

ورغم وجود نقابة للمعلمين "نقابة المهن التعليمية" كممثلة للمعلمين وتنبثق منها نقابات فرعية فى جميع المحافظات وميزانية مالية ضخمة ولديها من الإمكانيات المادية والبشرية ما يؤهلها ويُمكنها من الضلوع بدور كبير فى التنمية المهنية للمعلمين وحل المشكلات التعليمية ذات الصلة حسب نص القرار الوزارى رقم (565) لسنة 1999 بشأن تحديد اختصاصات نقابة المهن التعليمية ومن أهمها: بحث السياسة التعليمية بصفة عامة ومواجهة المشكلات التعليمية ومشكلات التطبيق، إلا أن نقابة المهن التعليمية ما زالت بعيدة عن دورها المهني بالمشاركة فى نظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وليس لها أى دور يذكر حتى بالمشاركة الشكلية. مما يعنى غيابها تماماً عن جانب أساسي فى المنظومة التعليمية.

وفى دراسة تحليلية لتجارب بعض الدول فى مجال تدريب المعلمين أشارت إلى عدة نتائج من أهمها وجود عدة هيئات تعمل فى مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وهى الإدارات المختلفة فى وزارة التربية والتعليم والجامعات والنقابات المهنية للمعلمين، والهيئات ذات الصلة، وأن مؤسسات تنفيذ برامج تدريب المعلمين تعمل على المستويين المركزى والمحلى . مما يعنى أن نظم تدريب المعلمين مسئولية الجميع.

وقد أوضح تقرير المؤتمر الدولى الذى عقده الدول التسع الأكثر سكاناً فى العالم بالقاهرة عام (1993) وجود ثلاث مستويات لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر تشمل:

1. برامج مركزية تقوم بتنظيمها الإدارة العامة (المركزية) للتدريب ومركز التدريب الرئيسى بالقاهرة.

2. برامج يتم تنظيمها على المستوى القطاعى عن طريق مراكز التدريب الرئيسية.

3. برامج محلية للمعلمين يتم تنظيمها بواسطة إدارات التدريب فى مختلف مديريات التربية والتعليم.

وتقوم نظم تدريب المعلمين على أساس قيام الكثير من المؤسسات بتدريبهم وذلك باستخدام عدة أساليب تدريبية تتوافق مع المستحدثات التكنولوجية التى أصبح لها مكانة مرموقة فى وسائل التدريب المستخدمة.

• تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر:

تناول الكاتب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، و سوف يتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، وذلك من خلال نظام التدريب المركزى فى مصر، حيث يتم تدريبهم حسب خطة مركزية يتم تنفيذها مركزياً ومحلياً، من خلال تناول أهمية وأهداف نظم تدريبهم وأنواع البرامج المقدمة لهم، و أساليب التدريب، المدرسون فى برامج التدريب والمؤسسات والجهات المشاركة فى تدريبهم.

ويحتاج المعلم إلى الكثير من برامج التدريب لتحقيق التنمية المهنية عن طريق حضور هذه البرامج لرفع مستوى أدائه أكاديمياً ومهنياً وثقافياً. لذا فإن المعلم فى حاجة إلى معرفة الأسس التى تقوم عليها طرق التدريس. لهذا فالمعلم يدرس لغات أجنبية للإفادة منها فى مواقف حياتية، ومن هنا يبرز دور التدريب. كما أن هناك اهتماماً خاصاً بنظم تدريب معلم اللغة الإنجليزية لما يقع عليه من مسؤولية تعليم وإعداد جيل قادر على توظيف اللغة الإنجليزية لكونها اللغة العالمية والأكثر انتشاراً فى الدراسة والبحوث العلمية. وذلك تأكيداً لدور التدريب فى سد الفجوة القائمة بين عمليات الإعداد والممارسة الميدانية. وما يترتب عليه من تزويد المعلم بالمعارف

والخبرات والاتجاهات الجديدة لمواجهة تحديات مواقف التعليم المتجددة، ومسايرة التطوير المستمر في مناهج التعليم.

ولما كانت اللغة الإنجليزية من أهم المقررات الأكاديمية في نظام التعليم حيث يدرس هذه المادة أكثر من 90٪ من التلاميذ كلغة أجنبية أولى، بدءاً من الصف الرابع الابتدائي حتى نهاية المرحلة الثانوية. ولأهمية اللغة الإنجليزية أهميتها صدرت قرارات وزارية بتدريسها من الصف الأول الابتدائي. ويبين هذه ما جاء في القرارات الوزارية المتعاقبة بشأن تدريس اللغة الإنجليزية بم رحلة التعليم الابتدائي. مثل القرار الوزاري رقم (162) لسنة 1994 بشأن تدريس مادة اللغة الإنجليزية بالتعليم الابتدائي. وجاء في المادة الأولى منه يتم تدريس اللغة الإنجليزية بالصف الرابع الابتدائي بدءاً من العام الدراسي 1995/1994 ويخصص لها ثلاث حصص أسبوعياً. والدرجة الكبرى (50) درجة، والدرجة الصغرى (20) درجة.

وتقرر تدريس اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية من الصف الأول الابتدائي وبدأ التنفيذ الفعلي من العام الدراسي 2004/2003 وذلك بناءً على القرار الوزاري رقم (99) لسنة 2003 بشأن تدريس اللغة الإنجليزية للصف الأول الابتدائي. وجاء في القرار أنه يتم تدريس اللغة الإنجليزية بالصف الأول الابتدائي من العام الدراسي 2004/2003 وذلك بواقع ثلاث حصص أسبوعياً، وتكون الدرجة الكبرى لهذه المادة (50) درجة، والصغرى (20) درجة. كما تم تدريس اللغة الإنجليزية للصف السادس الابتدائي "New Hello" في العام الدراسي 2005/2004، بناءً على القانون رقم (23) لسنة 1999 بشأن عودة الصف السادس الابتدائي إلى سلم التعليم من بداية العام الدراسي 2005/2004.

ومعظم مناهج اللغة الإنجليزية تم طبعها على أسطوانات CD ويتم تدريسها عن طريق الحاسب الآلى فى معظم المدارس ، مما يعنى ضرورة تدريبهم على استخدام هذه التكنولوجيا ويتم التدريس وفق برنامج "CAL" التدريس بمساعدة الكمبيوتر كمثال تطبيقى لاستخدام التكنولوجيا فى تدريس اللغات. حيث يهدف تعليم اللغات الأجنبية إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

1 - إتقان اللغات خاصة الإنجليزية تمكن الناشئة من نقل تراث بلادها إلى اللغات الأجنبية.

2 - اللغات الأجنبية نوافذ على الثقافات العالمية ، وضرورة الإطلاع على مواردها الأساسية.

أولاً: أهمية وأهداف نظم تدريب معلى اللغة الإنجليزية فى مصر:

اهتمت وزارة التربية والتعليم بنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى جميع المراحل التعليمية بجميع المدارس الحكومية بالتعاون مع بعض الجهات المانحة والمشاركة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. وسوف يوضح الكاتب ذلك فى تناوله نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية كجزء من تدريب المعلمين. كما يتناول المؤسسات المشاركة فى تدريبهم.

يلعب التدريب دوراً حيوياً فى التنمية المهنية لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ، لأن التدريب له أثر كبير وفعال فى إثراء المعلم بالمعلومات الجديدة فى مجال تخصصه ، ودفعه لتطوير نفسه من خلال التعرف على أساليب التعليم المتطورة التى توصلت إليها أحدث التجارب التربوية فى الدول المتقدمة. كما تنبع أهمية نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من ضرورة دراسة اللغات الأجنبية بصفة عامة واللغة الإنجليزية بصفة خاصة لأنها لغة عالمية. ومن هنا جاء الاهتمام بنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لأهمية تدريس اللغات بصفة عامة وتدريب

اللغة الإنجليزية بصفة خاصة، لأنها تعتبر لغة البحث العلمي والإنترنت، وما تتمتع به من مرونة في طرق تدريسها وأساليب تعلمها وتعليمها.

من المتوقع من معلم اللغة الإنجليزية القيام بأداء ذا فائدة على تلاميذه وقادراً على أن:

- 1 يُنمى في التلميذ مهارات اللغة الأربع وهي الاستماع والحديث والقراءة والكتابة.
- 2 يُقدم اللغة للتلميذ على أنها عنصر أساسي من ثقافة معينة.
- 3 يُحسن اختيار الطرق والأساليب المناسبة لتعليم اللغة الأجنبية.
- 4 يُحسن استخدام الوسائل المعينة في التدريس.
- 5 يربط تدريس اللغة الأجنبية بغيرها من المواد الدراسية.

وبذلك تكون فائدة تدريس اللغة الإنجليزية ذات طبيعة عملية وهو الهدف الأسمى في الاهتمام بنظم تدريب معلم اللغة الإنجليزية باستمرار بهدف الوصول إلى حد يتيح الفرصة نحو تنمية قدرات ومستويات الطلاب. وهذا ما تهدف إليه معظم البرامج التدريبية المقدمة لمعلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة في مصر.

ثانياً: أنواع برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية في مصر:

توجد أنواع عديدة من البرامج التدريبية التي يتم تقديمها للمعلمين ومنهم معلمو اللغة الإنجليزية. حيث إن اللغة الإنجليزية ذات طبيعة خاصة كلفة عالية. وتتسم مناهجها الدراسية بمرونة التطوير والتعديل والتغيير في طرق التدريس، ويتطلب هذا تنوعاً في برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية، ومن البرامج التي يتم تنفيذها لهم:

1- البرامج التجديدية: Refreshment Courses

برامج طويلة يتم تنفيذها على مدى العام الدراسي، و تهدف هذه البرامج إلى تزويد المعلمين بأحدث الاتجاهات والخبرات في مجال التخصص. وبالتالي في تخصص اللغة بالنسبة لمعلمي اللغة الإنجليزية، وتهتم هذه البرامج بتجديد المعارف والمعلومات الأكاديمية.

2- برامج التأهيل التربوي: Educational Qualifying Programs

تهدف لإعداد المعلمين غير المؤهلين تربوياً مثل م علمي اللغة الإنجليزية من خريجي كليات الآداب قسم اللغة الإنجليزية أو كليات أخرى مثل الألسن أو كليات اللغات والترجمة، حيث يتم إعدادهم مهنيًا للقيام بالتدريس. وعادة ما تقوم كليات التربية بتنفيذ هذا البرنامج التدريبي المتخصص، وقد يكون بالتعاون مع بعض مراكز التدريب الرئيسية.

3- برامج التأهيل الأكاديمي والتربوي:

Academic and Educational Qualifying Programs

تهدف لإعداد المعلمين في مادة التخصص ، والإعداد التربوي اللازم لمزاولة مهنة التدريس، ويتم تقديم هذه البرامج للمعلمين من غير المؤهلين أكاديمياً وتربوياً ، مثل م علمي اللغة الإنجليزية من خريجي كليات الآداب أقسام الفلسفة والتاريخ والجغرافيا، وغيرهم من الذين يقومون بتدريس اللغة الإنجليزية. مما يعنى حاجتهم للتأهيل الأكاديمي والتربوي في طرق التدريس وعلم النفس التربوي.

4- برامج الترقية إلى الوظيفة الأعلى: Promotion Programs

البرامج التي يتم عن طريقها إعداد المعلم لتولي وظيفة أعلى مثل الترقية إلى وظيفة مدرس أول بالنسبة لمعلمي اللغة الإنجليزية ح تي يتمكنون من فهم اختصاصاتهم الجديدة ودورهم في تنمية زملائهم.

5- برامج التدريب على المناهج المطورة: *Developed Curricula Programs*

البرامج التي يتم فيها تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على المناهج المطورة والكتب الجديدة. وتتم هذه البرامج بشكل كبير فى داخل مصر، حيث يتم تدريبهم على المناهج الجديدة ومحتواها والأنشطة ذات الصلة فيها مثل البرنامج التدريبي "Hand In Hand" للصفوف الأولى من المرحلة الابتدائية.

وهناك عدة أنواع من برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وحسب ما ورد فى خطة الإدارة المركزية للتدريب التى تم تنفيذها فى العام التدريبي 2003/2004، ومن أهمها:

1- البرامج القومية:

البرامج الرسمية التى تقوم الإدارة المركزية للتدريب من خلال إدارة اللغات وبالتحديد قسم اللغة الإنجليزية بوضع خطط هذه البرامج وتصميمها، وتنفيذها فى مراكز التدريب الرئيسية التابعة لها، ومتابعتها بواسطة أجهزة التدريب بالوزارة على كافة المستويات. وتُمول ميزانية التدريب المخصصة عن طريق الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة وفق الخطة السنوية لوزارة التربية والتعليم. كما تنقسم البرامج القومية التى تتم على المستوى القومى بمعرفة الإدارة المركزية للتدريب وفق خطة الوزارة المعتمدة من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة:

• **برامج محلية:** يتم تنفيذها فى المحافظات عن طريق إدارات التدريب بالمديريات وفق خطة سنوية.

• **برامج مركزية:** تُنفذ بمعرفة الإدارة المركزية للتدريب عن طريق مراكز التدريب (القاهرة، الإسكندرية، أسيوط، طنطا، الزقازيق، بورسعي د، دمياط البحرية، أسوان، الفيوم، سوهاج، قنا ، بنى سويف، كفر الشيخ)، والجهات التابعة "معهد تدريب المعلمين" بالمدينة التعليمية ، "وحدة تدريب المعلمين"

بالمجمع التعليمى بالإسماعيلية ، "وحدة التدريب" بمركز تدريب الكبار بسرس
الليان، مركز تدريب المعلمين بدمو بالفيوم.

2. البرامج المشتركة:

البرامج التى تُنفذ بالتعاون مع جهات أجنبية دولية مثل برامج رفع وتحسين
مستوى اللغة الإنجليزية، بالإضافة لعدة برامج تُنفذ بالتعاون مع الجهات المشاركة
وتمول تحت إشراف الإدارة المركزية للتدريب من برنامج الوكالة الأمريكية للتنمية
الدولية *(USAID) United States Agency for International Development*
وبعض الهيئات والجهات الم شاركة فى تدريب معلمي اللغة الإنجليزية أثناء
الخدمة.

3. البرامج الطارئة:

البرامج غير المدرجة بالخطة المحلية أو المركزية، وتتضح الحاجة إليها أثناء
العام التدريبي بعد اعتماد الخطة، وتقدم الجهة الطالبة للبرنامج مقترحاتها للإدارة
المركزية قبل تنفيذ البرنامج الطارئ بشهرين على الأقل ، ويدرسه قسم اللغة
الإنجليزية لمعرفة مدى ضرورته، ثم يخططه إذا تمت الموافقة عليه، وتعتمده الإدارة
المركزية من الجهاز المركزى للتنظيم والإدارة ، ثم تقوم بإخطار الجهة الطالبة
بالموافقة.

• نماذج من برامج معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر:

يقدم الكاتب نموذجاً لأحد برامج التدريب و الذى تم تنفيذه بمركز التدريب
الرئيسى بدمياط فى الفترة من 9 مارس إلى 27 أبريل 2004 فى مجال طرق
التدريس لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

اسم البرنامج	نوعه	تاريخ البرنامج	مدة البرنامج	عدد الساعات	عدد المتدربين	الجهة الممولة	الفئة المستهدفة
طرق تدريس اللغة الإنجليزية باستخدام B.P.V.	طرق تدريس	2004/3/9 2004/4/27	19 يوم	76 ساعة	ذكور 16 إناث 8	وزارة التربية والتعليم	مدرس اول إعدادي وثانوي

جدول رقم (2)

نموذج لبرنامج تدريبي لمعلمي اللغة الإنجليزية في مصر

- **أهداف البرنامج:** ممارسة طرق التدريس المختلفة بالفيديو، ويشمل المحتوى عدة موضوعات مثل طرق العرض، أساليب تدريس مهارة الاستماع، زيادة تفاعل الطالب مع القراءة باستخدام الفيديو.
- **فئات المتدربين:** مدرس أول إعدادي وثانوي بمدارس اللغات والمدارس الأخرى من محافظات دمياط والدقهلية. كما شارك في البرنامج بعض الموجهين المشرفين على مدارس اللغات في هذه المحافظات.
- **عدد المتدربين:** عدد المشاركين (24) متدرباً من معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- **أساليب التدريب:** تنوعت أساليب التدريب، بين ورش العمل والمناقشات والعروض.
- **الوسائل المساعدة:** السبورة البيضاء- جهاز العرض -جهاز التسجيل - تليفزيون وفيديو.
- **عدد أيام التدريب:** 19 يوماً بواقع يومين أسبوعياً وعدد ساعات التدريب 76 ساعة.

ومن أمثلة برامج اللغة الإنجليزية المركزية التي تم تنفيذها بمراكز التدريب الرئيسية في خطة التدريب السنوية للإدارة المركزية للتدريب في العام التدريبي

2003/ 2004 وتناولت هذه البرامج: المناهج المطورة، المهارات الإشرافية وطرق التدريس، رفع مستوى اللغة، تصميم امتحانات الطالب.

1 - برنامج المنهج المطور للصف الخامس الابتدائي ، وتم تنفيذه في مراكز التدريب الرئيسية التالية:

مسلسل	1	2	3	4	5	6	7	8	9	10
مكان التنفيذ	القاهرة	الإسكندرية	الغربية	الفيوم	الشرقية	بورسعيد	أسيوط	أسوان	البحيرة	دمياط
عدد المتربين	240	240	240	120	240	160	240	193	110	125

جدول رقم (3) أماكن وأعداد المتربين

- في برنامج تدريبي لمعلمي اللغة الإنجليزية على المناهج المطورة
- 2- برنامج المنهج المطور في اللغة الإنجليزية للصف الرابع الثانوي تُجاري وتم تنفيذه في مركز التدريب الرئيسي بالقاهرة وذلك لعدد (120) متدرباً من معلمي اللغة الإنجليزية.
- 3- برنامج المنهج المطور في اللغة الإنجليزية للصف الرابع الثانوي للتعليم الصناعي وتم تنفيذه بمركز التدريب الرئيسي بالقاهرة لعدد (120) متدرباً من معلمي اللغة الإنجليزية.
- 4- برنامج تدريس اللغة الإنجليزية بالحاسب الآلي وهو منهج تجديدي، تم تنفيذه بالقاهرة لعدد (42) متدرباً
- 5- برنامج تنمية المهارات الإشرافية لموجهي اللغة الإنجليزية في مراكز التدريب الرئيسية: سوهاج - أسيوط - الفيوم - القاهرة - الإسكندرية - البحيرة - الغربية - بورسعيد - قنا - دمياط، لعدد (288) موجهاً.
- 6- برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية BPV وتم تنفيذه في مراكز التدريب الرئيسية: دمياط لعدد (24) متدرباً، البحيرة لعدد (25) متدرباً، الإسكندرية لعدد (25) متدرباً.

7- برنامج رفع مستوى اللغة الإنجليزية ELI-3 لتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية ، وتم تنفيذه بمراكز التدريب الرئيسية : بورسعي د (25) متدرباً الإسكندرية (29) متدرباً، البحيرة (29) متدرباً.

8- التدريب على تصميم امتحانات الطالب فى اللغة الإنجليزية ، وتم تنفيذه فى مراكز التدريب الرئيسية: سوهاج (26) متدرباً، الشرقية (30) متدرباً، الفيوم (24) متدرباً من المعلمين والموجهين.

تتم خطة تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وفقاً للخطة المعتمدة ذات الميزانية المحدودة. ويتم فيها تخطيط البرامج الأكثر أهمية أو مجرد تمثيل جيد لبرنامج فى أحد مراكز التدريب الرئيسية دون المراكز الأخرى، ويعنى حرمان بعض مراكز التدريب وعدد من معلمى اللغة الإنجليزية من فرصة الاستفادة من بعض برامج التدريب.

من خلال قراءة وتحليل هذه البرامج التى تم تنفيذها بمراكز التدريب الرئيسية لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر، فى الفترة من 2003/7/1 حتى 2004/6/30 يتضح الآتى:

- 1- إن جميع مراكز التدريب الرئيسية شاركت فى تنفيذ بعض هذه البرامج. وكان لمركز التدريب الرئيسى بللقاهرة النصيب الأكبر، حيث شارك فى تنفيذ جميع برامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية.
- 2- كما شملت هذه البرامج المعلمين والموجهين فى جميع مراحل التعليم والمرشحين للترقية لوظيفة أعلى.
- 3- تنوعت هذه البرامج ما بين مناهج مطورة ، تنمية مهارات ، تجديدية ، طرق تدريس، تصميم امتحانات.

4- بلغ عدد المتدربين فى هذه البرامج (2804) متدرباً من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية ذكوراً وإناثاً فى العام 2003/2004 وهذا عدد جيد مقارنة بتخصصات دراسية أخرى.

ويقوم الكاتب بتناول بعض نماذج برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية تم تنفيذها فى خطة العام التدريبي 2005/2006 بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية:

1- برنامج التدريب على المنهج الجديد للغة الإنجليزية للصف الأول الإعدادى (Hello4) وتم تنفيذه خلال شهر أغسطس 2005 فى مراكز التدريب الرئيسية: القاهرة، سوهاج، أسيوط، أسوان، قنا، دمياط، البحيرة، الفيوم، الإسكندرية بورسعيد، الشرقية، الغربية. وبلغت عدد ساعات البرنامج 24 ساعة تدريبية لمدة 6 أيام على دورتين. وتم الاستعانة ببعض الخبراء والمدرين من خارج مراكز التدريب.

2- برنامج المنهج الجديد للغة الإنجليزية للصف الثالث الابتدائى (Hello3) وتم تنفيذه لمدة 6 أيام، لعدد 35 متدرباً، فى مراكز تدريب: القاهرة سوهاج، أسيوط، أسوان، قنا، دمياط، البحيرة، الفيوم.

تتميز هذه البرامج بأنها تركز على تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على المناهج الجديدة والمطورة وذلك لأن اللغة الإنجليزية تتميز بالتطوير والتحديث فى مناهجها. ويوضح هذا حرص الجهات المسؤولة عن التدريب فى متابعة المناهج الجديدة وتدريب معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية عليها. وغالبية هذه البرامج تعتبر برامج تجديدية وإنما من أهم البرامج التى تهدف إلى الوقوف على الجديد فى المناهج وطرق تدريسها. وينتظم المعلمون فى هذه البرامج بصفة دورية حتى يكونوا على اتصال مستمر بالتطور فى العملية التعليمية وطرق التدريس المتطورة.

وهذا ما تميز به مناهج اللغة الإنجليزية، حيث إنها متطورة و متجددة وتنوع أساليب التدريب، مع استخدام التقنيات الحديثة.

• نماذج برامج الجهات المشاركة في تدريب معلمى اللغة الإنجليزية في مصر: من خلال الإطلاع على بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وخبرة الكاتب في مجال التدريب ، يمكن القول بأن الجزء الأكبر من البرامج التدريبية التى يحصل عليها معلمو اللغة الإنجليزية تتم عن طريق التعاون الثنائى بين مصر وأمريكا من خلال مشروع تطوير التدريب ، وتم تخصيص هذا التدريب لرفع مستواهم، فى ضوء الاتفاقية بين مصر ممثلة فى وزارة التربية والتعليم ، والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID ممثلة فى هيئة (فولبرايت) هيئة أمريكية تهتم بالتعاون الدولى فى مجال التربية والتعليم والثقافة.

ومن برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالشراكة مع أمريكا، تم تنفيذ برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-1 IELP-1 وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-2 IELP-11 ويتم حالياً تنفيذ برنامج تطوير التعليم "ERP" Education Reform Program فى ضوء التعاون بين مصر وأمريكا فى مجال تدريب المعلمين.

من ضمن البرامج التدريبية التى تم تقديمها لمعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر: 1- برنامج تحسين المستوى اللغوى لمعلمى اللغة الإنجليزية: *Spectrum* وعُرف بإسم *Spectrum* ويهدف لتحسين المستوى الأكاديمى لمعلمى اللغة الإنجليزية على اختلاف مستوياتهم، و كان عبارة عن " 6 مستويات لغوية، يتم تدريس المستوى الواحد فى (96) ساعة تدريبية على مدى "12" أسبوعاً بواقع يومين أسبوعياً، ويتم توزيع المتدربين على المستويات بعد إجراء امتحان لتحديد المستوى *Placement Test* قبل بداية كل دورة ويتم تصعيد المتدرب للمستوى الأعلى إذا اجتاز اختبار المستوى الذى تدرب فيه، ثم يحصل على شهادة صادرة من وزارة التربية والتعليم تفيد اجتيازه التدريب.

ويشتمل المحتوى التدريبي على موضوعات عديدة أهمها: تنمية مهارات الاستماع والحديث. وساهم هذا البرنامج في رفع مستوى معلمى اللغة الإنجليزية. وبدأت أول دورة تدريبية فى 6 أغسطس 1990 فى عدة مواقع فى كل المحافظات حيث تم تدريب (446) معلم أ. وتم تدريب (1853) معلماً من معلمى ال لغة الإنجليزية حتى يناير 1993. يتضح من عدد المتدربين مدى الاهتمام بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية من خلال التعاون بين وزارة التربية والتعليم والجهات المشاركة فى تدريبهم داخل مصر وخارجها.

2- برنامج طرق التدريس: *Basic Methodology Course*

هدف هذا البرنامج إلى تحسين طرق التدريس لدى معلمى اللغة الإنجليزية غير المتخصصين، ويعرف بلسم "Modules" أى "الوحدات" لأن المحتوى التدريبي قائم على أسلوب النماذج. والدراسة لمدة عامين حيث يدرس المتدربون (96) ساعة فى العام بواقع يوم أسبوعياً فى مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية CDELT بجامعة عين شمس. يمنح المتدربون شهادات تفيد حصول المتدرب على برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية. ويركز على استخدام أساليب التدريب لتحسين طرق تدريس المهارات المختلفة.

بدأت أول دورة تدريبية لهذا البرنامج بتاريخ 20 نوفمبر 1990 فى مركز التدريب الرئيسى بللقازيق، وكان عدد المعلمين (27) متدرباً. وفى ضوء نجاح هذا البرنامج تم التوسع فى تنفيذه، وبلغ عدد المتدربين (368) من معلمى اللغة الإنجليزية فى الدورة التدريبية للعام الدراسى 1992/1993..

3- برنامج التدريب بالمدارس: *School-Based Training Course*

وهدف هذا البرنامج إلى رفع مستوى الأداء المهنى والأكاديمى للمعلمين وهم بداخل مدارسهم فى صورة ورش عملية *Workshops* مرة كل شهر لمدة يوم أو

يوميين. ويحضر هذه الدورة المدرسون الأوائل أو المدرسون المتميزون من كل مدرسة كمتدربين، ويحضرون إلى مركز التدريب ليتم إعدادهم كمدرسين لزملائهم بالمدرسة، حيث يمارس المتدربون نشاطاً تدريبياً بالتركيز على مهارة واحدة في كل ورشة تدريبية. وكان يحضر هذه الورش الموجهون والموجهون الأوائل المشرفون على هذه المدارس ويُسلم المتدربون نسخاً من المحتوى التدريبي لزملائهم بالمدارس ويتابع الموجه الفني التنفيذ في المدارس.

وقد قامت الإدارة المركزية للتدريب بتنفيذ عدة برامج تدريبية على المستوى المركزي منها (68) برنامجاً لإدارة اللغات بمشاركة (3576) متدرباً. وتضمنت خطة التدريب (70) برنامجاً. وبالنسبة للتعاون مع الجهات المشاركة في مجال تدريب المعلمين، فقد تعاونت الإدارة المركزية للتدريب مع الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية في تنفيذ عدة برامج استفاد منها (6292) متدرباً من معلمى اللغة الإنجليزية.

م	اسم البرنامج	أماكن التدريب	عدد المتدربين
1	التدريب الميداني لمعلمى اللغة الإنجليزية بالمدارس.	22 محافظة	1600
2	طرق التدريس لمعلمى اللغة الإنجليزية.	18 محافظة	432
3	معلمى اللغة الإنجليزية للحصول على P.E.C	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	24

جدول رقم (4) أماكن وعدد المتدربين
في برنامج تدريبي لمعلمى اللغة الإنجليزية في مصر

وتم تنفيذ عدة برامج تدريبية أخرى مثل برامج تنمية المهارات، استخدام الكمبيوتر في التدريب بالمدارس والحصول على درجة علمية مثل برنامج "COTE" Certificate for Over Seas Teachers of English وبرامج استراتيجيات المدرس الفعال وتحسين مستوى م علمى اللغة الإنجليزية بالتعليم الابتدائى والاعدادى، وطرق وضع الاختبارات للطلاب وذلك للموجهين والمعلمين. وهناك برامج تطوعية تقوم بها مراكز التدريب الرئيسية حيث تم تنفيذ برنامجين فى مجال طرق تدريس المقررين الجديدين للصفين الأول والثانى الابتدائى "Hand In Hand" فى مركز التدريب الرئيسى بسوهاج. البرنامج الأول فى الفترة من 2004/9/7-2004/9/14-9 للصف الثانى الابتدائى، وذلك لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بالمدارس الخاصة بمحافظة سوهاج. وتم تدريبهم على المنهج الجديد وطرق التدريس الحديثة عن طريق استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة مثل جهاز عرض البيانات Data Show.

وينطبق ذلك على اللغة الإنجليزية حيث إن هناك فائضاً فى تخصصات أخرى مثل التاريخ والفلسفة ويتم تدريبهم لتدريس اللغة الإنجليزية، لسد العجز ومثال لذلك نظمت الوزارة عدة دورات تدريبية بمركز سرس الليان لمدة شهر فى الفترة من 1/22 حتى 1999/2/22، لتحويل بعض المعلمين فى تخصصات معينة للقيام بتدريس اللغة الإنجليزية. مما يبين أهمية اللغة الإنجليزية وتدريب القائمين على تدريسها.

ومن أنواع برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية: برامج المعلمين الجدد وتهدف إلى تعريفهم بالمهارات الوظيفية اللازمة لممارسة العمل الجديد، ويتم تقديم المساعدات اللازمة لهم باعتبارهم وافدين جدد إلى مواقع عمل جديدة وفى حاجة

- إلى المساعدة لتحقيق التوافق في عملهم الجديد ، ويتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على المناهج الجديدة والمطورة. ومن البرامج التي يتم تنفيذها لتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية في مصر:
- 1 برامج المعينين الجدد (برامج تهيئة).
 - 2 برامج تنمية مادة التخصص.
 - 3 برامج المناهج الجديدة والمطورة.
 - 4 برامج الترقيات لوظائف أعلى.

من أمثلة هذه البرامج ما تم تنفيذه في مركز التدريب الرئيسى بسوهاج حيث تم تنفيذ برنامج استخدام التكنولوجيا الحديثة فى تدريس اللغة الإنجليزية لمدة (6) أيام بالفترة من 19-24/2/2005. تم تدريب (28) من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية من مختلف الإدارات التعليمية بسوهاج. وتم توزيع مادة علمية فى صورة كتب مطبوعة و CD. كما تم استخدام جهاز عرض البيانات *Data Show*. وقام المدربون باستخدام أساليب المناقشة والتدريب العملى، والعروض فى نهاية برنامج التدريب، حيث تعتبر أداة من أدوات التقويم.

كما تُعد الوسائط المتعددة من أكثر أنواع التكنولوجيا استخداماً فى التدريب، لما يتمتع به من مواصفات تلبى احتياجات المدرب والمتدرب، فهي تُمثل تزاوجاً قوياً بين التكنولوجيا المادية والتكنولوجيا الذهنية. ومما سبق يتضح مدى ملائمة التكنولوجيا الحديثة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. و يُشكل التدريب باستخدام الانترنت قفزة كبيرة فى التدريب وأسلوب من أساليب التعلم الذاتى، ويعتمد ذلك على الطريقة التى يستخدمها المتدرب فى الإفادة منها. وظهرت مترادفات عديدة: منها التدريب المباشر *On Line Training* والتدريب باستخدام الشبكة العنقودية *Web Based Training*.

ومن الأجهزة التكنولوجية التي تُستخدم كمساعدات في برامج التدريب وتناسب نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية الأجهزة التكنولوجية مثل جهاز العرض فوق الرأسى *Overhead Projector*، جهاز عرض الشرائح *Projector*، السبورة البيضاء *White Board* معامل اللغات *Language Laboratories*، معامل الكمبيوتر *Computer Laboratories*، وأجهزة التسجيل والفيديو. وتستخدم وسائل الإيضاح : الصور والبطاقات والخرائط والمجسمات والحقائب التعليمية.

كما يتم الاستفادة من تقنيات وإمكانيات مراكز المعلومات أو نظام المعلومات الموجود فى الإدارات والمديريات التعليمية فى تسهيل تخطيط وتنفيذ برامج تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية، من حيث تحديد وتوفير البيانات والمعلومات اللازمة لاتخاذ القرارات الخاصة بنظم التدريب.

ويُمكن للمتدرب الحصول على التدريب من أى بلد فى العالم ، كما يمكنه أن يتحكم فى بيئة التدريب واختيار البرنامج وأسلوب التدريب الذى يتعلم من هـ ودرجة الصعوبة والتكلفة المناسبة له. ويتضح من ذلك إمكانية القيام باختيار أساليب تدريبية متنوعة، حسب ظروف كل برنامج من ناحية نوعيته ومدته والفئات المستهدفة والإمكانات المتاحة. مما يعنى ثراء أساليب التدريب التى يمكن إتباعها فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

ثالثاً: أساليب تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

تعتبر أساليب التدريب من أهم عناصر النظام التدريبي كنظام فرعى فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة، حيث تتضمن الأسس والمبادئ التى تقوم عليها نظم تدريب المعلمين ضرورة تنوع وتحديث الأساليب التدريبية المستخدمة فى التدريب، وبصفة خاصة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لطبيعة

التخصص الذى شهد الكثير من التجديد والتطوير والتحديث فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

حيث يقوم البرنامج التدريبى أساساً على استعراض كل ما هو جديد فى طرق التدريس أثناء فترة التدريب ثم يترك للمعلم المتدرب حرية الاختيار وأخذ ما يناسبه من هذه الطرق وترك ما لا يناسبه، وتكون مهمة التدريب تقديم الاقتراحات وتنسيق الجهود، وإثارة الاهتمام بمشكلات معينة من أجل تحسين التعليم. ويتبين من ذلك تحسين التدريب لتحقيق أهدافه المرجوة. حيث تعتبر اللغة الإنجليزية من المواد التى تحتاج إلى تنوع فى أساليب التدريب. كما يعتبر التدريب العملى من أهم أساليب التدريب وأعمقها أثراً فى رفع مستوى أداء معلمى اللغة الإنجليزية. ومن أمثلة ذلك برامج تدريبهم فى معامل الحاسب الآلى بمراكز التدريب.

كما تعتبر أساليب التدريب المستخدمة فى تنفيذ برامج التدريب ذات أهمية كبيرة فى نجاح هذه البرامج، لأن اختيار الأساليب المناسبة لمعالجة أنشطة تدريبية معينة أمر هام، حيث إن أساليب التدريب إذا ما أحسن اختيارها لتتماشى مع طبيعة البرنامج ومحتواه فإنها تُكسب البرنامج حيوية كبيرة، وبخاصة إذا اهتم القائمون على التدريب بتنويع وتوظيف العديد من أساليب التدريب فى برنامج واحد بشكل متكامل.

ويمكن تحقيق ذلك فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لما تتمتع به هذه البرامج من مرونة، مما يعنى حاجة هذه البرامج لتتنوع أساليب التدريب المستخدمة. وذلك وفقاً لاعتبار أن أساليب التدريب عنصراً من عناصر التدريب كنظام ويمثل مرحلة العمليات فى النظام التدريبى فى منظومة التعليم الكلية. ومن أساليب التدريب المستخدمة فى بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية: