



(تطوير سياسات التعليم والتدريب لتعليم الكبار من أجل تنمية مستدامة)
(دراسة حالة، دولة الكويت)

إعداد

د/ سبيكه حسين بورسلي

أستاذ التخطيط التربوي/الجامعة العربية المفتوحة (دولة الكويت)
للمؤتمر التربوي السنوي الرابع عشر

المجلد (٦٦) العدد (الثاني) الجزء (الأول) أبريل/ ٢٠١٧م

١- المقدمة:

إن العالم يتغير بوتيرة متسارعة، وبضغوط التقدم التكنولوجي المذهل والاكتشافات العلمية المتسارعة، أضحت المجتمعات العالمية كافة تلهث نحو تغيير معالم التربية والتعليم واستخلاص الاقتصاد القائم على المعرفة الذي تدفعه إلينا التكنولوجيا الحديثة دفعا، وهنا يتوجب على المجتمعات العربية بالخصوص المسارعة إلى تغيير وتحديث أنماط التعليم و التربية في كل المراحل.

ولا شك أن مرحلة تعليم الكبار بالذات لها خصوصيتها وطريقتها وفلسفتها القائمة بذاتها، لذا توجب على القائمين على رسم سياسات تعليم الكبار التفكير جديا وبسرعة هائلة لتعديل أنماط تعليم الكبار، وعدم ربطها بمحو الأمية كما كان سابقا.

وإن كان متوجبا لربطها بمرحلة محو الأمية في بعض البلدان العربية، فلا بد أن تكون منفصلة بعد تعليم الصف السادس الابتدائي، الذي يجب أن يدخل ضمن متطلبات محو الأمية في جميع البلاد العربية، حتى يتمكن المجتمع من الدخول سريعا لعالم التنمية الشاملة.

وفي هذا البحث سيتطرق الباحث لعدة قضايا معضلية تتعلق بسياسات تعليم الكبار، وتطويرها نحو أهداف جديدة تتواءم مع التطور ولأحداث التاريخية والاجتماعية الفاصلة بالمجتمع.

وهذا العلم (علم تعليم الكبار أو الأندراجوجيا الأساسية) علم يستمد محتواه ومناهجه وتخصصاته، كما أنه يشكل بنية المفاهيم المحورية والمبادئ والتعريفات المتعلقة بتعليم الكبار (Andragogy) ويدرس ما يتعلق بالمتغيرات المجتمعية الكبرى عبر وبين المجتمعات.

كما أن مفهوم (التعليم المستمر) مدى الحياة قد أعطى لمفهوم تعليم الكبار أبعادا جديدة تتعلق بالأساليب وأبعاد التي يحصل بواسطتها الأفراد على المعرفة والمهارات و الاتجاهات والتدريب والقيم الضرورية لتنمية الشخصية الكاملة، خصوصا مع ارتفاع معدلات السن لدى الكبار في كل العالم.

فالأعمار حالياً تمتد إلى السبعين والثمانين وتصل إلى التسعين عاماً بدون أي أمراض أو معوقات شديدة، فلا بد لسياسات التربية والتعليم أن تتعامل مع هذه الأعداد الكبيرة المتنامية من الكبار باختلاف حاجاتهم ودوافعهم.

وبهذه الدراسة تقدم الباحثة وصفاً علمياً لسياسات تعليم الكبار (التعليمية والتدريبية) وتحليلها، وكيفية بناء برنامج تعليمي وتدريبى مقترح لتعزيز برامج تعليم الكبار التعليمية والتدريبية، مع التركيز على عناصر تطوير التنمية المستدامة في دولة الكويت.

٢- أهداف البحث و أهميته:

- ١- تعريف وتعزيز مفهوم (الانراوجيا) في بني تعليم الكبار وتدريبهم.
- ٢- وصف علمي دقيق لسياسات تعليم الكبار في دولة الكويت.
- ٣- أسس التعليم والتدريب في تعليم الكبار.
- ٤- التحليل الحرج لبيئة تعليم الكبار والتدريب.
- ٥- بناء برنامج جديد ومطور لتلبية احتياجات تعليم الكبار وتدريبهم.

٣- المنهجية وطريقة جمع المعلومات:

- ١- تحليل محتوى القرارات والقوانين الخاصة بتعليم الكبار بدولة الكويت.
- ٢- تحليل نموذج (نولز) في خطوات النموذج الاندراجي.
- ٣- تعزيز فاعلية أدوار وبيئات التعلم في تعليم الكبار والتدريب.

٤- محتويات البحث وفصوله:

يحتوي البحث على عدة مباحث تخدم الدراسة المطلوبة لتجديد وتطوير سياسات تعليم الكبار ومحو الأمية في دولة الكويت، وذلك من أجل ايجاد بنى جديدة في مجالات تعليم الكبار وتدريبهم، متابعة تطوير واجاز السياسات التهليمية المناسبة للعصر الحالي، بناء برنامج مجدد لتعليم الكبار وتدريبهم في دولة الكويت، سيكون البحث مفتوحاً لتكاملته فيما بعد، وتجديد وتطوير السياسات ومتابعتها.

٥- المصطلحات المستخدمة في البحث:

- ١-٥: تعليم الكبار (Adult education): حسب تعريف مؤتمر طوكيو ١٩٧٢ هو (أداة تعليمية للتكيف الاجتماعي و المعاصرة الحضارية) مع التأكيد على (التعليم

المستمر مدى الحياة) و (تحقيق مزيد من تكافؤ الفرص التعليمية) و (التأهيل و الإعداد للمشاركة في الحياة المعاصرة). (مالكوم.س.نولز، المتعلم الكبير).

٢-٥: سياسات تعليم الكبار :

القوى والأفكار والعقائد الايدولوجية المعلنة وغير المعلنة الواقعة خلف المشروعات الموجهة لتعليم الكبار والتي يمكن من خلال المعاشية والبحث ابرازها وتوظيفها. وتتضمن أنماط وأشكال تعليم الكبار بصيغتها الكلاسيكية والمستحدثة وتشمل جميع برامج محو الأمية والتعليم الفني والتدريب أثناء الخدمة والتعليم الترفيهي والتربية من أجل الديمقراطية وحقوق الإنسان والتوعية البيئية والأسرية والتعلم عن بعد. (أحمد أكرم شاهين، تعليم الكبار).

٣-٥: مفهوم الأندراجوجيا (Andragogy):

الدراسات النظرية والممارسات العملية المتنوعة التي أدت إلى ظهور علم جديد لتعليم الكبار له بنى معرفية وتقنيات واضحة وفعالة، يقوم على دراسة الحاجات والأهداف المتنوعة والمعقدة للكبار، ويتحرك في آفاق زمنية رحبة تمتد بطول حياة الأفراد الراشدين، ويستمد هذا العلم محتواه ومناهجه من مجالات وتخصصات متنوعة، أضاف عليها مفهوم تعليم الكبار أبعادا جديدة تتعلق بالأساليب والأبعاد التي يحصل بواسطتها الأفراد على المعرفة والمهارات والاتجاهات والقيم الضرورية للتنمية الشخصية الكلية.(ضياء الدين زاهر، تعليم الكبار منظور استراتيجي، ١٩٩٣).

٤-٥: مؤسسات تعليم الكبار و أنشطتها:

تشير منظمة الأمم المتحدة للتربية والتعليم والثقافة (اليونسكو) إلى تعريف مؤسسات تعليم الكبار المتفق عليها دوليا والتي تم اعتمادها ١٩٧٦: (يشير تعليم الكبار إلى الهيكل الكلي لعمليات التعليم المنظمة، سواء كان ذلك التعليم الرسمي أو غيره، حيث يعتبر الأشخاص كباراً من قبل المجتمع ويطورون قدراتهم ويثرون معرفتهم ويحسنون مؤهلاتهم الفنية والمهنية، ويحولونها إلى اتجاهات جديدة ويحققون تغييرا في مواقفهم سلوكهم من منطلق منظور تنمية الشخصية الكاملة والمشاركة في التطوير الإجتماعي الإقتصادي، وتشمل مؤسسات تعليم الكبار بشكله الرسمي وغير الرسمي والتعليم الموازي والمهني

والأكاديمي، والجامعات المفتوحة وكل المؤسسات التي تقدم تعليماً أو تدريباً، يؤدي إلى تحسين وتحديث المعرفة والمهارات في مجالات محددة والتعليم التدريب مدى الحياة.) (مركز الأبحاث والتطوير المدني لمحو أمية الكبار، معهد التعليم الخاص، جامعة لندن، مسرد المصطلحات الأوربي لتعليم الكبار، المستوى الأول).

٥-٥: الفكر الاستراتيجي في تعليم الكبار:

تقوم استراتيجيات تعليم الكبار حسب ما وردت في مؤتمر دكار بالسنغال سنة ٢٠٠٠ م على المبادئ الآتية:

- ١- تعبئة الالتزام السياسي الوطني و الدولي لصالح التعليم للجميع.
- ٢- تعزيز سياسات تعليم الكبار ضمن قطاع تعليمي مستديم ومتكامل وواضح الاستراتيجيات نحو تنمية مستدامة.
- ٣- تأمين التزام المجتمع المدني ومشاركته في صياغة استراتيجيات تطوير التعليم وتنفيذها ومتابعتها.
- ٤- تطوير نظم لتسيير وإدارة تعليم الكبار وتلبية احتياجاتهم.
- ٥- إدارة برامج تعليم الكبار بطرائق تكمل تعزيز التفاهم والسلام والتسامح والمساواة بين الجنسين.
- ٦- تحسين أوضاع المعلمين والمدربين وتعزيز قدراتهم المهنية.
- ٧- تسخير التكنولوجيات الجديدة للمعلومات والاتصال للمساعدة على تحقيق الأهداف.
- ٨- الاعتماد على الآليات القائمة لتعجيل التقدم نحو تحقيق التعليم للجميع. (عبدالعزیز السنبل، تحليل ونقد قضايا ومسائل تعليم الكبار، مجلة تعليم الجماهير، ٢٠٠٠).

أولاً: سياسات تعليم الكبار في دولة الكويت:

١-أ: هيكل البناء التنظيمي للنظام التربوي الكويتي:-

ويتكون البناء التنظيمي لوزارة التربية على النحو الآتي:
يرأس وزير التربية أجهزة الوزارة ويساعده وكيل الوزارة وأربعة مساعدين. ويضم البناء التنظيمي خمسة مجالس وخمسة عشرة إدارة مركزية وعدداً من المراقبات. ويتوزع الإشراف على هذا البناء كما يلي:

- ١- وحدات تابعة لوزير التربية مباشرة وهي:
- مكتب الوزير - المجلس الأعلى للتعليم وأمانته العامة.
 - مجلس وكلاء وزارة التربية.
 - المجلس الاستشاري لتعليم الكبار ومحو الأمية وأمانته العامة.
 - اللجنة الوطنية للتربية والعلوم والثقافة وأمانتها العامة. ويرأس وزير التربية المجالس واللجان التالية:
- أ- المجلس الأعلى للتعليم
- ب - مجلس وكلاء وزارة التربية
- ج - اللجنة الوطنية الكويتية للتربية والثقافة والعلوم
- د- المجلس الاستشاري لتعليم الكبار ومحو الأمية
- ٢- وحدات تابعة لوكيل الوزارة مباشرة وهي:
- ١- مكتب الوكيل.
- ٢- مجلس التربية الخاصة ويتبعه الأمانة العامة للمجلس ومكتب رعاية المتفوقين ومكتب رعاية الفئات الخاصة.
- ٣- إدارة الشئون القانونية وتتبعها مراقبتا البحوث والفتوى، والقضايا والتحقيقات.
- إدارة العلاقات العامة والإعلام التربوي.
- ٣- ويتوزع العمل في وزارة التربية في أربعة قطاعات هي: -
- قطاع التخطيط والمعلومات .
 - قطاع التنمية التربوية.
 - قطاع الشئون التعليمية.
 - قطاع الشئون المالية والإدارية. ويشرف على كل قطاع من هذه القطاعات وكيل وزارة مساعد مختص.(العنبي).

١-ب: وثيقة إستراتيجية التعليم العام في دولة الكويت (٢٠٠٥ - ٢٠٢٥)

الغاية الأولى: المساهمة في تحقيق التفاعل مع العصر الحالي بما يتطلبه من حرية فكر وتجاوب مع ديناميكية التغيير دون تعارض مع الخصوصية الثقافية للمجتمع.

الغاية الثانية: المساهمة في تأكيد قيم الإيمان بأهمية الحوار واحترام حقوق الإنسان لدى المتعلمين وتوفير الأساس لحياة ديمقراطية سليمة.

الغاية الثالثة: ترسيخ مفهوم إنتاج الثروة والحفاظ على البيئة وموارد البلاد.

الغاية الرابعة: تأكيد المتطلبات الأساسية لمناهج مدارس نظام التعليم العام بما يضمن تحقيق أهداف الدولة ومبادئها.

الغاية الخامسة: إحداث الإصلاح المؤسسي في قطاع التعليم العام بما يتناسب مع متطلبات تحقيق الغايات الاستراتيجية.

الغاية السادسة: سد الفجوة الرقمية بين واقع التعليم العام الحالي ومتطلبات التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية، والعامية والخاصة.

١-ج: البرامج العامة التي تحقق غايات سياسة التعليم بدولة الكويت:

١. التطوير الإلكتروني للمناهج (التعليم الابتدائي).
٢. التفكير الإبداعي لدى المتعلم والمعلم.
٣. تعزيز تعلم اللغات الأجنبية والحاسوب.
٤. التواصل الثقافي بين الأجيال.
٥. تعزيز المفاهيم المرتبطة بالديموقراطية والحرية.
٦. المواطنة والتوازن بين الحقوق والواجبات.
٧. تعزيز مفهوم الوحدة الوطنية.
٨. التوعية البيئية واستنزاف الموارد الطبيعية.
٩. تنمية الوعي بتحقيق المصلحة الخاصة.
١٠. تنمية التوجيه الذاتي نحو ترشيد الاستهلاك.
١١. تحديد وتفعيل معايير المنهج المدرسي.
١٢. استحداث التعليم الفني التقني بالمرحلة الثانوية.
١٣. إنشاء مركز مصادر التعلم.
١٤. تطوير نظم تقويم الأداء والامتحانات.
١٥. تطوير وتطبيق نظام محاسبة تكاليف الأنشطة.

١٦. تطبيق اللامركزية في الإدارة التربوية.
١٧. رفع مهارة استخدام الحاسب الآلي لدى المعلمين.
١٨. رفع مهارة استخدام الحاسب الآلي للعاملين.
١٩. إنشاء قاعدة بيانات المدرسة.
٢٠. استحداث موقع إلكتروني لكل مدرسة.

١-د: خصائص السياسة التعليمية بالكويت:

١. التركيز على استخدام التقنية الحديثة.
٢. التواصل بين الحضارات المختلفة.
٣. تعزيز تعلم اللغات الأجنبية.
٤. ترسيخ الديمقراطية.
٥. الترشيد في استخدام الثروة.
٦. الإصلاح المؤسسي لقطاع التعليم.
٧. محاربة الأمية الإلكترونية. (الرايقي وآخرون، ص ١٠).

١-هـ: الخطاب السياسي والتعليم في الكويت :

تهتم السياسة في الكويت بالتعليم بشكل كبير من خلال حرص أمير الكويت على:
 -دعم للطلبة المتفوقين في جميع المراحل الدراسية .
 -رعاية الطلبة الكويتيين في الخارج وحرص سموه على لقاءهم والاستماع إليهم.

١-و: الدعوة إلى عقد مؤتمر وطني لمناقشة قضايا التعليم.

١. الدعوة إلى إحداث نقلة نوعية في النظام التعليمي، من النموذج التقليدي القائم على الحفظ والتذكر، إلى نموذج تعليمي نشط ومتميز، مبني على التفكير والإبداع، والتفاعل، واكتساب المهارات والخبرات.
٢. وضع آلية تطوير مستمرة للنظام التعليمي، تمتد من مرحلة رياض الأطفال إلى الجامعة مرتبطة بما يستجد من علوم حديثة، لتعمل على تطوير المناهج، ورفع كفاءة أداء المعلمين والمعلمات، وتحسين بيئة التعلم المتاحة لأبنائنا.

٣. تنمية مهارات البحث العلمي، والتحليل الأكاديمي، واكتساب القدرات منذ الصغرى نفوس الطلبة والطالبات.

٤. بناء إستراتيجية تعليمية واضحة، ذات برامج تنفيذية محددة، مستفيدة من تجارب العالم المتقدم، وخبراته، ومتوافقة مع الاحتياجات الوطنية.

١-ز: وثيقة إستراتيجية التعليم العام في دولة الكويت (٢٠٠٥ - ٢٠٢٥)

الغاية الأولى: المساهمة في تحقيق التفاعل مع العصر الحالي بما يتطلبه من حرية فكر وتجاوب مع ديناميكية التغيير دون تعارض مع الخصوصية الثقافية للمجتمع. الغاية الثانية: المساهمة في تأكيد قيم الإيمان بأهمية الحوار واحترام حقوق الإنسان لدى المتعلمين وتوفير الأساس لحياة ديمقراطية سليمة.

الغاية الثالثة : ترسيخ مفهوم إنتاج الثروة والحفاظ على البيئة وموارد البلاد. الغاية الرابعة : تأكيد المتطلبات الأساسية لمناهج مدارس نظام التعليم العام بما يضمن تحقيق أهداف الدولة ومبادئها.

الغاية الخامسة : إحداث الإصلاح المؤسسي في قطاع التعليم العام بما يتناسب مع متطلبات تحقيق الغايات الاستراتيجية.

الغاية السادسة : سد الفجوة الرقمية بين واقع التعليم العام الحالي ومتطلبات التعامل مع التكنولوجيا المتقدمة في مختلف مجالات الحياة العلمية والعملية، والعامّة والخاصة.

١-ح: خصائص السياسة التعليمية بالكويت:

١. التركيز على استخدام التقنية الحديثة.
٢. التواصل بين الحضارات المختلفة.
٣. تعزيز تعلم اللغات الأجنبية.
٤. ترسيخ الديمقراطية.
٥. الترشيح في استخدام الثروة.
٦. الإصلاح المؤسسي لقطاع التعليم.
٧. محاربة الأمية الالكترونية .

١- ط: صناعة السياسات التربوية وتنفيذها وتقويمها

إن عملية رسم السياسة التربوية يعتبر مطلباً أساسياً وملحاً تفرضه طبيعة العمل التربوي المنظم، نظراً لكونه السياسة التربوية منطلق الأهداف التربوية ومرتكز توجيه العملية التعليمية، ومحور تنظيم ودفع الجهود القائمة عليها، وهي أساس لوضع استراتيجيات تطوير التربية، وترجمتها الى خطط تنفيذية رشيدة والسياسة التربوية بالإضافة الى ذلك تحكم قيام التوازن الموضوعي، والاستمرار المتنامي لحركة التعليم .

وتتناول السياسة التربوية لغة التعليم، وحرية، وأحقيته وإدارته وتمويله وتنظيمه، بعد ان تستعرض الواقع الذي بنيت عليه من دين الدولة وانتمائها وعلاقتها الإقليمية والدولية والمبادئ الاجتماعية التي تسودها والمبادئ الاقتصادية التي تحكم حركة النمو والتنمية فيها، ثم تتناول الأهداف العامة والخاصة للتربية والتعليم والتي توضح الملامح الرئيسية للتربية في بلد ما .

١- ي: رسم السياسات التربوية

النقطة الأولى لأي سياسة تربوية تبدأ من حيث تعيين الأهداف، إذا كنا نفهم الأهداف على أنها النتائج المرتقبة، مثل ارتفاع معدل النجاح، تحسين افضل للاستخدام، سلوك أفضل فيما يختص بالمواطنين بمواجهة الضريبة، الخ... فلا يمكن لهذا التعيين ان يتم إلا من خلال الخيارات الأكثر حيوية أيضاً، والتي يقصد بها الأبعاد الظاهرة في الخيارات السياسية، وفق هذه العموميات بات الأمر غير مرتبط بالسلوكيات أو المعطيات الموضوعية الملحوظة، بل بالمفاهيم الأخلاقية والفلسفية المستترة، أو الظاهرة للنشاط الاجتماعي الذي يعطي مفهوم عن الانسان، عن موقعة في هذا العالم وعن مصيره، لهذا السبب ان كل سياسة تربوية تضرب جذورها داخل الأيديولوجية.

ويتوقف تحديد مضمون أغراض السياسة التربوية، على ما تراه الهيئة المخولة عند رسم السياسات وتنفيذها، وان ذلك الغرض يمكن ان يكون واحداً، من بين عدد كبير من الأغراض .

ومن الشائع ان نقاد السياسة يقترحون مراجعة السياسة وإعادة النظر فيها على أساس من تحديد أولويات أغراضها، وبحيث يكون هناك غرض رئيسي واحد لها.

وأى سياسة تربوية قد يكون لها العديد من الأغراض، وتلك الأغراض قد تنتمي الى قطاعات مختلفة، والقضية هنا هي مدى إدراك تلك الأغراض بمستوياتها، ومدى حظ تلك الأغراض من المراعاة والاعتبار .

القطاعات التي تندرج تحتها الأغراض

ترى بعض الدراسات إن تلك الأغراض تندرج تحت أربعة قطاعات هي:

(١) أغراض لا يمكن تحقيقها: وينبغي في هذه الأغراض مراعاة إن عدم الوصول إلى هذه الأغراض لا ينم بالضرورة عن خلل أو تفاهة تلك الأغراض- فعلى سبيل المثال- فإذا كان المعلم قد تبنى سياسة، الغرض منها تنمية القدرات العقلية الناقدة، لا يمكن إن يوصف بالحمق والتفاهة إذا استهدف تنمية تلك القدرات بصورة كاملة، ولكن يمكن إن يوصف بالحمق إذا اعتقد انه يمكن تحقيق مثل هذه الأغراض .

(٢) أغراض يمكن تحقيقها لمرة واحدة : وهذه الأغراض تتحقق لمرة واحدة ومثال ذلك إن يتبنى بعض الآباء سياسة معينة لتعليم ابنة السباحة مثلاً، ففي هذه الحالة فان غرض السياسة يتسم بالمنطقية وإمكانية التحقيق لمرة واحدة فقط .

(٣) أغراض يمكن تحقيقها عدة مرات متكررة: هذه هي طبيعة سياسات الصيانة، أو المحافظة على الأشياء .

(٤) أغراض متأصلة راسخة: وتعني هذه الأغراض انه إذا كان الغرض من السياسة متداخل في أغراض أخرى، فان أي طرف يقوم بتنفيذها يراعي أولاً تلك الأغراض .

وعند رسم السياسة التربوية لا بد ان تحدد السياسة التربوية وتوضح الأهداف التي تسعى من اجل الوصول إليها، وان تتضمن تلك السياسة التزاماً بالعمل من اجل تحقيق الأهداف التربوية وان تعمل على تجسيد المثل الروحية، والقيم الخلقية في استراتيجياتها، وان تتمثل المنهج العلمي نتاجاً وأسلوباً في التفكير والعمل، وان توجه السياسة التربوية جميع العاملين في ميدان التربية إلى ضرورة النظر إلى النظام التربوي نظرة شمولية متكاملة، وان تركز السياسات جزاءً منها لتعين وتحديد وتوظيف آليات التنفيذ.

١-ك: الجهات التي تقوم برسم السياسة التربوية والمشاركة في عملية صنعها

في السياسة التربوية توجد هناك آراء متضاربة ومتباينة حول القوى المشتركة في رسم السياسة التربوية، فبعض الاتجاهات ترى بان دور الحكومة في تقرير السياسة التربوية غير فعال .

وفي الحقيقة إن هنالك قاعدة عريضة من المشاركين في رسم السياسة التربوية، ولا بد لنا في هذا المقام التمييز بين نظامين معروفين وهما النظام المركزي واللامركزي لتسهيل عملية بيان الجهات التي تقوم برسم السياسة التربوية .

ففي النظام المركزي تتمتع السلطة المركزية بحق تحديد الاتجاهات العامة للسياسة التربوية، وطبيعة المدارس وإنشائها، وهي مختصة أيضا بالطبيعة الوطنية للامتحانات بالبرامج، بالمضامين والجدول المرتبطة بمجموع الأقاليم الوطنية وبالوسائل المعتمدة ضرورياً لوضعها موضع التنفيذ .

كما أن السلطة المركزية مرتبطة على المستوى الإقليمي وعلى مستوى المحافظات، بجهاز إداري وتربوي مكلف بتطبيق هذه السياسة مع الاحتفاظ بحد أدنى من الحريات . وان التوجيه نحو المركزية يأتي دائماً نتيجة سعي حزب ما أو مجموعة من بين العديد من الأحزاب والمجموعات، إلى إخضاع مجموعة المواطنين أو طائفة مجاورة لها، لسلطتها أملاً في الحصول على منفعة مادية أو معنوية.

أما النظام اللامركزي فتكون اللامركزية تامة أو مطلقة عندما يتدخل أعضاء غير مركزيين، حيث يتمتع هؤلاء الأعضاء ودون استثناء، بالصفة اللامركزية.

ويعتبر مدير كل فرع مسئولاً تاماً عن نجاح أو فشل الفرع، وترتبط اللامركزية_معظم الأحيان_ بقيم يفضلها العمل بالقانون المتكامل، تأتي في الدرجة الأولى التجربة المعاشة نسبياً، فليس المهم في هذا السياق المعرفة المجردة والشاملة، أو المنافسة الفردية وترتبط أيضا اللامركزية في الميدان التربوي بحساسية أخرى متعلقة بالعدالة كون هذه الحساسية موجودة دائماً فهي تفقد طابعها اللافردية، وتأخذ بعين الاعتبار الظروف الاجتماعية للتعليم .

واما عن المشاركين في صنع السياسة التربوية فان هنالك قاعدة عريضة من المشاركين حتى ان هنالك وجودا لقوى السلطة الرسمية بينهم ويمكن تقسيم المشاركين في صنع السياسة الى مجموعتين :

المجموعة الأولى : مجموعة الرسميين: وهم الأفراد الذين لهم وجود فردي أو منظم ويتمتعون بمسؤوليات تتركز على الشرعية، وفي هذه المجموعة يمكن تمييز خمس فئات رسمية تشترك في صناعة السياسات التربوية وهي كالتالي :

١. فئة رئيس الدولة: يقتصر عمله ودوره على تقديم النصح لهيئة الوزارة بالإضافة الى رئيس الوزراء، ومجلس الوزراء، ومجلس الأمة والأحزاب السياسية في الحكومة .
٢. فئة وزير التربية والتعليم والمدراء في مديريات التربية والتعليم .
٣. المديريات الأخرى: مثل مديرية المناهج ومديرية التخطيط، ومديرية الامتحانات، ومديرية التطور التربوي .
٤. المديريات الحكومية خارج النطاق التربوي، والتي تلعب دوراً هاماً ورئيساً في تطور وتنفيذ السياسة التربوية .
٥. فئة الهيئات الحكومية .

المجموعة الثانية:- مجموعة غير الرسميين: ومن أمثلتهم الأحزاب السياسية، ومجموعات المصالح والوسطاء.

ومن الإنصاف عند الحديث عن رسم السياسات التربوية والمشاركين في صنعها، ان نميز بين ما يسمى(المختصين) وما يسمى (المتخصصين)(فوزير التربية والتعليم يعتبر مختصاً رسمياً بتنفيذ السياسات التربوية للدولة، وإدارة شؤونها والإعداد لمواجهة مشكلاتها، وهو المسئول عنها_أيضاً_ في المجالس النيابية كونه يتربع على قمة السلطة التربوية، وهو أيضاً أحد أعضاء مجلس الوزراء المسؤولين عن سياسة الدولة العامة وبذلك يكون اختياره كوزير اختيار سياسي في(طبيعته)، ومعنى ذلك انه قد لا يكون متخصصاً في الدراسات التربوية، وبذلك اصبح من الضرورة بمكان ان يوفر جهازاً فنياً متخصصاً في المجالات التربوية المختلفة للاستعانة بهم والاسترشاد بأفكارهم حيث تكون الحاجة لأن الرجوع الى

المتخصصين من الأمور المتعارف عليها حتفي الدول المتقدمة، وفي جميع منظماتها ومؤسساتها.

١: ي: خطوط الاتصال ورسم السياسة التربوية

من الثابت ان كفاءة المعلومات اللازمة لوضع السياسات تتوقف على كفاءة الاتصال بين أجزاء المنظمة المسؤولة عن وضع السياسة، وحيث ان المشرف بحكم وظيفته يكون منغمساً تماماً في هذه العملية، فانه عن طريق خطوط الاتصال يمكن توصيل السياسات للأفراد، ونقل أفكارهم وشعورهم الى المستويات الإدارية العليا، وحيث ان من مهامه مساعدة الإدارة بالمستويات الإدارية الأعلى على وضع سياسات تتلاءم مع الأحداث الجارية وحيث ان من مهامه تفسير وتنفيذ هذه السياسات، لذلك فقد يحدث خلط أو تحريف في نقل المعلومات عن خط الإشراف الأول، فلا شك ان المشرف اثنا قيامه بهذه المهمة يكون متأثراً بآرائه الخاصة وشعور الشخصي، والتي قد لا تتفق مع آراء وشعور من هم في مستويات إدارية علياء أو اقل من مستواه .

وقد يؤدي ذلك الى تغيير في السياسات أثناء عملية نقلها بواسطة المشرف وأثناء تنفيذه للسياسات قد يحدث فيها تغيرات جوهرية أو ثانوية دون أن يشعر .

وإذا تمعنا في الشكل رقم (١-١) فانه يوضح مستويات رسم السياسة

- أعضاء مجلس الإدارة
- مجلس الإدارة
- المدير العام
- نائب المدير العام
- الإدارات التنفيذية
- المشرفون
- الموظفون والكتبة العمال والفنيون
- مستويات رسم السياسة.

ثانياً: أسس التعليم و التدريب في تعليم الكبار :-

٢-أ:التعليم المهني:

هو نمط من التعليم النظامي، الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات اليدوية والمعرفة المهنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية بمستوى الدراسة الثانوية لغرض إعداد عمال ماهرين في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها، بعد فترة أمدها عادة (٣) سنوات تعقب مرحلة التعليم الأساسي. ولخبرجي التعليم المهني القدرة على تنفيذ المهام الموكلة إليهم ، والمساهمة في الإنتاج الفردي أو الجماعي ضمن تخصصاتهم، كما يشكل هؤلاء حلقة الوصل بين التقنيين وبين العمال غير المهرة في هرم القوى العاملة بالمؤسسة. وينطوي ضمن هذا المفهوم، التدريب المهني الذي يتم في مراكز متخصصة مرتبطة بمؤسسات إنتاجية أو أي مؤسسات مستفيدة من مخرجات هذه المراكز.

- التعليم التقني أو الفني:

هو نمط من التعليم العالي النظامي الذي يتضمن الإعداد التربوي وإكساب المهارات والمعرفة التقنية، والذي تقوم به مؤسسات تعليمية نظامية لمدة لا تقل عن سنتين بعد مرحلة الدراسة الثانوية، لإعداد أطر فنية في مختلف الاختصاصات الصناعية والزراعية والصحية والإدارية وغيرها. وتقع عليها مسؤولية التشغيل والصيانة والخدمات. ويمثل الفنيون في مستواهم حلقة وصل بين الإختصاصيين (خريجي الجامعات) وبين العمال المهرة خريجي الثانويات المهنية.

وقد أدت التطورات التكنولوجية والعلمية والثورة المعلوماتية التي تجذرت في وسائل الإنتاج والخدمات إلى الحاجة لتخريج تقنيين بمستوى متقدم يتمتعون بالكفاءة (معارف ومهارات) أعلى من تلك التي يتصف بها خريجو المعاهد المتوسطة فتم إنشاء ما يسمى بالكليات التقنية أو التكنولوجية ومدة الدراسة فيها ٤-٥ سنوات بعد المرحلة الثانوية.

- التعليم والتدريب المهني (VET) Vocational Education & Training

- هو التعليم والتدريب بغرض تزويد الناس بالمهارات القابلة للتطبيق (بالكفاءة)

- هو نظام يستخدم لتقديم التعليم والتدريب، ما يسمح بتزويد الناس بالكفاءات المطلوبة.

من المتوقع أن يحقق نظام التعليم والتدريب المهني (VET) الأغراض الآتية:

أ- إعداد الناس لحياة العمل:

وذلك بتزويد الناس المعارف والمهارات الضرورية لدخول المهنة أو العمل.

وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني الأولي (initial VET)

يتم هذا النوع من الإعداد في نطاق نظام التعليم

ب- إتاحة المجال للناس لتحديث معارفهم ومهاراتهم أو زيادة حجمها أو رفعها لمستوى أعلى أو تبديلها:

وهو ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني المستمر (Continuing VET).

يتم هذا النوع من الإعداد في نطاق المؤسسات التعليمية أو داخل المؤسسات أو

لدى الجهات المختصة.

- التعليم والتدريب المستمر:

هو التعليم والتدريب الذي يحدث أو يعزز المعارف والمهارات التي تم اكتسابها

أثناء التعليم الأساسي، انطلاقاً من مفهوم أن التعليم هو عملية تستمر مدى الحياة.

- إن التعليم والتدريب المهني المستمر هو ما يزود به الشخص بعد أن يكون قد

اكتسب الحد الأدنى من المتطلبات الأساسية لتعلم العمل أو الدخول في مهنة.

- الكثير من المنظمات والنقابات المهنية تلزم أعضائها على إتباع دورات التأهيل

المستمر تحت طائلة سحب الإجازة بمزاولة المهنة.

- نظام اعتماد مؤسسات التعليم التقني والمهني (Accreditation)

عملية منهجية رسمية تؤدي إلى اعتماد كفاءة مؤسسة تعليمية أو شخص ضمن

إطار نظام التعليم والتدريب المهني الوطني المطبق.

نظام إدارة الجودة في مؤسسات التعليم التقني والمهني

هو نظام إدارة لتوجيه المؤسسة التعليمية وضبطها بما يضمن تحقيق أهداف هذه

المؤسسة.

- مواصفات التأهيل (Qualification Standards)
هي متطلبات شغل مهنة أو عمل كما هي محددة في المواصفات الوظيفية (Occupational Standards)
- الفاعلية (Effectiveness)
هي مدى إنجاز الأنشطة المرسومة وتحقيق النتائج المنتظرة.
إن مدى فاعلية العملية التعليمية / التدريبية هي مدى تحقيقها للنتائج المتوقعة منها . وهذا يتعلق بالدرجة الأولى بكيفية إدارة المؤسسة التعليمية لضمان جودة العملية التعليمية فيها.
إن فاعلية النظام التعليمي هي قدرته على إرضاء الزبائن وتذليل العقبات بما يسمح للمؤسسة التعليمية تحقيق أهدافها.
- الكفاءة الإنتاجية (Productive Efficiency)
هي بشكل عام العلاقة بين النتائج المحققة والموارد المستثمرة . وتعتبر الكفاءة الإنتاجية على مدى النجاح في استخدام عناصر الإنتاج.
قيمة (للمجتمع اللازمة الخدمات والسلع)
الوطني المستوي علي الانتاجية الكفاءة = قيمة (العمل + المواد + الرأس مال)
لا شك أن الإدارة تلعب دوراً أساسياً في زيادة الإنتاجية الوطنية بتحويلها للموارد الوطنية لخدمة وراحة الإنسان مما يساعد على تحسين مستوى الحياة للمواطن.
- ٢-ب: واقع التعليم التقني والمهني في نظام التعليم:
التعليم المهني في مرحلة التعليم ما قبل المدرسة:
تتناول هذه المرحلة نشاطات لغوية ورياضية وعلمية وتدريبات سلوكية وتعبيرات موسيقية وتشكيلية تتم من خلال اللعب والتطبيق العملي بهدف تنمية شاملة لشخصية الطفل للتعليم اللاحق والتطبيق العملي . تشكل هذه المرحلة أهمية كبرى في تنمية ميول الأطفال وقدراتهم وحسهم المهني إذا ما شملت جميع الأطفال ونفذت برامجها بنجاح.

التعليم المهني في مرحلة التعليم الأساسي:

تعتبر مرحلة التعليم الأساسي بداية التعليم النظامي الذي يهدف إلى اكتساب الطلبة بالمعارف النظرية والمهارات العملية، ومساعدتهم على النمو الفكري والجسمي والوجداني وتزويدهم بالقاعدة الأساسية للتعليم اللاحق في مراحل التعليم الأعلى أو سوق العمل. تشكل هذه المرحلة نهاية افتراق رئيسة يتحول الطالب بعدها إما إلى التعليم الثانوي أو الالتحاق بسوق العمل على مستوى العمالة غير الماهرة أو محدودة المهارة، ولكنه يكون مؤهلاً للتدريب على أعمال ومهام محددة وهو على رأس العمل أو من خلال مراكز التدريب والتلمذة المهنية وهناك توجه بدأت ملامحه تتبلور في أنظمة التعليم العربية يجعل مرحلة التعليم الأساسي مرحلة تعليم مشترك ومرحلة تأسيس قاعدة علمية وثقافية عامة يبني عليها الطالب مستقبه المهني ويدخل التعليم المهني في هذه المرحلة كجزء من التعليم العام، يساعد الطالب على اكتشاف ميوله وقدراته وبناء إعداد المهني الأولي.

التعليم المهني والتقني في مرحلة التعليم الثانوي:

يعاني التعليم الثانوي من مشكلة الفصل القسري بين التعليم الأكاديمي والتعليم المهني والمفاضلة بينهما:

فطلبة التعليم الأكاديمي يطمحون في الالتحاق بالتعليم الجامعي إلا أنه لا يحقق هذا الطموح أكثر من ١٧% أما الباقون فيدخلون سوق العمل وهم غير مؤهلين له ويتعرض كثر منهم للبطالة. أما بالنسبة للتعليم المهني فإنه لا يمثل الخيار الأول لمن يلتحقون به (حوالي ٤٥%) وإنما هم اضطروا إليه لأنهم لم يوفقوا في التعليم الأكاديمي، ولذلك فإنهم بالإضافة إلى حسمهم بالدونية عن أقرانهم يتلقون تعليماً غير متلائم مع متطلبات سوق العمل، بسبب الخلل في التنسيق بين مؤسسات التعليم ومؤسسات الاستخدام أو بسبب عدم توفر البنى التحتية والبرامج التدريبية الملائمة لمتطلبات سوق العمل.

وتكون النتيجة أن نسبة كبيرة من خريجي التعليم المهني لا يجدون أعمالاً مناسبة فينتهون إلى البطالة كما انتهى أقرانهم من خريجي التعليم الأكاديمي .

التعليم التقني في التعليم العالي:

والمقصود به التعليم العالي المتوسط بعد الثانوية لمدة سنتين أو ثلاث سنوات، ووظيفة هذا النوع من التعليم إعداد تقنيين لحفظ التوازن في سلم العمالة بين الإختصاصيين والعمال المهرة ويتم هذا الإعداد في المعاهد المتوسطة وأحياناً في الجامعات.

غير أن المشكلة التي تعانيها المعاهد هو الفصل بين التعليم العالي الجامعي والتعليم العالي المتوسط وانعدام التنسيق والتعاون بينهما.

لقد انعكس هذا سلباً على كل منهما وتسبب في ضعف كفاءة التعليم الجامعي من جهة وفتور إقبال الشباب على التعليم التقني دون الجامعي من جهة أخرى لذلك تتطلب العملية جعل التعليم الجامعي تعليمياً شاملاً وتخصصياً في آن واحد وإعادة هيكلة الخطط الدراسية الجامعية والعمل على تجسير وفتح قنوات بين برامج التعليم العالي المتوسط وبرامج التعليم الجامعي، حتى يتاح للتقنيين متابعة دراساتهم للدرجات الجامعية في تخصصاتهم.

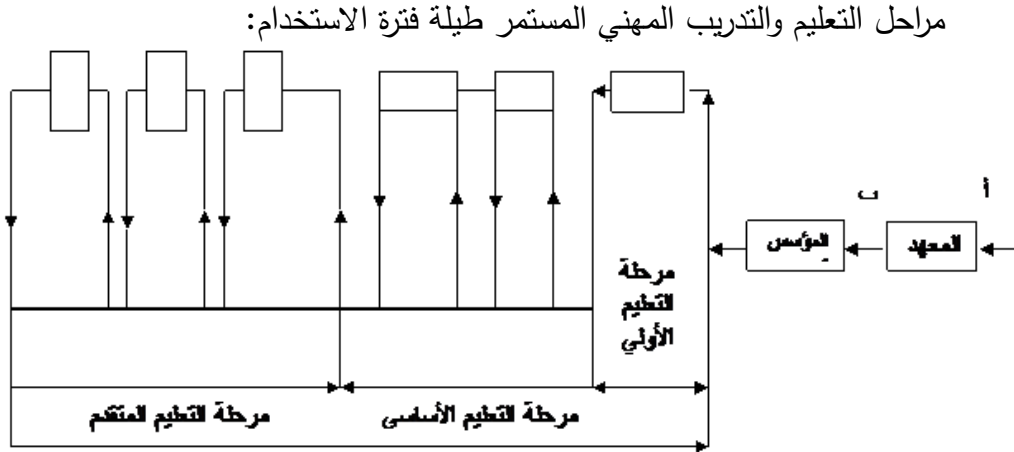
٢-ج: التعليم التقني والمهني كعملية مستمرة:

هناك مفهومان للتعليم، المفهوم التقليدي للتعليم والمفهوم الحديث للتعليم. وحسب المفهوم التقليدي للتعليم فإن الناس تتعلم قبل أن تصبح متقدمة بالسن فكلما بقي المتعلم الفني لمدة أطول بعيداً عن العمل، كلما تعلم أكثر لذلك يتطلب الأمر - حسب هذا المفهوم - زيادة فترة التعلم لتحقيق الآثار الناجمة عن تقادم المعلومات والخبرة (تقني، هندسة، دبلوم، دكتوراه).

غير أن هذا المفهوم قد يكون صحيحاً، ولو كان حجم المعارف ثابتاً أو يتغير بنسبة قليلة وبذلك ليس هناك حاجة لتعلم لاحق.

أما حسب المفهوم الحديث للتعليم، فإن حجم المعارف والمهارات يزداد بسرعة مذهلة مع التطور التقني والمعلومات. ونتيجة لذلك تصبح المعلومات المكتسبة سابقاً غير ذات جدوى بسبب ما (Obsolescence) يسمى تقادم المعلومات.

وبذلك تزداد الفجوة بين معارف الإنسان وحجم المعارف اللازمة لأداء عمله. لذلك لجأت المؤسسات السلعية والخدمية إلى تنظيم ما يسمى بالتعليم والتدريب المهني المستمر (التدريب مدى الحياة).



شكل (١)

يبين الشكل أعلاه بأن (أ) تمثل المدخلات (المعلومات والمهارات والسلوك التي حصل عليها الطالب في مرحلة التعليم الأساسي) و(ب) تمثل المخرجات (المعلومات والمهارات والسلوك التي حصل عليها بعد إنهائه الدراسة في المعهد أو الثانوية). وهذه المعلومات تعتمد على البرامج ومستوى التعليم في المعهد أو الثانوية ومدى انسجامها مع متطلبات سوق العمل.

٢- ٥ : يمكن تقسيم مراحل التعليم والتدريب المهني المستمر خلال فترة

الاستخدام إلى ما يلي:

آ- مرحلة التعليم والتدريب المهني الأولي:

يلتحق المعين الجديد في المؤسسة في دورة التعليم الأولي عند تعيينه بهدف تزويده بالمعلومات والمهارات العامة التي لها علاقة بطبيعة العمل بالمؤسسة ولم تعط له خلال الدراسة وتكون الدورة نظرية وعملية ويعتبر الرسوب فيها مسبباً لعدم متابعة العمل بالمؤسسة بسبب عدم الكفاءة.

ب- مرحلة التعليم والتدريب المهني الأساسي:

في هذه المرحلة يعطى العامل عدة وحدات تعليمية صغيرة عن طريق دورات قصيرة وندوات تمكنه من التمرس بالعمل المناط به في القسم بهدف إنجازه بالكفاءة المطلوبة .

ج- مرحلة التعليم والتدريب المهني المتقدمة:

بعد انتهاء العامل من المرحلة السابقة، يصبح قادراً على التمييز بطبيعة وأهمية المشاكل التي تواجهه وعلى تحديد احتياجاته إلى دورات قصيرة وندوات ومحاضرات متقدمة تؤهله لمواكبة التغيرات الحاصلة وتنوع المسؤوليات التي يكلف بها أفقياً وعمودياً.

٢-و: العلاقة بين الرؤية والتعليم والتدريب المهني:

يساعد التعليم والتدريب المهني على ما يلي:

- الاستثمار الأمثل للرأسمال البشري.
- تحسين الكفاءة الإنتاجية والاستغلال الأفضل للعمليات والموارد.
- تحسين مستوى الأداء.
- تحسين جودة السلع والخدمات.
- تطوير عملية التحسين المستمر في المؤسسة.
- تخفيف نسبة المرفوضات والهدر.
- خفض عمليات التعطل والتوقف في الآلات.
- تحسين جاهزية.
- تنظيم مكان العمل.

٢-ز: إدارة الجودة في منظومة التعليم والتدريب المهني:

لم تعد إدارة الجودة مقتصرة على ضمان جودة السلع في المؤسسات الصناعية بل تعدتها إلى قطاع الخدمات بما في ذلك قطاع التعليم.

تطبق اليوم المؤسسات التعليمية في الولايات المتحدة وبريطانيا وألمانيا وغيرها إدارة الجودة وضمانها بشكل واسع. وتبرز أهمية الجودة في مناهجها للتأكيد على ضرورة تحقيق مخرجات كل منهاج للغرض المقصود منه. وتتصدر عبارة "الملائمة للغرض" كل

صفحة من صفحات برامجها التعليمية ونذكر على سبيل المثال دليل اعتماد الطرق التحليلية (Eurachem Guide)

بأن كل صفحة من صفحات الدليل تشير إلى ما يلي:

" الطرق التحليلية في الدليل الملائمة للغرض "

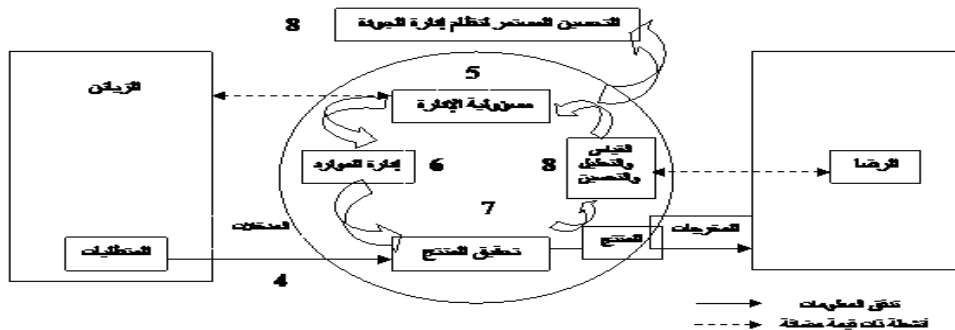
“ The Fitness for Purpose of Analytical Methods “

وكله للتذكير بأن الطرق التحليلية المستخدمة في أوروبا لا تزال ملائمة للغرض أو للتذكير بالمحافظة على جودة الدليل كوثيقة مضبوطة تتطور مع قبول المتطلبات. إن المشكلة الرئيسية التي تعاني منها مؤسساتنا التعليمية والتدريبية هي ضعف إدارة الجودة لديها بسبب عدم وجود نظام فعال قادر على ضبط العملية التعليمية وينسحب هذا الكلام على مستوى الهيئة العليا التعليمية الممثلة حالياً بالوزارات أو المؤسسات التعليمية.

نظام إدارة الجودة:

هو نظام لإدارة وضمان الجودة في المؤسسات بغض النظر عن نوعها وحجمها. لو نظرنا إلى العمل على أنه مجموعة من العمليات، فإن هذا النظام يحدد العمليات الأساسية في المؤسسة التي يجب التركيز عليها لضمان فاعلية نظام إدارة الجودة فيها بما يساعد على تحقيق النتائج المنتظرة والأهداف التي وضعتها المؤسسة لها. لكي يكون النظام فعالاً يجب تأسيسه بناء على وثيقة مرجعية تسمى المواصفة القياسية لأنظمة إدارة الجودة ISO 9001:2000 .

نظام إدارة الجودة:



شكل (٢)

٢-ح:سياسات التعليم الفني والتدريب المهني والتقني

لازال التعليم الفني والتدريب المهني والفني في البلدان العربية يعاني من الفصل بين التعليم الأكاديمي والتعليم التطبيقي حيث أن التعليم العمال الحرفيين أقل درجة من التعليم الأكاديمي حيث يتم قبول المتفوقين أكاديمياً بالتعليم العام والجامعات بينما يلتحق غير المتفوقين دراسياً بنظم التعليم والتدريب المهني والتقني فضلاً عن غياب التوجيه والإرشاد المهني في معظم الدول العربية وعدم ربط التعليم والتدريب المهني والفني ومؤسسات العمل والإنتاج.

وتوجد جهود كبيرة من العديد من الدول العربية لمواجهة هذه المشاكل إلا أنه ربما تركز هذه الجهود على زيادة أعداد الملتحقين بالتعليم الفني والتدريب المهني والتقني مع عدم تحقيق الجودة المناسبة لمخرجات هذه النظم.

المعايير الدولية والعربية في مجال التدريب وتنمية الموارد البشرية والتشغيل:

(1) صدقت معظم الدول العربية على الإتفاقيات الدولية في مجال تنمية الموارد البشرية أهمها الإتفاقية رقم (١٤٢) لسنة ١٩٧٥ الخاصة بتنمية الموارد البشرية والتي تنص على أن تلتزم الدول الأعضاء بتطبيق وتنمية سياسات وبرامج شاملة ومتناسقة للتوجيه والتدريب تكون على اتساق وثيق بالإستخدام، كما وضعت الإتفاقية الشروط التي يجب مراعاتها في السياسات والبرامج كما يلي:

أ) (احتياجات وامكانيات ومشاكل الإستخدام على المستوي القومي والمحلي.

ب) (مستوي التطور الإقتصادي والإجتماعي .

ج) (العلاقة بين أهداف الإستفادة من الثورة البشرية وباقي الأهداف الإقتصادية والإجتماعية والثقافية.

د) (يجب أن تهدف هذه السياسات والبرامج لتحسين مقدرة الفرد على أن يتفهم بيئة العمل والجو الإجتماعي.

هـ) (يجب أن تشجع هذه السياسات والبرامج وتساعد جميع الأفراد على قدم المساواة وبدون أي تمييز على تنمية واستخدام قدراتهم المهنية .

كما تضع التوصية رقم (١١٧) الأحكام والمبادئ العامة للتدريب المهني وتدعو إلى إقامة شبكة من الوسائل للتدريب وكيفية إدارة هذه الوسائل وترتيبات التعاون بين مختلف المعاهد والتنظيمات المعنية بالمعلومات المطلوب تجميعها عن فرص التدريب في كل مهنة، وترتيبات التوجيه المهني والإختبار والتحصير للإعداد المهني وتنظيم التدريب والطرق ووسائل التدريب التي تقوم بها المنشآت والتلمذة الصناعية والتدريب السريع وتدريب المشرفين.

ثالثاً: التحليل الحرج لبيئة تعليم الكبار و التدريب:

عند بناء أي برنامج لتعليم الكبار أو تدريبهم يتوجب علينا التخطيط لهذا البرنامج وفق مفاهيم محددة من تعليم الكبار وتدريب الكبار ويمكن إدراجها في معنيين أساسيين هما:

١- مفهوم تعليم الكبار فنياً:

وهو يصف مجموعة من النشاطات المنظمة بواسطة العديد من المؤسسات لتحقيق أهداف تربوية معينة، وهذا السياق يشمل وضع ما يلي بالاعتبار في مجال التخطيط للبرنامج:

الفصول الدراسية المنظمة، المجموعات الدراسية، المحاضرات، برامج القراءة و الكتابة المنظمة، حلقات المناقشة، المؤتمرات، المعاهد التدريبية، الورش العملية، المقررات الدراسية، الأهداف التربوية، برامج إعداد معلمي الكبار.

٢- تعليم الكبار و تدريبهم مهنياً:

وتعني جميع العمليات والأنشطة المتصلة بالحراك الإجتماعي، و الدخول لتعليم الكبار من مدخل العمل الفردي والإجتماعي في قالب واحد في داخل المؤسسات و المعاهد المعنية لتعليم الكبار، وأهداف تعليم الكبار، أهداف التدريب المهني، طرق التعليم والتدريب، توفير الفرص لجميع الكبار وإتاحة المجال لهم على تطوير المستوى الثقافي والتدريب للمجتمع ككل.

٣- التخطيط التربوي لبرامج تعليم الكبار:

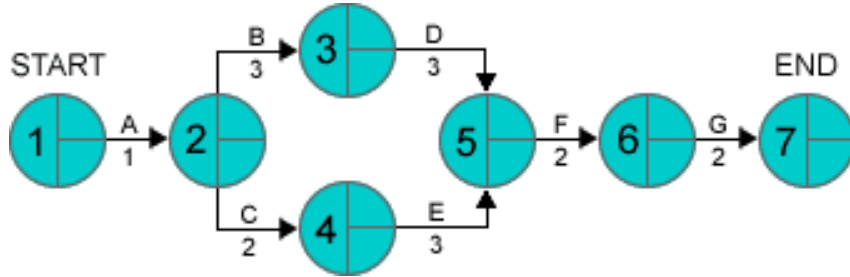
أثار رجال تعليم الكبار في مؤتمر مونتر يال ١٩٦٠ القضايا السياسية المتعلقة ببرامج التخطيط، واعتبروا تعليم الكبار مطلوباً مدى الحياة، كما أوصى مؤتمر طوكيو ١٩٧٢

بعدالة التوزيع في سياسات تعليم الكبار، وأكد مؤتمر باريس ١٩٨٥ على أهمية الأمن الثقافي لتطوير شخصية الفرد، على أن يتم التخطيط لبرامج تعليم الكبار في حدود السطح البيئي الذي يربطه بالتعليم النظامي، وبالعالم العمل وسوق العمل من ناحية أخرى حتى يصبح تعليم الكبار جزءاً هاماً من نظام التعليم العام ومساوياً له، مع وجود فرص لدخول وخروج متعددة للدارسين من نظام إلى آخر.

٤- مسار تخطيط التحليل الحرج لبيئة تعليم الكبار و التدريب:

٤-١: مسار تخطيط التحليل الحرج: Critical path method

تحليل المسار الحرج هو أداة قوية تسهل وضع الجدول الزمني للمشروع و تخطيط موارد المشاريع المطلوبة. في المقام الأول تمثيل للمهام اللازمة لإتمام المشروع، ومقدار الوقت اللازم لإنجاز كل مهمة، ومدى التداخل بين هذه المهام، وتمثل العناصر البيانية المستخدمة جزءاً مهماً من أداة تحليل المسار الحرج و هي عبارة عن عدة نقاط مرقمة ممثلة على هيئة دوائر وأقواس وأسهم تشير إلى مراحل إنجاز المشروع، و يشار إلى الرسم البياني الممثل للمشروع بمخطط (Activity on arc) ويلخص هذا الشكل شبكة المهام المترابطة والتي يتم من خلالها تحديد المسار الحرج المثالي لإنجاز المشروع.



شكل (٣)

٤-٢: كيفية إجراء المسار الحرج:

١. قم بتحديد المهام التي يجب أن تقوم بإنجازها في موعد محدد بحيث ينتهي المشروع بنجاح وبدون أي تأخير.
٢. قم بتسجيل أقرب موعد لبداية كل نشاط، والوقت المتوقع لإتمام كل مهمة، وتحديد المهام التي يمكن إنجازها بالتوازي. إذا كان أي من المهام تعتمد في إنجازها على انتهاء مهام أخرى، قم بكتابة هذه المهام التي تعتمد عليها المهمة الحالية.

٣. قم بتمييز كل خطوة من المشروع باستخدام عقدة مرقمة (دائرة ورقم بداخلها) وأقواس أو سهام.
٤. قم برسم عقدتين (دائرتين) متصلتين بسهم أو قوس، ثم قم بتقسيم العقدتين (الدائرتين) عمودياً إلى نصفين.
٥. قم بكتابة اسم المهمة أدنى السهم وكتابة الوقت المتوقع لإتمام المهمة فوقه.
٦. في النصف الأيسر من الدائرة الأولى، قم بكتابة الرقم واحد والتي سوف تعرّف بداية هذه المهمة. وفي النصف الأول من الدائرة الثانية، قم بكتابة الرقم اثنين، وهو ما يمثل نهاية هذه المهمة. هذه ممارسة تعرف بالتخطيط للأنشطة.
٧. كرر الخطوة أربعة لكل مهمة في هذا المشروع وواصل ترقيم العقد على التوالي.

٥- خطوات تطبيق المسار الحرج:

تتلخص خطوات تطبيق طريقة المسار الحرج في:

- ١- **معرفة كل الأنشطة التي يجمعها المشروع**
في البداية يتم عمل قائمة بكل المهام (الأنشطة) التي يضمها المشروع غالباً بناءً على بنية تقسيم العمل Work Breakdown Structure
- ٢- **معرفة العلاقات بين هذه المهام**
هناك مهام يمكن أن تنفذ على التوازي أو قد تعتمد على انتهاء المهام أخرى (على التسلسل)، في هذه الخطوة يتم عمل قائمة بكل مهمة وعلاقتها بالمهام الأخرى.
- ٣- **رسم المهام على المخطط الشبكي**
بعد معرفة المهام وما يترتب عليها من مهام أخرى، يتم رسم المخطط الشبكي الخاص بالمشروع بحيث تكون الأنشطة مرسومة عند العقد (**Activity on Node**)
- ٤- **تقدير الزمن اللازم لإنهاء كل مهمة على حدى**
يتم تقدير الزمن اللازم لإنهاء كل مهمة من واقع الخبرات السابقة بهذه المهام أو باستخدام الحدس المنطقي والذي قد لا يخلو من الخطأ في التقدير.

٥- تحديد المسار الحرج من علي المخطط الشبكي

وهو أطول مسار من حيث المدة الزمنية اللازمة لإنهائه، والذي يتسبب في تأخير المشروع كله إن حدث تأخير في أي نشاط فيه.

٦- تحديث المخطط الشبكي بشكل دوري أثناء تنفيذ المشروع

خلال تنفيذ المشروع، يتم تسجيل الوقت الحقيقي الذي استغرقه كل نشاط، وفي هذه الأثناء قد يظهر مسار حرج جديد أو تظهر أنشطة جديدة لم تكن في الحسبان.

٧- هناك خطوات أساسية للقيام بعملية تخطيط البرنامج التعليمي و التدريبي لتعليم

الكبار هي:-

- ١- تحديد الأهداف بوضوح وعلى أساسها تبنى الخطوات التعليمية.
- ٢- ترتيب الأولويات، أي اختيار الأولويات والقطاعات والعمليات التي تعطي أولوية على غيرها في الخطة.
- ٣- التنبؤ باحتمالات المستقبل والظروف المختلفة التي ستعمل فيها الخطة، واحتمالات التغيير في الوسط المحيط.
- ٤- الواقعية أي أن تكون تقديرات وحسابات الخطة مراعية لظروف الواقع الفعلية والعملية.
- ٥- المرونة بمعنى وجود قدر يسمح بالحركة ومواجهة التغييرات غير المتوقعة التي يمكن أن تحدث للخطة.
- ٦- المتابعة والتقييم، أي ملاحظة الخطة في واقع تطبيقها والتغلب على ما يواجهها من صعوبات.

رابعاً: بناء برنامج جديد و مطور لتلبية احتياجات تعليم الكبار و تدريبهم:

- ويمكننا في هذا المجال أن نعتمد على طريقة (نولز) في خطوات هذا النموذج:-
- ١- الخطوة الأولى: خلق مناخ ملائم للتعلم.
 - ٢- الخطوة الثانية: تصميم خطة مناسبة للعمل (المسار الحرج).
 - ٣- الخطوة الثالثة: تحليل حاجات المتعلمين الكبار.
 - ٤- الخطوة الرابعة: صياغة الأهداف.
 - ٥- الخطوة الخامسة: تصميم البرنامج بأنشطته وخبراته التعليمية.

٦- الخطوة السادسة: تنفيذ البرنامج وإدارة أنشطته.

٧- الخطوة السابعة: تقييم البرنامج.

عناصر العملية		ويخلص هذا الجدول الخطوات وعمليات النموذج الأندراجوجي مقابل النموذج البيداجوجي: وجه المقارنة
الأندراجوجيا	البيداجوجيا	
متفاهم - غير رسمي - تعاوني - متعاطف	سلطوي - رسمي - تنافسي - جزائي	المناخ الدراسي
يعتمد على المشاركة في التخطيط و اتخاذ القرار	يتم أساسا بواسطة المعلم	التخطيط
تحليل ذاتي للحاجات	يتم أساسا بواسطة المعلم	تحليل الحاجات
بالحوار المتبادل	يتم أساسا بواسطة المعلم	تكوين الأهداف
تتابع منطقي حسب الاستعداد (مشروعات تعليمية - محتوى دراسي)	تنظيم أو تتابع منطقي للموضوعات و محتويات الوحدة	التنظيم
أساليب تدريبية و تجريبية قراءات حرة - مشروعات للبحث	أساليب لنقل المعلومات و المهارات قراءات محددة	الأنشطة
إعادة تحليل الحاجات ذاتيا و المشاركة في قياس نتائج البرنامج	يتم أساسا بواسطة المعلم	التقييم

ضياء الدين زاهر (١٩٩٣) تعليم الكبار منظور استراتيجي، مركز ابن خلدون، القاهرة.

الخلاصة و النتائج:-

و مما سبق يمكننا أن نتوصل إلى النتائج الآتية:

- ١- الحلقة المركزية في تعليم الكبار تتركز على هذه المبادئ:
حاجة المتعلم لأن يعرف، مفهوم الذات عند المتعلم، الخبرات و التجارب السابقة للمتعلم، و الاستعداد للتعليم، الاتجاه أو التوجه نحو المتعلم، الدافعية للتعليم.
- ٢- تعليم الكبار هو مصطلح يرادف التعليم المستمر، التعليم المتجدد، التعليم مدى الحياة، التعليم الأساسي للكبار، التعليم غير النظامي، ويتميز هذا التعليم كونه طوعيا و يعطى على أسس التفرغ الجزئي، وتخضع للإشراف المدني والحكومي.
- ٣- يمثل تعليم الكبار منظورا سياسيا واقتصاديا، على إنه بناء للديموقراطية ساء في مكان العمل أو المجتمع، وخلق القدرات البشرية بطريقة ديموقراطية من أجل الحرية والتطوير والتدريب عبر التعليم المدرسي أو التدريب في إطار الحركة الاجتماعية الاقتصادية.

- ٤- تقدم برامج تعليم الكبار وتدريبهم عبر قنوات متعددة سواء المدارس أو مراكز خدمة المجتمع ونقابات العمال وكليات المجتمع والأحزاب السياسية ووسائل الإعلام، مما يحقق فرص المساواة في التعليم وخلق فرص العمل، وتحريك سوق العمل، استثمار أوقات الفراغ.
- ٥- يمثل تعليم الكبار بعداً أساسياً في نظريات التغيير الاجتماعي نحو إحداث التغيير والتطوير، ويذكر تاريخ تعليم الكبار بنماذج لإحداث التغيير الاجتماعي المطلوب نحو تعزيز ثقافات العمل والإنتاج (نموذج المهاتما غاندي) بالهند.
- ٦- إن التعليم المستمر في عصرنا هذا تكونت فكرته و تشكلت مفاهيمه ورسمت مبادئه في الدول المتقدمة، بل أصبح ينظم كل أنواع ومستويات التربية في المجتمع. فهي قد قطعت شوطاً بعيداً في هذا المضمار وخاصةً في مجال تجديد المناهج ووسائل نقل المعلومة وعلى كل حال فإن الدول العربية بدأت تتلمس طريقها في اختيار أشكال التعليم الحديثة ودخول عصر العولمة لكن ببطء وتردد وذلك نتيجة للجهل المطبق في رقع عريضة من البلاد وكذلك التخلف الذي يكتنف الأرياف والبادي والحروب المستعرة هنا وهناك. ولننهض من كبوتنا ونلحق الركب يجب أن نضع في حسابنا التالي:
- ٧- إنشاء مراكز للبحوث والتوثيق خاصة بالتعليم المستمر وتعليم الكبار بهدف تسهيل البحوث وانتشار البيانات المهنية بين الدول العربية.
- ٨- تشجيع تكوين مؤسسات للتعليم العالي تساعد على استمرارية التعليم والتأهيل لمن فاتهم قطار التعليم ولترقية أداء العاملين في الدولة بمختلف تخصصاتهم.
- ٩- تحت مظلة التعليم المستمر نجد أيضاً ما يعرف بالتعليم المهني والتدريب أثناء الخدمة فلذلك لا بد من إنشاء مراكز لتدريب العاملين بالتعاون مع المعاهد الوطنية والجامعات وروابط التربويين والمشتغلين بتعليم الكبار والتعليم المستمر.
- ١٠- يجدر بالدول العربية تعزيز التعاون فيما بينها كي تدعم تطوير التعليم وتحسين مضمونه وأساليبه وتعزيز الجهود الرامية إلى التوصل إلى استراتيجيات تعليمية جديدة. وتحقيقاً لهذه الغاية ينبغي لها العمل على تضمين الاتفاقات الدولية المعنية بالتعاون في مجال التربية والعلم والثقافة أحكاماً محددة بشأن التعليم المستمر.

- ١١- ينبغي على الدول العربية أن تضع خبراتها فيما يتعلق بالتعليم المستمر تحت تصرف الدول الشقيقة عن طريق تزويدها بمعونات فنية، وبمعونات مادية أو مالية في الأحوال المناسبة.
- ١٢- التصديق بميزانيات منفصلة للتعليم المستمر وتعليم الكبار.
- ١٣- الاهتمام بالتدريب بصورة عامة وبتدريب الكوادر الدنيا والوسيط على وجه الخصوص.
- ١٤- توظيف وسائل الإعلام المسموعة والمرئية لتعليم الكبار والتعليم المستمر ولنا في تجربة جمهورية مصر العربية أسوة حسنة حيث أنشأت قناة تلفزيونية خاصة بمحو الأمية وتعليم الكبار.
- ١٥- ربط التعليم المستمر وتعليم الكبار بجميع خطط التنمية.
- ١٦- إنشاء وتطوير أنظمة التعليم عن بعد والتعليم المفتوح وجامعات الهواء وغيرها من المؤسسات حتى تخدم تعليم الكبار والتعليم المستمر. كما تقوم هذه المؤسسات بتطوير وتدريب أداء الفنيين والمهنيين والمحترفين وترقية أدائهم فينعكس ذلك على رفاهية أمتنا وتقدمها لتحتل مكانها في مقدمة الركب.
- أهم الأسباب التي تعيق تقدم تعليم الكبار:
١. التردد في اتخاذ القرارات الجريئة التي تتبنى الجديد المفيد في عصر انفجار المعرفة.
 ٢. تجاهل عظم شأن التعليم كأحد الاستثمارات المضمونة العائد ولكن في المدى البعيد
 ٣. ضعف الاعتماد المالي المرصود للتعليم عموماً ناهيك عن تعليم الكبار والتعليم المستمر.
 ٤. تجاهل التعليم المستمر وتعليم الكبار وعدم ربطه بخطط التنمية.
 ٥. عدم وجود فلسفة واضحة فيما يخص مفهوم التعليم المستمر والأطر والقوانين التي تحكمه.
 ٦. فقدان الدوافع المادية والمعنوية لدى المتعلمين.
 ٧. تعدد المآخذ على محتويات المناهج وأساليب التعليم.
 ٨. تجاهل العلماء والباحثين وعدم تبني نتائج أبحاثهم أو نشرها.
 ٩. غياب المسؤولية الإدارية بما في ذلك إدارات التعليم.
 ١٠. عدم الاهتمام بتطوير المعلم الذي هو ركن أساسي لكل نهضة.

المراجع والمصادر:

١. ضياء الدين زاهر (١٩٩٣) تعليم الكبار منظور استراتيجي، مركز ابن خلدون، القاهرة.
٢. حسين عبدالحميد رشوان (٢٠١٤)، الأمية الهجائية و الوظيفية و تعليم الكبار، مركز الاسكندرية للكتاب، الاسكندرية.
٣. مشروع التوعية و التنمية في مراكز تعليم الكبار (٢٠٠٣-٢٠٠٤)، وزارة التربية و التعليم العالي بدولة الكويت، الكويت.
٤. محمد علي القضاة (٢٠٠٣)، صناعة السياسات التربوية و تنفيذها و تقويمها، مجلة المعلم، منتديات السبورة،
<http://www.almuallem.net/saboora/showthread.php?t=8209>
٥. سعود هلال الحربي(٢٠٠٦)، صنع السياسة التعليمية بدولة الكويت في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة، رسالة دكتوراة، معهد الدراسات التربوية، قسم أصول التربية، جامعة القاهرة.
٦. رقية عدنان المعاينة(٢٠١٢)، السياسات التعليمية في دول الخليج العربي، جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية.
٧. أحمد أكرم شاهين (٢٠١٣)، تعليم الكبار ،موقعالكتورأحمدأكرمشاهين
<https://sites.google.com/site/drahmedakram2/1>
٨. عاطف حسن شواشرة (٢٠٠٨)، التعليم الجامعي المفتوح و تعليم الكبار، الجامعة العربية المفتوحة، عمان، الأردن.
٩. سمر صالح(٢٠١١)، سياسة التعليم الفني و التدريب المهني و التقني،
<http://www.hrdiscussion.com/hr30601.html>
١٠. موسى نصار (٢٠٠٦)،استراتيجية تعليم الكبار،دار أسامة للنشر و التوزيع، عمان، الأردن.
١١. مالكوم.س.نولز(٢٠٠٢)، المتعلم الكبير، الأثر الكلاسيكي المتميز في تعليم الكبار، ترجمة عدنان الأحمد، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم، إدارة التربية، دمشق، سوريا.
١٢. سعود عيد العنزي (٢٠٠٨)، النظام التعليمي في دولة الكويت ، موقع سعود بن عيد العنزي.
<http://dr-saud-a.com/vb/showthread.php?t=41664>
١٣. محمد علي القضاة (٢٠٠٣): صناعة السياسات التربوية و تنفيذها و تقويمها، مجلة المعلم،منتديات السبورة
<http://www.almuallem.net/saboora/showthread.php?t=8209>
١٤. جرجس الغضبان(١٩٩٨)،التعليم و التدريب المهني،مجلة العلوم الاقتصادية السورية
http://www.mafhoum.com/syr/articles_06/ghadban.htm
١٥. رشدي طعيمة (١٩٩٩)،تعليم الكبار تخطيط برامج و تدريس مهاراته، دار الفكر العربي، القاهرة.

١٦. سامي نصار و فهد الرويشد(٢٠٠٠)، اتجاهات جديدة في تعليم الكبارن مكتبة الفلاح، الكويت.
١٧. سعيد محمد السعيد (٢٠٠٦)، برامج تعليم الكبار إعدادها - تدريسها - تقويمها، دار الفكر العربي القاهرة.
١٨. عبدالمحمود إدريس إبراهيم(٢٠١٣)، التعليم المستمر و تعليم الكبار، المركز السوداني للبحث العملي،

<http://omerhago.blogspot.com/2013/04/blog-post.html>