

الفصل الخامس  
في

## الفصل الخامس

الاتجاهات الحديثة في إعداد معلم تعليم الكبار في  
الولايات المتحدة الأمريكية

أولاً: فلسفة الإعداد.

ثانياً: مصادر الإعداد.

ثالثاً: مكونات الإعداد.

- أسباب تطور مكونات الإعداد.

- مسئوليات وأدوار معلم الكبار.

أ- مسئوليات معلم الكبار.

ب- أدوار معلم الكبار:

قائد

معلم

عضو في مجموعة.

مستمع.

مبرمج.

- إعداد معلم تعليم الكبار في ظل التطورات

التكنولوجية الحديثة.

١- شبكات المعلومات.

٢- وسائل الاتصال الجماهيرية.

٣- التعليم من بعد.

## الفصل الخامس

# الاتجاهات الحديثة في إعداد معلم تعليم الكبار في الولايات المتحدة الأمريكية

يمر العالم اليوم في مطلع الألفية الثالثة بكثير من التطورات التكنولوجية التي أصبحت تؤثر على كل مجال من مجالات الحياة المعاصرة.

ومن أبرز التطورات التكنولوجية التي حدثت وأكدت وجودها تطور الاتصالات ونظم المعلومات.

ومن هنا/برزت أهمية التعليم وتأثيره المباشر على كل فرد من أفراد المجتمع، حيث إن إعداد الأفراد للحياة في المجتمع بسماته الجديدة السائدة يتطلب الاستفادة من كل مجالات التطور وبخاصة تكنولوجيا المعلومات الحديثة وتوظيفها في بث العلم والمعرفة وإتاحتها لكل فئات المجتمع.

وتعد الولايات المتحدة الأمريكية في مقدمة الدول في اكتشاف وإنتاج تكنولوجيا وإتاحتها بصورة ميسرة وشاملة؛ حيث أبتدعت شبكات المعلومات وغيرها من وسائل الاتصال التي انتشرت انتشاراً كبيراً، وجعلت العالم كله يعيش كأنه قرية تكنولوجية واحدة، ولقد أثرت هذه المستجدات التكنولوجية على التعليم ونظمه وأهدافه في جميع أرجاء العالم، وخاصة تعليم الكبار، الذي تطورت برامجه وأهدافه ليؤكد على تنمية قدرة المتعلم على الحصول على المعلومات لأي غرض من الأغراض، كما تركز هذه البرامج على "العلاقة مع الآخرين، والعلاقة بالماضي والحاضر والمستقبل والعلاقة بالأفكار والآراء والمعرفة والرموز، والعلاقة بالنظام البيئي، لذلك فإن التعليم لا بد أن يزود المتعلم

بمعرفة محددة ودائمه، فضلاً عن تشجيع التعليم الابتكاري الذي يتضمنه توقع المشكلات وإيجاد حلول لها<sup>(١)</sup>.

ومن الطبيعي أن هذه البرامج المتطورة، وهذه الوسائل الحديثة لا بد أن يلازمها ويواكبها تطور في أسس مهنة تعليم الكبار للمعلم الذي يتولى هذه المهمة، حيث يجب أن تشتمل على الجوانب التالية.

- ١- "الوعي الذاتي بأهمية التعليم، وأن يتوافر لديه القيم ويتصف بالطموح الذي يشكل رؤية مستقبلية لديه، بالإضافة إلى هذا الوعي بابتكار طريقة تدريس فعالة وفريدة.
- ٢- التعرف على أدبيات المهنة، وذلك باكتشاف المعلومات والبيانات والمصادر المتوفرة من كتب ومقالات ودوريات وتقارير ووسائل علمية.
- ٣- الإسهام في تطوير المهنة. حيث يجب أن يكون قادراً على الإسهام والمشاركة في الأنشطة المهنية مع الآخرين.
- ٤- أن يكون نشطاً ومتحفزاً لتطوير المهنة: حيث إن هذا سوف يجعل قراراته طبيعية<sup>(٢)</sup>.
- ٥- "أن يتعرف المعلم على الأهداف التعليمية للمتعلمين الكبار، ويعمل على مساعدتهم في تحقيقها، ويؤكد على الأهداف الوسيطة التي تحمل الطلاب على المحاولة المستمرة.

---

(1) Cobely, Patricia. Adult Education in the year 2000 and Beyond. Adult Basic Education. An Interdisciplinary Journal for Adult Literacy Education. Vol. 6, No. 2, Summer. Washington D. C., The American Association of Adult and Continuing Education. 1996. P. 100.

(2) Brockett, Ralph G. Professional Development for Educators of Adults. San Francisco, Jossey Bass Inc., 1991. p. 98-99.

٦- يوفر المعلم الأنشطة التعليمية التي تمكن الكبار من تحقيق الأهداف التعليمية والتي تتناسب مع احتياجاتهم وقدراتهم.

٧- أن يكون لدى المعلم المهارات والقدرات التي تمكنه من تصميم وتنفيذ برنامج التعلم، ويمتلك المرونة الكافية لاستخدام استراتيجيات تعليمية في مختلف مواقف التعلم<sup>(١)</sup>.

ويهدف هذا الفصل إلى محاولة التعرف على الاتجاهات الجديدة في إعداد معلم تعليم الكبار في الولايات المتحدة الأمريكية.

### **أولاً: فلسفة الإعداد:**

تقوم فلسفة إعداد معلم تعليم الكبار على ضرورة تطوير برامج الإعداد لمواجهة التغيرات التي تحدث في مجالات تعليم الكبار حتى يستطيع تلبية احتياجات هذه التغيرات من ناحية، ويكون قادراً في نفس الوقت على استخدام مصادر المعرفة المتاحة لتحقيق هدف التعليم، ومن هنا فإن "التعريف التقليدي لدور المعلم يجب أن يفسح الطريق لتعريف جديد يعتمد على محورين:

أ- **مُيسر لعملية التعليم،** فيتولى المعلم تصميم وإدارة ما هو متاح له؛ وذلك لتمكين المتعلمين من فهم محتوى البرنامج.

ب- **يُيسر مصادر المعرفة وإرشاد المتعلمين إليها،** لذلك يجب أن يكون على علم ودراية بما هو متاح في المجتمع من أنواع المصادر المختلفة، حيث إن تعليم

---

(1) Seaman, Don F. and Fellenz, Robert A. Effective Strategies for Teaching Adults. Columbia, Merrill Publishing Company, [198-]. P10.

الكبار يتطلب تحديد المشكلات وتزويد المتعلمين بالأدوات الضرورية والمعلومات وتشجيعهم على اختيار الحلول والبدائل<sup>(١)</sup>.

## ثانياً: مصادر الإعداد:

يتم إعداد معلم تعليم الكبار في الجامعات بعد الدرجة الجامعية الأولى ولا تزال هي المصدر الأساسي لإعداده، وتستخدم الوسائل التكنولوجية الحديثة في الإعداد والتدريب، مثل شبكات المعلومات، والحاسبات الآلية (الكمبيوتر)، والمواد السمعية والبصرية.

## ثالثاً: مكونات الإعداد:

تتميز برامج التخرج الخاصة بمعلمي تعليم الكبار بأنها "برامج متقدمة تؤدي إلى الحصول على درجتي الماجستير والدكتوراه، وهي برامج تؤدي في الجامعات، وذلك بالإضافة إلى برامج التدريب فيما قبل الخدمة"<sup>(٢)</sup>.

وهناك عدد من المقومات الأساسية التي تؤسس نموذجاً لإعداد معلم الكبار وهي:

- ١- تعليم الكبار وتشمل نظريات تعليم الكبار، وعلم مساعدة الكبار على التعلم، وفهم المتعلم ودوافعه، والخبرة بالمصادر التعليمية.
- ٢- الاستعدادات: حيث إن تعليم الكبار هو استعداد عقلي وروحي، فالاستعداد لرعاية المتعلم ومساعدته على إنجاز أهدافه التعليمية يُعد شرطاً أساسياً في معلم تعليم الكبار.

---

(١) Coberly, Patricia. Op. Cit. P101.

(٢) Henschke, Jahn A. Modeling the Preparation of Adult Educators Adult Learning. Vol. 9, No. 3, Washington D. C., American Association for Adult and Continuing Education Spring 1998. P11.

٣- التطابق بين النظرية والتطبيق.

٤- لابد أن يثق المعلم بقدرته وجهد المتعلم، هذه الثقة تأخذ أكثر من شكل، في أن يعلم المعلم أن المتعلم له أهمية فريدة وله أهدافه وأحلامه ويستطيع أن ينمي المهارات التي يحتاجها، كذلك يُقدر المعلم حاجات المتعلم وطموحه، وأن يتبادل الاحترام معه<sup>(١)</sup>.

### أسباب تطور مكونات الإعداد:

إن الولايات المتحدة تقابل العديد من المشكلات الداخلية الناتجة عن الهجرة العالمية التي ازدادت في الآونة الأخيرة "فقد أصبحت هي وكندا الاتجاه الذي يختاره عشرات الآلاف من الذين يحاولون الهروب من الأنظمة السياسية المختلفة والنظم الاقتصادية في وسط وجنوب أمريكا وأفريقيا"<sup>(٢)</sup>. من هذه المشكلات:

أ- التنوع الثقافي: أدت الهجرة إلى وجود ثقافات مختلفة، ومجموعات لغوية متباينة، لذا فلا بد للمعلم أن تكون من ضمن برامج إعداد مناهج للتعليم الثقافي المتبادل، ويتم ذلك عن طريق اقحام معلم الكبار في الثقافة الجديدة ويشتمل ذلك على ثلاثة أهداف، هي زيادة المعرفة بالثقافات الأخرى، وزيادة الفهم للأحداث العالمية، والأحاساس بالقيم والسلوك للأفراد في الثقافات الأخرى، ويشمل البرنامج عدة أنشطة هي القراءة عن الثقافات الأخرى والمحاضرات التي تقام بواسطة ممارسين ذوي تجربة غنية في التعامل مع المشكلات الثقافية، بالإضافة إلى تصميم الوسائل التي تحاول محاكاة الثقافات الأخرى عن طريق ألعاب المحاكاه<sup>(٣)</sup>.

(١) Ibid. pp12-13.

(٢) Orem, Richard A. Preparing Adult Educators for Cultural change. Adult Learning. Vol. 2, No. 5, Washington D. C., American Association for Adult and Continuing Education Feb. 1991. P8.

(٣) Ibid. pp8-10.

ب- الفقر: تُولد الهجرة مشكلة الفقر التي ظهرت بوضوح في الستينات وقد تم توثيق المشكلة والتعرف على طبيعتها وحجمها، فقد قامت برامج البحث القومية بالبحث في الأمية والتدريب المهني وإعداد القادة وطبيعة القوى العاملة عام ٢٠٠٠، وكانت نتيجتها عدة تقارير أجمعت على:

- ١- وجود طائفتين في أمريكا. أحدهما فقيرة والأخرى غنية.
- ٢- تغيرت متطلبات القوى العاملة، وظهرت الحاجة إلى عامل متعلم ومتخصص، يساعد أيضا في حل المشكلات التي تنشأ أثناء العمل، وأن حوالي ٧٠% من القوى العاملة عام ٢٠٠٠ تحتاج لتطوير المهارات.
- ٣- لابد من توجيه الاهتمام للعاملين الذين يقومون بعمل يحتاج لمجهود ضخم.
- ٤- انتشار برامج محو الأمية الفيدرالية والتدريب الوظيفي من خلال ١٦٠ وكالة فيدرالية.
- ٥- لا يوجد أولويات في النظام التعليمي.

هذا كله جعل التوصية باستراتيجية كبرى للتعليم تشتمل على الأسس التالية:

- تطوير الستة أهداف القومية.
- زيادة تمويل التعليم وبرامج التدريب الوظيفي.
- إعادة هيكلة نظم الرعاية.
- تطوير التعليم والمهارات الوظيفية للذين أصبحوا بدون عمل بسبب التطور التكنولوجي.

- زيادة التعاون على كل المستويات<sup>(١)</sup>.

وهذه الأسس عملَ على تضمينها في استراتيجية التربية لأمریکا عام ٢٠٠٠؛ حيث حرصت على الاهتمام بتعليم الكبار، وقد اشتملت على ستة أهداف، كان الهدف الخامس خاصاً بالكبار وينص على "جميع الكبار في أمريكا سيتخلصون من الأمية الوظيفية ويكتسبون المعرفة والمهارات الأساسية والضرورية للمنافسة في عالم الاقتصاد الكلي الحر، كما سيكون في مقدورهم ممارسة حقوق وواجبات المواطن"<sup>(٢)</sup>.

وإن هذا سيتم عن طريق عيادات لتشخيص المهارات في المصانع ومواقع العمل الكبيرة، لتحديد المطلوب؛ لرفع مستوى المهارات إلى المستوى المنشود، كذلك تأكيد الالتزام بمحو الأمية من خلال تطوير مستويات الأداء في جميع مراكز تعليم الكبار التي تمولها الحكومة الفيدرالية، وأن تُتطور برامج هذه المراكز لتتناسب مع معدلات الأداء المحسنة، وأيضاً التوسع في المسح الميداني من أجل الحصول على معلومات أفضل حول مدى انتشار الأمية بين الكبار، ومدى فاعلية البرامج المخصصة لمكافحتها؛ وذلك من أجل إصدار تشريعات مناسبة وفعالة في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، كذلك إقامة العرض لاكتساب المعارف والمهارات<sup>(٣)</sup>.

---

(١) Cunnincham, Phyllis M. United States of American. International Review of Education. Vol 42. No 1-3, Netherland, Unesco Institute for Education and Kluwer Academic Publishers 1996. Pp178-179.

(٢) أمريكا عام ٢٠٠٠: استراتيجية للتربية. ترجمة وعرض وتحليل محمد عزت عبدالموجود. مرجع سابق. ص ٩٠.

(٣) المرجع السابق. ص ١٠٣.

## مسئوليات وأدوار معلم الكبار:

ظهرت اتجاهات جديدة لمسئوليات معلم الكبار وأدواره، فبالنسبة لـ:

- أ- مسئوليات معلم الكبار: تنوعت واشتملت على ما يلي:
  - ١- تحقيق مبدأ مجتمع عادل ومتساو.
  - ٢- تأسيس تعليم قوي لأعضاء المجتمع وذلك لضمان المشاركة الإيجابية.
  - ٣- احترام الثقافة الاجتماعية الموروثة وكرامة المخلوقات البشرية.
  - ٤- احترام احتياجات كل متعلم من الأمانة والفهم والمساواة في كل التعاملات بين المعلم والمتعلم.
  - ٥- استخدام أفضل معلومات وتدريبات مهنية متاحة لخدمة المتعلم.
  - ٦- مسؤولية تجاه كل شيء في بيئة التعلم.
  - ٧- ضمان أن يتعامل مع المتعلمون بعدل ورفق لدعمهم وتأمينهم.
  - ٨- مسؤولية المعلم تجاه الزملاء وتجاه المهنة.
  - ٩- عكس الطبيعة الأخلاقية والمؤثرة للمعلم خلال التدريب وذلك لتحسين التوجيهات، ومتى وأيا كانت طريقة التدريب ورؤية الأمور<sup>(١)</sup>.

---

(1) George, S. Wood Jr. A code of Ethics for All Adult Educators. Adult Learning vol. 8, No. 2, Washington D. C., American Association for Adult and Continuing Education Nov., Dec. 1996. Pp 13-14.

ب- أدوار معلم الكبار:

لم يعد دور معلم الكبار يقتصر فقط على التدريس، وإنما ضم العديد من الأدوار وقد حددها آلان روجرز اربعة أدوار لمعلم الكبار هي<sup>(١)</sup>:

١- قائد.

٢- معلم.

٣- عضو في مجموعة.

٤- مستمع.

ووفق التقدم الحالي في مجالات العلم والتكنولوجيا يمكن إضافة دور آخر هو أن يكون مبرمجاً.

١- قائد للجماعة: فإن معلم الكبار يتولى قيادة المجموعة للوصول إلى النتائج المرجوه وهو في هذا يمر بعدة مهام هي:

أ- تحديد العمل المراد تنفيذه مقدماً سواء أكان تحسين المهارات أو دراسة موضوع أو حل مشكلة، فإنه يقوم بعرض الأهداف المشتركة وتوضيحها للمجموعة كذلك يقوم بتحديد الأعمال التي يمكن القيام بها لتحقيق هذه الاهداف.

ب- أن المعلم موجه لعملية التفاعل داخل المجموعة، ولا بد أن يتأكد من أن كل فرد يسهم إيجابياً تجاه تحقيق العمل أو المهنة والتعلم، وهو يساعد المجموعة على أن ترى ماذا يحدث من تغير لنفسها.

---

(1) Rogers, Alan. Teaching Adults. Op. Cit. pp. 61-170.

ج- المعلم منظم لعملية التعلم فيقوم بتحديد المصادر الموجودة في الأفراد ومن يقومون بعمله، وذلك لتحديد المواد والتجهيزات والكتب والاحتياجات التدريبية للتعلم.

ومن الواضح أن هذه الأدوار جميعها يشترك فيها أكثر من فرد إلا أن الشخص المسئول في النهاية هو المعلم كقائد للمجموعة.

٢- معلم:

وهذا يهدف إلى مساعدة المجموعة في اكتساب المعرفة والفهم والمهارات والسلوك والاستعدادات، ولكي يقوم المعلم بهذه المهمة فلا بد من أن يقوم بوظائف فرعية هي:

أ- مدير للعملية التعليمية: وهو في ذلك يكون:

١- مصمماً: يقوم بتحليل برنامج التعلم وتحديد المهارات والمعرفة والاستعدادات المطلوبة، ويصف هدف التعلم والمهام التعليمية الفردية المطلوبة لتحقيق الأهداف، بالإضافة إلى تحديد المصادر وتوضيح تتابع العملية التعليمية.

٢- منظم: حيث يعتني بتنظيم مهام التعلم والمحيط الذي يتم فيه التعلم، وبيئة الفصل والمجموعة، والحالة التي يستطيع فيها الطالب أن يشارك في العمل، ويكون التنظيم ومهماً لمقابلة متطلبات المتعلم.

٣- كقائد: يقوم المعلم بمساعدة ودفع الطلاب؛ لكي يشاركوا في العملية التعليمية، وفي اختيار طريقة تدريس تتيح ذلك، ويستخدم أكثر الأدوات الاجتماعية تأثيراً.

٤-كضايط: حيث يحدد المعلم الأنشطة والمواد وثيقة الصلة بالمهمة التي يقوم بها، وهدف المقرر الدراسي، ويعدل البرنامج ويغير الاتجاه إذا كان ضرورياً ويبعد التشتت ويحافظ على التحرك نحو التعلم.

ب- معلم: هناك محاولات كثيرة لتصنيف المعلمين وفق طبقات تبعاً لاختلاف الاسلوب والعلاقة مع الطلاب، فمنهم من يوصف بأنه راعي الطلاب وهو يسمح للطلاب أن يتصل به في أي وقت، أو تقسيمه من خلال المدخل الشخصي لعدد من الأنواع مثل المروض والمضيف والحارس، أو يتم تقسيمه وفق الحالة المزاجية من أوتوقراطي أو ديمقراطي، وهناك من يتحدث عن نوع المعلم سواء أكان متحفظاً أم أنانياً وغيره من ودود ومتفهم، وهناك المعلم الروتيني أو المحث للطلاب أو الخيالي أو الغامض، وهناك المسئول والمحب للعمل أو من يعمل بغير تخطيط، وكل هذا يؤثر على المناخ الذي يتم فيه التعلم.

ج- مناخ الفصل: إن طريقة التدريس تخلق مناخاً لفصل الكبار، فإما أن تجعله مريحاً ودافئاً وبالتالي استجابة المتعلمين تكون واضحة، وإما أن يكون بارداً وعدائياً وبالتالي تكون الاستجابة فاترة، بالإضافة إلى وجود عوائق، ومناخ الفصل يتحدد وفق:

١-قوة ودفي الأحياس بالتفاعل بين المعلم والمتعلم.

٢-المباشرة في العلاقة بين المعلم والمتعلم.

٣-الحماس في شعور المعلم بما يقوم بتدريسه للطلبة.

٤-التنظيم وتتمثل في قدرة المعلم على شرح الدرس بكفاءة وتنظيم.

د- التنفيذ: إن العلاقة بين المعلم والمتعلم وحثه على المشاركة في العملية التعليمية تختلف باختلاف الأفراد. فإنه من السهل وصف وتصنيف علاقات المعلمين الآخرين مع طلابهم أكثر من وصفه مع نفسه، وإن المعلم ينتقل من طريقة إلى أخرى وفق احتياجات الوضع الحالي، وفي كثير من الأحيان فإن المعلم يتبنى الطريقة التي تناسب كل مجموعة، وينبغي أن يكون الهدف الأول في الاختيار هو الأكثر صلاحية للطلاب المشتركين أو المجموعة ككل، ونجد أن كثيراً من الطلاب يريدون أن يقوم المعلم بالتدريس بالطريقة العادية لأنهم في بعض الأحيان يعتبرون المنافسة تضيق للوقت.

ه- مواد المقرر تعتمد العملية التعليمية على المعلم والطالب وموضوع الدراسة، ومن واجب المعلم حث الطلاب على المشاركة في موضوع الدراسة.

٢- المعلم كعضو في الجماعة: إن معلم الكبار يعتني بالاحتياجات التعليمية لطلابهم وطريقة تعلمهم والمهارات المطلوبة وكيفية تقويتها وإثرائها، لذا فإنه إذا كان عضواً في الجماعة فإنه يستطيع أن يشعر بباقي أعضائها، ويساعدهم لاكتساب المعلومات والمهارات فالمعلم والطلاب مشتركون في المقرر الدراسي، ونجد أن هناك نموذجين مختلفين في الجلسات التعليمية بين المعلم والطالب، أولهما أن تتم معظم الأنشطة التعليمية في الفصل، وشرح الطرق الجديدة في العمل، ويقوم المعلم بتعزيز الطلاب عن طريق التدريب والقراءة والكتابة، وفي هذا النموذج فإن جزءاً من اللقاء الفصلي يخصص للتغذية المرتدة، ثانيهما: النموذج البديل وهو ينتقل بالعملية التعليمية خارج الفصل في الفترة بين كل اجتماع وآخر؛ وإن التعليم يتحسن خلال الفصل ليكتمل قبل الجلسة التالية، ولا بد أيضاً من تخصيص وقت للتقويم.

ويرى الطلاب أن اللقاء بين المعلم والمتعلم شيء ضروري لعملية التعليم، ومن هنا فإن المعلم يحتاج إلى الوعي بخطوات التعليم ليكون متأكداً من أنها تساعد على استمراره.

٤- مستمع ومقوم: إن الدور الرابع لمعلم الكبار هو أن يكون مستمعاً ومقوماً لأداء طلابه، فإن تعليم الكبار وصف على أنه مجموعة من الأنشطة التي يشترك الكل فيها، وكل متعلم كبير يحتاج إلى أن يقوم بدور المعلم، وفي هذه الأثناء يقوم المعلم بالمشاهدة والاستماع والتقويم لأدائه، وإن طريقة استبدال أدوار المعلم والمتعلم من أكثر الطرق فعالية في عملية التعليم حيث يتيح للمعلم أن يصل إلى حكم دقيق على عمل الطالب، ويواجه المعلم في الاشتراك في الأنشطة التعليمية بنوعين من الطلاب نوع يسلك منهج القتال ويرفض عمل شيء أو القيام بشيء، وهناك من يرفض القيام بشيء في هذا الوقت لذا على المعلم أن يساعد المجموعة لتصبح على وعي بالموضوع وكذلك الأنشطة التعليمية.

٥- مبرمج<sup>(١)</sup>: ويقوم المعلم بالتعرف على المستفيد ويكون له الميسر والمساعد حتى يصبح على وعي بحاجاته، ويقوم المعلم بصياغة الأهداف التعليمية لمقابلة هذه الحاجات، وتحديد وسيلة تنفيذ الأهداف، كذلك يكون للمعلم دور داخل المؤسسة القائمة بتعليم الكبار حيث يتفاعل مع زملائه حتى يستطيع اختيار مقررات البرنامج والتخطيط له، ولكي يقوم المعلم بهذا، لابد من تمكنه من المفاهيم الأساسية الخاصة بالبرمجة، بالإضافة إلى مفاهيم خاصة بالموضوع ليتخذ القرارات التوجيهية والاختبارات الذكية، واختيار الأنشطة، بالإضافة إلى ذلك لابد للمعلم كمبرمج أن يكون ماهراً في التخطيط والتصميم والتنفيذ والتقويم، فعندما

(١) Boone, Edgar J. Developing Programs in Adult Education. New Jersey, Prentice Hall Inc. 1985. p. 6-12.

يمتلك المعلم المفاهيم والمهارات العملية لترجمة تحليل الاحتياجات لتكون برامج وخططا، وهي تتزاوج مع القدرة على الربط مع وظائف رسالة وفلسفة مؤسسة تعليم الكبار من ناحية ومن ناحية أخرى مع معتقدات وقيم وأهداف مجموعة المتعلمين، ولكي يقوم المعلم بدوره في البرمجة لابد أن يكون على علم بما يلي:

أ- النظام: يتعرف على نظام مؤسسة تعليم الكبار والنظم الفرعية والعلاقات المتبادلة مع الآخرين، كذلك يحلل مجموعة التعلم والمؤسسة والمجتمع كهدف للتغيير، تقويم البرنامج أو الخطة كنظام.

ب- الثقافة: إن معلم الكبار لابد أن يتعرف على المفاهيم المختلفة للثقافة، ولأنه إذا كان يهدف إلى إحداث تغيير في المجتمع لذا لابد من معرفة ثقافة هذا المجتمع عن طريق دراسة البيئة الخارجية للمؤسسة وتحليلها لمعرفة وفهم الاختلافات الثقافية للمتعلم وللمجموعة المتعلمين، ومنها يتعرف على دوافعهم وقيمهم ثم يقوم بتخطيط ووضع البرنامج.

ج- التغيير: إن المعلم يهدف إلى إحداث تغير في المجتمع وهذا إما أن يكون مخططا له ويهدف إلى تحسين النظام، أو يكون غير مخطط له.

د- صنع القرار: يتعرف المعلم على كيفية صنع القرار الذي عادة ما يتأثر بشخصية الفرد وقيمة وخلفيته، كذلك مصادر الاتصال وطبيعة النظم الاجتماعية وطبيعة التجديد.

هـ- الحاجات: تتمثل الحاجات في الاختلاف بين الحالة الحاضرة للمتعلم الفرد أو مجموعة المتعلمين وبين المعيار الاجتماعي، والفجوة بينهم هو أين يوجد هؤلاء المتعلمون في العلاقة بالمعيار الاجتماعي.

وهناك مجموعة من المصادر التي يمكن من خلالها التعرف على الحاجات التعليمية للمتعلم وتتمثل في المصادر التالية:

- ١- "المصدر الأول: معلومات عن المتعلمين أنفسهم ودراساتهم ونظرتهم لبيئتهم، واهتماماتهم، واتصالهم بمحتوى البرنامج.
- ٢- المصدر الثاني: هو دراسة الحياة المعاصرة للمتعلمين، ومنها يتحدد الثقافة ونوع الحياة وأساسها. وكذلك الالفاظ المستخدمة (المفاهيم، المهارات، القيم) وهذه المعرفة تساعد في تصميم البرامج الوثيقة الصلة بالبيئة الاجتماعية للمتعلمين.
- ٣- المصدر الثالث: اقتراحات المتخصصين للحاجات والأهداف التعليمية للأفراد والمجموعة، وتكون هذه الاقتراحات بتقنية عالية ومتخصصة وتمثل قاعدة للحاجات"<sup>(١)</sup>.

## **إعداد معلم تعليم الكبار في ظل التطورات التكنولوجية الحديثة:**

"إن المجتمع الآن يعيش عصر الانفجار المعرفي ونمو شبكات الاتصال الاليكترونية، وإن قاعدة المعرفة تتضاعف كل ٢٠ شهر، وتعتمد صناعة المعرفة الأمريكية على هذه التغيرات التكنولوجية السريعة والتي تزيد من حجم الاقتصاد الأمريكي"<sup>(٢)</sup>.

- 
- (١) Tyler, R. W. Basic Principles of Curriculum and Instruction. Chicago, University of Chicago Press, 1971. From Boone, Edgar J. Developing Programs in Adult Education. op. Cit. p. 12.
  - (٢) Coberly, Patricia. Adult Education in the year 2000 and Beyond. op. Cit. P97.

وتستخدم نظم إعداد وتدريب معلم الكبار العديد من هذه الوسائل التكنولوجية

ومنها:

١- **شبكات المعلومات:** استخدمت شبكات المعلومات في تطوير نظم الإعداد

والتدريب للمعلمين، وذلك للتغلب على مشكلات تكاليف السفر والإقامة.

وقد انتشرت شبكة الانترنت على مستوى العالم وهي تعمل على كسر الحواجز وتربط المعلمين بعضهم ببعض، وتعطي فرص الاتصال بالزملاء للتعرف على التطور في المجال وإيجاد مصادر جديدة.

كذلك وجدت شبكة خاصة لتعليم الكبار Adult Education Net Work وهي تشمل قائمة بأسماء الأفراد المهتمين بتعليم الكبار، وهناك قائمة أخرى هي Family Math Discussion Fourm وهي تضم مناهج رياضية للعائلات ومن خلال هذه القوائم يمكن إجراء مناقشات وإعطاء معلومات وإجابات، وتعتبر هذه الشبكات دافعا للمناقشات المرشدة أو كامتداد لورش العمل أو أي تجارب تقدمية للمهنة.

كذلك ظهور البريد الإلكتروني، والأدوات الأخرى مثل الشبكة العالمية للاتصالات جعل التعليم موجهًا بطريقة أكثر إمكانية؛ لتطوير المهنة حيث إنها تعطي نظامًا بيانيًا موضوعيًا للمعلومات عن طريق تنظيمها وتحويلها إلى بيانات مقروءة ومفيدة وتعطي الطالب معلومات بطريقة أسهل، ومن أهم المصادر التي يمكن أن تساعد معلمي الكبار هو (دليل الانترنت للآمين ومصادر تعليم الكبار)

والمنشور عام ١٩٩٥، وهو يحتوى على معلومات مختلفة للمبتدئين على

الانترنت، وأيضاً إعطاء عنوان لأفضل أماكن تعليم الكبار على الانترنت<sup>(١)</sup>.

ولكن هذه الاختراعات التكنولوجية الضخمة "تتطلب من المجتمع أن يعد

الأشخاص الذين يستخدمون، ويتم ذلك عن طريق التدريبات المتعددة"<sup>(٢)</sup>.

وهذه التدريبات من شأنها أن تعمل على أن يشعر المتعلم بالراحة في التعامل مع

التكنولوجيا الحديثة، وبالتالي يستطيع أن يحصل ذاتياً على المعلومات.

ولانتشار شبكات المعلومات على مستوى الولايات "فقد قامت ولاية فلوريدا عام

١٩٩٠ بعمل حصر للكبار المشتركين في برامج تعليم الكبار عبر شبكات

المعلومات وجد أن عددهم وصل إلى ٤١٩,٤٢٩ مشاركاً كبيراً، لأستكمال

متطلبات المواطنة في الولايات المتحدة والوصول إلى الرفاهية، وتتمثل هذه

البرامج في مقررات المدارس العليا لاستكمال المقررات، كذلك برامج استخدام

اللغة الإنجليزية لمن لديهم مهارات محددة في اللغة"<sup>(٣)</sup>.

وهذا يوضح إلى أي مدى تسهم شبكات المعلومات في إتاحة التعليم للجميع.

---

(<sup>1</sup>) Heinrich, Virginia. Professional Development Using the Internet. Adult Learning. Vol. 7, No.3, Jan. Feb. Washington D. C., American Association for Adult and Continuing Education, 1996. Pp9-10.

(<sup>2</sup>) Holt, Margaret E. Adult Educators in Cyberspace: Ethical Considerations. Adult Learning. Vol. 8, No2, Nov., Dec., Washington D. C., American Association for Adult and Continuing Education, 1996, p16.

(<sup>3</sup>) Florida's Adult Education Programs: Challenges and Accomplishments. Florida, Florida State Development of Education, 1991.

## ٢- وسائل الاتصال الجماهيرية:

من الملاحظ أن برامج تدريب المعلمين عبر البرامج التليفزيونية والإذاعية انتشرت انتشارا كبيرا فكان لكل ولاية مجموعة من البرامج التي تذاع عبر القنوات المحلية لها، والتي تهتم بالمعلم والمتعلم على حد سواء، "ففي ولاية كولومبيا قسمت برامج التليفزيون الخاصة بالتعليم تحت ٣٢ عنصرا ومنها تعليم الكبار، وتطوير المقررات والشهادات، وتعليم الكمبيوتر والتكنولوجيا الحديثة، ومراكز مصادر التعليم، وشهادات المعلمين، وتقنيات التدريس، وبرامج الاختبارات، والتعليم المهني، وكذلك شملت برامج الإذاعة أربعة عشر عنصرا منها تعليم الكبار، والفنون، والتدريب، وبيئة التعلم، ومراكز مصادر التعلم، وتعليم الآباء، وتقنيات التدريس، ويتم تحديد موعد البث الإذاعي والتليفزيون بالإضافة إلى معلومات عن البرنامج والخدمات التعليمية التليفزيونية(١).

كما تم تخصيص "قناة لتقوية تدريب المعلمين للتعليم الأساسي للكبار وأيضا الإنجليزية كلغة ثانية، وتقدم عن طريق القمر الصناعي برامج تدريبية لتنمية العاملين في مجال تعليم الكبار"(٢).

٣- **التعليم عن بعد:** تستخدم برامج التعليم عن بعد العديد من الطرق لتقليل الفجوة بين المعلم والمتعلم، فقد استخدمت الدراسات بالمراسلة ثم حديثا الراديو والتليفزيون، وفي السنوات القليلة الماضية ظهرت معاهد التعليم من بعد في العالم الصناعي واستخدام الشبكات التليفزيونية في الاتصال بالطلاب وتعليمهم من خلال شبكات الكمبيوتر، وقد استخدم التعليم من بعد في برامج تدريب المعلمين الذين لهم خلفيات ومستويات متنوعة وذلك لزيادة كفاءتهم ومهاراتهم(٣).

---

(1) Staff Development Resources. Columbia, South Carolina State Department Education Office of Instructional Technology, 1990.

(2) Outreach and Technical Assistance. New York Third year: Evaluation Report. California, Hacienda la Puente Unified School District. 1993.

(3) Perraton, Hilary [ed]. Distance Education for Teacher Training. London, New York, Routledge, 1993. pp. 2-4.