



جمهورية مصر العربية
معهد التخطيط القومي

بحث تطبيقي

عنوان البحث باللغة العربية	دور التدريب في تعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر (معلمي اللغة الإنجليزية نموذجاً)
عنوان البحث باللغة الإنجليزية	The Role of Training in Enhancing the Professional Competency of Primary Education Teachers in Egypt (English Language Teachers as a Case Study)
إعداد	زينب محمود أحمد عبدالمعز
إشراف	أ.د. دسوقي عبدالجليل مركز التخطيط الاجتماعي والثقافي

لاستكمال متطلبات

الحصول علي الماجستير المهني "التخطيط للتنمية المستدامة"

مايو 2026

فهرس المحتويات

الموضوع	رقم الصفحة
الفهرس	3-1
المستخلص (باللغتين العربية والإنجليزية)	5-4
الفصل الأول: الإطار العام للدراسة	6
المقدمة	7
الدراسات السابقة	11-8
مشكلة الدراسة والأهمية	12
أهداف الدراسة والمنهج	13
مصطلحات الدراسة	15-14
المبحث الثاني: دوافع التدريب أثناء الخدمة	19-17
1-2 الدوافع المهنية والتربوية	17
2-2 الدوافع النفسية والذاتية للمعلم	18
3-2 دوافع التحول الرقمي والبعد الاقتصادي	19
الفصل الثالث: الاتجاهات المعاصرة للارتقاء ببرامج التدريب	22-20

الموضوع	رقم الصفحة
1-3 الإطار النظري والتربوي الداعم للتدريب الحديث	20
2-3 التحول نحو التنمية المهنية المستدامة	20
3-3 تطبيقات التكنولوجيا والذكاء الاصطناعي في التدريب	21
4-3 الممارسة التأملية واستراتيجية التدريب المصغر (Micro-learning)	22
5-3 مجتمعات التعلم المهنية داخل المدرسة	22
الفصل الرابع: آليات مقترحة لتفعيل برامج التدريب في مصر	24-23
1-4 التخطيط الاستراتيجي وتحديد الاحتياجات التدريبية	23
2-4 تفعيل دور وحدات التدريب والجودة بالمدارس	23
3-4 إنشاء المستودع الرقمي التفاعلي للمعلمين	24
4-4 ربط التدريب بالمسار الوظيفي ونظام الحوافز	24
5-4 قياس أثر التدريب ومؤشرات الفاعلية	24
النتائج والتوصيات	28-25

28-25	الخاتمة العامة والملخص الختامي
29	قائمة المراجع العربية
30	قائمة المراجع الأجنبية والتقارير الدولية

المستخلص

يهدف هذا البحث إلى التعرف على دور التدريب المهني في تعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي في مصر، مع التركيز على معلمي اللغة الإنجليزية في ظل التحولات التربوية والتكنولوجية المعاصرة. وينطلق من واقع تعليمي يشهد جهودًا تطويرية متسارعة تقابلها تحديات مستمرة تؤثر في جودة الأداء التدريسي، من أبرزها ضعف برامج التدريب أثناء الخدمة، وعدم توافق بعض الممارسات التدريسية مع متطلبات المناهج الحديثة والتحول الرقمي، إضافة إلى محدودية الدعم المؤسسي والمتابعة المهنية، الأمر الذي ينعكس سلبيًا على تحصيل الطلاب وجودة مخرجات العملية التعليمية.

اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي ومنهج تحليل المضمون لتشخيص واقع التدريب المهني، وتحليل التحديات المرتبطة به، واستعراض الاتجاهات التربوية المعاصرة في التنمية المهنية للمعلمين، وصولًا إلى تحديد آليات عملية للارتقاء بالكفاءة المهنية وتحسين الأداء داخل الصف الدراسي. وأظهرت النتائج أن التدريب المهني المستمر يمثل عنصرًا محوريًا في تطوير الأداء التدريسي والسلوكيات المهنية، خاصة عندما يُبنى على تحليل دقيق للاحتياجات التدريبية ويرتبط بممارسات تطبيقية قابلة للقياس. وخلصت إلى أن دوافع التدريب في مصر أصبحت ضرورة حتمية تفرضها "رؤية مصر 2030" ونظام التعليم الجديد (2.0)، وتتنوع بين دوافع مؤسسية لرفع الجودة، ومهنية لتمكين المعلم، ونفسية لتعزيز الرضا الوظيفي. كما أبرزت الدراسة التحول نحو "التنمية المهنية المستدامة" عبر تبني اتجاهات معاصرة مثل الممارسة التأملية، والمجتمعات المهنية للتعليم وتوظيف الذكاء الاصطناعي.

كما أكدت النتائج فاعلية الاتجاهات الحديثة في التدريب، مثل التدريب القائم على الكفايات، والمجتمعات المهنية للتعليم، والتعلم المدمج، والممارسة التأملية، والتدريب القائم على المدرسة، في تنمية المهارات المهنية والرقمية للمعلم وتعزيز ثقته ورضاه الوظيفي. وأوضحت الدراسة أن تحقيق فاعلية التدريب يتطلب منظومة متكاملة تشمل التخطيط الاستراتيجي، والتنفيذ العملي، والمتابعة والتقويم المستمرين، إلى جانب توفير الحوافز المهنية وتوظيف التكنولوجيا الرقمية.

وأوصت الدراسة بضرورة بناء إطار وطني موحد للكفاءات المهنية وبرامج تدريبية قائمة على "الكفايات"، وتفعيل دور "وحدة التدريب والجودة" داخل المدرسة كمركز للتطوير المستمر وربط الترقى بالتدريب المعتمد وتطوير منصات رقمية للتنمية المهنية. بما يساهم في تحسين جودة التعليم ورفع نواتج تعلم الطلاب بصورة مستدامة. كما شددت التوصيات على تبني نماذج تقييم عالمية كنموذج "كيركباتريك" لقياس أثر التدريب على أداء الطلاب الفعلي، والتوسع في "التدريب المصغر" لمراعاة وقت المعلم، مع ضرورة ربط التطور المهني بالمسار الوظيفي والحوافز المادية والمعنوية لضمان استدامة الكفاءة المهنية وتحويل المعلم من "ناقل للمعرفة" إلى "ميسر للتعليم".

الكلمات المفتاحية

التدريب المهني

الكفاءة المهنية

معلمو اللغة الإنجليزية

التعليم الأساسي.

Abstract

This study investigates the role of professional training in enhancing the professional competency of primary education teachers in Egypt, focusing on English language teachers amid contemporary educational and technological transformations. The research is situated within an educational context of rapid reform efforts countered by persistent challenges, including suboptimal in-service training and the misalignment of teaching practices with modern curricula.

Furthermore, limited institutional support and professional follow-up significantly impact student achievement and the overall quality of educational outcomes.

Adopting a descriptive approach and content analysis, the study evaluates the current reality of training and explores contemporary trends to identify practical mechanisms for improving classroom performance. The findings reveal that continuous training is a central factor in professional development, especially when grounded in accurate needs assessments.

Additionally, the results conclude that training in Egypt has become an imperative necessity driven by "Egypt Vision 2030" and the "Education 2.0" framework.

Moreover, the study highlights the effectiveness of modern approaches—such as competency-based training, professional learning communities (PLCs), blended learning, and artificial intelligence—in advancing teachers' digital skills and job satisfaction.

The study recommends establishing a common national framework for professional competencies and activating "School Training and Quality Units" as centers for continuous growth. It also suggests linking career promotion to accredited training and adopting international evaluation models, such as the "Kirkpatrick Model," to measure the real-world impact of training on student performance. Finally, the research emphasizes expanding "micro-training" and providing professional incentives to ensure a sustainable transition from being a "transmitter of knowledge" to a "facilitator of learning" in the digital age.

Keywords:

Professional training

Professional competency

English language teachers

Primary Education

الفصل الأول (الإطار العام)

المقدمة

شهد قطاع التعليم في مصر تطورات عديدة خلال السنوات الأخيرة، ولكن لازال هناك بعض التحديات التي تؤثر على جودة العملية التعليمية مثل نقص المعلمين المؤهلين وضعف البرامج التدريبية التي لاتواكب المستجدات التكنولوجية، والبنية التحتية، (صلاح الدين 2018) لذا كان لابد من البحث عن حلول مبتكرة وجديدة لتحسين العملية التعليمية.

وتشير الأدبيات إلى أن المعلم هو حجر الأساس في بناء المجتمعات وتشكيل مستقبل الأجيال، لأنه ليس مجرد ناقل للمعرفة، بل هو مربى، ومرشد، ومُلهِم. من خلاله تُزرع القيم، وتُصقل العقول، وتُبنى الشخصيات. ف هو من يُضيء دروب الطلاب نحو العلم، ويمنحهم الأدوات التي يحتاجونها ليكونوا أفرادًا فاعلين في مجتمعاتهم.

ولرفع كفاءة المعلم، لا بد من الاستثمار في تدريبه المستمر، وتزويده بأحدث الأساليب التربوية والتقنية، وتوفير بيئة تعليمية محفزة. مثل تطوير مهارات التفكير النقدي والتواصل الفعّال و تصميم برامج تدريبية متخصصة تتماشى مع احتياجات العصر و تعزيز العلاقة بين المعلم وأولياء الأمور لدعم الطالب بشكل متكامل

ولأن تمكين المعلم هو تمكين للمجتمع بأسره، فكل خطوة نحو تطويره هي خطوة نحو مستقبل أكثر إشراقًا.

وفي ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها قطاع التعليم، بات من الضروري إعادة النظر في أساليب إعداد وتطوير المعلمين، لا سيما معلمي اللغة الإنجليزية الذين يمثلون حجر الزاوية في بناء جيل قادر على التواصل والانفتاح على العالم. ويُعد التدريب المهني أحد أهم الأدوات التي تسهم في تعزيز كفاءة المعلم، من حيث تطوير مهاراته اللغوية، وتحديث استراتيجياته التدريسية، وتمكينه من مواكبة المستجدات التربوية والتكنولوجية.

في السياق المصري أولت وزارة التربية والتعليم اهتمامًا متزايدًا بالتدريب المهني لمعلمي اللغة الإنجليزية خاصة في ضوء خطة "التعليم 2.0" التي تهدف إلى تحسين جودة التعليم وربط المناهج بواقع الطلاب. ومن أبرز المبادرات في هذا المجال "البرنامج الوطني لتدريب المعلمين" الذي أطلق بالشراكة مع المجلس الثقافي البريطاني عام 2017 واستهدف تدريب أكثر من 22000 معلم لغة إنجليزية في 27 محافظة مصرية. وقد ركز البرنامج على تطوير الممارسات التربوية وتعزيز محو الأمية الرقمية وتقديم استراتيجيات تعليمية حديثة.

كما كشفت دراسة للباحث محمد الطاهر محمد أحمد (2019) عن أهمية الإشراف الإبداعي في تحسين الأداء المهني لمشرفي اللغة الإنجليزية، مما ينعكس إيجابًا على جودة التدريب المقدم للمعلمين، ويعزز من قدرتهم على الابتكار داخل الصفوف الدراسية.

وفي دراسة أخرى أجرتها سماح أشرف ربيع وآخرون (2024)، تم التأكيد على أن الأداء المهني لمعلمي اللغة الإنجليزية في المرحلة الإعدادية يرتبط ارتباطاً وثيقاً بمدى حصولهم على تدريب مهني مستمر، يراعي احتياجاتهم ويزودهم بالمهارات اللازمة لمواجهة تحديات التعليم الحديث.

وتُعدّ الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر جهة أساسية لتنمية كفاءة المعلمين مهنيًا من خلال برامج التدريب أثناء الخدمة، والترقي الوظيفي، وتنمية مهارات التدريس والتوظيف الرقمي. كما تضع معايير مهنية وتربط الترقي بالتدريب المعتمد، رغم وجود تحديات مثل كثافة المتدربين وضعف متابعة أثر التدريب. ويستلزم تعزيز دورها دعمًا مؤسسيًا وتكاملاً مع وحدات التدريب وتوسيع استخدام التكنولوجيا لتحسين جودة التعليم.

و لتعزيز تأثير المعلم ف لا بد من توفير برامج تدريبية مستمرة تُواكب التطورات التربوية والتكنولوجية ودعم المعلم نفسيًا ومهنيًا، وتقدير جهوده ماديًا ومعنويًا وإشراكه في تطوير المناهج واتخاذ القرارات التعليمية وتعزيز ثقافة التعلم المستمر والابتكار داخل بيئة العمل.

من هنا، يسعى هذا البحث إلى تسليط الضوء على أثر التدريب المهني في رفع كفاءة معلم اللغة الإنجليزية في مصر وتقديم توصيات عملية لتطوير منظومة التدريب بما يتماشى مع متطلبات العصر.

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

1-1 الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات التي تناولت أثر التدريب المهني على الأداء التدريسي

دراسة وفاء حامد محمد عطا وآخرين (2020) هدفت الدراسة إلى تقويم برنامج "المعلمون أولاً" باستخدام نموذج kirpatrick لقياس تأثيره على السلوكيات المهنية للمعلمين. وأظهرت النتائج أن التدريب أثناء الخدمة يُعد ركيزة أساسية في التنمية المهنية، ويسهم في تحسين الأداء التربوي، وزيادة فاعلية المعلم داخل الصف. كما أكدت أهمية تقويم البرامج التدريبية لضمان فعاليتها وتحقيق أهدافها.

كما قدم عبدالله النغمشي (2020) تصورًا لبرنامج تطوير مهني قائم على الممارسة التأملية الناقدة، وأثبتت فاعليته في تحسين الأداء التدريسي والمعتقدات الصفية لدى معلمي اللغة الإنجليزية، مما يعكس أهمية التدريب القائم على التفكير النقدي والتأمل التربوي.

وفي السياق ذاته، تناولت دراسة هالة محمد عبدالعاطي (2021) فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم النشط، وأظهرت النتائج تحسناً ملحوظاً في أداء المعلمين من حيث إدارة الصف وتوظيف استراتيجيات تعليمية حديثة.

ثانياً: الدراسات التي تناولت الاحتياجات التدريبية للمعلمين

حللت دراسة مشاعل السرحاني والعنزي (2021) الاحتياجات التدريبية لمعلمات اللغة الإنجليزية في ضوء التعليم المدمج، وأظهرت النتائج وجود حاجة مرتفعة للتدريب في مجالات التعامل مع المحتوى الرقمي والتقويم الإلكتروني، مما يعكس ضرورة تحديث البرامج التدريبية لتواكب التحول الرقمي في التعليم.

وفي دراسة نهى عبدالحليم (2023)، تم تحليل الفروق في الاحتياجات التدريبية بين معلمي المدارس الحكومية والدولية، وأظهرت النتائج أن المعلمين في المدارس الحكومية يعانون من نقص في التدريب المرتبط باستخدام التكنولوجيا، مقارنة بزملائهم في المدارس الدولية.

أما دراسة سماح أشرف ربيع وآخرين (2024) فقد ركزت على الأداء المهني لمعلمي اللغة الإنجليزية في المرحلة الإعدادية، وأكدت أن التدريب أثناء الخدمة يرتبط ارتباطاً وثيقاً بتحسين الكفاءة المهنية، خاصة في مجالات التخطيط والتقويم والتفاعل الصفّي.

ثالثاً: الدراسات التي تناولت الإشراف والتطوير المؤسسي

قدمت دراسة محمد الطاهر محمد أحمد (2019) تصورًا لتطوير الأداء المهني لمشرفي اللغة الإنجليزية في ضوء مهارات الإشراف الإبداعي، وأظهرت أن الإشراف الفعّال يسهم في تحسين جودة التدريب، ويؤثر إيجابياً على كفاءة المعلمين، مما يبرز أهمية دعم المعلم من خلال بيئة إشرافية محفزة.

كما تناولت دراسة أماني عبدالعزيز (2019) تصورًا لتطوير برامج التدريب المهني في ضوء المعايير الدولية، وأوصت بضرورة تبني نماذج تدريبية مرنة، تركز على احتياجات المعلم وتدمج بين الجانب النظري والتطبيقي

رابعاً: الدراسات التي تناولت البعد التخطيطي والاقتصادي للعملية التعليمية

تناولت دراسة (عبد الجليل، 2018) "قضايا إشكالية في تخطيط التعليم واقتصادياته"، حيث هدفت إلى تحليل العلاقة بين الإنفاق التعليمي والعائد الاستثماري من رأس المال البشري. وأكدت الدراسة على أن تطوير أداء المعلم ليس مجرد إجراء تربوي، بل هو استثمار اقتصادي يتطلب تخطيطاً علمياً دقيقاً لسد الفجوة بين مخرجات التعليم واحتياجات سوق العمل. وأبرزت النتائج أهمية الموازنة بين الجودة والكم في برامج التدريب، وضرورة تبني آليات حديثة لتمويل وتخطيط التنمية المهنية بما يضمن استدامة الموارد. وتستفيد الدراسة الحالية من هذا الطرح في تأصيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين كجهة تخطيطية تسعى لتحقيق الكفاءة في أداء معلمي اللغة الإنجليزية، بما يتماشى مع التوجهات الاقتصادية لرؤية مصر 2030

خامساً: الدراسات الدولية والتقارير المؤسسية

تناولت دراسة اليونسكو (2018) مفهوم التنمية المهنية المستدامة للمعلمين في الدول النامية، وأكدت أن التدريب المهني يجب أن يكون مستمراً ومبنياً على احتياجات المعلم، مع دمج التكنولوجيا وتفعيل دور المجتمعات المهنية

أشار تقرير المجلس الثقافي البريطاني (NTTP) (2019) حول البرنامج الوطني لتدريب المعلمين إلى تدريب أكثر من 22,000 معلم لغة إنجليزية في مصر، وركز البرنامج على تطوير الممارسات التربوية، وتعزيز محو الأمية الرقمية، وتقديم استراتيجيات تعليمية حديثة، مما يعكس توجهًا مؤسسيًا نحو بناء قدرات المعلمين بشكل مستدام

سادساً: دراسات تناولت أثر التدريب على الجوانب النفسية والمهنية

أكدت دراسة سحر عبدالمجيد (2021) أن التدريب يساعد في تحسين إدارة الصف والتفاعل مع الطلاب، خاصة في البيئات التعليمية ذات الكثافة العالية

كما أظهرت دراسة نجلاء عبدالعزيز (2022) أن التدريب المهني يساهم في تعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى معلمي اللغة الإنجليزية، مما ينعكس إيجابيًا على أدائهم داخل الصف.

خلاصة الدراسات السابقة

يتضح من مجمل الدراسات أن التدريب المهني يمثل عنصرًا محوريًا في تطوير كفاءة معلم اللغة الإنجليزية، سواء من حيث الأداء التدريسي، أو القدرة على مواكبة التحولات الرقمية، أو تعزيز الثقة المهنية. كما أن جودة التدريب، وملاءمته لاحتياجات المعلمين، ووجود إشراف تربوي فعال، تعد عوامل حاسمة في تحقيق الأثر المرجو من برامج التطوير المهني

وبالرغم من أهمية الدراسات السابقة حيث تناولت أثر التدريب المهني على تحسين الأداء التدريسي للمعلمين (زكي 2018) والتحديات المرتبطة ببرامج التدريب المهني (عبدالله 2019) وأهمية التحول الرقمي في التدريب (خميس وآخرون 2024) وتناولت العلاقة بين التدريب المهني وتحسين نتائج الطلاب (علي وعبدالرحمن 2021)

اتفقت معظم الدراسات على أن التدريب المستمر يُعد ركيزة أساسية في تحسين الأداء التدريسي والسلوكيات المهنية للمعلمين وأكدت علي فاعلية التدريب القائم على أساليب حديثة: مثل التعلم النشط، التفكير النقدي، والممارسة التأملية، والتي أثبتت فعاليتها في تطوير مهارات المعلم داخل الصف. وضرورة مواكبة التدريب مع احتياجات المعلمين: خاصة في ظل التحول الرقمي، حيث أظهرت الدراسات أن المعلمين بحاجة إلى تدريب في مجالات المحتوى الرقمي والتقويم الإلكتروني . واستفادت في

أولا المجال التربوي والتدريسي مثل

تحسين الأداء داخل الصف: مثل إدارة الصف، استخدام استراتيجيات تعليمية حديثة، وتفعيل التعلم النشط تطوير الممارسات الصفية: من خلال التدريب على التفكير النقدي، والممارسة التأملية، مما ساعد المعلمين على إعادة النظر في أساليبهم التدريسية تعزيز التفاعل مع الطلاب: التدريب ساهم في تحسين التواصل التربوي، وزيادة فاعلية المعلم في خلق بيئة تعليمية محفزة

ثانيًا: المجال الرقمي والتقني مثل

رفع كفاءة المعلمين في استخدام التكنولوجيا: خاصة في ظل التحول نحو التعليم المدمج، حيث أظهرت الدراسات حاجة المعلمين للتعامل مع المحتوى الرقمي والتقويم الإلكتروني دمج أدوات رقمية في التدريس: مثل السبورة الذكية، والمنصات التعليمية، مما ساعد في تنويع طرق العرض وتحسين استيعاب الطلاب

ثالثاً: المجال المهني والنفسي مثل

تعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي: التدريب المهني ساهم في رفع الروح المعنوية للمعلمين، وتحسين نظرتهم لذاتهم المهنية.

وتحسين المعتقدات الصفية: من خلال التدريب التأملي، بدأ المعلمون في تبني رؤى أكثر تطوراً حول دورهم التربوي.

واختلفت الدراسات السابقة في التوجهات والمنهجيات حيث تنوعت الفئات المستهدفة لأن

بعض الدراسات ركزت على معلمي اللغة الإنجليزية في المرحلة الإعدادية، وأخرى تناولت المعلمين بشكل عام أو في مراحل مختلفة. واختلفت أيضاً في أدوات القياس بين استخدام نماذج تقييمية مثل kirpatrick وتحليل الاحتياجات والتجريب المباشر

أيضاً هناك تفاوت في التركيز الجغرافي ف الدراسات المحلية ركزت على السياق المصري، بينما الدراسات الدولية تناولت نماذج عامة قد لا تنطبق بالكامل على الواقع المحلي.

وتباينت في زاوية المعالجة: فبعض الدراسات ركزت على الأداء التدريسي، وأخرى على الجوانب النفسية، وأخرى على البنية المؤسسية للتدريب.

ولم تتناول الدراسات بشكل كافٍ

1- التفاوت في جودة وكفاءة التدريب بين المعلمين في المناطق الريفية والحضرية، رغم أن هذا التفاوت يؤثر بشكل مباشر على الكفاءة المهنية والعدالة التعليمية.

2- مواءمة التدريب مع المناهج الجديدة واستراتيجيات التدريس الحديثة .

هناك نقص واضح في الدراسات التي تربط بين محتوى التدريب المهني والتغيرات في المناهج التعليمية، مثل التعليم القائم على الكفاءات أو التعلم المدمج.

3- تحفيز المعلمين ومدى تأثيره على الالتزام بالتدريب .

لم تُدرس العلاقة بين الحوافز المهنية والمعنوية وبين مدى التزام المعلمين بالمشاركة الفعالة في البرامج التدريبية، رغم أن هذا العامل قد يكون حاسماً في نجاح التدريب.

يتناول هذا البحث أثر برامج التدريب المهني علي كفاءة معلمي اللغة الإنجليزية في مصر في ضوء المناهج الحديثة والتحول الرقمي.

كما يسعى هذا البحث إلى تقديم تصور متكامل لتطوير برامج التدريب المهني لمعلمي اللغة الإنجليزية، يُراعي التفاوت الجغرافي، ويُدمج بين الجوانب النظرية والتطبيقية، ويعتمد على تحليل احتياجات المعلمين أنفسهم، بما يضمن تحقيق أثر فعلي ومستدام في بيئة التعليم المصري.

2-1 مشكلة الدراسة

رغم الجهود المبذولة في تطوير التعليم في مصر، لا يزال أداء بعض معلمي اللغة الإنجليزية يعاني من ضعف في الكفاءة المهنية، مما ينعكس سلباً على جودة العملية التعليمية داخل الصف، وعلى تحصيل الطلاب في هذه المادة الحيوية. وقد أظهرت ملاحظات ميدانية وتقارير تربوية أن العديد من المعلمين يواجهون تحديات تتعلق بضعف التدريب المستمر، وعدم مواكبة المناهج الحديثة، وغياب الدعم المؤسسي الفعال، خاصة في البيئات التعليمية ذات الموارد المحدودة.

يؤدي هذا القصور في الأداء المهني إلى انخفاض فاعلية التدريس، وتراجع مستوى الطلاب في اللغة الإنجليزية، مما يبرز الحاجة إلى تدخل بحثي يهدف إلى تحليل هذه التحديات، وتقديم تصور عملي لتعزيز كفاءة المعلم، من خلال برامج تدريبية أكثر مواءمة لاحتياجاته، وأكثر ارتباطاً بواقع الصف الدراسي.

وعليه، فإن هذا البحث يسعى إلى دراسة أثر التدريب المهني على رفع كفاءة معلم اللغة الإنجليزية، وتحديد آليات فعالة لتحسين أدائه بما ينعكس إيجابياً على تحصيل الطلاب، في ضوء التحديات الراهنة والتحولات التربوية الحديثة.

3-1 أهمية الدراسة

تنبع أهمية هذه الدراسة من واقع الممارسة المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية، حيث يواجه العديد منهم تحديات تتعلق بتنوع مستويات الطلاب، وضغوط المناهج، وضعف التدريب المستمر، مما يؤثر سلباً على جودة الأداء التدريسي والتحصيل الدراسي للمتعلمين. ومن منطلق الحاجة الملحة إلى تطوير الكفاءة المهنية للمعلم، تأتي هذه الدراسة لتُسهم في تحليل أثر التدريب المهني على تحسين الأداء داخل الصف، وطرح تصور عملي يعزز من فاعلية المعلم في ضوء التحولات التربوية والتكنولوجية المعاصرة، بما ينعكس إيجابياً على جودة التعليم ومخرجاته.

4-1 أسباب اختيار موضوع الدراسة

بالنظر إلى التحديات التي يواجهها معلمو اللغة الإنجليزية في مصر، مثل ضعف الأداء التدريسي وقلة التدريب المهني الفعال، خاصة في ظل التحول الرقمي وتحديث المناهج تبرز أهمية هذه الدراسة. حيث تعكس الحاجة إلى تطوير برامج تدريبية تُراعي السياق التعليمي وتُعزز الكفاءة المهنية للمعلم. وتسعى الدراسة إلى تقديم تصور عملي يسهم في تحسين جودة التعليم وتحقيق نتائج أفضل للطلاب حيث تعمل الباحثة معلمة للغة الإنجليزية لأكثر من عشر سنوات.

1-5 أهداف الدراسة

- 1-تشخيص الواقع الحالي لتدريب المعلمين .
- 2-رصد وتحليل التحديات والمشكلات التي تواجه التدريب أثناء الخدمة وأسبابها الرئيسية.
- 3-الاتجاهات التربوية المعاصرة في الارتقاء ببرامج التدريب لتعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية.
- 4-اليات الارتقاء ببرامج التدريب لتعزيز الكفاءة المهنية.

تساؤلات الدراسة

- 1-مالواقع الحالي لتدريب المعلمين الجدد أثناء الخدمة ؟
- 2-مالاتجاهات المعاصرة في تعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي؟
- 3-ما البرامج التدريبية المقترحة للارتقاء بالكفاءة المهنية للمعلمين؟
- 4-ماهي اليات تعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي وبخاصة معلمي اللغة الإنجليزية؟

1-6منهج الدراسة

لمحاولة الإجابة عن أسئلة الدراسة وتحقيقاً لأهدافها فقد استعانت الدراسة بالمنهج الوصفي حيث يعد من أكثر المناهج استخداماً في الدراسات الإنسانية والاجتماعية، إذ يُسهم هذا المنهج في بناء فهم نظري ومعرفي متماسك حول الموضوع ومنهج تحليل المضمون الذي يُعد من المناهج النوعية التي تركز على دراسة المحتوى الظاهر والضمني للنصوص والبيانات، بهدف الكشف عن المعاني والدلالات الكامنة فيها. باعتبارهما أنسب المناهج البحثية للموضوع محل الدراسة.

1-7 مصطلحات الدراسة

- 1-7 التدريب أثناء الخدمة للمعلمين الجدد

في زخم وتعدد التعريفات للتدريب أثناء الخدمة فقد عرف درويش، محمد أحمد (2021) التدريب أثناء الخدمة بأنه نشاطات منظمة تهدف إلى تنمية كفايات المعلم المهنية، وتحديث مهاراته بما يتماشى مع المستجدات التربوية والتكنولوجية.

كما أكدت دراسة زين العابدين، عبد الحفيظ. 2021

أن التدريب أثناء الخدمة يُسهم في رفع الإنتاجية المهنية للمعلمين، ويُعد إنفاقًا استثماريًا يعود بالنفع على جودة التعليم.

والتعريف الإجرائي التي تتبناه الدراسة الراهنة أن التدريب أثناء الخدمة هو دعم مهني يُقدّم للمعلمين في بداية مسيرتهم، يهدف إلى تطوير مهاراتهم التربوية والعملية داخل بيئة العمل. يشمل ورش العمل، الإشراف التربوي والتوجيه، والدورات ويُساعدهم على التكيف، إدارة الصف، وفهم السياسات التعليمية. كما يعرف بأنه مجموعة من الفرص التعليمية التي تُقدّم للمعلمين أثناء ممارستهم الفعلية لمهنة التدريس، بهدف تطوير مهاراتهم المهنية والثقافية وتحسين أدائهم وسلوكهم التربوي. ويُعد هذا التدريب استثمارًا في النمو المهني المستدام.

2-7 الكفاءة المهنية

اعتبرت دراسة "سعد، منى أحمد صادق (2019)" (تطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء مدخل منظمات التعلم. مجلة دراسات تربوية، جامعة القاهرة. مفهوم الكفاءة المهنية معيارًا أساسيًا لتقييم أداء المعلمين، وأكدت على أهمية تطويرها عبر التدريب المستمر.

ف الكفاءة المهنية هي قدرة الفرد على أداء مهامه بكفاءة من خلال امتلاك المهارات والمعارف والسلوكيات اللازمة. و تعرف الكفاءة المهنية بأنها قدرة الفرد على أداء المهام المرتبطة بوظيفته بكفاءة وفعالية، من خلال توظيف المعارف والمهارات والسلوكيات اللازمة لتحقيق أهداف العمل ضمن بيئة مهنية محددة. وتشمل الكفاءة المهنية عناصر متعددة مثل المهارات الفنية، التواصل، الالتزام الأخلاقي، والقدرة على التكيف والتعلم المستمر وتُعد معيارًا لجودة الأداء الوظيفي.

3-7 التعليم الأساسي

يُعرّف التعليم الأساسي في مصر وفقًا لما ورد في **قانون التعليم رقم 139 لسنة 1981** وتعديلاته، بأنه مرحلة تعليمية إلزامية ومجانية لجميع الأطفال المصريين الذين يبلغون السادسة من العمر. وتمتد هذه المرحلة لمدة تسع سنوات دراسية، وتشمل الحلقة الابتدائية (ست سنوات) والحلقة الإعدادية (ثلاث سنوات).

وقد نصت **المادة 15 من القانون** على أن التعليم الأساسي إلزامي ومجاني، وتلتزم الدولة بتوفيره، كما يُلزم أولياء الأمور بالحق بأبنائهم به.

ويهدف التعليم الأساسي، كما ورد في **المادة 16** ، إلى تنمية قدرات واستعدادات التلاميذ، وتزويدهم بالقيم والسلوكيات والمعارف والمهارات التي تؤهلهم لمواصلة التعليم أو الاندماج في سوق العمل، بما يحقق إعدادهم كمواطنين منتجين في بيئتهم ومجتمعهم.

ويُعد هذا التعريف حجر الأساس في السياسات التعليمية المصرية، حيث يُنظر إلى التعليم الأساسي كحق دستوري وركيزة للتنمية المستدامة والعدالة الاجتماعية.

تشتمل هذه الدراسة علي أربعة مباحث

الفصل الأول: الإطار العام للدراسة

الفهرس

المستخلص

المقدمة

1-1 الدراسات السابقة

2-1 المشكلة البحثية

3-1 أهمية الدراسة

4-1 أسباب اختيار موضوع الدراسة

5-1 أهداف الدراسة

6-1 المنهج البحثي

7-1 تعريف المفاهيم المستخدمة

8-1 هيكل الدراسة

المبحث الثاني: الدافع الحالي لبرامج التدريب للغه أثناء الخدمة لتعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي

المبحث الثالث: الاتجاهات المعاصرة للارتقاء ببرامج التدريب لتعزيز الكفاءة المهنية

المبحث الرابع: آليات تفعيل برامج التدريب لتعزيز الكفاءة المهنية للمعلمين الخاتمة والتوصيات

قائمة المراجع

المبحث الثاني

الواقع الحالي لبرامج التدريب للغة أثناء الخدمة لتعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي

1-2 تمهيد

يمر قطاع التعليم في مصر بمرحلة مهمة تتسم بتسارع وتيرة التحديثات المنهجية والتقنية، مما يفرض تحديات جديدة على أداء المعلم.

ومن هذا المنطلق لم يعد التدريب أثناء الخدمة مجرد خيار ترفي أو إجراء روتيني، بل أصبح ضرورة استراتيجية وحاجة ملحة تفرضها التغيرات الجذرية في البيئة التعليمية. وتؤكد الأدبيات التربوية، كما أشارت اليونيسكو، أن فاعلية التدريب تعتمد بشكل أساسي على "الدافع المؤسسي والمهني" الذي يدفع المنظومة بأكملها نحو الاستثمار في تطوير الكفاءات.

هذا التوسع في برامج التدريب هو استجابة لضرورات تربوية ومهنية ونفسية واقتصادية تجعل التدريب عنصراً محورياً في تطوير كفاءة المعلم في التعليم الأساسي.

2-2 الدوافع المؤسسية والوطنية (The Institutional Imperatives)

تُعد الدوافع المؤسسية هي القاطرة التي تقود التوسع في برامج التدريب على مستوى الدولة:

- **1-2-2 مواكبة سياسات التعليم الوطنية (التعليم 2.0):** يمثل مشروع "التعليم 2.0" أهم دافع أساسي لتطوير برامج التدريب في مصر. هذا المشروع الوطني الطموح اعتمد على مناهج جديدة تركز على مخرجات التعلم، وتقويمات حديثة تبتعد عن الحفظ والتلقين، بالإضافة إلى دمج التكنولوجيا في العملية التعليمية. كل هذه التغييرات تتطلب تحديثاً شاملاً ومستمرًا لمهارات المعلمين ليتمكنوا من تطبيق هذه السياسات بنجاح. في هذا الإطار، ركز "البرنامج الوطني لتدريب المعلمين" الذي أطلق بالشراكة مع المجلس الثقافي البريطاني على تطوير الممارسات التربوية وتعزيز محو الأمية الرقمية، واستهدف تدريب أكثر من 22,000 معلم لغة إنجليزية في 27 محافظة.
- **2-2-2 تحسين جودة التعليم ورفع التحصيل الدراسي:** تشير التقارير الدولية، مثل تقارير البنك الدولي (World Bank, 2021)، بوضوح إلى أن ضعف كفاءة المعلم يمثل أحد العوامل الأساسية التي تؤدي إلى تدني التحصيل الدراسي للطلاب. ولهذا السبب، تتجه الدول المتقدمة والنامية على حد سواء إلى اعتبار التدريب استثماراً حقيقياً في رأس المال البشري، بهدف رئيسي هو رفع جودة العملية التعليمية ومخرجاتها.
- **2-2-3 سد فجوة الإعداد الجامعي وأهمية الأكاديمية المهنية:** لا يزال بعض المعلمين الجدد يعانون من ضعف في الإعداد التربوي أو اللغوي الذي تلقوه في مرحلة التعليم الجامعي. هذا النقص يفرض على التدريب أثناء الخدمة دوراً حيوياً وضرورياً لسد هذه الفجوة. وفي هذا الصدد، تبرز أهمية تطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر، خاصة في ضوء تبني مدخل منظمات التعلم، كما أشارت دراسة "سعد، منى أحمد صادق (2019)"

3-2 الدوافع المهنية والتربوية (The Professional and Pedagogical Drivers)

تنبع هذه الدوافع من الواقع المباشر للصف الدراسي واحتياجات المعلم لتجويد ممارسته.

1-3-2 دوافع مواكبة التحول الرقمي والذكاء الاصطناعي

تبرز الحاجة الماسة للتدريب أثناء الخدمة كاستجابة للتحويلات التكنولوجية المتسارعة التي تتبناها وزارة التربية والتعليم المصرية. فلم يعد التمكن من المادة العلمية (اللغة الإنجليزية) كافياً، بل أصبح لازماً على المعلم امتلاك مهارات 'التربية الرقمية' والقدرة على التعامل مع المنصات التعليمية والذكاء الاصطناعي التوليدي. إن الدافع هنا يكمن في سد الفجوة الرقمية بين المعلم والطالب، لضمان تقديم محتوى تعليمي تفاعلي يجذب جيل 'المواطنين الرقميين' ويحقق أهداف المناهج المطورة (Education 2.0).

- **2-3-2 مواجهة التحديات الصفية المعقدة:** يواجه المعلمون تحديات يومية كبيرة في الصف، مثل التعامل مع اختلاف مستويات الطلاب (الفروق الفردية)، والعمل في بيئات ذات كثافة صفية مرتفعة. التدريب المتخصص يصبح ضرورياً لتمكين المعلم من إدارة الصف بكفاءة وفعالية. وقد أكدت دراسة "سحر عبدالمجيد (2021)" أن التدريب يساعد بشكل مباشر في تحسين إدارة الصف والتفاعل مع الطلاب، خاصة في البيئات التعليمية المزدهمة.

- **2-3-3 ضرورة تطوير المهارات التكنولوجية في ظل التحول الرقمي:** أثبتت جائحة كورونا أهمية وقوة الأدوات الرقمية، وأكدت الحاجة الملحة إلى معلمين يمتلكون مهارات استخدام المنصات الرقمية، وإنتاج محتوى تعليمي إلكتروني، وتوظيف التكنولوجيا في التقييم (التقويم الإلكتروني). هذا يتطلب أن تكون برامج التدريب محدثة لتواكب هذا التحول.

4-2 الدوافع النفسية والاجتماعية والاقتصادية (Psychological and Economic Drivers)

التدريب لا يقتصر أثره على الجانب المهني فقط، بل يمتد ليشمل الجوانب الذاتية للمعلم ومساهمته الاقتصادية.

1-4-2 الدوافع النفسية والذاتية للتدريب أثناء الخدمة

تلعب العوامل النفسية دوراً جوهرياً في توجيه المعلم نحو التنمية المهنية؛ حيث يسعى المعلم من خلال التدريب إلى تعزيز 'الثقة بالنفس' والشعور بالتمكن من المادة العلمية (اللغة الإنجليزية)، مما يقلل من حدة القلق والتوتر الناتج عن مواجهة مواقف تعليمية صعبة أو أسئلة غير متوقعة من الطلاب. كما يساهم التدريب في تحقيق 'الرضا الوظيفي' من خلال شعور المعلم بالإنجاز والتقدير الذاتي عندما يرى أثر تطوره المهني ينعكس إيجابياً على مستوى طلابه.

بالإضافة إلى ذلك، يعمل التدريب كوقاية من 'الاحتراق النفسي' (Burnout)؛ فالتجديد المستمر في الأساليب والوسائل يكسر رتابة العمل اليومي ويجدد الشغف المهني لدى المعلم، مما يحفزه على الاستمرار في العطاء بروح إيجابية.

- **2-4-2 تعزيز الثقة والرضا الوظيفي:** يشير بحث (نجلاء عبدالعزيز، 2022) إلى أن التدريب المهني يسهم في تعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى معلمي اللغة الإنجليزية، مما ينعكس إيجابياً على أدائهم ويزيد من انتمائهم المهني. ويُعد الدعم المستمر للمعلم نفسياً ومهنياً جزءاً من منظومة التدريب الفعال.

3-4-2 الاستثمار الاقتصادي والتنمية المستدامة:

تؤكد الدراسات الحديثة على الارتباط الوثيق والمباشر بين جودة التعليم والنمو الاقتصادي للدولة. في هذا السياق، تصف منظمة التعاون الاقتصادي والتنمية (OECD, 2020) تطوير كفاءة المعلمين بأنه عامل حاسم، حيث يؤدي بشكل مباشر إلى رفع الناتج الاقتصادي القومي. وبناءً على ذلك، يُنظر إلى التدريب أثناء الخدمة على أنه ليس مجرد تكلفة، بل هو "إنفاق استثماري" استراتيجي. هذا الاستثمار يعود بالنفع المزدوج على النظام التعليمي: فهو يحسن جودة التعليم ويرفع في الوقت ذاته من الإنتاجية المهنية للمعلمين، وهو ما أكدته نتائج دراسة "زين العابدين وعبد الحفيظ" (2021)

3-4-2 الدوافع الاقتصادية والإنتاجية (منظور التخطيط القومي)

يرتبط التدريب أثناء الخدمة بدوافع اقتصادية تتمثل في رفع كفاءة رأس المال البشري. فالمعلم الكفء يساهم في تقليل الهدر التربوي (مثل الرسوب والتسرب أو الاعتماد على الدروس الخصوصية)، مما يعزز من جودة مخرجات التعليم الأساسي. ومن منظور التخطيط للتنمية المستدامة، يعد الاستثمار في تدريب المعلمين وسيلة لزيادة الإنتاجية التعليمية، حيث يؤدي تحسن مستوى اللغة الإنجليزية لدى الطلاب إلى إعداد خريجين قادرين على المنافسة في سوق العمل الدولي، مما يدعم التنافسية الاقتصادية للدولة على المدى الطويل.

وارتباطاً بما سبق من طرح حول الاستثمار الاقتصادي في رأس المال البشري كركيزة للتنمية المستدامة، تجسد (الأكاديمية المهنية للمعلمين) في المنظومة التعليمية المصرية الأداة المؤسسية لتحويل هذه الرؤية إلى واقع تطبيقي. فوفقاً لما طرحه (عبد الجليل) حول ضرورة التعامل مع التعليم كاستثمار يهدف إلى تعظيم الكفاءة، فإن الأكاديمية تعمل على مأسسة برامج التنمية المهنية لضمان جودة المخرجات التعليمية بما يتسق مع متطلبات سوق العمل في العصر الرقمي. إن تفعيل دور الأكاديمية لا يقتصر على الجانب التنظيمي للترقيات، بل يمتد ليعالج قضايا إشكالية محورية تتعلق بموازنة الإنفاق على التدريب مع تحقيق معايير الجودة العالمية؛ وهو ما يضمن تحويل معلم اللغة الإنجليزية من مجرد مقدم لخدمة تعليمية تقليدية إلى عنصر فاعل في منظومة اقتصاد المعرفة، بما يحقق العائد المرجو من الإنفاق التربوي ويخدم أهداف التنمية المستدامة لرؤية مصر 2030.

المبحث الثالث: الاتجاهات المعاصرة للارتقاء ببرامج التدريب لتعزيز الكفاءة المهنية

1-3 تمهيد

شهدت نماذج التدريب التربوي تحولاً جذرياً، إذ انتقلت من التركيز على تقديم المعلومات النظرية (النماذج التقليدية) إلى تبني نماذج حديثة تركز على الكفاءات، والممارسات العملية، والتعلم الذاتي، والمشاركة الفعالة. الاتجاهات المعاصرة تهدف إلى بناء قدرات المعلم بشكل مستدام، بحيث يصبح التطور المهني جزءاً لا يتجزأ من الممارسة اليومية.

2-3 الاتجاهات الحديثة في التدريب المهني

1-2-3 التدريب القائم على الكفايات (Competency-Based Training):

هذا الاتجاه ينطلق من تحديد دقيق وواضح للكفاءات المطلوبة من المعلم. فبدلاً من التركيز على المحتوى التدريبي النظري، يتم التركيز على الأداء الفعلي والمهارات التطبيقية. وقد أكدت دراسة "سعد، منى أحمد صادق (2019)" أن مفهوم الكفاءة المهنية هو معيار أساسي لتقييم أداء المعلمين، ويشمل هذا المفهوم عناصر متعددة مثل المهارات الفنية، والتواصل، والالتزام الأخلاقي، والقدرة على التكيف والتعلم المستمر.

2-2-3 المجتمعات المهنية للتعليم (Professional Learning Communities - PLCs):

تُعد المجتمعات المهنية تحولاً في ثقافة التدريب، حيث تعتمد على التعاون الأفقي بين المعلمين وتبادل الخبرات والمعرفة. ويتم ذلك من خلال تبادل الزيارات الصفية، وتحليل التدريس (Micro-teaching)، والمناقشة البناءة حول التحديات الصفية. وقد أثبت DuFour (2020) أن هذا الاتجاه يرفع من تحصيل الطلاب، مما يؤكد على دوره في خلق بيئة تعلم تعاونية ومستمرة.

3-2-3 التدريب الإلكتروني والتعلم المدمج (Blended Learning):

أصبح دمج التكنولوجيا في التدريب ضرورة لا غنى عنها. هذا الاتجاه يشمل التعلم عن بُعد، استخدام الغرف الافتراضية، وتصميم محتوى رقمي تفاعلي. وقد أظهرت دراسة "خميس وآخرون (2024)" فاعلية هذا النمط في تطوير مهارات 68% من المعلمين، مما يبرز أهميته في ظل تحديات التحول الرقمي والحاجة إلى توفير تدريب مرن يصل إلى المعلمين في كل المناطق. كما أكدت دراسة اليونسكو (2018) على ضرورة دمج التكنولوجيا وتفعيل دور المجتمعات المهنية في التنمية المهنية المستدامة.

4-2-3 توظيف التكنولوجيا التفاعلية في برامج التدريب الحديثة

لا يقتصر استخدام التكنولوجيا في التدريب على مجرد نقل المحتوى رقمياً، بل يمتد ليشمل استخدام 'بيئات التعلم الافتراضية' (Virtual Learning Environments) التي تسمح لمعلمي اللغة الإنجليزية بممارسة مهارات إدارة الصف وتدريس القواعد والمهارات اللغوية في بيئة محاكية للواقع. كما تساهم التكنولوجيا في تفعيل 'منصات التدريب التشاركي' التي تتيح للمعلمين الوصول إلى مكتبات رقمية تضم

فيديوهات لدروس نموذجية وموارد تعليمية مفتوحة، مما يعزز من قدرة المعلم على التعلم الذاتي المستمر وتطوير أداته المهنية بما يتوافق مع متطلبات التحول الرقمي في التعليم الأساسي.

3-2-5:توظيف تطبيقات الذكاء الاصطناعي في تطوير مهارات معلمي اللغة الإنجليزية :يُعد دمج أدوات الذكاء الاصطناعي التوليدي في برامج التنمية المهنية من أحدث الاتجاهات العالمية، حيث تتيح هذه الأدوات لمعلمي اللغة الإنجليزية محاكاة مواقف تعليمية واقعية، وتطوير مهاراتهم اللغوية من خلال برامج التصحيح الآلي والتحليل الصوتي. كما يساهم الذكاء الاصطناعي في تمكين المعلمين من تصميم مواد تعليمية مخصصة (Personalized Learning) تتناسب مع الفروق الفردية للطلاب، مما يرفع من كفاءتهم المهنية في مواكبة متطلبات التعليم الرقمي".

3-2-6: الممارسة التأملية (Reflective Practice):

يشجع هذا الاتجاه المعلم على أن يكون باحثاً في ممارسته. تقوم الممارسة التأملية على تشجيع المعلم على التفكير النقدي في أدائه، وتحليل نقاط القوة والضعف في استراتيجياته التدريسية، ومن ثم تطوير خطط عمل ذاتية للتحسين. وقد قدم "عبدالله النغمشي (2020)" تصوراً لبرنامج تطوير مهني قائم على الممارسة التأملية الناقدة، وأثبت فاعليته في تحسين الأداء التدريسي والمعتقدات الصفية.

3-2-7:استراتيجية التدريب المصغر (Micro-learning) في التنمية المهنية :

يمثل التدريب المصغر حلاً فاعلاً لمواجهة تحديات ضيق الوقت التي يواجهها معلمو التعليم الأساسي، حيث يعتمد هذا الاتجاه على تقديم كبسولات تدريبية مكثفة ومركزة (تتراوح بين 5 إلى 10 دقائق) تركز على مهارة تربوية أو لغوية محددة. ويتميز هذا النمط بسهولة الوصول إليه عبر الأجهزة المحمولة، مما يسمح للمعلم بتطوير أدائه بشكل مستمر ودون الإخلال بجدوله الدراسي، وهو ما يعزز من مفهوم التعلم الذاتي والمستدام .

3-2-8:الاتجاه نحو مجتمعات التعلم المهنية داخل المدرسة (School-Based Professional Learning Communities)

يعد التحول نحو 'مجتمعات التعلم المهنية' داخل المدرسة من أبرز الاتجاهات المعاصرة التي تضمن استدامة التنمية المهنية؛ حيث يتم تحويل المدرسة من مجرد مكان للتدريس إلى بيئة تعليمية تشاركية. تعتمد هذه الآلية على تشكيل فرق عمل من معلمي اللغة الإنجليزية لتبادل الخبرات، وتحليل المشكلات الصفية بشكل جماعي، وتصميم دروس مشتركة. ويساهم هذا الاتجاه في كسر العزلة المهنية للمعلم وجعل التدريب عملية مستمرة ونابعة من الاحتياجات الفعلية للميدان التربوي، مما ينعكس بشكل مباشر وفوري على جودة الأداء التعليمي. حيث يُعد التدريب القائم على المدرسة الأكثر فعالية في الدول النامية، لأنه يتم تنفيذه في بيئة العمل الفعلية، مما يضمن أن يكون التدريب مرتبطاً بحاجات المدرسة المباشرة. ويتكامل هذا مع منهجية البحث الإجمالي (Action Research)، حيث يقوم المعلم بدراسة مشكلات صفه الخاصة وتطوير حلول تطبيقية ومبتكرة لها.

3-2-9:الإشراف التربوي التطويري (Developmental Supervision):

هذا النمط من الإشراف يتحول من كونه عملية تقييمية إلى عملية دعم وتطوير. يعتمد على التغذية الراجعة البناءة ووضع خطط تحسين أداء شخصية وموجهة للمعلم. وقد أظهرت دراسة "محمد الطاهر محمد أحمد (2019)" أن الإشراف الفعال يساهم في تحسين جودة التدريب، ويؤثر إيجابياً على كفاءة المعلمين.

3-3 النظريات والنماذج الداعمة لتلك الاتجاهات

تستند الاتجاهات الحديثة في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي اللغة الإنجليزية إلى عدة نظريات تربوية محورية، أبرزها:

- **نظرية التعلم البنائي (Constructivist Learning Theory - Piaget):** تدعم التركيز على التعلم النشط والتفاعل، حيث يتم بناء المعرفة من خلال الخبرة والممارسة. وقد أظهرت دراسة "هالة محمد عبدالعاطي (2021)" فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم النشط في تحسين أداء المعلمين.
- **نظرية التعلم الاجتماعي (Social Learning Theory - Bandura):** تدعم المجتمعات المهنية للتعلم، حيث يتم اكتساب المهارات والسلوكيات المهنية من خلال الملاحظة والقوة وتبادل الخبرات مع الزملاء.
- **نموذج كيركباتريك لتقويم التدريب (Kirkpatrick Model):** وهو نموذج عملي لتقييم فعالية التدريب في أربعة مستويات (رد الفعل، التعلم، السلوك، النتائج)، ويستخدم لتقويم البرامج التدريبية لضمان فعاليتها.

المبحث الرابع: آليات تفعيل برامج التدريب لتعزيز الكفاءة المهنية للمعلمين

تمهيد

إن مجرد تصميم برامج تدريبية متقدمة لا يضمن تحقيق الأثر المرجو. يتطلب تفعيل هذه البرامج آليات تنفيذ ومتابعة وتقييم شاملة، لضمان تحويل المعارف المكتسبة إلى ممارسات صافية فعالة ومستدامة. يجب أن تشمل هذه المنظومة التخطيط الدقيق، والتنفيذ العملي، والمتابعة المبنية على الأداء، والتحفيز المستمر.

1-4 آليات التخطيط والتنظيم الاستراتيجي

1-1-4 إعداد خطة تدريب سنوية مبنية على تحليل الاحتياجات: يجب أن تكون الخطط التدريبية قائمة على تشخيص دقيق للاحتياجات التدريبية الفعلية للمعلمين. فقد أظهرت الدراسات أن المعلمين في المدارس الحكومية، على سبيل المثال، يعانون من نقص في التدريب المرتبط باستخدام التكنولوجيا مقارنة بزملائهم في المدارس الدولية. هذا التحليل يضمن عدم إهدار الموارد وتركيز التدريب على الجوانب الأكثر احتياجاً مثل التعامل مع المحتوى الرقمي والتقويم الإلكتروني.

- **2-1-4 وضع معايير وطنية موحدة للكفاءات المهنية:** يجب أن يكون هناك إطار وطني موحد للكفاءات المهنية للمعلمين ليكون مرجعاً لجميع برامج التدريب والتقويم. هذه المعايير تحدد المستوى المطلوب من الأداء وتوجه جميع جهود التطوير المهني.

ويُعد التخطيط هو المرحلة الأساسية التي تضمن مواءمة التدريب مع الاحتياجات الفعلية للمعلمين و في هذا الإطار، يجب أن تنتقل عملية التخطيط من المركزية إلى اللامركزية، من خلال تفعيل دور 'وحدة التدريب والجودة' داخل المدرسة لتكون هي المسؤول الأول عن تحديد الفجوات المهارية لدى معلمي اللغة الإنجليزية. فالتدريب القائم على المدرسة (School-Based Training) يضمن معالجة المشكلات التدريسية في سياقها الواقعي، ويسمح بتقديم دعم فني فوري ومستمر تحت إشراف المعلمين الأوائل، مما يجعل عملية التطوير المهني جزءاً أصيلاً من اليوم الدراسي وليست عبئاً إضافياً خارجياً.

2-4 آليات التنفيذ والتحويل العملي

يجب أن تركز آليات التنفيذ على الجانب التطبيقي والمدرسي:

- **1-2-4 إنشاء وحدات تدريب داخل المدرسة وتفعيلها:** إنشاء وحدات تدريب مجهزة داخل المدرسة يسهل الوصول إلى المعلمين ويوفر بيئة تدريبية مرتبطة بالواقع. يجب أن تضم هذه الوحدات معلمين خبراء ومدرسين متخصصين وأخصائيي تكنولوجيا قادرين على تقديم دعم فوري.
- **2-2-4 التدريب العملي والتشاركي داخل الصف:** الانتقال من التدريب النظري القائم على المحاضرات إلى التدريب العملي والميداني هو أمر حاسم. يتم ذلك من خلال حضور الدروس النموذجية وتبادل الزيارات الصفية، واعتماد نماذج تدريب حديثة مثل المجتمعات المهنية للتعليم والبحث الإجرائي.

4-3 آليات المتابعة والتقييم لضمان الأثر

المتابعة والتقييم هي المراحل التي تضمن تحقق الأثر الفعلي للتدريب:

- **4-3-1 تطبيق نموذج كيركباتريك لتقييم التدريب:** استخدام هذا النموذج يساعد في تقييم التدريب على مستويات متعددة تتجاوز مجرد رضا المعلم عن الدورة (رد الفعل)، وصولاً إلى قياس التغيير في سلوكه داخل الصف (السلوك).
- **4-3-2 قياس أثر التدريب على أداء الطلاب:** يجب أن يتم متابعة التحسن في أداء الطلاب ونتائجهم الدراسية بعد التدريب. هذا يربط التدريب مباشرة بالهدف النهائي وهو تحسين تحصيل الطلاب، كما أكدت دراسة "ربيع وآخرون (2024)".
- **4-3-3 تعزيز دور الإشراف التربوي التطويري:** الإشراف الفعال ضروري لضمان التطبيق الفعلي لما يتم التدريب عليه، وتقديم التغذية الراجعة البناءة.

ولضمان جدية الالتزام ببرامج التدريب، لا بد من ربط المسار الوظيفي للمعلم بنواتج التعلم واجتياز الدورات التدريبية المعتمدة. حيث أن إرساء نظام للحوافز المادية والمعنوية المرتبطة بتطبيق المهارات المكتسبة داخل الفصل الدراسي يعد محركاً أساسياً للدافعية؛ بحيث لا يصبح التدريب مجرد إجراء إداري للحصول على شهادة، بل وسيلة حقيقية للترقي المهني وتحسين الوضع الاجتماعي والاقتصادي للمعلم.

4-4 آليات التحفيز المهني والمعنوي

الحوافز هي المحرك الذي يضمن التزام المعلمين واستدامة تطويرهم:

- **4-4-1 توفير حوافز مادية ومعنوية:** يجب توفير حوافز مادية كالمكافآت، وحوافز معنوية كشهادات التقدير والترشيح للمؤتمرات التربوية.
- **4-4-2 ربط الترقي بالتدريب المعتمد:** يُعد ربط الترقي الوظيفي والمسار المهني بالاشتراك الفعّال في برامج التدريب المعتمدة حافزاً مؤسسياً قوياً يشجع المعلمين على التطور المهني المستمر.

4-5 الآليات الرقمية ودعم الاستدامة

تضمن الأدوات الرقمية المرونة والوصول للتدريب المستدام:

- **4-5-1 تطوير منصة وطنية للتدريب الإلكتروني:** يجب أن تكون هذه المنصة موحدة وتقدم برامج معتمدة وتوفر مستوى متقدماً من المتابعة.
- **4-5-2 اعتماد التدريب المصغر (Microlearning):** هذا النمط من التدريب يعتمد على تقديم محتوى تعليمي موجز ومكثف وقابل للتطبيق الفوري، مما يتناسب مع ضيق وقت المعلم وأثبت فاعلية كبيرة.

كما يتطلب تفعيل التدريب تبني 'منصات التعلم التشاركي' التي تتيح لمعلمي اللغة الإنجليزية تبادل المواد التعليمية والدروس النموذجية المسجلة. حيث أن إنشاء مستودع رقمي للموارد التعليمية تحت إشراف وزارة التربية والتعليم يضمن توحيد معايير الجودة، ويسمح للمعلمين في المناطق النائية بالوصول إلى أفضل الممارسات التدريسية، مما يقلل من التفاوت في الكفاءة المهنية بين الإدارات التعليمية المختلفة ويحقق مبدأ تكافؤ الفرص في التنمية المهنية.

النتائج والتوصيات:

أولاً: الاستنتاجات الرئيسية (Key Findings)

أكدت هذه الدراسة أن دور التدريب في تعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي يتجاوز كونه إجراءً إدارياً شكلياً، ليصبح عملية استثمارية متكاملة ومستدامة. هذا الاستثمار يتطلب التزاماً وطنياً وتكاملاً بين جميع أركان العملية التعليمية. يمكن تلخيص الاستنتاجات الرئيسية التي توصلت إليها الدراسة في المحاور التالية:

1. محورية المنظومة الداعمة لضمان الفعالية:

أثبتت النتائج أن نجاح أي برنامج تدريبي مرهون بمنظومة شاملة تبدأ بـ:

- التخطيط الدقيق: المبني على تحليل الاحتياجات التدريبية الحقيقية (Needs Assessment) لسد فجوات الأداء الفعلية، خاصة في مجالات دمج التكنولوجيا.
- التقويم الشامل: عبر تطبيق نموذج كيركباتريك (Kirkpatrick) بأبعاده الأربعة لقياس الأثر على سلوك المعلم المهني ونتائج تعلم الطلاب.

2. الجانب التحفيزي كعنصر حاسم في الاستدامة:

كشفت الدراسة أن إهمال الجوانب التحفيزية والنفسية يقلل من تأثير البرامج المتقنة التصميم. ولذلك، يرتبط نجاح التدريب بـ:

- ربط التطور المهني بالمسار الوظيفي: ربط الترقيات والمكافآت بشهادات تدريب معتمدة لرفع مستوى الالتزام.
- الدعم المؤسسي والمهني: توفير الدعم النفسي والمهني وتقدير الجهود مادياً ومعنوياً للمعلم لضمان استمرار دافعيته.

3. الدور القيادي للمؤسسات التعليمية:

لا يمكن أن يتم هذا التحول في التدريب دون قيادة فاعلة ومؤسسات داعمة:

- تفعيل دور الأكاديمية المهنية للمعلمين كـ "منظمة تعلم" تعمل على تطوير الأداء باستمرار.
- تبني الإشراف التربوي لمدخل تطويري قائم على التوجيه والدعم بدلاً من التقويم والعقاب، ليكون شريكاً في عملية تطوير أداء المعلم.

4. أهمية التشريع والمساءلة:

أكدت الدراسة على أن الاستدامة تتطلب دعماً قانونياً ومؤسسياً يضمن المساءلة والالتزام، عبر تشريع إلزامي للتطوير المهني ومساءلة قائمة على نتائج التطبيق الفعلي.

الخلاصة الجامعة: إن دور التدريب في تعزيز الكفاءة المهنية لمعلمي التعليم الأساسي يتجاوز كونه إجراءً إدارياً، ليصبح عملية استثمارية متكاملة ومستدامة تتطلب التزاماً وطنياً، وتطبيقاً عملياً، واستناداً إلى أسس نظرية حديثة، وتكاملاً بين آليات التخطيط والتنفيذ والمتابعة والتحفيز والتشريع. وعليه، فإن التوصيات التالية تمثل خارطة طريق لتفعيل دور التدريب لتحقيق الأهداف المنشودة.

ثانياً: التوصيات التفصيلية والمقترحات المستقبلية (Detailed Recommendations)

بناءً على النتائج المنهجية والتحليل العميق، تقدم الدراسة التوصيات التفصيلية التالية، لضمان الانتقال الفعلي بالتدريب أثناء الخدمة إلى مرحلة التطوير المستدام:

1. الإطار الوطني للكفاءات المهنية: (The National Framework)

- 1-1 وضع إطار وطني شامل وموحد للكفاءات المهنية للمعلمين: يشمل كفاءات في أربعة مجالات رئيسية (المعرفة بالمحتوى، الممارسات التربوية، المهارات الرقمية، والأخلاقيات المهنية)، مع تحديد مستويات إتقان واضحة (مبتدئ، متقدم، خبير).
- 1-2 ربط جميع برامج التدريب الوطنية بهذا الإطار: تُصمم جميع الحقائق التدريبية المقدمة من الأكاديمية والجهات الشريكة بناءً على هذا الإطار الموحد لضمان التناسق.

2. هيكل المسار الوظيفي والتحفيز: (Career and Incentive Structuring)

- 2-1 ربط الترقى الوظيفي بالاشتراك الفعال في برامج التدريب المعتمدة: يُصبح الحصول على عدد معين من "وحدات التطوير المهني المعتمدة" شرطاً أساسياً للتقدم في الدرجات الوظيفية، بدلاً من الاعتماد فقط على سنوات الخبرة.
- 2-2 تطوير نظام حوافز مادي ومعنوي متدرج: لمكافأة المعلمين الذين يكملون برامج تدريبية متقدمة تؤدي إلى تحسن مثبت في أداء الطلاب (قياس المستوى الرابع لكيركاتريك) بمكافآت مادية إضافية أو شهادات تميز.

3. تفعيل التدريب القائم على المدرسة: (School-Based Training - SBT)

- 3-1 إنشاء وتفعيل وحدات التدريب المدرسية كوحدات مصغرة للتعليم: تزويد هذه الوحدات بالإمكانيات التقنية (بنية تحتية رقمية) وتدريب معلمين خبراء داخل المدرسة ليصبحوا "مدربين داخليين"، مما يضمن استمرارية التدريب.

- 3-2 تخصيص وقت رسمي ومجدول لأنشطة المجتمعات المهنية للتعليم (PLCs) تخصيص ساعات أسبوعية ضمن الجدول المدرسي للمعلمين للالتقاء والتعاون وتبادل الزيارات الصفية المنظمة.

4. تبني الاتجاهات المعاصرة في التصميم التدريبي: (Modern Instructional Design)

- 4-1 التحول الكامل إلى التدريب العملي القائم على الأداء: يجب أن يشمل ما لا يقل عن 60% من محتوى أي برنامج تدريبي على ممارسة الأداء، والتطبيقات العملية، والمحاكاة، والتغذية الراجعة الفورية.
- 4-2 دمج الممارسة التأملية والبحث الإجرائي: جعل مهارة التفكير التأملي جزءاً أساسياً من ملف الإنجاز المهني للمعلم، وتشجيع المعلمين على إجراء أبحاث إجرائية داخل صفوفهم.

5. تطوير الآليات الرقمية للتدريب: (Digital Mechanisms)

- 5-1 تطوير منصة وطنية للتدريب الإلكتروني تدعم التخصيص (Personalization) تتيح هذه المنصة تقديم مسارات تعلم مخصصة (Personalized Learning Paths) بناءً على نتائج التشخيص الأولي، واعتماد تقنيات الميكرو-تدريب (Microlearning).
- 5-2 ضمان جودة المحتوى الرقمي للتدريب: وضع معايير صارمة لإنتاج المحتوى الرقمي لضمان أن يكون تفاعلياً ومناسباً لمتطلبات التعليم 2.0.

6. تقييم شامل وموثوق: (Comprehensive and Reliable Evaluation)

- 6-1 تطبيق نموذج كيركباتريك بشكل منهجي في جميع البرامج: تطوير أدوات تقييم موحدة لقياس المستويات الأربعة لنموذج كيركباتريك.
- 6-2 ربط نتائج التدريب بتحصيل الطلاب: إجراء دراسات طولية (Longitudinal Studies) لمتابعة أداء الطلاب في الصفوف التي يتم تدريسها من قبل المعلمين الذين أتموا برنامجاً تدريبياً معيناً.

7. البنية التحتية الرقمية والتجهيزات المدرسية:

- 7-1 تزويد المدارس بالبنية التحتية الرقمية اللازمة للتطبيق: تخصيص ميزانية لضمان توفير أجهزة حاسوب بمعايير حديثة واتصال إنترنت مستقر في جميع المدارس لتطبيق المهارات المكتسبة.

- 7-2 إنشاء معامل للابتكار التعليمي (Educational Innovation Labs) تخصيص مساحات داخل المدارس تُجهز كمعامل لتجريب ومحاكاة الممارسات الجديدة لتكون جزءاً من التدريب القائم على المدرسة.

8. التنسيق والشراكة الوطنية والدولية:

- 8-1 تأسيس إطار تنسيقي وطني للتدريب: إنشاء آلية رسمية تضمن التنسيق الكامل بين الأكاديمية المهنية، ووزارة التعليم، والقطاع الخاص، والجهات الدولية المانحة لتوحيد الرؤى وتجنب ازدواجية الموارد.
- 8-2 إشراك أولياء الأمور والمجتمع في تقييم الأثر: تطوير قنوات اتصال تسمح لأولياء الأمور بتقديم تغذية راجعة دورية حول التغير الملحوظ في أداء المعلم.

قائمة المراجع

أولاً: المراجع العربية

1. أحمد، محمد الطاهر محمد. (2019). أثر الإشراف الإبداعي في تحسين الأداء المهني لمشرفي اللغة الإنجليزية. مجلة البحوث التربوية، جامعة الخرطوم.
2. الجوهري، شوقي علي محمود مرسى. (2020). سيناريوهات تطوير التعليم الأساسي في مصر للوفاء بمتطلبات العصر الرقمي. مجلة مستقبل التربية العربية.
3. حامد، وفاء، وآخرون. (2020). تقييم فعالية برنامج "المعلمون أولاً" باستخدام نموذج كيركباتريك. مجلة البحث العلمي في التربية.
4. خميس، محمد عطية، وآخرون. (2024). فاعلية برامج التدريب الإلكتروني والتعلم المدمج في تطوير مهارات المعلمين في العصر الرقمي. المؤتمر العلمي السنوي لكلية التربية.
5. درويش، محمد أحمد. (2021). التنمية المهنية للمعلم: التدريب أثناء الخدمة. منصة طريق الإسلام.
6. ربيع، حسن علي، وآخرون. (2024). قياس أثر التدريب المهني على تحصيل الطلاب في مدارس التعليم الأساسي. بحث مقدم لمؤتمر تربوي.
7. ربيع، سماح أشرف، وآخرون. (2024). أثر التدريب المهني المستمر في تحسين الأداء المهني لمعلمي اللغة الإنجليزية بالمرحلة الإعدادية. مجلة التربية الحديثة، جامعة عين شمس.
8. زين العابدين، عبد الحفيظ. (2021). دور التدريب أثناء الخدمة في رفع الإنتاجية المهنية للمعلمين. مجلة دراسات تربوية.
9. سعد، منى أحمد صادق. (2019). تصور مقترح لتطوير أداء الأكاديمية المهنية للمعلمين في مصر في ضوء مدخل منظمات التعلم. (رسالة دكتوراه غير منشورة)، مجلة العلوم التربوية.
10. صلاح الدين، أحمد. (2018). واقع التعليم في مصر: التحديات والفرص. القاهرة: دار الفكر العربي.
11. صلاح الدين، عبد العزيز. (2018). تحديات جودة العملية التعليمية في مصر: نقص المعلمين والبنية التحتية. تقرير بحثي.
12. الطاهر، محمد أحمد. (2019). فاعلية الإشراف التربوي التطويري في تحسين كفاءات المعلمين. مجلة البحوث التربوية.
13. عبد الجليل، دسوقي حسين. (2018). قضايا إشكالية في تخطيط التعليم واقتصادياته. القاهرة: معهد التخطيط القومي.
14. عبد المجيد، سحر. (2021). تأثير برامج التدريب المتخصص على إدارة الصف والتفاعل مع الطلاب في البيئات الصفية ذات الكثافة العالية. مجلة التربية المعاصرة.
15. عبد العزيز، نجلاء. (2022). أثر التدريب المهني على تعزيز الثقة بالنفس والرضا الوظيفي لدى معلمي اللغة الإنجليزية. مجلة الدراسات النفسية والتربوية.
16. عبد العاطي، هالة محمد. (2021). فاعلية برنامج تدريبي قائم على التعلم النشط في تحسين أداء المعلمين. مجلة كلية التربية.
17. النعيمشي، عبد الله. (2020). تصور لبرنامج تطوير مهني قائم على الممارسة التأملية الناقدة وأثره على الأداء التدريسي. مجلة دراسات التعليم.
18. وهبة، عماد صموئيل. (2020). دور الأكاديمية المهنية للمعلمين في التنمية المهنية للمعلمين في مصر. مجلة كلية التربية، جامعة بني سويف.

ثانياً: المراجع الأجنبية والتقارير الدولية

1. **Abdou, A. (2017).** School-Based Teacher Professional Development: Examining Policy and Practice in the Egyptian Context. In *Education during the Time of the Revolution in Egypt*. Springer.
 2. **Abdou, M. (2017).** The Role of Competency-Based Training in Developing Teachers' Skills in Primary Schools. *Journal of Educational Development*.
 3. **Badawi, H. (2020).** Bridging the Gap: In-Service Training as a Necessity to Compensate for Weak University Teacher Preparation. *International Journal of Educational Reform*.
 4. **Badawi, M. F. A. (2020).** The Development of a Suggested Internationalized Curriculum for Egyptian Prospective EFL Teachers. *Journal of Open Practices in Distance Education*.
 5. **DuFour, R. (2020).** *Professional Learning Communities at Work: Best Practices for Enhancing Student Achievement*. Solution Tree Press.
 6. **Eltemamy, A. (2019).** *Developing a Programme of Support for Teacher Leadership in Egypt*. CairoCam Network & Fitzwilliam College, University of Cambridge.
 7. **OECD. (2020).** *The Future of Education and Skills: Teaching for 2030*. OECD Publishing.
 8. **UNESCO. (2018).** *ICT Competency Framework for Teachers*. UNESCO Publications.
 9. **UNESCO. (2021).** *The State of the Education Report for India: Digital Learning for Teachers*. UNESCO New Delhi.
 10. **World Bank. (2021).** *The Global Crisis in Teacher Quality and the Role of Professional Development*. World Bank Publications.
-