

## 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:

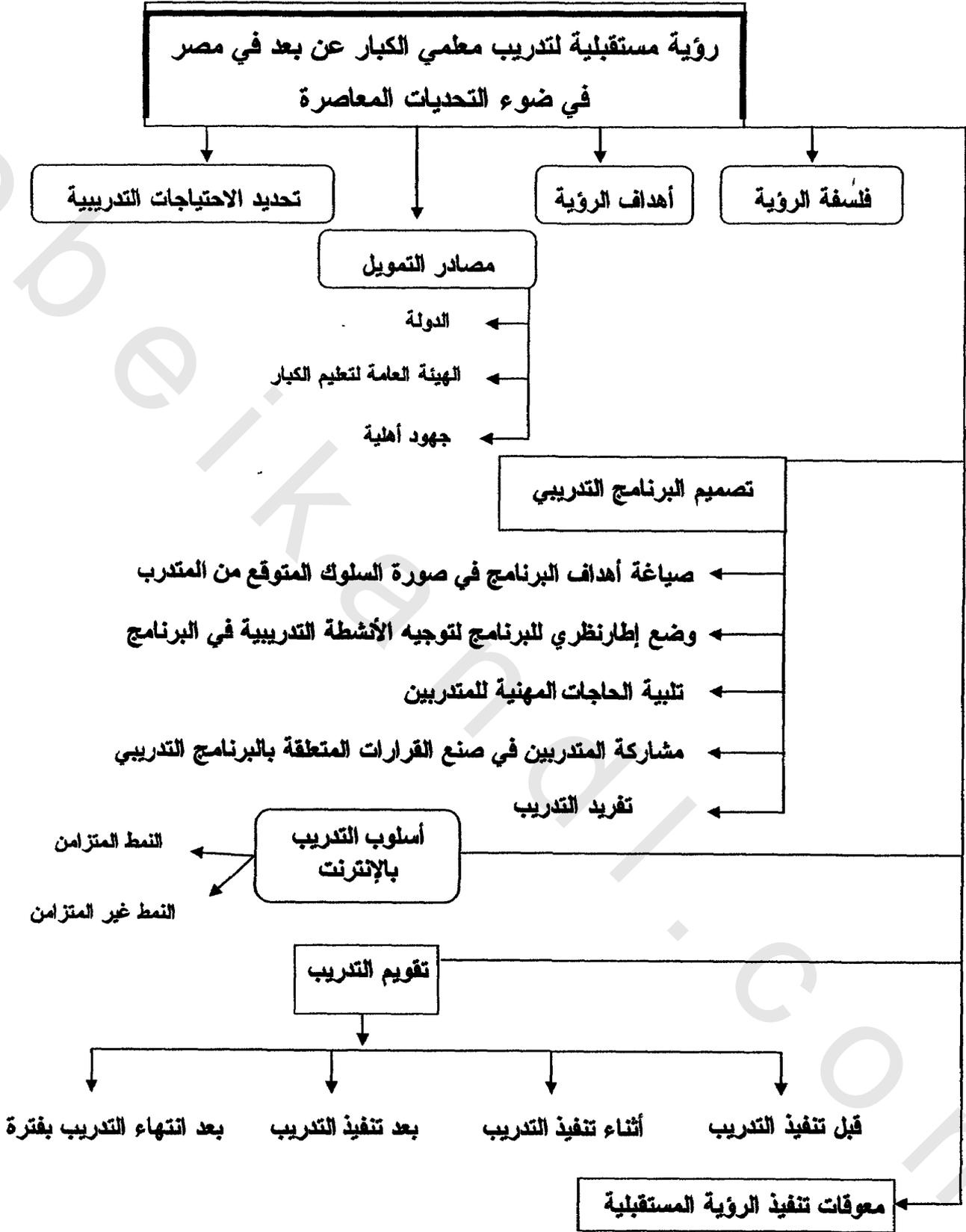
- أولاً: فلسفة الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد.
- ثانياً: أهداف الرؤية المستقبلية لتدريب معلمي الكبار عن بعد.
- ثالثاً: تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار عن بعد .
- رابعاً: الرؤية المستقبلية و تصميم البرنامج التدريبي لمعلمي الكبار عن بعد .
- خامساً: الرؤية المستقبلية وأسلوب التدريب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

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 ، و الذي 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 بدورها 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 .
- ملاحقة 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 التكاملي ، 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>(١)</sup> .

(١) 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 (1).

### 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 (2).

و يقسم Box, Kotherire عملية التدريب بالنمط التزامني بالإنترنت إلى قسمين (3):

#### 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) .

(2) عبدالرحمن توفيق ، التدريب عن بعد تنمية الموارد البشرية باستخدام الكمبيوتر و الإنترنت ( القاهرة : مركز الخبرات المهنية للإدارة ( بيماك ) ، 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>. 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 التزامني 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 التلقى 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 يريده 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 أميئهم ، 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- التعاون 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 .