

## الفصل الخامس

# رؤية مستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر في ضوء التحديات المعاصرة

في ضوء ما أسفرت عنه الدراسة يعرض هذا الفصل لأهم ملامح الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر في ضوء التحديات المعاصرة ، ولتحقيق هذا الهدف يسير الفصل وفق الخطوات التالية:

- أولاً: فلسفة الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد.
- ثانياً: أهداف الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد.
- ثالثاً: تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار عن بعد .
- رابعاً: الرؤية المستقبلية و تصميم البرنامج التدريبي لمعلمي الكبار عن بعد .
- خامساً: الرؤية المستقبلية وأسلوب التدريب لمعلمي الكبار عن بعد.
- سادساً: مصادر التمويل .
- سابعاً: التقويم.
- ثامناً : معوقات تنفيذ الرؤية المستقبلية .

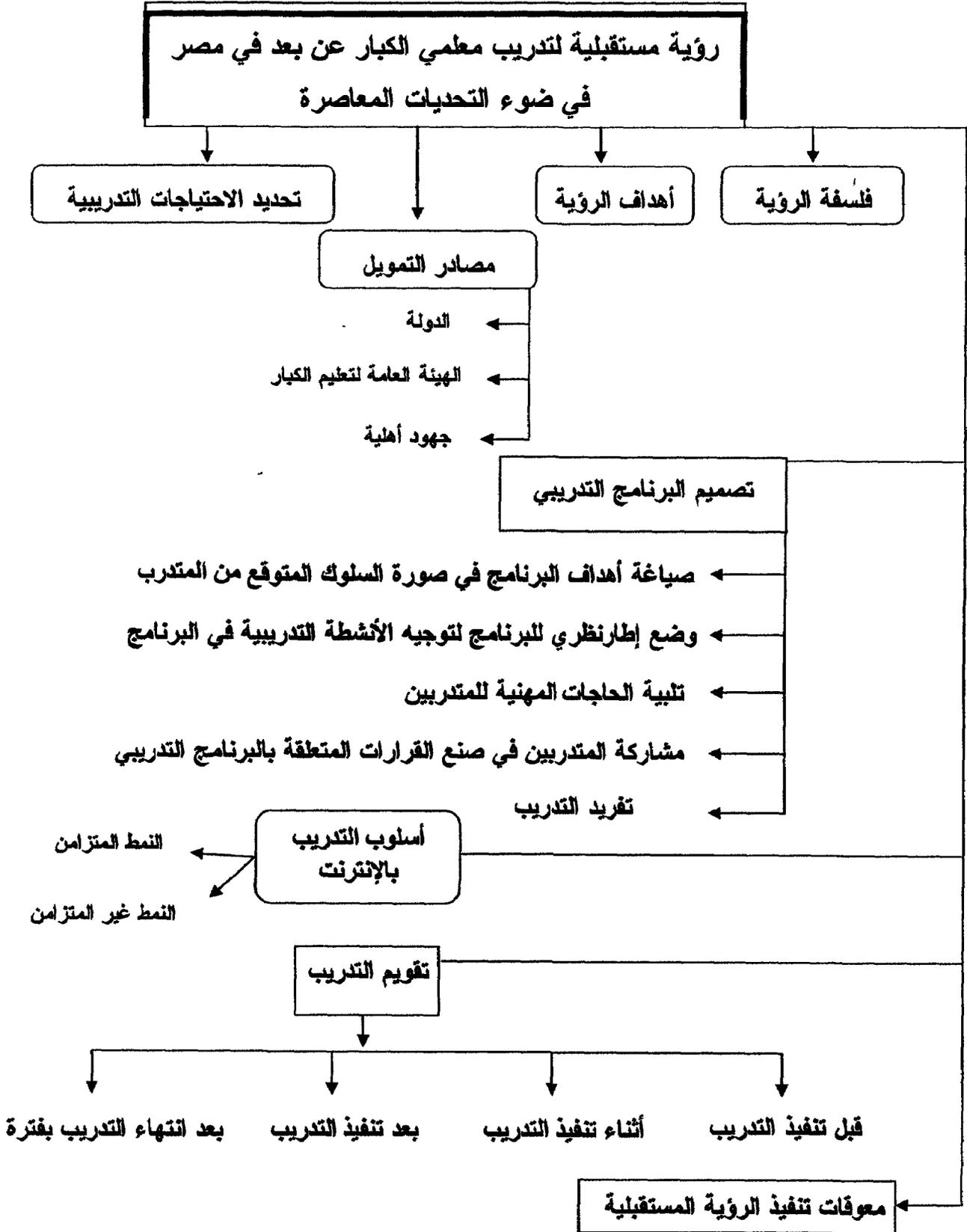
## تمهيد

تتطور مفهوم تعليم الكبار في العصر الحالي ، فلم يعد تعليم الكبار يهدف إلى توعية الكبار بالمشكلات التي تواجههم أثناء الحياة و التي تنتج من وراء جهلهم بالقراءة و الكتابة فحسب ، بل تتطور ليشمل كيفية تعامل الكبير مع جميع جوانب الحياة ، الصحية و الاجتماعية و الثقافية و السياسية و البيئية و مواجهة المشكلات الناتجة عن جهله بهذه الجوانب ، كما يعمل تعليم الكبار على تنمية الكبير ذاتياً من خلال حثه على التعلم المستمر مدى الحياة و التوصل الى أعلى درجات العلم دون خجل او خوف .

و في ضوء تتطور مفهوم تعليم الكبار تغير دور المعلم ، فلم يعد قاصراً على الدور التقليدي و الذي يعتمد على تلقين المعلومة فحسب ، لينتقل إلى العديد من الأدوار التي تتناسب مع هذا العصر ، والذي سمي بعصر المعلوماتية و التطورات التكنولوجية ، و بذلك أصبح معلم الكبار مطالباً بتطوير نفسه و لا يتثنى له ذلك بمفرده ، لذا ظهرت الحاجة إلى تدريبه بشكل مستمر . و لكن برامج التدريب التقليدية لم تفي بالغرض كما أشارت العديد من الدراسات .

و كمحاولة لنهوض بالعملية التعليمية بمراكز تعليم الكبار و تفعيل و تدعيم دور المعلم فيها ، قامت الباحثة بإعداد رؤية مستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر ، و قد اعتمدت الباحثة في بناء هذه الرؤية المستقبلية على نتائج الدراسات و البحوث السابقة في تعزيز و تدعيم برامج تدريب معلمي الكبار .

و سوف تتضمن هذه الرؤية المستقبلية العديد من المحاور : أولاً : فلسفتها ، ثانياً : أهدافها ثالثاً : تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار عن بعد ، رابعاً : تصميم البرنامج التدريبي لمعلمي الكبار عن بعد ، خامساً : أسلوب تدريب معلمي الكبار عن بعد ، سادساً : مصادر التمويل ، سابعاً : التقويم ، ثامناً : معوقات تنفيذ الرؤية المستقبلية . و ذلك لتوضيح جميع جوانب الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر في ضوء التحديات المعاصرة .



شكل (١) يوضح محاور الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر

## أولاً: فلسفة الرؤية المستقبلية :

- يمكن تحديد مؤشرات وموجهات فلسفة الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر في ضوء التحديات المعاصرة علي النحو التالي:-
- أهمية معلمي الكبار في العملية التعليمية بمراكز تعليم الكبار .
  - أهمية دور معلمي الكبار في الارتقاء بالعملية التعليمية بمراكز تعليم الكبار .
  - دور التدريب في تنمية معلمي الكبار مهارياً و وظيفياً .
  - توفير تدريب مستمر لمعلمي الكبار في ضوء التحديات المعاصرة .
  - مساعدة معلم الكبار على التكيف مع التغيرات و التحديات .
  - رفع مستوى معلم الكبار بإستخدام أساليب تدريب مغايرة للأساليب الموجودة حالياً .
  - إكساب معلمي الكبار القدرات و المهارات التي تمكنهم من التفاعل الحي و الإيجابي المتجدد مع التغيرات و التحديات المتسارعة في إطار من الكفاءة و الفعالية .
  - الاستفادة من أساليب التدريب عن بعد في تدريب معلمي الكبار في مصر .
  - تقديم تدريب مستمر لمعلمي الكبار في الأوقات التي تناسب ظروفهم .
  - يتمكن معلم الكبار من التدريب وفق قدراته وسرعته .
  - الاستفادة من التقدم التكنولوجي والتطورات الحديثة المستمرة في تطوير برامج تدريب معلمي الكبار في مصر في ضوء التحديات المعاصرة ، و ذلك للتغلب على أوجه القصور في برامج التدريب التقليدية .

## ثانياً: أهداف الرؤية المستقبلية:

في ضوء الدراسات السابقة ، وانطلاقاً من الاتجاهات والمبادئ الخاصة بتدريب معلمي الكبار في الإطار النظري للدراسة الحالية ، تسعى الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد إلى تحقيق العديد من الأهداف وهي كالتالي :

- التحول من التعليم إلى التعلم .
- تحقيق القدر المطلوب من كفاءة الأدوات لدى معلم الكبار .
- إتاحة الفرص للمتدربين للتطوير مهاراتهم و خبراتهم باستمرار .
- محاولة إيجاد حلول للمشكلات و جوانب القصور لدى معلم الكبار .
- إكساب المتدربين أساليب التعليم المستمر من خلال تمكينهم من مهارات التعلم الذاتي المستمر، أو من خلال إيجاد اتجاهات إيجابية نحو استمرار الالتحاق بالبرامج التدريبية لتطوير قدراتهم و إمكاناتهم .
- توظيف تكنولوجيا الاتصالات و المعلومات في برامج تدريب معلمي الكبار في مصر .

- استخدام أساليب تدريبية تتخطى قيود الزمان و المكان .
- و ينبع من الأهداف الرئيسية عدداً من الأهداف الفرعية و هي :
- تعميق فهم المعلم لطبيعة عمله ومسئوليته في مجال تعليم الكبار .
- تقديم الخبرة و المعرفة الكافية لمعلم الكبار بظروف البيئة ، التي تحيط بالدارسين ، خاصة في المناطق المحرومة و الفقيرة و المهمشة .
- رفع مستوى أداء معلم الكبار ، عن طريق إكساب المهارات المعرفية و العلمية المستحدثة في العمل بمجال تعليم الكبار .
- تدريب معلم الكبار على الأدوار الجديدة التي فرضتها عليه التحديات المعاصرة .
- بتدريب المعلم للقيام بأدوار جديدة التي لم يتدرب عليها من قبل .
- التعرف على النظريات و المبادئ التربوية و النفسية و الاجتماعية و الاقتصادية المرتبطة بمحو الأمية و تعليم الكبار . و اكتساب القدرة على تطبيقها و الاستفادة منها في العمل .
- تمكين المعلم من المهارات البحثية و المنهجية اللازمة لعمله ، وحثه للقيام ببحوث نظرية و ميدانية ، إلى جانب تدريب المعلم على مهارات الرؤية النقدية الجادة لعمله .
- تدريب المعلم على مهارات الاتصال ، و تعميق معرفته بسلوكيات الكبار و التعرف على بيئاتهم و مؤثراتها و طرق تعليمهم .
- تبصير المعلم بالمشكلات التربوية و التعليمية السائدة و وسائل حلها ، و تعريفه بدوره و مسؤولياته تجاهها .
- زيادة قدرة معلم الكبار على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ، و مواجهة مشكلاتهم المستقبلية ، و التغلب عليها من ناحية أخرى .
- مواكبة التطورات التي تطرأ على المناهج في مختلف المواد من تغييرات و اتجاهات حديثة ، و مسايرة المستجدات الجديدة في هذا المجال بشكل يعمل على إضفاء نوع من الحيوية و التطوير للمهنة و تجنب الرتابة في تأدية هذا العمل .
- تحسين أداء المعلم و تطوير قدراته مما يجعله راضياً عن عمله .
- تزويد معلمي الكبار بالمعلومات و المهارات و المستجدات العلمية و التكنولوجية و النظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات .
- تدريب معلمي الكبار على كيفية تطبيق الأفكار و الآراء و الحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية و التطبيق العلمي .
- و رفع الكفاية الإنتاجية للمعلمين عن طريق زيادة كفاءتهم الفنية ، و صقل مهاراتهم التدريسية مما يعود بالنفع على الدارسين ، حيث لوحظ أن هناك علاقة طردية بين

- المعلمين والدارسين ، فكلما زادت فعالية المعلمين وتحقيقهم للأهداف زاد تأثيرهم في الدارسين وساعدهم على تحقيق الأهداف وتنمية المواهب.
- تفادى الأخطاء في أداء أعمالهم والإقلاع عنها ما أمكن ، والحفاظ على الوقت و الجهد والمال في جميع مراحل العمل .
- ربط المعلم ببيئته و مجتمعه المحلي ، وتدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين الدارسين و بين بيئتهم المحلية ، ومهارات تنفيذ وتقويم هذا التخطيط .
- تعريف المعلمين بالجديد في الوسائل التعليمية ، وكيفية استخدامها ، وتفعيلها في العملية التعليمية .
- معالجة جوانب القصور في التدريب التقليدي .
- توفير العدد الكافي من معلمي الكبار المتدربين لمواجهة الزيادة المستمرة في اعداد الأميين.
- تدريب المعلمين في أماكنهم دون عناء الانتقال إلى مراكز التدريب .
- ملاحظة المعلم بكل جديد من طرق تدريس و أساليب إيضاح و معلومات و معارف و طرق التقويم مباشرة أولاً بأول .
- تعزيز اساليب التدريس الحديثة مثل التعلم النشط و التعلم الفعال .

### ثالثاً : تحديد الاحتياجات التدريبية:

تعد الاحتياجات التدريبية القاعدة الأساسية التي تنطلق منها عملية تخطيط و تصميم البرامج التدريبية المختلفة ، سواء كانت برامج تربوية أو غير تربوية ، و سواء كانت برامج مخصصة لقطاع التعليم أم لقطاع الاعمال ، فالآلية واحدة و يمكن اتباعها في كل منظمات التدريب لمعرفة الاحتياجات التدريبية التي تساعد في وضع الاهداف المراد تحقيقها من التدريب في الحاضر و المستقبل " فالخطوة الأولى في تصميم نظام تدريب و تطوير متكامل لمنظمة ما ، هي تحديد الاحتياجات الحالية للتدريب و التطوير بشكل دقيق ، و تحديد متطلبات التدريب المستقبلية .

كما تتصف عملية تحديد الإحتياجات التدريبية بالإستمرار و الشمول و التكامل ، و ذلك لأنها تعتمد على ثلاث فئات و هي المعلمون ، العمل ، المجتمع .

و في هذا الإطار يمكن استخدام مداخل متنوعة لتحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار ، كمدخل تحليل الأداء - تحليل المهمة - تحديد الكفايات - مسح الاحتياجات ، و يمكن أيضاً استخدام أساليب الملاحظة و الاستبيانات و المناقشات الجماعية<sup>(1)</sup> .

(1) حمدى عبدالعزيز الصباغ ، " التنمية المهنية لمعلمي الكبار - تصور مقترح ، مرجع سابق ، ص ٢٤٩ .

## رابعاً : تصميم البرامج التدريبية :

تتطلب التحديات المعاصرة وما ترتب عليها من تغيرات في السياسات و بالأخص التعليمية منها ، إحداث نقله نوعية في مهارات الأفراد العاملين في ميدان التربية والتعليم لتحقيق التقدم الاقتصادي و التنافس العالمي . وللحصول على هذه المهارات ، يتم تصميم برامج تدريبية لمعلمي الكبار تقوم على عدد من المبادئ والأسس، لتجاوز الثغرات والعيوب التي ألحقت بالتدريب التقليدي ، كما تشكل هذه المبادئ و الأسس ، الأطر والقواعد التي يتم في ضوءها بناء برنامج تدريب معلمي الكبار و هي كالتالي<sup>(١)</sup>:

- صياغة أهداف البرنامج التدريبي في صورة السلوك المتوقع الذي سيتقنه المتدرب بعد إتمام التدريب .
- اعتماد إطار أو نموذج نظري للبرنامج التدريبي لتوجيه النشاطات و الممارسات التدريبية في البرنامج .
- تلبية الحاجات المهنية للمتدربين لمساعدتهم على أداء الأدوار والمسئوليات المنوطة بهم.
- صياغة محتوى البرنامج التدريبي في صورة وحدات تعليمية توفر للفرد الحرية من خلال استخدام مصادر تعليمية متنوعة .
- مشاركة المتدربين في صنع القرارات المتعلقة بالبرنامج التدريبي .
- تفريد التدريب من خلال تضمين البرنامج التدريبي أساليب تدريب تنفق و قدرات و مهارات كل متدرب ، مما يساعد على النمو الذاتي وفق معايير عامة تتطبق على جميع المتدربين في البرنامج .

## خامساً: أسلوب تدريب معلمي الكبار عن بعد:

تتعدد أساليب التدريب المستخدمة في تدريب المعلمين عن بعد في مصر و منها " التدريب بالمراسلة - التدريب بالتليفزيون التعليمي - التدريب بمؤتمرات الفيديو - التدريب بالفيديو التفاعلي - التدريب بالأقمار الصناعية - التدريب بالوسائط المتعددة - التدريب بالانترنت .

بعد ما تم عرضه من مميزات و عيوب لأساليب تدريب المعلمين عن بعد ، سوف تقتصر الرؤية المستقبلية على أسلوب التدريب بالإنترنت ، و ذلك لانه يتميز بالعديد من المميزات التي جعلته يتغلب على أوجه القصور والنقص في نظم التدريب التقليدية ، كما أنه

(١) عفاف صالح حمدي الياور : عفاف صالح حمدي الياور ، "التدريب التربوي في ضوء التحولات المعاصرة " (القاهر : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٥) ، ص ١١٢ .

يشمل على مميزات جميع الأساليب الأخرى للتدريب عن بعد من مراسلة و تليفزيون و فيديو تفاعلي ..... الخ .

كما يمتاز هذا الأسلوب بعالميته و شموليته و مرونته و تجدده بإستمرار ، و وصوله للمتدرب في مكان تواجد ، بالإضافة إلى تكلفته المنخفضة ، هذا بالإضافة إلى التحديث المستمر لبرامج التدريب .

وقد استخدم الإنترنت في تدريب معلمي الكبار في أوروبا ، و ذلك لتطوير مهاراتهم و خبراتهم لمواجهة التغيرات و التحديات المعاصرة ، و متابعة معلمي الكبار بكل جديد يطرأ في مجال تعليم الكبار من مناهج و محتوى و طرق تدريس .... الخ (١).

### و التدريب بالانترنت له نمطان و هما :

#### الأول : التدريب المتزامن Synchronous

التدريب المتزامن عن طريق الشبكة هو أكثر الأساليب التدريبية بالإنترنت تطوراً ، حيث يتواجد المدرب و المتدربون على الشبكة في الوقت نفسه للمشاركة في التدريب ، مما يتيح التفاعل أثناء عملية التدريب ، بمشاهدة المدرب و الاستماع له و تفاعل المشاركين في التدريب (٢).

و يقسم Box, Kotherire عملية التدريب بالنمط التزامني بالإنترنت إلى قسمين (٣):

#### ١. تزامن أحادي الاتجاه One – Way Synchronous

يقصد به إتاحة التدريب المباشر بالإنترنت في اتجاه واحد من المدرب إلى المتدربين فقط ، يقوم فيه المدرب بعرض الجلسة التدريبية بالصوت و الصورة ، و يكون دور المتدربين الاستقبال فقط .

(1)Chivers , Geoff and Chowdry , Nikki " The Training of adult educators in Western Europe by open and distance learning methods " **The Proceeding of the 3<sup>rd</sup> International Conference on Training Adult Educators** , Centre For Research in Continuing Education . [On- Line]: Available at < <http://www.eric.ed.gov/data/ericdocs2sql/. Pdf> > Visited in (25/1/2008) .

(٢) عبدالرحمن توفيق ، التدريب عن بعد تنمية الموارد البشرية باستخدام الكمبيوتر و الإنترنت ( القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة ( بييمك ) ، ٢٠٠١ ) ، ص ١٥٨ .

(3)Box , Katherire , Human Interaction During Teacher Training Courses Delivered Vie The Internet, 1999. [On- Line]: Available at: [http://: www.eric.edu.gov](http://www.eric.edu.gov). Visited in (25/1/2008) .

## ٢. تزامن مزدوج Tow – Way Synchronous

يقصد به إتاحة التدريب الحي المباشر عبر مؤتمرات الإنترنت بالصوت و الصورة و الكلمة المكتوبة ، و تبادل الآراء و المعلومات بين المدرب و المتدرب ، و تحقيق التفاعل بين المتدربين بعضهم البعض .

و يتضح مما سبق أن أسلوب التدريب المتزامن يجعل المتدربين في تدريب حقيقي ، حيث يلتقى المدرب بالمتدربين مختلفي التواجد و في شتى أنحاء العالم ، فيتم التغلب على تباعد المسافات ، كما يتيح التدريب المتزامن أقصى درجات التفاعلية في البرامج التدريبية عبر الإنترنت .

و من أهم مميزات التدريب المتزامن بالإنترنت :

- ١- التفاعل الحي المباشر .
- ٢- التدريب التعاوني .
- ٣- سرعة نقل المعلومات .
- ٤- حل مشكلات المقابلات التقليدية.
- ٥- عدم التقيد بمكان معين لتلقي التدريب .

### الثاني : التدريب غير المتزامن Asynchronous

يجمع التدريب غير المتزامن بين المدرب و المتدرب معاً عبر شبكة الإنترنت ، دون التقيد وقت محدد ، حيث يقوم المتدرب و المدرب بالدخول على شبكة الإنترنت في اوقات مختلفة ، لإنجاز مهامهم التدريبية ، و بذلك تتم عملية التدريب و تبادل الآراء ، إلا أنهم لا يتقابلون في الوقت الحقيقي<sup>(١)</sup> .

و بهذا الأسلوب المزدوج العديد من الإمكانيات التكنولوجية المتنوعة مثل النصوص الفائقة ، والاختبارات القصيرة المباشرة ، و الوسائط المتعددة ، و ملفات تدوين الملاحظات ، و البريد الإلكتروني<sup>(٢)</sup> .

و يقسم Box, Kotherire عملية التدريب بالنمط التزامنى بالإنترنت إلى قسمين<sup>(٣)</sup>:

#### ١- غير متزامن أحادي الاتجاه One – Way Asynchronous

(1) Tina Lim Swee & Wong Kiet , Asynchronous Electronic Discussion Group: Analysis Of Postings And Perception Of In-Service Teachers , **Turkish Online Journal of Distance Education -TOJDE** January 2007 V. 8 , N, 1Article :2.

[On- Line] :Available at <http://www.eric.edu.gov>. Visited in (25/1/2008 )..

(٢) عبدالرحمن توفيق ، مرجع سابق ، ص ٥٣ .

(٣) Box , Katherire , Op cit .

يقصد به إتاحة التدريب غير التزامنى عبر شبكة الإنترنت في اتجاه واحد من البرنامج التدريبي إلى المتدربين فقط ، فيكون دور المدرب هو إعداد المحتوى و تقديمه باستخدام تكنولوجيا الإنترنت مع إجراء التعديلات و التحديث المستمر على المحتوى وفق ما يستجد من معلومات ، و يتوقف دور المتدربين على التلقي فقط دون إتاحة عنصر التفاعل بين المدرب و المتدرب عبر الموقع .

## ٢- غير متزامن مزدوج Tow – Way Asynchronous

يقصد بالتدريب غير التزامنى عبر شبكة الإنترنت إتاحة فرصة التدريب غير التزامنى من خلال صفحات الإنترنت التفاعلية باستخدام المثيرات المتنوعة ، مع إتاحة تبادل الأدوار و المعلومات بين المدرب و المتدرب عبر المراسلات بإستخدام البريد الإلكتروني ، و لوحات الرسائل ، واللوحات الإعلانية على الموقع و تحقيق التفاعل غير المتزامن بين المتدربين بعضهم البعض<sup>(١)</sup>.

ويتضح مما سبق أن أسلوب التدريب غير التزامنى يوفر مرونة أكثر للعملية التدريبية ، حيث يلتقى المدرب و المتدربين في أوقات مختلفة من خلال موقع منشور على الإنترنت ، دون الحاجة لتواجدهم في نفس الوقت .

و من أهم مميزات التدريب غير المتزامن بالإنترنت<sup>(٢)</sup>:

١. التفاعل المرن .
  ٢. الوصول السريع للمحتوى التدريبي .
  ٣. تطوير دور المدرب .
  ٤. شعور المتدرب بوجود المدرب معه في التدريب .
  ٥. لا يشترط وجود المدرب و المتدرب في نفس الوقت .
  ٦. عدم التقيد بزمان أو مكان بحيث يتمكن المتدرب من الدخول على الإنترنت و معرفة ما يريد في أى وقت ، و من أى مكان .
- و بذلك تظهر الحاجة إلى تطبيق النمطين معاً في تدريب معلمي الكبار عن بعد باستخدام شبكة الإنترنت و ذلك لأن النمطين يكملان بعضهما ، و لكل منهما مميزات ، حيث

(١) عبدالرحمن توفيق ، مرجع سابق ، ص ١٠٤ .

(٢) أنظر :

- عبدالعزيز طلبه عبدالحميد ، " أثر استخدام برنامج قائم على أسلوب تحليل النظام في تنمية بعض المفاهيم و المهارات اللازمة للتفاعل مع شبكة المعلومات ، والبريد الإلكتروني " ، مجلة التربية ، كلية التربية ، جامعة المنصورة ، (يناير ٢٠٠١) ، ص ص ٩٧-١٢٨ .

تناسب النمط الأول ( التدريب التزامنى ) مع المعلمين الذين تسمح لهم ظروف عملهم على التواجد في نفس الوقت مع المدرب على الإنترنت ، لكي يتلقى التدريب و يتناقش مع المدرب ، و هنا يتفاعل معلم الكبار مع المدرب بحرية بعكس التدريب التقليدي .

كما يتناسب النمط الثاني( التدريب غير التزامنى ) مع المعلمين الذين لا تسمح ظروف عملهم على التواجد في نفس الوقت مع المدرب على الإنترنت ، وبذلك يتمكن المعلم من التدريب في الوقت الذى يتناسب معه ، كما يتناسب هذا النمط مع المعلمين الذي يعانون من الخجل و الانطواء .

### سادساً : مصادر التمويل:

تتعدد مصادر التمويل تبعاً للمستفيدين من برنامج تدريب معلمي الكبار عن بعد في

مصر :-

١- الدولة : وذلك من خلال مشاركة الهيئة العامة لتعليم الكبار و ذلك من حيث توفير المدربين المتخصصين .

٢- الجهود الأهلية : و ذلك عن طريق دعم بعض رجال الأعمال للمشاركة في تعليم الكبار ، وذلك لتوفير معلم قادر على مساعدة الكبار في التغلب على أميئتهم ، و تطوير مهاراتهم .

٣- معلمي الكبار : و ذلك حيث يشترك المعلم من خلال رسوم رمزية ، مما تجعل المعلم يلتزم بالبرنامج التدريبي .

و بذلك تساعد مصادر التمويل المتنوعة التدريب عن بعد على التجديد و الإستمرارية ، استجابة للتغير و التطور الدائم في أنوار معلم الكبار ، وفي المجتمع .

### سابعاً: التقويم:

تستند عملية تقويم التدريب بجميع صورته وأشكاله لتحديد جودة النظام التدريبي و فاعليته على عدد من الأسس والمعايير ، والتي من خلالها يمكن إجراء التعديلات لتطوير النظام التدريبي ، ومن هذه الأسس:

١. أهداف التدريب القريبة و البعيدة المدى في التحديات المعاصرة .
٢. شمولية التقويم والمتابعة لمختلف جوانب النظام التدريبي و العناصر التي تتفاعل معه و تؤثر فيه أو تتأثر به ، بما في ذلك أسلوب التخطيط و العمل في التدريب و المدربين والأدوات المساندة و التكنولوجيا المستخدمة و المكان ، والجوانب المختلفة للبرنامج التدريبي .

٣. الاستمرارية في التقويم و المتابعة منذ بداية التخطيط إلى نهاية التنفيذ ، و بعد انقضاء فترة زمنية على التدريب .

و هناك أربع مراحل للتقويم و هي كالتالي <sup>(١)</sup>:

١- مرحلة تقويم التدريب قبل التنفيذ : تهدف هذه المرحلة إلى التأكد من دقة تحديد

الاحتياجات التدريبية لجميع العناصر المشتركة في البرنامج التدريبي .

٢- مرحلة تقويم التدريب أثناء تنفيذ البرنامج التدريبي : تهدف هذه المرحلة إلى تقويم

كل خطوة من خطوات تنفيذ التدريب ، للوقوف على مدى مطابقة الواقع الفعلي مع

ما تم التخطيط له .

٣- مرحلة تقويم التدريب بعد التنفيذ : تهدف هذه المرحلة إلى تعرف نتائج التدريب ،

و مساهمته في تحقيق الأهداف الموضوعية ، و مقارنة ذلك في ضوء التكلفة.

٤- مرحلة تقويم أثر التدريب بعد انتهاء التدريب بفترة معينة : و تهدف إلى تعرف

أثر البرنامج التدريبي على أداء المتدربين في الواقع الفعلي .

### ثامناً: معوقات تنفيذ الرؤية المستقبلية:

هناك بعض المعوقات التي تعترض أي نظام تدريبي ، وعلى ذلك يجب وضعها في

الحسبان لكيفية إزالة هذه المعوقات و منها :

- معوقات مادية : تتمثل في قلة الامكانيات المادية لتوفير الأجهزة والشبكات و الأدوات

المستخدمة لتطبيق نظام تدريب معلمي الكبار عن بعد باستخدام الإنترنت .

- معوقات بشرية : ضعف مستوى المدربين ، و لذلك يجب العمل على توفير مدربين

متخصصين من أستاذة الجامعة لتدريب معلمي الكبار.

- النظرة المتدنية لتعليم الكبار و معلمي الكبار في مصر .

و في النهاية تتمثل الغاية النهائية للرؤية المستقبلية في توفر تدريب لمعلمي الكبار

يساعده باستمرار على تنمية مهاراته و خبراته لمواجهة التحديات العالمية و المحلية التي

تواجه المجتمع المصري ، و التي تتطلب معلماً واعياً يستطيع التعامل معها .

و تأمل الدراسة بتنفيذ هذه الرؤية و تضافر الجهود الحكومية و الأهلية من أجل

الاستفادة منها ، و تحسين نوعية معلمي الكبار في مصر .

(١) أحمد نعيم البنداق ، " التدريب للجميع .. رؤية استراتيجية " ( ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثالث : دور التدريب في تنمية القدرات التكنولوجية ، القاهرة : المركز القومي للبحوث التربوية ، ٢-٤ مارس ١٩٩٨ ) ، ص ١٥٢ .

## توصيات الدراسة:

### في ضوء العرض النظري توصي الدراسة بالآتي:

- ١- تعميم الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد في مصر في ضوء التحديات المعاصرة .
- ٢- للتعاون مع الهيئة العامة لتعليم الكبار في تنفيذ الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار ' عن بعد في مصر ، باستخدام شبكة الإنترنت على مستوى الجمهورية.
- ٣- تحديث برامج تدريب معلمي الكبار الحالية لتتماشى مع روح العصر .
- ٤- ضرورة الاستعانة بأعضاء هيئة التدريس بالجامعات المتخصصة في مجال تعليم الكبار كمدرسين .
- ٥- الاستفادة من تكنولوجيا التعليم بإمكاناتها المتعددة في إعداد معلمي الكبار في مصر .
- ٦- تقديم حوافز للمعلمين العاملين في مجال تعليم الكبار ، مما يشجع على اتجاه العناصر الصالحة من المعلمين للعمل في هذا المجال .
- ٧- وضع استراتيجية محددة و واضحة ، بشأن تدريب معلمي الكبار تدريباً مستمراً .

## مقترحات الدراسة:

### يمكن طرح مجموعة من الدراسات المستقبلية الآتية :

- تقويم برامج تدريب معلمي الكبار من منظور التربية المستمرة للكبار .
- إجراء دراسة تقويمية لبرامج تدريب معلمي الكبار في الوطن العربي في ضوء كفايات الدور المستقبلي لمعلمي الكبار .
- دراسة فاعلية برنامج لتدريب معلمي الكبار عند بعد في مصر .
- تصور مقترح لإعداد معلمي الكبار عن بعد في مصر .