

الفصل الثاني

واقع تدريب معلمي الكبار في مصر

محاوير الفصل :

- تدريب معلمي الكبار في مصر .
- مفهوم التدريب .
- أهداف تدريب معلمي الكبار في مصر .
- أهمية تدريب معلمي الكبار في مصر .
- واقع تدريب معلمي الكبار في مصر .
- مبررات تطوير و تحديث برامج إعداد و تدريب معلمي الكبار
- التخطيط لتدريب معلمي الكبار في مصر .
- أنواع البرامج التدريبية لمعلمي الكبار في مصر .
- أساليب تدريب معلمي الكبار في مصر .
- بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب معلمي الكبار في مصر .

الفصل الثاني

تدريب معلمي الكبار في مصر

من مسلمات العصر الذي نعيشه أن المستقبل للأمة المتعلمة و للتعليم المتطور و الجيد الذي يحقق الأهداف المطلوبة ، ومهما كثر الحديث عن تطوير التعليم يظل موضوع تطوير المعلم هو الأساس، وذلك لأن المعلم هو حجر الزاوية في أي برنامج تعليمي ، و هو موجه العملية التعليمية .

وبذلك يعد معلم الكبار أحد العناصر المهمة في منظومة تعليم الكبار ، و حجر الزاوية في العملية التعليمية ، وعلى ذلك فينبغي على معلم الكبار أن يتسلح بمجموعة من المهارات و الخبرات ، و يتسم بمجموعة من الخصائص و الصفات التي قد يختلف فيها عن غيره من المعلمين في التعليم النظامي ، وبذلك فينبغي لمعلم الكبار أن يكون واعياً لسيكولوجية الكبار ، و يمتلك من المهارات الحياتية ما يساعده على التعامل مع الكبار ، و لديه محتوى ثقافي متنوع من الثقافة العلمية والاجتماعية والتاريخية و الصحية الجغرافية و البيئية و الاقتصادية و السياسية التي تؤهله للقيام بواجباته التعليمية نحو الكبار^(١) .

و بالرغم من أهمية معلم الكبار و دوره في محو أمية الكبار إلا أنه مازال إعداداه و تدريبه أمراً هامشياً في البلاد العربية ، ولم يلق الإهتمام المخطط و المدروس حتى الآن ، و قد أدى هذا إلى أنه أصبح من الممكن لأي شخص حامل مؤهل دراسي أن يعمل معلماً للكبار ، و هذا ما يضعف مخرجات العملية التعليمية بمراكز تعليم الكبار^(٢) .

فقد اهتمت التقارير الدولية بمعلمي الكبار وطرق تدريبهم ، حيث اشار مؤتمر السينور ١٩٤٩ إلى ضرورة اختيار معلمي الكبار من المدرسين المحترفين على أن يتم تدريبهم تدريباً خاصاً على مهارات القيادة التربوية ، كما أكد مؤتمر مونتريال ١٩٦٠ على ضرورة تدريب معلمي الكبار بصوره منهجية من خلال الحلقات الدراسية ، و إدخال طرق تدريسية أكثر ملائمة لتعليم الكبار . وأكد المشاركون في مؤتمر طوكيو ١٩٧٢ على الحاجة إلى معلمين مهنيين متخصصين في تعليم الكبار ، و قد ركز مؤتمر باريس ١٩٨٥ على

(١) محيي الدين عبده الشربيني وعاطف شحاته يوسف ، مشروع تأهيل و تدريب معلم محو الأمية و تعليم الكبار (كلية التربية بأسوان ، جامعة جنوب الوادي ، ٢٠٠٦) ، ص ٣ .

(٢) أحمد حسين اللقاني ، علم تعليم الكبار (تونس : منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة ، الجزء السابع ، ١٩٩٨) ، ص ١٢٢ .

ضرورة التدريب المنهجي لمعلمي الكبار من أجل تحقيق صفة التخصص له ، ، كما أكد مؤتمر ١٩٩٧ على دور الجامعات في إعداد و تدريب معلمي الكبار (١) .

و بذلك يعد تدريب المعلم أثناء الخدمة جزءاً مكملاً لبرامج الإعداد ، لأن هذه البرامج ربما لا تشبع حاجة المعلم و هو يقوم بتنفيذ المنهج ، فضلاً عن الصعوبات و المشكلات التي قد تنشأ في أثناء هذا التنفيذ ، و بالتالي فإن مراجعة المعلم فيما يواجهه من صعوبات أو مشكلات أمر ضروري ، أملاً في الوصول إلى حلول كثيرة ، يختار منها المعلم ما يلائمه و يلائم مبادئه ، لأن التعامل مع الجوانب الإنسانية يحيط بها الظلم إذا تم التركيز على حل واحد دون سواه (٢) .

ولا شك أن مطالب التدريب تتزايد باستمرار ، و لذلك كان تدريب معلمي الكبار قبل و أثناء الخدمة عملية ضرورية فرضتها طبيعة العصر ، و لقد تعدى التدريب إجراءات تصحيح عيوب الأداء ، و مجرد الحلول الوقتية لبعض مشكلات العمل الطارئة إلى كونه جهداً متواصلاً و عملية مستمرة تستهدف التنمية المهنية للقوى العاملة تتجدد الحاجة إليه بتجدد المهام الملقاة على عاتق القوى العاملة . و من ثم فتدريب معلمي الكبار عنصر ضروري من عناصر عملية تعليم الكبار .

وترى الباحثة أن هناك العديد من الأسباب وراء الإهتمام بتدريب معلمي الكبار في

مصر و تتمثل في :-

- ١ . الأخذ بمبدأ التربية المستمرة و التعلم مدى الحياة .
 - ٢ . علاج أوجه النقص أو القصور في برامج إعداد المعلمين قبل الخدمة .
 - ٣ . رفع كفاءة بعض المعلمين الذين التحقوا بالمهنة دون إعداد كافٍ ، أو فعال .
 - ٤ . إدخال مناهج جديدة أو تبنى طرق تربوية حديثة .
 - ٥ . حدوث تطورات كثيرة في مفاهيم و وظائف أو اساليب التدريب أثناء الخدمة .
- ولذلك يعتبر تدريب معلمي الكبار قبل و أثناء الخدمة هو السبيل الوحيد لتوفير الكوادر البشرية المؤهلة للقيام بمهام التدريس بمراكز تعليم الكبار ، و تتميتمهم بشكل مستمر أثناء رحلة التدريس ، كما يساعد التدريب أثناء الخدمة على متابعة كل جديد يطرأ على التعليم ، و مواجهة التقدم الحادث في جميع المجالات المعرفية و التكنولوجية .

(١) منظمة الأمم المتحدة للتربية و العلوم و الثقافة ، المؤتمر الدولي الخامس لتعليم الكبار هامبورج ١٤

- ١٨ يوليو ، ١٩٩٧ ، ص ص ١٧ - ١٨ .

(٢) إبراهيم محمد عطا ، المعلم إعداداه ، تدريبه ، مسؤولياته (القاهرة : مكتبة النهضة المصرية ، ٢٠٠٥) ، ص ٧٣ .

مفهوم التدريب :

هناك العديد من المفاهيم لتدريب المعلمين ، و التي تسعى إلى تحقيق أهداف التنمية البشرية ، و رغم اختلاف هذه المفاهيم إلا أنها تهدف في النهاية إلى الارتقاء بمستوى المعلمين و تنمية مهاراتهم و خبراتهم و تجديدها في عصر سريع التغير .

فهناك العديد من المفاهيم التي أوردتها الخبراء في مجال التدريب ، لعل من أهمها ما ذكره طلعت عبد الحميد (٢٠٠٦) ^(١) أنه " عبارة عن مجموعة من الأنشطة لحل مشكلات التعليم و رفع كفاءة المعلمين المهنية" .

كما عرفه رضا السيد و أحلام الباز (٢٠٠٢) ^(٢) على أنه " مجموعة من الأنشطة المنظمة و المخططة بهدف تنمية معرفة الفرد و خبراته و معلوماته من أجل تنمية أدائه " . و ذكر حسن الطعاني (٢٠٠٢) ^(٣) بأنه " الجهود المنظمة ، و المخطط لها لتزويد المتدربين بمهارات و معارف ، و خبرات متجددة ، تستهدف أحداث تغييرات ايجابية مستمرة في خبراتهم ، و اتجاهاتهم ، و سلوكهم من أجل تطوير كفاية أدائهم " . و عرف أيضاً التدريب بأنه " تعويض عن ما ينقص المعلم من مهارات ودوافع و معرفة " ^(٤) .

و أخيراً عرفه رأفت عبد الفتاح (٢٠٠٢) ^(٥) بأنه " عملية تعتمد على تقديم المهارة و الخبرة و العلم . بهدف تقديم الخدمة التدريبية للأفراد و الجماعات داخل المؤسسات الاجتماعية و الخدمية و ذلك لتحقيق أعلى قدر من الأداء في مواجهة المعوقات و العقبات التي تواجه وظائفهم و مهنتهم في ضوء استراتيجيات تلك المؤسسات .

و من التعريفات السابقة يمكن استخلاص ما يلي :-

- أن التدريب عملية منظمة تحدث وفق فلسفة و أهداف محددة و واضحة .
- أن التدريب يهدف إلى رفع مستوى المعلمين من الناحية العملية و العلمية .
- يهدف التدريب إلى مواجهة وحل المشكلات التي تواجه المعلمين أثناء القيام بالعمل.

(١) طلعت عبد الحميد فايق ، التربية في عالم متغير دراسات في أصول التربية (القاهرة : فرحة للنشر و التوزيع ، ٢٠٠٦) ، ص ٧٥ .

(٢) رضا السيد محمود حجازي و أحلام الباز حسن الشربيني ، " برنامج مقترح لتنمية مهارات معلمات الفصول متعددة المستويات في تدريس العلوم وفق احتياجاتهن التدريبية " (ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر العلمي السادس - التربية العلمية و ثقافة المجتمع - الجمعية المصرية للتربية العلمية أبو سلطان ، ٢٨ - ٣١ مايو ، ٢٠٠٢) ، ص ١٨٨ .

(٣) حسن أحمد الطعاني : مرجع سابق ، ص ١٤ .

(٤) Juan Carlos Navarro, Aimee Verdisco, Teacher Training in Latin America: Innovations and Trends, Washington, D.C. Inter-American Development Bank, August 2000, [EDU-114].

(٥) رأفت عبد الفتاح، سيكولوجية التدريب و تنمية الموارد البشرية (القاهرة : دار الفكر العربي، ٢٠٠٢) ، ص ٤٨ .

- أن التدريب يهدف إلى إكساب المعلمين بعض المهارات و المعارف الجديدة لمواجهة التحديات المعاصرة و المستقبلية .

أهداف تدريب معلمي الكبار :

على الرغم من تعدد البرامج التدريبية من حيث أهدافها ، إلا أنها تسعى في النهاية إلى تحقيق هدف عام و هو تطوير أداء المعلمين في ضوء التغيرات التي يشهدها المجتمع المصرى بشكل عام و الميدان التربوي بشكل خاص .

كما تهدف برامج تدريب معلم الكبار في مصر إلى العديد من الأهداف ، والتي تسعى إلى تطوير أداء معلمي الكبار ، ومساعدتهم على الارتقاء بأنفسهم و الدارسين ، و بتحقيق ذلك يتحقق الغاية المنشودة وهي الارتقاء بالمجتمع و جعله مجتمعاً متقدماً لا نامياً.

هذا و قد أشارت العديد من الأدبيات إلى أهداف تدريب معلمي الكبار في مصر ، حيث ذكر ضياء الدين زاهر (١٩٩٣) أهداف تدريب معلمي الكبار وهي كالتالي (١):

- تعميق فهم المعلم لطبيعة عمله و مسؤولياته في مجال تعليم الكبار .
- 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 ووسائل حلها و تعريفه بدوره و مسؤولياته تجاهها .

كما أشار عبدالله محمد الشيخ (١٩٩٢) إلى أهم أهداف تدريب معلمي الكبار و هي (٢) :

- اكتساب تصور واضح صحيح عن مفاهيم الأمية و تعليم الكبار .
- تدريب المعلم للقيام بأدوار جديدة 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 .

(١) ضياء الدين زاهر: مرجع سابق ، ص ٢٣٤ .

(٢) عبدالله محمد الشيخ ، " دور كلية التربية بالكويت في اعداد معلم محو الأمية و تعليم الكبار " ، مجلة التربية المعاصرة ، العدد ٢١ ، لسنة ٩ ، (يوليو ١٩٩٢) ، ص ٥٥ .

و قد ذكر محمد نجيب عبدالهادى (٢٠٠٥) أهداف تدريب معلمي الكبار وهي كالتالي (١) :

- رفع مستوى الأداء ، عن طريق اكتساب المعلم المهارات المعرفية والعلمية المستحدثة في العمل بمجال تعليم الكبار .
 - تنمية الاتجاهات السليمة للفرد نحو عمله في تعليم الكبار ، لتقديره لقيمة هذا العمل و أهميته و الآثار الاجتماعية المتصلة به و المترتبة عليه .
 - الإحساس بأن العمل في مجال تعليم الكبار واجب وطني ، و واجب ديني ، و واجب اجتماعي ، و استشعار معلم تعليم الكبار بأنه جندي يقاتل في السلم ، بأن ينير بصيرة إنسان حرم من حظ التعليم في صغره ، مثله مثل الجندي الذي يقاتل في ميدان المعركة ، كلاهما يؤدي واجباً وطنياً و واجباً دينياً و واجباً اجتماعياً .
 - ثقة معلم تعليم الكبار بنفسه ، و إحساسه بعدم الدونية ، وأنه من خيار الناس لقوله صلى الله عليه وسلم " خيركم من تعلم العلم و علمه " .
 - زيادة قدرة المتدربين على التفكير المبدع الخلاق بما يمكنهم من التكيف مع أعمالهم من ناحية ، و مواجهة مشكلاتهم المستقبلية ، و التغلب عليها من ناحية أخرى .
- كما ذكر كلا من مصطفى عبد السميع محمد و سهير محمد حواله (٢٠٠٥) أهداف

تدريب معلمي الكبار على النحو التالي (٢) :

- تحسين أداء المعلم و تطوير قدراته مما يجعله راضياً عن عمله .
- تدريب المتدربين على كيفية تطبيق الأفكار و الآراء و الحلول النابعة من نتائج الدراسات بما يؤدي إلى سد الفجوة بين النظرية و التطبيق العلمي .
- تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم و الإقلاع عنها ما أمكن ، و الحفاظ على الوقت و الجهد و المال في جميع مراحل العمل .
- ربط المعلم ببيئته و مجتمعه المحلي ، و أيضاً مجتمعه العالمي ، و تدريبه على مهارات التخطيط لتوثيق الصلة بين الدارسين و بين بيئتهم المحلية ، و مهارات تنفيذ و تقويم هذا التخطيط .

(١) محمد نجيب عبدالهادى ، " رؤية الاتحاد النوعي لتعليم الكبار في إعداد المعلم في القرن الحادى و العشرين " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادى و العشرين ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ٥٩٤ .

(٢) مصطفى عبد السميع محمد و سهير محمد حواله ، إعداد المعلم تلميه و تدريبه (القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٥) ، ص ١٧٣ .

- زيادة قدرة المعلم على التعلم الذاتي و التقويم الذاتي لتطوير أدائه^(١) .
- تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والمستحدثات العلمية والتكنولوجية والنظريات التربوية التي تجعلهم أكثر قدرة على مواكبة هذه المتغيرات^(٢) .
- 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 وإمكاناتهم^(٣).
- تمكين المعلم من أساليب جذب الدارسين ، لكي لا يكون من أسباب تسرب و إحجام الدارسين عن مراكز تعليم الكبار .
- ورفع الكفاية الإنتاجية للمعلمين عن طريق زيادة كفاءتهم الفنية وصقل 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.
- مواكبة التطورات التي تطرأ على المناهج في مختلف المواد من تغييرات واتجاهات حديثة ، و مسايرة المستحدثات الجديدة في هذا المجال بشكل يعمل على إضفاء نوع من الحيوية و التطوير للمهنة و تجنب الرتابة في تأدية هذا العمل.

أهمية تدريب معلمي الكبار:

تحتل قضية تدريب المعلمين مكان الصدارة في قضايا التنمية البشرية ، حتى أصبح التدريب هو السبيل الوحيد لإثراء معلومات و مهارات المعلمين و تنمية المعلم مهنيًا و علميًا .

كما أصبح التعليم و التدريب مجالين يهتمان بتنمية الكفاءات و رفع مستوى الأداء حيث أصبحا ضروريين ، فعلى سبيل المثال : المعهد القومي لتعليم الكبار قد أعاد تشكيل هيئته في ضوء المعايير المستقبلية التي توصف ما يحتاج الكبار أن يتعلموا ، و يكونوا قادرين على خلق معنى جديد للتعلم في القرن الحادي و العشرين^(٤).

(١) سعود بن فرحان العنزي ، " معلم المستقبل حاجاته التدريبية و المهنية " ، مجلة دراسات تربوية و اجتماعية ، جامعة طوان ، كلية التربية ، المجلد الثاني عشر ، العدد الأول (يناير ٢٠٠٦) ، ص ٢٥ .

(٢) Lynn L. Jaffee , Adult literacy programs and the use of technology , **Adult basic education**, V. 11 , N. 2 , Summer 2001, P. P 109 –120 .

(٣) Liebowitz , Marty and Robins, Amy: **Rising to the Literacy Challenge: Building Adult Education Systems In New England** ,Nellie Mae Education Foundation , April 2002 , P.48.

(٤) Stein, Sondra, **Equipped for the Future content Standards: What Adults Need to Know and Be Able to Do in the 21st Century**. Washington, DC: **National Institute FOR literacy** January , 2000 , P.43.

و تظهر أيضاً أهمية تدريب معلمي الكبار لأن معظمهم من غير التربويين ، و حتى يتسنى لهم تحقيق أهداف برامج تعليم الكبار ، فلا سبيل من خضوعهم لبرامج تدريبية مكثفة و متخصصة في تعليم الكبار

كما ترجع أهمية تدريب معلمي الكبار إلى أن الأغلبية العظمى منهم ، لم يتم إعدادهم تربوياً قبل الخدمة ، وبذلك فمعظم من يعمل في مجال محو الأمية و تعليم الكبار من خريجي الكليات و المعاهد العليا و المتوسطة ، و من هنا تظهر أهمية الإعداد و التدريب التربوي لمعلمي الكبار ، حيث يتعامل المعلم مع فئات متنوعة منها : البائع و التاجر ، وربة منزل ، إلى جانب آخرين من ذوى خبرات حياتية مختلفة (١).

و على ذلك أصبح استمرار عملية تدريب معلمي الكبار أمراً ضرورياً و ذلك نتيجة للمهام الجديدة التي أُلقيت على عاتق المعلم ، في ظل التقدم الهائل و الثورة المعرفية و التقدم التكنولوجي الحادث في العالم ، و كل ذلك يتطلب من المعلمين النمو المستمر و المتلاحق لكل هذه التغيرات ، و مواكبة هذا التقدم . و بذلك يعتبر التدريب عملية ديناميكية مستمرة تهدف إلى تغيير و تحديث الإطار المرجعي للمعلم ، و من ثم تعديل اتجاهاته و خبراته و مفاهيمه حول نفسه و عمله و المجتمع المحيط به .

كما تكمن أهمية تدريب معلمي الكبار في الآتي (٢) :

١- خصوصية عمله و الفئات التي يتعامل معها :

يتميز الكبير بالعديد من الخصائص التي تميزه عن الصغير ، لذا كان لا بد من معرفتها ، و تعرف الأسس النفسية للتعامل مع الكبار، و توظيف تلك الخصائص و الاستفادة منها في اختيار أنسب الوسائل التي تحقق دوافعهم .

(١) مركز البحوث التربوية و التنمية ، معايير مقترحة لجودة أداء معلم الكبار في فصول و مراكز محو الأمية ، تحقيق الجودة في تعليم الكبار في ضوء معايير القومية ، باحث رئيس : هدى حسن شوقي ، ٢٠٠٥ ، ص ١٦٤ .

(٢) أنظر:

- إشراقة أحمد الحسن ، " مؤسسات وصيغ إعداد معلم الكبار السودان دراسة حالة " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادي و العشرين ، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ص ١٩٤ - ١٩٥ .

- سعيد محمد محمد السعيد و هدى محمد إمام صالح : " تنمية كفايات معلمي محو الأمية و تعليم الكبار بالوطن العربي " برنامج تدريبي " تونس ، المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، إدارة التربية ٢٠٠٧ ، ص ص ١١ - ١٣ .

٢- دوره المنوط في تغيير المفاهيم و الاتجاهات :

إن مهمة معلم الكبار ليست في نقل المعرفة و المعلومات فقط ، بل في تكوين المواطن بالقيم و الاتجاهات و السلوك ، الأمر الذي يتطلب إعدادهم إعداداً خاصاً ، يسمح لهم أن يكونوا على دراية بشتى فنون قياس الاتجاهات و الميول و القيم ، و وسائل تعديلها .

٣- اختلاف حاجات الكبار و دوافعهم عن الفئات الأخرى :

لابد من تدريب معلم الكبار ، بحيث يستطيع تلبية حاجات الكبار للتعلم . فكلما كبر الفرد يكون لديه مخزون من المعرفة و التجارب تمثل مصدراً مهماً للتعلم ، فلا بد في تعليمه الاستفادة من هذه المعارف لتسهيل عملية التعلم . و بما أن للكبار دوافع و قيماً و حاجات و أهدافاً تختلف عما لدى الصغار ، كان لابد من المعرفة الوافية بدوافع الكبار و طرق التعامل معهم .

٤- تنوع طرائق تعليم الكبار أكثر من الصغار :

تتنوع طرائق تدريس الكبار أكثر من الصغار ، ولذلك يجب تدريب معلم الكبار على تنوع طرائق التدريس التي تحتويها الحصة من العمل في مجموعات ، والعمل الزوجي ، و لعب الأدوار ، بالإضافة إلى الأنشطة و الألعاب لكسر الروتين و الملل .

٥- تنوع الخلفيات (الثقافية و المهنية و التعليمية) لمعلم الكبار :

تتنوع الخلفيات الثقافية و المهنية و التعليمية لمعلم الكبار ، فبعض معلمي الكبار من حملة الشهادات الجامعية أو الثانوية ، كما نجد للبعض وظائف مختلفة ، والبعض الآخر متطوع ، و لا يتم تعويض ذلك النقص إلا بتدريب معلم الكبار تدريباً كافياً و مناسباً ، واضعاً في الاعتبار الاختلاف في الفئات المستهدفة بالتدريب .

٦- ضخامة مشكلة الأمية في الوطن العربي :

لابد لمعلم الكبار من الإلمام بمشكلة الأمية على جميع المستويات (عالمي، إقليمي ، محلي) و الجهود المبذولة للتغلب عليها . وعلى المعلم أن يسهم في التغلب على هذه المشكلة و إزالتها و تخفيف حدتها .

٧- تدريب معلم الكبار يعد ضرورة لسد ثغرات نقص الكفاءة في الأداء :

وهذا الجانب متعلق بما سبق حيث إن إعداد برامج تدريبية خاصة بمعلم الكبار يعد ضرورة قصوى ، حيث يؤكد الخبراء و المختصون أن أهم معوقات نجاح تطبيق الاستراتيجية العربية لمحو الأمية و تعليم الكبار يتمثل في عدم كفاءة معظم القائمين بعملية التعليم مهنيّاً و خاصة فيما يتصل بإدراك الفروق بين طرق تعليم الصغار و الكبار و كيفية تعليمهم تعليمياً فعالاً .

٨- ضرورة توافر الكفايات العلمية والتعليمية :

من الشروط الأساسية لنجاح معلم الكبار والتي تتمثل في ضرورة توافر مختلف الكفايات للمعلم مع الإلمام بالمعلومات الأساسية في المواد التي يقوم بتدريسها ، والطرق المناسبة لتعليم الكبار، ومن ثم أصبح الاهتمام بتنمية تلك الكفايات والمهارات المرتبطة بها لدى المعلم أمراً جوهرياً في برامج التدريب .

٩- الأدوار الجديدة للمعلم ومستحدثات العصر :

إن المتغيرات و المستحدثات التي يشهدها العصر تفرض على معلم الكبار أواراً ومهاماً جديدة لم تكن لديه من قبل ، و تتطلب ضرورة الاهتمام ببرامج تدريبه أثناء الخدمة لتقديم الخبرات والأساليب التعليمية الحديثة و ما من شأنه أن يكسب المعلم المهارات اللازمة له ، والتي تجعله يتناسب مع أواره الجديدة و مع مستحدثات العصر و متغيراته .

١٠- تطوير مناهج و برامج تعليم الكبار :

إن المناهج و البرامج الموجهة للكبار تتطور باستمرار ، وينبغي أن يواكب تطوير أى منهج أو برنامج تعليمي تدريب المعلمين الذين يوكل إليهم مهنة التدريس .

١١- الأخذ بمفهوم التربية المستمرة :

تزايد الاتجاه في الآونة الأخيرة نحو الأخذ بمفهوم التربية المستمرة ، و ذلك لأسباب عدة منها : تزايد و تراكم المعرفة ، وقصر الفترة بين الاكتشافات العلمية و تطبيقاتها ، و تطور الكفايات اللازمة للمهن المختلفة ، و هذا يستدعي إعداد دورات تدريبية متعددة و متنوعة لمعلمي الكبار .

١٢- تنوع أوجه القصور في أداء معلم الكبار وضرورة تلبية الاحتياجات المهنية

لهم : و من أبرز أوجه القصور لمعلم الكبار و التي تتطلب ضرورة علاجها في برامج التدريب ما يلي :

- تدني مستوى الثقافة العامة خاصة العلمية عند كثير من المعلمين مما يمثل صعوبة في الرد على استفسارات الكبار في مادة الثقافة .

- ضعف القدرة على استخدام الاساليب العلمية في تقدير احتياجات الدارسين أو دراسة مشكلاتهم بشكل عام .

- ضعف الثقافة الدينية عند كثير من المعلمين مما يجعلهم عاجزين عن تدريس مادة التربية الدينية .

- ضعف القدرة على التفكير في أساليب نشاط تصاحب إلقاء الدروس.

- عجز المعلم عن مواجهة بعض مشكلات الدارسين الكبار ، و إدراك الفروق الفردية بين الدارسين ، و مراعاتها أثناء التدريس .

كما أوصت دراسة الهام عبدالحميد (٢٠٠٤) ^(١) بضرورة رعاية معلم الكبار و تدريبه و رفع مكانته الاجتماعية و الاقتصادية ، و توفير الأدوات العلمية التي تساعد على الإبداع في الأنشطة و في طريقة التدريب .

كما أوصت دراسة سوزان المهدي (٢٠٠٦) ^(٢) بعدد من التوصيات منها :

- ضرورة تدريب معلمي الكبار على أساليب البحث العلمي و النمو الذاتي .
 - أن تكون عملية التقويم مستمرة للدورات التدريبية لمعلم الكبار .
 - الاستفادة من تجارب و خبرات بعض الدول المتقدمة في عملية تدريب معلمي الكبار في ضوء ما يسمى بإعادة هندسة عمليات تدريب و تطوير الموارد البشرية .
- هذا و قد أوصت دراسة عبدالرحمن الحميدي (١٩٩٠) ^(٣) بضرورة التخطيط العلمي لتدريب معلمي الكبار قبل التحاقهم بالعمل بمجال تعليم الكبار و في أثناء عملهم ، و ألا يسمح بالعمل في هذا المجال لغير المتدربين ، و أن يقوم للتدريب على أساس دراسة الحاجات التدريبية و وفق منهج تحليل النظم .

كما أوصت دراسة أفراح عبدالجليل (٢٠٠٦) ^(٤) بعدد من التوصيات منها :

- ضرورة تدريب معلمي الكبار على استخدام طرائق تدريس ، تتيح للمتعلم دوراً إيجابياً نشيطاً في العملية التعليمية .
- إعداد برامج تدريبية خاصة بمعلم الكبار قبل و أثناء الخدمة .
- أن يحتوى البرنامج التدريبي على موضوعات سيكولوجية الكبار ، و طرق و أساليب التدريس المناسبة .

^(١) الهام عبدالحميد فرج : " رؤى مستقبلية لطرائق و اساليب تعليم الكبار " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادي و العشرين ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ١١٩ .

^(٢) سوزان محمد المهدي : " التنمية المهنية لمعلم الكبار في ضوء التحديات المعاصرة " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادي و العشرين ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ١١٣ .

^(٣) عبدالرحمن بن سعد الحميدي ، الكتاب السنوي في التربية و علم النفس (القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٩٠) ، ص ٢٧٨ .

^(٤) أفراح عبدالجليل عباس المتوكل : " معوقات تواجه معلمي الكبار بفصول محو الأمية في الجمهورية اليمنية " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادي و العشرين ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ٢٢٩ - ٢٣٠ .

■ تدريب المعلمين على المفاهيم والمعلومات الجديدة التي تشتمل عليها المناهج المطورة.

و مما سبق يتضح أن تدريب معلمي الكبار أثناء الخدمة ضرورة عصرية و حتمية، وذلك لأنه يمثل الشق الثاني من تكوين المعلم ، وأن التعليم والتدريب وجهان لعملة واحدة ، فالتعليم يصبح قاصراً إذا لم يقترن بالتدريب و التطبيق ، والتدريب لا يؤدي دوره ما لم يكن مبنياً على أسس نظرية و فلسفية متينة ، و أن عملية التدريب أثناء الخدمة تهدف إلى تحسين العملية التربوية و حل مشاكلها و تحقيق اهدافها (١).

و ترى الباحثة أن تدريب معلمي الكبار تزايد أهميته ، و ذلك لأن عملية التدريس بمراكز تعليم الكبار قد أنيطت إلى معلمين لم يعدوا لهذا العمل ، لذا فهؤلاء المعلمون في حاجة إلى تدريب لتعويض النقص في الإعداد . كما تتضاعف أهمية تدريب معلمي الكبار باستمرار ، نظراً لدوره المتجدد في إنجاح عملية تعليم الكبار و حث الكبار على مواصلة التعليم ، و ذلك لأن أدوار معلمي الكبار تتغير و تتجدد باستمرار.

واقع تدريب معلمي الكبار في مصر

تعتبر برامج التدريب ضرورية لمعلم الكبار، و ذلك لكي تنمو قدراته فيكتسب مهارات جديدة تعدل من اتجاهاته ، و تعمل على توسيع مفاهيمه ، و ترسخ فيه المقدرة على الابتكار و التجديد و الإبداع ، كما تساعد الدورات التدريبية على تخليص معلم الكبار مما اعتادا من أساليب و اتجاهات لم تعد تتماشى و روح العصر .

و بهذا الصدد تقوم الهيئة العامة لتعليم الكبار بتنظيم العديد من الدورات التدريبية لمعلمي الكبار القدامى و الجدد ، ذلك بهدف تطوير مهاراتهم باستمرار و اطلاعهم على الجديد في تعليم الكبار بصفة مستمرة ، و إمدادهم بكل ما يطرأ على تعليم الكبار من مناهج و أساليب للتدريس ، حتى يتمكنوا من مواكبة التغيرات الحادثة في المجتمع (٢) .

(١) أسامة محمود فراج و عيسى محمد الأنصاري : " تصور مقترح لتكوين معلم الكبار بكلية التربية جامعة الكويت"

، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، (٢٠٠٧)، ص ١٩ .

(٢) محمد عبدالرحمن فهد الدخيل ، " الإحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية و تعليم الكبار في منطقة المدينة المنورة التعليمية " ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد ٧٤ ، (أكتوبر ١٩٩٨)، ص ٣٢٩ .

الخطة التدريبية لمعلمي الكبار ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨

أولاً : معلمي الكبار الجدد

م	المنهج	عدد الدورات	عدد المعلمين
١	منهج أتعلم أتتور	١٩١	٤٠ - ٣٥
٢	المدخل المنظومي	٥٧	٤٠ - ٣٥
٣	المنهج المكثف للغة (C _ L _ E)	١٠	٤٠ - ٣٥
٤	المشروع المصري المتكامل	١١١	٤٠ - ٣٥
٥	اقرأ	٣٠	٤٠ - ٣٥
٦	مشروع تطوير التعليم (E _ R _ P)	٦٢	٤٠ - ٣٥
٧	الفصل الصديق (مشروع اليونسكو)	٥	٤٠ - ٣٥
اجمالي عدد الدورات التدريبية المقدمة		٤٦٦	

- الهيئة العامة لتعليم الكبار ، الخطة التدريبية لمعلمي الكبار لعام ٢٠٠٧ - ٢٠٠٨ .
و قد استغرقت كل دورة من هذه الدورات التدريبية مدة أسبوعين ، و تضمنت
الدورة العديد من الموضوعات :-

- الأسبوع الأول :

- دورة مهارات التدريس و خصائص الكبار و إدارة الفصل .
- الخصائص النفسية للكبار .
- طرق تدريس اللغة العربية .
- إدارة الفصل .
- ورش عمل حول كيفية إنتاج وسائل تعليمية .
- أسلوب زيادة الدافعية .
- الوسائل التعليمية .
- الأمية و تنمية المجتمع .
- تنمية مهارات التواصل المجتمعي .
- أساليب التعلم النشط .
- دور وسائل الإعلام في برامج تعليم الكبار
- تخطيط الدرس .
- أسباب التسرب و الإحجام .

- الأسبوع الثاني :

- دورة تطبيقات عملية التدريس و المنهج .
- ورش عمل على دروس اللغة العربية .
- طرق تدريس الحساب .
- عناصر التفكير للكبار (ورش عمل) .
- مشكلات العمل الميداني .
- ورش عمل على دروس الحساب .
- أساليب التقويم الفردي للدارسين .

ثانياً : معلمي الكبار القدامى (تنشيطية):

م	المنهج	عدد الدورات	عدد المعلمين
١	منهج أتعلم أتتور	٣٠٣	٥٠ - ٤٠
٢	المدخل المنظومي	١٢	٥٠ - ٤٠
٣	المنهج المكثف للغة (C _ L _ E)	٣	٥٠ - ٤٠
٤	المشروع المصري المتكامل	١٠٣	٥٠ - ٤٠
٥	اقرأ	-	٥٠ - ٤٠
٦	مشروع تطوير التعليم (E _ R _ P)	٣	٥٠ - ٤٠
٧	الفصل الصديق (مشروع اليونسكو)	-	٥٠ - ٤٠
اجمالي عدد الدورات التدريبية المقدمة		٤٢٢	

و قد استغرقت كل دورة من هذه الدورات التدريبية مدة أسبوع و تضمنت الدورة العديد من الموضوعات :-

- خصائص الكبار و مشكلات الدارسين الكبار .
- مهارات فهم المجتمع .
- رسم خريطة المجتمع .
- استراتيجيات التعليم التشاركي .
- التعليم غير النظامي .
- مسئوليات و مهارات كوادر تعليم الكبار .
- أشكال و نظم التعليم الثلاثة (نظامي - عرضي - غير نظامي) .

و بالرغم من الجهود التي تبذلها الهيئة العامة لتعليم الكبار ، إلا أن برامج التدريب لم تحقق الأهداف المرجوة منها ، و ذلك لأسباب كثيرة منها^(١):

- بقى إطار التدريب تقليدياً ، رغم التجديد الشكلى الذى أدخل عليه .
- أكثر البرامج مأخوذة من الغرب ، دون مراجعتها في ضوء البحوث التربوية التى تعالج أوضاع الطلاب العرب بما يتفق مع عقيدتهم و هويتهم الذاتية .
- هناك هوة كبيرة في البرامج التدريبية بين النظرية و التطبيق .
- غياب القوانين والتشريعات العربية التى تجعل النمو المهني في مجال التربية والتعليم من شروط الاستمرار في المهنة .
- عقد معظم الدورات التدريبية في العواصم و المدن الكبرى ، مما يسبب صعوبة لمعلمى المناطق البعيدة و القرى النائية .
- استراتيجيات التدريب مقصورة على تغطية الأدوار الجديدة للمعلم، ومقصورة بشكل عام على إعداد كفاية للمعرفة فقط .
- اعتماد طرق التدريس غالباً على التلقين والمحاضرات بدون الاستفادة من معطيات تكنولوجيا التعليم الحديثة .
- تعدد مصادر إعداد معلمى الكبار ، و معظمهم حاصلون على مؤهلات متوسطة .

و مما سبق يتضح جهود الهيئة العامة لتعليم الكبار و دورها في تدريب معلمى الكبار أثناء الخدمة ، و لكن هذا الدور يحتاج إلى تدعيم و تطوير حتى يمكنه تدريب معلمى الكبار بالشكل المطلوب في ظل عصر يتسم بالعديد من المتغيرات المعرفية و التكنولوجية ، و التى ألقت على المعلم العديد من الوظائف الجديدة و التى عليه إتقانها حتى يتواءم مع هذه التغيرات ، و يتمكن من الإرتقاء بالعملية التعليمية داخل مراكز تعليم الكبار .

(١) انظر :

- محمد على طه ريان ، " إعداد معلم الكبار و تدريبه لمواجهة متطلبات مجتمع المعرفة " ، مجلة تعليم الجماهير ، العدد ٥٢ ، السنة الثانية و الثلاثون (ديسمبر ٢٠٠٥) ، ص ٣٢ .
- صلاح الدين إبراهيم معوض ، " تدريب المعلمين أثناء الخدمة في ضوء منحي النظم " ، مجلة كلية التربية ، جامعة المنصورة ، العدد ٢٠ (مايو ١٩٩٨) ، ص ١٠ - ١١ .
- عيسى بن حسن الأنصاري ، " تدريب المعلمين أثناء الخدمة في المملكة العربية السعودية الواقع و المستقبل " ، مجلة البحوث النفسية و التربوية ، العدد الثالث (يوليو ٢٠٠٤) ، ص ١٨٥ .

مبررات تطوير و تحديث برامج اعداد معلم الكبار و تدريبيه:

هناك العديد من المبررات التي تدعو إلى الاهتمام بتطوير و تحديث برامج تدريب معلمي الكبار في مصر ، و سوف يتم عرضها كالتالي :

١- تأكيد التقارير التي تصدرها منظمة اليونسكو و منظمة الأمم المتحدة على خطورة الأمية :

حيث تشير الاحصائيات إلى ارتفاع نسبة الأمية مما يكون له تأثير سلبي على تقدم الأمم و الشعوب ، وخاصة بالنسبة للدول النامية ،حيث تعمل الأمية على إعاقة حركة التنمية ، كما أنها تلتهم التقدم الشامل .

٢- ارتفاع معدلات الأمية في مصر :

تعد مشكلة الأمية ظاهرة عالمية ، وعلى الرغم من الجهود التي تم بذلها ، و التي يتم بذلها الآن في مجال محو الأمية ، وانخفاض نسبة الأمية في مصر من ٤٩،٧% عام ١٩٨٦ إلى ٣٤،١٧% عام ١٩٩٩ و إلى ٣٠،٩% عام ٢٠٠٢ ، وفقاً للإحصاء الذي أعده الجهاز المركزي للتعبئة العامة و الإحصاء ، إلا أنها مازالت تمثل ظاهرة خطيرة ، وبهذا أصبحت الأمية سداً منيعاً في تحقيق تقدم الشعوب و استقرارها (١).

٣- النظرة إلى قضية الأمية ، على أنها تمثل عدة قضايا و مشكلات :

و ذلك لأن الأمية تعتبر إحدى أهم المعوقات التي تواجه برامج التنمية في مختلف جوانبها الاقتصادية و الاجتماعية و الثقافية و البيئية ، و بذلك فإنها مصدر العديد من القضايا و المشكلات ، من بين تلك القضايا و المشكلات البطالة ، والانحراف ، والإيمان ، وبعض الأمراض النفسية و المجتمعية و الاقتصادية و السكانية(٢).

٤- قصور مواجهة الدول النامية لبعض منطلقات العصر :

حيث تعد الأمية من المعوقات الرئيسية التي ينجم عنها قصور في مواجهة بعض منطلقات العصر، مثل المجتمع غزير المعلومات ، و المجتمع متعدد مصادر المعرفة ، و مجتمع الثورة التكنولوجية فائقة التقدم ، و مجتمع ثورة الاتصالات السريعة.

(١) محمد على نصر، " نور المدخل المنظومي في التدريس و التعلم في تطوير برامج إعداد المعلم و تدريبيه" (ورقة مقدمة إلى المؤتمر العربي الثالث حول : المدخل المنظومي في التدريس و التعلم ، مركز تطوير تدريس العلوم - جامعة عين شمس ، ٢٢- ٢٣ ابريل ٢٠٠٣) ، ص ١٢١ .

(٢) محمد سعيد الحاج ، " تصور مقترح لإعداد معلم الكبار في الجمهورية اليمنية " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر السنوى السادس : تطوير برامج و مناهج تعليم الكبار في ضوء الجودة ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، ١٤ - ١٦ أبريل ٢٠٠٨) ، ص ٦١٧ .

٥- ندرة إعداد معلم الكبار :

حيث إن الأغلبية العظمى من كليات ومعاهد إعداد المعلم لا تتضمن إعداد معلم الكبار .

٦- سيادة المفهوم الشامل للأمية بالدول المتقدمة :

ففي اليابان ينظر للأمية على أنها أمية استخدام الحاسبات العلمية ، على حين تنظر الدول المتقدمة إلى مفهوم مكافحة الأمية على أنها مكافحة الأمية الثقافية ، وليس مجرد مكافحة الأمية الهجائية ، هذا يوضح مدى حاجة الدول النامية إلى القضاء على الأمية^(١) .

٧- اهتمام التعليم بالمجتمعات المتقدمة بتحقيق أهداف تعليمية و تربوية مهمة :

مثل تنمية التفكير الإبداعي، والاهتمام بالتعلم الذاتي ، والتعليم المفتوح ، واستخدام الوسائط التربوية المتعددة ، و المحاكاة (تمثيل الواقع) ، والتعليم الجامعي . وهذا يلقي عبئاً على الدول النامية ، من خلال ضرورة اهتمامها بمحو الأمية ، حتى لا تعوق تحقيق الأهداف .

٨- سعى الدول - و من بينها مصر- نحو تحقيق الجودة الشاملة :

و هذا يتطلب ضرورة القضاء على الأمية حتى نستطيع تحقيق الجودة الشاملة .

٩- الأدوار الجديدة لمعلم الكبار :

فمعلم الكبار في القرن الحادى و العشرين لم يعد دوره ناقلاً تقليدياً للمعلومات ، أو مجرد مشرف على أنشطة تجرى في القاعات الدراسية ، تستهدف حفظ المادة الدراسية فحسب ، بل تعدى دوره ليشمل مجالات جديدة متطورة منها دور الباحث والمحلل العلمى ، دور المختص والمتمرس بمادته التعليمية و العلمية ، ودور المساعد القادر على الاستفادة من البيئة كمصدر للتعلم ، ودور الميسر و المتعاون و الموجه للدارسين أثناء عملية التعلم^(٢) .

و يتضح مما سبق ضرورة تطوير و تحديث برامج تدريب معلمي الكبار في مصر ، وذلك لأن هذه البرامج تعاني من العديد من جوانب القصور ، و التى تجعلها عاجزه عن الوفاء بمتطلبات التنمية المهنية لمعلمي الكبار في مصر ، كما تجعلها عاجزه عن مسايرة الاتجاهات الحديثة في التدريب ، و لا تؤدي هذه البرامج أهدافها على الوجه الأكمل .

(١) محمد على نصر ، " تطوير و تحديث برامج إعداد و تدريب معلم الكبار رؤى مستقبلية " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادى و العشرين ، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس ، ٢٣-٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ١٤٩ .

(٢) حمدى عبدالعزيز الصباغ ، " التنمية المهنية لمعلمي الكبار- تصور مقترح " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادى و العشرين ، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس ، ٢٣- ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ٢٣٣ .

التخطيط لبرامج تدريب معلمي الكبار في مصر:

من متطلبات أى عمل علمي أن يكون مخططاً ومدروساً وقائماً على أسس علمية سليمة ، وذلك حتى يحقق الأهداف المنشودة ، ويعد التدريب أثناء الخدمة أحد الأنشطة المهمة التي تخصص لها الدولة مبالغ طائلة . ويعتبر التخطيط أول خطوة في هذا النشاط، وبذلك يمر التخطيط بعدة مراحل رئيسية، وهي تبدأ بتحديد الاحتياجات ، ثم الإعداد والتنفيذ، وأخيراً مرحلة المتابعة والتقييم^(١) .

❖ مرحلة تحديد الاحتياجات

١- تشخيص الواقع التدريبي :

ويتم ذلك بتشخيص عدد من الجوانب التدريبية القائمة ، وخاصة العائد من البرنامج الذي يتم تنفيذه ، و تحليل الاحتياجات التدريبية الحالية ، ومبررات التدريب ، و الإمكانيات التدريبية المتاحة سواء المادية أو البشرية ، وأولوية تلبية الاحتياجات التدريبية ، وإدراك القيود المفروضة على النشاط التدريبي .

٢- تحديد الأهداف التدريبية :

يتم تحديد الهدف العام للنشاط التدريبي ، ثم بعد ذلك تحديد أهدافه الفرعية، و المتمثلة في أهداف المعلمين الشخصية والتي يريدون تحقيقها، والأهداف الوظيفية التي تنمي مهارات أداء واجباتهم ، وحل المشكلات التي تواجههم ، و أخيراً الأهداف الإبداعية التي تساعدهم على إحداث التطوير وإدخال الأفكار الجديدة ، ومعالجة المشكلات بأسلوب مبتكر .

❖ مرحلة الإعداد والتنفيذ :

تتضمن هذه المرحلة تصميم الأنشطة التدريبية ، و يستلزم ذلك إتاحة مجموعة من النظم التي تحقق تنسيق هذه الأنشطة ، مثل نظام الخدمات التدريبية ، و نظم الاتصالات و الاجتماعات ، و نظم الإشراف و التوجيه و التنفيذ .

❖ مرحلة المتابعة و التقييم :

يعد التدريب كأي نشاط آخر بحاجة إلى متابعة ، وذلك لضمان سيره في الطريق السليم ، المخطط له مسبقاً ، وإزالة العقبات التي تعترضه ، وهذا يتطلب إعداد نظامين

(١) انظر :

- عبدالمعين سعد الدين هندي ، " تقويم برامج تحسين التعليم لتدريب معلمي التعليم الأساسي بمحافظة سوهاج (دراسة ميدانية) " ، مجلة كلية التربية بأسبوط ، المجلد الثاني والعشرون ، العدد الثاني (يوليو ٢٠٠٦) ، صص ٢٨٩ - ٢٩٢ .

- خالد طه الأحمد ، تكوين المعلم من الإعداد إلى التدريب (الإسكندرية : دار الكتاب الجامعي ، ٢٠٠٥) ، صص ٢٠٣ - ٢٠٥ .

أحدهما للمتابعة ، و الآخر للتقويم ، وذلك لتقويم نتائجه و ما و صل اليه ، و هل حقق النتائج المرجوة أم لا .

أنواع البرامج التدريبية لمعلمي الكبار^(١):

هناك أنواع عديدة من برامج تدريب معلمي الكبار، إلا أن الهيئة العامة لتعليم الكبار تركز في تدريبها للمعلمين على نوعين أساسيين هما :

١ . برامج تأهيلية :

هذا النوع من برامج التدريب يلزم الأفراد الذين لم يمارسوا العمل في تعليم الكبار من قبل ، بل و يلزم أيضاً الفئات الأخرى من المعلمين حيث إن تعليم الكبار يختلف في بعض جوانبه عن تعليم الصغار .

٢ . برامج تجديدية :

تهدف هذه البرامج إلى تجديد و صقل المعلومات و الخبرات للتزود بأحدث المفاهيم و الخبرات المتصلة بمجالات العمل في تعليم الكبار ، و هي ألزم ما تكون لأولئك الذين سبق تدريبهم بقصد إكسابهم خبرات ميدانية جديدة ليواكبوا مناخ التطور و التحديث في مجالهم .

- أساليب تدريب معلمي الكبار في مصر:

رغم تعدد أساليب التدريب إلا أن لكل منها مزاياه و عيوبه ، لذا يجب دراسة الموقف التدريبي وتحليل عناصره عند اختيار الوسيلة ، حتى تتوافق مع الموقف، وتحقق الفائدة المرجوة من استخدامها .

أ - معايير اختيار أساليب التدريب .

تتنوع أساليب التدريب و تتباين تبعاً لعوامل متعددة ، منها طبيعية البرنامج المستهدف و أهدافه ، و العوامل المؤثرة فيه ، و حاجات معلمي الكبار ، و الإمكانيات المادية و البشرية المتاحة ، إلا أن هناك معايير تحكم اختيار الأسلوب الأكثر مناسبة ، و يمكن توضيحها فيما يلي^(٢) :

١- أن يتلاءم الأسلوب مع الهدف من التدريب . فإذا كان الهدف المرغوب تحقيقه هو الحصول على معارف و اتجاهات ، فإن أفضل الأساليب هي المحاضرات

(١) فهيمة لبيب بطرس: مرجع سابق ، ص ٢٢٦ .

(٢) انظر :

- هيا سعد عبدالله الرواف ، " استراتيجية مقترحة لتدريب العاملين في مجال تعليم الكبار " ، مجلة كلية التربية ، جامعة الأزهر ، العدد (١٢٦) ، (ديسمبر ٢٠٠٤) ، ص ٨٤ .

- سعيد محمد محمد السعيد و هدى محمد إمام صالح : مرجع سابق ، ص ١٥ .

و المناقشات . وإذا كان الهدف يتمثل في إتقان مهارات معينة فإن أفضل الأساليب هي ورش العمل و تمثيل الأدوار و التدريس المصغر .

٢- أن يتلاءم الأسلوب و موضوعه مع حاجات معلمي الكبار ، فإن كان الموضوع يتعلق بعرض نظريات و مبادئ تعليم الكبار فإن أنسب الأساليب للتدريب هي المناقشة و المحاضرات و المؤتمرات .

٣- ويجب مراعاة أن الأسلوب الناجح هو الذي يحقق أهداف البرنامج التدريبي مع مراعاة طبيعة المتدربين من المعلمين .

ب - أساليب التدريب:

يستخدم في برامج تدريب معلمي الكبار في مصر العديد من الأساليب التدريبية ، بعضها نظري ، و بعضها الآخر عملي ، و سوف يتم عرض أهم و أشهر الأساليب التدريبية و هي كالتالي :

١- المحاضرة :

و هي عبارة عن عملية اتصال بين فرد و مجموعة يقوم فيها المحاضر بتقديم مجموعة من الأفكار و المعلومات و التي تدور حول موضوع معين يتم فيها إعدادها و تنظيمها قبل تقديمها . و على المحاضر أن يبذل أقصى جهد في حسن عرض و تقديم المادة العلمية للمحاضر بطريقة تناسب مستوى و احتياجات المجموعة بما يثير انتباههم^(١).

و تعد المحاضرة من أكثر الأساليب شيوعاً في تدريب معلمي الكبار . كما تعتبر إحدى الوسائل المنخفضة التكاليف و سهلة الإعداد و يمكن أن تفيد عدد كبير من المتدربين . كما تكمن أهمية المحاضرة في عرض قدر كبير من المعلومات في وقت قصير^(٢) .

يتميز هذا الأسلوب بأنه يجعل المدرب يسيطر على الموقف ، كما تتسم المحاضرة بالمرونة و ذلك لسهولة إعدادها و تنظيمها . و لكن من عيوب المحاضرة عدم قدرة المتدربين على الانتباه طول مدة المحاضرة مما يؤدي إلى الشعور بالملل ، و ذلك لأن قدرة المتدرب على الانتباه تتراوح من ١٥ : ٢٠ دقيقة تقريباً^(٣) .

(١) المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم : " الورشة التعليمية في عمليات و أساليب تدريب المعلمين في أثناء الخدمة " ، إدارة التوثيق و المعلومات - اليسكو ، ١٩٧٧ ، ص ٦٦ .

(٢) المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، الجهاز العربي لمحو الأمية و تعليم الكبار : علم تعليم الكبار (تونس : المنظمة العربية للتربية و الثقافة و العلوم ، الجزء الرابع و الخامس ، ١٩٩٢) ، ص ٤١ .

(٣) Pamela J. Cooper : **Communication For The Classroom Teacher** , (Arizona : Scottsdale , Go such Scarisbrich , publishers , Fifth edition,1995) P.96.

٢- حلقات المناقشة :

تعد المناقشة وسيلة الاتصال بين المدرب و المتدربين ، و قد يكون الحوار موقفاً تعليمياً فعالاً ، وينقل هذا الأسلوب المتدربين من الموقف السلبي إلى الموقف الإيجابي حيث يسهمون مع المدرب في التفكير و إبداء الآراء^(١) .

هي اجتماع مجموعة من المتدربين لمناقشة و تحليل مشكلة ، أو استنباط حلول لها بقيادة رائد ، يوجهها نحو المستهدف منها . و هذا الأسلوب من أنسب أساليب التدريب النظرية في مجال تعليم الكبار نتيجة المشاركة و تحقيق الإنجاز^(٢) .

ومن مزايا هذا الأسلوب أنه يساعد المتدربين على إبداء آرائهم بحرية ، والاستفسار عن أي مشكلة تواجههم أثناء العمل بمراكز تعليم الكبار .

٣- دراسة الحالة :

يقوم هذا الأسلوب على مناقشة و تحليل مشكلة معينة ، في مجالات العمل الوظيفي الواقعي و يطلب من المتدربين تعاطي الحالة فهما وتحليلاً ونقداً ، وتقديم الحلول الناجحة ، ويحتاج هذا الأسلوب إلى تحضير جيد من المتدربين ومساهمة فعالة مع المدرب ، وللتعامل الجيد مع الحالة لابد من تحديد المشكلة أو الموضوع الرئيسي والتعريف الجيد لهما وتحديد العناصر للمشكلة أو الموضوع وتحليل كل عنصر من هذه العناصر تحليلاً دقيقاً ثم الوصول إلى قرار واضح ومحدد^(٣) .

تتميز دراسة الحالة بأنها تقرب المتدربين من الواقع و تزودهم بأكبر قدر من الحقائق المتعلقة بالحالة المدروسة ، كما تنمي هذا الأسلوب مهارات المتدربين على التفكير الناقد ، واتخاذ القرار ، وتوفير المناخ الذي يحفز المدرب و المتدرب للقيام بأبحاث ميدانية^(٤) .

(١) سعيد محمد محمد السعيد ، برامج تعليم الكبار إعدادها - تدريسها - تقويمها (القاهرة : دار الفكر العربي ، ٢٠٠٦) ، ص ١١٧ .

(٢) محمد نجيب عبدالهادي " رؤية الاتحاد النوعي لتعليم الكبار في إعداد المعلم في القرن الحادي والعشرين " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين ، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ٥٩٥ .

(٣) محمد حافظ حجازي ، إدارة الموارد البشرية (القاهرة : دار الكتب المصرية، ٢٠٠٥) ، ص ٣٣٦ .

(٤) David Minton , Teaching Skills In Further & Adult Education , (Mac Millan ; City & Guilds , 2005) , P . 102 .

٤- تمثيل الأدوار :

يعد هذا الأسلوب من الأساليب الشائعة في التدريب على مهارات التدريس في معاهد و كليات المعلمين أو التربية^(١) ، ومن خلال هذا الأسلوب يتدرب المعلم على مهارات التدريس و الطرق المناسبة لتعليم الكبار حيث يقوم المتدرب بتمثيل دور المعلم في الفصل ، و يقوم المدرب بوضع قواعد التمثيلية و تحديد السيناريو الخاص بها، والذي يتحدد من كيفية أداء كل فرد لدوره ، و يقوم المتدربين بدور الملاحظين و الناقدين و تقوم الجماعة بعد التمثيلية بالمناقشة^(٢).

و من مزايا هذا الأسلوب أنه يعمل على إزالة الفجوة بين النظرية و الواقع . يتيح الفرصة للمتدربين لممارسة سلوك جديد ، مما يبعد شبح الملل عن المتدربين، تفاعل المتدربين مع بعضهم البعض لنجاح الموقف التمثيلي.

٥-التدريب المصغر:

هو أسلوب للتدريب لتطوير المتدربين مهنيًا ، ويعتمد علي الاستخدام المنظم الهادف لموقف تعليمي فعلي ، ولكنه مبسط من حيث مادة الدرس و المهارات المستخدمة فيه ، و المتدرب يركز علي مهارة تعليمية معينة و يحصل علي تغذية راجعة لتقويم أدائه بهدف تطويره .

و يمر التدريب المصغر بعدة خطوات يكمل كل منها الآخر و تسهم جميعا في تحقيق فعالية هذا الأسلوب وهي :

- ١- عقد اجتماعات تضم كل المشاركين في التدريب لتعريفه و توضيحه .
- ٢- بدء التدريب الفعلي لتقديم المهارات التي سبق التدريب عليها .
- ٣- إجراء اجتماعات لتقييم و مناقشة ما تم تسجيله و مناقشة أداء المتدرب ، و تحليله و بيان موقعه من مستويات الأداء المطلوبة^(٣).

يتميز التدريب المصغر بأنه ينمي مهارة التخطيط و الإشراف الفني و التقويم لدى المتدربين ، كما يعتبر هذا الأسلوب أقرب صورة للواقع .

(١) حسن حسين زيتون، مهارات التدريس رؤية في تنفيذ التدريس (القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠١)، ص ٥٧٠ .

(٢) انظر :

- هاشم أبو زيد الصافي ، " البرنامج التدريبي العربي لمحو الأمية " (منظمة الأمم المتحدة للتربية و الثقافة و العلوم ، المكتب الأقليمي في الدول العربية ، ١٩٩٩)، ص ٥٧ .

- Peter Sutherland , **Adult Learning : A Reader**, (London : Kogan Pay, 1997), P.P 94 – 95 .

(٣) كمال محمود الخطيب ، تدريب المعلمين أثناء الخدمة و استراتيجية التطوير (القاهرة : دارالكتب المصرية ، ١٩٩١)، ص ٥٧ .

٦- التدريب العملي :

يستخدم التدريب العملي حينما يكون الهدف اكتساب القدرات و المهارات العملية و تلميتها ، مثل تشغيل الآلات و استعمال أدوات القياس .. الخ ، إذ لابد من ممارسة العمل مرات عديدة تحت الإشراف و التوجيه حتى يكتسب المهارة بصورة صحيحة و يؤديها بدقة و إتقان^(١). ولأهمية التدريب العملي ينبغي أن ينال حظاً وافراً في برامج تدريب معلمي الكبار .

يتميز التدريب العملي بإتاحة الفرصة لتطبيق ما تم اكتسابه من معارف و مهارات ، و ذلك من خلال التطبيقات العملية ، كما يعمل على تكوين اتجاهات ايجابية لدى المتدربين نحو عملية التعلم ، إتاحة الفرصة للمدرب لملاحظة أداء المتدرب وتحديد مدى تقدمه في عملية التدريب ، ومدى ما يواجهه من صعوبات أو مشكلات في أثناء تدريبه .

٧- الندوات :

يعد أسلوب الندوات من الأساليب المفضلة في الدورات التدريبية ، لأنه يتميز بتفاعل المتدربين مع المدربين ، وبين المتدربين بعضهم مع بعض ، وبالتالي ينقل هذا الأسلوب هؤلاء المعلمين من الموقف السلبي إلي الموقف الإيجابي ، حيث يساهمون مع مدربيهم في التفكير وإبداء الرأي ، واقتراح المقترحات، وتقديم ما لديهم من حلول للمشكلات المطروحة^(٢).

تتميز الندوات بقدرتها على استيعاب أعداد كبيرة من المتدربين ، كما يمكن أن يستفسر المتدربون عن المشكلات التي تواجههم أثناء العمل .

٨- المؤتمرات :

المؤتمرات عبارة عن اجتماع منظم و هادف لبحث موضوع معين أو الوصول إلى قرار معين إزاء مشكلة معينة من مشكلات العمل الجديدة ، و يضم المؤتمرات مجموعة من الأعضاء الذين يهتمهم الموضوع و بعض الخبراء و المتخصصين .

(١) عبدالحى محمد على، تأهيل و تدريب معلم محو الأمية و تعليم الكبار8SOU (كلية للتربية بأسوان ، جامعة جنوب الوادي ، ٢٠٠٦) ، ص ١٤٢ .

(٢) على راشد، خصائص المعلم العصري و أواره - الإشراف عليه - تدريبه (القاهرة ، دارالفكر العربي، ٢٠٠٢) ، ص ١٩٧ .

و لنجاح المؤتمرات لا بد من توفير عدة اعتبارات و هي (١) :

- قائد كفاء .
- تنظيم جماعات المؤتمر و ترتيبها بعناية .
- تحديد وقت الجلسات و عددها .
- اختيار دقيق للموضوعات أو المشكلات التي يناقشها المؤتمر .
- تزويد المؤتمر بما يحتاجه من أجهزة و أدوات .

٩- أسلوب ورش العمل :

يعد أسلوب ورش العمل من أفضل الأساليب لإكساب المعلمين المتدربين المهارات المهنية المختلفة ، لذا يجب علي المدرب أن يعطي كل معلم متدرب الفرصة للمشاركة وممارسة المهارات المهنية المطلوب أكتسابها لممارسة عمله بنجاح (٢) .

و يتم تدريب المعلمين في ورش العمل على العديد من المهارات المهنية مثل ، تخطيط الوحدات الدراسية و الدروس ، و إنتاج بعض الوسائل التعليمية ، و العمل في فريق ، و إجراء بعض التجارب ، و اكتشاف بعض الحقائق و استقصائها (٣) .

تتميز ورش العمل بأن لها قدرة على تنمية المهارات الابداعية للمتدربين ، و تنمية مهارات إنتاج الوسائل ، و تنمية روح العمل الجماعي و التعاوني لدى المتدربين .

١٠- الزيارات الميدانية :

و هي من أنسب الأساليب العلمية لتدريب معلمي الكبار أثناء الخدمة ، و ذلك نظراً لاكتسابهم الخبرات العملية من موطنها الأصلي ، و يتميز أسلوب الزيارات الميدانية بأنه أكثر تأثيراً في الدارسين ، حيث تنطبع التأثيرات و ترتبط عقلياً بالمجال العملي من خلال الزيارات ، مما يكون له آثار إيجابية نفسية و عقلية للمتدرب (٤) .

(١) انظر :

- يوسف جعفر سعادة ، التدريب - أهميته و الحاجة إليه - أنماطه - تحديد احتياجاته - بناء برامج و التقويم المناسب (القاهرة ، الدار الشرقية ، ١٩٩٣) ، ص ٤٧ .

- ملكة حسن صابر ، " اتجاهات حديثة في تدريب المعلم أثناء الخدمة " ، مجلة دراسات في المناهج و طرق التدريس ، القاهرة ، الجمعية المصرية للمناهج و طرق التدريس ، العدد ٣٠ (١٩٩٥) ، ص ١٩٧ .

- محمد عمر الطنوبي ، أساسيات تعليم الكبار (القاهرة : بستان المعرفة ، ٢٠٠٢) ، ص ٣٢٧ .

(٢) علي راشد : مرجع سابق ، ص ٢٠٢ .

(٣) نجدة إبراهيم علي سليمان ، " التنمية المهنية لمعلمة الفصل الواحد في مصر في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة " (ورقة مقامة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادي و العشرين ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ٤٣٩ .

(٤) علي عبد ربه حسن ، تدريب المعلمين أثناء الخدمة (القاهرة : دار الثقافة للطباعة و النشر ، ٢٠٠٦) ، ص ٤٦ .

تتميز الزيارات الميدانية بصدق وواقعية المعلومات التي يتم الحصول عليها و ذلك لأنها جمعت من مصادرها الأصلية .

١١ - المحاكاة :

و هو أسلوب تدريبي يستخدم في تقليد الواقع و محاكاته من أجل استخلاص العلاقات الأكثر أهمية و التعبير عنها بشكل تحليلي مناسب حيث يصف العلاقات بين مجموعات من المتغيرات المستقلة ، و التي تعتبر أهدافاً سلوكية و مجموعة من المتغيرات التابعة و تمثل الاحتياجات التدريبية (١).

تتميز المحاكاة بأنها أفضل أسلوب لجمع البيانات و المعلومات ، و إتاحة الفرصة للمتدربين لمحاكاة الواقع الذين يعملون به

١٢ - العصف الذهني :

تعد طريقة العصف الذهني في التدريب من الطرق الحديثة التي تشجع التفكير الإبداعي ، وتطلق الطاقات الكامنة عند المتدربين في جو من الحرية والأمان ، يسمح بظهور كل الآراء والأفكار، حيث يكون المتدرب في قمة التفاعل مع الموقف . ويعتبر هذا الأسلوب أكثر الأساليب التدريبية استخداماً لتوليد الأفكار من خلال اكتشاف ما يعرفه المشاركون بالفعل ، أو اكتشاف ما يريد المشاركون معرفته . و يستخدم هذا الأسلوب لتنمية القدرة على الابتكار و دفع المتدربين إلى المشاركة (٢).

العصف الذهني هو طريقة يقصد بها استثارة عقول المتدربين حول نقطة معينة لتخرج أفكار منهم ، و يحاول المدرب استخلاص الأفكار الهامة من المتدربين ذات العلاقة بالموضوع (٣) . يتميز هذا الأسلوب بسرعه في جمع المعلومات ، وتشجيع كل فرد في المجموعة على المشاركة ، و قيام المجموعة بمناقشة الاستجابات و تقييمها .

١٣ - مباريات الخصوم و الدفاع :

إن مباريات الخصوم والدفاع تكون بمثابة محاكمة للأفكار والاستراتيجيات بين فريقين متنافسين أحدهما الخصم و الآخر بمثابة المدافع ، و يحكم هذه المباراة خبراء في موضوع المحاكمة ، حيث يتولون مراجعة الأوراق الموضوعية التي تعبر عن وجهة نظر كل فريق ، و تقييم لوجهة النظر الشفهية للمتناظرين (٤) .

(١) ضياء الدين زاهر: مرجع سابق ، ص ١٨٠ .

(٢) أكرم رضا، برنامج تدريب المدربين (القاهرة :دارالتوزيع والنشر الاسلامية ، ٢٠٠٣)، ص ١٣٢ .

(٣) المشروع المصري البريطاني : دليل تدريبي المدرب بمحو الأمية و تعليم الكبار " نحو تدريب أفضل " (القاهرة ، الهيئة العامة لتعليم الكبار ، ١٩٩٩) ، ص ٧٧ .

(٤) ضياء الدين زاهر : مرجع سابق ، ص ١٧٦ .

و بذلك يمكن تفعيل هذا الأسلوب في تدريب معلمي الكبار. يتميز هذا الأسلوب بتشجيعه للمتدربين على القراءة و الاطلاع ، كما أنه أسلوب شيق و مثير في التدريب .

١٤- حل المشكلات :

يمكن استخدام هذا الأسلوب في تدريب معلمي الكبار ، و ذلك عندما يقوم المدرب بطرح تساؤل أو مشكلة على المتدربين ثم يعطى الفرصة للمتدربين للبحث عن الحل ، و غالباً ما تكون مشكلة تعرض لها المعلم أثناء عمله بمراكز تعليم الكبار (١).

يتميز هذا الأسلوب بأنه ينمي قدرة المتدرب على حل المشكلات التي تواجهه بشكل علمي ، كما تشجع المتدرب على البحث و الاطلاع لحل المشكلة أو للإجابة على التساؤل الموجه إليه (٢) .

١٥- كتابة الأبحاث و التقارير:

و فيها يكلف المدرب المتدربين بمحاولة جمع المعلومات عن موضوع معين أو مشكلة معينة و البحث عنها ، ثم يقومون بعرض ما توصلوا إليه ، و يعتبر هذا الأسلوب من أساليب التعلم الذاتي .

و هذا الأسلوب ينمي الاستقلالية لدى المتدربين ، في تحصيل المعرفة و الحرص على التعمق فيها . و من المهم هنا إعطاء البحوث و التقارير ما تستحق من أهمية من الجهات الإشرافية ، لا أن تظل هذه البحوث مجرد أداء شكلي (٣) .

يمكن أن يستخدم هذا الأسلوب في تدريب معلمي الكبار ، و ذلك لأنه ينمي قدرة المعلم على التعلم الذاتي . و بالرغم من كل الأساليب التدريبية التي تم عرضها إلا أن الأسلوب الأكثر شيوعاً و استخداماً في برامج تدريب معلمي الكبار أثناء الخدمة هو المحاضرة ، لذا يجب التنبيه على من يقومون بعملية التدريب ضرورة التنوع في أساليب التدريب و خاصة العملي منها ، و ذلك لقدرته الفائقة من جذب انتباه المتدربين و قدرته الفائقة في رفع مستوى المتدربين ، و ذلك بغرض تحقيق أهداف البرامج التدريبية و هي الوصول بالمعلم إلى المستوى المطلوب .

(١) علي أحمد مذكور: مرجع سابق، ص ٢٢٤.

(٢) Mohammad Abbas Khan , **Modern Adult Education** ,(New Delhi : First Published, 2005) , P.120.

(٣) رشدي احمد طعيمة ، المعلم كفاياته، إعداده ، تدريبه (القاهرة : دار الفكر العربي ، ١٩٩٩)، ص ٣٥ .

بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين:

يتوقف نجاح أي برنامج تدريبي على اختيار الأسلوب التدريبي المناسب لنوع البرنامج التدريبي ، وأهدافه و طبيعة المتدربين ، وقد ظهرت عدة اتجاهات حديثة للتدريب منها : -

١- اتجاه التدريب الموجه نحو العمل :

يعتبر هذا الأسلوب من أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال تدريب المعلمين أثناء الخدمة ، و من أنماطه برامج تدريب المعلمين القائمة على الكفايات إلى برامج تدريب المعلمين القائمة على الأداء ، و التعليم المصغر ، و المقررات المصغرة ، و كان لهذا الاتجاه انعكاساته أيضاً على تطوير المواد التعليمية التي تستخدم لأغراض تدريب المعلمين ، فقد ظهرت الرزم التعليمية و الوحدات التعليمية المصغرة (١) .

٢- التدريب القائم في أماكن المعلمين :

يعتبر مفهوم التدريب في المؤسسة التي يعمل بها المعلم أو موقع عمله أحد الاتجاهات الحديثة في أساليب تدريب المعلمين ، فالتدريب المباشر للمعلم في المؤسسة التعليمية التي يعمل بها ينمي كفاءات هذا المعلم بدرجة أكبر من أساليب التدريب الأخرى خارج المؤسسة ، و يؤكد هذا الاتجاه أهمية تدريب المعلمين داخل المؤسسة التي يعملون بها(٢) .

٣- التدريس المصغر :

يستخدم التدريس المصغر في التدريب على بعض المهارات التدريسية ، و سمي تدريساً مصغراً لأنه يهدف إلى التدريب على مهارة تدريسية واحدة ، يمارسونها خلال مدة تتراوح بين خمس دقائق و خمس و عشرين دقيقة ، و يتراوح عدد المتدربين ما بين أربعة و ستة دارسين(٣) .

(١) سعده قاسم ساري، " برنامج تدريبي مقترح قائم على التعلم الذاتي لتنمية الكفايات التعليمية اللازمة لدى معلمي المرحلة الابتدائية في ج.ع . السورية في ضوء احتياجاتهم التدريبية " (رسالة دكتوراة غير منشورة ، معهد الدراسات التربوية ، جامعة القاهرة ، ٢٠٠٥) ، ص ٣٥ .

(٢) رشدي احمد طعيمة : مرجع سابق ، ص ص ٢٢٠ - ٢٢١ .

(٣) سعيد محمد السعيد ، " كفايات معلم الكبار " (ورقة مقدمة إلى المؤتمر التربوي الثالث : معلم الكبار في القرن الحادي و العشرين ، مركز تعليم الكبار ، جامعة عين شمس ، ٢٣ - ٢٤ أبريل ٢٠٠٥) ، ص ٢٣٣ .

و ترجع أهمية التدريس المصغر إلى غياب الجانب المهاري في برامج إعداد المعلمين ، و غلبة الناحية اللفظية دون التطبيقية ، كما أن التدريس المصغر يعتبر وسيلة عملية و معملية تنمي مهارات التدريس المستهدفة^(١) .

و يمكن تلخيص خطوات التدريس المصغر فيما يلي :

- يقوم المتدرب باختيار المهارة التدريسية التي سيقوم بممارستها أمام زملائه .
- يقوم المتدرب بالتدريس مع تسجيل أدائه من خلال الفيديو .
- يقوم المتدرب بمشاهدة أدائه و تقييمه ، ثم يقوم زملاؤه بتقييم أدائه من خلال بطاقة خاصة بالمهارة التي أداها المتدرب .
- يقوم المشرف على التدريب بالتعليق في النهاية و توضيح الجوانب السلبية في أداء المتدرب .
- يقوم المتدرب بالأداء مرة أخرى ، بهدف تنمية هذا الأداء في ضوء ملاحظات المدرب و زملائه ، و في ضوء تقييمه الذاتي .

يتضح مما سبق أن التدريس المصغر يركز على مهارة معينة و التدريب عليها ، مما يعمل على إتقانها و ذلك من خلال ممارستها أمام المدرب و تصحيح اتجاهات المعلم نحوها . و يتميز هذا النوع من التدريب بقدرته على عرض الموقف التعليمي و دراسته أمام المتدربين ، مما يجعلهم يستفيدون من أداء المتدرب و الاستفادة من أخطاءه و محاولة تجنبها .

٤- التدريب الذاتي :

أحد الأساليب التدريبية التي تعتمد على المتدرب ، حيث يمثل ركيزة أساسية لنجاح عمليات التدريب . و في هذا النوع من التدريب يتم الاستفادة من كافة الإمكانيات المتاحة داخل المؤسسة من مراجع و وسائل تكنولوجية ، و تمثل الحقائق التدريبية وسيطاً مهماً للتدريب الذاتي ، حيث يقوم المتدرب بتعليم ذاته بنفسه من خلال استخدام ما تحتويه من مواد تدريبية و اختبارات متنوعة ، و يمكن تحقيق الكثير من الفائدة من خلال تكليف الدارسين بمهام محددة ، يتم إنجازها من خلال التدريب الذاتي^(٢) .

(١) محمد الدريج و محمد جهاد جمل، التدريس المصغر التكوين و التنمية المهنية للمعلمين (القاهرة : دار الكتاب

الجامعي ، ٢٠٠٥) ، ص ٩٢ .

(٢) أسامة محمد سيد على : مرجع سابق ، ص ٩٠ .

٥- التدريب بمساعدة الحاسوب :

يعد التدريب القائم على استخدام الكمبيوتر من أبرز الاتجاهات الحديثة في مجال إعداد المعلمين و تدريبهم ، خاصة إذا استخدم في خطة مدروسة محكمة . وعن طريق الكمبيوتر يمكن للمتدربين أن ينتقلوا إليه بعد حضور المحاضرات بطريقة ذاتية ، و يقدم لهم التدريبات والتمرينات و المهارات و يمددهم بالتغذية الراجعة أيضاً ، و بذلك يثبت المتدرب المعلومات و المفاهيم و المهارات التي اكتسبها، كما يخدم هذا الأسلوب أعداداً كبيرة من المتدربين و التي لديهم قابلية تفاعلية (١).

كما أثبتت الدراسات فاعلية البرامج التدريبية التي تتم بمساعدة الحاسوب ، و ذلك لما لها من تأثير إيجابي و فعال في تنمية التحصيل الدراسي وقدرات التفكير العلمي ، و التي تؤدي إلى تحسن أداء المتدربين.

كما يتميز استخدام الحاسوب في التدريب بعدة خصائص منها :

- ❖ **التفاعل** : وينشأ التفاعل من خلال الحوار بين المتدرب والبرنامج في صورة تبادل الأسئلة والإجابات مع توفر التغذية الراجعة لكل استجابة من المتدرب.
- ❖ **التفريد** : حيث يتعامل الكمبيوتر مع كل متدرب على حدة ، وبالتالي يستطيع المتدرب أن يتعلم وفق قدراته الخاصة ، وبذلك يتم مراعاة الفروق الفردية بين المتدربين.
- ❖ **عدم الملل** : يستطيع المتدرب إعادة الجزء من البرنامج مرات ومرات دون أن يكل الكمبيوتر أو يمل ، مما يساعد المتدرب على إنهاء البرنامج حسب قدرته .
- ❖ **الحياد** : فالكمبيوتر يتعامل مع كل متدرب بنفس الأسلوب دون التفرقة بين متدرب وآخر مما ينتج نوعاً من تكافؤ الفرص لجميع المتدربين (٢).

(١) انظر :

- تيسير شلقاني نكي دكروري، " تدريب المعلمين على مهارات استخدام المواد الفيلمية الثابتة والشفافيات بأسلوب التدريس المصغر" (رسالة ماجستير غير منشورة ، كلية التربية، جامعة حلوان، ٢٠٠١)، ص ٤٥ .

- Ellen Trief, Lisa M. Decker, Student Satisfaction: A Distance Learning Model for Training Teachers of Students with Visual Impairments in New York State, Research Report , N.6 ,June 2004.

[On – Line] Available at : www.eric.com . Visited in (20 -1-2009) .

(٢) جمال السيد وهدان عبيد ، " برنامج باستخدام حقائق الوسائط المتعددة لتطوير الكفايات اللازمة لمواجهة الرياضيات المقيم بالمرحلة الثانوية" (رسالة دكتوراه غير منشورة، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠٠١)، ص ١١ .

و مما سبق يتضح أن هذه الأساليب تتميز بالعديد من المميزات ، و التي جعلتها تتفوق على الأساليب التقليدية و تعالج ما بها من قصور ، كما كانت لها القدرة على مواجهة التغيرات التي طرأت على العملية التعليمية و على أدوار المعلم في القرن الحادي و العشرين ، كما استطاعت هذه الأساليب أن تعالج سلبية المتدرب في البرنامج التدريبي و وجهته نحو التعلم الذاتي ، و الذي يعتمد فيه على نفسه .

بعد الإنتهاء من عرض بعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين بشكل عام ، و التي يمكن الاستفادة منها في مجال تعليم الكبار لتدريب المعلمين أثناء الخدمة ، ذلك بغرض تطوير نظم التدريب التقليدية و التي تعاني من العديد من السلبيات ، و التي نتج عنها ضعف برامج التدريب المقدمة لمعلمي الكبار و كذلك ضعف مستوى المعلمين بمراكز تعليم الكبار .

تناولت الباحثة في هذا الفصل تدريب معلمي الكبار في مصر ، من حيث مفهوم التدريب ، و أهدافه ، كما تم التركيز على جهود الهيئة العامة لتعليم الكبار في تدريب معلمي الكبار في مصر مستخلصه منه واقع تدريب معلمي الكبار في مصر ، و عرض خطوات التخطيط لبرامج التدريب ، و أنواع برامج تدريب معلمي الكبار ، ثم عرض أهم الأساليب التدريبية لمعلمي الكبار في مصر ، و أخيراً تعرضت الدراسة لبعض الاتجاهات الحديثة في تدريب المعلمين .

من الدراسة سوف يعرض التحديات المعاصرة و التي أثرت على تدريب معلمي الكبار و هي كالتالي أولاً : التحديات العالمية المتمثلة في (التنمية البشرية ، العولمة ، المنافسة العالمية ، ثورة الاتصالات ، التدفق المعرفي ، الثورة التكنولوجية) ، ثانياً : التحديات المحلية و المتمثلة في (الزيادة السكانية ، الأمية ، البطالة ، الأدوار الجديدة للمعلم) .