

## الفصل الثالث

### نظم تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج

◦ مقدمة:

يتناول الكاتب فى هذا الفصل نظام تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج من حيث أهمية وأهداف نظام البعثات الخارجية للمعلمين ونشأتها وتطورها. ثم يتناول شروط ومعايير وإجراءات اختبار المعلمين المرشحين. ومعوقات وسلبيات البعثات الخارجية، وكيفية الاستفادة من العائدين من البعثات الخارجية.. ثم سيتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بالخارج.

#### ◦ نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج:

ذلك من منطلق خطة وزارة التربية والتعليم فى إصلاح التعليم والنهوض بالمعلم ومع تعدد أدواره الوظيفية أكاديمياً ومهنياً وعملياً، ومع المتغيرات الجديدة والتسارع المتزايد فى المعرفة. كان لابد من رفع كفاءة المعلم وزيادة النمو المهنى له. لذا يجب تنمية الاتجاهات الإيجابية للمعلم نحو مهنة التدريس وضرورة قابليته للتقدم والاطلاع الواسع والتدريب المستمر عن طريق تدريبه أثناء الخدمة، وذلك بتدريبه داخل البلاد أو تدريب عن بُعد أو تدريب عن طريق نظام البعثات الخارجية.

وينبغى تشجيع نظام البعثات الداخلية والخارجية للمعلمين المتميزين للاطلاع على النظم المتبعة فى مجال التعليم فى بعض من الدول المتقدمة للوقوف على استراتيجيات تدريس جديدة وتكنولوجيات تعليمية مرتفعة وأساليب تقويم حديثة، وإتاحة الفرصة للمعلم للمشاركة فى الندوات والمؤتمرات العلمية لتنمية

وتجديد معارفه، وكذلك مشاركته فى مشروعات تطوير التعليم. وجاء فى العنصر السابع من عناصر السياسة التعليمية فى مصر: ضرورة أن يتم تنمية المعلم مهنيًا وتحسين أوضاعه مادياً. ويمكن تقييده من خلال:

١- الاهتمام بأساليب تدريب المعلمين المختلفة والتوسع فى البعثات الداخلية والخارجية.

٢- الاهتمام بتوفير المراجع العلمية الحديثة التى تُفيد المعلمين وتُزيد من خبراتهم.

فالعلم يحتاج إلى النمو المهنى طوال حياته المهنية، لأن الهدف من التنمية المهنية المستمرة للمعلم هو رفع وتحسين وتجديد كفايات المعلم، بحيث يتمكن هذا المعلم مواكبة أحدث الأفكار ذات العلاقة بالمهنة، ويكون مُلمّاً بنتائج البحوث، ويجرى البحوث والدراسات الملائمة لتحسين عملية التعليم والتعلم كما ينمى الجوانب الإبداعية لديه لتطبيقها فى التدريس، وربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلى والعالى. حيث يتم تدريب المعلم من خلال النظام التدريبي لتلبية المتطلبات والاحتياجات التدريبية للفئات المستهدفة.

#### • مفهوم البعثات الخارجية للمعلمين: *Teachers Missions*

تُعرف البعثات التدريبية للمعلمين بأنها نوع من الإيفاد على نفقة الدولة فى مهمة رسمية حيث تُرشد الدولة من تراه مناسباً للسفر للدراسة بالخارج لتحقيق هدف معين. كما أنها دورات تدريبية مستحدثة تقوم بها وزارة التربية والتعليم فى صورة بعثات تدريبية للمعلمين للخارج، خاصة إلى الدول المتقدمة مثل المملكة المتحدة والولايات المتحدة وفرنسا واليابان، فى تخصصات: اللغة الإنجليزية واللغة الفرنسية والعلوم والرياضيات ورياض الأطفال.

أولاً: بعض الخبرات العالمية في نظم تدريب المعلمين في الخارج:  
تهتم بعض الدول بنظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة عن طريق تدريبهم داخل وخارج حدود الوطن، حيث يتم إرسال المتميزين منهم في التخصصات المختلفة إلى بعض الدول المتقدمة في التدريب حسب التخصصات والإمكانات المتاحة وأهداف التدريب وذلك في صورة بعثات تدريبية خارجية للمعلمين.  
فمثلاً في كوريا الجنوبية أن هناك أنواعاً من التدريب الرئيس تخم في مؤسسات متنوعة، كما يتم إيفاد بعثات من المعلمين خارج البلاد للتدريب ليصبحوا أكثر معرفة للنظم التعليمية الأخرى. ويحظى نظام البعثات الخارجية للمعلمين باهتمام عالٍ، وتسعى إليه دول كثيرة تحرص على جودة التعليم بها من خلال تدريب المعلمين أثناء الخدمة في بعض الدول المتقدمة في مجال نظم التدريب. كما يتم تنظيم تدريب عام لكل المعلمين في مؤسسات التدريب بكل مستوى تعليمي يتم بواسطة السلطات المحلية، أما برامج التدريب على فلسفة التربية فتتم بواسطة المركز القومي للبحوث التربوية مع إرسال بعثات للتدريب بالخارج.

كما تقوم الصين بإرسال بعض المعلمين للتدريب بالخارج لمزيد من الدراسات والاحتكاك بالخبرات الأجنبية. حيث إن نظام البعثات التدريبية يتيح فرصة جيدة للمعلمين لاكتساب خبرات تعليمية كثيرة. كما أثبتت التجربة في رومانيا أنه يمكن الحصول على نتائج أفضل في تدريب المعلمين لو قامت بتلك المهمة مؤسسات التدريب المتخصصة. مما يضمن تحريك أكثر للمعلومات النظرية والأنشطة العملية، ويضمن هذا اندماج المعلمين في المجتمع والعملية التعليمية. ولهذا اهتمت العديد من دول العالم بإرسال معلميه في بعثات خارجية للدول المتقدمة لإحداث نوع من الاحتكاك الثقافي مع تلك الدول، كما صارت بعض هذه

الدول تتبع سياسة ثابتة لتدريب المعلمين بالخارج، وأصبحت له خططه وبرامجه ومعاهده المتخصصة.

ويتبين من ذلك أن إرسال المعلمين لبعثات تدريبية خارجية إلى دول متقدمة بها مؤسسات متخصصة، يعود بالنفع على المعلمين ويسهل اندماجهم بسهولة في العملية التعليمية. ويزيد ذلك من كفاءات وحبرات المعلمين. وقد يتحسن الأداء المهني والأكاديمي داخل الفصول نتيجة لهذه الخبرات المكتسبة. حيث تقوم وزارة التربية والتعليم في نظام البعثات الخارجية بإرسال المعلمين لحضور برامج التدريب بالخارج في كل من أمريكا وإنجلترا واسكتلندا للتدريب على الجديد في كافة المجالات حيث اتجهت الوزارة إلى إيفاد عدد من المعلمين سنوياً للتدريب بالخارج في عدة دول لنقل خبراتها إلى مصر للإسهام في تطوير التعليم والاحتكاك بالخبرات المتقدمة، وقد أعد للمبعوثين برنامج داخلي لمدة (٣) أشهر لإعدادهم. وتبذل الوزارة جهودها لزيادة أعداد المبعوثين تفعيلاً للتنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة.

كما أوصت إحدى الدراسات بضرورة الإعداد الكافي للمبعوثين للخارج بحيث يتضمن إعداداً لغوياً وثقافياً وإجادة استخدام الكمبيوتر مع التقويم الهادف للاختيار الموضوعي لأفضل العناصر من المعلمين. كما يتم إعداد المعلم المرشح للبعثة خلال مدة معينة لغوياً وفنياً لاجتياز اختبارات التوفيل TOEFL وقد تم تأهيل عدد من معلمي العلوم والرياضيات ورياض الأطفال ومديري المدارس والموجهين لاجتياز التوفيل TOEFL ليتم الاختيار من بينهم للسفر إلى الخارج. وذلك للتدريب بالجامعات الأجنبية في هذه الدول وحتى يمكن إرسال أفضل العناصر من المعلمين والفئات المستهدفة ضمن هذه البعثات التدريبية.

وتشارك جهات عديدة فى برامج تهيئة وإعداد المرشحين للسفر مثل المركز القومى للامتحانات والتقويم التربوى حيث يقوم المركز بدور فى إعداد برامج تهيئة المعلمين المبعوثين قبل سفرهم إلى الخارج. وقد تم تدريب الكوادر الفنية والإشرافية والمعلمين المبعوثين للخارج فى مجال اللغات، وبلغ إجمالى ما تم تدريبه من معلمى اللغات (١٦٥٩٦٠) متدرباً من خلال الإدارة العامة للتدريب بالوزارة. وهذا يعنى أهمية تدريب المعلمين على اللغات الأجنبية وتدريب معلمى اللغة الإنجليزية بصفة خاصة.

وتبين وجود مشكلة فى عدم وضوح السياسات التى تستند إليها خطط برامج تدريب المعلمين، الأمر الذى يتطلب وضوح الرؤية أمام مخططى برامج التدريب، وخاصة إذا أتاحت لهم فرصة التعرف على سياسات تخطيط برامج تدريب المعلمين فى بعض الدول المتقدمة مثل أمريكا والمملكة المتحدة، باعتبار أن هناك دروساً مستفادة من التدريب. وهذا يدعم أهمية برامج تدريب المعلمين بالخارج وتدريب جميع القائمين على التدريب حتى تكتمل منظومة التدريب. حتى تكون منظومة التدريب متكاملة فى إطار منظومة شاملة.

**ثانياً: أهداف نظم تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج:**

تعتبر نظم إرسال المعلمين أثناء الخدمة فى بعثات تدريبية إلى الخارج عملية منظّمة فى إطار نظم تدريب المعلمين، ولها أهداف مطلوب تحقيقها حتى تعود بالفائدة على العملية التعليمية. وأدى ذلك إلى اهتمام وزارة التربية والتعليم بنظم تدريب المعلمين، وفى ضوء هذا كان الاهتمام بتدريبهم فى الخارج لمواكبة التطورات الجديدة. ومن ضمن أهداف تدريب المعلمين فى الخارج الافادة من الخبرات الأجنبية فى التعليم، ويمكن تنفيذ ذلك من خلال:

١. التوسع فى ترجمة الكتب الأجنبية والإفادة منها عن طريق توزيعها على المعلمين.

٢. الاستعانة بالخبراء من الدول المتقدمة للمشاركة فى الارتقاء بالعملية التعليمية.

٣. عقد الاتفاقيات مع المنظمات الدولية المتخصصة للمساهمة فى تدريب الكوادر الفنية.

٤. إشراك العائدين من البعثات الخارجية فى إثراء برامج التدريب المتنوعة.

٥. دراسة خبرات بعض الدول والاستفادة منها فى مواجهة بعض المشكلات التعليمية.

٦. إجراء بحوث مشتركة مع الجامعات والهيئات الأجنبية للإفادة منها فى تطوير التعليم.

كما أظهرت دراسة أخرى أن للتدريب بالخارج إسهامات تربية للمعلمين تمثلت فى تزويدهم بالجديد فى مجال التخصص العلمى، وفى مجال الوسائل التعليمية واستخداماتها، والجديد فى نظم الامتحانات وتقويم التلاميذ. وأشارت إحدى الدراسات إلى أن التنمية المهنية للمعلمين تشمل عدة أبعاد:

١- التدريب فى مراكز التدريب.

٢- التدريب عن بُعد.

٣- التدريب التحويلى.

٤- التدريب داخل المدارس.

٥- التدريب فى الخارج.

ويتضح من هذا أن نظام التدريب فى الخارج أحد وسائل التنمية المهنية للمعلمين أثناء الخدمة، والتي تحقق من خلال تنفيذ برامج تدريب المعلمين فى

الداخل والخارج بصفة مستمرة فى إطار منظومة التعليم. ومن أهم الأنماط التدريبية الشائعة فى نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة على مستوى العالم:

١. الدورات القصيرة والطويلة فى المعاهد والجامعات ومراكز التدريب أثناء الخدمة.

٢. البعثات الدراسية إلى الدول الأخرى.

من أهم أهداف نظام التدريب بالخارج، العمل على تغيير اتجاهات الأفراد العاملين نحو عملهم واكتسابهم اتجاهات إيجابية جديدة، وتمكين الأفراد من مساندة التطور العلمى، ومعاونة المعلمين على اكتساب معارف جديدة ومهارات متصلة بعملهم. كما أن عملية التدريب بالخارج لها دور فى تنمية أداء المعلم بما يتلاءم مع المتغيرات العالمية المعاصرة.

ومن الأهداف العامة لنظام البعثات التدريبية بالخارج تلاوى السلبيات وعلاج نواحي القصور فى برامج تدريب المعلمين فى مصر، وذلك لوجود قصور واضح فى برامج تدريب المعلمين، وتجلّى ذلك القصور فى تدنى مستوى أداء المعلمين، بالإضافة إلى عملية الانفجار المعرفى الهائل الذى يدعو إلى تدريب المعلمين بصفة مستمرة. مما يعنى الأخذ بنظام البعثات التدريبية الخارجية ضرورة فرضتها ظروف التطور التكنولوجى الحديث والاتجاهات نحو تجديد أساليب طرق التدريس.

ومن أهداف نظام البعثات أن يكتسب المبعوثون الخبرة فى عدة مجالات منها:

- ١- الجديد فى طرق التدريس فى مجالات العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية.
- ٢- الجديد فى مجالات الوسائل التعليمية وطرق توظيفها داخل الفصل الدراسى.
- ٣- الجديد فى التقويم والامتحانات وفى طرق ووسائل التعليم المستمر.
- ٤- الأنشطة المختلفة ودور المدرس فى تفعيلها. وطرق اكتشاف التلاميذ الموهوبين.
- ٥- تنوع مصادر التمويل من خلال مجالس الآباء.

وأهداف نظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج لم يتم إعلانها فى القرارات الوزارية الصادرة بشأن هذه البعثات التدريبية سواء القرار الوزاري رقم (٤٤٢) لسنة ١٩٩٦ والقرار الوزاري رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨. وتم تحديد بعض الأهداف الخاصة بالبعثات فى الاجتماع الذى عُقد بشأن إيفاد البعثات الخارجية للمعلمين للخارج بتاريخ ١١/٧/١٩٩٢ بديوان عام وزارة التربية والتعليم. ويشير الكاتب أن بعض أهداف البعثات الخارجية لم يكن لها وجود فى أى مادة من مواد القرارات الوزارية ذات الصلة بتنظيم البعثات الخارجية للمعلمين.

**ثالثاً: أهمية تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة فى الخارج:**

تهتم مصر بقضية التعليم اهتماماً كبيراً باعتبارها قضية أمن قومي ومستقبل أمة. وبلغ اهتمام الدولة بتدريب المعلمين أثناء الخدمة مداه فى أن القيادة السياسية تتابع باهتمام بعثات المعلمين الخارجية. وذلك للتأكيد على أهمية هذه البعثات لإفادة المجتمع المصري وتطوير منظومة التعليم. ويمكن بذلك تفعيل برامج تدريب المعلمين فى مصر، فى ضوء الاستفادة من هذه البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين. كما ترجع أهمية نظام البعثات الخارجية إلى أن مؤسسات إعداد وتدريب المعلمين فى مصر تفتقر إلى هياكل ديناميكية فى داخلها أو الجهات المشرفة عليها لجعلها مؤهلة لخلق فرص أمام المعلمين للنمو فى المهنة، أو إيجاد ظروف ملائمة مادياً ومعنوياً تساعد على نمو مقصود ومخطط له للمعلمين.

لذلك أوصت إحدى الدراسات بضرورة أن تقوم الإدارة العامة للتدريب الإدارة المركزية للتدريب بإرسال بعثات تدريبية للخارج للمسئولين عن التدريب للوقوف على أحدث الأساليب والوسائل المستخدمة فى التدريب وذلك للاستفادة منها فى مصر. والذى دعم أهمية وضرورة إرسال المعلمين أثناء الخدمة فى بعثات خارجية،

هو أن الكثير من الدراسات التربوية أكدت على وجود العديد من أوجه القصور فى برامج تدريب المعلم أثناء الخدمة، مما يؤدي إلى وجود بعض المشكلات بها. وذلك لى تغلب على أوجه القصور فى تدريب المعلمين لابد من إعداد جيد ومتميز للقائمين على التدريب، وعلى رأسهم كوادر الإدارة المركزية للتدريب ومراكز التدريب الرئيسية، حيث أن التدريب وظيفتهم الأساسية.

ودلالة على أهمية تدريب المعلمين ، نجد أن عملية الاهتمام بنظم تدريبهم فى الوطن العربى بدأت مبكراً حيث جاء فى (البند الثانى) من جدول الأعمال فى توصيات (اللجنة الأولى) المختصة بأساليب إعداد وتدريب المعلم والخاصة بمؤتمر إعداد وتدريب المعلم العربى: أشارت توصيات هذه اللجنة إلى ضرورة تدريب المعلم على استخدام الأدوات التكنولوجية الحديثة فى التعليم. كما أوصت أيضاً بتوفير الفرص المناسبة للمعلمين أثناء الخدمة لمواصلة نموهم المهنى عن طريق البرامج التدريبية وابتعاثهم إلى الخارج لدراسة الجديد فى مجال التكنولوجيا الحديثة.

كما يلعب المعلمون العائدون من البعثات التدريبية الخارجية دوراً مهماً فى نقل خبراتهم ومعارفهم التى اكتسبوها أثناء البعثة التدريبية إلى زملاءهم عن طريق وحدات التدريب بالمدارس، لأنهم يعتبرون حلقة الاتصال التى يمكن من خلالها العبور للعالم الخارجى، وبذلك يمكن الاستفادة منهم واستثمار ما أنفق عليهم. ويمكن أن يكون العائد واضحاً فى تحسين الأداء الوظيفى والمهنى للمعلمين العائدين من البعثات، وكذلك زملائهم الذين لم تتح لهم الفرصة للمشاركة فى هذه البعثات الخارجية أثناء الخدمة.

وهذا يبين أهمية نظام البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين منذ زمن طويل، حتى يستفيدوا من التقدم التكنولوجى فى بعض الدول المتقدمة، بشرط تطبيق هذه التكنولوجيا عملياً فى التدريب. ويتفق اهتمام وزارة التربية والتعليم بتدريب

المعلمين بالخارج مع الإجراءات التي اتخذتها الوزارة للذهوض بتدريب المعلمين والبعثات الخارجية. وتظهر أهمية نظام البعثات الخارجية في إنشاء وحدة خاصة في الوزارة تابعة لمكتب الوزير ووحدة البعثات الخارجية للإشراف على بعثات تدريب المعلمين بالخارج ومن ضمن مسؤولياتها:

١- تلقي عروض التدريب ودراستها مع الإدارة العامة للبعثات وإخطار المكاتب الثقافية.

٢- الإعلان عن البعثات واختيار المرشحين من المتقدمين طبقاً للشروط الموضوع.

٣- تنظيم والإشراف على البرنامج التأهيلية الثقافية للمعلمين المعوثين.

ولقد كانت فلسفة الدولة من البعثات التدريبية للخارج هي تدريب المعلمين في المجالات المختلفة على الجديد في التربية وطرق التدريس والتكنولوجيا المتطورة كأدوات تعليمية. لذلك قامت وزارة التربية والتعليم بتنظيم دورات تدريبية مستحدثة في صورة بعثات خارجية للمعلمين إلى بعض الدول المتقدمة مثل أمريكا والمملكة المتحدة وفرنسا لتدريب المعلمين على الجديد في مجالات مختلفة حسب التخصصات الدراسية في اللغة الإنجليزية والعلوم والرياضيات واللغة الفرنسية ورياض الأطفال والإدارة والتوجيه والتكنولوجيا.

وبينت إحدى الدراسات أن هناك اتفاقاً عاماً في أن نظم تدريب المعلمين وبصفة خاصة في الدول المتقدمة يجب أن تكون على المستوى الجامعي، وأن يحظى هذا النظام بالمشاركة الفعالة من جانب كليات التربية. وذلك لكي تقوم هذه الكليات بدورها في نظم تدريب المعلمين. ولقد أشارت المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم في اجتماعاتها المتنوعة إلى أهمية تطوير برامج ونظم تدريب

المعلمين أثناء الخدمة تمشياً مع الاتجاهات العالمية الحديثة، والمستجدات فى التقنيات المستخدمة.

ويتضح من ذلك أن نظم البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج تعتبر إحدى الاتجاهات العالمية للاستفادة من خبرات الدول المتقدمة فى نظم تدريب المعلمين. ويتضح من ذلك السعى نحو تحسين مستوى الأداء المهنى للمعلمين فى ضوء البعثات الخارجية. ونظام البعثات المعلمين رغم أنه تم تنفيذه فى الفترة الأخيرة بشكل منظم كاتجاه جديد فى نظم تدريب المعلمين، إلا أنه لا يعتبر نظاماً جديداً، حيث قامت مصر بإرسال العديد من البعثات التدريبية والتعليمية منذ عهد (محمد على) فى القرن الـ ١٩ حتى عصرنا الحالى.

**رابعا: نشأة وتطور نظم تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الخارج:**

من خلال دراسة نظام بعثات تدريب المعلمين الخارجية يتضح أنه ليس نظاماً حديثاً بل أخذت به مصر منذ فترة كبيرة، وشهدت هذه البعثات التدريبية فترات من الازدهار وفترات من الاندثار، حيث تأرجحت عملية اهتمام المسؤولين بنظام البعثات بين الاهتمام والإهمال. والذى يهتم به البحث ويركز عليه هو نشأة وتطور نظام التدريب فى البعثات الخارجية للمعلمين أثناء الخدمة، وسوف يتم توضيح نشأتها للوقوف على تطورها، والتوسع فى البعثات الخارجية للمعلمين منذ بداية التسعينيات فى القرن الماضى.

وأخذت مصر بنظام البعثات الخارجية منذ عهد (محمد على) حيث قام بإرسال العديد من الدارسين فى كافة التخصصات إلى بعثات بغرض الاطلاع على الجديد فى عدة مجالات فى صورة بعثات تعليمية تمنح شهادة علمية تؤهل لوظيفة. ولقد سعت البعثات لتحقيق عدة أهداف أهمها تكوين جيش قوى وجيل من العلماء المصريين. وهدفت إلى نقل وترجمة العلوم والفنون إلى اللغة العربية

والتركية. وتحقيقاً لذلك تم إرسال أولى هذه البعثات إلى أوروبا عام (١٨٠٨) وأُرسل بعض العاملين إلى إيطاليا لدراسة فن الطباعة ليسهموا بعد عودتهم في نشر المعارف في مصر. وهكذا كان الاهتمام بإيفاد البعثات التعليمية إلى الدول الأوروبية بقصد تكوين فئة من المثقفين. ومن ناحية أخرى أراد (محمد على) أن تجد مصر من خريجي هذه البعثات كفايتها من المعلمين في مدارسها العالية. وكان الغرض من البعثات هو تخريج معلمين جدد وليس رفع كفاءة أو تنمية مهارات لدى المعلمين القدامى.

ومن أشهر هذه البعثات خلال تلك الحقبة التاريخية ما يُطلق عليها بعثة الأنجال عام ١٨٤٤م والتي أرسلت إلى فرنسا، وبلغ عدد مبعوثيها (٧٠) مبعوثاً، وكان من بينهم على مبارك و(٢) من أبناء محمد على و(٢) من أحفاده. واستمر نظام البعثات حتى عام (١٨٤٨)، وكان أفراد البعثة يقيمون في بيت بباريس يسمى بالمدرسة المصرية، وكانوا يدرسون التاريخ والحساب والهندسة واللغة الفرنسية لمدة عام. ويتضح أن الغرض الأساسي من البعثات في عهد الاحتلال (١٨٨٢) حتى (١٩٥٢) إعداد المبعوثين ليكونوا موظفين حكوميين للعمل بالتدريس بدلاً من المعلمين الأجانب. ومع إنشاء الجامعة الأهلية عام (١٩٠٨) شجعت نظارة المعارف البعثات الأهلية وكانت تتم على نفقة المبعوثين وقد وصل عددهم (٤٠٠) مبعوث، وزادت ميزانية البعثات إلى ١٠٤٢٧ جنيه مصري عام (١٩٠٩).

وصدرت في عام (١٩٢٤) اللائحة الخاصة بتنظيم البعثات التدريسية إلى الخارج والتي جعلت الإشراف عليها لوزارة المعارف وتحدد بموجبها معنى البعثة الخارجية وشروطها ومدتها. وفي عام (١٩٣٠) تم تعديل لائحة بعثة التعليم لتنتمشى مع ما تحتاجه البلاد نتيجة للتوسع في إنشاء معاهد التعليم بعد إنشاء الجامعة المصرية والإقبال الشعبي على التعليم في مصر. ويوضح هذا حرص مصر

على تطبيق نظام البعثات منذ فترة كبيرة لأهميتها فى دفع عملية التنمية فى البلاد نحو الأفضل لتطوير التعليم من خلال رفع مستوى وكفاءة المعلمين. وبعد انتهاء الحرب العالمية الثانية اتجهت وزارة المعارف إلى إرسال بعض المعلمين فى بعثات للتعرف على أحدث الاتجاهات التربوية الحديثة، وللتمكن من إتقان اللغات الأجنبية وطرق تدريسها.

كما اهتمت حكومة ثورة ٢٣ يوليو (١٩٥٢) بنظام البعثات الخارجية للمعلمين لتوفير الأعداد الكافية والمؤهلة منهم لخدمة المجتمع المصري وبذلك أصبح للبعثات هدف ورسالة محددة، وهدفت للوفاء باحتياجات البلاد فى التطوير والتنمية، حتى وصل عدد المبعوثين فى الفترة من (١٩٥٢) إلى (١٩٥٤) (١٩٧٣ مبعوثاً).

واستمرت الوزارة فى إرسال البعثات الطويلة للخارج، واتجهت بها إلى دول أخرى مثل فرنسا وهولندا وإيطاليا حيث أرسلت الوزارة (١٠) من المدرسين الأوائل والمفتشين إلى فرنسا، وأرسلت (٦) للوقوف على أحدث مناهج التربية الفنية إلى فرنسا وإيطاليا. بالإضافة إلى بعثات للدانمارك وسويسرا وهولندا والنمسا وبلجيكا. بهدف النهوض بالمعلمين من خلال تدريبهم على شتى المجالات. مما يؤكد أهمية نظام البعثات الخارجية للمعلمين فى التنمية الشاملة للمجتمع المصري.

كما صدر قانون ينظم شئون البعثات والإجازات الدراسية والمنح فى عام (١٩٥٩) لتطبيق سياسة البعثات على أسس واضحة المعالم، وهذا يعكس مدى الحرص على إرسال البعثات فى عهد الثورة، ويبين دور المبعوثين فى تنمية زملائهم والمشاركة فى تطوير التعليم المصري وتحدد الغرض من البعثات الخارجية فى المادة (الأولى) من القانون رقم (١١٢) لسنة (١٩٥٩) بشأن البعثات الدراسية

حيث نصت هذه المادة على أن الغرض من البعثة سواء داخل الجمهورية أو خارجها هو القيام بدراسة علمية أو فنية أو عملية للحصول على مؤهل علمي أو تدريب عملي لسد نقص أو حاجة تقتضيها مصلحة عامة. أي أن البعثات لم تكن لرفع كفاءة، بل للحصول على مؤهلات علمية للالتحاق بسوق العمل بعد العودة من البعثة.

واستمر إرسال المعلمين للتدريب خارج البلاد حيث تم إرسال بعثة من معلمى الرياضيات إلى "جامعة بواتيه" فى فرنسا عام (١٩٧٦) وتم إرسال (٣٠) معلماً لتدريبهم على تدريس الرياضيات الحديثة بمدارس اللغات. وتم إرسال بعثات خاصة للموجهين عام (١٩٧٨) بهدف تدريس الرياضيات الحديثة. وكانت هناك بعثة للمعلمين والموجهين إلى إنجلترا عام (١٩٧٨) للتدريب على الرياضيات والوسائل التعليمية المختلفة.

وبدأ عهد جديد مع نظام البعثات الخارجية فى فترة الدكتور (حسين كامل بهاء الدين) وزير التربية والتعليم الأسبق. وبدأت ثورة فى نظم تدريب المعلمين بالخارج. حيث قامت الوزارة بوضع خطة شاملة لبعثات المعلمين، وتم إيفاد (٤٠٠) معلماً فى العام الدراسى ٩٤/٩٣ للتدريب بالخارج على الجديد فى النظم التربوية وطرق التدريس، وكيفية استخدام التكنولوجيا، على أن تكون مدة التدريب أربعة أشهر لكل بعثة، وتم إيفاد المعلمين إلى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية.

كما تم عمل برنامج لرفع مستوى اللغة الإنجليزية لمعلمى العلوم والرياضيات لإعدادهم للبعثات فى خطة العام التدريسي ١٩٩٧/٩٨. حيث يتم تدريب المعلمين وبخاصة معلمو التعليم الفنى على أحدث ما وصلت إليه التكنولوجيا على منع السلام التى تقدمها الحكومة الأمريكية. كما قدمت المملكة المتحدة منحاً لتدريب

المعلمين لمدة ثلاث أشهر وذلك لمعلمى العلوم والرياضيات واللغة الإنجليزية. وقدمت ألمانيا بعض المنح لتدريب المعلمين والموجهين. كما تسهم فرنسا أيضاً فى تدريب معلمى وموجهي اللغة الفرنسية.

وأرسلت الخطة الاسترشادية الخاصة بالمعلمين المبعوثين إلى مديريات التربية والتعليم، حيث تقوم كل مديرية على أساسها بإعداد خطة للاستفادة من المبعوثين بها حسب التخصصات المختلفة. وأن يتم متابعة تنفيذ تلك الخطة وإرسال تقارير دورية للمسؤولين لتذليل العقبات. التى قد يواجهها المبعوثون فى ظل بعض القيادات التقليدية بالمدارس والإدارات التعليمية وعدم فهم مبادئ التغيير والتجديد فى نظم التعليم.

خامساً: القوانين والقرارات بشأن البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين المصريين:

صدرت عدة قرارات وزارية لأهمية نظام بعثات تدريب المعلمين بالخارج وضرورة أن تتم تلك البعثات بشكل منظم تحت إشراف وزارة التربية والتعليم حيث صدر القرار الوزارى رقم (٢٢٩) لسنة ١٩٩٤ بشأن البعثات الخارجية بتاريخ ١٩٩٤/٧/٢٩، حيث قررو وزير التربية والتعليم آنذاك بتشكيل لجنة لإعادة دراسة بعض المسائل المتعلقة بنظم تدريب المعلمين بالخارج، برئاسة مدير المركز القومى للبحوث التربوية لدراسة:

- ١- طرق وكيفية اختيار المعلمين المرشحين للتدريب بالخارج.
- ٢- البرامج التمهيدية لكل بعثة تدريبية، وتحديد مدة برنامج التدريب بالخارج.
- ٣- تحديد كيفية الاستفادة من المعلمين المتدربين بعد عودتهم من هذه البعثات.

صدر العديد من القرارات الوزارية الخاصة بالبعثات الخارجية، مثال القرار الوزارى رقم (٤٤٢) لسنة ١٩٩٦ بشأن البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج. حيث

نصت المادة (الأولى):- تنشأ وحدة خاصة بديوان عام الوزارة تكون تابعة لمكتب الوزير للإشراف على نظام بعثات التدريب بالخارج "وحدة البعثات الخارجية" وتكون مسؤولة عن تلقى عروض التدريب المقدمة من الجامعات الأجنبية. وتقوم الوحدة بدراساتها وتُخطر المكاتب الثقافية بالنتيجة. كما تقوم بالإعلان عن البعثات وكيفية اختيار المرشحين، وشروط اختيار المرشحين للبعثات.

صدر القرار الوزاري رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨ بشأن البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج حيث عدل هذا القرار تبعية الوحدة الخاصة المنشأة بديوان عام الوزارة للإشراف على البعثات الخارجية للمعلمين إلى رئيس قطاع الخدمات بالوزارة، كما حدث تعديل وتم إضافة بعض المواد التي لم تكن موجودة في القرار الوزاري رقم (٤٤٢) لسنة ١٩٩٦. وسيوضحها الكاتب في تناول معايير وشروط الترشيح للمبعوثين.

كما صدر في العام ذاته القرار الوزاري رقم (٥٨٢) لسنة ١٩٩٨ بشأن البعثات التدريبية بالخارج حيث تم تعديل فقرة من القرار الوزاري رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨ حيث تم تعديل الشرط رقم (١١) بند ثانياً من المادة (الأولى) بهذا القرار الوزاري الخاص بالإعلان عن البعثات التدريبية، حيث تم تعديل هذا الشرط الذي يمثل المادة الأولى من القرار الوزاري رقم (٥٨٢)، ويصبح "التعهد بخدمة الوزارة لمدة خمس سنوات على الأقل بعد عودته من البعثة أو دفع التكاليف الفعلية في حالة عدم الالتزام بذلك.

وسبق هذه القرارات صدور القانون رقم (١١٢) لسنة ١٩٥٩ بقرار من رئيس الجمهورية بشأن تنظيم البعثات والإجازات الدراسية للتأكيد على أهمية نظام

البعثات التدريبية إلى الخارج، وأشار هذا القانون إلى أنواع مختلفة من البعثات على أساس الهدف من البعثة وقد تم تحديد أنواع البعثات في:

• بعثة علمية للحصول على درجة علمية أو دبلوم أو شهادة أو القيام بدراسة وإعداد بحث علمي.

• بعثة علمية لكسب مران أو خبرة.

• بعثة علمية تتناول الغرضين السابقين معاً.

• بعثة قصيرة لمتابعة التطورات الحديثة في ناحية من نواحي المعرفة نظرية أو تطبيقية.

سادساً: شروط ومعايير اختيار المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية:

اهتمت وزارة التربية والتعليم بوضع عدة معايير لنظام البعثات الخارجية للمعلمين، حيث تم وضع مجموعة من الشروط والمعايير لاختيار المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية وفقاً لنص القرار الوزاري رقم (٢٢٩) لسنة ١٩٩٤ وجاء فيه:-  
يتم تشكيل لجنة برئاسة مدير المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية وإعادة دراسة كيفية اختيار المعلمين الذين يوفدون للتدريب بالخارج والاختبارات والبرامج التمهيدية لإعدادهم قبل السفر.

وقد تم وضع عدة شروط لاختيار المعلمين المرشحين لهذه البعثات حسب نص القرار الوزاري رقم (٤٤٢) لسنة ١٩٩٦ حيث جاء في البند ثانياً من المادة الأولى الخاصة بالإعلان عن البعثات التدريبية، حيث نصت على أن تقوم وحدة البعثات التدريبية بتصميم الإعلان السنوي عن البعثات التدريبية بحيث يتضمن الإعلان عن التخصصات المطلوبة، والدول التي سيتم تنفيذ التدريب فيها، والشروط الواجب توافرها في المتقدمين من المعلمين وتحديد آخر موعد لتلقى الطلبات.

قامت اللجان المسئولة بدراسة نظام البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين، وتوصلت إلى ضرورة وضع عدة شروط من الواجب توافرها في المتقدمين من المعلمين أثناء الخدمة، حيث تم تحديد هذه الشروط في القرارات والتوصيات بشأن البعثات التدريبية الخارجية للمعلمين والتي يتم الإعلان عنها، ومن أهم الشروط الواجب توافرها في المعلمين المتقدمين للبعثات الخارجية:

- ١- الحصول على مؤهل عال متخصص من إحدى الجامعات المصرية.
- ٢- إجادة اللغة الأجنبية (الإنجليزية أو الفرنسية) إجادة تامة حسب التخصص المطلوب.
- ٣- قضاء مدة لا تقل عن ثلاث سنوات بالتدريس بمدارس الوزارة وقت صدور الإعلان.
- ٤- ألا يقل تقرير الكفاية عن جيد جداً في العامين الآخرين.
- ٥- ألا يكون قد وقعت عليه جزاءات في الأعوام الثلاثة الأخيرة.
- ٦- ألا يزيد السن عن (٤٠) سنة في أول أكتوبر التالي لتقديم الطلب بالنسبة للمعلمين و(٥٠) سنة للعاملين بالتوجيه الفني والإدارة المدرسية.
- ٧- الانتظام في البرامج التدريبية التي تعدها الوزارة واجتياز اختبار اللغة بنجاح.
- ٨- ألا يكون قد سبق للمتقدم السفر للخارج على بعثات الوزارة أو المنح الدراسية.
- ٩- اللياقة الطبية الكاملة، مع الإقرار بعدم وجود حمل بالنسبة للسيدات.
- ١٠- اجتياز المقابلة الشخصية التي تعقدها الوزارة للمعلمين الناجحين في اختبار اللغة.
- ١١- التعهد بخدمة الوزارة لمدة (٣) سنوات على الأقل بعد العودة من البعثة التدريبية.

وتم إضافة بعض الشروط الواجب توافرها فى المعلمين المتقدمين للبعثات الخارجية، ومثالاً لذلك ما جاء فى القرار الوزارى رقم (٤٤٢) لسنة ١٩٩٦ حيث تم إضافة "والبلد الموفد إليها" فى الشرط (الثانى) الخاص بإجادة اللغة الأجنبية إجادة تامة حسب التخصص المطلوب والبلد الموفد إليه.

- فى الشرط (الخامس) الخاص بالجزاءات تم إضافة "حتى ولو كان الجزاء تم محوه" حيث ألا يكون قد وقعت عليه جزاءات فى الأعوام الثلاثة الأخيرة ويشمل الجزاء ثلاثة أيام فأكثر.

- فى الشرط (السابع) تم إضافة "علمياً بأن الاختيار سوف يقع على أفضل المعلمين المتدربين الذين يصلون إلى مستوى الصلاحية" وذلك بعد اجتياز اختبار اللغة بالمستوى المطلوب بنجاح.

- فى الشرط (الحادى عشر) تم إضافة دفع التكاليف الفعلية فى حالة عدم التزام المتدرب المبعوث بخدمة الوزارة لمدة ٣ سنوات على الأقل بعد عودته من البعثة الخارجية.

- ثم حدث تعديل أخر فى الشرط (الحادى عشر) كما جاء فى القرار الوزارى رقم (٥٨٢) لسنة ١٩٩٨ بشأن البعثات التدريبية بالخارج حيث جاء فى المادة الأولى يتم تعديل الشرط رقم "١١" بند ثانياً من المادة الأولى بالقرار الوزارى رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨ ليصبح كالتى "التعهد بخدمة الوزارة لمدة ٥ سنوات على الأقل بعد عودته من البعثة التدريبية أو دفع التكاليف الفعلية فى حالة عدم التزامه بذلك".

ثم أضيفت بعض الشروط حسب الإعلان السنوى للبعثات التدريبية لعام ٢٠٠٤/٢٠٠٥ حيث أشار هذا الإعلان لنفس الشروط السابق ذكرها فى القرارات الوزارية المنظمة للبعثات التدريبية بالخارج وخاصة القرار الوزارى رقم (٤٤٢)

لسنة ١٩٩٦، والقرار الوزاري رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨، والقرار الوزاري رقم (٥٨٢) لسنة ١٩٩٨. حيث أضيف شرطان جديداً في شروط اختيار المعلمين المتقدمين والمرشحين لهذه البعثات منذ العام التدريبي ٢٠٠٣/٢٠٠٤ وهما:

- ١- يحصل المتقدم على دورة متقدمة ومكثفة في اللغة الإنجليزية قبل أداءه لامتحان التوفيل (TOEFL) وهو الشرط المطلوب تحقيقه للسفر.
- ٢- التزام المتقدم لهذا الإعلان بإتمام جميع المراحل المقررة حتى تاريخ سفر الأفواج المطلوبة. وعدم انتظامه في أى مرحلة منها كانت الظروف ستتم المسائلة القانونية له وتحمله كافة النفقات.

كما قام هذا الإعلان بتوضيح الفئات المستهدفة، وضرورة التوسع في قاعدة المستفيدين من البعثات التدريبية بالخارج إلى الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة وفرنسا، والفئات التي يمكن أن تستفيد:

١. المدرسون والمدرسون الأوائل من جميع مراحل التعليم العام، وفي جميع التخصصات.
٢. الموجهون الفنيون للمواد الدراسية في جميع مراحل التعليم وأنواعها وتخصصاتها.
٣. العاملون بالإدارة المدرسية في جميع مراحل التعليم (مدير أو ناظر).
٤. الباحثون في المراكز البحثية التابعة لوزارة التربية والتعليم.

سابقاً: إجراءات ترشيح المعلمين والإعلان عن البعثات التدريبية الخارجية: قامت وزارة التربية والتعليم بتحديد عدة إجراءات لتنظيم عملية الترشيح والتقدم والاختبارات والاختيار وبرامج إعداد وتهيئة المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية. وحسب القرار الوزاري رقم (٤٤٢) لسنة (١٩٩٦) ونصت المادة (الأولى)- يتم الإعلان عن البعثات في أول يناير من كل عام عن طريق:

- ١- الإعلان عن البعثات التدريبية فى وسائل الإعلام المناسبة.
- ٢- إرسال الإعلان إلى مديريات التربية والتعليم بالمحافظات ويكون مدير المديرية مسؤولاً عن وصول الإعلان للإدارات التعليمية فيما لا يزيد عن يومين من تاريخ وصوله.
- ٣- تقوم الإدارات التعليمية بتجميع طلبات المتقدمين للترشيح، وتكون مسؤولة عن:

أ-مراجعة البيانات الوظيفية للمعلمين المتقدمين من واقع ملفاتهم الوظيفية.

ب-قيام الموجهين بالإقرار بصلاحية المتقدمين لتمثيل بلادهم بالخارج وحسن سلوكهم.

- ج-التأكد من انطباق شروط الإعلان على المتقدمين من المعلمين.
- د- إرسال طلبات المعلمين المتقدمين المستوفين للشروط إلى المديرية التعليمية فى موعد لا يتجاوز أربعة أيام من الموعد المحدد لانتهاؤ التقديم للترشيح.
- ٤- تقوم مديرية التربية والتعليم بإرسال بيانات المرشحين من كافة الإدارات التعليمية والمستوفين للشروط إلى وحدة البعثات بالوزارة فى موعد لا يتجاوز أسبوعاً من موعد انتهاء التقديم للترشيح.

٥ نصت المادة (الثانية) من القرار الوزاري رقم (٤٤٢) لسنة (١٩٩٦) على:- تقع مسؤولية اختيار المبعوثين ومدى انتظامهم فى البعثات بالخارج وسلوكهم العام على من قام بترشيحهم فى جهات عملهم، والذين اعتمدوا هذا الترشيح فى المديرية التعليمية ومن أجازوهم فى المقابلة الشخصية.

٥ كما نصت المادة (الثالثة): تقع مسؤولية القصور فى الناحية الطبية للمبعوثين بالخارج على الهيئة الطبية التى أجازت المعلم المبعوث صحياً.

• جاء فى المادة (الرابعة): تتولى الإدارة العامة للبعثات فور تلقيها قوائم الترشيح النهائية من وحدة البعثات بإبلاغ هذه القوائم للمكاتب الثقافية عن طريق وزارة التعليم العالي وإبلاغ وزارة الخارجية وشركة مصر للطيران لعمل الحجز بالإسم لتذاكر السفر. وتخطر الإدارة العامة للبعثات المرشحين للبدء فى إجراءات الحصول على التأشيرة وتسلم تذاكر السفر، ثم تقوم بإبلاغ المكاتب الثقافية بحجز الطيران.

• جاء فى المادة (الخامسة): يُصرف للمرشح بدلات السفر المقررة من جهة عمله فى مراحل الاختبارات.

• جاء فى المادة (السادسة): يتسلم المبعوثون خلال أسبوع من عودتهم خطابات بانتهاء بعثتهم لتسليمها لوحدة البعثات التى تخطر إدارة شئون العاملين بتحرير إخطار لمديريات التربية والتعليم.

• جاء فى المادة (التاسعة): أن تعطى أولوية للمعلمين المبعوثين العائدين للعمل فى المدارس التجريبية للغات، ويراعى أن تكون ترقباتهم بأماكنهم بقدر الإمكان وذلك لإفادة مدارسهم التى يعملون بها.

ومن ضمن الإجراءات التى تقوم بها الوزارة تنفيذ عدة دورات تدريبية لمدة (٢) أشهر فى مراكز التدريب التابعة للوزارة، وهى دورة تدريبية فى اللغة الإنجليزية تنتهى بإجراء اختبار فى اللغة فى إحدى المؤسسات العلمية المتخصصة، يعقب ذلك دورة تثقيفية لمدة أسبوعين تتناول سياسة التعليم فى مصر، والنواحي الثقافية والعادات السائدة فى الدولة المبعوث إليها المعلمون.

كما أن التخصصات الأخرى غير اللغة الإنجليزية كالعلوم والرياضيات ورياض الأطفال والإدارة المدرسية والموجهين يتم إعدادهم قبل السفر بتنظيم دورات فى اللغة الإنجليزية، فيما عدا المتخصصين فى اللغة الفرنسية. حيث يتم عقد دورات

فى اللغة الإنجليزية لرفع مستوى المعلمين غير المتخصصين فى عدة مراكز تدريب على مستوى الجمهورية، كما يتم عقد دورات التهيئة الثقافية لهم قبل السفر إلى الخارج.

وكانت وزارة التربية والتعليم تنظم برنامجاً لتهيئتهم ثقافياً لمدة ثلاثة أيام قبل السفر وفقاً للقرار الوزارى رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨ ولكن المسئولين عن البعثات قاموا بتطوير برامج التهيئة وقرروا أن تكون مدة البرنامج أسبوعين بدلاً من ثلاثة أيام، وذلك لتحقيق الفاعلية فى البرامج. وبدأت الوزارة فى تنفيذ هذا النظام منذ فوج أبريل (١٩٩٩) وتم تدريب (٣٧٠) من المعلمين المعوثين للخارج. وهدفت برامج هيئة المعلمين المعوثين التى عقدت بمركز تدريب سرس الليان إلى تحقيق:

١. إلمام المتدربين بأهمية التعليم ودوره فى بناء مجتمع القرن الحادى والعشرين.
٢. تنمية مهارات استخدام اللغة الأجنبية لدى المعلمين المتدربين.
٣. اكتساب المتدربين لمهارات استخدام الحاسب الآلى وبرامجه.
٤. تنمية مهارات وأسس البحث العلمى لدى المتدربين.
٥. تأصيل القيم والاتجاهات التربوية السليمة فى إطار النسق العلمى.
٦. التعرف بأهمية مصادر وتقنيات المعرفة وكيفية استخدامها.
٧. تزويد المتدربين بثقافة ونظم التعليم فى مصر ودول الابتعاث.
٨. إرشاد وتوجيه المتدربين والرد على مشكلاتهم وتقديم أساليب حل هذه المشكلات.

٩. توعية المتدربين بعادات وتقاليده دول الابتعاث والدروس المستفادة من البعثات السابقة.

وهذا يُظهر اهتمام الوزارة بتطوير برامج البعثات من أجل الوصول للحد الذى يمكن أن يساهم فى إفادة المعلمين من البعثات. ويتضمن البرنامج التدريبى

موضوعات تتعلق بتوعية المبعوثين بسياسة التعليم المصرى، واستراتيجية التنمية السلم التعليمية وقيم المجتمع. ويتضمن موضوعات عن مهارات البحث العلمى تقنيات مصادر المعرفة، اللغة الإنجليزية، وموضوعات عن ثقافة ونظام التعليم بدولة الابتعاث.

كما أوصت دراسة بإشراك مسئولين متخصصين بالبلاد التى تُرسل لهم بعثات تدريب المعلمين المصريين فى البرنامج التأهيلي داخل مصر، حتى يتحدثوا عن التعليم فى بلادهم. وكذلك تدعم هيئة التدريب فى هذه البرامج بالمتخصصين مهنياً وأكاديمياً، ورفع مستوى كفاءة المرشح وإعطاء أولوية للمتدربين الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه للمشاركة فى هذه البرامج حتى تكون هناك استفادة علمية من البعثات الخارجية. كما يمكن عرض برنامج بالفيديو عن الدولة التى سوف يسافر إليها المعلم المرشح، ويبين هذا البرنامج أسس نظام التعليم والمناخ الثقافى والحضارى للدولة الموفد إليها المعلم.

**ثامناً: اختيار المعلمين المرشحين للبعثات التدريسية الخارجية:**

ومن ناحية اختيار المعلمين المرشحين للبعثات الخارجية فإنه يتم اختيارهم من ضمن الذين اجتازوا الاختبارات واستوفوا الأوراق المطلوبة والذين تنطبق عليهم الشروط المعلنة. حيث نصت المادة (الأولى) من القرار الوزارى رقم (٤٤٢) لسنة ١٩٩٦ فى البند "ثالثاً" الخاص باختيار المرشحين على أن:

١. تقوم وحدة البعثات الخارجية بالوزارة بمراجعة طلبات المرشحين للتأكد من انطباق الشروط عليهم.

٢. تنظم وحدة البعثات الخارجية للمعلمين المتقدمين دورة تدريبية فى اللغة الأجنبية مدتها ٢ أشهر تنتهى بإجراء اختبار لغوى فى إحدى المؤسسات المتخصصة، تعقبها دورة تثقيفية عن سياسة التعليم فى مصر والنواحي

- الثقافية والمعيشية والعادات فى دول الابتعاث، ويستعان بأفضل الخبرات فى تنفيذ البرامج.
٣. تجرى الوحدة مقابلة شخصية للذين اجتازوا دورات التدريب وحصلوا على المستوى اللغوي المطلوب، ويتم ترتيب الذين اجتازوا المقابلة وفقاً لمستوى الصلاحية للسفر.
٤. تتولى الوحدة تسليم المرشحين خطابات إحالتهم للكشف الطبى بالمستشفيات الحكومية أو الجامعية التعليمية بمحافظاتهم مع التنبيه عليهم بالبدء فى استخراج جوازات السفر.
٥. تخطر الوحدة المستشفيات الحكومية أو الجامعية التى وقع عليها الاختيار لإجراء الفحوص الطبية بأسماء المرشحين المطلوب الكشف الطبى عليهم وتقوم المستشفى بإرسال النتيجة للوحدة.
٦. تقوم الوحدة فى خلال يومين من تسلمها لنتيجة الكشف الطبى بإعداد القوائم النهائية للمرشحين موزعة على الجامعات بالخارج مبيناً بها البيانات لكل معلم مرشح للبعثات التدريبية الخارجية:
٧. تقوم الوحدة بإرسال قوائم المرشحين النهائية إلى الإدارة العامة للبعثات لاتخاذ إجراءات السفر.
٨. تقوم الوحدة بإجراءات العرض على لجنة الإجازات الدراسية بالوزارة لمنح المرشحين الإجازة.
٩. تقوم إدارة شئون العاملين بالوزارة بإبلاغ مديرى مديريات التربية والتعليم بالمحافظات بقرار لجنة الأجازات الدراسية لقيام الإدارات التعليمية بإبلاغ المدارس الموفد منها المعلمون بهذه القرارات.

١٠. تنظم وحدة البعثات بالوزارة للمرشحين برنامجاً تأهيلياً ثقافياً قومياً لمدة ٣ أيام فى مركز من مراكز التدريب وذلك قبل موعد السفر بأسبوعين. وتم زيادة مدة برنامج التأهيل الثقافى إلى أسبوعين.

تاسعا: معوقات نظم تدريب المعلمين المصريين فى الخارج:

من خلال الاطلاع على نظام البعثات الخارجية وما سبق عرضه عن هذا النظام الجديد فى مجال تدريب المعلمين كنظام فرعى فى منظومة التعليم، يتضح أن نظام البعثات الخارجية للمعلمين من المشروعات التعليمية التى قد يواجه مجموعة من المعوقات التى يمكن أن تعوق تحقيق أهداف الوزارة من هذه النظم، والاستفادة بخبرات المعلمين العائدين من البعثات التدريبية الخارجية.

حيث تبين أنه رغم أهمية البعثات الخارجية إلا أن بعض الدراسات التربوية تشير إلى ضعف تحقيق الأهداف المنشودة من هذه البعثات بسبب وجود عدة معوقات تقلل من الاستفادة منها:

١- ضعف وجود أهداف محددة للمعلمين المبعوثين قبل سفرهم بحيث يتم تعريفهم المطلوب التدريب عليه.

٢- ضعف وجود تقييم فى نهاية البرنامج التدريبى للبعثة، ولكن كل ما يحدث هو حصول المتدرب على شهادة إتمام التدريب لجرد حضوره البرنامج التدريبى، حيث يحصل كل المتدربين على هذه الشهادة.

٣- ضعف وجود خطة مستقبلية واضحة ومحددة لنظام التدريب بالخارج. وهناك معوقاً آخر وهو ضعف جود خطة حالية أو مستقبلية للاستفادة من المعلمين المبعوثين.

كما توجد عدة معوقات تواجه المعلمين المبعوثين ضمن بعثات التدريب بالخارج:

١- ضيق وقت التدريب وعدم مناسبته للإفادة من التدريب بشكل كاف.

٢- صعوبة بعض اللهجات فى بعض المناطق التى يتدرب فيها المعلمين المصريين بالخارج.

٣- غموض أهداف البرنامج التدريبى للمعلمين المبعوثين بالخارج.

٤- كتابة المادة العلمية بطريقة لا تساعد فى الإفادة منها بشكل جيد.

٥- الزيارات الميدانية للمدارس غير كافية، وعدم دقة متابعتها.

٦- ضعف كفاية التدريب على مهارات الحاسب الآلى وتطبيقاته.

٧- ضعف التنسيق بين إدارة البعثات وباقى الجهات ذات الصلة بوزارة التربية والتعليم.

٨- وجود فجوة ثقافية بين الثقافة العربية والثقافات الأجنبية.

كما تين وجود عدة معوقات تقلل من الاستفادة من البعثات الخارجية من أهمها:

١- ضعف مستوى المبعوثين لغوياً بما يقلل من فرص الاستفادة من البرنامج التدريبى الخارجى.

٢- ضعف مهارات استخدام الحاسب الآلى لدى بعض المعلمين المبعوثين.

٣- سوء تخطيط وتنفيذ الزيارات الميدانية أثناء التدريب بالخارج، ولم تحقق أهدافها بشكل جيد.

ويتضح أنه لم تتح أى فرصة للمعلمين المصريين للمشاركة فى التدريس الفعلى داخل الفصول الدراسية أثناء برنامج الزيارات الميدانية. وكان حضورهم مجرد الاستماع للمعلمين الأجانب دون مشاركة فاعلة فى شرح للدروس. وتشير دراسة أخرى إلى عدة معوقات تقلل من درجة استفادة المبعوثين من برنامج البعثة مثل:

١- إغفال التنسيق بين إدارة البعثات بالوزارة وجهات الابتعاث بالخارج لتحديد مهارات التدريب المطلوبة.

٢- إغفال دور المعلمين المبعوثين كمدرسين فى مجال تخصصاتهم المختلفة فى مدارسهم وإداراتهم.

كما تبين أنه لم يكن خلال الفترة السابقة قبل (٢٠٠٣) لهذه الدورات التنشيطية للمعلمين المبعوثين أدنى اهتمام بهم فيما عدا محاولات ومجهودات محلية محدودة حيث لم يكن هناك أى متابعة جادة من أى نوع للمبعوثين لتحسين العملية التعليمية رغم أن المادة (الثامنة) من القرار الوزارى رقم (٢٠) لسنة ١٩٩٨ تنص على ضرورة قيام أجهزة التوجيه الفنى بمديريات التربية والتعليم بمتابعة المبعوثين. كما تم إنشاء قسم (للمتابعة) بوحدة البعثات بتاريخ ٢٤/٤/٢٠٠٢ لمتابعة المعلمين العائدين من الخارج، وذلك للاستفادة من تجاربهم الناجحة وتعميمها، ودراسة المعوقات التى تعترض تنفيذ تجارب ومقترحات هؤلاء المبعوثين والعمل على إزالة المعوقات التى تعرقل محاولاتهم فى التطبيق لما تعلموه وشاهدوه فى الخارج.

وهناك أسباباً التى أدت لتطبيق نظام البعثات الخارجية للمعلمين أثناء الخدمة من أهمها بعض جوانب الضعف فى برامج التدريب التى تُنفذ فى مصر على المستويين المركزي والمحلى، ومن أهم الجوانب:

- ١- ليست هناك خطة شاملة للتدريب على مستوى الوزارة أو المستوى المحلى.
- ٢- أن برامج التدريب الإدارية أثناء الخدمة محدودة المدة للغاية.
- ٣- أن تقويم الأداء فى برامج التدريب أثناء الخدمة لا يلعب أى دور على الإطلاق فى عملية الترقية.
- ٤- قلة الاهتمام بإعادة التدريب للوظيفة.
- ٥- عدم كفاية المخصصات المالية للتدريب.
- ٦- يجرى التدريب بطريقة عشوائية حيث إنه:

• لا يؤسس التدريب على تحديد احتياجات التدريب أو على الوسائل الموضوعية.

• نقص التدريب وطرق التدريب البالية والعجز في أعداد المدربين المتخصصين.

ويتبين دور المعلمين المبعوثين في تفعيل وحدات التدريب بالمدارس، حيث أنه ينبغي عليهم القيام بنقل خبرات ومهارات وما تعلموه على غيرهم من المعلمين في المؤسسات التربوية والتعليمية. وهذا الدور يمكن أن يتم من خلال وجودهم كأعضاء فاعلين في وحدات التدريب بالمدارس ومشاركاتهم في برامج التدريب المختلفة من أجل تنمية زملائهم مهنيًا. وينبغي أن يقوم المعلمون المبعوثون بنقل خبراتهم إلى المدارس المجاورة التي قد تخلو من المبعوثين حتى تعم الفائدة على الجميع.

ويتضح من هذا وجود قصور في الاستفادة من المبعوثين في تطوير التعليم وتحسين الأداء المدرسي، وذلك بسبب عدم وجود متابعة أو محاولة دعوة المبعوثين للقيام بدورهم في تطوير التعليم بإعطائهم فرصة حقيقية، ومساعدتهم في تولى مهام محددة في مواقع يمكن أن يسهموا عن طريقها في خدمة النظام التعليمي. ويمكن أن يتم ذلك عن طريق تصنيف المعلمين المبعوثين حسب الخبرات والتخصصات والمهارات، وبالتالي يتم الاستفادة منهم حسب إمكانات ومؤهلات كل معلم مبعوث. وهذا يعني العمل على مشاركتهم في النهوض بالتعليم، وتطويره عن طريق خطة عملية قابلة للتنفيذ على معايير محددة حتى تتحقق الفائدة المرجوة من تدريب المعلمين بالخارج من خلال البعثات الخارجية للمعلمين أثناء الخدمة.

عاشرا: كيفية الاستفادة من المعلمين العائدين من البعثات التدريسية الخارجية:

تقوم وزارة التربية والتعليم فى مصر بتطبيق نظام تدريب المعلمين أثناء الخدمة فى الخارج من أجل تحقيق العديد من الأهداف التى من شأنها رفع المستوى المهنى والأكاديمي للمعلمين. ويشير الكاتب إلى أن المعلم يستفيد من البعثات على المستوى الشخصي والمهني. وقد يستفيد المعلم المبعوث بعض الخبرات فى موضوعات متعددة حسب اهتماماته وخبراته وإمكانياته الشخصية وتخصصه الأكاديمي.

وينعكس هذا إيجابياً على أداء المعلم داخل الفصول الدراسية نظراً للفروق الفردية بين المعلمين وقدراتهم الخاصة، مما يعنى الاختلاف فى مدى الاستفادة من هذه الخبرات باختلاف قدرات المعلمين ودرجة ثقافتهم وحسب الإمكانيات المتاحة لهم فى أماكن عملهم.

وفى مجال الاستفادة من المعلمين العائدين من البعثات التدريبية الخارجية فى التخصصات المختلفة، ولكى يتم الاستفادة منهم بعد عودتهم من الخارج. وللتأكيد على الاستفادة من البعثات التدريبية الخارجية قامت الإدارة العامة للتدريب فى عام (١٩٥٦) بإعداد برنامج كان هدفه الأساسي هو الاستفادة من المعلمين العائدين من البعثات الخارجية، وأعدت الترتيبات اللازمة لتنظيم حلقات دراسية على مدار السنة، تحدث فيها المبعوثون فى البعثات الصيفية عن خبراتهم وكيفية الاستفادة منها فى المراحل التعليمية المختلفة، على أن يعقب ذلك حلقات مناقشة تنتهى بعمل توصيات محددة قابلة للتطبيق والتنفيذ.

ويتبين من ذلك أن هذه البعثات كانت لها أهداف محددة مسبقاً، ولكن لم تتضح بالشكل الكافي فى نظام البعثات الخارجية. ويشير ذلك لأهمية تدريبهم على كل هذه الموضوعات داخل مؤسسات التدريب قبل سفرهم ضمن البعثات التدريبية الخارجية لضمان تحقيق أعلى فائدة من هذه البعثات الخارجية للمعلمين. وللإستفادة من نظام تدريب المعلمين فى الخارج، أوصت إحدى الدراسات بضرورة الإستفادة من خبرات المعلمين الذين تدربوا بالخارج، وذلك بإعداد شرائط فيديو لعرض الخبرات الحديثة التى اكتسبها المبعوثون على زملائهم. كما أوصت الدراسة بتحديث إدارات التدريب بالمديريات، حتى يمكن أن تستخدم أحدث أساليب التدريب المهنى. ويُمثل ذلك إحدى المستجدات التكنولوجية.

ويتوافق هذا مع اتجاهات وزارة التربية والتعليم نحو تطوير وتحديث التعليم المصري من خلال الإستفادة من الإمكانيات المتاحة بقدر الإمكان وتوظيفها فى الإستفادة من المعلمين المبعوثين، وذلك بالتعاون مع بعض الجهات المصرية والأجنبية العاملة فى مجال التعليم فى مصر وخارجها. ولكى يتم الإستفادة من المعلمين المبعوثين توصى دراسة بأهمية مراجعة خطط وسياسات البعثات الخارجية ونظامها فى ضوء رؤية علمية واضحة، والتحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية للمعلم المصري.

كما أوصت إحدى الدراسات بضرورة الإستفادة من خبرات المعلمين المبعوثين العائدين لكى يُحدثوا إشعاعاً بهذه الخبرات الجديدة. واقترحت هذه الدراسة عدة إجراءات واقعية وعملية وقابلة للتنفيذ لتحقيق أقصى استفادة منهم فى تطوير التعليم وتنمية المجتمع:

١- ترقية المعلمين العائدين من البعثات الخارجية إلى وظائف إشرافية أو نديهم جزئياً لإدارات التدريب بالمديريات والإدارات التعليمية، حيث يرقى إلى مدرس أول لكي يطبق كل ما هو جديد في المدرسة التي يعمل بها. أو يرقى كموجه لكي ينشر الفكر الجديد على مستوى عدة مدارس. كما يمكن ندبه بعض الوقت لإدارات التدريب حتى يكلف بتدريب زملائه الذين لم تتح لهم فرصة السفر للخارج.

٢- تكليف المعلمين العائدين بتنظيم اجتماعات لنشر الفكر التربوي الجديد، وقد تكون هذه الاجتماعات في شكل مؤتمر على مستوى مدرسة أو إدارة أو مديرية في صورة ورش دراسية أو جلسات حوار. كما يكلف كل معلم بإعداد تقرير واف عن الخبرات التي اكتسبها، ثم يكلف بعرض كل ما هو جديد.

٣- إنشاء إدارة أو هيئة مصرية دائمة لتطوير التعليم، تتكون من خبراء التعليم على كافة المستويات الأكاديمية والوظيفية والعمرية. ويكون من مهامها الإشراف على برامج التدريب أثناء الخدمة سواء في الداخل أو الخارج. ويتم وضع مواصفات ومعايير دقيقة للمعلمين المبعوثين للخارج، وتطالبهم عند العودة بضرورة الاشتراك في إحداث نهضة تعليمية شاملة في مصر وفقاً لسياسة واضحة المعالم.

٤- تجميع كل مجموعة من المعلمين العائدين في مدرسة واحدة تجريبية مع مدير أو ناظر مدرسة مبعوث حتى تتحول إلى مركز إشعاع عن طريق تطبيق خبراتهم التي تعلموها في الخارج بهذه المدرسة.

وهناك مجموعة من التوصيات لتحقيق الاستفادة من المبعوثين وذلك بضرورة:

ه وضع أهداف واضحة ومحددة للبعثة ليعرف كل مبعوث الغرض من التدريب بالخارج.

- أن تقوم وزارة التربية والتعليم بمعرفة محتوى البرنامج التدريبي الذي سوف يتم تقديمه للمبعوثين من المعلمين المصريين عن طريق الجامعات الأجنبية.
- الحصول على السيرة الذاتية للمدرسين والمحاضرين في الخارج للتأكد من قدراتهم إمكاناتهم العلمية.
- التدقيق في اختيار أفضل العناصر من المعلمين المبعوثين. وضرورة تقييم أداء كل مبعوث أثناء البعثة.
- الإشراف على المبعوثين طوال مدة البعثة بأن يكون هناك مشرف مقيم وذلك لتقييم أداء المبعوث بالخارج ويكون ممثلاً للوزارة في متابعة تنفيذ برنامج التدريب المتفق عليه.
- الإعداد الجيد للزيارات الميدانية، ويطلب من المبعوث تسجيل ملاحظاته أثناء الزيارة.
- إنشاء جهاز لمتابعة المبعوث بعد عودته ومعرفة أوجه الاستفادة من معارفه وخبراته.
- وضع استراتيجية للاستفادة من خبرات المبعوثين بعد عودتهم والتغلب على المعوقات.
- توصلت دراسة إلى بعض الخبرات التي تحدد أوجه إفادة المعلمين من تدريبهم:
- ١- اكتساب خبرات جديدة في طرق التدريس ومهارات فن التدريس..
- ٢- اكتساب مهارات جديدة في استخدام الحاسب الآلي والتقنيات الحديثة.
- ٣- اكتساب خبرات جديدة في استخدام المكتبة وإثراء الموقف التعليمي وفي تنظيم الوقت واحترامه.
- ٤- اكتساب خبرات جديدة في أساليب التقويم والاختبارات والمقاييس.

٥- اكتساب خبرات جديدة فى نظم الإدارة المدرسية والتربوية ونظم التعليم الحديثة.

وقد أوصت إحدى الدراسات بأن يتم الاستفادة من المعلمين العائدين من الخارج كنواة لمجموعة تدريبية لتدريب غيرهم من المعلمين باستخدام أسلوب الأمواج المتصاعدة لنشر الخبرة التدريبية. كما أن هناك عدة إيجابيات للبعثة التدريبية يمكن اعتبارها من أوجه الاستفادة من المعلمين المبعوثين وتتضمن:

- ١- إجادة اللغة الإنجليزية والكمبيوتر واستخدام الإنترنت.
- ٢- التعرف على أساليب حديثة فى طرق التدريس وتغيير مفهوم أساليب التدريس للمعلمين المبعوثين.
- ٣- التعرف على ثقافات مختلفة ونظم التعليم فى دول أخرى.
- ٤- احترام الوقت والالتزام الجاد بالمواعيد، اكتساب والبحث عن المعرفة ومصادرهما بالجهد الذاتى.
- ٥- استخدام الأسلوب العلمى والاهتمام بالطلاب الموهوبين.

هناك بعض المقترحات لمواجهة بعض المشكلات والعقبات التى قد تواجه المعلمين المبعوثين وضرورة أن تُنفذ قبل سفرهم، فى مرحلة التهيئة ومن الإجراءات المقترحة:

- ١- زيادة مدة البرامج التدريبية بالخارج، وزيادة الحافز المادى للمتدربين وحسن اختيار المدربين.
- ٢- إعداد المعلمين المبعوثين لغوياً إعداداً جيداً مع بعض الجهات بدول بعثات التدريب.
- ٣- الإعداد المسبق للمعلمين المبعوثين بشكل جيد، وتحديد أهداف التدريب مسبقاً وتزويد المعلمين بها.

٤- تعريف المعلمين المبعوثين قبل سفرهم بخصائص الدول التي سيبعثون إليها.

٥- تدريب المعلمين المبعوثين على مهارات الحاسب الآلى بشكل جيد.

٦- تزويد المعلمين المبعوثين بكتيبات عن مصر وحضارتها لتحقيق أواصر الصداقة بين مصر والشعوب.

٧- متابعة السفارات المصرية للمعلمين للمبعوثين وتذليل الصعوبات لهم عن طريق المكاتب الثقافية.

أوصت إحدى الدراسات بأن يقوم كل متدرب من المبعوثين بكتابة تقرير عن نشاطه أثناء البعثة والدروس المستفادة من وجهة نظره وطموحاته فى الأداء بعد عودته، ويكون لذلك دور فى ترقيقته. وينبغى الاستفادة من المبعوثين وتفعيل دورهم فى تطوير التعليم من خلال خبراتهم فى طرق التدريس ومساعدة الذين لم تتح لهم فرصة السفر عن طريق نقل خبرات المعلمين المبعوثين. كما جاء فى السياسة التعليمية فى مصر العنصر (الحادي عشر) ضرورة الاستفادة من الخبرات الأجنبية فى التعليم، ومن الإجراءات التنفيذية:

١- عقد اتفاقيات مع المنظمات الدولية على تقديم المساعدة وتدريب الكوادر الفنية.

٢- إشراك المعلمين العائدين من البعثات التدريب بالخارج فى إثراء برامج التدريب المختلفة.

وقد يتحقق ذلك من خلال البعثات الخارجية للمعلمين إلى الدول المتقدمة لتطوير التعليم بعد عودتهم. وتحتاج هذه البعثات إلى عملية تقويم بهدف تحديد التحسينات التى يجب إدخالها على برامج التدريب وفق ما تنتهى إليه عملية التقويم وتحديد ما إذا كان هناك عائد على التدريب. وتهتم وزارة التربية والتعليم

ممثلة فى الإدارة المركزية للتدريب بالمعلمين العائدين من العنثات الخارجية حيث قامت بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة بعقد عدة برامج تنشيطية فى يناير ٢٠٠٢ بلغ عددهم (٨٠٠٠) من المبعوثين. وتمت البرامج التنشيطية فى الفترة من ١١/٥ إلى ١١/٦/٢٠٠٢ بمعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم. وتم تقسيم المبعوثين إلى أربع دفعات بواقع (٢٠٠٠) متدرباً فى البرنامج الواحد لمدة أسبوع.

ومن أهم الموضوعات التى تناولتها هذه الدورات التدريبية للمبعوثين: مهارات استخدام الكمبيوتر، رفع المستوى فى اللغة الإنجليزية، بناء الفريق، إدارة الوقت، الاتصال الفعال، كتابة المقال، مهارات العرض، والإدارة المتقدمة. وقد تم استخدام عدة أساليب تدريبية من أهمها: - ورش العمل، المناقشات، العصف الذهنى، التعلم الذاتى. وساعدت الإمكانيات التكنولوجية الكبيرة والمتاحة بمعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك فى استخدام كافة وسائل التدريب الفعالة.

كما تم تنفيذ دورة تدريبية أخرى للمتميزين من المعلمين المبعوثين وذلك من خلال دورة متقدمة فى الإدارة المتميزة لنشر الفكر الجديد بوزارة التربية والتعليم فى الفترة من ٢٢/٦ إلى ١٧/٧/٢٠٠٢ بمعهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم بالتعاون بين الإدارة المركزية للتدريب والجامعة الأمريكية بالقاهرة، وهدفت إلى تنمية مهارات المعلمين المبعوثين الذين تم اختيارهم ليكونوا نواة مجموعة من قادة ورواد التغيير والتطوير "الكتلة الحرجة" "Critical Mass" وهم مجموعة من المتميزين، كان من المفترض قيادتهم ثورة التغيير والتطوير فى التعليم المصرى. ومجرد تغيير وزير التربية والتعليم، تم تجاهل وإهمال الفكرة وتجميد نشاط الكتلة الحرجة بدلاً من تطوير وتنمية هذه التجربة وتفعيلها.

وتضمنت هذه الدورة التدريبية العديد من الموضوعات الحديثة فى التربية والتعليم من أهمها الرؤية المستقبلية للتعليم والهيكل التنظيمى للتعليم فى مصر أسس التخطيط الاستراتيجى، أسس القيادة المؤسسية، والقيادة التربوية. ويعتبر هذا البرنامج التدريبي أحد وسائل استثمار المعلمين المبعوثين، وأحد أوجه الاستفادة منهم كرواد فى حركة التطوير والتحديث فى التعليم المصرى على المدى البعيد.

ويمكن أن يحقق نظام البعثات الخارجية بعض جوانب التنمية المهنية للمعلمين بدرجة أكبر من برنامج التهيئة قبل السفر، فى حين يحقق برنامج التهيئة جوانب أخرى للتنمية المهنية للمبعوثين بدرجة أكبر من برنامج البعثة، وبذلك يصبح الحاجة إلى إعادة النظر فى نظام البعثات التدريبية للمعلمين بالخارج ووضع أهداف محددة له بحيث يكون نظام البعثات متضمناً لجوانب التنمية المهنية المختلفة. وضرورة تطوير برنامج التهيئة بحيث يحقق أهداف النظام الحالى للبعثات الخارجية، وبذلك يمكن ترشيد الكثير من النفقات التى يتكلفتها المبعوث الواحد. مما يحقق أهداف النظام التعليمى داخل المجتمع.

ويتبين من ذلك إمكانية تحقيق أعلى فائدة ممكنة من المعلمين العائدين من البعثات وذلك بالاستفادة من المعلومات التربوية والأكاديمية فى الكثير من المجالات ذات الصلة بنظام التعليم، ومن عناصره النظام التدريبي. حيث تلعب المعلومات دوراً فعالاً فى رسم السياسات والخطط واتخاذ القرارات التربوية. مما يعنى الاستفادة من تقنيات أجهزة المعلومات فى عمل خطة مبنية على الأسلوب العلمى لتوظيف خبرات ومهارات المعلمين العائدين، وبالتالي تتحقق أهداف نظام البعثات الخارجية للمعلمين.

من خلال عرض أهداف ونشأة وتطور نظام البعثات وشروط ومعايير وإجراءات ترشيح المعلمين للسفر ضمن البعثات الخارجية، وبعض المعوقات التي قد تواجه المعلمين المبعوثين. وكيفية الاستفادة من العائدين من البعثات الخارجية في إفادة نظام التعليم لقيادة ثورة التغيير والتطوير في التعليم ثم توصل إلى عدة ملاحظات يمكن تلخيصها في:

١. يعتبر نظام البعثات التدريبية الخارجية أحد الأساليب الحديثة في تدريب المعلمين أثناء الخدمة. ويعتبر نظاماً تدريبياً فرعياً في إطار نظام كلى يشمل منظومة التعليم.

٢. كان هدف البعثات في عهد (محمد على باشا) هو إمداد المجتمع المصرى بالعناصر البشرية المدربة على شئون الحرب وعلوم الترجمة. وبرنامج البعثات لم يكن لرفع كفاءة أو تنمية مهارة بل كان من أجل الحصول على شهادة علمية من الخارج.

٣. أهم دول الابتعاث هي المملكة المتحدة والولايات المتحدة ثم فرنسا وأيرلندا واليابان.

٤. تطور البعثات الخارجية في فترة الخمسينيات وعهد ثورة يوليو، وظهر نظام البعثات الخارجية للمعلمين في شكل بعثات صيفية لتدريبهم على العلوم الحديثة مثل اللغات والرياضيات، لكنها لم تتم بشكل منتظم.

٥. لم يظهر نظام البعثات الخارجية بمعناه الدقيق إلا في بداية التسعينيات في العام الدراسي ١٩٩٤/٩٣ وكان يتم في شكل بعثات تدريبية للمعلمين في تخصصات مختلفة وبشكل دورى ومنظم، وصدرت بشأنها عدة قرارات وزارية. كما تم وضع العديد من الشروط الخاصة بالمعلمين المرشحين للسفر.

٦. بدأت البعثات فى فترة التسعينات بتخصصات الرياضيات والعلوم واللغة الإنجليزية ثم اللغة الفرنسية ورياض الأطفال والإدارة المدرسية. كما أضيفت تخصصات التربية الخاصة والتوجيه الفنى.
٧. ركزت البعثات التدريبية الخارجية على معلمى التعليم العام الثانوى والإعدادي فقط للترشيح للبعثات الخارجية، ثم بعد ذلك تم فتح المجال أمام معلمى التعليم الابتدائى والتعليم الفنى فى تخصصات معينة.
٨. ضعف التركيز على شرط إجادة اللغة الأجنبية حيث إنه غالباً ما يسافر الكثير من المعلمين المرشحين فى تخصصات العلوم والرياضيات أو غير المتخصصين فى اللغة الإنجليزية بدون أن يكونوا على درجة كافية من إجادة اللغة الإنجليزية، مما يفقد البعثة التدريبية معناها ويقلل من درجة الاستفادة منها.
٩. الكثير من المعلمين المبعوثين غير المتخصصين فى اللغة الإنجليزية ما عدا معلمى (اللغة الفرنسية) لا يستطيعون الاستيعاب لصعوبة الدراسة باللغة الإنجليزية..
١٠. ضعف وضع معايير واضحة للمعلمين المرشحين للسفر وعدم الاستفادة من الحاصلين على الماجستير والدكتوراه وإعطاء أولوية لهم للسفر ضمن البعثات.
١١. غموض أسس الاستفادة من المعلمين المبعوثين ومنحهم الفرصة للمشاركة فى صنع القرار التربوى، ووضع قواعد واستراتيجيات تطوير التعليم المصرى بمشاركتهم.
١٢. الاهتمام بإتاحة الفرصة للمتميزين من المعلمين لحضور مؤتمرات علمية خارجية.

١٢. أشارت الدراسات إلى وجود عدة معوقات فى تدريب المعلمين، ومن المفترض أن تساعد البعثات الخارجية فى تحقيق التنمية المهنية، ومواجهة المعوقات مثل:

◦ عدم الاهتمام بتوفير فرص حقيقية للمعلمين لحضور المؤتمرات وحلقات النقاش.

◦ قصور برامج التدريب الحالية فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين لأسباب تتعلق بسوء تخطيطها، وندرة التشجيع على تجريب أساليب التدريس الحديثة.

◦ قلة فرص الإيفاد للخارج للمعلمين مع عدم الاستفادة من خبرات العائدين منهم.

◦ نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج: تناول الكاتب تدريب المعلمين المصريين أثناء الخدمة بالخارج. وسوف يتناول نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة بالخارج. وأهداف برنامج تدريبهم فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة، موضحاً أهداف ومحتوى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، وأساليب تدريبهم والمدرسين المشاركين فى تنفيذ البرنامج، والتدريب الميدانى والأنشطة المصاحبة، ثم أساليب المتابعة والتقويم والشهادات التى تُمنح للمتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين. وتظهر الحاجة إلى إتباع هذا النظام فى أن عملية تدريب المعلمين فى الدول العربية تكاد لا تتجاوز العمل على إتقان تدريس بعض المواد الدراسية واستخدام بعض الوسائل التعليمية دون الاعتماد على خطط منظمة تحدد فيها الأدوار وترتبط بالخطط التعليمية، مما يقلل من العائد الأكاديمي والمهني والثقافي.

وهناك توصية بإيفاد مجموعة من خبراء التدريب والمركز القومى للبحوث التربوية والموجهين لدورات تدريبية إلى الخارج لمدة تتراوح بين فصل دراسى أو عام كامل يكتسبون من خلالها المهارات الأساسية للتدريب. وعقد اتفاقيات ثقافية بين الوزارة وبعض الجامعات الأجنبية لإعداد مدرّبين من الحاصلين على درجتى الماجستير والدكتوراه بوزارة التربية والتعليم لإكسابهم مهارات التدريب للاستفادة منهم مستقبلاً. ويؤيد الكاتب هذا ويتفق مع إنشاء الأكاديمية المهنية للمعلمين فى مدينة مبارك للتعليم لما تتمتع به من إمكانيات تكنولوجية، وسوف تساهم هذه الأكاديمية فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين.

ويتضح الهدف والغرض من البعثات الخارجية من خلال الإشارة إلى مفهومها حيث تُعرف نظام البعثات الخارجية بأنها "نظام تتبعه وزارة التربية والتعليم عبارة عن إيفاد المعلمين لبعض الدول المتقدمة لمدة ثلاثة شهور بغرض إطلاعهم على نظم التعليم بهذه الدول ومعرفة أحدث طرق التدريس بها. وسوف يتناول نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة فى إطار نظام البعثات الخارجية من خلال نموذجين جامعتين مختلفتين هما: - جامعة إكستر Exter بإنجلترا، وجامعة أدنبرة *Edinburgh* بإسكتلندا. وذلك كمثال لنظام بعثات وزارة التربية والتعليم لتدريب المعلمين المصريين بالخارج فى الجامعات البريطانية. ثم يتناول نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية من خلال نموذج جامعة ولاية جورجيا *Georgia State University*. وذلك كمثال لنظام برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالتعاون مع بعض الهيئات والجهات المشاركة.

أولاً: نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة:  
تعتبر المملكة المتحدة من ضمن الدول المتقدمة فى مجال تدريب المعلمين  
أثناء الخدمة. كما تعتبر نموذجاً محتذى به من معظم الدول النامية التى تسعى  
لتطوير نظم التدريب، وتعتبر المملكة المتحدة من الدول التى ترتبط ارتباطاً تاريخياً  
بمصر، حيث يظهر ذلك فى سيادة تدريس اللغة الإنجليزية بمراحل التعليم  
المختلفة، والسعى للاستفادة من هذه النظم فى تحقيق التنمية المهنية للمعلمين  
المصريين. ويمثل تدريبهم فى المملكة المتحدة، نظام البعثات الخارجية للمعلمين  
الذى تقوم بتنفيذها وزارة التربية والتعليم.

١- تطور نظام بعثات معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إلى المملكة المتحدة:  
جدير بالذكر أن نظام بعثات المعلمين إلى المملكة المتحدة له جذور منذ عهد  
أسرة (محمد على) والاحتلال البريطانى لمصر ١٨٨٢ حيث كانت البعثات فى عهد  
الاحتلال تهدف إلى إعداد المبعوثين ليكونوا موظفين حكوميين وخاصة للعمل  
بالتدريس بالمدارس المصرية بدلاً من المدرسين الأجانب، وكانت معظم البعثات  
توجه إلى بريطانيا، وتشكلت إرسالية تامة هناك لمقابلة الدارسين والإشراف  
عليهم.  
وتتضح أهمية نظام البعثات فى الحرص على الاستفادة منه منذ عهد قديم.  
وبسبب تكاليف هذه البعثات واتجاه الكثير نحو إرسال أبنائهم على نفقتهم  
الشخصية فى صورة بعثات أهلية واقتصر دور الحكومة على إرسال مبعوثين من  
خارجى دارالعلوم ومدرسة المعلمين إلى إنجلترا للتخصص فى فن التدريس. كما  
يبين هذا اهتمام أولياء الأمور بتطوير أداء المعلمين ورفع كفاءتهم وتنمية مهاراتهم  
فى طرق التدريس. كما يؤكد رغبة المجتمع فى تنمية مهارات أفرادهم وفق نظام

يسمى الآن "المشاركة المجتمعية" فى ضوء المعايير القومية للتعليم. ويوضح هذا مفهوم نظام التدريب كنظام فرعى فى المنظومة التعليمية.

وكانت وزارة المعارف تُرسل المعلمين فى صورة بعثات صيفية للتمكن من اللغات الأجنبية وطرق التدريس، وكانت أول البعثات عام (١٩٤٦) عندما أرسلت الوزارة (٧) معلمات إلى جامعة شيفلد بإجلترا لمدة عام لإتقان اللغة الإنجليزية. وكان لإجلترا نصيب كبير فى اتجاه وزارة المعارف لإرسال المعلمين فى بعثات لدراسة طرق تدريس اللغات الأجنبية، حيث كان المسؤولون متأثرين بنظم التعليم الإنجليزية.

وإدراكاً من المسؤولين عن معاهد المعلمين بأهمية نظام البعثات لمعلمى اللغة الإنجليزية لدراسة طرق التدريس الحديثة أوصى المجلس الأعلى لمعاهد المعلمين والمعلمات بإرسال بعض معلمى اللغة الإنجليزية إلى إنجلترا كل عام فى بعثات مدتها عام أو عامين، بحيث يصحون مؤهلين للتدريس فى المدارس الثانوية والتعيين فى وظائف المدرسين الأوائل. وقامت الوزارة فى عهد ثورة يوليو (١٩٥٢) بإرسال (١٣٠) معلماً إلى إنجلترا عام (١٩٥٥)، و(١٧) مبعوثاً من المدرسين الأوائل والمفتشين لدراسة طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

كما تم الاتفاق بين وزارة التربية والتعليم فى مصر وإنجلترا وفرنسا عام (١٩٨٧) للتعاون فى تدريب المعلمين المصريين على تدريس الحاسب الآلى وتقديم أجهزة للوزارة لاستخدامها فى التدريب. ويوضح هذا عمق التعاون بين مصر وإنجلترا فى نظم تدريب المعلمين المصريين فى كافة المجالات. ويؤكد ذلك أعداد المبعوثين إلى الجامعات البريطانية بالنسبة لأى دولة أخرى تتعاون معها مصر فى تدريب المعلمين ومعلمى اللغة الإنجليزية. ومن ضمن البرامج التى تُقدم لمعلمى وموجهى اللغة الإنجليزية لتدريبهم بالخارج من خلال التعاون مع بعض الجهات

والبيئات المشاركة، فقد تم تدريب بعض موجي اللغة الإنجليزية على أساليب التوجيه الفني بالتعاون مع المجلس الثقافي البريطاني وإدارة العلاقات الثقافية، حيث تم اختيار عدد منهم فى بعثة إلى إنجلترا لمدة (٣) أشهر للدراسة بجامعة Reading للتدريب على الأساليب الحديثة فى التوجيه والتقويم فى مجال طرق تدريس اللغة الإنجليزية.

كما يتضح أنه منذ بداية التوسع فى نظام البعثات التدريبية للمعلمين إلى الخارج فى أوائل التسعينيات وبصفة خاصة بعثات معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة، أصبح يتم إرسال البعثات الخارجية على ثلاثة أفواج: هى أفواج يناير وأبريل وسبتمبر من كل عام، ومدة كل فوج حوالى ٣ أشهر، وذلك منذ بداية التوسع فى نظام البعثات التدريبية للمعلمين المصريين أثناء الخدمة منذ العام الدراسى ١٩٩٣/١٩٩٤. ومن أشهر الجامعات التى يتم إيفاد معلمى اللغة الإنجليزية إليها فى المملكة المتحدة جامعات ستراتكليد، أدنبرة، هاريوت-وات، إكستر، وجامعة إيست انجليا، وسوف يتم عرض على نموذج جامعتى "إكستر" و"أدنبرة" حيث أنهما من أكثر الجامعات استقبالا لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين. وذلك بالإضافة إلى البعثات المتنوعة التى سبق إرسالها إلى المملكة المتحدة فى فترات سابقة.

وسوف يتم توضيح أعداد معلمى اللغة الإنجليزية المصريين المبعوثين للخارج وتطور وزيادة هذه الأعداد وأماكن تدريبهم فى الخارج. ثم يقوم بتحليل هذه الإحصاءات من خلال عمل جدول إحصائي يبين ذلك من خلال نظام تدريبهم فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة. حيث يقوم الكاتب بعمل جدول يوضح أعداد معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة والمبعوثين إلى الخارج فى كل من الولايات المتحدة الأمريكية والمملكة المتحدة. كما يقوم بعرض نظم وبرامج تدريبهم فى بعض الجامعات البريطانية والأمريكية.

الجملة	العدد	الدولة	العام الدراسي
١١٩	١١٩-	- المملكة المتحدة	١٩٩٤/١٩٩٣
١٤٩	٨٦- ٦٣-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	١٩٩٥/١٩٩٤
٢٢١	٧٢- ١٤٩-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	١٩٩٦/١٩٩٥
٣٦٤	١٣٦- ٢٢٨-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	١٩٩٧/١٩٩٦
٣٠٣	٢٠٤- ٩٩-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	١٩٩٨/١٩٩٧
٢٩٩	١٨٠- ١١٩-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	١٩٩٩/١٩٩٨
٢٩٦	١٩٦- ١٠٠-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	٢٠٠٠/١٩٩٩
٢٩٦	١٩٦- ١٠٠-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	٢٠٠١/٢٠٠٠
١٩٨	١٩٨- - لا يوجد	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	٢٠٠٢/٢٠٠١
٢٠٩	١٩٨- ١١-	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	٢٠٠٣/٢٠٠٢
١٩٨	١٩٨- - لا يوجد	- المملكة المتحدة - الولايات المتحدة	٢٠٠٤/٢٠٠٣

الجملة	العدد	الدولة	العام الدراسي
١٦٢	١٦٢- لا يوجد	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	٢٠٠٥/٢٠٠٤
١٨٩	١٨٩- لا يوجد	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	٢٠٠٦/٢٠٠٥
٣١٥	٣١٥- لا يوجد	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	٢٠٠٧/٢٠٠٦
١١٠	١١٠- لا يوجد	-المملكة المتحدة -الولايات المتحدة	٢٠٠٨/٢٠٠٧
٣٤٢٨			الجملة حتى أبريل ٢٠٠٨

جدول رقم (٥)

- أعداد معلمي اللغة الإنجليزية المصريين المبعوثين حتى أبريل ٢٠٠٨
- يتضح من خلال قراءة وتحليل أعداد معلمي اللغة الإنجليزية المبعوثين إلى المملكة المتحدة إنه يبلغ عددهم (٢٥٥٩) مبعوثاً حتى أبريل ٢٠٠٨، مما يعني أنهم أكثر من ضعف المعلمين المبعوثين إلى الولايات المتحدة الأمريكية والذي بلغ عددهم (٨٦٩) مبعوثاً حتى العام الدراسي ٢٠٠٢/٢٠٠٣.
  - يعود الانخفاض في أعداد المعلمين المبعوثين إلى الولايات المتحدة الأمريكية إلى أحداث سبتمبر ٢٠٠١، حيث توقفت البعثات الخارجية، وتم استكمالها بعدد صغير من المعلمين.
  - تفاوتت أعداد معلمي اللغة الإنجليزية المبعوثين دون وجود قواعد تتحكم في أعدادهم.

ويتضح ذلك من خلال أعداد معلمى اللغة الإنجليزية الموفدين إلى المملكة المتحدة، وبصفة خاصة فى الفترة الأخيرة بعد أحداث سبتمبر(٢٠٠١) فى الولايات المتحدة الأمريكية، حيث قلت البعثات إليها فتم تحويلها إلى المملكة المتحدة. وذلك من واقع قراءة إحصائية لنظام بعثات المعلمين وعدد المبعوثين إلى المملكة المتحدة منذ بداية التوسع فى نظام البعثات الخارجية حتى تاريخه.

يتبين من خادل عرض بعثات التدريب الخارجية أن هناك برنامجين يتم تقديمهما للمعلم:

- ه البرنامج الأول يُنفذ فى مصر "برنامج التأهيل والتهيئة" يتم قبل السفر.
- ه البرنامج الثانى يُنفذ فى الخارج "برنامج البعثة الخارجية" والذى يتم تقديمه طول فترة البعثة بإحدى الجامعات التى تستضيف المعلمين المصريين، حسب الاتفاق مع الوزارة.

وسوف يتم تقديم نماذج من برامج هذه الجامعات لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالخارج. ويعرض برنامجين لجامعتين مختلفتين فى فترات زمنية مختلفة وذلك بالنسبة للبعثات إلى المملكة المتحدة، حيث يتم إرسال معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إلى إنجلترا واسكتلندا. وعقب وصول المعلمين المصريين إلى المملكة المتحدة يعيش المبعوثون خبرتين مختلفتين، حيث يتم تنظيم برنامج نظرى يُنفذ داخل الجامعة المسؤولة عن التدريب، وفى أثناء ذلك يُنفذ برنامج التدريب العملى ويتمثل فى تدريب ميدانى فى بعض المدارس، وهذا يجمع بين الجانب النظرى والجانب العملى فى التدريب. والهدف من برنامج التدريب فى المملكة المتحدة أن يكتسب معلمو اللغة الإنجليزية المصريون خبرة عملية فى المدارس الإنجليزية لمدة (٥) أسابيع. وتتاح لهم فرصة مناقشة العاملين بالدرسة من معلمين وإدارة، وهيئات التدريس بالجامعة المسؤولة.

كما قامت الإدارة المركزية للتدريب بالتعاون مع الجامعة الأمريكية بالقاهرة بعمل برنامج تهيئة للمعلمين المرشحين للبعثات الخارجية إلى المملكة المتحدة لمدة (١٣) يوماً فى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم فى الفترة من ٩-٢١/١٠/٢٠٠٢ لعدد (٣٣٠) مبعوثاً ضمن نظام البعثات الخارجية. كما تُقدم المملكة المتحدة والهيئات العاملة بها عدة منح لتدريب معلمى وموجهى اللغة الإنجليزية المصريين.

٢- برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى المملكة المتحدة: يستغرق برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة حوالى (١٢) أسبوعاً منهم خمسة أسابيع يتم تخصيصها للزيارات الميدانية بالمدارس البريطانية، وتتضمن باقى الأسابيع المحاضرات النظرية، بالإضافة إلى الرحلات والبرامج الترفيهية التى يتم تنفيذها فى أيام الأجازات الرسمية. حيث تقوم الجامعة بتنظيم برنامج محدد للبرامج الترفيهية. ويتم ذلك بصفة عامة فى المملكة المتحدة مع اختلاف المدة الزمنية والجدول من جامعة إلى أخرى.

١- نموذج جامعة إكستر: *Exter*  
سوف يتناول الكاتب عناصر البرنامج التى تشمل أهداف البرنامج وتنفيذه ومحتوى البرنامج. كما يتناول أساليب التدريب والزيارات الميدانية والتدريب العملى التى تُمثل العمليات للنظام التدريبى. وتتمثل المخرجات فى الفائدة النظرية والعملية من البرنامج والمعارف والمهارات والاتجاهات التى اكتسبها المتدربون.

## □ أهداف البرنامج:

يهدف برنامج جامعة إكستر *Exter* لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية إلى تحقيق عدة أهداف:

١- المساهمة فى زيادة وعى معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بقواعد اللغة الإنجليزية.

٢- تدريب معلمى اللغة الإنجليزية على كيفية تطبيق طرق التدريس الحديثة داخل فصول الدراسة بفاعلية.

٣- إعداد معلمى اللغة الإنجليزية للقيام بدورهم بفاعلية فى تدريس اللغة الإنجليزية بعد عودتهم إلى مدارسهم.

## □ تنفيذ البرنامج:

تم تنفيذ البرنامج التدريبي بجامعة إكستر *Exter* لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى إطار نظام البعثات الخارجية من خلال:-

١- عقد ندوات ومحاضرات للمعلمين المصريين فى بعض المدارس الثانوية بالمملكة المتحدة.

٢- إعداد المعلمين جيداً فى المناهج الدراسية والمواد التعليمية لتطبيقها فى الزيارات الميدانية بالمدارس.

٣- قضاء حوالى (١٠) ساعات كاملة فى المدارس لاستكمال أهداف البرنامج التدريبى.

٤- إعداد وتهيئة معلمى اللغة الإنجليزية قبل كل زيارة ثم يتم مناقشتهم فيها بعد انتهاء الزيارة الميدانية.

## □ محتوى البرنامج النظرى:

يحتوى البرنامج الذى تنفذه جامعة إكستر على عدة مكونات وعناصر، وذلك لمدة (١٨٧) ساعة تدريبية على الموضوعات المختلفة، ويتضح ذلك من خلال الجدول

التالى الذى يبين مكونات برنامج جامعة إكستر لنظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة:-

م	الموضوع	مدة التدريب
١	تطوير وتنمية مهارات اللغة الإنجليزية.	٣٦ ساعة
٢	طرق تدريس الأدب والقراءة الحرة.	٣ ساعات
٣	تقييم الطلاب.	٩ ساعات
٤	استخدام وتقييم وتطوير المناهج الدراسية.	١٨ ساعة
٥	التفاعل والاتصال داخل الفصل الدراسى.	١٨ ساعة
٦	طرق التدريس المستخدمة.	٥٤ ساعة
٧	النشاط المكتبى داخل المكتبات.	١٨ ساعة
٨	ورش العمل فى الإدارة.	٩ ساعات
٩	الزيارات الميدانية للمدارس.	١٠ ساعات
١٠	التوجيه.	١٢ ساعة

جدول رقم (٦)

موضوعات ومحتوى برنامج تدريب

معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى جامعة إكستر بالملكة المتحدة

□ أساليب التدريب:

تم استخدام أسلوب المحاضرات، المناقشات، الندوات، الحوار، ورش العمل والتدريب الميدانى. وذلك طول فترات برنامج التدريب بالجامعة، كما تم تكليف المتدربين من المعلمين المصريين بعمل وكتابة مشروعات بحثية فى مجال طرق التدريس داخل الفصول الدراسية.

#### □ الزيارات الميدانية للمدارس:

كما يهتم نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة إكستر بالزيارات والتدريب الميدانى، حيث تسعى الزيارات الميدانية إلى تحقيق مجموعة أهداف من أهمها:-

١. خلق نوع من الثقة بين المعلمين المصريين والعاملين بمدارس التدريب الميدانى.
  ٢. تصميم وخلق خبرة تعليمية متفاعلة للمعلمين الذين يدرسون اللغة الإنجليزية داخل الفصول الدراسية.
  ٣. تزويد المعلمين المصريين بخبرة فنون التدريس من خلال مشاهدة طرق التدريس.
  ٤. فهم وإدراك القيم التربوية للعمل من خلال مجموعات أو العمل الثنائى.
  ٥. فهم كيفية حل المشكلات التى تواجه المعلمين المصريين باستقلالية والاعتماد على النفس.
  ٦. كيفية اتخاذ القرار داخل الفصل الدراسى، ودراسة النظام التعليمى فى المدارس البريطانية.
  ٧. خلق نوع من الاتجاه الإيجابى للمعلمين المصريين نحو التدريس والتعليم بما ينفعهم خلال وظيفتهم.
- المتابعة والتقييم:

كما يتم تقييم وتقويم معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة من خلال نظام تدريبهم بالخارج فى جامعة إكستر عن طريق الملاحظة المستمرة لمعرفة مدى اهتماماتهم بالبرنامج، كما يُطلب من المتدربين إجراء بحث، يعتبر مشروع التخرج فى نهاية البرنامج التدريبي. ويتم إعطاء درجات للمتدربين، بالإضافة إلى تقارير متابعة من رئيس قسم اللغات الحديثة فى المدارس الأجنبية التى نفذت

برنامج التدريب الميدانى لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى بعض المدارس  
بالمملكة المتحدة.

#### □ الشهادات والتقارير:

حيث يتم فى نهاية برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين منح  
المدرسين شهادات تفيد اجتيازهم برنامج التدريب بنجاح وغالباً ما يتم تسليمها  
لجميع المشاركين الذين حضروا وأتموا البرنامج. كما يتم منحهم شهادات من  
المدارس التى نفذوا فيها التدريب الميدانى، وذلك حسب نظام كل مدرسة. كما يتم  
كتابة تقارير متابعة سرية عن الحضور والأداء والمشاركة فى الأنشطة المختلفة عن  
طريق منسق البرنامج والمدرسين بالجامعة التى تُنفذ برنامج التدريب. وكذلك  
تقارير عن حضور وسلوك ومشاركة معلمى اللغة الإنجليزية فى أنشطة المدارس.  
غالباً ما تكون هذه التقارير ممتازة، حيث يحرص معظم المعلمين على مراعاة  
العادات الشرقية فى تصرفاتهم. ويتم توزيع الشهادات على المعلمين فى حفل  
تنظمه الجامعة. حيث يتم الحصول على شهادة تُفيد أتمام المعلمين المصريين  
البعثة الخارجية بالمملكة المتحدة.

#### □ تعليق على نموذج جامعة إكستر:

يتضح من خلال قراءة نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة  
إكستر Exter إنه:

1. اهتم البرنامج بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية على استخدام طرق متنوعة  
فى تدريس اللغة الإنجليزية.
2. هدفت طرق التدريب المستخدمة إلى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على  
فهم الطرق الحديثة المستخدمة فى التدريس بالمدارس الثانوية المصرية.
3. اهتم البرنامج بتوعية المعلمين المصريين بكيفية توظيف إمكانات المدرسة  
فى التدريس.

٤. حرص البرنامج على الاستخدام الصحيح للغة الإنجليزية وليس مجرد دراسة اللغة الإنجليزية فقط.

٥. ركز البرنامج على معلمى المدارس الثانوية. واهتم بتدريبهم على المنهج المطور لسلسلة "Hello".

٦. اهتم البرنامج بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على استخدام تقنيات طرق التدريس بأنفسهم.

## ٢- نموذج جامعة أدنبرة: *Edinburgh*

يقوم الكاتب بعرض نموذج جامعة أدنبرة لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين، حيث يتم تنفيذه فى معهد مورى هاوس للتربية *Moray House Institute of Education*، وسوف يتناول أهداف البرنامج وتنفيذه، والمحتوى العلمى والنظرى، المواعيد والمدة الزمنية ومحتوى برنامج ونظام التدريب. كما يتناول أساليب التدريب والزيارات الميدانية والتدريب العملى، المديرين والبرنامج الترفيهى. كما تتمثل مخرجات التدريب فى الفائدة النظرية والعملية من البرنامج، والتي تشمل المعارف والمهارات والاتجاهات التى يكتسبها المتدربون. من خلال قراءة فى دليل تدريب معلمى اللغة الإنجليزية بجامعة أدنبرة لعام ٢٠٠٢. وتم توزيع دليل التدريب على جميع المتدربين، ويتضح منه خطة البرنامج بشكل تفصيلى وبطريقة منظمة، وذلك عام ١٩٩٨.

### □ أهداف البرنامج:

يسعى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة أدنبرة فى المملكة المتحدة، وبالتحديد فى "معهد مورى هاوس للتربية" إلى تحقيق مجموعة أهداف من أهمها:

١. تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على الاتجاهات الرئيسية فى تدريس اللغة الإنجليزية كلغة أجنبية.

٢. تشجيع المعلمين على تطبيق وتضمين هذه الممارسات التطبيقية فى متطلبات التدريس بمدارسهم.

٣. تزويد المعلمين بالفرص لكى يشاركوا فى الحياة اليومية بالمدارس الإنجليزية حتى ينعكس على الممارسات الفعلية فى مواقف التدريس بالمدارس المصرية.

٤. تدريب المعلمين على طرق التدريس المختلفة لإحصلوا على خبرات فى العلاقات بين المدرسة والمجتمع.

٥. تنمية وتغيير اتجاهات المعلمين المصريين ومهاراتهم فى طرق التدريس.

٦. تدريب المعلمين على استخدام الحاسب الآلى مع برنامج متخصص فى اللغة الإنجليزية، لتنمية مهارات استخدام تطبيقات الحاسب الآلى فى التدريس.

محتوى البرنامج التدريبى ومكوناته:

يكون البرنامج من المادة العلمية المحددة، ودراسات وأنشطة التنمية الذاتية، ويشمل:

١- دراسة اللغة: يتضمن علم اللغة ونظم القواعد اللغوية ومفردات اللغة الإنجليزية.

٢- طرق التدريس: ويتضمن أساليب وطرق تدريس اللغة الإنجليزية والتخطيط والتقييم، تعليم المعلم، الملاحظة والتقييم، اختبارات اللغة.

٣- استخدام اللغة: وذلك فى فنون الموسيقى، الأغاني، القصص والأدب الإنجليزي.

٤- تكنولوجيا المعلومات: تتضمن علوم الكمبيوتر، ومعالجة النصوص فى استخدام تطبيقات الكمبيوتر.

٥- إعداد المشروعات والتغذية الراجعة: يتضمن المهام الخاصة بالتدريب الميدانى بالمدارس الإنجليزية.

٦- الدراسة والبحث وأساليب التنمية الذاتية: تتضمن البحث المكتبى وإنتاج المواد التعليمية وكيفية تنفيذها ذاتياً من خلال الاعتماد على النفس.

٥ الأهداف الإضافية للبرنامج التدريبي والتدريب المدرسى:

١- تحسين مهارات الاتصال مع التأكيد على مهارتى الاستماع والحديث لدى المعلمين.

٢- إعطاء الفرصة للمعلمين المصريين لتحسين أداءهم اللغوى فى فروع اللغة الإنجليزية.

٣- زيادة التوعية بالثقافة الاسكتلندية والإنجليزية، وأساليب الحياة والعمل والدراسة داخل المملكة المتحدة.

٥ مواعيد الحضور فى البرنامج التدريبي:

تم تنفيذ البرنامج خلال الفترة من ١٤ أبريل حتى ٨ يوليو ٢٠٠٣، وتضمن (١٢) أسبوعاً منهم (٥) أسابيع تم قضائها داخل المدارس، و(٧) أسابيع تم قضائها داخل الجامعة للدراسة النظرية. ويوضح الجدول التالى مواعيد حضور البرنامج التدريبي تفصيلاً.

م. الشهر	الأسبوع	المواعيد	مكان البرنامج التدريبي
١ أبريل ٢٠٠٣	الأول	٤/١٤ حتى ٤/١٨	داخل الجامعة
	الثاني	٤/٢١ حتى ٤/٢٥	داخل الجامعة
	الثالث	٤/٢٨ حتى ٥/٢	داخل الجامعة
٢ مايو ٢٠٠٣	الرابع	٥/٥ حتى ٥/٩	داخل الجامعة، وأول زيارة مدرسية
	الخامس	٥/١٢ حتى ٥/١٦	زيارة مدرسية
	السادس	٥/١٩ حتى ٥/٢٣	زيارة مدرسية
	السابع	٥/٢٦ حتى ٥/٣٠	داخل الجامعة
٣ يونيو ٢٠٠٣	الثامن	٦/٢ حتى ٦/٦	داخل الجامعة
	التاسع	٦/٩ حتى ٦/١٣	الزيارة المدرسية الثانية
	العاشر	٦/١٦ حتى ٦/٢٠	زيارة مدرسية
	الحادي عشر	٦/٢٣ حتى ٦/٢٧	داخل الجامعة
	الثاني عشر	٦/٣٠ حتى ٧/٤	داخل الجامعة

#### ملحوظة

يومي ٧/٧ و ٧/٨/٢٠٠٣ يتم فيها عمل حفل التخرج والوداع وذلك يوم ٧/٧ والرحيل والمعادرة يوم ٧/٨/٢٠٠٣. كما أن الوصول للمملكة المتحدة كان يوم ٤/١٦ وليس ٤/١٤ وذلك خلافاً لمواعيد الأجازات الرسمية يومي السبت والأحد أسبوعياً.

جدول رقم (٧) موضوعات ومحتوى برنامج تدريب

معلمي اللغة الإنجليزية المصريين من جامعة إدبرة بالمملكة المتحدة

من خلال قراءة المواعيد التي كانت تتم خلال التقييم الثالث من العام الدراسي

(٢٠٠٣)، تبين أن معظم أوقات التدريب كانت تُنفذ داخل الجامعة حيث

الدراسة النظرية والمحاضرات والمناقشات والحوار.

□ تنقسم الزيارة المدرسية إلى فترتين: الفترة الأولى لمدة (٢) أسابيع فى خلال الأسبوع الرابع، والأسبوع الخامس، والأسبوع السادس. تستمر الفترة الثانية لمدة أسبوعين خلال الأسبوع التاسع والأسبوع العاشر.

□ فترة الدراسة (٥) أيام فقط، بالتحديد (٤) أيام ونصف، لأن الدراسة يوم الجمعة حتى الظهر لإتاحة الفرصة للمعلمين المسلمين بأداء صلاة الجمعة ويومى السبت والأحد إجازة رسمية أسبوعية فى المملكة المتحدة.

□ أساليب التدريب:

تتنوع أساليب التدريب المستخدمة فى برنامج التدريب، وإن كانت معظمها تركز على أساليب المحاضرة والمناقشة والحوار فى المحاضرات النظرية التى تتم داخل الجامعة، حيث يتم استخدام أساليب:

□ التدريب العملى والميدانى أثناء برنامج الزيارات المدرسية.

□ إجراء الدراسات والبحوث والمشروعات التعليمية.

□ التنمية الذاتية عن طريق تحديد المهام وتسجيل الملاحظات فى الزيارات الميدانية.

□ كما يتم استخدام أسلوب الرحلات، حيث تتضمن خطة التدريب تنظيم برنامج مُنظم للرحلات إلى أماكن تاريخية مختلفة، مما يعنى إمكانية زيادة الثقافة العامة وتنمية الإحساس بأهمية الرحلات العلمية فى التدريب.

□ يتم استخدام أسلوب العرض *Presentation*، حيث يقوم المدرب بعرض مشروعه وإنتاجه أمام الآخرين.

□ المحاضرون والمدربون:

يمكن تصنيف المحاضرين والمدربين المشاركين فى البرنامج بأنهم أساتذة متخصصون فى مجال التدريب، ومازال معظمهم مستمراً بالمشاركة فى برنامج

تدريب المعلمين المصريين بالخارج. حيث إن هؤلاء المحاضرون متخصصون فى التدريب ولهم خبرة كبيرة فى مجال التدريس والعمل مع المعلمين المصريين ويعتبرون خبراء تدريب فى بلادهم. كما أنهم أعضاء هيئات تدريس بالجامعة. أما المدرسون المشرفون فى المدارس منهم المديرين ورؤساء أقسام اللغات بهذه المدارس.

#### □ التدريب الميدانى بالمدارس:

يقوم المعلمون المصريون المشاركون فى برنامج التدريب بزيارة مدارس عديدة فى مدينة أدينبرة وتم تحديدها مسبقاً. حيث قضى المعلمون المدربون (١٦) يوماً فى هذه المدارس، مُقسمة إلى فترتين فى مدرستين مختلفتين. وقد بدأت الزيارات الميدانية *Placement* من بداية الأسبوع الرابع خلال شهر مايو (٢٠٠٢) وذلك لمدة ثمانية أيام بواقع (٤) أيام فى الأسبوع. كما قضى المدربون فى خلال النصف الأول من يونيو (٨) أيام أخرى لمدة أسبوعين فى بعض المدارس، حيث يعيش المدربون من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين الحياة الكاملة داخل المدرسة من خلال المشاركة فى الأنشطة المختلفة.

كما يُظهر المدربون من معلمى اللغة الإنجليزية اهتمامهم بكل ما يقوم به قسم اللغات الحديثة بهذه المدارس *Modern Languages Department* حيث يشاهدون ويلاحظون ما يحدث فى الفصول، ويشاركون فى التدريس تحت إشراف رئيس قسم اللغات بالمدرسة كمدرسين مساعدين، كما يشاركون فى بعض الأنشطة اللامنهجية. ويتم تدوين الملاحظات من خلال مهام محددة يقوم بها المعلمون المصريون من خلال تدريبهم فى المدارس بتكليف من منسق البرنامج ورئيس قسم

اللغات. ويتم عمل تقرير سرى عن كل متدرب يفيد حضوره ومدى التزامه. كما يتناول سلوكه أثناء تنفيذ برنامج التدريب الميدانى فى المدارس.

#### □ المتابعة والتقويم:

يتم تقييم وتقويم معلمى اللغة الإنجليزية المصريين من خلال نظام تدريبهم بالخارج، عن طريق الملاحظة ومدى اهتماماتهم بالبرنامج التدريبى. كما يُطلب من المتدربين إجراء بحث صغير بالإضافة إلى مشروع التخرج فى نهاية البرنامج. وتناقش المشروعات مع منسق البرنامج فى بداية الأسبوع الأول، ويطلب منهم إجراء المشروع بالبحث والاطلاع على الكتب ذات الصلة فى المكتبة. كما يُطلب من المتدربين القيام بعرض قصير لمشروعاتهم. وذلك فى الأسبوع الأخير من التدريب، ويتم منحهم درجات على هذا المشروع. بالإضافة إلى تقارير متابعة من رئيس قسم اللغات بمدارس التدريب الميدانى.

#### □ البرنامج الترفيهى:

رغم جدية برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين، إلا أن ذلك لا يمنع قيام الجامعة الأجنبية بتنظيم برنامجاً ترفيهياً، ويشمل الجولات والرحلات حيث تم تنفيذها بمعدل رحلة إلى أحد الأماكن التاريخية كل شهر. مثلاً تم عمل جولة حول مدينة أديرة يوم الثلاثاء ٢٢ أبريل ٢٠٠٢، للتعرف على معالم وشوارع أديرة التاريخية. ورحلة إلى مدينة *New Lanaek* السبت ٢٦ أبريل. رحلة السبت ١٠ مايو إلى مدينة *Standrews*. كما تم تنظيم رحلة إلى قلعة وليم ولايس *WilliamWallace* وبحيرة كاترين *Katrine Loch* السبت ٢٤ مايو.

كما قامت الجامعة بتنظيم رحلة إلى منتزه ستراتكليد (*Strathclyde*) بمدينة جلاسجو (*Glasgow*) يوم الجمعة الموافق ٦ يونيو ٢٠٠٣. وذلك لتعريف المتدربين بمعالم المملكة المتحدة، وقضاء وقت ترفيهي. كما تقوم الجامعة عن طريق مكتب خدمات اتحاد الطلاب بتوجيه دعوات إلى المعلمين المصريين لحضور حفلات ومناسبات مختلفة في الجامعة. وكذلك دعوات من بعض القائمين على التدريب بصفة شخصية. هذا بالإضافة إلى الرحلات الشخصية التي يقوم بها المعلمون المصريون داخل أو خارج نطاق مدينة أدنبرة.

#### □ التقارير والشهادات:

يتم في نهاية البرنامج التدريبي لعلمى اللغة الإنجليزية المصريين منح المتدربين شهادات تُفيد اجتيازهم البرنامج التدريبي بنجاح وهو غالباً ما يتم تسليمها لجميع المشاركين الذين أنهوا البرنامج التدريبي. كما يتم منحهم شهادات من داخل المدارس التي نفذوا فيها برنامج التدريب الميداني، حسب نظام كل مدرسة ورأى رئيس قسم اللغات الحديثة بها.

كما يتم كتابة تقارير متابعة سرية عن أداء ومشاركة معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الأنشطة المختلفة عن طريق منسق البرنامج والمحاضرين داخل الجامعة. وتقارير عن حضور وسلوك ومشاركة المتدربين فى بعض الأنشطة المدرسية. وغالباً ما تكون هذه التقارير ممتازة، حيث يحرص معظم المعلمين المصريين على مراعاة التقاليد والعادات الشرقية. كما يتم توزيع الشهادات فى حفل تخرج فى اليوم قبل الأخير من انتهاء التدريب. ويتم الحصول بنهاية البرنامج على شهادة بإتمام التدريب فى الخارج دون وضع شروط أو معايير لتقويم المتدربين وتشجيعهم على الاهتمام والاستفادة من نظام تدريبهم فى الخارج.

## □ تطبيق على نموذج جامعة أدنبرة:

• تبلغ مدة البرنامج التدريبي حوالى (٣) أشهر، لكنه فى الواقع هى (٨٢) يوماً فقط، حيث إنه من المفترض أن يبدأ البرنامج يوم ٢٠٠٣/٤/١٤ وكان سفر المتدربين ووصولهم يوم ٢٠٠٣/٤/١٦ مما يعنى أن الأسبوع الأول تم بدون أى تدريب، لأن المتدربين وصلوا يوم الأربعاء ٤/١٦ وكان يوم الخميس ٤/١٧ عبارة عن ترحيب وافتتاح البرنامج، ويوم الجمعة ٤/١٨ أجازة. والسبت ٤/١٩ والأحد ٤/٢٠ أجازة رسمية.

• بدأت الدراسة الفعلية يوم الاثنين ٢٠٠٣/٤/٢١ ومن خلال قراءة جدول التدريب كانت بداية الدراسة من الساعة ٩.٣٠ صباحاً حتى ١٢.٣٠ صباحاً ثم راحة لمدة ساعة، وبدأت الفترة الثانية من الساعة ١.٣٠ حتى ٣.٣٠ وهناك ٣ ساعات للبحث المكتبى يوم الأربعاء الموافق ٤/٢٣ و٣ ساعات لمحادثات مكتب خدمات الطلاب، كما أن الجمعة نصف يوم طوال مدة البعثة. مما يعنى أن مدة الدراسة الفعلية ٥ ساعات فإن ذلك يعنى أن ٥ ساعات × ٥ أيام = ٢٥ ساعة أسبوعياً منهم ١٢ ساعة فى أنشطة غير دراسية.

• كما شهد الأسبوع السادس يومان أجازة رسمية للجامعة هما: الاثنين الموافق ٥/١٩ والثلاثاء ٥/٢٠ بالإضافة إلى نصف يوم الجمعة، والسبت والأحد أجازة رسمية، حيث ظل المتدربون لمدة حوالى ٥ أيام بدون دراسة أو تدريب، أى لمدة أسبوع. كما أن الأسبوع الحادى عشر كانت الدراسة عبارة عن نصف يوم، حيث كانت الدراسة لمدة ٣ ساعات فقط، وبقى اليوم دراسات حرة فى قاعات الكمبيوتر.

• شهد الأسبوع الثانى عشر أنشطة أخرى مثل رحلة بمدينة أدنبرة يوم الاثنين ٦/٢٠، وبقى الأيام عروض للمشروع الذى يتم تنفيذها المشاركون من معلمى

اللغة الإنجليزية المصريين، والاستماع إلى الأغاني والأناشيد والقصص الإنجليزية. كما شهد يوم الاثنين الموافق ٧/٧ حفل التخرج والوداع. وكانت المغادرة يوم الثلاثاء ٨/٧/٢٠٠٣.

ويتضح من ذلك أن البرنامج الذى مدته (٨٢) يوماً فقط منهم (٢٤) يوم أحازة رسمية، وهما يوماً السبت والأحد من كل أسبوع و٣ أيام أحازة للجامعة أى (٢٧) يوماً أحازة، أى ثلث مدة التدريب أحازات رسمية، بالإضافة إلى يوم الوصول ويوم افتتاح البرنامج، ويوم حفلة التخرج، ويوم المغادرة، أى ٤ أيام من المفترض أنهم ضمن البرنامج التدريبى. مما يتضح أن  $٢٧ + ٤ = ٣١$  يوماً بدون أى عمل أو تدريب، وعدم استفادة المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين طول هذه المدة.

• كما أن يوم الجمعة هو نصف يوم تدريبى، وكان هناك ١٢ أسبوعاً أى ١٢ يوم جمعة  $\times \frac{1}{2}$  يوم = ٦ أيام يصل المجموع  $٢٧ + ٤ + ٦ = ٣٧$  يوماً، حوالى نصف البرنامج عبارة عن أحازات لم يتم الاستفادة منها.

• يتناول المحتوى التدريبى لنظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الخارج بالملكة المتحدة، موضوعات نظرية مثل: تكنولوجيا المعلومات وطرق التدريس والأدب الإنجليزى وقواعد اللغة وعلم الأصوات وهى موضوعات نظرية ليس بها جديد، حيث يمكن دراستها وتناولها فى برامج تدريبية عادية فى أى مؤسسة تدريبية متخصصة داخل مصر، مع الاستعانة بالخبراء الأجانب وفق قواعد وشروط محددة.

• كانت الزيارة المدرسية تتم على مرحلتين وليس هناك توضيح فى الجدول لمحتواها وإجراءاتها، وتعتمد على قدرات المتدربين. ويمكن تنفيذ ذلك فى مصر بطريقة تتناسب مع الظروف المختلفة للمتدربين.

• كانت معظم هذه الزيارات سبباً فى المشاكل التى تحدث بين المتدربين من المعلمين المصريين والتلاميذ الأجانب نظراً لخطورة المرحلة السنية فى المدارس الثانوية. مدة هذه الزيارات الميدانية حوالى ١٦ يوماً.

• تم قضاء معظم وقت البرنامج التدريبي فى مشروع بحثى ومناقشة البحث. حيث يتم استخدام أسلوب المناقشة ثم عرض هذه المشروعات البحثية قبل نهاية برنامج التدريب.

• وأخيراً ٢٧ يوماً بدون دراسة أو تدريب و١٦ يوماً تدريب ميدانى فى المدارس. مما يعنى أن ٥٢ يوم من ٨٢ يوماً بدون تدريب فعلى. أى أن مدة التدريب فى البرنامج التدريبي ٣٠- يوماً فقط. ويتكلف البرنامج حوالى (٥٦) ألف جنية مصرى. أى أن المتدرب الواحد يتكلف حوالى ٢٠٠٠ جنية مصرى فى اليوم.

#### ثانياً: نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية:

جدير بالذكر أن نظام بعثات تدريب المعلمين إلى الولايات المتحدة بهذا الشكل المنظم والكبير حديثة العهد بمجال التربية والتعليم. حيث إن فترة التسعينيات شهدت تطوراً ملحوظاً فى أعداد المعلمين المعوثين إليها ويصفة خاصة معلمو اللغة الإنجليزية، ويتمثل ذلك فى وجود بعض الجهات والهيئات المهتمة بتدريب معلمى اللغة الإنجليزية. وتقوم من خلال تقديم المنح والمعونات الأمريكية المختلفة بالمشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. كما يتم تنفيذ عدة برامج عن طريق الهيئات الدولية بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم.

وسوف يتناول الكاتب نظام تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية من خلال عرض نموذج برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة من خلال تعاون وزارة التربية والتعليم مع الجهات

والهيئات المشاركة مثل برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل - IELP-2، حيث كان يقوم بتنظيم برامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى الخارج لفترة طويلة.

#### ١- تطور نظام بعثات معلمى اللغة الإنجليزية المصريين إلى الولايات المتحدة الأمريكية:

تأخذ المملكة المتحدة مكانة خاصة فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين نظراً لطبيعة العلاقة القديمة بينهما. كما يتضح أن مشاركة الولايات المتحدة الأمريكية فى نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين تعتبر حديثة العهد، وإن كانت هناك بعض أشكال المشاركة التى تمت بشكل عارض فى فترات زمنية ماضية. حيث بدأت نظم الدعات الخارجية إلى الولايات المتحدة الأمريكية بالمشاركة فى صورة بعثات صيفية حيث قامت وزارة التربية والتعليم فى مصر بإرسال (١٣٠) معلماً ومعلمة فى مايو (١٩٥٥) إلى أمريكا وإنجلترا وبعض الدول الأوربية لمدة تتراوح ما بين ٤ أو ٦ شهور.

وكان هناك نظام لإيفاد معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى بعثات خارج البلاد على منح مقدمة من بعض الهيئات الدولية، وكذلك إيفادهم فى زيارات ميدانية فى صورة بعثات صيفية للاطلاع على نظم التعليم فى الدول الأجنبية، وحضور حلقات دراسية فى ميادين علمية مختلفة أو لحضور مؤتمرات وندوات وغير ذلك مما يتصل بشئون التعليم والتدريب فى مجالاته المختلفة. كما كان يتم تدريب المعلمين فى الولايات المتحدة الأمريكية على أحدث ما وصلت إليه التكنولوجيا على منح السلام التى تقدمها الحكومة الأمريكية والجامعات والهيئات والمنظمات التربوية، كما كانت تقدم منحاً لمعلمى وموجهى اللغة الإنجليزية فى مجال طرق التدريس.

ويتجسد التعاون بين وزارة التربية والتعليم والولايات المتحدة الأمريكية فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية فى الدور الذى تقوم به هيئة الفولبرايت *The Binational Fulbright Commission* فى نظم تدريبهم فى الجامعات الأمريكية. وقد بدأ التعاون فى مجال تدريب المعلمين يتفاعل منذ بداية أكتوبر (١٩٩٠) حيث قامت أكاديمية التنمية المهنية *AED (Academy for Educational Development)* وهيئة الفولبرايت بتقديم تسهيلات ومساعدات للبرامج المنعقدة داخل مصر. وتم تدريب (١١٨٨٢) معلماً ومعلمة من المتخصصين فى اللغة الإنجليزية فى الفترة من ربيع (١٩٩٠) حتى ربيع (١٩٩٤) فى ١٨ موقعاً مختلفاً بالمحافظات المصرية من خلال برنامج تحسين اللغة *Spectrum*. كما تم تنظيم بعض البرامج التدريبية للمعلمين المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية.

كما ساهمت هيئة الفولبرايت الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID فى تنظيم برامج تدريبية متنوعة بالولايات المتحدة وبخاصة فى مجال القيادات من الموجهين والقائمين على تدريب معلمى اللغة الإنجليزية، والإشراف على برامج تدريبهم داخل مصر، حيث تم تدريب هذه القيادات من خلال تنظيم برامج صيفية بمراكز تدريب اللغة الإنجليزية فى خمسة مواقع تدريب فى الولايات المتحدة. وقدمت منحة لتدريب المدرسين المصريين فى البرامج المشتركة وذلك بإحدى الجامعات المتخصصة فى التدريب، شارك فيها (١٦) مدرساً من المعلمين والموجهين فى صيف (١٩٩٣) لمدة ٧ أسابيع بولاية نيويورك. وتم إيفاد (٣٠) مدرساً فى مايو (١٩٩٥) لمدة ٧ أسابيع أيضاً، للاطلاع على الأساليب الحديثة فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية وطرق التدريس الحديثة.

وتم تدريب قيادات التدريب من مديرى مراكز التدريب ورؤساء أقسام وأخصائى اللغة الإنجليزية والموجهين العموم والأوائل للغة الإنجليزية، وتم تدريبهم

فى الولايات المتحدة للتعرف على أحدث طرق الإدارة فى التدريب، وكيفية حصر الاحتياجات التدريبية وتصميمها وأساليب التدريب والتقويم. وقد سافر (١٤) من القيادات فى صيف (١٩٩٢) لمدة شهر. وتضمن البرنامج زيارات لأكاديميات ومراكز تدريب المعلمين ومراكز اللغات. وتم تنفيذ التدريب فى صورة ورش دراسية مع أساتذة جامعات وخبراء فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية. مما يوضح أهمية نظام البعثات الخارجية للمعلمين، والذي يمكن أن يحقق فائدة كبيرة فى زيادة معلومات وتنمية مهارات وتغيير اتجاهات معلمى اللغة الإنجليزية.

كما قامت الإدارة العامة (المركزية) للتدريب بتنفيذ عدة برامج تدريبية لمعلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة بالتعاون مع بعض الجهات المشاركة، ومثال لذلك ما تم تنفيذه فى العام التدريبي ١٩٩٦/٩٥ وقامت الإدارة العامة (المركزية) للتدريب بتنفيذ برنامجين للبعثات التدريبية لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية هما: برنامج بعثات معلمى اللغة الإنجليزية لعدد (١٠٦) متدرجاً. كما تم تنفيذ برنامج بعثات موجهى اللغة الإنجليزية لعدد (٢٠) موجهاً لإعداد مدرسين لمعلمى اللغة الإنجليزية.

وجدير بالذكر أن تعاون الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من خلال البرامج الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية USAID وبعض الجهات الأجنبية الأخرى. مثل برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ IELP-11، وقام بدور كبير فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية من (١٩٩٧) حتى (٢٠٠٤) بالولايات المتحدة استكمالاً للبرنامج الأول للغة الإنجليزية المتكامل-١ IELP-1 الذى بدأ من عام (١٩٨٤) حتى عام (١٩٩٦). كما قام برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ بتنظيم عدة برامج فى الولايات المتحدة لإعداد كوادر من الخبراء

والتخصصين وركزت هذه الدورات على كيفية تصميم برامج التدريب وإعداد المواد التعليمية ومتابعة وإدارة برامج التدريب.

ومن واقع خبرة الكاتب فى مجال تدريب المعلمين بصفة عامة ومعلمى اللغة الإنجليزية بصفة خاصة، فإنه يمكن القول بأن برنامج IELP-11 قام بدور فعال فى مجال تدريب معلمى اللغة الإنجليزية داخل مصر وخارجها. ولقد قام البرنامج بالتعاون مع وزارة التربية والتعليم بدور كبير فى دعم طرق تدريس اللغة الإنجليزية وخطط تدريبهم تحت إشراف الجهات المعنية ممثلة فى الإدارة المركزية للتدريب بوزارة التربية والتعليم.

٢- برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية:

□ نموذج جامعة ولاية جورجيا: *Georgia State University*

يقوم الكاتب بتناول نموذج جامعة ولاية جورجيا وذلك كنموذج للتعاون بين وزارة التربية والتعليم وبعض الجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية ومن أهمها برنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-IELP-11 ٢ حيث تم تنفيذ البرنامج تحت مسمى "مشروع التدريب للتنمية-٢" وذلك لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الولايات المتحدة الأمريكية بالتعاون مع أكاديمية التنمية المهنية AED.

تستغرق مدة برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالولايات المتحدة حوالى شهر فى صورة تدريب متواصل داخل الجامعة ومؤسسات التدريب المتنوعة ضمن برامج تدريب الجهات المتعاونة. ورغم مدة التدريب القصيرة نسبياً، إلا أن البرنامج التدريبى يعتبر نموذجاً جيداً للبرامج الجادة، التى تركز على إفادة المتدربين بكل ساعة من زمن التدريب. ويتضح ذلك فى حجم المادة التدريبية والمحتوى الأكاديمى للبرنامج.

#### □ الهدف العام للبرنامج التدريبي:

يتلخص الهدف العام من البرنامج التدريبي في تحسين جودة تدريس اللغة الإنجليزية في مصر عن طريق تحسين أداء المدرسين الأوائل، حيث إنهم يقومون بالإشراف على زملائهم من المعلمين، ولهم علاقة مهنية مباشرة بهم أكثر من غيرهم من المشرفين والموجهين، ويؤدي ذلك إلى تحسين أداء المعلمين داخل فصول الدراسة مما يعنى جودة النظام التعليمي والإشراف الفنى. وتفعيل برامج التدريب داخل المدارس.

#### □ الأهداف الفرعية للبرنامج التدريبي:

حتى يتم تحقيق الأهداف السابق ذكرها فإن المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المشاركين فى برنامج التدريب، من المتوقع أن يكونوا قادرين على تحقيق أهداف البرنامج من خلال تنفيذه على قسمين هما:-

أ- قسم تنمية مهارات الإشراف.

ب- قسم تدريب المعلمين.

هـ من ناحية الأهداف الفرعية الخاصة بقسم تنمية المهارات الإشرافية ضمن برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين يتوقع من المعلمين القدرة على:

١. تطوير واستخدام المفردات كضرورة لوصف التدريب الجيد.

٢. تطبيق النماذج المختلفة وأدوات الملاحظة والمشاهدة.

٣. تطوير أساليب وتقنيات التخطيط للملاحظات المقابلات مع المعلمين.

٤. عمل وتقديم خطة عمل لتحسين مهارات المعلمين داخل مدارسهم.

هـ من ناحية الأهداف الفرعية الخاصة بقسم تدريب المعلمين يتوقع من المتدربين أن يكونوا قادرين على:

١. تخطيط وتصميم محتوى ورش العمل المناسبة لتدريب المعلمين متضمنة وسائل التقييم والتقويم.
٢. استخدام أساليب العمل التعاونية فى ورش العمل.
٣. تضمين عناصر التنمية الذاتية والتقييم الذاتى فى التدريس.
٤. إنتاج مواد ورش العمل باستخدام الكمبيوتر.
٥. تطوير خطة العمل لتأكيد محتويات ورش العمل أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي.

#### محتوى البرنامج التدريبي:

يتضمن البرنامج الذى تم تخطيطه على أساس تكاملى بين التصميم والتطوير والتقييم للبرنامج من خلال تصميم التدريب كنظام. كما تم بناء المقررات ومواد التدريب على أساس الاحتياجات التدريبية الفعلية، وأهداف البرنامج والأغراض المطلوب تحقيقها وبناءاً على احتياجات المدرسين مع استمرارية عملية المتابعة والتقويم لقياس مدى رضا المتدرب واستفادته من برنامج التدريب ويتضمن

البرنامج:

#### ١- المقررات:

- أ- أساسيات تصميم ورش العمل.
- ب- تطوير المواد والأدوات على الحاسب الآلى.
- ج- أسلوب ولغة الإشراف والتدريس مع المعلمين.
- د- الملاحظات والمشاهدات، والنماذج، وأساليب ومناقشات مع المشرفين الأمريكين.

٢- المشاهدة والملاحظات فى مدرسة متروبوليتان *Metro Politan Area*

*School* فى أطلنطا.

- ٣- تطوير خطة العمل.
- ٤- عروض خطة العمل.

م	الموضوع
١	-أساسيات تصميم ورش العمل.
٢	-أساليب التدريس والإشراف.
٣	-تطوير المواد والأدوات على الحاسب الآلى.
٤	-استخدام وتقييم وتطوير المناهج الدراسية.
٥	-التفاعل وطرق التدريس داخل الفصل الدراسى.
٦	-الزيارات الميدانية للمدارس.

جدول رقم (٨) يوضح موضوعات ومحتوى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى جامعة جورجيا بالولايات المتحدة

#### المقررات الدراسية:

يحصل المدربون من معلمى اللغة الإنجليزية على أربع مقررات دراسية مُصممة لتحقيق أهداف التدريب، وكلها مبنية على أساس نموذج بعا على وتعاونى لتلبية احتياجات المدربين لتعليم معلمى الكبار مع تقديم نماذج لهم، ويتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين على مهارات تقييم المناهج الدراسية وممارات الكمبيوتر مع إتاحة الفرصة لاستخدام معامل الكمبيوتر فى أوقات الفراغ، مع المتابعة المستمرة.

١. بالنسبة للمقرررات أساسيات تصميم ورش العمل والخاصة بخطة العمل: يركز على تطوير ورش العمل الفعالة باستخدام التفاعل بين المدربين من خلال أسلوب العصف الذهنى، وتحديد محتوى ورش العمل لموضوعات تُدرس فى مصر. ويتم تدريبهم على تقديم عرض توضيحي من خلال ورش عمل مُصغرة.
٢. بالنسبة للمقرررات تطوير المواد والأدوات على الحاسب الآلى: يقوم هذا الجزء بتزويد المدربين بمهارات استخدام الحاسب الآلى لإنتاج وتصميم مواد

- وأدوات متنوعة لورش العمل أو الإشراف وتطوير خطة العمل مع تدريبهم - على ابتكار الأدوات اللازمة لاستخدامها بالمدارس المصرية.
٣. بالنسبة للمقرر (ج) عن طرق التدريس مع المعلم وأسلوب الإشراف: يتم من خلال تزويد المعلمين بالمفاهيم المتنوعة للتدريس الفعال من خلال التفاعل مع المعلمين الآخرين. ويحصل المعلمون على الفرص الجيدة لتطبيق وتعميق المفاهيم المختلفة في تحسين الأداء المدرسي. كما يتم تعليمهم الطرق والأساليب التي تنمي مهنتهم كمتخصصين من خلال القدرة على تحليل المشكلات ولعب الأدوار في المتابعة مع ممارسة عمليات المشاهدة والملاحظة السلوكية لهم.
٤. بالنسبة للمقرر (د) المشاهدات الإشرافية والنماذج والأساليب: ويتم تزويد المتدربين بالاتجاهات الحديثة في المشاهدات والإشراف على فصول تدريس اللغة الإنجليزية في أسلوب تفاعلي يعتمد على المناقشات والحوار، وذلك من خلال الملاحظة داخل الفصول والمتابعة أثناء التدريس ومن خلال إجراء الاختبارات.

#### □ مدة البرنامج التدريبي:

تبلغ مدة البرنامج التدريبي حوالي شهر حيث بدأ البرنامج يوم السبت الموافق ٨ يونيو ٢٠٠٢ حتى يوم السبت الموافق ٦ يوليو ٢٠٠٢. ورغم أن مدة البرنامج قصيرة نسبياً بالمقارنة بالبرنامج الذي يُنفذ في المملكة المتحدة عن طريق الوزارة، إلا أنه كان برنامجاً مركزاً ولم يشهد أي عطلات أو إجازات طويلة وقصيرة. وجدير بالذكر أن يومى السبت والأحد رغم أنهما إجازة رسمية إلا أن الدراسة لم تعطل فيهما. كما أن خطة الدراسة الجادة تضمنت البرنامج الترفيهي بشكل جيد بعد انتهاء فصول الدراسة والتدريب.

كما تم تقسيم خطة الدراسة بين المناقشات فى داخل الفصول وخطة العمل وورش عمل التدريس فى فصول الدراسة والإشراف الفنى والمتابعة والتدريب الميدانى. كما تضمن البرنامج تخصيص عدة ساعات لاستخدام الكمبيوتر. وتم الاستفادة الفعلية من كل يوم وكل ساعة فى البرنامج بشكل إيجابى حتى يعود بالفائدة على المتدربين مهنيًا وأكاديميًا ومهاريًا.

#### ▣ أساليب التدريب:

كان يتم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين من خلال استخدام أساليب تدريبية متنوعة أهمها المناقشة ولعب الأدوار وورش العمل والملاحظة والمقابلة وخطة العمل. كما تم تقسيم المتدربين إلى مجموعات مختلفة، تتكون كل مجموعة من (٦) أو (٧) متدربين تحت إشراف أحد المديرين بالبرنامج. ويتم فى إطار كل مجموعة تحديد موضوع خطة العمل، من حيث توضيح الأهداف والنتائج المتوقعة من هذا التدريب. وبعد الانتهاء من خطة العمل يقوم المتدربون بعرض إنتاجهم فى شكل عروض توضيحية.

#### ▣ المعاضرون والمدربون:

يشارك فى برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين مجموعة من الأساتذة المتخصصين فى اللغة الإنجليزية من جامعة جورجيا، ومن واقع السيرة الذاتية يتضح أن لهم خبرة كبيرة فى البرامج التدريبية والعمل مع المعلمين فى بعض الدول العربية. كما لديهم خلفية جيدة عن نظام التعليم المصرى، وإن عاب عليه عدم وجود متخصصين فى التربية أو علم النفس بين المحاضرين، حيث تم إغفال الجانب التربوى فى هذا البرنامج التدريبى بشكل واضح.

#### ▣ التدريب الميدانى:

يتم تنفيذ نظام التدريب الميدانى لمعلمى اللغة الإنجليزية المصريين من خلال زيارة مدارس المنطقة المحيطة بالجامعة وبالتحديد فى مدارس مترو بوليتان

*Metro Politan* كما يتم تنسيق عدة لقاءات مع الموجهين والمشرفين الأمريكيين مع المعلمين المصريين في مقر إقامتهم لمناقشة النماذج والأساليب الإشرافية التي يُمكن تطبيقها في التدريب الميداني، والتطبيق العملي بمدارس مصر بعد انتهاء التدريب.

#### ▫ مسؤوليات المتدربين:

حيث يتم تحديد مسؤوليات المتدربين والتي تعتبر من ضمن عناصر المتابعة والتقييم، حيث يتميز هذا البرنامج بوجود سجل للمسؤوليات المطلوب تحقيقها من جانب معلمى اللغة الإنجليزية، من خلال تسجيل الملاحظات المستمرة مع توفير أدوات الملاحظة لهم، مع إعطاء المتدربين كتيبات فيها كافة المعلومات عن أطلنطا، وأهداف ومحتويات وعناصر البرنامج، مع التأكيد على أهمية المواظبة فى المحاضرات. كما يتم منح المتدربين درحات لتقسيم أداءهم على المشاركة فى المناقشات وفتائح الاختبارات ومدى إنجاز خطة العمل، مع تقديمها أمام المدرسين والمشرفين والمتدربين للاستفادة من الملاحظات المختلفة.

#### ▫ المتابعة والتقييم للبرنامج التدريبي:

تتم عمليات متابعة وتقييم المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بصفة مستمرة، حيث يتم عمل تقييم وتقييم منذ بداية برنامج التدريب. حيث يتم متابعة أداءهم من خلال خطة العمل عن طريق أداء المتدربين وتقارير المشرفين. وبالنسبة للمقررات يتم:

▫ تطبيق استبيان عن اتجاهات ورضا المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى نهاية كل أسبوع مما يعطى فرصة التعديل والتغيير والإضافة للأسابيع التالية.

▫ عمل اختبار قبلى فى بداية البرنامج، واختبار بعدى لقياس مدى التعلم فى نهاية البرنامج.

تطبيق عدة أشكال من التقييم لكل مقرر مبنياً على أساس أهداف كل مقرر دراسي.

عمل ملف إنجاز لكل متدرب لتسجيل كل أنواع التقييم ونتائج المتابعة قبل البرنامج التدريبي وأثناء تنفيذ البرنامج وبعد انتهاء التدريب وعودتهم إلى مصر.

تطبيق أسلوب المقابلة مع المتدربين من خلال مدير برنامج التدريب ومسؤولي التدريب.

يتضح من ذلك أن برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بالولايات المتحدة يحتوى على نظام شامل للتقييم بهدف الحصول على تغذية مستمرة من المتدربين، وإذا كانت هناك تعديلات إيجابية يتم إدخالها بقدر الإمكان لمقابلة احتياجاتهم التدريبية. ويتميز هذا البرنامج بالمتابعة المستمرة بعد عودة المعلمين إلى مصر حتى ينقلوا المهارات التى تعلموها، وتتمثل المتابعة فى ورش العمل التى تُنظم بعد العودة بصفة دورية، كما يتم طبع نشرة ربع سنوية، وإقامة سلسلة ندوات متخصصة فى طرق تدريس اللغة الإنجليزية، وتقديم دعم ومتابعة المعلمين العائدين عن طريق بعض الجهات المشاركة فى تدريبهم.

□ البرنامج الترفيهي:

من الملاحظ أنه رغم جدية البرنامج وكثافة المحاضرات إلا أنه لم يغفل الجانب الترفيهي من حيث تنظيم زيارات إلى الأماكن الترفيهية والسياحية والتاريخية، وتنظيم رحلات إلى المسارح والمتاحف. وعمل حفلات وجولات حرة وزيارات الأماكن الأثرية والمراكز التجارية. وجليد بالذكر أنه تم توضيح ذلك فى كتيبات تم توزيعها على المتدربين ضمن برنامج التدريب وليس مجرد رحلات ترفيهية، حيث إنها تعتبر جزءاً من عملية التدريب. كما تم توضيح أماكن العبادة

للمسلمين والمسيحيين، وتم توزيع جداول بمواقبت الصلاة على المتدربين المسلمين  
وعناوين المساجد مع مراعاة ذلك فى جداول الدراسة أثناء تنفيذ التدريب.  
□ الشهادات:

يتم منح المتدربين من معلمى اللغة الإنجليزية المصريين شهادات فى نهاية  
البرنامج التدريبي تقديراً على الأداء والمشاركة الفعالة من المعلمين المتدربين فى  
المناقشات وإنجاز خطة العمل وعرضها، وذلك من خلال حفل يتم فى نهاية برنامج  
التدريب، حيث يحصل كل متدرب على شهادة معتمدة من معهد التربية الدولى  
يعيد حضور معلمى اللغة الإنجليزية البرنامج التديبى فى جامعة ولاية جورجيا.  
□ تعليق على نموذج جامعة ولاية جورجيا:

• يعتبر برنامج تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين بجامعة جورجيا  
بالولايات المتحدة الأمريكية أحد النماذج الجيدة للتعاون بين وزارة التربية  
والتعليم وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢ كجهد مشترك، لأن هذا البرنامج  
يقدم نموذجاً جيداً لتعاون الهيئات المشاركة فى نظم تدريب معلمى اللغة  
الإنجليزية.

• يهدف هذا البرنامج إلى زيادة معلومات وتنمية مهارات ورفع جودة أداء معلمى  
اللغة الإنجليزية فى مجالات طرق التدريس واستخدام التكنولوجيا الحديثة مع  
نماذج تطبيقية لخطط وورش العمل فى فصول الدراسة.

• رغم أن مدة البرنامج القصيرة بلغت حوالى شهر إلا أنه كان برنامجاً جيداً وقدم  
خبرات ومعارف مفيدة ولم يشهد أجازات، مما يعنى أن كل أيام التدريب  
كانت دراسة فعلية مع وجود برنامج ترفيهى مفيد.

- تم تنفيذ برنامج التدريب أيام الأجازات الرسمية (السبت والأحد) من كل أسبوع حتى أن يوم ٤ مايو يتوافق مع عيد الاستقلال الأمريكي، ورغم ذلك شهد فصولاً دراسية ومناقشات وبرنامج تدريبي عادي.
- تنوعت موضوعات التدريب، وتضمنت طرق تدريس اللغة الإنجليزية، وورش العمل واستخدام التكنولوجيا الحديثة واستخدام مهارات الكمبيوتر ومهارات الإشراف وأدوات المتابعة والاختبارات وإنتاج المواد التعليمية ذات الصلة بنظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة.
- تنوعت أساليب التدريب المستخدمة بين المناقشة وورش العمل وتصميم خطط العمل والتدريب الميدانى.
- تنوع البرنامج الترفيهى بين الرحلات القصيرة للأماكن التاريخية والترفيهية والحفلات وجولات حرة للمتدربين.
- تم تقديم برنامجاً مكثفاً فى الكمبيوتر، مع إتاحة الفرصة للمتدربين لاستخدام معامل الكمبيوتر بالجامعة.
- كانت عمليات المتابعة والتقييم والتقويم تتم بصفة مستمرة منذ بداية البرنامج حتى نهايته، مع تنوع أدوات التقويم مثل: المقابلة، الاختبارات القبلية والبعدية، الملاحظات الشخصية، المناقشات، الاستبيانات.
- تضمن البرنامج التدريبي استخدام أسلوب ملف الإنجاز لتسجيل كل ما يقوم به المتدرب من أنشطة تعليمية والمشاركة فى عملية التدريب وإنجاز خطة العمل، ويعتبر ملف الإنجاز أسلوب جديد فى نظم التدريب.

• تضمن البرنامج مصفوفة مسؤوليات كان يتم تحديدها مسبقاً لكل متدرب حتى يكون على دراية بكل ما يجب أن يقوم به بالضبط، حتى تكون مشاركته في الأنشطة هادفة ومدنية على المسؤوليات المحددة.

• كان هناك اهتمام بالمواطبة والسلوك، حيث يتم التقييم على أساس الحضور والمواطبة والمشاركة الفعالة من المتدرب في كافة أنشطة التدريب.

□ تعقيب على نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين فى الخارج؛  
تم تقديم بعض نماذج نظم تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة والولايات المتحدة الأمريكية فى إطار نظام البعثات التدريبية الخارجية، مع عرض نماذج لهذه البرامج. حيث تم عرض نموذجين لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة فى المملكة المتحدة حيث يتم تدريبهم فى إنجلترا واسكتلندا.

ثم عرض نموذجاً من نظام البرامج المشتركة التى تتم بالتعاون بين وزارة التربية والتعليم والجهات المشاركة فى تدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين أثناء الخدمة، وبصفة خاصة البرامج الممولة من الوكالة الأمريكية للتنمية الدولية فى مجال التعليم. كما عُرض نموذج جامعة ولاية جورجيا بالتعاون بين الوزارة وبرنامج اللغة الإنجليزية المتكامل-٢، مع توضيح أهداف ومحتوى كل برنامج وأساليب التدريب وطرق المتابعة. وذلك للاستفادة منها فى وضع نظام تدريبى مقترح لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية أثناء الخدمة فى مصر فى ضوء نظم تدريبهم بالخارج.

وكما ذكر الكاتب يمكن تنفيذ مثل هذه البرامج والنظم لتدريب معلمى اللغة الإنجليزية المصريين وغير المصريين من دول المنطقة فى معهد تدريب المعلمين بمدينة مبارك للتعليم "الأكاديمية المهنية للمعلمين" مع الاستعانة بكافة الخبرات من جميع الجهات داخل وخارج مصر.