

الفصل الثاني تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر

◦ مقدمة:

تناول الكاتب نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى بعض الدول التى تمثل الاتجاهات العالية 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 تحصيلها مركزياً، وتنفيذها مركزياً ومحلياً. وسوف يتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر من خلال نظام التدريب المركزى، وسيتناول فلسفة وأهمية وأهداف نظم تدريبهم وأنواع البرامج، وأساليب التدريب، المديرين 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 الوظيفى 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 المهنى. كما يساعد الفرد فى مهنته بالحصول على مزيد من الخبرات التقافية. ولهذا فإن عملية تدريب المعلم ليست مجرد إتاحة فرصة لأى تدريب له، إنما ينبغى وضع صوابط 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 ليقلل هذه الاحتياجات، ويجب أن يهدف إلى تلبية الاحتياجات التدريبية للمتدربين. كما ينبغي 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 (١٥٨) لسنة (١٩٨٨) وأشار بضرورة تدريب المعلمين الجدد، وتم تعديله بالقرار الوزارى رقم (٧١) لسنة (١٩٩٥) 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.

٥ 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، وينبغى أن تعمل برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على تعزيز واستكمال مرحلة الإعداد التى تتم قبل الخدمة، وذلك بإضافة الخبرات المتجددة إليها، وكذلك الاستمرار فى التوجيه والمتابعة لتحقيق لمزيد من النمو فى المهنة.

واهتمت مصر بنظم وبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، فصدر القرار الوزارى رقم (٢٥٤) لسنة (٢٠٠٠). كما صدر القرار الوزارى رقم (٩٠) لسنة (٢٠٠١) بشأن إنشاء وحدة للتدريب بكل مدرسة. وحددت هذه القرارات أهم اختصاصات وحدات التدريب بالمدارس فيما يلى:

- ١- تصميم البرامج التدريبية للعاملين على مستوى المدرسة.
- ٢- عقد البرامج التدريبية للعاملين على مستوى المدرسة.
- ٣- تقديم المشورة الفنية للعاملين فى المدرسة.
- ٤- نقل الخبرات التى أتاحت للعائدين من البعثات فى تطوير الأداء المدرسى.
- ٥- رفع كفاءة العاملين على مستوى المدرسة بتقديم النماذج المختلفة لطرق التدريس.

كما صدر القرار الوزارى رقم (٤٨) لسنة (٢٠٠٢) بشأن إنشاء وحدة تدريب وتقييم بكل مدرسة، بتعديل اسم وحدة التدريب بالمدرسة المنصوص عليها بالقرار الوزارى رقم (٩٠) بتاريخ ١٨/٤/٢٠٠٧ إلى وحدة التدريب والتقييم، على أن يضاف إلى اختصاصاتها، تقييم 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 يشك في نجاحه لأنه أحد عناصر هذا النظام، ولقد خلص (فيليب كومبز) 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 يعني 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 (١٩٨٧) اهتماماً بالغاً بتنظيم تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث نصت في المبدأ الخامس على وضع أسلوب منهجي لتدريب المعلمين يهدف إلى رفع مستوى ثقافتهم العامة ومعلوماتهم العلمية والتربوية وتحديثها على أساس منتظم. وذلك في إطار نظام تدريبي كلى ومتكامل. وذلك لوجود كثرة من المعلمين غير المؤهلين، كما لوحظ التغيرات الحادثة في المناهج وطبيعة العصر الحالى. مما يعنى الاهتمام بمواكبة التطورات فى نظم تدريب المعلمين لتحقيق أهداف النظام التدريبي.

كما ورد فى وثيقة مبارك والتعليم- "نظرة إلى المستقبل" عام ١٩٩٢، والتي 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 عديدة تركز جميعها على تنمية المعلم شخصياً وتطوير قدراته وكفاياته الأكاديمية والسلوكية والعلمية 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 للمواد 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 تمثل 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 فى نهاية عمله. وذلك إذا لم يتم توفير برامج تدريب لرفع قدراته من خلال التدريب المستمر حتى تزداد معارفه ومهاراته ليتكيف مع النظام التعليمى الذى يعمل فى إطاره.

ويتضح مما سبق أهمية التدريب المستمر حتى لا يصبح المعلم جامداً لا يستطيع أن يتفاعل مع المحيط الذى حوله، فالتقدم التكنولوجى 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 فى أن تدريبهم يقصد به العمليات الإضائية التى يتلقاها المعلم لضمان مواكبة التطوير الذى يطرأ على المنهج وطرق التعليم نتيجة للتطور المستمر.

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

وتتوقف فعالية برامج تدريب المعلمين فى إضاء المعلمين مهنيًا، على العديد من العوامل منها رفع مستوى ونوعية المشرفين على برامج التدريب وخبراتهم المهنية، ومدى وضوح وظائف وأدوار المعلمين فى 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 المديرين الأكفاء ذوى الخبرة والكفايات المهنية. وبذلك يمكن أن تقوم هذه البرامج بتحقيق أهداف منظومة التعليم عن طريق النظام التدريبى ومراعاة مراحله 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 التى 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:

١- 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.

٢- 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.

٢- البرامج التجديدية: تهدف إلى تدريب المعلمين على الجديد فى الأنظمة التعليمية أو المناهج الدراسية وأساليب التدريس. وغالباً ما تكون هذه البرامج بصفة دورية لتابعة كل تطور حادث فى العملية التعليمية والإلمام بالاتجاهات العالمية الحديثة فى التربية ونظم التعليم والإدارة المدرسية.

٤- البرامج التوجيهية: البرامج التى تعد المعلمين عند ترقبتهم 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.

٥- البرامج التجريبية: يتم تنفيذها بقصد التجريب وإثبات النتائج حيث أنه عن طريق الممارسة الفعلية يكون الفرد أكثر إدراكاً له. 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 ينتجون صحتها.

٦- 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.

٧- 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.

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

٩- برامج البعثات الداخلية: حيث تقوم الجهات المسئولة عن التدريب بتنظيم برامج طويلة على مدى العام الدراسي مع كليات التربية مثل: بعثات الإدارة المدرسية والإشراف الفني بكلية التربية جامعة عين شمس بإيفاد مجموعة من القيادات للتخصص في الإدارة المدرسية والإشراف الفني للنظار والموجهين.

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

وينبغي 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 في ضوء الفلسفة التربوية لنظام التعليم والمجتمع.

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

• الاستمرارية في التقويم والمتابعة منذ التخطيط وفي نهاية التنفيذ وبعد انقضاء مدة زمنية على التدريب.

ه التعاون بأن تطهر وجهات نظر العنات التى شاركت فى التدريب كالمخططين والمدرسين والمشرفين ومديرى المدارس والمعلمين والمدرسين، وكل من لهم صلة بالتدريب.

ورغم نفع برامج التدريب أثناء الخدمة إلا أنها لم تحظ بما تستحقه من دراسة علمية تراجع أهدافها ومحتواها وتنظيمها وتنفيذها وتقويمها حتى يمكن تطويرها على أساس علمى. ومن هنا ينبغى أن لا يقتصر تقويم ومتابعة التدريب على ما يُقدم من محتوى تدريبي لمعرفة جودته وفاعليته فقط، وإنما يشمل الإدارة والخدمات التى توفرها والمخرجات التى حصدها فى نهاية الأمر فى 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 فى طرق ووسائل وأساليب التدريب التى يتم استخدامها فى تدريب المعلمين، حيث تستخدم أساليب ذات طابع نظرى وأساليب أخرى ذات طابع عملى وأساليب تجمع بين النظرى والعملى.

وتعتبر مهنة التعليم من المهن التى تحتاج إلى إعداد مهنى وثقافى عالى لأن ميدان تخصصها هو البشر، ولذلك فإن نجاح عملية التعليم يتوقف ٦٠٪ منها على المعلم وحده بينما يتوقف ٤٠٪ منها على عوامل أخرى، وكلما زاد مستوى المعلم المبني واتسعت اهتماماته الفكرية والثقافية، ارتفع مستوى أدائه لعمله، بما ينعكس على العملية التعليمية. وينبغى استخدام كافة الطرق لتحقيق أعلى مستوى من الكفاءة.

ولأهمية تدريب المعلمين فى ضوء التغيرات التى تنشدها المجتمعات، فقد باتت 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 عمل 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 عليهم 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 العلمية، وأيضاً هناك أساليب ذات

طابع عملى مثل أسلوب الأداء والأسلوب القائم على منهنج وتحليل النظم والتدريس المصغر والدروس النمونجبة واستخدم التليفزيون التعليمى.

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

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

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

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

٤. 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 التى يجب مراعاتها فى الأسلوب التدريبى المستخدم فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة، ولها دور فى تحديد نجاح أو فشل برنامج التدريب:

١- الملاءمة والفاعلية والتشويق.

٢- قدرة المدرب وكفاءته على استخدام الطريقة المناسبة.

٣- عامل الوقت والتسهيلات المادية المتاحة.

٤- عدد المدربين ومستواهم.

٥- نوع البرنامج واتجاهات المدربين.

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

حيث يعتبر أسلوب التدريب أهم العناصر فى منظومة التدريب والبرنامج التدريبى، فليس المهم فقط أن نعتزف بأهمية التدريب ونخطط له ونصمم محتواه فمثل هذه الجهود يمكن أن تحقق نتائج محدودة لو أن تنفيذ التدريب جاءت بأسلوب تقليدى. لذا فإن أكثر أساليب التدريب نجاحاً هو ذلك الأسلوب الذى يحرص على تأكيد دور المدرب وتحقيق إسهامه فى التدريب. كما أن أسلوب التدريب المتميز هو الذى يثير اهتمامات المدربين ويحقق تفاعلهم ويحفزهم على الإسهام الإيجابى فى البرنامج. مما يتطلب تنوع فى أساليب التدريب المستخدمة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة.

وكانت مصر الدول التى بدأت مبكراً فى استخدام أسلوب التدريب عن بُعد فى 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 المدربين 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 استئارة أكبر قدر ممكن من الحواس، ويمكن للإنسان أن يحتفظ بأكثر من ٨٠٪ من المعلومات التى يكتسبها عن طريق حاسة السمع وحاسة البصر، والممارسة.

كما يتضح من هذا أهمية أساليب التدريب ومعينات ووسائل التدريب فى تحقيق الأهداف المرجوة من نظام التدريب والتى سبق تحديدها فى ضوء الاحتياجات التدريبية للمعلمين، حيث يتم معالجتها بالاستعانة بهذه الأساليب فى مرحلة العمليات من النظام التدريبى، الذى يهدف إلى تحقيق أهداف النظام التعليمى.

وفى ضوء الفكر التربوى 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 موقعا متميزا 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 (١٤) مركزاً حتى بداية عام ٢٠٠٦.

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

ومن أبرز الجهات المشاركة حالياً فى نظم تدريب المعلمين برنامج تطوير التعليم ERP والذى بدأ عمله الرسمى فى مصر عام ٢٠٠٤ ومن المفترض أن يستمر هذا البرنامج لمدة ٥ 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 للتحويل 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 (٥٦٥) لسنة ١٩٩٩ بشأن تحديد اختصاصات نقابة المهن التعليمية ومن أهمها: بحث السياسة التعليمية بصفة عامة ومواجهة المشكلات التعليمية ومشكلات التطبيق، إلا أن نقابة المهن التعليمية مازالت بعيدة عن دورها المهنى 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 مسؤولة الجميع.

وقد أوضح تقرير المؤتمر الدولى الذى عقدته الدول التسع الأكثر سكاناً فى العالم بالقاهرة عام (١٩٩٣) وجود ثلاث مستويات لبرامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر تشمل:

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

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

٣. 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 المستجدات التكنولوجية التى أصبح لها مكانة مرموقة فى وسائل التدريب المستخدمة.

○ تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر:

تناول الكاتب تدريب المعلمين أثناء الخدمة، وسوف 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، وأساليب التدريب، المدربون 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 ومهنيياً 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 ٩٠٪ 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. وبين هذه ما جاء في القرارات الوزارية المتعاقبة بشأن تدريس اللغة الإنجليزية بمرحلة التعليم الابتدائي. مثل القرار الوزاري رقم (١٦٢) لسنة ١٩٩٤ بشأن تدريس مادة اللغة الإنجليزية بالتعليم الابتدائي. وجاء في المادة الأولى منه يتم تدريس اللغة الإنجليزية بالصف الرابع الابتدائي بدءاً من العام الدراسي ١٩٩٤/١٩٩٥ ويخصص لها ثلاث حصص أسبوعياً. والدرجة الكبرى (٥٠) درجة، والدرجة الصغرى (٢٠) درجة.

وتقرر تدريس اللغة الإنجليزية في المرحلة الابتدائية من الصف الأول الابتدائي وبدأ التنفيذ الفعلي من العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤ وذلك بناءً على القرار الوزاري رقم (٩٩) لسنة ٢٠٠٣ بشأن تدريس اللغة الإنجليزية للصف الأول الابتدائي. وجاء في القرار أنه يتم تدريس اللغة الإنجليزية بالصف الأول الابتدائي من العام الدراسي ٢٠٠٣/٢٠٠٤ وذلك بواقع ثلاث حصص أسبوعياً، وتكون الدرجة الكبرى لهذه المادة (٥٠) درجة، والصغرى (٢٠) درجة. كما تم تدريس اللغة الإنجليزية للصف السادس الابتدائي "New Hello" في العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥، بناءً على القانون رقم (٢٣) لسنة ١٩٩٩ بشأن عودة الصف السادس الابتدائي إلى سلم التعليم من بداية العام الدراسي ٢٠٠٤/٢٠٠٥.

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 "CALL" التدريس بمساعدة الكمبيوتر كمثال تطبيقي لاستخدام التكنولوجيا فى تدريس اللغات.

حيث يهدف تعليم اللغات الأجنبية إلى تحقيق عدة أهداف من أهمها:

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

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

أولاً: أهمية وأهداف نظم تدريب معلمى 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 العلمى والإنترنت، وما تتمتع به من مرونة في طرق تدريسها وأساليب تعلمها وتعليمها.

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

١- يُنمى فى التلميذ مهارات اللغة الأربع وهى الاستماع والحديث والقراءة والكتابة.

٢- يُقدم اللغة للتلميذ على أنها عنصر أساسى من ثقافة معينة.

٣- يُحسن اختيار الطرق والأساليب المناسبة لتعليم اللغة الأجنبية.

٤- يُحسن استخدام الوسائل المعينة فى التدريس.

٥- يربط تدريس اللغة الأجنبية بغيرها من المواد الدراسية.

وبذلك تكون فائدة تدريس اللغة الإنجليزية ذات طبيعة عملية وهو الهدف الأسمى فى 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 لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

ثانياً: أنواع برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

توجد أنواع عديدة من البرامج التدريبية التى يتم تقديمها للمعلمين ومنهم معلمو اللغة الإنجليزية. حيث إن اللغة الإنجليزية ذات طبيعة خاصة كلغة عالمية. وتتسم مناهجها الدراسية بمرونة التطوير والتعديل والتغيير فى طرق التدريس، ويتطلب هذا تنوعاً فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، ومن البرامج التى يتم تنفيذها لهم:

١. البرامج التجديديّة: *Refreshment Courses*

برامج طويلة يتم تنفيذها على مدى العام الدراسي، وتهدف 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.

٢. برامج التأهيل التربوي: *Educational Qualifying Programs*

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

٣. 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 معلمي اللغة الإنجليزية من خرجي كليات الآداب أقسام الفلسفة والتاريخ والجغرافيا، وغيرهم من الذين يقومون بتدريس اللغة الإنجليزية. مما يعني حاجتهم للتأهيل الأكاديمي والتربوي في طرق التدريس وعلم النفس التربوي.

٤. 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 حتى يتمكنون من فهم اختصاصاتهم الجديدة ودورهم في تنمية زملائهم.

١٠ برامج التدريب على المناهج المطورة: *Developed Curricula Programs*
البرامج التى 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 التدريبى
"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 التدريبى ٢٠٠٣/٢٠٠٤،
ومن أهمها:

١- 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، بورسعيد، دمياط
البحيرة، 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.

٢- 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 المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء
الخدمة.

٣- البرامج الطارئة:

البرامج غير المدرجة بالخطة المحلية أو المركزية، وتتضح الحاجة إليها أثناء
العام التدريبى 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.

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

يقدم الكاتب نموذجاً لأحد برامج التدريب والذى تم تنفيذه بمركز التدريب
الرئيسى بدمياط فى الفترة من ٩ مارس إلى ٢٧ أبريل ٢٠٠٤ 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	٢٠٠٤/٢/٩ ٢٠٠٤/٤/٢٦	١٩ يوم	٧٦ ساعة	ذكور ١٦ إناث ٨	وزارة التربية والتعليم	مدرس اول إعدادي وثانوي

جدول رقم (٢)

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 وثنائي بمدارس اللغات والمدارس الأخرى من محافظتي دمياط والدقهلية. كما شارك في البرنامج بعض الموجهين المشرفين على مدارس اللغات في هذه المحافظات.
- عدد المتدربين: عدد المشاركين (٢٤) متدرياً 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: ١٩ يوماً بواقع يومين أسبوعياً وعدد ساعات التدريب ٧٦ ساعة.
- ومن أمثلة برامج اللغة الإنجليزية المركزية التي تم تنفيذها بمراكز التدريب الرئيسية في خطة التدريب السنوية للإدارة المركزية للتدريب في العام التدريبي

٢٠٠٢/ ٢٠٠٤ وتناولت هذه البرامج: المناهج المطورة، المهارات الإشرافية وطرق التدريس، رفع مستوى اللغة، تصميم امتحانات الطالب.

١- برنامج المنهج المطور للصف الخامس الابتدائي، وتم تقيمه في مراكز التدريب الرئيسية التالية:

ملل	١	٢	٣	٤	٥	٦	٧	٨	٩	١٠
مكان التنفيذ	القاهرة	الإسكندرية	الغربية	الفيوم	الشرقية	بورسعيد	أسيوط	أسوان	البحيرة	دمياط
عدد المتدربين	٢٤٠	٢٤٠	٢٤٠	١٢٠	٢٤٠	١٦٠	٢٤٠	١٩٢	١١٠	١٢٥

جدول رقم (٣) أماكن وأعداد المتدربين

في برنامج تدريس معلمى اللغة الإنجليزية على المناهج المطورة
٢- برنامج المنهج المطور فى اللغة الإنجليزية للصف الرابع الثانوى تجارى وتم تنفيذه فى مركز التدريب الرئيسى بالقاهرة وذلك لعدد (١٢٠) متدرباً من معلمى اللغة الإنجليزية.

٣- برنامج المنهج المطور فى اللغة الإنجليزية للصف الرابع الثانوى للتعليم الصناعى وتم تنفيذه بمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة لعدد (١٢٠) متدرباً من معلمى اللغة الإنجليزية.

٤- برنامج تدريس اللغة الإنجليزية بالحاسب الآلى وهو منهج تجديدى، تم تنفيذه بالقاهرة لعدد (٤٢) متدرباً.

٥- برنامج تنمية المهارات الإشرافية لموجهى اللغة الإنجليزية فى مراكز التدريب الرئيسية: سوهاج - أسيوط - الفيوم - القاهرة - الإسكندرية - البحيرة - الغربية - بورسعيد - قنا - دمياط، لعدد (٢٨٨) موجهاً.

٦- برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية *BPI* وتم تنفيذه فى مراكز التدريب الرئيسية: دمياط لعدد (٢٤) متدرباً، البحيرة لعدد (٢٥) متدرباً، الإسكندرية لعدد (٢٥) متدرباً.

٧- برنامج رفع مستوى اللغة الإنجليزية ELI-3 لتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية، وتم تنفيذه بمراكز التدريب الرئيسية: بورسعيد (٢٥) متدرّباً الإسكندرية (٢٩) متدرّباً، البحيرة (٢٩) متدرّباً.

٨- التدريب على تصميم امتحانات الطالب فى اللغة الإنجليزية، وتم تنفيذه فى مراكز التدريب الرئيسية: سوهاج (٢٦) متدرّباً، الشرقية (٣٠) متدرّباً، الفيوم (٢٤) متدرّباً 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 ١/٧/٢٠٠٣ حتى ٣٠/٦/٢٠٠٤ يتضح الآتى:

١- إن جميع مراكز التدريب الرئيسية شاركت فى تنفيذ بعض هذه البرامج. وكان لمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة النصيب الأكبر، حيث شارك فى تنفيذ جميع برامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

٢- كما شملت هذه البرامج المعلمين والموجهين فى جميع مراحل التعليم والمرشحين للترقية لوظيفة أعلى.

٣- تنوعت هذه البرامج ما بين مناهج مطورة، تنمية مهارات، تجديدية، طرق تدريس، تصميم امتحانات.

٤- بلغ عدد المتدربين فى هذه البرامج (٢٨٠٤) متدرباً من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية ذكوراً وإناثاً فى العام ٢٠٠٣/٢٠٠٤ وهذا عدد جيد مقارنة بتخصصات دراسية أخرى.

ويقوم الكاتب بتناول بعض نماذج برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية تم تنفيذها فى خطة العام التدريبى ٢٠٠٥/٢٠٠٦ بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية:

١- برنامج التدريب على المنهج الجديد للغة الإنجليزية للصف الأول الإعدادى (Hello4) وتم تنفيذه خلال شهر أغسطس ٢٠٠٥ فى مراكز التدريب الرئيسية: القاهرة، سوهاج، أسيوط، أسوان، قنا، دمياط، البحيرة، الفيوم، الإسكندرية بورسعيد، الشرقية، الغربية. وبلغت عدد ساعات البرنامج ٢٤ ساعة تدريبية لمدة ٦ أيام على دورتين. وتم الاستعانة ببعض الخبراء والمدربين من خارج مراكز التدريب.

٢- برنامج المنهج الجديد للغة الإنجليزية للصف الثالث الابتدائى (Hello3) وتم تنفيذه لمدة ٦ أيام، لعدد ٣٥ 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 بالتطور والتحديث فى مناهجها. ويوضح هذا حرص الجهات المسئولة عن التدريب فى متابعة المناهج الجديدة وتدريب معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية عليها. وغالبية هذه البرامج تعتبر برامج تجديدية وإنها 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 تتميز به مناهج اللغة الإنجليزية، حيث إنها متطورة ومتجددة 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 التي 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 التربوية التي تم تقديمها لمعلمى اللغة الإنجليزية في مصر: 1- برنامج تحسين المستوى اللغوى لمعلمى اللغة الإنجليزية: *Spectrum* وعُرف بإسم *Spectrum* ويهدف لتحسين المستوى الأكاديمى لمعلمى اللغة الإنجليزية على اختلاف مستوياتهم، وكان عبارة عن "6" مستويات لغوية، يتم تدريس المستوى الواحد فى (٩٦) ساعة تدريبية على مدى "١٢" 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 التدريسي على موضوعات عديدة أهمها: تنمية مهارات الاستماع والحديث، وساهم هذا البرنامج في رفع مستوى معلمى اللغة الإنجليزية. وبدأت أول دورة تدريبية فى ٦ أغسطس ١٩٩٠ فى عدة مواقع فى كل المحافظات حيث تم تدريب (٤٤٦) معلماً. وتم تدريب (١٨٥٣) معلماً من معلمى اللغة الإنجليزية حتى يناير ١٩٩٣. يتضح من عدد المتدربين مدى الاهتمام بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية من خلال التعاون بين وزارة التربية والتعليم والجهات المشاركة فى تدريبهم داخل مصر وخارجها.

٢- برنامج طرق التدريس: *Basic Methodology Course*

هدف هذا البرنامج إلى تحسين طرق التدريس لدى معلمى اللغة الإنجليزية غير المتخصصين، ويعرف بإسم "*Modules*" أى "الوحدات" لأن المحتوى التدريسي قائم على أسلوب النماذج. والدراسة لمدة عامين حيث يدرس المتدربون (٩٦) 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 التدريس لتحسين طرق تدريس المهارات المختلفة.

بدأت أول دورة تدريبية لهذا البرنامج بتاريخ ٢٠ نوفمبر ١٩٩٠ فى مركز التدريب الرئيسى بالقازيق، وكان عدد المعلمين (٢٧) متدرباً. وفى ضوء نجاح هذا البرنامج تم التوسع فى تنفيذه، وبلغ عدد المتدربين (٣٦٨) من معلمى اللغة الإنجليزية فى الدورة التدريبية بالعام الدراسى ١٩٩٢/١٩٩٣..

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

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

يومين. 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 (٦٨) برنامجاً لإدارة اللغات بمشاركة (٢٥٧٦) متديراً. وتضمنت خطة التدريب (٧٠) 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 (٦٢٩٢) متديراً من معلمى اللغة الإنجليزية.

٢	اسم البرنامج	أماكن التدريب	عدد المتدربين
١	التدريب الميدانى لمعلمى اللغة الإنجليزية بالمدارس.	٢٢ محافظة	١٦٠٠
٢	طرق التدريس لمعلمى اللغة الإنجليزية.	١٨ محافظة	٤٣٢
٣	معلمى اللغة الإنجليزية للحصول على P.E.C	الجامعة الأمريكية بالقاهرة	٢٤

جدول رقم (٤) أماكن وعدد المتدربين
في برنامج تدريبي لمعلمى اللغة الإنجليزية في مصر

وتم تنفيذ عدة برامج تدريبية أخرى مثل برامج تنمية المهارات، استخدام الكمبيوتر فى التدريب بالمدارس والحصول على درجة علمية مثل برنامج *COTE* "Certificate for Over Seas Teachers of English" وبرامج استراتيجيات المدرس الفعال وتحسين مستوى معلمى 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 ٢٠٠٤/٩/٧-٢ للصف الأول الابتدائى. البرنامج الثانى فى الفترة من ٢٠٠٤/٩/١٤-٩ 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 اللبان لمدة شهر فى الفترة من ١/٢٢ حتى ١٩٩٩/٢/٢٢، 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 التى يتم تقييدها لتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

١- برامج المعينين الجدد (برامج تهيئة).

٢- برامج تنمية مادة التخصص.

٣- برامج المناهج الجديدة والمطورة.

٤- برامج الترقبات لوظائف أعلى.

من أمثلة هذه البرامج ما تم تنفيذه فى مركز التدريب الرئيسى بسوهاج حيث تم تنفيذ برنامج استخدام التكنولوجيا الحديثة فى تدريس اللغة الإنجليزية لمدة (٦) أيام بالفترة من ١٩-٢٤/٢/٢٠٠٥. تم تدريب (٢٨) من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية من مختلف الإدارات التعليمية بسوهاج. وتم توزيع مادة علمية فى صورة كتب مطبوعة وCD. 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، فهى تمثل تزاوجاً قوياً بين التكنولوجيا المادية والتكنولوجيا الذهنية. ومما سبق يتضح مدى ملائمة التكنولوجيا الحديثة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. ويشكل التدريب باستخدام الانترنت قفزة كبيرة فى التدريب وأسلوب من أساليب التعلم الذاتى، ويعتمد ذلك على الطريقة التى يستخدمها المتدرب فى الاستفادة منها. وظهرت مترادفات عديدة؛ منها التدريب المباشر *On Line Training* والتدريب باستخدام الشبكة العنقودية *Web Based Training*.

ومن الأجهزة التكنولوجية التي تُستخدم كمساعدات فى 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 والحقايب 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 منه 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 التدريبى 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 التدريبي 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 بتنوع 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 لتنوع أساليب التدريب المستخدمة. وذلك وفقاً لاعتبار أن أساليب التدريب عنصراً من عناصر التدريب كنظام ويمثل مرحلة العمليات فى النظام التدريبي فى منظومة التعليم الكلية. ومن أساليب التدريب المستخدمة فى بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:

١. التدريب المصغر: *Micro Training*

ويعتمد هذا الأسلوب على طريقة تحليل المحتوى التدريبي وتقسيمه إلى أجزاء صغيرة يركز كل جزء منها على مهارة معينة يركز عليها المدربون، حيث يقوم كل متدرب بتدريس جزء صغير من الدرس لمدة تتراوح بين ٥ أو ٢٠ دقيقة، ويتم تسجيل ما قام به المتدرب لعرضه أمام الآخرين. ويتم التدريس لمجموعة صغيرة من المتدربين. وغالباً ما يكون هناك استمارة ملاحظة *Observation Sheet* توزع على المتدربين لإبداء آرائهم في عناصر الجزء الذي تم تدريسه ليكون دليلاً للمناقشة في نهاية العرض.

ويتم ذلك تحت إشراف المدرب بعد تقسيم العمل وتحديد زمن كل عرض ومهام كل متدرب. ويحدث هذا في برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، حيث إن هذا الأسلوب يطبق التدريب المصغر بشكل موسع في تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ويعتبر من أرقى أساليب التدريب وأكثرها عملية. ويتم تطبيق هذا الأسلوب في بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة في مصر بشكل موسع.

٢. تدريس القرناء: *Peer-Teaching*

يعتبر أسلوب تدريس القرناء موقفاً اصطناعياً *Artificial Situation* حيث يقوم المتدرب بتدريس جزء من درس لأقرانه، ويشبه التدريب المصغر، حيث يقوم المدرب بتقسيم المتدربين إلى مجموعات صغيرة ويخصص لكل مجموعة درس معين يتم تقسيمه عليهم ليقوم كل معلم بتدريس جزء محدد من هذا الدرس ولبس الدرس بأكمله، وعند انتهاء كل مجموعة من توزيع الدرس يجتمع المتدربون فيما يسمى بالجلسة الجماعية *Plenary Session* لمناقشة ما تم إنجازه أمام الآخرين. ويُطبق هذا الأسلوب على نطاق واسع في برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لما له من أثر فعال في تحقيق أعلى فائدة لهم.

3. المحاضرة - Lecture

يعتبر هذا الأسلوب من أساليب التدريب ذات الطبع النظري. كما تُعد المحاضرة من أهم أساليب نقل معلومات جديدة إلى مجموعة من المتدربين ويتوقف نجاح أسلوب المحاضرة على قدرة المحاضر في أن يوصل المعلومات للمتدربين، ويتمثل ذلك في الإعداد الجيد للمحاضرة بحيث تكون الفكرة واضحة وأسلوب سردها سهلاً، وللمحاضر دور كبير في وضوح المحاضرة في أذهان المتدربين.

كما يتم في أسلوب المحاضرة عرض الحقائق والمعلومات عن موضوع معين على عدد كبير من المتدربين في آن واحد وهي طريقة مألوفة في كثير من برامج التدريب والمؤتمرات، وأسلوب المحاضرة من أنجح سبل المشاركة في تبادل المعلومات والاحتكاك بين الخبراء والمتخصصين من المدربين مع المتدربين. وتكون المحاضرة في صورة "محاضرة نقاشية" من خلال حوار وتساؤلات مع الاستعانة بتكنولوجيا التعليم. مثل جهاز العرض فوق الرأسى *Overhead Projector* مع عدد كبير من المتدربين إذا كان عرضاً لموضوع معين يهتم المعلمين. وتستخدم المحاضرة في بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ذات الأعداد الكبيرة بهدف توصيل معارف معينة في وقت محدد.

4. الورشة التدريبية: *Work Shop*

تُعد ورشة العمل التدريبية من أهم الأساليب المنتشرة في برامج ونظم تدريب المعلمين، حيث يساهم هذا الأسلوب في مساعدة المعلمين على التعليم، وقد تم دراسة هذا الأسلوب في أمريكا من قبل بعض مراكز البحوث وهو أكثر الأساليب انتشاراً في مجال تدريب المعلمين. وتعتبر من أكثر الأساليب فعالية في معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة في مصر.

كما تعتبر نموذج من المناقشات الهادفة، يتم فيها العمل بشكل تعاوني لإنجاز مشروع معين وفق جدول عمل منظم لوضع إطار عام للعمل يقوم به المشاركون فيما بينهم مع القائمين على التدريب. وتباين أساليب الورشة التدريبية وتختلف مدتها وفقاً لنوع العمل وأساليبه، فقد يستمر العمل فيها من ثلاثة أيام إلى أسبوعين، كما تمتد من خمسة إلى ستة أسابيع في العطلة الصيفية. كما يُستخدم بشكل كبير في التدريب، حيث أثبتت التجارب فعاليته في تنمية مهارات ورفع كفاءة معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

ويتم استخدام الورش على أساس تجميع المعلمين في مجموعات لبحث مشكلة في عملهم. كما أن ورشة العمل فرصة لدراسة مشكلة معينة يكون فيها أحد المدرسين أو بعضهم مهتماً بها، ويستعين المدربون أثناء بحثهم لهذه المشكلات بالمتخصصين. وتعتبر من أشهر أساليب تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

٥. المؤتمرات: *Conferences*

تعتبر المؤتمرات من أشهر وأكثر أساليب تدريب المعلمين أثناء الخدمة استخداماً حيث يشارك المعلمون في المؤتمرات والندوات بما يسهم في تحقيق التنمية المهنية للمعلمين لأنهم يتعرضون من خلالها إلى موضوعات تتناول قضايا علمية مختلفة. كما يُوضح للمتدربين كيفية التعامل معها، وهذا يثرى خلفياتهم الثقافية ويعاونهم في أداء مهامهم، كما أن أسلوب الندوات والمؤتمرات يدفعان المعلمين إلى القراءة والنقد والتحليل والاستنتاج وهي مهارات ضرورية لاستمرار النمو المهني لهم.

كما أن أسلوب المؤتمرات يُقصد به اجتماع موسع لعدد من المتخصصين في مجال معين، ويتم تنظيم المؤتمرات عن طريق المهتمين بموضوع التدريب، ويحضرها عدد كبير من المتدربين سواء الموجهين أو المعلمين والمتخصصين من أعضاء هيئة

التدريس بالجامعات، وهذا مفيد جداً، ويتم استخدام أسلوب المؤتمرات بصورة كبيرة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، وبصفة خاصة المؤتمر الذى تعقده سنوياً الجامعة الأمريكية بالقاهرة AUC ويهتم بمعلمى اللغة الإنجليزية لرفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم، بالإضافة إلى المؤتمر السنوى لمركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية بجامعة عين شمس CDELT. وتناول الكاتب نماذج لبعض المؤتمرات التى يتم عقدها مع الجهات المشاركة تناوله الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية.

٦. المشروعات: *Projects*

يعتبر المشروعات أسلوباً من أساليب التدريب الفردى أو الجماعى الذى يقوم من خلاله المتدربون بالعمل على إنجاز مشروع معين بعد القيام بإنجاز القراءات المطلوبة أو الزيارات الميدانية والعملية، ثم يجتمعون للإجابة على أسئلة معينة أو كتابة تقرير عن المشروع الذى تم إنجازه. ويعتمد نجاح هذا الأسلوب على مدى نشاط ودافعية المتدرب. ويستخدم المشروع فى بعض برامج اللغة الإنجليزية.

٧. الدروس العملية: *Demonstrations*

الدروس العملية عبارة عن درس كامل أو حصة كاملة يقوم المدرب بأدائها وقد يكون التدريس أمام مجموعة من التلاميذ أو المتدربين على أنهم تلاميذ، ويسبق ذلك تهيئة وإعطاء التعليمات وتحديد الأسلوب المعين فى التدريس أو المهارة المطلوب التركيز عليها، ويقوم بعد ذلك المتدربون بنفس العملية أمام تلاميذهم داخل الفصل الدراسى. والدروس العملية من أكثر الأساليب فعالية وشيوعاً فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. وقد يتم تسجيل هذه الدروس بالفيديو لمناقشتها والاستعانة بها فى دورات لاحقة. وأثبت هذا الأسلوب فعاليته فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

٨. حلقات المناقشة: *Discussions*.

حلقات المناقشة أسلوب يتم فيه التفاعل بين أعضاء جماعة صغيرة لهم أهداف محددة حول موضوع معين، ويستخدم أسلوب المناقشة لتحسين الفهم وتعميقه. يمكن أن تكون المناقشة في عدة أشكال: تكوين اللجان *Committees*، إثارة الأفكار *Brainstorming*، أسلوب النقاش الموجه *Guided Discussion*. يقصد بأسلوب حلقات المناقشة قيام المدرسين بتبادل الآراء في مجموعات صغيرة وتتخذ حلقات المناقشة عدة صور منها:

أ- مناقشة المحاضرة: *Lecture Discussion* ويتم فيها مناقشة موضوع المحاضرة النظرية. حيث يُقسم المدربون إلى مجموعات صغيرة في نفس المحاضرة ويُخصص مدرب لكل مجموعة إذا كانت المناقشات تتم بشكل منفصل أو مدرب واحد يتابع المجموعات كلها أثناء العمل.

ب- المناظرة: *Debate* يتم تقسيم المدرسين إلى فريقين كل منهما يفتد رأى الفريق الآخر ويتبنى رأى معين.

ج- الندوة: *Symposium* حيث يقوم فيها بعض الخبراء المتخصصين في موضوع التدريب بمناقشة المدرسين في موضوع معين يتم فيه الاحتكاك بين الخبراء والمدرسين بشكل مباشر لتبادل الخبرة. والمناقشة إذا ما أحسن استخدامها، قد تحقق أهداف عديدة.

٩. أسلوب حل المشكلات: *Problem Solving*

يعتمد هذا الأسلوب على صياغة محتوى المقرر على شكل مشكلات تتطلب حلولاً مناسبة، وبالتالي القيام بأنشطة متنوعة لإيجاد حلول لهذه المشكلات، وتفيد هذه الطريقة في تحسين مستوى الفهم وتنمية مهارات المدرسين في حل المشكلات التعليمية. ويستخدم في بعض برامج تنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية أثناء

الخدمة وكيفية إدارة الفصول الدراسية والأنشطة التعليمية وكيفية مواجهة مشكلات التعليم.

١٠. أسلوب فرق الحوار: *Panels*

فى هذا الأسلوب يقوم عدد من الأفراد بتكوين فرق يبلغ عددها من (٢-١٠) متدربين تحت توجيه منسق فريق الحوار. ويقوم المتدربون بتقديم وجهات نظرهم عن موضوع أو مشكلة فى نقاط معينة من موضوع ما، وعادة ما يمثل المقدمون أنواعاً مختلفة من التخصصات والخبرات والاتجاهات الفكرية. وقد يتم دعوة خبراء للمشاركة فى هذه الفرق أو يقوم المتدربون أنفسهم بالتقديم أو يقوم بذلك المسؤولون، ثم يلى التقديم تشجيع المتدربين على المشاركة عن طريق توجيه أسئلة حول موضوع المشكلة المطروحة. وغالباً ما يتم فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة التى تتم فى صورة لقاءات وندوات.

١١. أسلوب التدريب العملى: *Practical Training*

يعتبر من أساليب التدريب ذات الطابع الميدانى. كما يعد من أهم الأساليب وأعمقها أثراً فى تنمية مهارة المتدربين. ويتم هذا باستخدام عدة طرق حسب موضوع التدريب وطبيعته مثل التدريب على استخدام الأجهزة، ويتم ذلك فى مراكز التدريب المجهزة، ويتضمن هذا الأسلوب استخدام الوسائل والأجهزة والتدريب على إنتاج بعض معينات التدريس تحت إشراف خبراء فى إنتاج المعينات ووسائل التدريب.

١٢. تمثيل الأدوار: *Role-Playing*

يقوم المتدربون فى أسلوب تمثيل الأدوار بتقمص شخصيات واقعية وطبيعية تضلع بمواقف حقيقة أو افتراضية، ويطلب المدرب من كل متدرب أن يتصرف بالشكل الذى تملبه وتفرضه عليه الشخصية التى يؤدى دورها. ويستخدم فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على طرق التدريس الحديثة داخل الفصول.

١٣. أسلوب التدريب الميداني: *Field Training*

يعد التدريب الميداني من أساليب التدريب الناجحة لأن المتدرب في هذا الأسلوب يعيش الواقع بكل أبعاده النظرية والتطبيقية ويمارس نشاطه التدريبي بحماس، ويشمل الإعداد للتدريب الميداني: وضع الأهداف التدريبية، إعداد الوسائل، والأدوات التي تساعد على تحقيق الأهداف، ويتم إعداد أسلوب التدريب الميداني عن طريق المخطط، المدرب، والمتدرب.

وعند تنفيذ برنامج التدريب ينبغي أن يتم توزيع المهام على المتدربين، كما تُعقد حلقات النقاش بعد نهاية كل يوم تدريبي لتقويم وتعديل السلوك، وتوزيع عمل اليوم التالي إذا لم يكن هناك جدول زمني سابق الإعداد. كما يعتبر من الأساليب العملية التي تحقق عدة فوائد في برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة: من أهمها الممارسة العملية لما يتعلمه وما يُطلب منهم القيام به بعد انتهاء التدريب والعودة للمدارس.

١٤. الحقيبة التدريبية: *Training Package*

تشكل الحقيبة التدريبية نظاماً متكاملاً للتدريب لأنها ذات أهداف محددة وتشتمل على أنشطة وخبرات تدريبية متنوعة. ويتم تصميمها بحيث يستطيع المتدرب أن يستخدمها بمفرده بطريقة ذاتية، كما أنها تمزج بطريقة متكاملة بين عمليات التدريب فى أن واحد، ويهدف التقويم فى الحقيبة التدريبية مساعدة المتدرب على اكتساب وإتقان الأهداف التى تسعى الحقيبة لتحقيقها، أما دور التغذية الراجعة هو تزويد المتدربين بالمعلومات المتعلقة بمدى تحقيق الأهداف. ويتم تطبيقه فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى برامج المناهج المطورة حيث يطلب منهم إعداد بعض وسائل التعليم ومعينات الدروس بطريقة ذاتية.

١٥. أسلوب التدريب بمساعدة الكمبيوتر: *Computer Assisted Training*
يقصد به استخدام الحاسب الآلي في التدريب بشكل أساسي ويوجد نمطان في استخدامه:

• استخدام حاسب آلي مركزي كبير له طاقة تخزينية عالية مع برامج تشغيل وتدريبية.

• استخدام حاسبات صغيرة أو أجهزة معالجة بالإضافة إلى برامج التشغيل والبرامج التدريبية. ويسمح هذا الأسلوب بتقديم التدريب لمجموعة كبيرة من المتدربين في وقت واحد، ويتوفر لديه القدرة على ضبط درجة صعوبة المشكلات ومعدل سرعة العرض والاحتفاظ بسجل الأداء مما يساعد في تحقيق التفاعلية.

ومن ضمن نظم التدريب الجديدة التي يُطبق فيها استخدام التكنولوجيا الحديثة ما يُسمى: استخدام تقنيات الحاسب الآلي في مجال تعليم اللغات "CALL" *Computer Assisted Language Learning* وبخاصة تدريس اللغة الإنجليزية، حيث أصبح الحاجة لإعادة تأهيل المعلمين من خلال تدريبهم وإكسابهم المهارات اللازمة لاستخدام هذه التقنيات مما يعنى تفعيل عمل المعلمين. كما أن استخدام أسلوب التكنولوجيا في برامج "CALL" في التدريب على طرق تدريس اللغة الإنجليزية يتيح فرصة تطوير القدرات. كما تفتح آفاقاً رحبة أمام الطلاب في تعلم اللغة الإنجليزية بشكل تفاعلي. وذلك يدعم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على استخدام التكنولوجيا.

١٦. العصف الذهني: *Brain Storming*

ويقوم هذا الأسلوب على تشجيع المتدربين على إنتاج عدد كبير من الأفكار بهدف تنمية قدراتهم العقلية من خلال التدريب على توليد الأفكار المتتابعة والمتنوعة في نفس الوقت حول قضية أو مشكلة ما. ويقوم مفهوم العصف الذهني

على أساس إبداء الرأي الشخصي وفق الخبرة الذاتية للمتدرب وحسب الموقف الذى يتم فيه النقاش، وأهم مميزات الفاعلية فى المناقشة وتبادل عمليات المبادأة بالرأى بين المتدربين.

١٧. أسلوب نموذج الدرس: *Model Lesson*

يقصد به قيام المشرف الفنى الذى يشرف على عدد من المعلمين بمدرسته أو عدة مدارس بعرض نموذج لدرس ناجح على المتدربين من المعلمين، أو لاطلاعهم على أحدث ما وصل إليه زميل لهم، مما يعد ذلك حافزاً على التجديد والابتكار عند المعلمين.

١٨. أسلوب التدريب عن بعد: *Distance Training*

يستخدم التدريب عن بُعد للدلالة على أى نظام للتعليم يكون فيه الدارسون بعيدين عن مدبرهم، كما يمثل محاولة لإيصال الخدمات التعليمية إلى الفئات التى لا تستطيع الحضور إلى مراكز التدريب. يستخدم فى هذا الأسلوب البث المباشر عن طريق الأقمار الصناعية، ويستخدم فى تدريب أعداد كبيرة من المعلمين.

ومن أساليب التدريب فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية التدريب اللامركزى ويهدف لتطوير وتدعيم القدرات التدريبية فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، من خلال تقديم بدائل لتدريبهم واستخدام أساليب جديدة مثل التعلم الذاتى والتعليم عن بُعد، وتدريب الموجهين على أساليب التوجيه الفنى الحديثة.

١٩. أسلوب دلفى: *Delphi Method*

يمثل أسلوب دلفى أحد الأساليب الحديثة فى تدريب المعلمين، ويُعد طريقة مفيدة وجيدة لجمع وربط المعلومات بطريقة منتظمة وذات صلة بتحديد احتياجات المعلمين. ويشمل ذلك جمع المعلومات الخاصة بموضوع أو مشكلة، ويتم تحليل هذه المعلومات ومعرفة الآراء المتفقة والآراء المختلفة. ثم يتم إعطاء المعلومات الناتجة من التحليل للمعلمين مرة أخرى ليرى كل منهم أين رأيه من

رأى زملائه؟ وذلك بهدف جمع معلومات إضافية منهم بعد معرفة الآراء الأخرى دون معرفة أسماء الذين أعطوا هذه الآراء. حتى يتم الوصول إلى الحلول المنطقية لهذه المشكلة.

ويشبه أسلوب دلفى أسلوب العصف الذهنى ويستخدم فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة. ولكنه يختلف فى أن أسلوب العصف الذهنى يتم فيه معرفة أصحاب الآراء، ولا يتم هذا فى أسلوب دلفى حتى لا يتأثر أى منهم برأى شخص معين. كما يقوم المدرب بتوجيه المدرسين لكى يكتب كل منهم أفضل الحلول للمشكلة، ويجمع المدرب الأوراق ثم يقارن بين الحلول ويوضح لهم أهم الحلول ويطلب منهم كتابة آرائهم فى تلك الحلول وبعد جمع الآراء مرة أخرى يقارن المدرب بين النتائج، ويكرر هذه العملية عدة مرات حتى يتم الاتفاق على نتائج وحلول يقبلها الجميع.

كما أن أسلوب التدريب يرتبط بمحتوى برنامج التدريب والذى يمنح الحياة للبرنامج، إذا ما أحسن اختيار الأسلوب الصحيح ليتماشى مع المحتوى. وإذا لم يكن أسلوب التدريب مناسباً ربما يؤدي إلى فشله. لذلك ينبغي على مخططي المحتوى اختيار أساليب مناسبة.

ومن الأساليب المتنوعة التى يمكن تفعيلها وتحليلها فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وتطبيقها بشكل كبير وفعال: المجموعات الدراسية للمعلمين *Teachers Study Group*، كتابة السيرة الذاتية *Writing Curriculum Vitae*، أسلوب المشروعات البحثية للمعلمين *Teachers Research Projects*، وملاحظة الأقران *Pear Observation*، المشاركة فى المؤتمرات *Educational Conferences* وكذلك حضور الندوات والإطلاع على الدورات المتخصصة. ومما سبق يتضح تنوع

أساليب التدريب التي يمكن استخدامها فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر وذلك بصورة فعالة.

رابعاً: المدربون فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:
يعتبر المدرب أحد العناصر الأساسية فى النظام التدريبي حيث إنه القائم بعملية تدريب المعلمين من ناحية دوره كمدرب ومشرف على البرنامج، ومسئول عن تقديم المحتوى والمادة العلمية للمتدربين. وتقع عليهم مسئوليات كثيرة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بصفة خاصة. حيث إن المدرب يحتاج إلى تأهيل معين وقدرات خاصة أهمها إجادة اللغة الإنجليزية والقدرة على توصيل المعلومات إلى المستهدفين.

كما يقوم المدربون بالسعى نحو تحقيق أهداف البرنامج فى الاتجاهات التى تساند الممارسات المهنية، ويتطلب هذا إعداداً من نوع خاص يؤهلهم لهذا العمل ولا تكفى مجرد الكفاءة الأكاديمية للمحاضر لتجعله مدرباً، حيث أصبح التدريب حرفة لها دراساتها المتخصصة. والمدرب عليه أن يتمتع بمهارات محددة.

ويتبين من ذلك أنه ينبغى قيام المسئول عن التدريب بالبداية أولاً فى تحديد أهداف البرنامج التدريبي، ومحتواه واستراتيجيات التدريب المناسبة، ثم يقوم تبعاً لذلك باختيار المدربين المناسبين للبرنامج. كما تعتمد الكفاءة فى أداء الواجبات التدريبية على أربعة عوامل أساسية تتضمن: الخبرة فى مادة التدريب المعرفة والمهارات فى طرق التدريب، مهارات الاتصال بالمتدربين، السمات والخصائص الشخصية للمدرب.

ويبدأ عمل المدرب ودوره بداية من اختياره وتجهيزته للمشاركة فى البرنامج التدريبي. وقد تأتى مرحلة عمله بعد الانتهاء من تخطيط المحتوى التدريبي أو كجزء منه، وقد يكون المدرب ضمن هيئة تدريب متمرسة ولا يحتاج لدراسة المحتوى. وقد يلجأ المسئولون عن التدريب إلى مخططى البرنامج للمساعدة فى التدريب. وأحياناً يكون مخططو البرنامج هم أنفسهم المدربين. ولذلك ينغى على هيئة إشراف البرنامج التدريبي أن يقوموا بإعداد لقاءات لجميع المدربين من أجل ضمان نجاح البرنامج التدريبي.

ثم تبدأ عملية إخطار المدربين بمواعيد عملهم وتحديد أسماء البدلاء مسبقاً. ولأن المدرب هو القائم بتنفيذ البرنامج أى المنفذ المباشر لبرنامج التدريب فإنه يتوقف عليه نجاح أو فشل البرنامج، فهو الذى يقوم بتوصيل ما يندف إليه محتوى التدريب من معارف ومهارات واتجاهات ورفع مستوى المدربين. مستخدماً كل الوسائل. كما يتم تقييم المدربين من خلال مسئولى المتابعة والتقييم، ويهدف التقييم إلى:

- إلمام المدرب بالمادة العلمية للموضوع التدريبي، ومدى مهارته فى إعداده.
- إتباع المدرب لأساليب التدريب المقرر إتباعها ومدى قدرته على استخدامها.
- إجادته ومهارته فى استخدام مساعدات التدريب.
- إجادته وقدرته على التعامل مع المدربين، ومدى اهتمامه بمظهره وسلوكه.

ولكى يتم تنفيذ نظام التدريب بشكل فعال فإن المدربين يجب أن يكون المدربين على مستوى عال من الكفاءة، ويجب أن يكلف من هم أفضل تأهيلاً من حيث التعليم والخبرة والمهارة الفنية فى إدارة التدريب. ويتم تحديد الشروط الواجب توافرها فى المدربين من خلال تحليل التدريب فى المؤسسة من زاويتين هما: محتوى مادة التدريب وإستراتيجية التدريب. ويحدد مستوى صعوبة المادة

التدريبية نوع وكمية الخبرة الفنية المطلوبة. وتحدد إستراتيجية التدريب المعرفة المهنية ومهارات التدريب المطلوبة فى المدرب.

ولتفعيل برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من خلال مقترح لدور المدربين فإن نجاح أى برنامج تدريبى يتوقف بدرجة كبيرة على نوعية العناصر البشرية المشاركة فيه. حيث أنه ينبغى توافر شروط ومعايير المدرب الكفاء مثل شرط الحصول على درجة الدكتوراه من أقسام اللغة الإنجليزية فى كليات الآداب والألسن والتربية. ولتفعيل ذلك يُفضل أن يكون المدربون من أعضاء هيئات التدريس بكليات التربية المتخصصون فى المناهج وطرق تدريس اللغة الإنجليزية. وقد يتم اختيار المدربين من معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية ويتم إعدادهم بثأثة طرق:

أ- التدريب فى موقع العمل: مراكز التدريب الرئيسية فى بعض محافظات الجمهورية.

ب- إعداد المدربين الجدد: عن طريق عقد دورة تدريبية قبل تنفيذ برامج التدريب.

ج- التدريب بالخارج: حيث يسافر المدربون إلى جامعات متخصصة بالولايات المتحدة.

ومن خلال قراءة وتحليل نوعية ووظائف المدربين المشاركين فى برنامج اللغة الإنجليزية والجهات التى يتبعها هؤلاء المدربون، يتضح أنها تتنوع ما بين موجه ومدرس أو أخصائى. ومن المحاضرين المشاركين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بمرکز تدريب الإسكندرية مديرو إدارات وموجهون عموم، وموجهون ثانوى وإعدادى ومدرسون أوائل، وأخصائيو اللغة الإنجليزية. ويتبعون إما مراكز التدريب أو يعملون بالمدارس. وهذا يعنى تنوع فئات المدربين من حيث الوظيفة

والخبرة والسن. ويتم تطبيق ذلك فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى كل مراكز التدريب فى مصر.

وكان فى السابق نادراً ما يتم الاستعانة بمعلمى اللغة الإنجليزية كمدرسين لزملائهم رغم وجود الكثير من المعلمين الأكفاء من الناحية المهنية ويستطيعون تدريب زملائهم، إلا أنه جرت العادة على عدم الاستعانة بأى مدرب يقل مستواه الوظيفى عن موجه اللغة الإنجليزية بالمرحلة الإعدادية. ويتفق الكاتب مع الاستعانة بالمعلمين الشباب طالما توافرت فيهم معايير ومهارات المدرب الناجح.

كما يتنوع تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ما بين مدرس وموجه وأخصائى تدريب حيث تصف معايير المدرب، الأداء المرغوب لمدرّب معلمى اللغة الإنجليزية حيث إنهم فى الأساس من موجهى ومعلمى وأخصائى تدريس اللغة الإنجليزية بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب. وقد تلقى غالبية هؤلاء المدرّسين إعداداً فى برامج تدريب المدرّسين *Training of Trainers TOT* وحضر بعضهم دورات تخصصية فى مهارات العروض أو تصميم البرامج أو إعداد المواد التدريسية. ومعايير المدرب تشكل نظرة عامة وشاملة ومترابطة للمعارف والسلوكيات والاتجاهات التى يجب أن يتمتع بها المدرب الجيد.

كما يتم أحياناً الاستعانة ببعض خبراء التدريب والموجهين على المعاش لقدرتهم على العطاء وحاجات بعض البرامج لخبراتهم حيث يتم اختيارهم مع بعض المدرّسين لإكسابهم الخبرة. ومع ذلك فإنه من الملاحظ اتجاه بعض المسؤولين عن التدريب إلى الاستعانة بالمعلمين الشباب للمشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية لكفاءتهم بعد حضورهم دورات تدريبية فى مصر وخارجها من خلال

المنح التي تُقدم لمعلمي اللغة الإنجليزية، وأثبت الكثير منهم كفاءته في هذه البرامج كمدرسين.

كما تبين من خلال لقاء مع بعض أخصائيي اللغة الإنجليزية، إنه يتم الاستعانة بمدرسين ومدرسين أوائل في برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية بالإضافة إلى بعض الموجهين. وأثبت هؤلاء المدربون كفاءاتهم، ومعظم أخصائيي اللغة الإنجليزية في مراكز التدريب والإدارة المركزية للتدريب من صغار السن، على مستوى مدرس أو مدرس أول، مع الاستعانة بخبرات الموجهين في برامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية.

وقد أشارت إحدى الدراسات إلى دور المدربين في نجاح برامج التدريب في ضوء ما حققه المدربون من ارتفاع مستواهم في اللغة الإنجليزية وانتظام وفاعلية المدربين أثناء تنفيذ التدريب. بشرط حصولهم على تدريب متميز في جهة متخصصة. ويمكن الحصول على المدربين من مصادر متعددة للقيام بالتدريب على أسس علمية منها:

١. أعضاء هيئة التدريس المتخصصون: ويكونوا تابعين لمؤسسات التدريب، حيث تتوفر لديهم المعرفة بالمؤسسة والمهارة الفنية والأكاديمية والخبرة بالمادة التدريسية.

٢. المعلمون وأساتذة الجامعات من مختلف التخصصات: ويكون الاختيار من ذوي الكفاءات الذين لديهم خلفية جيدة في المعارف والمهارات المطلوبة لنجاح التدريب.

٣. الموظفون التنفيذيون والتقنيون: حيث يعتبر الموظفون التنفيذيون بالمؤسسة أفضل المصادر للحصول على المدربين، لما يتوافر لديهم من الخبرة المباشرة بالعمل.

٤. المشرفون والمديرون التنفيذيون: يمكن الاستعانة بالمشرفين والمديرين التنفيذيين كمدرسين، لما يتمتعون به من ثقة أكبر من الخبراء القادمين من خارج المؤسسة.

٥. الزائرون من الخارج: حيث يمكن اختيار المديرين من الخبراء خارج المؤسسة مثل:

أ- المسئولون في جهة معينة لها صلة بأعمال المتدربين.

ب- المتخصصون في مجالات معينة مثل الكمبيوتر واللغات.

ج- الخبراء الذين يعملون في مجالات التدريب والاستشارات.

وهناك اقتراحاً بعمل دليل بأعضاء هيئة التدريس المتخصصين في التدريب والراغبين في المشاركة كمدرسين في برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، عن طريق الاتصال بالجامعات لإمداد الإدارة المركزية للتدريب بأسماء ومؤهلات أعضاء هيئة التدريس المتخصصين فى اللغة الإنجليزية وطرق تدريسها. ويشير الكاتب إلى تنفيذ المشروع فى صورة تصميم قاعدة بيانات مركزية للمدرسين بالإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب بالتعاون مع برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ (IELP-2) فى صورة مصفوفة مهارات المدرسين فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، ونادراً ما يؤخذ ببيانات القاعدة فى اختيار المدرسين فى معظم برامج التدريب.

خامساً: المؤسسات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر:

تتعدد المؤسسات والجهات القائمة على التدريب، حيث تقوم عدة مؤسسات تابعة لوزارة التربية والتعليم وأخرى متعاونة معها بتقديم المساعدة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة. وعلى رأس هذه المؤسسات: الإدارة

المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية. حيث تقدم مراكز التدريب الرئيسية خدمة تدريبية متنوعة تنفيذاً لخطة الوزارة المركزية والمحلية لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية.

• مؤسسات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر: سوف يتناول الكاتب بعض مؤسسات التدريب من حيث دورها وأهدافها وما يمكن أن تقوم به فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وذلك من خلال إلقاء الضوء على دورها فى بعض برامج تدريب المعلمين وبصفة خاصة الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب. حيث تعتبر مؤسسات التدريب أحد عناصر مكونات نظام التدريب حتى يتم تحقيق أهداف التدريب من خلال توظيف إمكانياتها المادية والبشرية. وسوف يذكر أهم المؤسسات التى تقوم بدور فعال فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

أ- الإدارة المركزية للتدريب:

أدرك المسئولون بوزارة التربية والتعليم أهمية التدريب أثناء الخدمة ودوره فى تطوير منظومة التعليم والمساهمة فى الارتقاء بمستوى أداء المعلم، فصدر القرار الوزارى رقم (٦٣) لسنة ١٩٥٥ بتاريخ ١٧/٢/١٩٥٥ بشأن إنشاء الإدارة العامة للتدريب لكى تضطلع بمسئولية التدريب على كافة المستويات بالتعاون مع إدارات التدريب بالمديريات التعليمية، كما تم إنشاء مراكز التدريب فى بعض المحافظات. أنشئت الإدارة العامة للتدريب وفقاً للقرار الوزارى رقم (٦٣) لسنة ١٩٥٥ وتحددت واجباتها فى:

١- وضع البرامج وتنظيم الدراسات الملائمة لتدريب المعلمين غير المؤهلين.

٢- إيفاد البعثات من المعلمين والعاملين بالوزارة ومديريات التربية والتعليم.

٢- تزويد قدامى المعلمين بالتجديدات التربوية والتقنيات الحديثة.

وطبقاً للقرار الوزاري رقم (٦٢) لسنة ١٩٥٥ الخاص بإنشاء جهاز تدريبي يتولى تأهيل واستكمال تأهيل الفئات المتباينة من المعلمين للارتقاء بمستوى أداء باقى أعضاء هيئات التدريس من المتخصصين ومعالجة ما قد يتكشف من قصور، وملاحقة ما يستجد من نظريات وطرق تدريس وأساليب جديدة، ومن أهم المسئوليات التى أشار إليها القرار الوزاري رقم (٢٧٦) بتاريخ ١٩٩٢/١/٢ بشأن تحديد مسئوليات الإدارة العامة للتدريب:

- ٥ وضع السياسة العامة للتدريب من تخطيط وتنفيذ ومتابعة.
- ٥ استكمال تخطيط برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة على المستوى المحلى.
- ٥ الاعتماد الفنى لخطة التدريب وتقديمها للجهاز المركزى فى شكل خطة سنوية.

كما أن مراكز التدريب الرئيسية تضطلع بتقديم خدمات التدريب وتحقيق عدة وظائف:

١. مساعدة المعلمين على حل المشكلات وتشجيعهم على تجريب طرق جديدة لحلها.
٢. السماح للمعلمين باستكشاف الموارد التعليمية وتطويرها للاستفادة منها فى الصف الدراسى بالمدارس.
٣. تَنْظِيم ورش تربية ومواد دراسية جامعية للمعلمين أثناء الخدمة.
٤. تَوْجِيه المعلمين الجدد والقدامى، وتساعدهم على فهم العملية التعليمية.
٥. تشجيع المعلمين على تحمل المسئولية عن نموهم المهنى عن طريق التوجيه الذاتى.

كما قامت وزارة التربية والتعليم، بتشكيل لجنة عليا للتدريب بموجب القرار الوزاري رقم (١٥٨) لسنة ١٩٨٨ بشأن تشكيل اللجنة العليا للتدريب. ونص القرار الوزاري بأن تقوم هذه اللجنة بوضع خطة التدريب المتنوعة وتنظيم العمل بها وفق خطط وسياسة واضحة. وتستند فلسفة هذا القرار على أن خطط تدريب المعلمين هي حاجة إلى التطوير باستمرار.

كما اهتمت الدولة والوزارة بتدريب المعلمين واتخذت عدة إجراءات من أهمها تطوير وتحويل وتغيير الإدارة العامة للتدريب إلى الإدارة المركزية للتدريب *Central Directorate for In-Service Training (CDIST)* وقامت بتشكيل لجنة عليا للتدريب برئاسة الوزير، يدخل من ضمن اختصاصها وضع السياسة العامة للتدريب بالوزارة بما يتماشى مع السياسة التعليمية للدولة، ووضع أسس تخطيط برامج التدريب بما يكفل التنسيق بين الأجهزة والإدارات المختلفة. ومتابعة تنفيذ السياسة العامة للتدريب. ويتضح من ذلك ضمان تحقيق نظم تدريب المعلمين لأهدافها، حيث تتفق هذه الأهداف مع السياسة العامة للدولة ونظم تدريب المعلمين.

كما صدر قرار وزير الدولة للتنمية الإدارية رقم (٧٠٠) لسنة ٢٠٠١ بشأن تغيير مسمى الإدارة (العامة) للتدريب إلى الإدارة (المركزية) للتدريب، ويتبعها إدارتان عامتان هما:- الإدارة العامة للبرامج ونظم المعلومات وضبط الجودة. - الإدارة العامة للتدريب الفنى. حيث نص القرار الوزاري على استحداث وظائف جديدة بجدول ووظائف التربية والتعليم من أهمها رئيس الإدارة المركزية للتدريب بالدرجة العالية ومدير عام نظم المعلومات وضبط الجودة، ومدير عام التدريب الفنى.

وتمشياً مع سياسة التطوير والتحديث فى التعليم والتوسع فى سياسة تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الداخل، وزيادة أعداد المعلمين المبعوثين فى برامج ونظم

تدريب المعلمين فى الخارج، فقد تم إعادة تشكيل اللجنة العليا للتدريب بوزارة التربية والتعليم بناءً على القرار الوزارى رقم (٦) لسنة ٢٠٠٢ بشأن إعادة تشكيل اللجنة العليا للتدريب. وقد نص هذا القرار على إعادة تشكيل اللجنة وتم تحديد اختصاصاتها فى:-

- تحديد الأهداف الكبرى للتدريب.
- تحديد الأولويات طبقاً لأولويات السياسة العامة للوزارة.
- التنسيق بين كل أنواع التدريب بهدف عدم التكرار.
- وضع معايير الجودة فى التدريب وآليات ضمان الجودة.
- توثيق البيانات والإحصاءات فى إطار نظام مؤسسى.

وتهدف الإدارة المركزية للتدريب إلى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة استكمالاً للنقص والقصور فى مؤسسات إعدادهم وتأهيلهم، وإعداد القيادات التربوية والإشرافية من خلال البرامج المختلفة. وتطور الهيكل الإدارى داخل الإدارة المركزية للتدريب لتشمل ثلاث إدارات فرعية هى: إدارة البرامج الإشرافية، إدارة البرامج العلمية والفنية، إدارة اللغويات. ولدعم نظم تدريب المعلمين بالإدارة المركزية للتدريب تم إنشاء وحدات جديدة لدعم وتطوير القدرة على تخطيط وتصميم وإنتاج الحقائق التدريبية، والمواد اللازمة للتدريب وتم إنشاء الوحدات التالية:

• وحدة تخطيط وتصميم المواد وأهم وظائفها:

- أ- تحليل وتحديد الحاجات التدريبية.
- ب- تخطيط وتصميم برامج لتدريب القادة ومدربى المعلمين.
- ج- تخطيط وتصميم دليل تدريب المعلمين.
- د- تخطيط وتصميم برامج خاصة لتدريب المعلمين عن بُعد.

◦ وحدة الإنتاج: وتهدف إلى:

- أ- القيام بإنتاج المواد التدريبية لمدرسي المعلمين.
- ب- إنتاج المواد التدريبية للمتدربين.
- ج- إنتاج المواد التدريبية للمدرسين بالتعاون مع المؤسسات الأخرى.

◦ وحدة تجريب التعليم عن بعد:

وتقوم بتخطيط وتنفيذ برامج التدريب للمعلمين عن بُعد في نطاق معين.

◦ وحدة التقويم الداخلي:

وتقوم هذه الوحدة بعمل تقويم داخلي مستمر لكل الأنشطة التدريبية والوظائف واعداد وتطوير الأدوات وطرق التقويم لبرامج تدريب المعلمين المتنوعة.

◦ الإدارة المركزية للتدريب: وتدريب معلمى اللغة الإنجليزية:

- تقوم الإدارة المركزية للتدريب بتنفيذ برامج تدريبية عديدة لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة عن طريق إدارة اللغات التابعة لها ومن أمثلتها برامج
- ١- المناهج المطورة فى اللغة الإنجليزية للمرحلة الابتدائية فى جميع مراكز التدريب الرئيسية.
 - ٢- المناهج المطورة فى اللغة الإنجليزية للتعليم الثانوى التجارى والصناعى بمركز تدريب القاهرة.
 - ٣- تدريس اللغة الإنجليزية باستخدام الحاسب الألى بمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة.
 - ٤- المبادرات الإشرافية لموجهى اللغة الإنجليزية وتم تنفيذها فى جميع مراكز التدريب الرئيسية.

٥- طرق تدريس اللغة الإنجليزية BPV وُقِّدَت في مراكز التدريب الرئيسية بدمياط والبحيرة والإسكندرية.

٦- التدريب على تصميم امتحانات الطالب وُقِّدَت في مراكز التدريب الرئيسية بالفيوم والشرقية وسوهاج.

٧- رفع المستوى اللغوي لمعلمي اللغة الإنجليزية ELI-3 وُقِّدَت بمركز التدريب الرئيسي بالإسكندرية.

وسوف يعرض الكاتب مجموعة من البرامج التدريبية التي نفذتها بعض مراكز التدريب الرئيسية في مجال تدريب معلمي اللغة الإنجليزية كمثال حيث تم عقد (٧) برامج تدريبية في العام التدريبي ٢٠٠٣ في الفترة من ١/٧ حتى ٣١/١٢/٢٠٠٣ بمركز التدريب الرئيسي بالإسكندرية، وتم تدريب حوالي (٥٠٣) متديراً من المدرسين والمدرسين الأوائل، ومن أمثلة هذه البرامج: برنامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية للصف الأول الابتدائي "Hand in Hand 1" من ١٦/٨ حتى ٢٨/٨/٢٠٠٣، واستهدف معلمي اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بالرحلة الابتدائية وبلغ عددهم (١٠٠) متديراً بالمشاركة مع البنك الدولي.

كما تم تنفيذ برنامج آخر بمركز التدريب الرئيسي بالإسكندرية لموجهي اللغة الإنجليزية عبارة عن ورشة عمل للموجهين والموجهين الأوائل بالتعليم الأساسي وتم تنفيذه ضمن البرامج التطوعية في الفترة من ١٧/٣ حتى ٤/١١/٢٠٠٣ لعدد (٢٢) متديراً من موجهي اللغة الإنجليزية بمحافظة الإسكندرية.

ومثال آخر لبرامج تدريب معلمي اللغة الإنجليزية برنامج "تحسين مستوى اللغة الإنجليزية لمعلمي المرحلة الإعدادية والثانوية ELI3" وتم تنفيذه في مركز التدريب الرئيسي بسوهاج في الفترة من ١/٣ حتى ٢/٤/٢٠٠٥ لمدة (١٦) يوماً وتم تدريب

(٢٩) معلماً من معلمى اللغة الإنجليزية. وتم تقويم المتدربين من خلال الاختبارات القبلية والبعدية. كما تم استخدام أساليب المحاضرة والمناقشة وورش العمل فى التدريب، واستخدم المدريون معينات ووسائل التدريب المتنوعة والمتاحة فى مركز تدريب سوهاج.

كما تقوم الإدارة المركزية للتدريب بالمساهمة فى عدة أنشطة كالندوات والمؤتمرات ذات الصلة بمعلمى اللغة الإنجليزية "حيث تقوم بالمساهمة فى إقامة الندوات نشرأ للخدمة التدريبية والتي تُنفذ على المستوى القومى مثل ندوة طرق التدريس، حيث يأتى المتخصصون فى تدريس اللغة الإنجليزية من مختلف الكليات والجامعات من داخل مصر وخارجها يمثلون دولاً عديدة.

ب- مراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات:

جدير بالذكر أن الإدارة العامة (المركزية) للتدريب قد تحملت العبء الأكبر فى إعداد وتنفيذ البرامج التدريبية، كما واجهت صعوبات فى إعداد الأفكار لتنفيذ الدورات التدريبية، حيث كانت تتخذ دور المعلمين والمعلمات مقراً لتنفيذ هذه البرامج، بالإضافة إلى بعض المدارس الثانوية الكبيرة، مما أدى إلى ضرورة إنشاء مراكز تدريب رئيسية يتم إعدادها وتجهيزها للوفاء بمتطلبات تنفيذ كافة البرامج التدريبية.

حيث بدأت بإنشاء مركز التدريب الرئيسى بالقاهرة فى منشية البكرى عام (١٩٥٥) ثم مركز التدريب الرئيسى بالإسكندرية فى بولكى عام (١٩٥٨) ومركز التدريب الرئيسى بأسبوط عام (١٩٦٠). ثم توالى بعد ذلك إنشاء مراكز التدريب الرئيسية والتوسع فيها لتغطى معظم محافظات الجمهورية، حيث تم إنشاء مركز التدريب الرئيسى بالغربية فى طنطا عام (١٩٧٦) ومركز التدريب الرئيسى

بالشرقية فى الزقازيق عام (١٩٨٠) ومركز التدريب الرئيسى فى بورسعيد عام (١٩٨٠).

ثم شهدت فترة التسعينيات والألفية الثالثة تطوراً وتوسعاً كبيراً فى عهد الدكتور/ حسين كامل بهاء الدين وزير التربية والتعليم الأسبق. فتم إنشاء مركز التدريب الرئيسى بأسوان (١٩٩٧) ومركز التدريب الرئيسى بدمياط (١٩٩٨) ومركز التدريب الرئيسى بالفيوم (١٩٩٨) ومركز التدريب الرئيسى فى البحيرة (٢٠٠١) ومركز التدريب الرئيسى بسوهاج (٢٠٠٢) ومركز التدريب الرئيسى فى قنا (٢٠٠٣). كما تم إنشاء مركز التدريب الرئيسى فى بنى سويف (٢٠٠٥) ومركز التدريب الرئيسى بكفر الشيخ بتاريخ ٢١ فبراير (٢٠٠٦) وهناك توجهات نحو نشر هذه مراكز التدريب على مستوى محافظات الجمهورية.

وتقوم الإدارة المركزية حالياً بالإشراف على مراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات والتي تتبعها إدارياً ومالياً بشكل مباشر. ويبلغ عددها (١٤) مركزاً تدريبياً رئيسياً على مستوى الجمهورية. كما تقوم الإدارة المركزية بالإشراف على بعض وحدات التدريب. حيث تشرف على وحدات التدريب فى بعض المؤسسات الأخرى، وذلك نظراً لأن هذه الأماكن تتبع قطاعات أخرى بوزارة التربية والتعليم مثل:

- ١ وحدة التدريب بمعهد تدريب المعلمين فى مدينة مبارك للتعليم.
٢. مركز تدريب المعلمين باتحاد الطلاب بالعجوزة.
٣. مركز التدريب عن بُعد (القاعات الصينية) ٢٧ قاعة صينية على مستوى الجمهورية.
٤. وحدة التدريب بالمجمع التعليمى بالإسماعيلية.
٥. وحدة التدريب فى مركز تعليم الكبار بسرس الليان.
٦. وحدة تدريب المعلمين بدمو بالفيوم.

ويتضح من ذلك زيادة عددية كبيرة فى مراكز التدريب الرئيسية بالمحافظات حيث يلاحظ أنه خلال حوالى (٤٢) عاماً تم إنشاء (٦) مراكز تدريب رئيسية فى الفترة من عام ١٩٥٥ حتى عام ١٩٩٦. فى مقابل (٨) مراكز تدريب رئيسية تم إنشائها فى خلال (٩) أعوام فقط فى الفترة منذ عام ١٩٩٧ حتى عام ٢٠٠٦. كما تقوم الإدارة المركزية للتدريب بتزويد هذه المراكز بالمكتبات والأجهزة والأدوات ومعينات التدريب اللازمة بما يضمن تطبيق أساليب التدريب الحديثة والمتطورة فى برامج تدريب المعلمين، وتنفيذ البرامج القطاعية ومعاونة الإدارات التعليمية فى إعداد وتنفيذ خطط التدريب المحلية، ومتابعة وتقويم أنشطتها التدريبية والتعاون مع الأجهزة المعنية بتدريب المعلمين أثناء الخدمة. وبهذا يمكن تحقيق أهداف هذه المؤسسات فى تقديم خدمة تدريبية جيدة كنظام فرعى من منظومة التعليم.

ج- الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية :

من خلال الإطلاع على بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية يتضح مشاركة جهات عديدة فى تدريبهم وهى مؤسسات وطنية وأخرى أجنبية. وتعتبر مؤسسات ذات إمكانات خاصة يتم توظيفها فى تقديم تدريب جيد للمعلمين، لأنه من أسس التدريب الجيد: أن تكون مؤسسات التدريب نموذجية يتعلم منها المتدرب شيئاً مفيداً. مما يعنى أن أجهزة التدريب مسئولة عن تعزيز إيمان المتدرب بأن ما يتدرب عليه يمكن تطبيقه فى مؤسسات التعليم.

وهناك بعض الجهات والمراكز البحثية والتربوية الأخرى التى تساهم فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة وبصفة خاصة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر، حيث تتعاون مع الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها، ومن هذه الجهات المتعاونة: المراكز البحثية التربوية وبعض

المراكز المتخصصة فى بعض الجامعات، وبعض الهيئات الأجنبية العاملة فى مصر والممولة من المنح والقروض الخارجية مثل الاتحاد الأوربي وهبئة المعونة الأمريكية. حيث تلعب دوراً هاماً فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر.

بالإضافة إلى بعض دور النشر العالمية التى تشارك فى تخطيط وتنفيذ بعض برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مجال طرق تدريس المقررات والكتب التى تقوم بنشرها، ويتم تدريسها فى بعض المدارس الحكومية أو مدارس اللغات الخاصة. وعلى رأس هذه الدور: دار نشر لونجمان الشركة العالمية للنشر *Longman* ودار نشر ماكملان *Macmillan*، ودار نشر أكسفورد *Oxford*. كما تقدم بعض الهيئات الدولية مثل اليونسكو (UNESCO) واليونيسيف (UNICEF) والوكالة الكندية للتنمية الدولية (CIDA) وغيرهم من الجهات المانحة العديد من المساهمات فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر. وذلك لدعم نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر وخارجها. وهو ما يتحقق الآن من مشاركة عدة مؤسسات مانحة فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين فى مصر وخارجها، وأهم هذه الجهات المشاركة:

○ كليات التربية:

تتعدد الجهات والمؤسسات المتخصصة التى تقوم بالمشاركة فى تنمية المعلم فى شتى الجوانب من خلال تقديم أو تنفيذ برامج التدريب. حيث يشير البعض إلى أهمية كليات التربية بالجامعات كمؤسسة إعداد للمعلم قبل الخدمة *Pre-Service* حيث إن كليات التربية تعتبر من أهم الكليات تأثيراً فى حياة المجتمع فهى التى تعده لعملية التربية وبناء الإنسان، كما أنها الوعاء الذى تتلاقى فيه علوم مختلفة ليحملها معلمو المستقبل للأجيال القادمة فى صورة أطر فكرية ومبادئ تحدد مجموعة التصورات لبناء الإنسان.

ويتفق الكاتب فى إمكانات وقدرات كليات التربية التى قد تفوق إمكانات مراكز التدريب، ولكن رغم تفوق الجامعة فى الإمكانيات، إلا أنه يرى أن مراكز التدريب هى الأقدر على تنفيذ هذه البرامج حيث يوجد فيها أماكن مخصصة للتدريب. كما أنها الأقرب إلى الميدان والمعلمين. وكان الأجدر لكليات التربية أن توظف هذه الإمكانيات فى إعداد جيد لمعلم المستقبل بدلاً من تخريج معلمين ليس لما يدرسونه صلة بالواقع. ويمكن أن يتم التعاون المتكافئ بين كليات التربية ومراكز التدريب. ويحتاج هذا إلى تطوير وتحديث برامج إعداد المعلم فى كليات التربية. كما يمكن أن يشارك أساتذة كليات التربية والخبراء فى تخطيط ومتابعة برامج تدريب المعلمين.

○ دور كليات التربية فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:

حيث تساهم كليات التربية فى التنمية المهنية وتدريب معلمى اللغة الإنجليزية عن طريق استكمال الدراسات العليا مثل الدبلوم الخاص فى التربية أو الحصول على درجة الماجستير والدكتوراه فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية ويعتبر هذا نوعاً من أنواع نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

○ المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية:

حيث تقوم المراكز البحثية التابعة لوزارة التربية والتعليم بدور هام فى تدريب المعلمين أثناء الخدمة حيث يقوم المركز القومى للبحوث التربوية بتدريب المعلمين بمشاركة الجهات المعنية فى ضوء السياسة التعليمية للدولة واحتياجات وزارة التربية والتعليم. كما ينظم العديد من برامج التدريب من بُعد للمعلمين أثناء الخدمة من خلال محاضرات وبرامج عن طريق الاستفادة من إمكانات الفيديو كونفرانس. وجدير بالذكر أنه أنشئ المركز القومى للبحوث التربوية بموجب القرار الجمهورى رقم (٨٨١) لسنة ١٩٧٢ وتم تطويره بموجب القرار الجمهورى رقم (٥٣)

لسنة ١٩٨٩ والذي عدل مسمى المركز إلى (المركز القومى للبحوث التربوية والتنمية)، ويهدف إلى تزويد المسؤولين والمستغلين بالسياسة التعليمية وخطط التعليم بالمعلومات العلمية والتربوية السليمة.

○ مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية:

يتبع وزارة التربية والتعليم ويضم الخبراء المتخصصين فى المناهج الدراسية والوسائل التعليمية والمواد التدريبية والبرامج التعليمية فى كافة التخصصات، حيث يسهم مركز تطوير المناهج فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالتعاون مع بعض الجهات مثل الجامعة الأمريكية بالقاهرة. كما يشارك مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية التابع لوزارة التربية والتعليم فى نظم تدريب المعلمين على المناهج المطورة وأدلة المعلم من خلال دورات تدريبية للمعلمين، والموجهين فى تخصصات مختلفة بالإضافة إلى المشاركة فى برامج التدريب عن بُعد، مستعيناً بأساتذة الجامعات ومستشارى المواد الدراسية، كما يسهم المركز فى تدريب معلمى اللغات. ومن البرامج التى نفذها مركز تطوير المناهج والمواد التعليمية للمساهمة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية تم تنفيذ برنامجاً لمدة يومين من ١-٢/٩/٢٠٠١ بالبرج الفضى، واستهدف معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية وبلغ عددهم (٨٢٥) متدرباً. وكانت المناقشة والحوار والمحاضرة من أهم أساليب التدريب. كما تم تنفيذ برنامج المنهج المطور لعلمى اللغة الإنجليزية للصف الثانى الثانوى لمدة ٣ أيام من ٩-١١/٩/٢٠٠٠ بمركز التدريب الرئيسى بالقاهرة، استهدف المعلمين والموجهين، بلغ عددهم (٧١) متدرباً. وكانت المحاضرة وورش العمل والعرض التطبيقى من أهم أساليب التدريب المستخدمة.

○ المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى:

يقوم المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى بدور كبير فى تدريب المعلمين والموجهين على الجوانب المختلفة للعملية التعليمية خاصة فى مجال تقويم الأداء والامتحانات والتقويم التربوى. ولقد تم إنشاء المركز القومى للامتحانات بموجب القرار الوزارى رقم (٦٤٢) لسنة ١٩٩١ لرسم السياسة التعليمية فى مجال الامتحانات والتقويم التربوى، والمعاونة فى تنفيذها من خلال إجراء الدحوث التربوية اللازمة لإعداد الامتحانات وتقويمها وتطويرها، وتدريب المعلمين والموجهين على الامتحانات وكيفية تصحيحها.

○ مركز التطوير التكنولوجى بوزارة التربية والتعليم:

ومن الجهات المشاركة فى تدريب المعلمين مركز التطوير التكنولوجى بوزارة التربية والتعليم والمديريات التعليمية، ويشرف على استخدام شبكة الألياف التى تتم بواسطتها استخدام الفيديوكونفرانس فى المؤتمرات واللقاءات وبرامج التدريب، ويوجد (٢٧) مركز تطوير تكنولوجى تساهم فى تدريب المعلمين.

○ البنك الدولى والاتحاد الأوروبى:

من الهيئات المتعاونة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة البنك الدولى والاتحاد الأوروبى، حيث يقوم البنك الدولى بدعم برامج تدريب المعلمين بهدف رفع الكفاءة المهنية لهم، ومن ضمن المشروعات التى ينفذها البنك الدولى مشروع تحسين التعليم، من خلال دعم برامج التدريب المتنوعة، من أمثلتها برنامج تدريب المعلمين عن بُعد لتحقيق عدة أهداف من أهمها رفع قدرة المعلم المعسر على:

١- تطبيق مهارات التعلم الذاتى للمعلم.

٢- تطبيق الاستراتيجيات والطرق الحديثة فى التدريس.

٣- التوظيف الجيد والفعال لتكنولوجيا التعليم.

٤- استخدام أساليب حديثة فى تقويم أداء التلاميذ.

٥- تقييم الأداء فى التدريس للمعلم ذاتياً.

٦- التنمية الثقافية والأكاديمية والتربوية والمهنية للمعلم.

ومن الهيئات التى تتعاون مع وزارة التربية والتعليم فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:

• الجامعة الأمريكية بالقاهرة، عقد شراكة لتدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية.

• البنك الدولى: الاتحاد الأوروبى - مشروع تحسين التعليم، خاصة برامج تدريب القيادات.

• الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية *USAID* دعم برنامج تطوير التعليم المصرى *ERP*.

تقوم الإدارة المركزية للتدريب ممثلة فى مراكز التدريب الرئيسية بالتعاون مع إدارات التدريب بالمديريات التعليمية وتوجيه اللغة الإنجليزية بالمشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، مع وجود مؤسسات أخرى تساهم فى برامج تدريبهم من أهمها:

١- الجامعة الأمريكية بالقاهرة: *AUC*

تقوم الجامعة الأمريكية بالقاهرة بتنفيذ العديد من برامج التدريب، ولها دور كبير فى تنفيذ برامج تدريب المعلمين، وخاصة برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة. كما تنفذ برامج متنوعة، وتقوم بطبع ونشر بعض الكتب ذات الصلة، وتعد مؤتمر سنوى لمعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر والعالم.

ومن البرامج التى نفذتها الجامعة الأمريكية بالقاهرة لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المتخصصين وغير المتخصصين، برنامج تدريب اللغة الإنجليزية باستخدام الفيديو كونفرانس واستمر البرنامج لمدة (١٨٩) يوماً فى الفترة من ٢٠٠٧/١٢/٢٤ حتى ٢٠٠٢/٧/٢. وذلك من خلال عقد الشراكة بين وزارة التربية

والتعليم والجامعة الأمريكية فى مجال تدريب المعلمين. والجامعة الأمريكية بالقاهرة تقوم بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بعقد مؤتمر سنوى فى شهر يناير ومن أمثلتها: المؤتمر السنوى العاشر، وتناول مهارات اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية بمقر الجامعة بالقاهرة بعنوان "تكامل مهارات اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية التعلم، التدريس والمعايير" *Teaching and Integrating EFL Skills; Learning Standards* فى الفترة من ١٢-١٤ يناير ٢٠٠٥.

ويحضر هذه المؤتمرات المتخصصون فى اللغة الإنجليزية من أعضاء هيئات التدريس بالجامعات المصرية والعربية والأجنبية، وبعض المعلمين والموجهين. ويتم مناقشة قضايا تدريس اللغة الإنجليزية ومعايير المعلمين وأدائهم من خلال مناقشات ورش العمل. كما عقدت الجامعة الأمريكية بالقاهرة المؤتمر الحادى عشر وتناول مهارات اللغة الإنجليزية بعنوان تكامل مهارات اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية، التعلم والمعايير وتحديات التغيير: *Integrating EFL Skills; Learning and Standards: The Challenges of Change* فى الفترة من ٢٢ إلى ٢٤ يناير (٢٠٠٦) مقر الجامعة الأمريكية بالقاهرة. حيث تناول هذا المؤتمر المعايير الخاصة بمعلمى اللغة الإنجليزية وطرق التدريس، كما تم مناقشة تحديات التغيير فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية. وبلغ عدد مؤتمرات الجامعة الأمريكية فى مجال تدريس اللغة الإنجليزية (١١) مؤتمراً حتى عام ٢٠٠٦.

٢- مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية: *CDELT*

يقع مقره فى كلية التربية جامعة عين شمس بدعم مالى من المجلس الثقافى البريطانى ووكالة التنمية الأمريكية، ويقدم برامج الحصول على درجات علمية فى طرق التدريس مثل الدبلوم والماجستير. وتم اعتماد المركز من مجلس جامعة عين

شمس عام (١٩٧٦) ومن أهدافه تقديم المساعدة لوزارة التربية والتعليم فى مجال تطوير نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. ويسهم خبراء المركز فى تدريب المعلمين والموجهين للحصول على الدبلومات المهنية فى طرق التدريس إلى جانب إسهامهم فى برامج تدريبهم على استخدام كتب اللغة الإنجليزية وتقويم مدى صلاحيتها وملاءمتها لحاجات التلاميذ والمعلمين.

كما يقوم مركز تطوير تدريس اللغة الإنجليزية بتقديم وتوزيع الكثير من الدوريات والنشرات المتخصصة على معلمى اللغة الإنجليزية عن طريق الإدارة المركزية للتدريب. كما يصدر عن المركز مجلة ربع سنوية بعنوان "تدريس اللغة الإنجليزية فى مصر" *Teaching English In Egypt*. كما ينظم المركز المؤتمر السنوى لتطوير طرق تدريس اللغة الإنجليزية يحضره أساتذة اللغة الإنجليزية بكليات التربية ومعلمو وموجهو اللغة الإنجليزية بوزارة التربية والتعليم، ويحضره المتخصصون من كل مكان على مستوى العالم، وتتم فيه المناقشات من خلال ورش العمل.

ويقوم المركز بتقديم عدة أنشطة من أهمها دورات تدريبية أكاديمية للتعلمين والمدربين المساعدين بكليات التربية، ودورة تدريبية للمعلمين والموجهين بالمدارس التجريبية للغات. ويقوم المركز بعقد مؤتمر سنوى غالباً ما يكون فى شهر أبريل، وتتم هذه المؤتمرات بالتنمية المهنية لمعلمى اللغة الإنجليزية. وتم عقد (٢٦) مؤتمراً حتى عام ٢٠٠٦ عن طرق التدريس وتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية. مثلاً ذلك "المؤتمر الثالث والعشرين" "تدريس اللغة الإنجليزية فى مصر، معلم اللغة الإنجليزية فى العالم العربى: ضمان بيئة تعليمية نشطة" وذلك فى الفترة من ٤/١٥ حتى ١٧/٤/٢٠٠٢ بدار الضيافة بجامعة عين شمس. وتناول عدة موضوعات تهتم

بالطرق الحديثة فى التدريس، ومعايير أداء معلمى اللغة الإنجليزية واستخدام التكنولوجيا والتقنيات الحديثة فى طرق التدريس.

٣- الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية: USAID

حيث تقوم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بتقديم الدعم المالى لبرامج التدريب المشتركة فى مصر وخارجها، وتزودها بالمساعدات المتمثلة فى الأجهزة التكنولوجية مثل الفاكسات وآلات التصوير، والكتب. كما تُقدم المكافآت المادية للعاملين بالبرامج من مدرّبين ومشرفين ومخططين وإداريين وفنيين وبدلات سفر المتدربين، والدعم المالى لخبراء المشروع.

وتلعب الوكالة الدولية للتنمية دوراً كبيراً فى برامج تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى مصر وخارجها، ومن أهم الهيئات التى ساهمت فى تدريب المعلمين هيئة الفولبرايت، كما تم تنفيذ برنامج تحسين مستوى اللغة الإنجليزية *Spectrum* وذلك فى فترة التسعينات. ثم قامت الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية بدعم مشروع برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-11 IELP. وتقوم هذه الجهات بدور فعال فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة داخل مصر وخارجها، كما تقدم الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية حالياً الدعم المادى والفنى لبرنامج تطوير التعليم المصرى *ERP* "Egyptian Educational Reform Program".

٥ برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢: IELP-II

حيث كان يتلقى برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ التمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، وتشرف على تنفيذه أكاديمية تطوير التعليم AED وهيئة أميد إيست AMIDEAST. واستمر تنفيذ البرنامج حوالى (٧) سنوات بتمويل من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية كجزء من الدعم الفنى الذى تقدمه لوزارة التربية والتعليم فى مصر. حيث بدأ منذ عام (١٩٩٧) حتى عام (٢٠٠٤) تحت

إشراف أكاديمية تطوير التعليم مع "أميديست". وكان يتم تنفيذ برامجه بالمشاركة مع الإدارة المركزية للتدريب CDIST.

واستهدف برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ القيام بتحسين جودة تدريس اللغة الإنجليزية فى مراحل التعليم المختلفة بالمدارس المصرية الحكومية بالتعاون مع الوزارة. وله دور فى دعم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على كافة المستويات داخل مصر وخارجها. وله دور كبير فى دعم نظام البعثات التدريبية للمعلمين أثناء الخدمة إلى الولايات المتحدة الأمريكية. وسوف يوضحها الكاتب من خلال تناوله نظام بعثات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين. كما أثمر التعاون بين الخبراء المتخصصين فى اللغة الإنجليزية وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ عن تنفيذ عدة برامج من أهمها:

١. تحسين وإجادة اللغة الإنجليزية.

٢. تطوير طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

٣. طرق التدريس التفاعلية لمادة اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية باستخدام الفيديو.

٤. دورات تخصصية مثل تكنولوجيا التعليم والاختبارات والتوجيه.

كما تم تدريب مجموعة من المديرين لضمان جودة تنفيذ هذه البرامج، وتم تنظيم عدة برامج داخل مصر وفى الولايات المتحدة الأمريكية لإعداد المديرين الأكفاء. وأثمرت هذه المشاركة عن قيام مراكز التدريب بتنظيم مجموعة من البرامج التى تهدف لزيادة معارف وتنمية مهارات معلمى اللغة الإنجليزية.

من أهم المشروعات التى قام بتنفيذها برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ مشروع IELP-II، مشروع وضع معايير الأداء الخاصة بمعلمى اللغة الإنجليزية فى مصر وهو

ما يسمى مشروع فاروس (Pharos) ويهدف لوضع معايير لأداء معلمى اللغة الإنجليزية وتطوير أدائهم من خلال تحسين برامج التدريب أثناء الخدمة. وتم وضع عدة معايير للأداء، بما يعود بالفائدة على تحسين أداء معلمى اللغة الإنجليزية:

• معايير خاصة بمعلمى اللغة الإنجليزية.

• معايير مدرب معلمى اللغة الإنجليزية.

• معايير القادة التربويين.

• معايير برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمى اللغة الإنجليزية.

٤ مركز الإعداد اللغوى بسرس الليان:

نظراً لأهمية نظم تدريب المعلمين فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين، يتم تنفيذ عدة برامج فى اللغة الإنجليزية بالمركز اللغوى بسرس الليان، والذى قام بتنفيذ دورات تدريبية مكثفة، لتدريب المعلمين على أحدث طرق وأساليب التدريس عن طريق نخبة من الخبراء فى اللغة الإنجليزية بالجامعات. كما أوصت إحدى الدراسات بضرورة التوسع فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالخارج فى الدول الناطقة باللغة الإنجليزية حتى يتمكن هؤلاء المعلمون من إتقان اللغة وطرق تدريسها على أيدى الخبراء المتخصصين. وكان هذا المركز يُمول عن طريق الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية فى إطار منحة مشروع تطوير نظم التدريب. ويقوم بتنظيم برامج تدريب اللغة الإنجليزية للعاملين فى وزارة التربية والتعليم. ويقدم هذا المركز خدماته فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وإعداد المبعوثين إلى الخارج.

من البرامج التدريبية التى نفذها المركز الدورة التدريبية العاشرة فى اللغة الإنجليزية لمعلمى الصفين الرابع والخامس الإبتدائى لمدة ٢٤ يوم فى الفترة من ٢١ يناير إلى ٢٥ فبراير (٢٠٠٠) بمقر مركز تدريب اللغة الإنجليزية بسرس الليان.

وكانت الفئة المستهدفة من المعلمين غير المتخصصين فى اللغة الإنجليزية وبلغ عددهم (١٦٦) متدرّباً. وتم تنفيذ هذا البرنامج باستخدام أساليب المحاضرات والمناقشات وورش العمل. وما زال المركز يواصل دوره فى تقديم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

٥- مكتب مستشار اللغة الإنجليزية:

يعتبر مستشار الوزير اللغة الإنجليزية المسئول الأول عن مادة اللغة الإنجليزية بالوزارة، وله دور فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. ومن ضمن البرامج التى شارك فيها برنامج صقل مهارات معلمى اللغة الإنجليزية وذلك لمدة ٣ أيام فى الفترة من ٢/٥ حتى ٢٠٠٢/٢/٧ بمسرح مدرسة سعد زغلول الثانوية للبنات بالقاهرة واستهدف البرنامج معلمى الثانوية العامة، لعدد (٣٠) متدرّباً. تم استخدام أساليب المحاضرة وورش العمل والعرض التطبيقى. كما يتعاون مكتب المستشار مع كافة الجهات والهيئات المعنية بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة ويشترك فى التخطيط والإعداد لهذه البرامج ومتابعة تنفيذها.

٥ تعقيب:

من خلال تناول الكاتب تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المتقدّم فى مصر يتضح الآتى:

- ٥ وجود اهتمام كبير بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر حيث إنهم أكثر حثاً من معلمى المواد الدراسية الأخرى.
- ٥ يتم تدريب الإنجليزية أثناء الخدمة بأعداد كبيرة وبصفة مستمرة طوال العام الدراسى.
- ٥ تتعدد أنواع برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية: تشمل البرامج التجديدية، برامج التهيئة، برامج طرق تدريس اللغة الإنجليزية، برامج تصميم امتحانات الطالب.

• تتضمن برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية: برامج أكاديمية ومتخصصة، برامج المناهج المطورة، المناهج الجديدة، برامج تحسين مستوى اللغة الإنجليزية للمعلمين، برامج الترقية لوظائف أعلى، تنمية مهارات التدريس، تحسين الأداء فى الصفوف.

• من أهداف هذه البرامج التدريبية: رفع مستوى اللغة الإنجليزية لدى المعلمين، ولها آثار إيجابية فى تنمية مهاراتهم مما يعود بالآثر على الطلاب وتحصيلهم.

• هناك جدوى من تنفيذ بعض هذه البرامج التدريبية وجودتها وفائدتها وضرورة التوسع فيها، حيث يراعى أحياناً معايير الأداء والجودة الشاملة فى التدريب كنظام فرعى فى النظام الكلى للتعليم.

• تتعدد مؤسسات تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى مصر وتشارك فى برامج تدريبه مؤسسات مصرية كثيرة، وعدة جهات أجنبية داخل مصر وخارجها.

• تقع على رأس هذه المؤسسات المصرية القائمة على تدريب معلمى اللغة الإنجليزية:- الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية التابعة لها، والأجهزة المختلفة فى وزارة التربية والتعليم ذات الصلة بالتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.

• كما تشمل الجهات المشاركة والمانحة:- هيئة الفولبرايت والوكالة الأمريكية للتنمية الدولية، والجامعة الأمريكية بالقاهرة، وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢، وبرنامج تطوير التعليم المصرى ERP.

• تقوم الجهات المانحة بتقديم الدعم المادى والفنى لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر وخارجها.

• تتميز أساليب التدريب المستخدمة فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالمرونة، لأن معظمها من الأساليب الحديثة وتستخدم بشكل كبير فى برامج

تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، بالإضافة إلى استخدام الأساليب التقليدية الأخرى حسب البرنامج التدريبى.

• تتصف قدرات ومهارات المحاضرين والمدربين فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بالتنوع فى الخبرات والمهارات. واللغة الإنجليزية التخصص الوحيد الذى يتم الاستعانة فيه بمدربين من المعلمين صغار السن نسبياً بالنسبة للتخصصات الأخرى، حيث يتم اختيارهم بناءً على معايير محددة وليس معيار السن والأقدمية، ويعتبر بعض المدربين حديثى السن من ذوى الكفاءة.

• ضيق مساحة التدريب الميدانى داخل المدارس فى شكل تدريب عملى للمحتوى النظرى لطرق التدريس الحديثة التى يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية عليها.

• ضعف استخدام الأجهزة التكنولوجية الحديثة فى التدريب كمعينات ووسائط تدريب فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. ويتم الاعتماد فقط على الوسائل التقليدية.

• ضعف وجود عناصر أساسية فى تنفيذ برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، حيث لا يوجد للمتابعة والتقويم مكاناً متميزاً فى برامج التدريب، وكل ما يوجد مجرد إشارة لإجراء تقويم شكلى فى شكل استطلاع رأى المتدربين، وعمل اختبارات بشكل روتينى.

• ندرة وضع آراء المتدربين فى الاعتبار فى برامج التدريب المستقبلية التى تخطط لهم.

• ندرة الاهتمام بالجانب النفسى والترفيهى فى برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. حيث لا يعترف مخططو ومنفذو ومتابعو برامج التدريب بجدوى

الجوانب الترفيحية فى رفع الروح المعنوية للمتدربين وإقبالهم بإيجابية على حضور برامج التدريب.

• ضعف الاهتمام بإعطاء ومنح المتدربين شهادات تفيد حضور واحتياز التدريب رغم سهولة تصميم هذه الشهادات، حيث إن هذه الشهادات تُمثل أثراً إيجابياً لدى المتدربين. ويُقتصر الأمر على إعطاء المتدربين خطابات إخلاء طرف فى معظم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.

• ضعف الاهتمام بتنظيم دورات تدريبية لتأهيل المدربين أو الراغبين فى العمل فى التدريب من الكوادر المختلفة ذوى المهارات التدريبية المختلفة.