

**متطلبات تكوين معلم الكبار  
في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة  
"رؤية مقترحة"**

**إعداد**

**د. هاني محمد يونس موسى**  
أستاذ أصول التربية المساعد  
قسم أصول التربية  
كلية التربية- جامعة بنها  
<http://www.bu.edu.eg>

**ملخص**

هدفت الدراسة الحالية التعرف على متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة، وتم استخدام المنهج الوصفي، وتبلورت مشكلة الدراسة في السؤال الرئيس التالي: ما متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة؟

وقدمت الدراسة مجموعة من المقترحات والتوصيات لتحقيق المتطلبات، منها: ضرورة تمهين تعليم الكبار، توفير الحوافز المادية والمعنوية لمعلم الكبار، العمل على إنشاء جمعية أو نقابة لمعلمي الكبار، ذات أهداف تربوية وثقافية واجتماعية، الاهتمام والتركيز على تحقيق التعليم للجميع؛ مما يساعد على تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع المصري، تمكين معلمي الكبار من العمل على تطوير مكانتهم وكفاياتهم وتدريبهم، ترسيخ وتعميق فكرة التعلم الذاتي المستمر لدى معلم الكبار، في مرحلة إعداده، وأثناء الخدمة، بحيث تصبح جزءاً من شخصيته وتكوينه الفكري، بحيث توجهه مدى الحياة في تعامله وتواصله مع الأيمن الكبار.

الكلمات المفتاحية: معلم الكبار- تكوين معلم الكبار- التعلم مدى الحياة

Abstract

Assistant Professor of Foundations of Education

Faculty of Education - Benha University

The present study aimed to identify the composition of the adult teacher requirements in light of the concept of lifelong learning and make some recommendations about that, where the descriptive approach was used, and the problem of the study was crystallized in the main following question: What is the composition adult teacher requirements in light of the concept of lifelong learning?

The study offered a set of recommendations, such as:, including: the need to professionalize adult education, the provision of material and moral incentives adult teacher, work on the establishment of association or union adult teachers, with educational and cultural objectives and social, attention and focus on achieving education for all; which helps to achieve sustainable development of the Egyptian society , enabling adult teachers from working on the development status and competencies and training, consolidating and deepening the idea of continuous self-learning among adult teacher, in the preparation stage, during the service, so that they become a part of his character and composition of the intellectual, so heading for life in his dealings and communication with illiterate adults.

**Keywords:** Adult teacher- Adult teacher formation - lifelong learning

## مقدمة

جاء اهتمام العالم بمحو الأمية وتعليم الكبار انطلاقاً من الوعي بأن الأمية هي العقبة الأساسية أمام تنمية المجتمعات وتقدمها، بالإضافة إلى أهمية تحقيق التنمية البشرية، من خلال فتح آفاق التعليم والتعلم للجميع، وتيسير طرق الحصول على المعرفة. وفي ضوء المتغيرات العصرية التي يعيشها العالم، من ثورة المعلومات، والاتصالات، والحاسبات، فيما يسمى بالتكنولوجيا الرقمية **Digital Technology**؛ صارت المعرفة هي مفتاح التنافس بين المنظمات، محلياً، وعالمياً؛ مما يؤكد أهميتها في المجتمع، بالتشجيع على اكتسابها.

كما أدى تداخل ثورة المعلومات مع ثورة وسائل الاتصال الحديثة إلى انفجار معلوماتي كبير، ومجتمع المعرفة هو الذي يحسن استخدام المعرفة في تسيير أموره، وفي اتخاذ القرارات السليمة، ويضع الإنسان كفاعل أساسي، فهو الغاية المرجوة من التنمية البشرية. (1)

وحتى يمكن تحقيق تلك الغاية كان لا بد من إكساب الإنسان المعارف، والمعلومات، والمهارات التي تساعد على ذلك، أي التخلص من مشكلة الأمية والقضاء عليها، وهذا يتطلب إعداد وتدريب معلم للكبار قادر على مساعدة الأميين الكبار في التخلص من أميتهم، وهذا هو ما أشارت إليه دراسة "ريان" 2005م (2) التي أكدت على أهمية تدريب معلم الكبار وإعداده لمجتمع المعرفة، من خلال إمداده بالكفايات المطلوبة لذلك، مع اقتراح تصور مستقبلي لما يمكن أن يقوم به معلم الكبار نحو مجتمع المعرفة، كما تناولت دراسة "رضوان" 2005م (3) مجتمع المعرفة ومعلم الكبار في القرن 21، وواقع إعداده، والمهارات والمتطلبات اللازمة لإعداده وتدريبه، من خلال تقديم رؤية مستقبلية لإعداده.

ولأهمية المعرفة في حياة الشعوب عقدت القمة العالمية لمجتمع المعلومات في جنيف في ديسمبر 2003 بحضور كبير من قادة العالم، وآلاف الخبراء، وأصدرت الوثيقة التالية: "نحن ممثلو شعوب العالم، وقد اجتمعنا في جنيف من 10-12 ديسمبر 2003 للمرحلة الأولى من القمة العالمية لمجتمع المعلومات، نعلن رغبتنا المشتركة، والتزامنا المشترك لبناء مجتمع جامع يركز على الإنسان، يستطيع كل فرد فيه أن يخلق المعلومات والمعارف، وأن ينفذ إليها، وأن يستخدمها، ويتقاسمها، بما يعين الأفراد والمجتمعات والشعوب على تحقيق إمكاناتهم الكاملة، وتحسين نوعية حياتهم بطريقة مستدامة" (4)؛ مما أعطى الفرصة للتعلم مدى الحياة ليصبح أحد مفاتيح الألفية الثالثة، فلم يعد العصر الحالي أو المستقبل يأخذ بمفاهيم التربية التي تقدم للمتعلم مرة واحدة في مرحلة عمرية واحدة، بل لا بد من تدريب مستمر، وتدريب تحويلي، وتدريب على التعلم طوال عمر الإنسان، ومعاصرة للحياة المتسارعة، وحاجات المجتمع المتجددة، وحاجات سوق العمل المتغيرة باستمرار.

ومن منطلق الاهتمام بالتعلم مدى الحياة أصدرت المنظمات الدولية والتكتلات الإقليمية العديد من الدراسات والبرامج والمشاريع، والتي منها: مبادرة بريطانيا بإنشاء أول وزارة متخصصة للتعليم مدى الحياة، والمبادرة العالمية للتعليم مدى الحياة التي دشنها البنك الدولي **World bank of lifelong learning** ، ومشروع الاتحاد الأوروبي للتعليم مدى الحياة **European union of lifelong learning** ، وبرنامج سقراط **Socrates** وبرنامج ليناردو **Leonardo** ، كما أصدر البرلمان الياباني عام 1990م قانوناً لدعم التعلم مدى الحياة، وفي عام 2001م تم تأسيس هيئة مكونة من وزارات التربية والثقافة، والرياضة، والعلوم، والتكنولوجيا؛ لتعزيز التعلم مدى الحياة، بهدف تحويل تركيز السياسة التعليمية ككل إلى نظام التعلم مدى الحياة، وفي عام 2006 تم إضافة مصطلح التعلم مدى الحياة إلى الميثاق التربوي الياباني، والقانون الأساسي للتعليم؛ لتحديد نوع سياسة التعلم مدى الحياة التي يجب اتباعها بعد إجراء تلك التعديلات<sup>(5)</sup>، الأمر الذي تطلب ضرورة " تعزيز ثقافة المعرفة في المجتمع، وذلك من خلال تشجيع اكتساب المعرفة، وإعطاء الفرصة للأفراد للتعبير عن آرائهم، وتكوين مخزون معرفي"<sup>(6)</sup>.

ولذلك تزايد الاهتمام بجودة تعليم الكبار عالمياً في السنوات الأخيرة، ومن دلائل هذا الاهتمام عقد العديد من المؤتمرات، والندوات، وورش العمل على المستوى المحلي، والإقليمي، والعالمي، مثل الورشة التي نظمتها المفوضية الأوروبية، والتي ضمت ثلاثة وثلاثين مشاركاً من عشرين دولة في 30 يونيو 2010م لمناقشة العديد من قضايا تعليم الكبار، وأبرزها ضرورة البحث عن أساليب وطرائق أكثر دقة لضبط جودة تعليم الكبار، والنظر إليه على أنه خدمة تتطلب رضا المستفيدين.<sup>(7)</sup>

وبالنظر إلى واقع تعليم الكبار في الوطن العربي بشكل عام ومصر بشكل خاص، نجد أنه يعاني من العديد من المشكلات، مثل: عدم وضوح فلسفة تعليم الكبار وأهدافه، وعدم ملائمة المحتوى المقدم لهم، وضعف تأهيل معلم الكبار، ووجود فجوة بين ما يتم تنظيمه لهم من برامج وبين ثقافة المجتمع المعاصرة، وبالتالي عدم الحصول على منتج يلبي حاجات المجتمع، وينمي، وذلك في ضوء التنمية المستدامة.<sup>(8)</sup>

وتقع مسؤولية إعداد الإنسان، وإيصاله للمستوى الذي يحتاجه المجتمع بالدرجة الأولى على عاتق المعلم؛ لذا فإنه من غير المعقول استمرار المعلم في ممارسة مهنته بالطريقة التقليدية التي كانت سائدة في الماضي؛ لأن أي جهد يستهدف الإصلاح والتطوير التربوي لابد أن يستند إلى

تصورات واضحة لدور المعلم ومسؤولياته في التعليم المستقبلي، في ضوء التغير المتسارع في تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، فكل عصر سمات تميزه. (9)

وبالتالي فإن المعلم هو أهم عناصر منظومة تعليم الكبار، فهو الذي يقوم بنقل المعلومات والمفاهيم، وإكساب المهارات للمتعلمين، وبالتالي فهو صاحب أكبر تأثير في شخصية المتعلمين؛ لذلك كان إعداد وتدريبه على أسس علمية صحيحة من الأمور الهامة التي تمكنه من أداء دوره التربوي مع الكبار؛ لأنه صاحب الدور الأكبر في تقليل نسبة الأمية في المجتمع؛ فهو المصدر الرئيس الذي يتلقى منه الدارس المعلومات، بل يكاد يكون هو المصدر الوحيد الذي يرتبط بالدارس ارتباطاً مباشراً، وهو المصدر الوحيد الذي يقف على تطور وتقديم الدارس أثناء دراسته، وبالتالي فهو المؤثر الأكبر في إنجاح عملية القضاء على الأمية، خاصة بعد تطور مفهوم محو الأمية، حيث " أصبح من المتفق عليه أن مفهوم محو الأمية لا يقتصر فقط على مجرد توصيل المعارف، والمهارات، والخبرات إلى عقول الدارسين، بل تجاوزت ذلك، وأصبح من مهام المعلم دخول حياة الدارسين، من خلال توجيههم، ومدهم بالوسائل التي تعينهم على تفهم الحياة، والتكيف مع ظروفها، أي: الأخذ بأيدي الدارسين نحو غد أفضل؛ ليشركوا في تنمية وطنهم وتقدمه". (10)

ونظراً لهذه الأهمية التي يحظى بها معلم الكبار؛ فقد أشارت الكثير من الدراسات العلمية إلى ضرورة تطوير وتحديث عملية إعداد وتدريبه، فاهتمت دراسة " نصر " 2006م (11) بمبررات تطوير وتحديث برامج إعداد وتدريب معلم تعليم الكبار، وقدمت بعض الأساليب المقترحة لتطويرها وتحديثها.

وقدمت دراسة إسماعيل 2006م (12) تصوراً لبرنامج إعداد معلم الكبار؛ لإثارة وعي معلمي الكبار بقضايا تعليم الكبار، وتزويدهم بالمبادئ الأساسية التي تمكنهم من التعامل مع الكبار، والإعداد المبكر لمن يرغبون في متابعة دراستهم العليا في مجال تعليم الكبار.

كما وضعت دراسة " نصر " 2008م (13) تصوراً مستقبلياً لإعداد معلم الكبار، من خلال تطبيق معايير الجودة اللازمة بما يحقق جودة التعليم بكلليات ومعاهد إعداد معلم تعليم الكبار، أما دراسة برقي 2009م (14) فتناولت الواقع الحالي لمعلم الكبار، وكيفية تطويره، مع تحديد التحديات المرتبطة بالقرن الحادي والعشرين، وأثرها على معلم الكبار، والتوصل لقائمة معايير لتعليم الكبار، ومعايير التطوير المهني لمعلم الكبار في ضوء الجودة الشاملة.

كما وضعت دراسة عبدالرحيم 2009م (15) رؤية مستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر في ضوء التحديات المعاصرة، من حيث: فلسفة التدريب، وأهدافه، وتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار عن بعد، وأساليب تقييم برامج تدريب معلمي الكبار عن بعد، ومصادر التمويل، والتقويم، ومعوقات تنفيذ الرؤية.

وجاءت دراسة حجازي وزناتي 2009م<sup>(16)</sup> لتحدد الاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية بمصر في ضوء معايير جودة الأداء، وخلصت بعدة نتائج، منها: ضرورة تصميم برامج تدريبية في ضوء الاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية من وجهة نظر المعلمين والمتابعين لهم بالفصول، وأهمية الاستعانة بمدرّبين أكفاء لتنفيذ البرامج التدريبية، وإعلان المسؤولين في محو الأمية وتعليم الكبار في ضوء احتياجاتهم التدريبية، وكسب دعم المشاركة المجتمعية لتلبية احتياجات المعلمين، أما دراسة فرج والأنصاري 2007م<sup>(17)</sup> فوضعت تصوراً مقترحاً لتكوين معلم الكبار بكلية التربية بجامعة الكويت.

وإذا كان التعليم بشكل عام ضرورياً لأي مجتمع؛ فإن التعلم مدى الحياة أكثر ضرورة الآن؛ لأنه يقود إلى المجتمع الذي تتاح فيه فرص التعلم في شتى المجالات: الاقتصادية، أو الاجتماعية، أو الثقافية، ولأن المعلمين هم أكثر فئات المجتمع المعنية بهذا الأمر، فهم مكلفون بضرورة رفع مستوى معارفهم، وتطوير قدراتهم على التعامل مع كل ما هو جديد، وخاصة في مجال العلم والتكنولوجيا، بل وتجديدها بشكل مستمر.

وبالتالي فإن تطبيق مفهوم التعلم مدى الحياة لمعلمي الكبار يشكل تحدياً كبيراً لهم؛ للارتقاء بالأساليب والطرق التي يستخدمونها، ويمنحهم دوراً مهماً في المجتمع؛ مما يؤدي إلى تحقيق إعادة تشكيل مهنة التدريس، وإعادة النظر في تكوين معلم الكبار؛ ليفتح بذلك مجالات مهنية جديدة تدعم جهوده؛ حتى يكونوا هم أنفسهم متعلمين مدى الحياة، فمعلم الكبار يواجه ضغوطاً كثيرة، ومطالب متعددة نتيجة تغير المجتمع، ودخوله عصر العولمة، محاولاً التعامل مع تلك المطالب بشكل ناجح، فصار مطلوباً من معلم الكبار ضرورة إقناع متعلميهم، وغرس قيم التعلم مدى الحياة في عقولهم، بل صار مطلوباً منهم أيضاً ممارسة التعلم مدى الحياة لتطوير أنفسهم، وذلك من خلال الأخذ بشعار التربية المستدامة التي تجعل من الإنسان متعلماً طوال عمره<sup>(18)</sup>، فالتربية المستدامة كما أشار " جاك ديبلور وآخرون" في تقرير اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين تركز على أربع دعائم رئيسة لا بد أن يسعى معلم الكبار إلى تحقيقها وتعزيزها لدى المتعلم، وهي: التعلم للمعرفة، والتعلم للعمل، والتعلم للتعايش مع الآخرين، وتعلم المرء ليكون<sup>(19)</sup>.

وهذا يؤكد على أهمية التكامل بين مرحلتى الإعداد والتدريب للمعلم بشكل عام ومعلم الكبار بشكل خاص؛ لأن برامج إعداد المعلم لم تعد كافية للممارسات المهنية الناجحة، وفي ذلك يذكر مدير المركز الأوروبي لتنمية المعلمين Svatopluk petracek في تقرير عن تربية المعلم في أوروبا: "إن أحد الاتجاهات التي ظهرت بسبب الحاجة إلى التطبيق الفوري للتجديدات في العملية التعليمية بناء على المتغيرات المستجدة، أن إعداد المعلم ينبغي أن تكون عملية مستمرة متكاملة، تبدأ باختبار العناصر المناسبة لمهنة التدريس، وصولاً إلى تدريب المعلم، ومتوجة

ببرنامج منظم للتدريب في أثناء الخدمة طيلة مدة تدريس المعلم، ومن ثم فإن مفهوم إعداد المعلم وتدريبه يؤسس على فكرة التعليم مدى الحياة. (20)

ولكن الواقع يبرهن على أن معظم معلمي ومديري برامج محو الأمية وتعليم الكبار في معظم الدول العربية، وخاصة مصر هم من فئة العاملين بالبرامج النهارية الابتدائية، وهذا يعني أنهم لم يعدوا لمهنة تعليم الكبار، والتي تختلف اختلافاً كبيراً في المنهج، والفلسفة، والأسلوب عن المراحل التعليمية الأخرى (21)؛ كما أن وظيفة المعلم في الألفية الثالثة خرجت من مجرد التلقين إلى القيام بأدوار أخرى وجديدة، كالمدرس المعين **Teacher Aide Master**، والمدرس السيد **Teacher Master**، والتكنولوجي التربوي **Education Technologist**، والمبرمج **Programmer**، والمنسق **Coordinator**، والمرشد، والمستشار **Consultant**، وغيرها، وبالتالي إذا أدى المعلم هذه الأدوار بحكمة وصبر؛ فإن مستقبل الدور الذي سيلعبه يصبح أكثر تحديداً ومسؤولية، وأكثر دلالة عن ذي قبل، وبالتالي تأتي أهمية التدريب للمعلم كعنصر هام في رفع مستوى كفاءته. (22)

وحتى تضمن المؤسسات بمختلف أنواعها النجاح بشكل كبير في عملياتها؛ فلا بد من تقديم برامج للكبار المتعلمين، أو للأمينين الذين فاتتهم فرص التعلم من خلال التعليم المستمر، أو التعليم مدى الحياة، وهذا يتطلب ضرورة إعادة تخطيط برامج لتدريب الكوادر العاملة في برامج تعليم الكبار، من خلال إعداد استراتيجيات تراعي عملية تكوين (قبل، وأثناء الخدمة) معلم الكبار، وذلك بالتنسيق الجيد بين كليات التربية وبين المؤسسات التي تعمل فيها هذه الكوادر، ومن خلال تحسين نوعية التدريب وتجويده؛ للوصول بمعلم الكبار إلى مستوى الدور الذي يجعله كفوفاً لأداء هذا الدور، في إطار مجتمع المعرفة، وما يفرضه من متطلبات عديدة على مختلف المجالات المجتمعية، وبظل العمل على تطويره أمراً ملحاً، تفرضه حركة التقدم والاقتصاد في المجتمع، وما يتسم به العصر من انفجار معرفي مستمر، يتطلب الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة.

#### مشكلة الدراسة

في ضوء استقراء أحدث الإحصائيات الصادرة من الهيئة العامة لتعليم الكبار في مصر لوحظ استمرار وجود نسبة كبيرة من الأميين، كما يتضح في الجدولين التاليين:

#### جدول (1)

إحصائية عدد السكان والأمينين في مصر في الفئة العمرية 10 سنوات (23)

السنة	عدد السكان في 1/1			عدد الأميين في 7/1			نسبة الأميين في 7/1		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي

2015	34921642	33834712	68756354	4753724	9199440	13953164	%13.6	%27.2	%20.3
2014	34071878	32980140	67052018	5102279	9415460	14517739	%15.0	%28.5	%21.7

## جدول (2)

## إحصائية عدد السكان والأميين في مصر في الفئة العمرية 15 سنة فأكثر (24)

السنة	عدد السكان في 1/1			عدد الأميين في 7/1			نسبة الأميين في 7/1		
	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي	ذكور	إناث	إجمالي
2015	30642557	29821691	60464248	4570050	8890125	13460175	%14.9	%29.8	%22.3
2014	29896933	290684494	58965427	4921388	9102524	14023912	%16.5	%31.3	%23.8

بقراءة فاحصة للجدولين السابقين (1، 2)، سواء في الفئة العمرية (10 سنوات، أو 15 سنة فأكثر)؛ لوحظ الأعداد الكبيرة للأميين عام 2015م، رغم قلة النسبة عن العام السابق 2014م، كما هو واضح من الجدولين السابقين، فرغم قلة النسبة إلى حد ما في عام 2015م عما قبله في العام 2014م، إلا أنه مازال هناك أعداد كبيرة للأميين في مصر.

ولتقديم صيغ مناسبة للكبار تفي باحتياجاتهم التعليمية، وتؤمن مهاراتهم الحياتية، وتحقق أهداف البرامج المقدمة لهم؛ كان لابد من وجود معلم للكبار، على درجة عالية من الكفاءة، بحيث يكون قد تم إعداده وتدريبه بصورة جيدة؛ مما يمكنه من التعامل بفعالية مع متغيرات العصر، ومع إمكانات الدارسين، وقدراتهم المختلفة، وبيناتهم: الثقافية، والاجتماعية المتنوعة؛ مما يحقق في النهاية- تكوين المجتمع المنشود، وهو مجتمع المعرفة(25)، وهذا هو ما أوصت به بعض المؤتمرات، من ضرورة فتح شعب لتخريج معلمين متخصصين في محو الأمية وتعليم الكبار. (26) كما أن معظم العاملين في مؤسسات تعليم الكبار من الحاصلين على شهادات متوسطة، أو أقل، وتلقوا تدريباً قصيراً قبل إلحاقهم بالعمل، أو في أثنائه، بل إن بعض المناطق تقتضي ظروفها إلحاقهم بالعمل دون تدريب(27)، بالإضافة إلى الاستعانة ببعض المعلمين دون المستوى المطلوب، وضعف مهاراتهم التدريسية، وقلة البرامج التدريبية المخصصة لهم، وضعف اقتناع معلمي الكبار بالوظيفة التي يقومون بها، وبالتالي فإن بعض هذه السلبيات ربما ترجع إلى قصور برامج الإعداد، أو البرامج التدريبية المخصصة لمعلمي الكبار، أو أنها لا تلبى احتياجاتهم الفعلية؛ مما

أدى إلى ضعف قدرتهم على إدارة الموقف التعليمي للكبار(28)، بل إن معلمي الكبار بمراكز وفصول محو الأمية يطلق عليهم معلمو الضرورة؛ لأنهم غير مؤهلين للعمل، ويعملون بصفة مؤقتة؛ نظراً لتدني أجورهم، فهم لا ينظرون لتعليم الكبار كمهنة، كما أن كثيراً منهم تنقصه الخبرة والمعرفة النفسية والفسولوجية والاجتماعية بخصائص الدارسين الكبار، وتنقصهم الخبرة في التدريس للكبار، والتعامل معهم. (29)

وبناء على ذلك أصبحت الهيئة العامة لتعليم الكبار في حاجة ماسة إلى المزيد من معلمي الكبار؛ حتى يمكن مجابهة تلك المعضلة التي لم يتم التخلص منها حتى الآن في الألفية الثالثة المنوط بها تكوين المجتمعات المعرفية؛ التي صارت أمراً لا بد منه الآن في ظل ثورة المعلوماتية، والانفجار المعرفي، والتقدم التكنولوجي الهائل، فصار من الضروري أن يكون تكوين معلم للكبار على قدر كبير من التخصصية والتمكن، كما أصبح مطالباً بالإسهام في تكوين المواطن العصري الصالح، وتزويده بالقيم والاتجاهات والمويل العصرية، وشتى أشكال السلوك التي تتماشى مع متغيرات العصر الحالي الذي صار يتطلب ضرورة الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة؛ لتطوير وتحسين وتجديد مهارات معلم الكبار اللازمة لأداء أدواره المتعددة، وبذلك يمكنه أداء عمله بشكل أكثر فعالية وتأثيراً.

ومن هنا برزت مشكلة الدراسة الحالية التي تؤكد على ضرورة تكوين معلم قادر على التعامل مع الكبار الذين سيعيشون في مجتمعات معرفية، تعتمد بشكل رئيس على التكنولوجيا والمعرفة، فصار لا يناسبها الأفراد الأميون؛ لأنهم بذلك سيصبحون عبئاً على المجتمع، بل سيكونون مصدر إزعاج، وعائقاً للتنمية، وهذا يتطلب ضرورة الاهتمام بالتركيز على إعداد وتدريب معلم الكبار بشكل مستمر، وذلك في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة؛ الذي يجعل معلم الكبار في حالة تطوير مستمرة؛ حتى يمكنه التعامل مع الكبار بشكل مهني سليم، وبطريقة عصرية متميزة، وبالتالي يستطيع غرس مبادئ مفهوم التعلم مدى الحياة في نفوس وشخصيات الأميين الكبار؛ ليصبح جزءاً أساسياً من حياتهم المهنية، وموجهاً ودافعاً لهم نحو اكتساب المزيد من المعارف بشكل مستمر مدى الحياة، وهذا هو ما تبني عليه المجتمعات المعرفية في القرن الحادي والعشرين.

وبالتالي يمكن بلورة مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

ما متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة؟  
ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية التالية:

- 1- ما الأسس الفكرية للتعلم مدى الحياة؟
- 2- ما دواعي الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة في تكوين معلم الكبار في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة؟
- 3- ما انعكاسات مجتمع المعرفة على تكوين معلم الكبار في مصر؟
- 4- ما واقع إعداد وتدريب معلم الكبار في مصر؟

5- ما الرؤية المقترحة لتحقيق متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة؟

أهداف الدراسة

هدفت الدراسة الحالية:

- 1- تعرف الأسس الفكرية للتعلم مدى الحياة.
  - 2- تعرف دواعي الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة في تكوين معلم الكبار في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة.
  - 3- معرفة انعكاسات مجتمع المعرفة على تكوين معلم الكبار في مصر.
  - 4- دراسة واقع إعداد وتدريب معلم الكبار في مصر.
  - 5- اقتراح رؤية لتحقيق متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة.
- أهمية الدراسة
- اكتسبت الدراسة الحالية أهميتها النظرية من:

- 1- أهمية موضوعها، حيث إن مفهوم التعلم مدى الحياة ومعلم الكبار يعدان من المفاهيم المهمة نسبياً في الأدبيات التربوية؛ مما يستوجب بذل المزيد من البحث والتحليل حولهما، وخاصة إذا كانا مرتبطين ببعضهما؛ لأهمية دورهما في الحياة التعليمية، والاجتماعية، والتنمية.
  - 2- أن إعداد معلم الكبار يعد من الأركان الأساسية للعملية التعليمية، ولا يمكن تحقيق أي تقدم في برامج محو الأمية وخطتها إلا إذا تم إعداده وتدريبه بشكل علمي صحيح؛ مما يساعد في تحسين مستوى أدائه.
  - 3- مسابرة الاتجاهات الحديثة التي تعتمد بشكل أساسي على ضرورة التطوير بشكل مستمر، وتعميق مفهوم التعلم مدى الحياة لدى معلم الكبار.
  - 4- أن مفهوم التعلم مدى الحياة صار يفرض نفسه بشكل واضح على المهتمين بالنظرة المستقبلية للتعليم؛ لأنه صار من المفاهيم التي تعد بديلة للصيغة التقليدية للتعليم. اكتسبت الدراسة الحالية أهميتها العملية من كونها ستسهم في:
- 1- لفت نظر متخذ القرار لأهمية دور معلم الكبار الفاعل في تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع، وفي بنائه بمختلف جوانبه؛ وخاصة الجانب المعرفي ذي المردود الاقتصادي، والثقافي، والاجتماعي، ومن ثم ضرورة الاهتمام الكافي بتوفير كل فرص التطوير والتجديد لمعلم الكبار؛ لأنه أساس نجاح برامج تعليم الكبار، وذلك من خلال الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة.

2- تحديد متطلبات مجتمع المعرفة، وهذا ربما يوجه الباحثين والمتخصصين لكيفية تطوير برامج إعداد معلم الكبار وبرامج تدريبهم في ضوء ذلك.

3- مساعدة المسؤولين عن إعداد وتدريب معلم الكبار في تصميم برامج مناسبة لمعلمي الكبار تراعي احتياجاتهم الحقيقية، في إطار ما يتطلبه العصر الحالي من مواصفات معينة لمعلم الكبار.

### منهج الدراسة

لتحقيق أهداف الدراسة الحالية تم استخدام المنهج الوصفي؛ للوقوف على الأسس الفكرية لمفهوم التعلم مدى الحياة، ودواعي الأخذ به، وانعكاسات مجتمع المعرفة على تكوين معلم الكبار، بالإضافة إلى مناقشة واقع إعداد وتدريب معلم الكبار في مصر، ومن ثم محاولة التوصل إلى رؤية مقترحة لتحقيق متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة.

### حدود الدراسة

اقتصرت الدراسة الحالية على متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر، منذ مرحلة إعداده، وتدريبه أثناء الخدمة، وذلك في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة.

### مصطلحات الدراسة

تضمنت الدراسة الحالية المصطلحات التالية:

**الكبار:** هم الأشخاص الذين تجاوزوا سن الخامسة عشرة، أو أولئك الذين يعتبرهم المجتمع كباراً (30) أو هم الأشخاص الذين تجاوزوا سن الدراسة الابتدائية، ولم يكونوا منتظمين في المدرسة، وهي الفئة التي تشارك في الإنتاج (31)، أو هم الأشخاص الذين تجاوزوا مرحلة المراهقة المبكرة، وبدأوا مرحلة الرشد المتأخرة، أي الذين تمتد أعمارهم بين تسع عشرة سنة وخمس وستين سنة فما فوق. (32)

وهناك ثلاثة معايير لتحديد الشخص الكبير، وهي: (33)

1- العمر: وهو يعد من أهم المعايير في تحديد من هو الكبير، إلا أن هذا المعيار في الحقيقة لا يعبر عن قدرة الشخص على القيام بمهام الكبار.

2- النضج النفسي: ويعد هذا المعيار من أكثر المعايير دقة في تحديد من هو الشخص الكبير.

3- الدور الاجتماعي: ويعني الانطلاق في تحديد من هو الكبير من خلال المهام والمسؤوليات التي يتحملها الفرد في كل مرحلة من مراحل العمر.

### معلم الكبار

ذكر بعض الباحثين أن المقصود بمعلم الكبار هو "الذي يستطيع أن يمتلك الثقافة المعرفية التي يتطلبها المجتمع المعاصر، ولديه القدرة على توجيه الدارسين إليها، كما يستطيع إكسابهم مهارة التعلم الذاتي مدى الحياة". (34)

وأشار آخر إلى أن المقصود بمعلم الكبار هو " ذلك المعلم الذي يعمل في أي مجال من مجالات تعليم الكبار المختلفة، والتي تعمل على رقي المجتمع في جميع جوانب الحياة من محو الأمية، والمهارات الحياتية، والتدريب، والتأهيل، والدراسات الحرة، وغيرها". (35)

ويقصد بمعلم الكبار في الدراسة الحالية: المعلم الذي يمتلك كفايات تدريسية ومهارات تمكنه من توجيه دارسيه الكبار، وإكسابهم مهارات التعلم الذاتي مدى الحياة.

### تكوين معلم الكبار

أشار بعض الباحثين إلى أن المقصود بتكوين المعلم هو " ما يجري من عمليات الإعداد قبل الخدمة والتدريب أثناءها، من نمو لمعارف المعلم وقدراته، وتحسين لمهاراته وأدائه التربوي بما يتلاءم والتطور المتعدد، وجوانب المجتمع، وتبدو هذه العمليات في مؤسسة التكوين قبل الخدمة، وتستمر أثناءها". (36)

وأشار آخر إلى أن تكوين معلم الكبار يشمل جميع جوانب الإعداد قبل الخدمة وأثناءها، ومتابعته، وتقويمه؛ مما يجعل المعلم مستطيعاً لمجابهة المتغيرات من حوله". (37)

ويقصد به في هذه الدراسة: الوصول ببرامج إعداد وتدريب معلم الكبار إلى الصورة المطلوبة، وذلك بتطوير منظومة تكوينه، أثناء مرحلتي الإعداد والتدريب، بحيث يتم تكوينه ثقافياً، وتخصصياً، ومهنياً، واجتماعياً، بشكل يساعده على التعامل مع الأميين الكبار في برامج محو الأمية، ثم الانتهاء بعملية تقويم أدائه.

### التعلم مدى الحياة

يقصد بهذا المفهوم: كل نشاط هادف- مقصود- للتعليم والتعلم، ينفذ بشكل مستمر مدى الحياة، بهدف تحسين المعرفة، والمهارات، والكفايات المرتبطة بالجوانب الشخصية، والاجتماعية، والثقافية، والعمل، أي أنه يشمل كل أشكال التعليم والتعلم من مرحلة ما قبل المدرسة إلى ما بعد التقاعد.

### خطوات الدراسة

تمشيا مع منهجية الدراسة الحالية وأهدافها فقد سارت وفق الخطوات التالية:

أولاً: الأسس الفكرية للتعلم مدى الحياة.

ثانياً: دواعي الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة.

ثالثاً: انعكاسات مجتمع المعرفة على تكوين معلم الكبار في مصر.

رابعاً: واقع إعداد وتدريب معلم الكبار في مصر.

خامساً: الرؤية المقترحة لتحقيق متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة.

وسيتم تناول كل خطوة بالتفصيل المناسب خلال الصفحات التالية:

أولاً: الأسس الفكرية للتعلم مدى الحياة

يعتمد التعلم مدى الحياة على مجموعة من الأسس الفكرية التي تكون بمثابة الموجه لكل ما يتعلق بأي تطبيق مرتبط به، سواء في النواحي المعرفية، أو المهارية، أو الوجدانية، وذلك انطلاقاً من طبيعة هذا المفهوم الذي يدفع الفرد إلى تحقيق ذاته، وتنمية طاقاته إلى أقصى درجة ممكنة، بهدف نموه بصفة مستمرة طوال حياته؛ فمن خلاله يتطور الفرد ليكون صالحاً للعمل في مجتمعه طوال حياته، ويمتد ذلك حيثما يكون نشاط الفرد ومجال عمله، كما يشمل مختلف مواقف الحياة، سواء في حياته الشخصية، أو العملية، في إطار التغيير المستمر الذي تتسم به الحياة، وسيتم التركيز هنا على تحديد مفهوم التعلم مدى الحياة، وأبرز خصائصه وسماته.

### 1- مفهوم التعلم مدى الحياة

ظهر مصطلح التعلم مدى الحياة من خلال منظمة اليونسكو في تقرير إدجار فور عام 1973م المعنون " تعلم لتكون" الذي أكد على أن التعلم مدى الحياة ينبغي إدراكه كمفهوم أساسي، و فلسفة موجهة للسياسات التعليمية في كل الدول، وقد تم استخدام المصطلح بعد ذلك بشكل وثيق مع مفاهيم: مجتمع ما بعد الصناعة، أو "اقتصاد المعرفة"، ومجتمع التعلم. (38)

ويعد مفهوم التعلم مدى الحياة Lifelong Education من المفاهيم الهامة، والأكثر استخداماً في مجال تعليم الكبار، وقد تعددت المصطلحات التي تشابه مصطلح التعلم مدى الحياة، مثل:

مصطلح التعليم المستمر Continuing Education، والتربية الدائمة Education

Permanente، وكل هذه المصطلحات تتفق على أن التربية عملية مستمرة، لا تقتصر على مرحلة معينة من العمر، أو تنحصر في مرحلة دراسية محددة، بل هي متلاحمة مع سياق الحياة. وهناك العديد من المؤسسات والباحثين الذين تناولوا مفهوم التعلم مدى الحياة، ولكن شمولية وتشعب هذا المفهوم جعل من الصعب الاتفاق على تعريف نهائي يقبله الجميع، ومن هنا تعددت تعريفات مصطلح " التعلم مدى الحياة".

فذكر البعض أن مفهوم التعلم مدى الحياة يشير إلى جعل حياة الإنسان وعاءاً للتربية والتعليم، أي: لا تنقطع تربيته إلا إذا انتقل إلى جوار ربه، فحياته كلها حتى الممات مواقف تربية، يتلو بعضها بعضاً، وهذا المفهوم يعتمد على عدة أسس، منها: (39)

1. تزويد المتعلم بالدوافع الضرورية التي تحقق له متابعة الدراسة بما يرفع من كفايته في مواجهة متطلبات عمله في المجتمع عبر أطوار حياته، وبذلك تعد المناهج الدراسية مقدمات الزاد المعرفي الذي لا يمكن الاستغناء عنه؛ حتى يمكن تحقيق فكرة التعلم مدى الحياة.

2. حسن التعبير عن النفس، والاتصال بالآخرين، من حيث إن الإنسان في كل مواقف الحياة معبر عن نفسه، متصل بغيره، وهذا لن يتحقق للمتعلم إلا إذا ألم بلغته القومية أولاً، ثم باللغات الحية التي تعيش في زمانه.

3. تنمية القدرة على الملاحظة الواعية، حيث إن المتعلم يحتاج إلى الاستخلاص مما يعيش في كنفه ما يغني فكره، ويثري معرفته؛ كي يواكب بهما زمنه سريع التغير، وذلك من خلال الدراسة العلمية الصحيحة التي يمكن أن يفيد منها معلم الكبار في تطوير ذاته.

4. تعرف المتعلم على مصادر المعلومات، وكيفية الحصول على منابع المعرفة، فإذا فقد المعلم والموجه أمكنه الاعتماد على نفسه، فيعلم نفسه بنفسه، ويرببها مادام على قيد الحياة، وذلك من خلال الاهتمام بالقراءة المستمرة للاطلاع على كل ما هو جديد، من خلال نشر المكتبات الشاملة لأحدث ما وصل إليه الفكر الإنساني، وهذا هو المطلوب من معلم الكبار القيام به؛ حتى يمكنه إكساب تلك المهارة للكبار الذين يعلمهم، فيشجعهم على تطوير مستوى أدائهم، واكتسابهم المعارف الجديدة.

وأشار البعض إلى أن التعلم مدى الحياة " نشاط معرفي، ونمط سلوكي، واتجاه شخصي، وأسلوب حياة ينتهجه معلم الكبار في تحقيق ذاته؛ حيث يسعى فيه إلى تحصيل العلم مدى حياته، وذلك بأقصى درجة من الإيجابية والدافعية إلى تنمية استعداداته وقدراته بما يحقق النمو المتكامل لشخصيته، وذلك بدافع ذاتي منه لأسباب شخصية، أو مهنية" (40)

كما حدد البنك الدولي التعلم مدى الحياة بأنه وسيلة لتنظيم وتقديم التعلم بالطريقة أو الأسلوب الذي يريغه المتعلم، ويشتمل التعلم مدى الحياة على التعلم من مرحلة الطفولة المبكرة إلى الشيخوخة، وجميع نظم التعليم (الرسمي، وغير الرسمي، والعرضي). (41)

وأشار آخر إلى أن التربية مدى الحياة "تعني ببساطة أن التربية لا تنتهي بانتهاء تعليم الفرد الرسمي في المدرسة، أو الجامعة، بل تدوم بدوام حياته، وتستمر مع استمرارها، وعليه تتضمن التربية مدى الحياة عنصرين، هما:

5. استمرارية العملية التربوية بلا معوقات، بهدف تحقيق ما يأمل إليه الفرد، وتنمية ما لديه من إمكانيات واستعدادات.

6. الإعداد لمواجهة المتطلبات العاجلة للعالم في وقت يتسم بالتحول الصارخ، والتغير الدائم، بحيث أصبح من المستحيل أن يحكم حياة الفرد أو الجماعة معايير تربوية ثابتة، لذا تهدف التربية مدى الحياة من وجهة النظر التعليمية إلى إشباع حاجات الفرد الحياتية الضرورية لتساير لحظات عمره في عصر دائم التغير، سريع الحركة". (42)

وأشار البعض إلى أن "التعلم مدى الحياة هو كل أنشطة التعلم التي تتم عبر الحياة، سواء أكانت نظامية أم غير نظامية، ويرتبط مصطلح التعلم مدى الحياة ارتباطاً كبيراً بالتعليم المستمر، والتنمية المهنية المستمرة، ..... وبكلمات أخرى فإن مفهوم التعلم مدى الحياة يشمل ليس فقط التعلم المنظم من خلال المدارس والتعلم الاجتماعي، ولكن أيضاً التعلم من خلال المشاركة في مجالات الأنشطة الثقافية، والهوايات، والألعاب، والترفيه، والأنشطة الطوعية، وتختلف الأماكن

التي تؤدي فيها أنشطة التعلم، وتشمل المدارس الابتدائية، والإعدادية، والثانوية، والجامعات، ومؤسسات التعليم العالي الأخرى، والمكتبات، والمتاحف، والتجهيزات الثقافية، والتجهيزات الرياضية، وبرامج التعلم مدى الحياة في القطاع الخاص، والشركات، والمكاتب، وغيرها<sup>(43)</sup>. وهكذا يشمل التعلم مدى الحياة مجموعة كبيرة من أشكال التعلم، تشمل تعليماً نظامياً، وغير نظامي، وكذلك التعلم في مكان العمل، ويشمل كذلك مجموعة الاتجاهات، والمعارف، والمهارات، والسلوك التي يكتسبها الأفراد في حياتهم اليومية، وبالتالي فإن التعلم مدى الحياة يشمل كل نشاط هادف- مقصود- للتعليم والتعلم، ينفذ بشكل مستمر مدى الحياة، بهدف تحسين المعرفة، والمهارات، والكفايات المرتبطة بالجوانب الشخصية، والاجتماعية، والمدنية، والعمل، أي أنه يشمل كل أشكال التعليم والتعلم من مرحلة ما قبل المدرسة إلى ما بعد التقاعد.

وذكر لونجورث ودفيس Longuourth & Davies أن التعلم مدى الحياة هو "تطوير الإمكانات البشرية، من خلال عملية الدعم بشكل مستمر؛ لتمكين وتحفيز الأفراد من اكتساب المعرفة، والقيم، والمهارات، وأن يفهموا بأنهم مطالبون بتطبيق ذلك في كل مراحل حياتهم، مع الثقة، والابتكار، والتكيف مع كل الظروف، والأدوار، والبيئات"، كما وصف جارفيس Jarvis التعلم مدى الحياة بأنه مجموعة من العمليات المعقدة في كل المراحل الحياتية للإنسان، ويتم تحويل التجارب العقلية والجسدية إلى مواقف اجتماعية، وفقاً لبيترز Peters فإن التعلم مدى الحياة هو تلك العمليات المقصودة؛ التي تحول الإنسان إلى شخص ذي قيمة، من خلال سلوكه التطوعي الواضح الذي ينشأ من رغبته في تحقيق أهدافه في الحياة. (44)

ويمكن أن نخلص من خلال تناول التعريفات السابقة إلى:

1. أن التعلم مدى الحياة يؤكد على استمرارية عملية التربية، وعدم اقتصرها على مرحلة عمرية أو دراسية محددة.
2. أن ما يتعلمه الفرد في حياته هو مجرد مقدمات معرفية فقط لتحقيق مزيد من التعلم طوال حياته.
3. استمرارية المتعلم في البحث عن المزيد من منابع المعرفة، ومصادر المعلومات؛ لتنمية ما يكتسبه مدى الحياة.
4. أن معلم الكبار يسعى في ضوء هذا المفهوم إلى تحصيل المعارف، والمعلومات، والمهارات مدى الحياة؛ لتنمية قدراته واستعداداته بشكل مستمر؛ لتحقيق النمو المتكامل لشخصيته.
5. شمولية التعلم مدى الحياة لجميع نظم التعليم.
6. التكامل بين مرحلة إعداد معلم الكبار وبين مرحلة التدريب أثناء الخدمة، دون التقيد بمدة زمنية معينة، أو مرحلة تعليمية محددة، بل يستمر مدى الحياة؛ وذلك لتحسين مستوى أدائه.

7. أن الهدف الرئيس من التعلم مدى الحياة هو تطوير إمكانيات المتعلم (معلم الكبار) بشكل مستمر، من خلال اكتسابه المعارف، والقيم، والمهارات. وبالتالي يمكن تحديد المقصود بالتعلم مدى الحياة في الدراسة الحالية بأنه: كل نشاط هادف- مقصود- للتعليم والتعلم، ينفذ بشكل مستمر مدى الحياة، بهدف تحسين المعرفة، والمهارات، والكفايات المرتبطة بالجوانب الشخصية، والاجتماعية، والثقافية، والعمل، أي أنه يشمل كل أشكال التعليم والتعلم خلال حياته الوظيفية، وما بعدها.

## 2- خصائص التعلم مدى الحياة

يحظى مفهوم التعلم مدى الحياة بمجموعة من الخصائص التي ربما تميزه عن غيره من المفاهيم الأخرى، منها:

### أ- التعلم مدى الحياة لا يتوقف عند زمن محدد

أي أنه يتطلب تنمية مهارات الحياة وتطويرها بشكل مستمر دون انقطاع؛ وذلك لإعداد المجتمع لمواجهة مستقبل مختلف، وتحويل مؤسسات التعليم بأشكالها المختلفة إلى منظمات للتعلم<sup>(45)</sup>؛ فالتربية مدى الحياة لا تضع قيوداً أو حدوداً للتعلم بالمعارف والمعلومات، إذ يستطيع المتعلم اغتنام الفرصة دون التقيد بعمر معين؛ لأنها تبصره بالعالم المحيط به؛ مما يمكنه من السير في تيار الحياة، فقد أصبح من غير المرغوب فيه وقوف المتعلم (معلم الكبار) عند حد معين من المعرفة في مرحلة ما، فالمعرفة تتجدد دائماً، وخاصة في عالمنا؛ مما يفقد ذلك القدر المحدود من المعرفة الذي يتلقاه الفرد في المدرسة، أو الجامعة- استمراره وأهميته، ويقضي عليه بالتخلف والموت، ويكون ذلك من أسباب عجز الفرد، وعدم قدرته على إدراك كل جديد إذا أصر على عدم تجديد نفسه بما يتناسب مع التطورات السريعة في جوانب المعرفة المختلفة<sup>(46)</sup>.

ب- تحقيق الذات: يعمل التعلم مدى الحياة على أن يتمكن الفرد من تحقيق ذاته، وتطويرها؛ حتى يعيش عيشة متناسقة مع ما يتطلبه المجتمع والعصر، وتكيفه مع العوامل المحيطة، بما يساعده على فتح المجال للإبداع، وهذا يعكس في النهاية على المجتمع، فتنشأ الأفراد يترتب عليه تطوير المجتمع وتقدمه، بما يساعد الإنسان على التكيف مع تلك المتغيرات<sup>(47)</sup>، وهذا يتطلب قدرة معلم الكبار على مواجهة مشكلات الحياة اليومية، وتدريب الأبيين الكبار على ذلك؛ الأمر الذي يساعدهم على العيش في مجتمعاتهم بما تحويه من تطورات في ذلك العصر المليء بالتغيرات المستمرة.

ج- المرونة: فالتعلم مدى الحياة يتماشى مع تغيرات العصر ومتطلباته، ويؤمن بضرورة التغيير؛ لأنه ذو طابع ديناميكي، فهو يتقبل المواد التعليمية المناسبة للحاجات المتغيرة

باستمرار، واستخدام وسائل الاتصال التعليمية الحديثة عند توفرها، كما يدعم الأنماط البديلة للتعليم، والمحتويات المتعددة والمتغيرة، ووسائل التقويم بأشكاله المختلفة<sup>(48)</sup>، وهذا يتيح لمعلم الكبار فرصة تطوير ذاته من خلال الحصول على كل ما هو جديد في مجال تعليم الكبار، وخاصة في العصر الحالي الذي صارت فيه الأمية الأبجدية خيراً معبراً عن تأخر المجتمع الذي توجد فيه، بخلاف المجتمعات العالمية التي صارت الأمية فيه هي الأمية التكنولوجية، وليست الأمية الأبجدية التي تجاوزوها منذ فترات بعيدة.

#### د- التركيز على التعلم وحاجات المتعلمين

حيث يتم التركيز على ضرورة مشاركة المتعلم في بناء المحتوى، وطرق التعلم، ويصبح المتعلم هو الهدف الرئيس، وبالتالي فالمعلم الكبار في ضوء ذلك المفهوم يصبح مرشداً وموجهاً للكبار، كما يصبح قادراً على الاستفادة من تكنولوجيا التعلم، وتنمية مهارات القيادة، وأدوات وتقنيات التعلم لدى الأميين الكبار، وهذا يفرض على مؤسسات إعداد وتدريب معلم الكبار الاهتمام بتعليمهم كيف يستطيع الكبار النمو ذاتياً، ودفعهم للتعلم، والإفادة من المهارات والمعارف المتاحة في المجتمع. (49)

#### هـ- التشجيع على تنمية التعلم لدى الأفراد

وهذا يعني تحسين التشجيع الإيجابي والتغذية الراجعة، سواء لمعلم الكبار أو للمتعلمين الكبار، وهذا يتطلب ضرورة تشجيعهم جميعاً على النظر إلى أبعد مما تحت أقدامهم، وفهم أنفسهم، وإدراك قيمة التعلم وجدواه. (50)

ز- الديمقراطية: حيث يؤكد مفهوم التعلم مدى الحياة على حق الجميع في التعلم، بغض النظر عن الفروق الاجتماعية والاقتصادية والثقافية، والعقلية والعمرية؛ فهو يقوم على أساس الإيمان بحق جميع المواطنين في الاستفادة من فرص التعليم المتكافئة، والمتاحة لهم. (51) التنوع: في مجالاته، وأشكاله، ووظائفه، وأهدافه، وأساليبه، بالإضافة إلى تنوع الهيئات المشرفة عليه.

ح- انتشاري النزعة: فهو مع الناس حينما تحركوا، بل ويسعى إليهم لو كانوا في أماكن نائية أو دانية.

ثانياً: دواعي الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة في ضوء التغيرات المجتمعية المعاصرة

ارتبط التعلم مدى الحياة ارتباطاً وثيقاً بتعليم الكبار، وحركة تعليم العمال؛ وذلك منذ عام 1930 بسبب التركيز في ذلك الوقت على تدريب العمال، وربطهم بالتعليم الرسمي، وزيادة الحركة النقابية، من خلال بناء قاعدة لأنشطتهم، وقد طالبت الشعوب حكوماتها المنتخبة حديثاً بعمل

حملات لمحو الأمية والتوسع التعليمي لبناء الأمم، ودمج مجموعات جديدة في العمليات السياسية، ونتيجة لذلك أخذت اليونسكو على عاتقها زمام المبادرة لتطوير مفهوم التعلم مدى الحياة، باعتباره السياسة الثقافية التي تعزز التغيير الاجتماعي، وفي عام 1972م أصدرت اليونسكو تقرير "فور Faure" بعنوان "تعلم لتكون Learning To Be" والذي يتضمن الخطوط العريضة لرؤية اليونسكو، وهي التعلم مدى الحياة. (52)

وفي ضوء العديد من التغيرات المجتمعية المعاصرة دعت العديد من المنظمات العالمية والإقليمية والمحلية إلى الأخذ بالتعلم مدى الحياة، وذلك لعدة مبررات، منها:

### 1- تكوين المجتمعات المعرفية

شهدت معظم دول العالم تحولاً اجتماعياً واقتصادياً واضحاً نحو ما يسمى بمجتمع المعرفة، حيث يولد هذا المجتمع المعرفة، وينشرها، ويستثمرها لتحسين مستوى المعيشة ونوعية الحياة لمواطنيه بشكل مستدام، وأتى هذا التحول كمرحلة جديدة من التوجه نحو مجتمع المعلومات. وينطوي التحول إلى مجتمع المعرفة على أبعاد: اجتماعية، وثقافية، واقتصادية، وسياسية، ومؤسسية، ومن ثم تشمل المعرفة في هذا السياق معارف وأوجه نشاط في كل القطاعات، ولا يمكن التحول إلى مجتمع المعرفة دون التحول إلى الاقتصاد القائم على المعرفة، ويتميز هذا النوع من الاقتصاد باعتماد النمو فيه على عامل المعرفة أكثر من أي وقت مضى في تاريخ البشرية(53)، وهذا يعني ضرورة القضاء على الأمية في المجتمع المصري المعاصر؛ حتى يمكنه تكوين تلك المجتمعات المعرفية، من خلال تكوين معلم كفاء، يمتلك المهارات والمعارف التي تمكنه من القيام بتلك المهمة إزاء الأميين الكبار؛ مما يتطلب ضرورة الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة في عملية تكوين ذلك المعلم؛ حتى يحقق الأهداف المطلوبة؛ التي تركز على تكوين مجتمع معرفي خال من الأمية.

ويمر مجتمع المعرفة بثلاث مراحل، هي بمثابة محطات دورة المعرفة، وهي:

- توليد المعرفة: تبدأ من التفاعل بين الحقائق والمعارف المتوفرة وبين قدرات عقل الإنسان على التفكير والإبداع والابتكار، وفي إطار بيئة ملائمة تتولد معرفة جديدة.
- نشر المعرفة: وهذا يتطلب بنية تحتية تحقق عملية النشر المطلوبة، وإيصالها إلى كل من يمكن أن يفيد منها بأساليب التعليم والتدريب المختلفة؛ ليظهر أثرها الكلي في الناتج الإجمالي للمجتمع.
- استخدام المعرفة، وتحويلها إلى سلع وخدمات: ففوة المعرفة تأتي من استخدامها وتوظيفها في شؤون الحياة (54)، فقد أصبح مجتمع المعرفة يتميز بكونه يتيح المعرفة

للجميع، كحق من حقوق الإنسان والمواطنة في جميع مجالات الحياة: السياسية، والاقتصادية، والاجتماعية.

### ملامح مجتمع المعرفة

تعد ملامح مجتمع المعرفة بمثابة مقياس يتضمن جملة مؤشرات؛ يمكن ترجمتها إلى درجات معينة، إذا حصل عليها مجتمع؛ فإنها تدشن صعوده لمصاف مجتمع المعرفة العصري، ومن أبرز هذه الملامح: (55)

أ- تقلص قيود الزمان والمكان: فقد أدت التطورات العلمية والتكنولوجية الهائلة إلى تطورات مذهلة مصاحبة في شبكة الاتصال، وظهور الشبكة الدولية للمعلومات (الإنترنت)، وقد أدى ذلك إلى تقلص قيود الزمان والمكان، حيث أتاح الاستخدام المكثف لتقنيات الاتصال والمعلومات الفرص أمام الإنسان للتواجد في كل مكان، وفي كل وقت، وفي اللحظة نفسها.

ب- الاندماج بين مجالات المعرفة المختلفة: بمعنى الانتشار الواسع والسريع إلى مجالات المعرفة الأخرى، فتتطور بدورها، وينشأ عنه ما يطلق عليه "القيمة المعرفية المضافة"، وقد أدى ذلك إلى بروز مساحات معرفية جديدة، وظهور نظريات أكثر جدة في مجالات المعرفة المتداولة، الأمر الذي أدى إلى بروز تقنيات إبداعية جديدة في هذه المجالات المعرفية، وفي ظل ذلك صار معلم الكبار في القرن 21 مطالباً بالنزود ببعض المهارات أثناء عملية الإعداد والتدريب؛ لارتقاء بمستوى أدائه، ومن هذه المهارات:

- استشارة قدرات الدارسين، وحثهم على الإبداع والابتكار في المجالات التي ترتبط بحياتهم.
- امتلاك مهارات الاتصال الفعال بالدارسين، وبالبيئة المحيطة بهم، والإفادة من الإمكانيات المتاحة بها بما يفيد في توجيه الكبار للأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة، وتطبيقه في جميع مراحل حياتهم العلمية والعملية.
- امتلاك آليات التفكير الابتكاري في المواقف المختلفة.
- القدرة على إدارة الاجتماعات بصورة فعالة، وامتلاك مهارات التفاوض.
- بناء علاقة وثيقة بالدارسين الكبار، بحيث تقوم على المصارحة، والمكاشفة والاحترام، والثقة المتبادلة.
- تشجيع التعلم النشط، والتعلم الفعال مع الدارسين الكبار.
- تفهم حاجات الدارسين الكبار، والعمل على تلبيتها أثناء البرنامج التعليمي.
- تشخيص حاجات الدارسين الكبار، والعمل على تعديل سلوكهم نحو تطبيق مفهوم التعلم مدى الحياة في حياتهم الفكرية، والثقافية، والعملية.
- إدارة الفروق الفردية بين الدارسين الكبار، والقدرة على التعامل معها بصورة فعالة.
- مساعدة الدارسين الكبار على التعلم الذاتي، والتعلم المستمر مدى الحياة.
- تقويم أداء الدارسين الكبار بشكل مستمر وموضوعي.

○ تقديم خبراته العملية في التعامل مع الكبار كنموذج لزملائه من المعلمين الجدد؛ للإفادة منها.

ج- تطوير منهجيات علمية حديثة لحل المشكلات والتعامل مع الظواهر المختلفة: الأمر الذي مهد إلى تعاظم الحاجة إلى منهجيات وأساليب علمية جديدة تمكن من الإفادة من هذا الطوفان المعرفي المتدفق في التعامل مع الظواهر في تعقيداتها الجديدة، وإشكالياتها المتجددة، وهذا هو دور معلم الكبار؛ حيث صارت تلك المتغيرات تفرض عليه ضرورة القيام بتبسيط ذلك الطوفان المعرفي، والتدريب على الأساليب العلمية الجديدة اللازمة لاستيعابه وتطبيقه لدى الكبار.

د- اعتماد معايير جديدة لقياس قوة المجتمعات، وإرساء مفاهيم وقواعد جديدة للتراكم الرأسمالي: فقد أصبح مصدر القوة الحقيقي لأي مجتمع هو ما يمتلكه أبناء هذا المجتمع من معارف ومعلومات حديثة ومتجددة وقابلة للتطبيق والتوظيف، وبات من المؤكد أن الحياة الهامشية في ظل مجتمع المعرفة هي حياة "المحرومين معرفياً، وصار ذلك الوضع يتطلب من مؤسسات تكوين معلم الكبار ضرورة الاستجابة لذلك من خلال الانتقال بسرعة من التدريب النظري القائم على اكتساب المعرفة إلى صيغ عملية حديثة تأخذ في اعتبارها النواحي السلوكية والإنسانية، إلى جانب النواحي النظرية البحتة، كما يستوجب الأمر أن تستهدف برامج تدريب معلم الكبار إلى جانب توضيح أهداف برامج تعليم الكبار العامة والخاصة تعميق فهم المتدرب للمتعلم الكبير كإنسان له سيكولوجية مغايرة لسيكولوجية الطفل، وتزويدهم بالمفاهيم والمهارات التخصصية الكفيلة بتمكينهم من القيام بالوظائف التشخيصية والمنهجية والتقويمية، وغيرها من الوظائف على النحو الذي يساعد المعلم على القيام بدوره، مدعوماً في ذلك بتبنيه مفهوم التعلم مدى الحياة كموجه لتطوير قدراته، ومعارفه، ومهاراته.

كما صارت مؤسسات إعداد وتدريب معلم الكبار مطالبة بضرورة إمداد معلم الكبار بمهارات جديدة تمكنه من تهيئة الدارسين الكبار للمستقبل، والتغيرات الاجتماعية الجديدة الناتجة عن حصولهم على معارف ومهارات جديدة، وشهادات جديدة تؤهلهم لأداء أعمال جديدة، ووظائف جديدة يتطلبها سوق العمل، بدلاً من الاقتصار على الوظائف القديمة التي لم تعد مناسبة لمتطلبات السوق، أي إحداث تغييرات سلوكية لدى الدارسين الكبار من خلال معلم الكبار الذي تم تكوينه بالشكل الذي ساعدهم في الوصول لتلك المراحل الجديدة.

هـ- زيادة عمليات التلاقح الثقافي بين المجتمعات، بمساعدة تقنية المعلوماتية التي أسهمت في انتشار لغة إلكترونية تعتمد على الرمز، مما كان له أثره على طريقة التفكير، وتحقيق نوع من "التوحد اللغوي" بين أفراد مجتمع المعرفة على اختلاف مشاربهم الثقافية.

وهذا يتطلب من مؤسسات إعداد معلم الكبار ضرورة الاهتمام بالشق التكنولوجي في عملية تكوين معلم الكبار، بحيث يمكن تزويده بالمهارات التي تمكنه من تفعيل التكنولوجيا في أثناء العملية التعليمية للدارسين الكبار، وبما يمكن معلم الكبار من إكساب الدارسين تلك المهارات التكنولوجية، التي تمكنهم من اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لعصر ثورة المعلوماتية، والانفجار المعرفي، وبالتالي الإسهام في إدخال مجتمعاتهم في المجتمعات المعرفية العالمية، وتحقيق النمو والتقدم، الأمر الذي يتطلب من معلم الكبار عدم الاقتصار على ما اكتسبه من معارف، ومهارات، ومعلومات أثناء مرحلة إعداده، أو تدريبه الأولى؛ ليصبح معلماً للكبار، بل يظل حريصاً على الاستمرارية في اكتساب المزيد من المهارات التي تساعد على القيام بدوره في التدريس للأمين الكبار، وهذا يعتمد على مدى قناعة معلم الكبار بأهمية الاستمرار في التعلم مدى الحياة.

وفي ضوء ذلك صار من الأهمية بمكان التركيز على مجموعة من الأهداف في برامج تدريب معلم الكبار، وذلك على النحو التالي:

- تمكين المعلم من المهارات البحثية والمنهجية اللازمة لعمله، وحثه على القيام ببحوث نظرية ميدانية، أخذاً بمفهوم التعلم مدى الحياة.
- تدريب المعلم على مهارات الرواية النقدية الجادة لعمله وممارسته، باعتبار أن أعظم عمل لأي برنامج تدريبي هو أن يجعل المعلمين ناقدين لقيمتهم، محللين لفاعليته، والشك والتساؤل النقدي، والتي تعود إلى تفتح عقلي يسير بالمعلم في طريق النمو المهني الذاتي، في إطار التعلم مدى الحياة.
- تدريب المعلم على مهارات الاتصال، وتعميق معرفته بسيكولوجية الكبار، وتعرف بيناتهم، ومؤثراتهم، وطرق تعليمهم.
- تنمية اتجاهات المعلم نحو استمرار التعليم، وتمكينه من مهارات التعليم الذاتي مدى الحياة.
- تبصير المعلم بالمشكلات التربوية والتعليمية السائدة، ووسائل حلها، وتعريفه بدوره ومسؤولياته تجاهها.
- دعم معلومات المعلم التخصصية، وتزويده باستمرار بكل جديد فيها (56)، وهذا يعد تطبيقاً عملياً لمبدأ التعلم مدى الحياة، الذي يجعل معلم الكبار مستمراً في اكتساب المزيد كل يوم. كما صار من الأهمية بمكان التركيز على مجموعة من الكفايات التي ينبغي توفرها لدى من يقوم بتدريب معلم الكبار؛ حتى يمكنه أن يؤدي دوره بشكل ناجح، ومن هذه الكفايات: (57)
- الإلمام بتاريخ تربية الكبار، وتعلمهم.
- معرفة طبيعة أنشطة مؤسسات تعليم الكبار، ومحتوى البرامج التي تقدمها.
- تعرف الأهداف العامة لتعليم الكبار، ومتطلباتها.
- إدراك أن التربية المستمرة أو التعلم مدى الحياة هو أساس بناء المواطن المستنير.

- امتلاك مهارات تهيئة الظروف لتعليم الكبار وتعلمهم، وخلق الدافعية اللازمة للتعليم الفعال.
- القدرة على تحديد احتياجات الكبار، ومعرفة اهتماماتهم، ونموهم، وتوظيفها في تعلمهم.
- امتلاك كفايات التفكير الناقد بما تتضمنه من معارف، وهوايات.
- امتلاك مهارات الاتصال، والإيمان بأهميته في المجتمع والبيئة كأساس للنجاح في تعليم الكبار.
- امتلاك مهارات الريادة والقيادة، وتيسير عمليات التعليم والتعلم للكبار.
- امتلاك أصول عملية تقويم الكبار وأدواتها، وحسن استخدامها في تعليمهم وتعلمهم، وأدائهم، وتقديمهم.

## 2- تحديات العولمة

تواجه التربية في العصر الحاضر كثيراً من التحديات على جميع المستويات، ومن أبرز تلك التحديات تحدي العولمة، وبالتالي صار مطلوباً من التربية التزود بالكثير من القيم والوسائل التي يمكنها مواجهة هذه العولمة، كما صار مطلوباً منها تكوين الإنسان الكوكبي، وهذا يتطلب ضرورة تبني نظرة شمولية تراعي مختلف جوانب نموه، بحيث يصبح عارفاً ومطلعاً على مختلف معارف العصر، وصارت العولمة تتطلب ضرورة أن يكون التعلم مستمراً بامتداد حياة الإنسان.

وتعد العولمة من التحديات الاقتصادية والتكنولوجية لنظم التعليم في جميع أنحاء العالم؛ ولذلك فالأفراد في حاجة إلى التعلم مدى الحياة، ومع استمرار العولمة يواجه العالم المعاصر تحديات جديدة، وسيحتاج كل فرد لمدى واسع من الكفاءات الأساسية للتكيف، والمواطنة النشطة. (58)

كما تؤكد العولمة على ضرورة انتهاج فلسفة التعليم المستمر مدى الحياة، وإعادة التدريب؛ للحصول على المهارات الجديدة، وهذا يتطلب التركيز على تعليم وإكساب ما هو جديد من المعارف والمهارات، وفي ضوء ذلك سيتم تحديد أهداف التعليم الملائمة، كما سيتم تحديد المعرفة المطلوبة التي ينبغي أن يكتسبها الكبار من خلال المحتوى اللازم بطريقة تساعد على تحقيق مطالب العملاء في العمل، وبهذا سيتم التركيز في المحتوى على كيفية حل المشكلات، والتشجيع على التبادل الثقافي كأساس للتبادل الاقتصادي، وسيتم التقليل من الدراسة النظرية في سبيل التركيز على التطبيق العملي لتلك الأفكار (59)؛ لأن العولمة "فرضت نوعية جديدة من التكنولوجيا المتقدمة والتي تحتاج إلى عمالة على مستوى عالٍ من التعليم والتدريب، والقدرة على التحول من مهنة لأخرى. (60)

وبالتالي سيكون الهدف الرئيس للتعليم هو القدرة على التكيف مع التغير المستمر، بحيث تتم بسرعة وكفاءة، ومن ثم سيصبح على الإنسان المتعلم ضرورة امتلاك رؤية عن الصور

المختلفة للمستقبل بما يحمله من مشاكل وتحديات، وصور التنظيم الاجتماعي والاقتصادي المناسبة لمواجهتها<sup>(61)</sup>، وهذا يؤكد على أهمية الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة؛ لأن تبني هذا المفهوم هو الذي سيساعد على تحقيق الأهداف المطلوبة، والقدرة على التكيف مع متغيرات العولمة.

وفي ضوء ظاهرة العولمة وتحدياتها، أصبح تزويد الإنسان بقسط معلوم من التعليم المنظم حقاً من الحقوق الأساسية، التي نصت عليها المواثيق الدولية، والداستير القومية، وإذا كان التعليم حقاً من حقوق الإنسان المصري قانوناً، فإنه واجب على الفرد والمجتمع من الناحية الإنمائية؛ نظراً لما تفرضه العولمة من تحديات علمية وتكنولوجية واقتصادية وثقافية<sup>(62)</sup>، تجعل من الضروري القضاء على الأمية بأشكالها المختلفة، من خلال تكوين معلم متمكن يساعد الكبار في التخلص من الأمية، ويدفعهم نحو الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة؛ الذي يجعلهم يطورون من معارفهم ومهاراتهم بشكل يجعل لهم دوراً مؤثراً في مجتمعهم، هذا المعلم يتطلب ضرورة إعداده في مؤسسات متخصصة، بل والاستمرار في تدريبه بشكل لا يتوقف طوال حياته؛ حتى يستطيع أن يؤدي أدواره التربوية والتعليمية مع الكبار بشكل فعال.

### 3- ثورة المعلوماتية

ساعدت التطورات السريعة في مجال تكنولوجيا المعلومات، والاتصالات، وأجهزة الكمبيوتر، والإلكترونيات الدقيقة على عولمة المجتمع والاقتصاد، وهناك اتفاق عام منذ مطلع الألفية الثالثة بأن المجتمعات تمر بمرحلة انتقالية من عصر الصناعة إلى عصر المعلومات والمعرفة؛ التي أدت لتغييرات جذرية في كيفية حياة الشعوب، وبالتالي فالمجتمعات التي تفشل في التهيئة لمجتمع المعلومات لن تكون قادرة على المنافسة ضد قوى السوق العالمي؛ لأن تكوين مجتمع المعلومات يؤكد على التعلم مدى الحياة؛ نظراً لأن نظام التعليم التقليدي وبنيته أو حتى أساليبه غير مهيأة لتلبية احتياجات المجموعات المتنوعة من الفئات المختلفة للسكان. <sup>(63)</sup>

وفي ضوء ذلك تحتاج التربية المستقبلية إلى تربية تتسم بالمرونة والتجدد لملاحظة المستجدات والتطورات المتلاحقة، تلك التي عكستها الثورة المعلوماتية، وارتباط العالم بشبكات الاتصال الدولية، كشبكة الإنترنت التي أسهمت في زيادة الربط بين الدول والمؤسسات والأفكار بما يسمح بتبادل الأفكار والمعارف بمرونة، وهذا يتطلب زيادة الاهتمام بعلوم المستقبل. <sup>(64)</sup>

كما أنه يحتاج إلى "عقلية جديدة تستطيع التعامل معها، ومن ثم نحتاج إلى تربية جديدة وإلى تعليم لعصر المعلومات بدلاً من تعليم عصر الصناعة والزراعة، نحن الآن في عصر الإنتاج الضخم للمعرفة، بعد أن كنا نعيش عصر الإنتاج الضخم للسلع المادية..... هذا العصر

الجديد الذي ننفق اليوم على أولى درجاته يفرض علينا مطالب جديدة، ويتيح لنا إمكانيات جديدة، وهذا هو التحدي الكبير الذي يواجه التعليم". (65)

وهذا يؤكد على أهمية تجديد المعارف، والمعلومات، والمهارات لدى معلم الكبار بشكل مستمر طيلة حياته العملية والمهنية، وإذا لم يتم تبني مفهوم التعلم مدى الحياة فلن يمكن تكوين معلم للكبار، قادر على إكساب الأميين الكبار هذا المفهوم كمنطلق وحاكم أساسي في مختلف مراحلهم العمرية؛ حتى يمكنهم التكيف بشكل مستمر مع المتغيرات العصرية التي تعيشها المجتمعات، وخاصة المجتمعات التي تعاني من أعداد كبيرة من هؤلاء الأميين، بحيث يتم نقلهم إلى مرحلة المعرفة، والحصول على المزيد من المعرفة، وبذلك يمكنهم الاندماج في المجتمع بشكل فعال، من خلال معلم للكبار تم إعداده طبقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة. وحتى يمكن استخدام المعرفة كقوة مؤثرة فلا بد أن تكون إحدى الأهداف الرئيسية لتعليم المستقبل هو: إتاحة التعليم للجميع، بحيث يعم انتشار المعرفة في المجتمع التعليمي؛ مما يعمل على ضمان إيجاد نوع من التفهم، وقدر من المشاركة في توجيه تلك المعرفة وتوظيفها بشكل مؤثر (66)؛ لأنه في ظل ثورة المعلوماتية ستعرض أنماط المهن والتوظيف للتغيير والتبديل بسرعة؛ مما يؤدي إلى سعي كافة الدول المتقدمة إلى تطوير برامج التدريب المهني للدخول في مجتمع المعلوماتية. (67)

وهذا يفرض أيضاً ضرورة الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة في عملية تكوين معلم الكبار في مرحلة الإعداد، ومرحلة التدريب أثناء الخدمة، بحيث يتم إعداد معلم للكبار قادر على تهيئة الكبار الأميين للخروج من المرحلة المتأخرة التي يعيشونها للتقدم إلى مرحلة جديدة في الألفية الثالثة؛ صارت تتطلبها الظروف والمتغيرات، فلم يعد ملائماً لذلك العصر وجود أمني غير قادر على القراءة والكتابة، بل صار العالم- الآن- يسعى للقضاء على الأمية التكنولوجية، فقد مر عصر الأبجدية وانتهى تماماً لديهم، وبالتالي فهذا يفرض على الأنظمة التعليمية ضرورة إيجاد معلم متخصص، تكون مهمته تمكين الأميين الكبار من التخلص من تلك الأمية، والانطلاق نحو تحقيق متطلبات الألفية الثالثة؛ ومن أهمها التعلم مدى الحياة، وهذا المعلم الذي ننشده لا بد أن يكون قادراً على اكتساب المزيد من المعارف والمهارات، فلا يتوقف عند مرحلة تعليمية معينة، أو يقتصر على كم محدد من المعارف أو المهارات، بل يظل مدى الحياة يحصل ويكتسب المزيد، وينقل تلك الأفكار والمبادئ لمن يقوم بتعليمهم من الكبار.

#### 4- التربية المستدامة

التربية المستدامة هي تربية تمتد طوال الحياة في أوقات وأماكن متعددة خارج حدود المؤسسة النظامية، ويصبح المعلم مطالباً بمراعاة ثلاثة جوانب لتحقيق هذه التربية: التعلم للمعرفة: والذي يتضمن كيفية البحث عن مصادر المعلومات وتعلم كيفية التعلم للإفادة من فرص التعلم مدى الحياة.

التعلم للعمل: والذي يتضمن اكتساب المتعلم (معلم الكبار) الكفايات التي تؤهله بشكل عام لمواجهة المواقف الحياتية المختلفة، وانتقاء مهارات العمل.  
التعلم للتعايش مع الآخرين: والذي يتضمن اكتساب المتعلم (معلم الكبار) لمهارات فهم الذات والآخرين، وإدراك أوجه التكافل فيما بينهم، والاستعداد لحل النزاع، وإزالة الصراع، وتسوية الخلافات، والقدرة على التواصل مع الآخرين بشكل فعال. (68)

وهنا يأتي مفهوم تكوين معلم الكبار ليشمل الإعداد قبل الخدمة والتدريب في أثنائها، كما يعني في نفس الوقت الاستمرار، فالتكوين هنا كالنمو، وبالتالي فإن عملية تكوين معلم الكبار تبدأ في مؤسسات التكوين قبل الخدمة، وتستمر في أثنائها، وكنتيجة للتطورات المعاصرة في التدفق المعرفي والتكنولوجي والحاجة إلى استثمار التعليم استثماراً فورياً، ينبغي أن تأخذ مؤسسات تكوين معلم الكبار بهذا الاتجاه للمبررات التالية:

– جعل برامج الإعداد متطورة ومتغيرة، ومرتبطة ارتباطاً وثيقاً بالواقع، من خلال تأثرها بالمشكلات الميدانية التي تتطلب حلولاً لها أثناء الخدمة من جهة، وبالتغيرات الحضارية والثقافية والعلمية والتكنولوجية التي تحدث في المجتمع من ناحية أخرى، بالإضافة إلى أن تكون برامج التدريب انعكاساً لبرامج وأساليب الإعداد قبل الخدمة.

٢ – توحيد النظرة الفلسفية إلى صناعة المعلم بشكل عام، ومعلم الكبار بشكل خاص، عوضاً عن الكلام في فلسفة للإعداد وأخرى للتدريب، وعن تمهين للإعداد وأخرى للتدريب؛ مما يزيد في الفصل بين العمليتين، وبذلك تضمن ربط عملية تكوين معلم الكبار قبل الخدمة بعملية التكوين أثناءها، ويصبح التدريب أثناء الخدمة جزءاً من عملية تكوين متكاملة مستمرة قبل الخدمة، أي توظيف مفهوم التعلم مدى الحياة في عملية التكوين لمعلم الكبار.

٣ – جعل مبدأ التعلم الذاتي محوراً أساساً لتنظيم الخبرات العلمية التي يتضمنها المنهج، وبهذا ننقل للطالب /المعلم إمكانيات التربية المستمرة، والنمو المتكامل، وهذا يستدعي تحقيق التوازن بين الجوانب النظرية والعملية، والحفاظ على مرونة المنهج، والتأكيد على مقومات النمو المهني القائم على النشاط الذاتي، وذلك من خلال استخدام الطالب / المعلم للأساليب الحديثة من تعليم مصغر، وتعليم مبرمج، وبرامج كمبيوتر، وغيره، مما يثري من كفاية الطالب، ويكسبه مهارات تهيئ له الجو المناسب لتعلم ذاتي، ويحقق له التغذية الراجعة المستمرة التي تضمن له النمو المهني المستمر مدى الحياة. (69)

### 5- تجدد غايات التربية ومراميها

اتسمت المجتمعات في الألفية الثالثة بالتغير المستمر والسريع، والانفتاح على بعضها البعض، وتقدم المعرفة، وسيطرة التكنولوجيا والاقتصاد عليها بشكل كبير، كما انتشرت قيم الإنتاج، والمعرفة القائمة على الإبداع، والاقتصاد القائم على التكنولوجيا والمعلومات والمنافسة

والتكتلات، وبالتالي صارت التربية مطالبة بإعادة رسم أهدافها، وسياستها في ضوء تلك المتغيرات؛ حتى يكون لها مكانة مرموقة ومؤثرة بين الأمم.

وبالتالي صار من ضمن وظائف التربية تهيئة أفرادها للعيش بشكل مستقر في عالم سريع التغير، وذلك من خلال تنمية مهارات التعلم الذاتي، والبحث، والتفكير الموضوعي والمنطقي، وحل المشكلات، وإكساب الدارسين المزيد من المهارات، في إطار مفهوم التعلم مدى الحياة؛ بما يمكنهم من التعليم بشكل مستمر ومتواصل، فتحقيق التربية لمهمتها المنوطة بها في الوقت الحالي والمتمثلة في تعزيز روح النقد والحوار، وتكوين الفكر الناقد تعد من الأدوات اللازمة التي تمكن الصغار والكبار من الابتعاد عن مواقف التقليد، والانتقال إلى مواقف الإبداع<sup>(70)</sup>، وهذه الأفكار هي التي لا بد أن تسعى مؤسسات تكوين معلم الكبار إلى إكسابها له، فيظل معلم الكبار يستزيد من المعارف والمعلومات والمهارات دون توقف عند سن معين، أو مرحلة تعليمية محددة، بل يستمر في ذلك، مطبقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة.

#### 6- الحاجة إلى تغيير المهن واكتساب مهارات جديدة

فالإنسان قد يحتاج إلى تغيير المهنة التي تعلمها، وحصل على شهادته الجامعية الأولى فيها؛ مما اضطره إلى اكتساب مهارات جديدة يتطلبها العصر الذي يعيش فيه، وهذا يعني ضرورة احتياج الإنسان إلى التعلم مدى الحياة بشكل مستمر، وهذا هو ما يحتاج معلم الكبار ضرورة الأخذ به في حياته العملية والتعليمية، لأنه لا يمكن استمرار الحياة على وتيرة واحدة.

#### 7- التعلم الذاتي

يساعد هذا المفهوم على تحقيق حرية الإنسان في تعليم نفسه بنفسه، واكتساب القدرات التي تسمح له بتحقيق ذاته، وإعمال هذا المفهوم يتطلب اعتراف المجتمع بقيمة التعلم الذاتي، وإنهاء احتكار المؤسسات التعليمية التقليدية لحق الحكم على الأفراد باكتساب التعلم من عدمه، ويتفق هذا المفهوم مع إطلاق سن التعليم، وإطلاق أماكن التعليم، كما يتفق مع سعي المجتمع إلى تنمية ثروته البشرية، كما أنه أساس لإعمال مبدأ تكافؤ الفرص التعليمية.<sup>(71)</sup>

وهذا المفهوم من المفاهيم الهامة التي يمكن لمعلم الكبار الأخذ بها في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة؛ حتى يمكنه تطوير نفسه، وإمكانية إعادة تكوينه مرة أخرى في ضوء المستجدات التي يعيشها المجتمع المصري الآن.

#### 8- الصورة المنشودة لمعلم الكبار

في ضوء المتغيرات المتعددة التي تعيشها المجتمعات في هذا العصر يعد المعلم بشكل عام ومعلم الكبار بشكل خاص أحد أهم مدخلات العملية التعليمية؛ لأنه مشارك أساسي في تحديد نوعية التعليم واتجاهه، كما أنه هو الذي يمكنه توجيه الكبار، وتنمية قدراتهم ومهاراتهم، وطرائق

تفكيرهم، وهو مرشدهم إلى مصادر المعرفة، وطرق التعلم الذاتي التي تمكنهم من متابعة تعليمهم مدى الحياة، وتجديد معارفهم بشكل مستمر.

ويشير خبراء التربية إلى أنه لن يتم تطوير نوعية التعليم لدى الكبار ما لم يتم تطوير مستوى معلم الكبار، ورغم الأهمية الكبرى لكثير من العوامل الأخرى كالمناهج المطورة، والإدارة الحديثة، وغيرها، إلا أن هذه العوامل لا تقارن بأثر معلم الكبار ودوره في العملية التعليمية، وبالتالي فلا يمكن تطوير التعليم، أو إحداث تقدم في المجتمع إلا من خلال تطوير مستوى أداء المعلم بشكل عام، ومعلم الكبار بشكل خاص، وبالتالي فالمعلم المنشود خلال الألفية الثالثة لابد أن يلم بمهارتين في نفس الوقت، هما: التخصص العلمي الدقيق، والتاهيل النفسي والتربوي، وإعطاء المعلم قدراً كافياً من الحريات؛ لتوظيف المحتوى الذي يقوم بتدريسه بشكل أكثر فعالية، وأن يكون مؤمناً برسالته، ودوره في مجتمع المستقبل، من خلال المشاركة الفعالة في القضاء على الأمية بأشكالها المختلفة في المجتمع. (72)

### ثالثاً: انعكاسات مجتمع المعرفة على تكوين معلم الكبار في مصر

أشار تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003 إلى أن إقامة مجتمع المعرفة في عموم الوطن العربي هو السبيل الرئيس للوجود الكريم؛ من موقع قدرة ومنعة في عالم الألفية الثالثة، ولن يكون أمام الوطن العربي، مع استمرار تغييب المعرفة فيه، إلا الانضواء في مجتمع المعرفة العالمي من موقع ضعف، والانصياع لشروطه الخادمة لأقويانه، مثل حماية حقوق الملكية الفردية، التي تؤسس- بشكلها الراهن- لعبودية جديدة لمن لا تتوافر لهم أسباب القوة في هذا العالم القديم - الجديد؛ قديم بمنطق الصراع البشري، وجديد بأسباب القوة، وسبل حسم الصراع، وسبيل تفادي هذه العقبة يمر عبر إقامة مجتمع المعرفة في البلدان العربية؛ حتى تمتلك من أسباب العزة والمنعة المعرفية ما يمكنها من الوجود باقتدار في مجتمع المعرفة العالمي الأخذ في التشكل بلا هوادة، وبالتالي فإن فرصة أي بلد عربي لن تكون الفوز منفرداً في حرب المعرفة؛ فهذه تكاد تكون ضعيفة جداً؛ وإنما يمر درب الفوز عبر تعاون عربي واضح وفعال، يستهدف الوحدة علي صورة "منطقة مواطنة عربية حرة، كما أكد التقرير أن "توثيق التعاون العربي سيؤدي إلى "تعظيم القدرة التفاوضية لجميع العرب في المعترك العالمي بما يبسر الاستفادة من فرص العولمة في اكتساب المعرفة، ويساعد علي توقي مخاطر احتكار المعرفة من قبل منتجها". (73)

كما جاء تقرير اليونسكو 2005 ليؤكد على أن مؤسسات التعليم مدعوة للقيام بدور أساسي في مجتمعات المعرفة؛ التي ستقام على خلخلة كبيرة للمخططات التقليدية لإنتاج المعارف، ونشرها وتطبيقها(74)، وكذلك كشف البنك الدولي أن مؤسسات التعليم، وخاصة التعليم العالي لها دور بارز في تدعيم استراتيجيات النمو الاقتصادي المقادة بالمعرفة، وتأسيس مجتمعات ديمقراطية، ومتماسكة اجتماعياً، كما أن أنشطتها الأكاديمية والبَحْثية تقدم دعماً حاسماً لنظام الإبداع الوطني،

وتشكل العمود الفقري للبنية التحتية لمعلومات ومعارف البلاد، فهي تمثل مستودعا للمعارف الوطنية، كما أنها تكسب المتعلمين المعايير، والقيم، والاتجاهات؛ التي تسهم في تأسيس مجتمعات المعرفة. (75)

وفي هذا الإطار برزت أهمية تعليم الكبار في جميع دول العالم، سواء المتقدمة، أو النامية، فالدول المتقدمة تهتم بتعليم الكبار من حيث تحديث المعلومات، والمهارات والخبرات التي سبق أن اكتسبها الكبار، وفي الدول النامية، ومنها مصر، تركز في برامج تعليم الكبار على محو الأمية بالدرجة الأولى؛ نظراً لارتفاع نسبة الأمية بها، كما أن محو أمية الكبار يعد المدخل الطبيعي لتزويدهم بالمعلومات، والمهارات، والخبرات؛ التي تمثل حاجاتهم الحياتية، فتعليم الكبار هو أداة تغيير سلوك الأفراد الكبار، وتأهيلهم للمشاركة في الحياة العصرية. (76)

كما ارتبطت القرارات التي تصنعها القيادات في المؤسسات المهتمة بتنمية الموارد البشرية، كمؤسسات تعليم الكبار بالجوانب التالي:

1. تطوير البنية التعليمية، بحيث تدعم التغيير الاستراتيجي، و/ أو تعطي قيمة إضافية للتوجه الاستراتيجي القائم.
2. فحص وتطوير الفرص المتاحة لأفضل الممارسات المؤسسية، والمستقاة من المؤسسات الأخرى، وتتعلق تلك الفرص بالقدرات الأساسية للمؤسسة ومركزها الاستراتيجي.
3. توفير وقت كاف للنقاش حول التعلم الاستراتيجي للمؤسسة.
4. تصميم وتنفيذ آليات وعمليات للتعلم التنظيمي، وإدارة المعرفة.
5. وضع مقاييس لتنمية الموارد البشرية، وتقييم فعالية ممارسات التنمية لدى أصحاب المصلحة الفاعلين بالمنظمة. (77)

وإذا كان المتلقي في الماضي يجتهد في تحصيل المعرفة عن طريق التلقين، وأن معلمه لا يطالبه بأكثر من استعراض ما وعته ذاكرته؛ حتى يحصل على النجاح، إلا أن هذا الأمر صار غير مرغوب الآن، وثبت فشله، فلا يمكن أن تستمر النظرة إلى ذهن المتعلم على أنه مخزن للمعلومات، أو كما يقول "بولوفيري": "لدينا تعليم بنكي لا يفيد في عالم اليوم، بل يجب أن تختلف صيغة السؤال عن صيغته في الماضي، فقد كان السؤال في الماضي (ماذا تعرف؟)، في حين أصبح السؤال الآن (كيف نعرف؟)، وفي ظل الانفجار المعرفي أصبحت الأولوية للكيفية التي نحصل بها على المعرفة، وكيفية إتقان أدوات التعامل معها. (78)

وهكذا صار من الضروري اهتمام التربية المعاصرة بإدخال تكنولوجيا المعلومات إلى مؤسساتها، سواء أكانت هذه المؤسسات نظامية، أو لا نظامية (79)، وفي ظل هذه التغيرات المرتبطة بالمجتمعات المعرفية، ظهرت الحاجة إلى تعزيز وتأسيس بعض الأساليب التدريسية

السليمة، مثل: التعلم النشط، والتعلم الفعال، وغيرها من الأساليب، فتدريب المعلم بشكل عام ومعلم الكبار بشكل خاص على استخدام أسلوب التعلم النشط من الخطوات الهامة لتمكينه من أداء عمله بثقة أكبر، واكتساب الخبرة اللازمة في التعامل مع الكبار، ففي التعلم النشط يكون دور المعلم هو الموجه، والمرشد، والمسهل للتعلم، فهو لا يسيطر على الموقف التعليمي، بل يدير الموقف التعليمي إدارة ذكية، فيوجه المتعلمين نحو الهدف منه، وهذا يتطلب منه الإلمام بمهارات مهمة، تتصل بطرح الأسئلة، وإدارة المناقشات، وتصميم المواقف التعليمية المشوقة والمثيرة. (80)

وهذه كلها تغييرات تأتي في إطار تطبيق مفهوم التعلم مدى الحياة؛ الذي يدفع ويوجه معلم الكبار للاستمرار في اكتساب المزيد من المعارف والمهارات الجديدة، مثل: الاستراتيجيات التدريسية الحديثة؛ للتعامل مع الأमीين الكبار، مستعيناً في ذلك بالتقنيات الحديثة؛ التي تجعل الأमीين الكبار يكتسبون مهارة التعلم الذاتي المستمر؛ للوصول إلى المعرفة بأشكالها المختلفة، وهذا يتطلب من معلم الكبار تدريب الأमीين الكبار على كيفية البحث عن المعرفة، انطلاقاً من مفهوم التعلم مدى الحياة؛ الذي لا يجعل الأमीين الكبار يقتصرون على معرفة معينة فقط، أو مهارة محددة، بل المزيد والمزيد من المعارف والمهارات.

وفي ضوء ما سبق أصبحت مؤسسات تعليم الكبار في مصر والوطن العربي كله في حاجة ماسة إلى التطوير؛ تمشياً مع متطلبات العصر، وتوافقاً مع طبيعة الدور المنوط بها في المجتمع؛ لأنها أحد مؤسسات المعرفة في المجتمع، ومن ثم يكون عليها إدارة تلك المعرفة، والإفادة منها في توجيه حركة المؤسسة، وتحقيق أهدافها الاستراتيجية لسنوات طويلة مقبلة، تحافظ فيها على وضعها وميزتها التنافسية في ظل مجتمع دائم التغيير.

#### رابعاً: واقع إعداد وتدريب معلم الكبار في مصر

اهتمت مصر بتعليم الكبار، فجاء في دستور 1971 أن محو الأمية وتعليم الكبار واجب وطني، تسهم فيه كافة مؤسسات المجتمع المصري، وعليه تم صياغة الرؤية لتعليم الكبار على النحو التالي " مشاركة مجتمعية لبناء مجتمع متعلم، يوفر فرص تعلم لمن حرموا من التعليم؛ لتنمية قدراتهم، وتوسيع اختياراتهم، وضمان مشاركتهم في تحقيق التنمية، والاستفادة من نتائجها، على أساس من العدل والمساواة، مع إيلاء اهتمام خاص للفئات الأكثر حرماناً، والمناطق الأقل حظاً في التنمية"، وبالتالي صارت مؤسسات تعليم الكبار في مصر مطالبة بتحقيق تنمية مجتمعتها، وخاصة من خلال الاهتمام بالمناطق الأكثر حرماناً، والأشد فقراً وتهميشاً. (81)

ولذلك تم وضع قانون خاص لمحو الأمية وتعليم الكبار، هو القانون رقم (8) لسنة 1971م، والذي أكد على " مسؤولية كافة المؤسسات الحكومية والخاصة، ومؤسسات المجتمع المدني عن المشاركة في تنفيذ برامج محو الأمية وتعليم الكبار، في إطار خطة قومية توضع لتحقيق الأهداف المرجوة". (82)

ورغم ذلك لم توجد مؤسسات نمطية محددة ومتفق عليها لتعليم الكبار في الوطن العربي بصفة عامة، ومصر بصفة خاصة مثلما هو متفق عليه في مؤسسات التعليم النظامي، الذي تتمثل مؤسساته في تنظيمات محددة، كالمدارس، والمعاهد، والجامعات، كما تعمل كل مؤسسة في ناحية من نواحي تعليم الكبار، دون أن يكون هناك تصور واضح للميدان، بين حدوده، وحالاته، وعلاقاته الداخلية والخارجية، وأساسه الاجتماعية والنفسية، كما يساعد على اكتشاف الفجوات التي توجد في أنواع مناشطه الحالية<sup>(83)</sup>، وهذا يعني عدم وجود استراتيجية واضحة المعالم لتعليم الكبار، تستند على أسس محددة يقوم عليها، أو تخطيط جيد، كما أن أغلب الجهود فردية، أو مرتبطة بأشخاص معينين، بالإضافة إلى عدم وجود دراسات مستقبلية كافية عن تعليم الكبار ومتطلباته.<sup>(84)</sup>

ولكن من الملاحظ أن هناك العديد من الجهود التي تبذلها مصر للقضاء على الأمية، وذلك عبر العديد من السنوات الماضية والحالية، ولكن هذه الجهود لم تؤت ثمارها بشكل واضح، رغم إنشاء هيئة خاصة لتعليم الكبار، وربما يرجع ذلك إلى أن تلك الجهود هي مجرد جهود شكلية فقط، لا تتناول لب قضية الأمية، من حيث: الاهتمام بمن يعد معلم الكبار، والاهتمام بمعلم الكبار، والاهتمام بالكبار، فهذه العناصر كلها هي أساس نجاح أية جهود للقضاء على الأمية، من حيث الاهتمام بهم بالشكل الذي يساعد على تحقيق أهداف أية حملة، أو جهد يوجه للقضاء على مشكلة الأمية في المجتمع المصري.

وبالنظر إلى واقع برامج إعداد وتدريب الكبار التي تعد لذلك يلاحظ أنها لم تحقق أهدافها المرجوة، وربما يرجع ذلك للأسباب التالية:

- افتقار نظم إعداد وتدريب معلم الكبار- بشكل عام- إلى فلسفة واضحة المعالم.
- ضعف برامج إعداد معلم محو الأمية وتعليم الكبار.<sup>(85)</sup>
- غياب الإعداد الاجتماعي لمعلمي الكبار، والذي يتمثل في ضعف معرفتهم بخصائص المجتمع المحلي، والظروف البيئية.
- تدني مستوى الإعداد المهني، وضعف القدرة على التعامل مع مصادر المعرفة.
- نقص إدراك معلمي الكبار للإعداد الأكاديمي، حيث لا يدركون أصول تعليم الكبار، ولا وظائفه، ولا أساليب إدارته.<sup>(86)</sup>
- قلة المتخصصين في محو الأمية وتعليم الكبار بالجامعات؛ مما يحرم كلياتها من توفر الخبرة اللازمة.
- عدم وجود شعبة، أو أقسام تخصص تعليم الكبار بكليات التربية لإعداد معلمي هذه الفئة، بالرغم من وجود دبلومات دراسات عليا لذلك في مختلف الجامعات المصرية، وقصور كليات

- التربية في تطوير الأهداف التربوية لإعداد معلم الكبار، حيث تهتم بالنواحي النظرية أكثر من التطبيقية، بالإضافة إلى غياب الإعداد المهني للخريج كما ينبغي.
- غالبية العاملين في مجال محو الأمية وتعليم الكبار من معلمي المرحلة الابتدائية، باعتبار أنهم الأكثر انتشاراً في الأحياء والقرى، والأقرب مهنياً للقيام بتلك المهمة.
  - عدم تفرغ معلمي الكبار للعمل في هذا المجال، وعدم درايتهم الكافية بطرق وأساليب تعليم الكبار ونظرياته، بالإضافة لافتقارهم للمهارة المنهجية التي تسمح لهم بمعالجة المشكلات الميدانية التي تواجههم.
  - تعدد مصادر إعداد معلمي الكبار، فمعظمهم حاصلون على دبلومات متوسطة، ويعيشون في قرى مغلقة، بعيدة عن مصادر الثقافة، كما أن إعدادهم بالمعاهد المتوسطة لم يتضمن هذا النوع من التعليم، والتدريب الذي يحصلون عليه لا يتعدى أسبوعاً أو ثلاثة أيام، وهي مدة غير كافية لبناء المهارات المهنية في مجال تعليم الكبار، أو تنميتها. (87)
  - قلة عدد الساعات المخصصة في برنامج التربية العملية المخصصة لتعليم الكبار، كما أن الدورات التدريبية التي تعقد لهم قصيرة، ويغلب عليها الطابع النظري.
  - وجود فجوة بين أهداف معلم الكبار والمهارات التي لا بد أن يتحلى بها وبين الواقع الفعلي للأهداف أو المهارات؛ مما يتطلب توافر مجموعة من المتطلبات عند إعداده وتدريبه. (88)
  - مازال الشكل العام للتدريب تقليدياً، رغم ما أدخل عليه من بعض التجديدات.
  - معظم البرامج مستوردة من الغرب دون مراعاة لثقافة وطبيعة المجتمع المصري.
  - الفجوة الكبيرة في البرامج التدريبية بين النظرية والتطبيق.
  - غياب القوانين والتشريعات الفاعلة التي تجعل النمو المهني في مجال التربية والتعليم من شروط الاستمرار في المهنة.
  - معظم الدورات التدريبية تعقد في المناطق الرئيسية كالمدين الكبرى؛ مما جعل حضور تلك البرامج أمراً صعباً لمعلمي الكبار بالمناطق النائية والبعيدة.
  - اقتصار استراتيجيات التدريب على تغطية الأدوار الجديدة لمعلم الكبار، والتركيز على إعداده كناقل للمعرفة فقط.
  - الاعتماد على طرق تدريسية تعتمد في معظمها على التلقين والمحاضرات دون الاستفادة من تطبيقات التكنولوجيا الحديثة. (89)
  - غياب الجانب الثقافي عند إعداد معلمي الكبار في دورات التدريب التربوي التي عقدتها إدارة التدريب بالهيئة العامة لتعليم الكبار.
  - غياب التنسيق والتحاور والرؤية الواضحة الشاملة لأهداف البرامج التدريبية التي تعدها إدارة التدريب بالهيئة العامة لتعليم الكبار. (90)

كما أشارت إحدى الدراسات إلى الوضع الراهن لمنظومة التدريب بالهيئة العامة لتعليم الكبار، حيث خلصت للنتائج التالية: (91)

- عدم وجود إحصائي برامج يقوم بتصميمها.
- برامج التدريب التربوي لا تبني- غالباً- على الاحتياجات الفعلية للمتدربين.
- التدريب التربوي- غالباً- لا يحقق أهدافه.
- البرامج التدريبية تقليدية، تهتم بالشكل، وليس بالمضمون.
- نقص الموارد، والإمكانات المادية اللازمة لعمليات التدريب.
- نقص كفاءة بعض المدربين.
- اقتصار عمليات تقييم البرامج التدريبية على تقارير المتابعة، والإشراف على العمليات التدريبية.
- عدم وجود بنية معلوماتية متكاملة.
- نقص المراجع العلمية، والبحوث المتقدمة في مجال التدريب.
- بالإضافة إلى ذلك فإن مؤسسات تعليم الكبار تعاني من الافتقار للكثير من المتطلبات اللازم توفرها في مؤسسات مجتمع المعرفة، مثل:
- الفجوة الرقمية، فالإفادة من تقنيات المعلومات والاتصال محدودة جداً.
- الحاجة إلى إعادة مفهوم تعليم الكبار من خلال مقارنة شاملة لجميع أنواع التعليم والتعلم لدى الكبار.
- الحاجة لوضع معايير؛ لتأمين جودة هذه المؤسسات.
- الحاجة إلى تبادل الخبرات والممارسات الجيدة، والإفادة منها. (92)
- غياب إطار مرجعي موحد للبيانات والإحصاءات التي يجب اعتمادها؛ من أجل رصد واقعي ذي مصداقية في مجال تعليم الكبار.
- الحاجة إلى زيادة مشاركة المجتمع المدني.
- الواقع الإداري لمؤسسات تعليم الكبار يشهد أوضاعاً ذات تأثير سلبي على اتخاذ القرارات، خاصة الاستراتيجية منها، ومن تلك الأوضاع:
- الضعف الإداري الواضح، وبعد الكثير من المؤسسات عن اتباع نماذج الإدارة المعاصرة وتوجهاتها.
- افتقار الإبداع والابتكار، وانحصار الدور في تكرار أنماط وبرامج دون قياسات لمردود تلك البرامج.
- الافتقار للمنهج العلمي، وندرة استخدام المعلومات الحديثة، بل وإهدار قيمتها كأسس لبحث المشكلات، واتخاذ القرارات.

- ضعف المؤسسة، وضآلة تأثيرها في المجتمع، وعجزها عن الدفاع عن قضاياها الأساسية.
  - قصور البعد الاستراتيجي في التفكير، والقرارات، والخطط.
  - الانحصار في أساليب تقديم الخدمة، وانتظار حضور الدارسين.
  - الانحصار في الظروف الداخلية للمؤسسة، والانعزال عما يجري خارجها من متغيرات.
  - الانحصار في أشكال التنظيم الهرمي التقليدية المبنيّة على الفكر البيروقراطي.
  - الانحصار في تأمين المدخلات، وضعف إدراك العلاقة بينها وبين المخرجات.
  - الانشغال بكثير من الأنشطة الهامشية، قليلة القيمة المضافة، والانصراف عن الأنشطة ذات القيم المضافة الأعلى.
  - الميل إلى العمل الفردي، وضعف الاهتمام بتنمية العمل الجماعي.
- ولكن رغم هذه التحديات إلا أنه توجد بعض الجهود المبذولة لتطوير تعليم الكبار في الوطن العربي بشكل عام، ومصر بشكل خاص، منها:

- 1- إنشاء الشبكة العربية للمعلومات التربوية، وهي شبكة غير حكومية، وتتمثل أهدافها في:
  - تقديم خدمة إثنائية في مجال التربية، تتسم بالسرعة للجمهور، والمسؤولين الرسميين.
  - تقديم تقارير للقادة والباحثين العرب، تتغلب على مشكلات بعض التقارير المتضاربة، ومن ثم تعمل على دعم ومساندة هذه القيادات.
  - تقديم أحدث ما وصل إليه مجال التربية عالمياً وعربياً باللغة العربية.
  - تجميع إحصاءات، وتوثيق تجارب التجديد التربوي، والإعلام بها.
  - تيسير عمل المؤتمرات الإقليمية، من خلال تقديم المعلومات، والإحصاءات بالسرعة والدقة التي تتطلبها تلك المؤتمرات.
  - عدم الوقوع في شرك المعلومات والإحصاءات التي تصدرها بعض المؤسسات والهيئات الأجنبية التي لها أغراض أخرى غير أغراض البحث العلمي الموضوعية؛ مما يبسر عمليات التغذية الراجعة لمتلقي الخدمة.
- 2- إنشاء الشبكة العربية لمحو الأمية وتعليم الكبار، والتي تتمثل آليات عملها في:
  - إقامة ورش للتدريب المتنامي والمستمر مدى الحياة لمختلف الفئات التي يمكن أن تسهم بجهود مؤثرة في مجال تعليم الكبار.
  - تبادل المعلومات والخبرات والمهارات بين الجمعيات والأفراد المعنية بتعليم الكبار؛ لتفعيل وتنسيق الجهود.
  - تمكين الأعضاء من الاتصال والتواصل؛ لضمان تدفق المعلومات مع المشاركين.
  - إنشاء قاعدة معلومات ونظام موحد لجمع البيانات؛ لتحديد شرائح المستفيدين، ومجالات اهتماماتهم، وأنواع البرامج والخدمات التي تقدم لهم. (93)

خامساً: الرؤية المقترحة لتحقيق متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة

لكي يستطيع معلم الكبار أداء دوره بشكل فعال تجاه الأميين الكبار، ويحقق الأهداف المطلوبة واللازمة التي تساعدهم للمشاركة الفعالة في تنمية مجتمعاتهم وتطورها، بحيث تستطيع أن تدخل في نطاق المجتمعات المعرفية، فيمكن أن يتم إعداده وتدريبه في إطار الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة؛ الذي يدفع معلم الكبار للاستمرار في تطوير قدراته، ومعارفه، ومهاراته؛ التي تمكنه من القيام بالمهام المنوطة به تجاه الأميين الكبار، بحيث يكسبهم أيضاً القدرة على الاستمرار في تحصيل المعارف، والمعلومات، والمهارات مدى الحياة؛ حتى يتمكنوا من الإسهام بدور فاعل في تحقيق التنمية المستدامة لأنفسهم ولمجتمعاتهم، ويمكن أن يتم ذلك من خلال رؤية مقترحة لتحقيق متطلبات إعداده وتدريبه في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة، بحيث تعتمد تلك الرؤية على مجموعة من المنطلقات، وتتكون من مستويين رئيسيين، هما: مستوى السياسات الحاكمة، ومستوى إجراءات وآليات التنفيذ.

#### منطلقات الرؤية

هناك مجموعة من المنطلقات التي يمكن أن تعتمد عليها الرؤية المقترحة لتحقيق متطلبات إعداد وتدريب معلم الكبار، وتتمثل في:

1. الارتفاع بمستوى إعداد معلم الكبار، وتحديث برامج هذا الإعداد، بحيث تواكب حركة العصر، وتساعد على تحقيق أهداف التنمية المستدامة، وذلك من خلال الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة كإطار حاكم، وموجه لذلك الإعداد.
2. توحيد المصادر التي يتم اختيار معلم الكبار منها، والاقتصر - ما أمكن - على الاختيار من خريجي الجامعات.
3. فتح القنوات بين التعليم النظامي وغير النظامي، وخاصة في مجال محو الأمية بشكل يتيح للأمي مواصلة التعليم إلى أقصى حد ممكن، مع مراعاة المعلم المناسب لذلك، وهذا يتطلب تبني مفهوم التعلم مدى الحياة؛ لتفعيل العلاقة بين النظامين.
4. تعريف معلم الكبار بفلسفة النظام التعليمي، وموقع تعليم الكبار منه، وتدريبه على ترجمة هذه الفلسفة إلى إجراءات عملية في برامج محو الأمية وتعليم الكبار. (94)

#### مستويات الرؤية المقترحة

في ضوء هذه المنطلقات توجد مجموعة من المقترحات لتحقيق المتطلبات التي تفرض نفسها، ولا بد من مراعاتها في عملية تكوين (إعداد وتدريب) معلم الكبار، وهذه المقترحات يمكن أن تسير وفق مستويين، يتمثل المستوى الأول في تبني مجموعة من السياسات التي هي بمثابة مظلة أساسية لذلك التكوين، ومن ثم توجه المستوى الثاني المتمثل في الإجراءات والآليات التي يمكن تطبيقها في عملية إعداد وتدريب معلم الكبار.

### المستوى الأول: السياسات الحاكمة

حتى يمكن تحقيق تكوين (إعداد وتدريب) مناسب لمعلم الكبار، وعلى أساس علمي صحيح؛ فلا بد من وجود عدة سياسات تحكم عملية التكوين، بحيث توجه الإجراءات والآليات المرتبطة بمتطلبات هذا التكوين، ومن هذه السياسات: (95)

- 1- مراعاة برامج إعداد معلم الكبار فلسفة المجتمع المعاصر، واتجاهاته، وأهدافه، واحتياجاته التربوية المستمرة مدى الحياة.
- 2- انطلاق برامج إعداد معلم الكبار من رؤية واضحة لأهمية إشباع حاجات الدارسين المختلفة للآميين الكبار، بالإفادة من تطبيقات مفهوم التعلم مدى الحياة.
- 3- بناء رؤية مستقبلية واضحة للارتقاء بمؤسسات وبرامج إعداد وتدريب معلم الكبار، يراعى فيها الأدوار المتنوعة لمعلم الكبار، وجعلها أوسع وأشمل مما جرى عليه العرف التربوي، حيث يواجه اليوم مهمات متاثرة، تزداد مع مرور الأيام، وتشتد مع التقدم تعقيداً، في ظل التحديات المجتمعية المختلفة، اجتماعياً، وثقافياً، واقتصادياً، وتربوياً، وتكنولوجياً.
- 4- تبني استراتيجية لتكوين معلم الكبار، تتلاءم مع طبيعة برامج محو الأمية وتعليم الكبار المقدمة في المجتمع المصري.
- 5- ضرورة تغيير مفهوم تعليم الكبار وعدم اقتصر أهدافه على محو الأمية الأبجدية فقط، بل يتسع ليشمل محو الأمية الوظيفي، الذي يربط ما يتعلمه الدارس بعمله وحياته؛ حتى يصبح التعليم وثيق الصلة بالحياة، وأداة لتطوير العمل في إطار ما يتطلبه التعلم مدى الحياة.
- 6- ترسيخ برامج إعداد معلم الكبار مفهوم التربية المستمرة، والتعلم الذاتي.
- 7- انطلاق منظومة التدريب من الاحتياجات التدريبية الفعلية لمعلمي الكبار، والاستمرارية، والتنوع، بمعنى تنوع الأساليب وأنشطة التدريب، وتنوع البرامج المقدمة لمعلمي الكبار، بالإضافة إلى أهمية أن تتوجه عمليات التنمية المهنية لتخاطب جميع معلمي الكبار، ومتابعة أدائهم، ودمج التكنولوجيا في عمليات التدريب.
- 8- الاتجاه نحو تمهين تعليم الكبار: لأن تعليم الكبار علم وفن، له أصوله وقواعده التي لا بد من دراستها، وتطبيقها بشكل علمي صحيح، فهو ليس مسؤولية فرد، بل مسؤولية هيئات ومعاهد وأقسام لتعليم الكبار، التي من المفروض أن توجد، سواء ألحقت بكليات التربية، أو غيرها.
- 9- التركيز في إعداد وتدريب معلم الكبار على تأهيله بشكل جيد للعمل في المجتمعات المعرفية، التي تتطلب مستوى أداء متميز بشكل مستمر.
- 10- الإفادة من منجزات ثورة المعلوماتية والاتصالات في دعم مؤسسات تكوين معلم الكبار، بحيث يكون معلم الكبار مؤهلاً تأهيلاً كاملاً للعمل في ظل تلك المتغيرات دون أية عوائق لديه.
- 11- المراجعة المستمرة لبرامج إعداد وتدريب معلم الكبار، بحيث يمكنه أن يكون على دراية بكل ما هو جديد في المعرفة، وهذا يجعله على استعداد دائم في ظل مجتمع المعرفة المتطور باستمرار، والذي يسير وفق مفهوم التعلم مدى الحياة.

## المستوى الثاني: الإجراءات والآليات

في ضوء هذه السياسات هناك مجموعة من الإجراءات والآليات التي هي بمثابة ترجمة وتطبيق لتلك السياسات، وبالتالي كمتطلبات على المستوى الإجرائي يمكن تطبيقها لإعداد وتدريب معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة، وتتمثل هذه الإجراءات في: (96)

أ- إعادة النظر في مهام معلم الكبار، بحيث يتم تحديثها لتناسب مع تطورات العصر، وهذا يتطلب:

- 1- تحديث ثقافة المعلم، بحيث يتمكن من الإلمام بأساسيات العلوم الجديدة، كالمعلومات، والاتجاهات المعاصرة في علوم السياسة والاقتصاد.
- 2- الإعداد الثقافي، والأكاديمي، والمهني، والاجتماعي لمعلم الكبار؛ حتى يكتسب مجموعة من الأساليب والطرق والمهارات تمكنه من التعامل مع الدارسين الكبار بشكل فعال.
- 3- قيام المؤسسات والهيئات المعنية بتعليم الكبار بتخصيص وحدة تعمل على إعداد وتطبيق اختبارات؛ للتعرف على مدى توفر السمات الشخصية اللازمة لمعلم الكبار، مثل: اقتناع المعلم بقيمة التعليم للجميع، والتفاعل الإيجابي مع الدارسين، والثبات الانفعالي، وتوفر مهارات القيادة، وامتلاك مهارة التطوير والتحسين بشكل مستمر مدى الحياة.
- 4- تركيز برامج إعداد معلم الكبار على مجالات التربية النوعية المتخصصة، مثل: إعداد معلم المهارات الحياتية، وإعداد معلم لذوي الاحتياجات الخاصة، وإعداد معلم لتوجيه وإرشاد المسنين، وذلك لتطبيق مفهوم التعلم مدى الحياة، بحيث يراعى جميع المراحل السنوية للكبار.
- ب- دعوة الهيئات والمؤسسات المسؤولة عن إعداد وتدريب معلم الكبار في مصر إلى التركيز على المستويات المطلوبة من معلم الكبار، وتمكينه من المهارات الأساسية لعمله، وذلك من خلال:
- 1- تقديم الخبرة والمعرفة الكافية لمعلم الكبار بالظروف البيئية؛ التي تحيط بالأميين الكبار، وخاصة في المناطق المحرومة، والمهمشة، والفقيرة.
- 2- تزويد معلم الكبار بالقيم والأخلاق الحميدة النابعة من الأديان السماوية، ومن العادات والتقاليد السائدة في المجتمع؛ حتى يتمكن من التأثير في دارسيه.
- 3- عقد دورات تنمية مهنية بشكل مستمر لمعلم الكبار؛ لتجديد معلوماته باستمرار، بما يتناسب مع متطلبات مجتمع المعرفة، وذلك في إطار تطبيق مفهوم التعلم مدى الحياة.
- 4- تدريب معلم الكبار على التحلي بالصبر، والتعامل بفاعلية مع الكبار.

- 5- الوعي بالظروف الاجتماعية والبيئية التي تحيط بالأميين الكبار، وخصائصها؛ حتى يمكن مساعدتهم في المشكلات التي تواجههم.
- ج- إسهام مؤسسات إعداد معلم الكبار قبل الخدمة بدور هام في تهيئته للتعلم مدى الحياة، وذلك من خلال:
  - 1- استمرارية التواصل مع معلم الكبار بعد التخرج.
  - 2- توفير تدريب متخصص أثناء الخدمة على المهارات المهنية الحديثة.
  - 3- الربط المستمر بين إعداد المعلم وبين حاجة المجتمع في ضوء التغييرات المستمرة.
  - 4- الاستمرار في مراجعة أهداف كليات التربية بما يؤكد على أهمية ترسيخ مفهوم التعلم مدى الحياة لدى الطالب/ معلم الكبار.
  - 5- الاهتمام بتدريب الطالب/ معلم الكبار على أساليب التعلم والتثقيف الذاتي، والتدريب المتواصل أثناء الخدمة.
  - 6- ترسيخ فكرة أن المعلم لن يكون المصدر الوحيد لاكتساب الخبرات والمهارات في مدرسة المستقبل، بل ستنافسها مصادر أخرى، وترجمة هذا المبدأ عملياً في برامج إعداد معلم الكبار.
  - 7- التركيز في كليات التربية بدراسات المستقبل واستشرافه، والنظر في متغيراته، وتدريب الدارسين عملياً على مناقشة واستنباط الصور المأمولة في تطوير مساره الوظيفي بشكل مستمر، وفي ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة.
  - د- بناء عملية إعداد معلم الكبار على مجموعة من الأسس، تتمثل في:
    - 1- إكساب معلم الكبار تصوراً واضحاً وصحيحاً عن مفاهيم تعليم الكبار.
    - 2- إدراك معلم الكبار لأهداف ومعالم خطط تعليم الكبار في إطار التخطيط للتنمية الشاملة.
    - 3- تعريف معلم الكبار بالنظريات التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بتعليم الكبار، وإكسابهم القدرة على تطبيقها، والإفادة منها في العمل.
    - 4- إكساب معلم الكبار مهارات العمل الذي سيقومون به في برامج تعليم الكبار، في إطار مفهوم التعلم مدى الحياة.
    - 5- إكساب معلم الكبار القدرة على التعامل مع الدارسين، وحفزهم على التعلم، ومساعدتهم على التغلب على ما يقابلهم من معوقات، من خلال الإفادة من تطبيقات مفهوم التعلم مدى الحياة.
    - 6- إكساب معلم الكبار القدرة على فهم عناصر البيئة التي يعيش فيها الدارسون، وتكوين علاقات طيبة معهم، وكسب ثقتهم، واحترامهم.
    - 7- تنمية القدرة على التفكير السليم، وإكسابهم عادات القراءة والبحث بمهارة تجعل منه قدوة للآخرين في تحقيق فلسفة التعليم المستمر، والتعلم مدى الحياة.

- 8- اكتساب معلم الكبار مهارة تنمية قدرات الدارسين الكبار للاستجابة للمهام المتغيرة دائما في حياتهم العملية والأسرية، من خلال القدرة على حل المشكلات، والمرونة، وتوظيف المعلومات المكتسبة؛ كي يصبحوا فاعلين في إدارة شؤون حياتهم، أي تدريب معلم الكبار على إكساب الدارسين الكبار القدرة على توظيف مفهوم التعلم مدى الحياة بالاستمرارية في التعلم، والبحث، وتحصيل المزيد من المعلومات والمعارف والمهارات التي يتطلبها مجتمع المعرفة؛ الذي صار من أهم مقوماته الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة.
- 9- مساعدة الأميين الكبار على إعادة بناء معارفهم وذاتيتهم بصفة مستمرة، من خلال التعلم النشط أثناء مواقف التعليم/ التعلم.
- 10- استثارة دافعية الدارسين الكبار للتعلم عن طريق المعلم، بالتشجيع والمثابرة؛ لجذبهم للتعلم أثناء المشاركة النشطة في المواقف التعليمية داخل الفصول.
- 11- مساعدة الأميين الكبار على التعلم من خلال المواقف التعليمية؛ حتى يتعلموا كيف يتعلمون؛ مما يؤدي إلى تنمية شعورهم بالاستقلالية، والرغبة في استمرار التعلم طوال مراحلهم العمرية.
- هـ - تمهين تعليم الكبار في ضوء مجموعة من الاعتبارات، منها: (97)
- 1- إعداد جميع العاملين (الفئة الإدارية، الفئة التدريسية، الفئة الإشرافية) في مجال الكبار إعداداً مهنيًا مناسباً في إطار مفهوم التعلم مدى الحياة، وهذا يتطلب أن تكون هناك شعبة لإعداد معلم الكبار في كليات التربية، بحيث يتم إعدادهم وفقاً للاتجاهات التربوية الحديثة في مجال تعليم الكبار؛ التي تؤكد على استمرار التعلم مدى الحياة؛ مما يمكنهم من اكتساب المعارف والمهارات اللازمة لأداء عملهم بنجاح.
- 2- تطبيق مفهوم التعلم مدى الحياة من خلال إتاحة فرصة التدريب بشكل مستمر أثناء الخدمة للعاملين في مجال تعليم الكبار؛ مما يساعد على تحقيق النمو الذاتي لهم، ورفع مستوى أدانهم في مختلف الجوانب، علمياً، ومهنياً، وثقافياً، واجتماعياً.
- 3- إسهام تعليم الكبار في مواجهة المشكلات المختلفة التي تواجه المجتمع المصري، كمشكلة الأمية، والعمل على نشر الوعي الثقافي لدى الجماهير، وإعادة تشكيل القوى العاملة غير المدربة، في إطار التعلم مدى الحياة.
- 4- إيجاد تنظيم مهني رسمي، أو ما يمكن أن نسميه "نقابة" تمثل العاملين في مجال تعليم الكبار، وذلك للتفرقة بين المؤهلين وبين غير المؤهلين في مجال تعليم الكبار، وللحصول على اعتراف اجتماعي بأنهم هم الأكثر كفاءة لأداء هذا العمل، وللارتقاء بمكانتهم الاجتماعية.
- 5- توفر أخلاقيات مهنية معينة للعمل في مجال تعليم الكبار، مثله مثل باقي المهن الأخرى؛ التي تحكمها قوانين أخلاقية.

- 6- اعتراف المجتمع المصري بتعليم الكبار كمهنة، من خلال التأكيد المادي والمعنوي لتلك المهنة؛ بما يساعد على ممارستها على الوجه الأكمل، حيث صدرت العديد من القوانين التي تؤكد ذلك.
- و- تطوير منظومة تدريب معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة، وهذا يتطلب:
- 1- المراجعة الشاملة والمستمرة لمنظومة تدريب معلم الكبار.
  - 2- تطوير فلسفة، وأهداف، وبرامج، ومناهج التدريب، في إطار مفهوم التعلم مدى الحياة؛ للإسهام في بناء مجتمع المعرفة.
  - 3- وضع سياسة محددة لإعداد معلم الكبار، تتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة.
  - 4- إعداد بنية تحتية متطورة، تتمثل في توظيف، واستخدام تقنية المعلومات، والاتصالات، كالتعليم المبرمج، والكمبيوتر التعليمي؛ مما يتيح فرصة التعلم الذاتي المستمر مدى الحياة، والتغذية الراجعة؛ لتحسين الأداء، وتطويره لدى معلم الكبار.
  - 5- وضع سياسة طويلة المدى لكيفية تدريب معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة، وفق دراسات علمية.
  - 6- استقطاب العناصر الشابة والتميزة، القادرة على التطوير الذاتي المستمر طوال حياتهم الوظيفية في مجال تعليم الكبار، من خلال توفير الضمانات اللازمة لذلك.
  - 7- إعداد مدربين مؤهلين لمعلمي الكبار قادرين على توظيف المستحدثات التكنولوجية بأشكالها المختلفة في العملية التدريبية، بحيث يكتسب معلم الكبار مهارة التعامل مع التكنولوجيا بشكل فعال في تواصله مع الأمين الكبار بشكل مستمر خلال حياتهم الوظيفية.
  - 8- اختيار مدربين من مجالات متعددة، تمثل مختلف جوانب الخبرة والتخصص؛ لضمان جودة البرامج التدريبية المقدمة، وقدرتها على تلبية احتياجات المتدربين من معلمي الكبار في مختلف المجالات، بشكل مستمر.
  - 9- تقديم الحوافز: المادية، والمعنوية المناسبة لمعلم الكبار؛ لتشجيعه على الاستمرار في أداء دوره بشكل مستمر.
  - 10- فتح قنوات الاتصال بين العاملين في مجال تعليم الكبار ( معلم- مشرف- موجه - إدارة).
  - 11- استخدام طرائق تدريبية مبتكرة، تشجع على التعلم الذاتي المستمر، والتقويم الذاتي، تطبيقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة.
  - 12- تدريب معلم الكبار على ابتكار صيغ تعليمية مناسبة للكبار، تلبى احتياجاتهم، وتعزز مهاراتهم الحياتية، وتدعمها، وهذا يعني ضرورة الاستمرارية لدى معلم الكبار في تطوير نفسه في إطار مفهوم التعلم مدى الحياة.

- 13- إيجاد آليات تساعد معلم الكبار على التعريف بأدواره الجديدة، ووضع سياسات وبرامج محددة، تمكنه من استيعاب هذه الأدوار، وتطبيقها، وذلك في إطار الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة؛ الذي يجعل معلم الكبار يوظف كل ما لديه من مهارات تساعده في القيام بتلك الأدوار بشكل صحيح.
- 14- ترسيخ مفهوم التدريب الذاتي، والتدريب المستمر لدى معلمي الكبار، ليصبح عملية دائمة مدى حياته، مع التأكيد على إحداث تنمية مهنية شاملة، تضمن رفع مستوى معلم الكبار أكاديمياً، ومهنياً، وثقافياً، وأخلاقياً، بحيث يتلاءم مع متطلبات مجتمع المعرفة، الذي يعتمد بشكل أساسي على مفهوم التعلم مدى الحياة؛ لأن المجتمعات المعرفية تتطلب الاستمرارية في التطوير، والتجديد، والإبداع.
- 15- وجود قيادة قوية ومتجددة، توفر الدعم المستمر لجميع العاملين، وترتكز على مفهوم التطوير المستمر.
- 16- توفير هيكل تنظيمي مرن يتيح تبادل المعرفة داخل وخارج مؤسسات تكوين معلم الكبار، بما يسمح بالمشاركة المستمرة في المعرفة وتطويرها، والإفادة منها.
- 17- التقويم المستمر لبرامج تدريب معلم الكبار؛ لمعرفة فاعليتها، وتأسيس قسم خاص بتلك المهمة داخل إدارة التدريب؛ للعمل على دعم الإيجابيات، وتفادي السلبيات، وعلاجها.
- ز- التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الكبار، ويتحقق ذلك من خلال:
- 1- توفير برامج لتحقيق التنمية المهنية لمعلمي الكبار، والإفادة من الفرص المتاحة للنمو المهني، وتنوع برامج وطرق وأساليب التنمية المهنية؛ مما يعني ضرورة الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة في عملية إعداد وتدريب معلم الكبار.
  - 2- الإفادة من الفرص المتاحة للنمو المهني، من خلال: حث معلمي الكبار على الإفادة من برامج التنمية المهنية المتاحة لهم، وأن يعمل معلمو الكبار على الإفادة من المعلومات والمعارف والمهارات التي تم اكتسابها أثناء حضور برامج التنمية المهنية؛ لترسيخ مفهوم التعلم الذاتي، والتعلم مدى الحياة.
  - 3- تنظيم دورات في التنمية المهنية، تركز على: محتوى البرامج التي يتعامل معها معلم الكبار، وتحقيق التكامل بين برامج التنمية المهنية قبل الخدمة وبرامج التنمية المهنية أثناء الخدمة، وبناء برامج التنمية المهنية لمعلم الكبار على حاجاته الأساسية ومتطلبات المجتمع الذي يعيشون فيه، في إطار الأخذ بمفهوم التعلم مدى الحياة.
  - 4- الاطلاع على التجارب العالمية الخاصة بإعداد وتدريب معلم الكبار في ضوء التعلم مدى الحياة؛ للإفادة منه في عملية إعداده وتدريبه في مصر والعالم العربي.
  - 5- أن يصبح التدريب والتعليم المستمر وإعادة التدريب لمعلم الكبار أمراً إلزامياً.

## توصيات الدراسة

- في إطار ما تم تناوله في الدراسة الحالية، وفي إطار الرؤية المقترحة يمكن الخروج بعدة توصيات لتحقيق متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة، منها:
- 1- تمهين تعليم الكبار، بالعمل على إعداد مصفوفة الكفايات اللازمة لإعداد معلم الكبار؛ للتمكن من القيام بأدواره التربوية، والاجتماعية، والإنسانية في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة.
  - 2- إعداد معلم الكبار مثله مثل كل مرحلة من مراحل التعليم إعداداً متخصصاً يتسق مع المرحلة التي يعمل بها.
  - 3- إدخال الموضوعات الجديدة في المعلوماتية، وطرائق استخدام التقنيات الحديثة في التعليم، وفي مناهج إعداد معلم الكبار، مع التركيز على التطبيقات السلوكية، وأساليب التقويم، وذلك تطبيقاً لمفهوم التعلم مدى الحياة.
  - 4- توفير الحوافز المادية والمعنوية لمعلم الكبار؛ تكريماً لرسالته التربوية والقومية، وحرصاً على توفير العناصر الممتازة في تلك المهنة؛ بحيث تتوفر لديه الرغبة في التعليم أولاً، والعملية التربوية ثانياً.
  - 5- العمل على إنشاء جمعية أو نقابة لمعلمي الكبار، ذات أهداف تربوية وثقافية واجتماعية، تسهم في رفع مستوى المعلمين، وزيادة عظمتهم، وحل مشكلاتهم.
  - 6- الاهتمام والتركيز على تحقيق التعليم للجميع؛ مما يساعد على تحقيق التنمية المستدامة للمجتمع المصري.
  - 7- العمل على التطوير بشكل مستمر في مدخلات منظومة تعليم الكبار، وخاصة معلم الكبار، كتطبيق لمفهوم التعلم مدى الحياة في عملية تكوينه.
  - 8- تمكين معلمي الكبار من العمل على تطوير مكانتهم وكفاياتهم وتدريبهم، من خلال التركيز على الجوانب: المهارية، والسلوكية، باستخدام أساليب تدريس متنوعة، تقابل الفروق الفردية لدى الكبار، وتناسب طبيعتهم.
  - 9- الاستفادة من الإمكانيات المختلفة: التقنية والاتصالية المتوفرة في تعليم وتدريب معلمي الكبار، وكافة العاملين، والقيادات ببرامج تعليم الكبار؛ لتبادل الخبرات، وتنميتهم مهنيًا، طوال مراحلهم العمرية والوظيفية.
  - 10- ترسيخ وتعميق فكرة التعلم الذاتي المستمر لدى معلم الكبار، في مرحلة إعداده، وأثناء الخدمة، بحيث تصبح جزءاً من شخصيته وتكوينه الفكري، بحيث توجهه مدى الحياة في تعامله وتواصله مع الأميين الكبار، فتصبح لديهم قناعات بأهمية التعلم الذاتي مدى الحياة. وختاماً: فإن تعليم الكبار كان ولا يزال هو السمة البارزة في الجهود التطويرية في المجتمعات بمختلف توجهاتها، وبالتالي فالاهتمام به وبمعلم الكبار بشكل خاص يعد دليلاً واضحاً على جدية المجتمعات في جهودها الرامية إلى تحقيق تنمية مستدامة، تقود إلى تحقيق مجتمع

المعرفة، وإذا أمكن تحقيق ذلك؛ أصبح معلم للكبار قادراً على القيام بدوره بشكل فعال في إكساب الأُميين الكبار المهارات اللازمة التي تمكنهم من التكيف مع المتغيرات العصرية التي يعيشها المجتمع العالمي بشكل عام، والمجتمع المصري بشكل خاص، وذلك في إطار مفهوم التعلم مدى الحياة.  
مراجع الدراسة

1- لمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة:

- رأفت رضوان (2005)، رؤية مستقبلية لإعداد معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين، المؤتمر السنوي الثالث " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين"، المنعقد في الفترة 24-25 إبريل 2005، دار الضيافة، جامعة عين شمس، القاهرة، مركز تعليم الكبار - جامعة عين شمس والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، ص 71

- Carol Linsey go man (2002), What leaders can do to foster Knowledge haring, Knowledge management review, VOL.5, NO.4, p.11

2- محمد علي طه ريان (2005)، "إعداد معلم الكبار وتدريبه لمواجهة متطلبات مجتمع المعرفة"، مجلة تعليم الجماهير، السنة 32، ع52، تونس، الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار، ص ص 11-42

3- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص ص 71-85

4- المركز العربي الإقليمي للدراسات الإعلامية للسكان والتنمية والبيئة (2003)، حرية الرأي والتعبير وحرية المعلومات الركيزة الأساسية لمجتمع المعرفة، القاهرة، الدراسات الإعلامية، ع 113، ديسمبر، ص 173

5- لمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة:

- عزة أحمد محمد الحسيني (2013)، "اقتصاد المعرفة والتعلم مدى الحياة" دراسة إقليمية لخبرة الاتحاد الأوروبي وإمكانية الاستفادة منها في مصر"، دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، مجلد 19، ع2، مصر، إبريل، ص ص 102-103

- Ouane, Adama (2011): "Evolution of and perspectives on lifelong learning", in Conceptual evolution and policy developments

in lifelong learning, Edited by Yang, Jin and Valdes- Cotera, UNESCO Institute for lifelong learning, p.31

6-Carol Kinsey go man (2002), what leaders can do foster knowledge sharing, knowledge management review, Vol. 5, No. 4, 2002, p11

7-European Commission, Directorate- General for Education and Culture (2010), IMPROVING QUALITY IN THE ADULT LEARNING SECTOR BRUSSELS, a workshop held on 30 June and 1 July 2010 in Brussels, organized by the European Commission, SUMMARY REPORT TO PARATICIPANTS, FINAL VERSION, pp.1-2,7

8- حسين عباس حسين علي (2008)، رؤية مستقبلية لتطوير برامج تعليم الكبار بالوطن العربي في ضوء معايير الجودة، المؤتمر السنوي السادس لمركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس " تطوير برامج تعليم الكبار في مصر والعالم العربي في ضوء معايير الجودة، القاهرة، دار ضيافة جامعة عين شمس، ص11

9- خالد صلاح حنفي (2016)، "أدوار المعلم المستقبلية في ضوء متطلبات عصر اقتصاد المعرفة"، مجلة نقد وتنوير، الفصل 2، السنة 2، ع5، ص ص 107-108 متاح على الرابط التالي: <http://tanwair.net/wp-content/uploads/2016/03/105-138.pdf>

10- عبد الله محمد الشيخ (1992)، "دور كلية التربية بالكويت في إعداد معلم محو الأمية وتعليم الكبار"، مجلة التربية المعاصرة، س9، ع21، مصر، رابطة التربية الحديثة، ص ص 43-44

11- محمد علي نصر (2006)، تطوير وتحديث برامج إعداد وتدريب معلم الكبار رؤى مستقبلية، المؤتمر السنوي الثالث لمركز تعليم الكبار " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين، جامعة عين شمس، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ص 147-158

- 12- محمد علي إسماعيل (2005)، تصور مقترح لبرنامج إعداد معلم الكبار في كليات التربية بالجامعات السورية، المؤتمر السنوي الثالث - معلم الكبار في القرن الحادي والعشرون، في الفترة 2005/4/24-2، دار الضيافة، جامعة عين شمس، مركز تعليم الكبار والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، إبريل، مصر، ص ص 136-146
- 13- محمد علي نصر (2008)، تطوير برامج إعداد معلم تعليم الكبار بتوفير معايير الجودة، المؤتمر السنوي السادس لمركز تعليم الكبار " تطوير برامج ومناهج الكبار في ضوء معايير الجودة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ومركز تعليم الكبار وجامعة عين شمس، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ص 248-258
- 14- ناصر علي محمد أحمد برقي (2009)، رؤية مقترحة لتطوير إعداد معلم الكبار في ضوء معايير الجودة الشاملة، المؤتمر السنوي السابع (إدارة تعليم الكبار في الوطن العربي) مايو 2009، القاهرة، جامعة عين شمس، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الهيئة العامة لتعليم الكبار، ص ص 950-982
- 15- إيمان محمد عبد الرحيم (2009)، رؤية مستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر في ضوء التحديات المعاصرة، رسالة ماجستير، معهد البحوث والدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- 16- رضا السيد حجازي، وأمل محسوب زناتي (2009)، "الاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية بجمهورية مصر العربية في ضوء معايير جودة الأداء"، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع 8، جامعة عين شمس، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ص 55-131
- 17- أسامة محمود فرج وعيسى محمد الأنصاري (2007)، "تصور مقترح لتكوين معلم الكبار بكلية التربية جامعة الكويت"، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع 5، جامعة عين شمس، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ص 154-225
- 18- ولاء صلاح محمد حسن (2010)، "استخدام التعلم الذاتي مدى الحياة في تنمية بعض مهارات التدريس الفعال في ضوء الجودة الشاملة والاتجاه نحو مهنة التدريس لدى

- الطالب معلم التاريخ"، مجلة الجمعية التربوية للدراسات الاجتماعية، ع 28، كلية التربية، جامعة عين شمس، القاهرة، سبتمبر، ص 28
- 19- جاك ديور وأخرون (1998)، التعلم ذلك الكنز الكامن، تقرير قدمته إلى اليونسكو اللجنة الدولية المعنية بالتربية للقرن الحادي والعشرين، تعريب: جابر عبد الحميد جابر، القاهرة، دار النهضة العربية، ص ص 1-337
- 20- صلاح أحمد الناقة وإيهاب محمد أبو ورد (2009)، إعداد المعلم وتنميته مهنيًا في ضوء التحديات المستقبلية، "المؤتمر التربوي المعلم الفلسطيني- الواقع والمأمول"، ص ص 12-13، متاح على الرابط التالي:
- [site.iugaza.edu.ps/snaqa/files/2010/02/moalm.doc](http://site.iugaza.edu.ps/snaqa/files/2010/02/moalm.doc)
- 21- عبدالله محمد الشيخ، مرجع سابق، ص 44
- 22- محمد علي طه ريان، مرجع سابق، ص 113
- 23- موقع الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار: <http://www.eaea.gov.eg/statisticsdetal.php?id=176>
- 24- موقع الهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار: <http://www.eaea.gov.eg/statisticsdetal.php?id=175>
- 25- يمكن مراجعة:
- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص 73
- رشدي طعيمة، ومحمد سليمان البندري (2004)، التعليم الجامعي بين رصد الواقع ورؤى التطوير، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ص 312-313
- 26- توصيات المؤتمر السنوي العاشر "التعليم غير النظامي في القرن الحادي والعشرين، المنعقد في الفترة 24-25 يناير 2004، الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة، دار الفكر العربي، 2004، ص 577
- 27- هالة عبد المنعم أحمد (2009)، "إدارة المعرفة مدخل لتفعيل صناعة القرارات الاستراتيجية بمؤسسات تعليم الكبار في الوطن العربي دراسة تحليلية"، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع 8، جامعة عين شمس، القاهرة، دار الفكر العربي، ص 246

- 28- رضا السيد حجازي، وأمل محسوب زناتي (2009)، "الاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية بجمهورية مصر العربية في ضوء معايير جودة الأداء"، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع 8، جامعة عين شمس، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ص 59-60
- 29- موسى علي الشرفاوي (1997)، "تصور مقترح لإعداد معلم محو الامية وتعليم الكبار في ضوء الاتجاهات الحديثة"، مجلة كلية التربية، جامعة الزقازيق، ع28، يناير، ص ص 173-208
- 30- مكتب التربية العربي لدول الخليج (2002)، التعليم للجميع، دليل التخطيط لإعداد الخطة الوطنية، متابعة المنتدى العالمي للتربية، داكار، السنغال، الرياض، المملكة العربية السعودية، ص 154
- 31- نور الدين الحكيم (1980)، الثقافة العمالية والتنمية، سلسلة المكتبة العمالية، مكتب العمل العربي، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، بيروت، لبنان، دار ألف باء للطباعة والنشر والتوزيع، ص 13
- 32- المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل (1978)، دورة المشرفين على مراكز وبرامج الثقافة العمالية في الوطن العربي، الكتاب الثاني، بغداد، المعهد العربي للثقافة العمالية وبحوث العمل، ص189
- 33- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (2000)، استراتيجية تعليم الكبار في الوطن العربي، تونس، ص ص 27-28
- 34- محمد علي طه ريان، مرجع سابق، ص 11-14
- 35- حمدي عبد العزيز، وإمام الصباغ (2005)، التنمية المهنية لمعلمي الكبار تصور مقترح، المؤتمر السنوي الثالث " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين"، في الفترة 23-24 إبريل 2005، جامعة عين شمس، مركز تعليم الكبار، ص 241

- 36- محمود خليل أبو داف (2000)، صيغة مقترحة لتكوين المعلم العربي على أعتاب القرن الحادي والعشرين، المؤتمر العلمي الثاني" الدور المتغير للمعلم العربي في مجتمع الغد"، في الفترة 18-20 إبريل 2000، كلية التربية، جامعة أسيوط المجلد الأول، ص 13
- 37- أسامة محمود فرج وعيسى محمد الأنصاري، مرجع سابق، ص 161
- 38- نجوى يوسف جمال الدين (2012)، التعليم/ التعلم المستمر مدى الحياة والتكنولوجيا ودور الجامعة في خدمة المجتمع، المؤتمر الدولي العلمي التاسع" التعليم من بعد والتعليم المستمر أصالة الفكر وحدائث التطبيق"، مجلد2، القاهرة، معهد الدراسات التربوية بجامعة القاهرة والجمعية العربية لتكنولوجيا التربية، يوليو، ص 446
- 39- حسين سليمان قوره (1986)، "المنهج التربوي في الإسلام ومفهوم التربية مدى الحياة"، مجلة التربية المستمرة، السنة 7، ع11، البحرين، يوليو، ص 7- 8
- 40- ولاء صلاح محمد حسن، مرجع سابق، ص 24
- 41- the world bank (2003), Lifelong, Learning in the Global Knowledge Economy Challenges for Developing Countries, Washington, D.C., p.2
- 42- مجدي عزيز إبراهيم (2008)، التربية مدى الحياة وتنمية المواطنة الفاعلة، المؤتمر العلمي الأول" تربية المواطنة ومناهج الدراسات الاجتماعية"، مجلد1، القاهرة، الجمعية المصرية للدراسات الاجتماعية، جامعة عين شمس، يوليو، ص 79-80
- 43- نجوى يوسف جمال الدين، مرجع سابق، ص 445-446
- 44- عزة أحمد محمد الحسيني، مرجع سابق، ص 110
- 45- المرجع السابق، ص 130
- 46- مجدي عزيز إبراهيم، مرجع سابق، ص 81
- 47- مفيدة شحدان وشادية بوشارب (2011) التعليم المستمر للكبار وفاعليته، رسالة ماجستير، كلية الآداب واللغات، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص 9
- 48- مفيدة شحدان وشادية بوشارب، مرجع سابق، ص 9

- 49- عزة أحمد محمد الحسيني، مرجع سابق، ص 129
- 50- المرجع السابق، ص 130
- 51- مفيدة شحدان وشادية بوشارب، مرجع سابق، ص 8
- 52- عزة أحمد محمد الحسيني، مرجع سابق، ص 124
- 53- وزارة الاقتصاد والتخطيط (2014)، الاستراتيجية الوطنية للتحول إلى مجتمع المعرفة- تحول المملكة إلى مجتمع المعرفة والاقتصاد القائم على المعرفة، المملكة العربية السعودية، ص 7
- 54- علي بن صالح الشايع (2010)، البحث العلمي ومجتمع المعرفة في المملكة العربية السعودية، المؤتمر الدولي الخامس "مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى"، مصر، ج 2، يوليو، ص 1600
- 55- للمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة:  
- وزارة التربية والتعليم (2003): مبارك والتعليم: التعليم المصري في مجتمع المعرفة، جمهورية مصر العربية، قطاع الكتب، ص ص 19-20
- أحمد محمد محمد عبد العزيز (2010)، مرتكزات الأدوار الجديدة للجامعات المصرية لمواكبة مجتمع المعرفة " رؤية استراتيجية"، المؤتمر الدولي الخامس " مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير ورؤى"، المركز العربي للتعليم والتنمية (أسد) والجامعة العربية المفتوحة بالقاهرة، ج 1، يوليو 2010، ص ص 1674 - 1680، 1685-1683
- عايدة فؤاد النبلاوي (2007)، الأسرة العربية في عصر مجتمع المعرفة- دراسة إثنوجرافية عبر ثقافية، المؤتمر العلمي الدولي الأول لكلية الآداب والعلوم الاجتماعية "مجتمع المعرفة: التحديات الاجتماعية والثقافية واللغوية في العالم العربي.. حاضراً ومستقبلاً"، في الفترة 2 - 4 ديسمبر 2007، مجلد 2، جامعة السلطان قابوس، مسقط، عمان، ص 160

- الغالي أحرشاو(2007)، "البحث العلمي ومجتمع المعرفة في المغرب"، مجلة علوم التربية دورية مغربية فصلية متخصصة، ع 33، المغرب، الرباط، مارس، ص 8
- صفاء عبد العزيز (2004)، التوجيه التربوي في مجتمع المعرفة، مجلة مستقبل التربية العربية، مجلد 10، ع34، القاهرة، المركز العربي للتعليم والتنمية، يوليو، ص ص 15-19
- سامي خشبة (2004)، مجتمع المعرفة: استكشاف أولى ونظرة نقدية في نخبة من الكتاب، مستقبل الثورة الرقمية: العربي والتحدي القادم، كتاب العربي، ع 55، الكويت، ص ص 62-77
- عبد الفتاح عبد الرزاق (1998)، خصائص عصر المعلوماتية، في: أسامة الباز (محرر)، تحديات العلم والتكنولوجيا، مركز الدراسات الاستراتيجية بالأهرام، القاهرة.
- محمد أحمد إسماعيل (2010)، توجهات الفلسفة التربوية لمجتمع المعرفة ومعوقات تحقيقها بالمؤسسات التعليمية من وجهة نظر الطلاب المعلمين، المؤتمر الدولي الخامس " مستقبل إصلاح التعليم العربي لمجتمع المعرفة تجارب ومعايير وروى "، المركز العربي للتعليم والتنمية (أسد) والجامعة العربية المفتوحة بالقاهرة، ج 1، يوليو 2010، ص 510
- السيد يسين (2005): الحوار الحضاري في عصر العولمة، مكتبة الأسرة، القاهرة، ص ص 261
- عبد العزيز عبد الله السنبل (2012)، "دور تعليم الكبار في التنمية المستدامة وتحقيق متطلبات مجتمع المعرفة"، تعليم الجماهير، السنة 39، ع59، تونس، الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار، ديسمبر، ص ص 25-26
- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص ص 79-80
- محمد علي طه ريان، مرجع سابق، ص 129
- 56- محمد ضياء الدين زاهر (1993)، تعليم الكبار- منظور استراتيجي، الكويت، مركز ابن خلدون للدراسات الإنمائية، دار سعاد الصباح، ص234
- 57- يمكن مراجعة:
- محمد علي طه ريان، مرجع سابق، ص 31

- أحمد إسماعيل حجي (2003)، التربية المستمرة والتعليم مدى الحياة، القاهرة، دار الفكر العربي، ص ص132-133
- 58- عزة أحمد محمد الحسيني، مرجع سابق، ص 135
- 59- Scott Davies and Neil Guppy(1997), Globalization and Educational Reforms in Anglo American Democracies", Comparative Education Review, Vol. 41, No. 4, November, pp. 439, 445.
- 60- حسين كامل بهاء الدين (1999)، التعليم والمستقبل، القاهرة، دار المعارف، ص 34
- 61- خالد قدرى إبراهيم (1998) "رؤية مستقبلية لبنية التعليم الثانوي في ضوء تحديات القرن الحادي والعشرين"، التربية والتعليم، مجلد 5، ع12، القاهرة، مركز البحوث والدراسات التربوية والتنمية، أبريل، ص 54
- 62- محمد إبراهيم المنوفي (1997)، "التعليم المصري وتحديات العولمة"، التربية المعاصرة، السنة 14، ع 46، القاهرة، رابطة التربية الحديثة، أبريل، ص ص 184، 185
- 63- Mackeogh, K. (2002). National Policies on the Cost-Effective Use of New Technologies In Lifelong Learning, European Education, vol. 33, Issue. 4, p.42.
- 64- عبد الخالق يوسف سعد (1996)، التربية وتحديات القرن الحادي والعشرين"، صحيفة المكتبة، مجلد 28، ع 2، القاهرة، جمعيات المكتبات المدرسية، أبريل، ص 13
- 65- محمد نبيل نوفل (1997)، "رؤى المستقبل، المجتمع والتعليم في القرن الحادي والعشرين - المنظور العالمي والمنظور العربي"، المجلة العربية للتربية، مجلد 17، ع 1، القاهرة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، يونيو، ص 202

- 66- دارم البصام (1997)، "الاتجاهات المستقبلية للتعليم"، المجلة العربية للتربية،  
مجلد 17، ع 1، القاهرة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، يونيو، ص 115 0
- 67- Hedley Beare and Richard slaughter: "Education for the  
twenty First century", Routledge, New Yourk, 1993, P. 31.
- 68- أحمد عوضه الزهراني ويحيى عبد الحميد إبراهيم (2012)، معلم القرن الحادي  
والعشرين، المعرفة، متاح على الرابط التالي:  
[http://www.almarefh.net/show\\_content ...](http://www.almarefh.net/show_content ...)
- 69- صلاح أحمد الناقة وإيهاب محمد أبو ورد، مرجع سابق، ص 12
- 70- حسان الجيلالي (2015)، التربية وتحدي العولمة، أعمال الملتقى الدولي حول:  
العولمة والنظام التربوي في الجزائر وباقي الدول العربية، دفاثر مخبر المسألة التربوية في  
الجزائر في ظل التحديات الراهنة، الجزائر، جامعة محمد خيضر ببسكرة، ص 249
- 71- عبد الفتاح إبراهيم تركي (1990)، "التعلم مدى الحياة ومصر المستقبل"، مجلة  
كلية التربية، جامعة طنطا، ع9، فبراير، ص ص 25-26
- 72- حسان الجيلالي، مرجع سابق، ص ص 253-254
- 73- تقرير التنمية الإنسانية العربية للعام 2003، نحو إقامة مجتمع للمعرفة، مرجع  
سابق، ص 162
- 74- منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم "اليونسكو" (2005)، التقرير  
العالمي لليونسكو: من مجتمع المعلومات إلى مجتمعات المعرفة، فرنسا، مطبوعات  
اليونسكو، ص 91
- 75- World Bank (2002), constructing knowledge Societies:  
new challenges for tertiary education, Washington, D. C., p. 23
- 76- يمكن مراجعة:  
- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص73

- فهيم مصطفى (2005)، مدرسة المستقبل ومجالات التعليم عن بعد: استخدام الإنترنت في المدارس والجامعات وتعليم الكبار، القاهرة، دار الفكر العربي، ص 314
- 77- هالة عبد المنعم أحمد، مرجع سابق، ص ص 215-216
- 78- محمد علي طه ريان، مرجع سابق، ص 126
- 79- صلاح توفيق وآخرون (2003)، مهنة التعليم، القاهرة، الدار الهندسية للنشر، ص ص 150-151
- 80- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص 76
- 81- الهيئة العامة لتعليم الكبار (2008)، التقرير الوطني المصري لمحو الأمية وتعليم الكبار، القاهرة، إبريل، ص ص 11-12
- 82- المرجع السابق، ص ص، 12-13
- 83- يمكن مراجعة:
- هالة عبد المنعم أحمد، مرجع سابق، ص 236
- المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم- إدارة برامج التربية (2000)، استراتيجية تعليم الكبار في الوطن العربي، تونس، ص 191
- 84- سعيد محمد محمد السعيد (2008)، إعداد برامج تعليم الكبار وتطويرها في إطار الجودة الشاملة - تصور مقترح-، المؤتمر السنوي السادس " تطوير برامج ومناهج تعليم الكبار في ضوء الجودة" القاهرة، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم ومركز تعليم الكبار - جامعة عين شمس، ص 117
- 85- يمكن مراجعة:
- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص ص 80-81
- محمد علي نصر، تطوير برامج إعداد معلم تعليم الكبار بتوفير معايير الجودة، مرجع سابق، ص ص 253-254
- 86- يمكن مراجعة:

- مركز تطوير التعليم الجامعي والهيئة العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار (2004)، "معلم محو الأمية وتعليم الكبار اختياره وإعداده وتدريبه وتقويم أدائه"، سبتمبر، مجلة دراسات في التعليم الجامعي، جامعة عين شمس، ع7، القاهرة، أكتوبر، ص 27-33
- موسى علي الشرقاوي، مرجع سابق، ص ص 173-208
- 87- محمد علي طه ريان، مرجع سابق، ص ص 32-33
- 88- يمكن مراجعة:
- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص ص 80-81
- محمد علي نصر، تطوير برامج إعداد معلم تعليم الكبار بتوفير معايير الجودة، مرجع سابق، ص ص 253-254
- 89- محمد علي طه ريان، مرجع سابق، ص ص 32-33
- 90- موسى علي الشرقاوي، مرجع سابق، ص ص 173-208
- 91- عائشة عبد الفتاح الدجج، مرجع سابق، ص ص 184-185
- 92- هالة عبد المنعم أحمد، مرجع سابق، ص ص 247-249
- 93- المرجع السابق، ص 239
- 94- محمد علي إسماعيل، مرجع سابق، ص 137
- 95- لمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة:
- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص ص 82-85
- جمال فنيط (2008)، الحاجات اللغوية للكبار دراسة تطبيقية في مركز محو الأمية بجيجل، رسالة ماجستير، كلية اللغات والآداب، جامعة منتوري، قسنطينة، الجزائر، ص 248
- محمد علي إسماعيل، مرجع سابق، ص ص 137-138
- سوزان المهدي (2005)، التنمية المهنية لمعلم الكبار في ضوء التحديات العالمية المعاصرة، المؤتمر السنوي الثالث "تعليم الكبار في القرن الحادي والعشرين، مرجع سابق، ص 105

- مصطفى أحمد عبد الباقي (1987)، متطلبات تمهين تعليم الكبار في مصر، مؤتمر " نحو مشروع حضاري تربوي" في الفترة 11-13 إبريل 1987، القاهرة، رابطة التربية الحديثة وكلية التربية - جامعة عين شمس، ص ص 240 - 250
- 96- لمزيد من التفاصيل يمكن مراجعة:
- محمد علي إسماعيل، مرجع سابق، ص ص 137-138
- التقرير الختامي للمؤتمر السنوي الثالث " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين" ، المنعقد في 24-25/إبريل/2005، القاهرة، دار الضيافة، جامعة عين شمس، ص ص 57-66
- جمال فنيط، مرجع سابق، ص 248
- رأفت رضوان، مرجع سابق، ص ص 82-85
- عائشة عبد الفتاح الدجج، مرجع سابق، ص ص 177-179
- سوزان المهدي، مرجع سابق، ص ص 110-113
- هالة عبد المنعم أحمد، مرجع سابق، ص 256
- مصطفى أحمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص ص 240 - 258
- رضا محمد عبد الستار (2006)، "متطلبات تحقيق جودة بيئة التعليم والدارسين ببرامج تعليم الكبار"، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، ع 4، القاهرة، جامعة عين شمس، ص ص 227-228
- موسى علي الشرفاوي، مرجع سابق، ص 197
- التقرير الختامي للمؤتمر السنوي الثالث " معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين"، المنعقد في 24-25/إبريل/2005، القاهرة، دار الضيافة، جامعة عين شمس، ص ص 57-66
- 97- مصطفى أحمد عبد الباقي، مرجع سابق، ص ص 240 - 250