

المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر

إعداد

علي بن عبدالله بن علي العويد

باحث من جامعة الملك سعود بالرياض

مستخلص البحث:

هدفت الدراسة الحالية إلى التعرف على المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر من وجهة نظر المتقاعدين في الجمعية الوطنية للمتقاعدين.

ويندرج تحت ذلك الهدف الرئيس الأهداف التالية:

- ١- الكشف عن المعوقات الإدارية في استخدام برامج التعليم المستمر من وجهة نظر المتقاعدين في الجمعية الوطنية للمتقاعدين.
- ٢- الكشف عن المعوقات الاجتماعية في استخدام برامج التعليم المستمر من وجهة نظر المتقاعدين في الجمعية الوطنية للمتقاعدين.
- ٣- الكشف عن أبرز الحلول المقترحة لمعالجة المعوقات التي تواجه برامج التعليم المستمر في تهيئة موظفي الدولة للتقاعد من وجهة نظر المتقاعدين في الجمعية الوطنية للمتقاعدين.
- ٤- إعداد تصور مقترح عن المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر.

الكلمات المفتاحية: المتطلبات التربوية، المتقاعدين، فلسفة التعليم المستمر

Educational requirements for retirees in the Kingdom of Saudi Arabia in light of the philosophy of continuing education

Abstract

The current study aimed to identify the educational requirements of retirees in the kingdom of Saudi Arabia in the light of the philosophy of continuing education from the point of view of retirees in the National Association for retirees.

Under that main objective are the following objectives:

- 1- 1-disclosure of administrative obstacles in the use of continuing education programs from the point of view of retirees in the National Association of retirees.
- 2- 2-disclosure of social constraints in the use of continuing education programs from the point of view of retirees in the National Association of retirees.
- 3- 3-to reveal the most prominent solutions proposed to address the obstacles facing continuing education programs in preparing state employees for retirement from the point of view of retirees in the National Association of retirees.
- 4- 4-preparing a proposal on the educational requirements of retirees in the kingdom of Saudi Arabia in the light of the philosophy of continuing education.

مقدمة الدراسة :

إن التعليم هو الركيزة الأساسية في تكوين الفرد لأنه يهدف إلى إعادة تشكيل الفرد فكرياً وتكوينه اجتماعياً بالاتجاه الذي يريد، لكي يندفع هذا الفرد ويسهم مع أفراد مجتمعه في صناعة واقع جديد يؤثر إيجابياً في توجهات المجتمع ومستقبله، لذا أصبح دور المؤسسات التعليمية كافة مهم أكثر من غيرها في تخطيط برامج التعليم المستمر وتنفيذها، يساعدنا في ذلك أنها أصبحت مراكز لإعداد المهنيين في شتى المجالات، ومن بين أفراد المجتمع الذين يحتاجون للتخطيط لهم والبناء على احتياجاتهم لمواجهة المتغيرات الطارئة هم المتقاعدون أو من يكونون أمام اتخاذ قرار التقاعد.

ومن هنا تبرز أهمية برامج التدريب لتهيئة موظفي الدولة المقبلين على التقاعد وفق ما تأكده فلسفة التعليم المستمر من أهمية البرامج التدريبية، لأنها القادرة على تلبية احتياجات المتقاعدين، من هنا تجلت الحاجة إلى دراسة المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر، وولفت الاهتمام لهذه الفئة داخل المجتمع، وهذا ما أكدت عليه دراسة نوون Noone وكنديج Kendig وألفين Oloughin ٢٠١٣م، حين أوصت بزيادة البحوث في مجال تهيئة الموظفين المقبلين على التقاعد بحيث يتم الاستفادة من قدراتهم وخبراتهم ومساعدتهم في التخطيط لأنفسهم لما بعد التقاعد.

مشكلة الدراسة :

ظهر اهتمام الجامعات في المملكة العربية السعودية بالتعليم المستمر وخدمة المجتمع، من خلال إقامة مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر، والمتقاعد من بين أفراد المجتمع الذين تقدم لهم مراكز خدمة المجتمع والتعليم المستمر خدماتها المتقاعدون، فالمتقاعدون بمختلف تخصصاتهم العملية، هم ذوو خبرات يؤدي هدرها وإهمالها إلى خسارة كبيرة للاقتصاد الوطني، وهذا ما أكدت عليه دراسة لوثنين Luthen 2015، أن التقاعد المبكر هو هدر للكفاءات والخبرات واستنزاف للعقول.

لذا جاءت رؤية ٢٠٣٠م، لتعطي الفرصة أمام المتقاعد ليكون شريكاً فاعلاً، تحقق له المزيد من التمكين التنموي والمعيشي والمجتمعي، فقد كشفت المؤسسة العامة

للتقاعد أن عدد المتقاعدين بالمملكة العربية السعودية بلغ في نهاية الربع الثالث من عام ٢٠٢٠م حوالي ٧٢٩.٠٤٧، وكان نسبة الأفراد الذين تقاعدوا مبكراً ٣١%، بينما كانت نسبة من تقاعد اجبارياً ٥٣%، ونسبة من تقاعد لأسباب أخرى ١٦%، (مؤسسة التقاعد، ٢٠٢٠م، ص٣).

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤال الرئيس وهو ما المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر؟ وذلك من خلال الإجابة عن الأسئلة الفرعية الآتية:

١- ما المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر؟

٢- ما المعوقات الإدارية في استخدام برامج التعليم المستمر للمتقاعدين؟

٣- ما المعوقات الاجتماعية في استخدام برامج التعليم المستمر للمتقاعدين؟

٤- ما التصور المقترح عن المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر؟

أهداف الدراسة: هدفت الدراسة الحالية إلى:

١- التعرف على المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر.

٢- الكشف عن المعوقات الإدارية في استخدام برامج التعليم المستمر للمتقاعدين.

٣- الكشف عن المعوقات الاجتماعية في استخدام برامج التعليم المستمر للمتقاعدين.

٤- إعداد تصور مقترح عن المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر.

أهمية الدراسة: يمكن استعراض أهمية الدراسة الحالية في التالي:

١- الأهمية النظرية: تأتي أهمية هذه الدراسة من سعيها لوضع تصور مقترح لكيفية الاستفادة من برامج التعليم المستمر للمتقاعدين، وأنها تهتم بدراسة وصفية عن كيفية الاستفادة من خبرات المتقاعدين وتوظيفها بما يخدم المتقاعد والمجتمع.

٢- الأهمية التطبيقية: تساعد نتائج الدراسة الحالية القائمين على تقديم برامج التعليم المستمر في الجامعات، ومراكز التدريب الحكومية والخاصة في تقديم برامج لفئة المتقاعدين ومن هم ما قبل التقاعد، تتناسب مع مهاراتهم وخبراتهم، وتساعد الدراسة الحالية في توجيه خبرات ومهارات المتقاعدين.

حدود الدراسة:

- الحدود الموضوعية: المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر، وتحديد المعوقات الإدارية والاجتماعية التي تواجه استخدام برامج التعليم المستمر، ومن ثم تقديم تصور مقترح لدور هذه البرامج.
- الحدود البشرية: المتقاعدين المنتسبين إلى الجمعية الوطنية للمتقاعدين بالمملكة العربية السعودية.
- الحدود الزمنية: طُبقت هذه الدراسة في الفصل الدراسي الأول من العام الدراسي ١٤٤٢هـ - ١٤٤٣هـ .
- الحدود المكانية: طُبقت الدراسة الحالية في الجمعية الوطنية للمتقاعدين بالمملكة العربية السعودية.

مصطلحات الدراسة: تمثلت أهم مصطلحات الدراسة فيما يلي :

التعليم المستمر continuous education:

إن التعليم من منظور مستمر هو كل الطرق التربوية المتوفرة للفرد من مرحلة الطفولة وحتى الشيخوخة، والتي تتناسب مع استعداداته وإمكاناته، من أجل تطوير شخصيته مدى الحياة. (Holford, 2013, 4).

المتقاعد retired:

يعرف بولز Pauwels التقاعد بأنه: ترك العمل أو الوظيفة عند عمر ٦٥ عاماً، حيث إنه في هذا العمر يكون الأشخاص مؤهلين وجديرين بالحصول على الأشكال المختلفة لامتيازات التقاعد دون شروط أو جزاءات، (٢٠٠٣، ١١).

القسم الثاني/ الإطار النظري للدراسة

يشهد العصر الحالي تطوراً غير مسبوق في مجال المعلومات، والتكنولوجيا الأمر الذي يتطلب من جميع الدول استثمار مواردها، والتي من بينها العنصر البشري في المجتمع

المحور الأول: برامج التعليم المستمر

يشهد العالم وجود أكبر فئة من الشباب عبر تاريخه ليصل لأكثر من ١.٢ مليار شاب، وفي الدول النامية قد يصل إجمالي عدد الشباب إلى ١٧٥ مليون شاب ما بين ١٥-٢٤ عاماً على مستوى العالم، في حين أن فترة الشباب هذه هي الفترة التي يمكن فيها أن يحصل الشباب على فرص جيدة لتعلم المهارات الحياتية، وتشجيع الاعتماد على الذات، إلا أن إمكانيات الشباب، وقدراتهم في استغلال هذه الفرص تعتبر محدودة للعديد من الأسباب، لذلك تجدهم لا يلتحقون بالتعليم، أو التدريب، ولا تتاح لهم فرص وظيفية جيدة، مما يجعلهم غير مشاركين في تحقيق التنمية المستدامة، (Caroline&Yorozu, 2014).

أولاً: مفهوم التعليم المستمر والمفاهيم الأساسية التي يركز عليها:

تعددت تعريفاته في الأدبيات العلمية، ومن بين تلك التعريفات ما يلي:
عرفه أحمد بأنه: "البرامج التي تغطي جوانب حياة الفرد كافة، من خلال إعداده علمياً، وتوعيته مجتمعياً، ومساعدته وظيفياً، وتطويره مهنيًا، حتى يستطيع التكيف مع المتغيرات المحلية، والعالمية، وينتهي للتعامل مع التحديات المستقبلية"، (٢٠١٨، ص ٩).
ويعرف التعليم المستمر أيضاً: على أنه جهد اجتماعي لاكتساب المعرفة واستخدامها في حياة أفضل للجميع، وهي تنطلق من إدراك طاقة، وقدرات كل إنسان، وجماعة، فتحاول تمكينهم ليسهموا إسهاماً كاملاً في عملية بناء مجتمع جديد يمكن فيه تلبية احتياجات الناس الأساسية، (Bhandari, 2009, p.185).

ويستند التعليم المستمر على مبدأ تحقيق كينونة الإنسان، ويقوم مفهوم التعلم المستمر على أساسين، وركيزتين، وهما، (محمد، ٢٠٠٩م):

- **الأولى:** أساس طبيعي قصدي، وغير قصدي، فيكون التعليم المستمر تعلم مقصود من خلال التخطيط له، وتنفيذه في مؤسسات التعليم الرسمي، ويكون التعلم المستمر غير مقصود من خلال ما يقابله الفرد من مواقف الحياة.
- **الثانية:** أساس أخلاقي، يتفرع إلى أربعة أسس فرعية، وهي الالتزام الشخصي بالتعلم، والالتزام الاجتماعي بالتعلم، واحترام تعلم الآخرين، واحترام الحقيقة.

ثانياً: نظريات لها علاقة ببرامج التعليم المستمر:

تنوعت تلك النظريات التي كانت مدخل لبرامج التعليم المستمر ، ومن بين تلك النظريات ما يلي:

- ١- النظرية الترابطية: يعد سيمنز (Siemens, 2004) من أبرز روادها وتفترض أن المعرفة تتوافر داخل نظم يتم التوصل إليها من خلال برامج التعليم المستمر من أجل الوصول إلى المعارف الجديدة بناء على الخبرات ، (العمرى، ٢٠١٥).
- ٢- النظرية الإنسانية: ركزت النظرية الإنسانية على الحاجة لتحقيق الذات، كما أنها ترى أن الفرد في بحثه عن تحقيق ذاته يسعى، ويتحرك نحو الرضا، ويعتبر ماسلو (Maslow, 1972) من أشهر رواد هذه النظرية، (الدريويش، ٢٠١٥).
- ٣- نظرية الأندراغوجيا: يرتبط اسم النظرية بالعالم مالكوم نولز (Malcolm Knowles, 1968)، فهو يرى أن الاندراغوجيا هي علم وفن مساعدة الكبار على التعلم، حيث إنها تنتظر لخبرات، وتجارب المتعلم الكبير بأنها مساعدة له في عملية التعلم. (عبد الله، ٢٠١٤)، (Teal Center staff. 2011).
- ٤- النظرية المعرفية الاجتماعية: يعد العالم باندورا (Bandura, 1952) أحد الرموز الأساسية لهذه النظرية، والتي تفترض أن الخبرات الجديدة، والأنماط السلوكية المرغوبة تتم من خلال ملاحظة سلوكيات الآخرين دون الحاجة لمرور الأفراد بهذه الخبرات، (الببلاوي، وأحمد، ٢٠١٢)، (الزعبى، ٢٠١٤)، (الباش، والماجد، ٢٠١٧).

ثالثاً: مفهوم تخطيط برامج التعليم المستمر:

لا يمكن إنكار أهمية التخطيط في استشراف المستقبل، ولا يمكن بناء التعليم بدونه. ويعتبر ريتشارد (Richards) أن التخطيط ما هو إلا وسيلة لتحقيق غاية محددة، وهي رسالة المنظمة في المجتمع، (Richards, 1986, p. 22). كما يعرف الدخيل (٢٠١٣) التخطيط لبرامج التدريب بأنه: إعداد البرنامج التدريبي، وفق سياسات، وأهداف المنظمة، بهدف تنمية، وتطوير العاملين فيها. وعرفته باريس (Paris, 2003) بأنه "وسيلة للتنبؤ بالمستقبل، واستثمار ما هو متوفر، وتتطلب الدعم الكامل من القمة الاستراتيجية، والمشاركة الفعالة من جميع العاملين في كافة المستويات التنظيمية في المؤسسة".

رابعاً: أسس تخطيط برامج التعليم المستمر:

ذكر الدخيل (٢٠١٣، ص٦٧) أن هناك أسس يجب مراعاتها عند التخطيط لبرامج

التعليم المستمر:

- أ- أهداف، وسياسة المؤسسة: أي ضرورة ربط أهداف البرنامج بأهداف المؤسسة.
- ب- خطط المنظمة الاستراتيجية: فلا بد أن تتوافق خطة التدريب مع خطة المؤسسة.
- ج- المستوى التعليمي، والخبرة العملية التي لا بد منها لتوفير الحد الأدنى من مهارات التخطيط.

د- مهام، واختصاصات المتدربين: فمن الضروري تحليل أعمال، ووظائف العاملين المراد تدريبهم.

هـ- (متطلبات عمل المؤسسة: أي الأخذ برغبة المؤسسة في تطوير، أو تحديث وسائل وطرق العمل بها.

و- الامكانيات المتاحة للتدريب، التي تحقق أهداف التدريب في حدود تلك القدرات المتوفرة
خامساً: خصائص تخطيط برامج التعليم المستمر:

ذكر (موسى، ٢٠١٠، ص١٣) العديد من خصائص تخطيط برامج التعليم المستمر،

كما يلي:

- ١- يشمل تخطيط برامج التعليم المستمر جميع جوانب البرنامج الاجتماعية، والاقتصادية.
- ٢- يتمتع تخطيط برامج التعليم المستمر بالواقعية فلا بالغ في التقديرات.
- ٣- أن يكون تخطيط برامج التعليم المستمر واضحاً وبعيداً عن العموميات.
- ٤- أن يكون تخطيط برامج التعليم المستمر مرناً، ويتقبل الاستجابة لأي متغيرات.
- ٥- أن يتمتع تخطيط برامج التعليم المستمر بالاستمرارية، وعدم الانقطاع أو التوقف.

سادساً: أنواع تخطيط برامج التعليم المستمر:

تتلخص أنواع تخطيط برامج التعليم المستمر. كما ذكرها السكارنه (٢٠١٠،

ص٧٨-٨١) فيما يلي:

- ١- التخطيط حسب التأثير ويشمل: التخطيط الاستراتيجي، الذي له آثار نوعية لا تظهر إلا على المدى البعيد.

- ٢- التخطيط حسب المدى الزمني ويشمل: التخطيط بعيد المدى، الذي فترته من خمسة سنوات فأكثر، والتخطيط متوسط المدى، الذي فترته تزيد عن سنة واحدة، ونقل عن خمسة سنوات، والتخطيط قصير المدى، الذي لا يزيد عن سنة واحدة.
- ٣- التخطيط حسب الوظيفة ويشمل، التخطيط السياسي، والاقتصادي، والاجتماعي، والسكاني، والانتاجي.

المحور الثاني: التقاعد (مفهومه وأساسه التربوية)

إن الاتجاه نحو التقاعد كان أحد أهم المواضيع والتطورات، في سوق العمل خلال الخمسين سنة الماضية، حيث أن نسب معدلات مشاركة العمالة الأكبر سناً خلال هذه الفترة تراجعت في كافة بلدان منظمة التعاون، والتنمية الاقتصادية، (7, 2003, Duval).
أولاً: أنواع أنظمة التقاعد في المملكة العربية السعودية:

- أصدرت المملكة العربية أنظمة أربعة رئيسية خاصة بالتقاعد وهي:
١. نظام التقاعد المدني: ويقوم بتنظيم حقوق المتقاعدين المدنيين الذين عملوا لدى الجهات الحكومية، وهم من أحيل لبلوغه سن الستين سنة، (موقع المؤسسة العامة للتقاعد، ٢٠١٣).
 ٢. نظام التقاعد العسكري: عرف العبيدي التقاعد العسكري الاختياري بأنه: حق العسكري بطلب التقاعد إذا بلغت خدمته العسكرية الفعلية ١٨ سنة، أو بلغت خدمته العسكرية، والمدنية ٢٠ سنة، (٢٠٠٢م، ص١٦٨).
 ٣. نظام تبادل المنافع: وهو ينظم الحقوق التقاعدية للموظفين الذين انتقلوا من القطاع العام إلى القطاع الخاص، أو العكس.
 ٤. النظام الموحد لمد الحماية التأمينية: وهو ينظم تطبيق أنظمة التقاعد، والتأمينات الاجتماعية المطبقة في كل دولة من دول مجلس التعاون الخليجي حال عمل أحد المواطنين لدى دولة أخرى من دول المجلس (موقع المؤسسة العامة للتقاعد، ٢٠١٣).

ثانياً: الأسس التربوية والاجتماعية للتقاعد:

وهناك العديد من النظريات التي حاولت تفسير التقاعد، وكان من أهمها:

(١) نظرية التحرر من الالتزامات The theory of freedom from obligations: ظهرت هذه النظرية لأول مرة عام ١٩٦١م، على يد كامنج Cumming، وهنري Henry، حيث يتم فيها السلوك الانسحابي من التفاعل الاجتماعي، الذي يحدث في مرحلة الشيخوخة، باعتباره عملية طبيعية، (صادق وأبوخطب، ٢٠٠٨، ص٥٢٦-٥٢٧).

(٢) نظرية الأزمة Crisis Theory: ترى هذه النظرية أن التقاعد يمثل أزمة بحيث يشعر كبار السن بالخوف، ولاسيما الذين يعطون أهمية قصوى للعمل في حياتهم، حيث يكسبهم دوراً مهنيّاً يحدد علاقاتهم بالآخرين، (القحطاني، ٢٠٠٩، ص٢٤).

(٣) نظرية الشخصية Personality theory: يرى أصحاب هذه النظرية أن التوافق مع التقدم في العمر يرتبط بنمط، وسمات الشخصية للمتقاعد، وينظرون إلى التغيرات المصاحبة للتقدم في العمر على أنها نتيجة التفاعل بين التغيرات الاجتماعية الخارجية، والتغيرات البيولوجية الداخلية، (محمد، ٢٠١٧، ص١٦).

(٤) نظرية الانسحاب Withdrawal Theory: يتمثل الانسحاب التدريجي لكبار السن حينما يصلون إلى مرحلة الشيخوخة من السياق الاجتماعي مع الانخفاض، والتناقص في الأنشطة التي تمارس من قبل. وأكد الدسوقي (٢٠١٩، ص٦٥) أن تناقص معدل تفاعل الفرد كلما تقدم في السن.

ثالثاً: دور مؤسسات المجتمع في رعاية المقبلين على التقاعد:

أ- مؤسسات العمل: وذكر مكي (٢٠٠٦)، أن الولايات المتحدة الأمريكية قامت بعض شركاتها بتنظيم برامج المقبلين على التقاعد، تتضمن أنواعاً من النشاط، مثل التوجيه، والإرشاد، والإمكانيات المادية، والمناهج، وكذلك تعريفهم بالنواحي المختلفة المتصلة بحياة التقاعد، كتوظيف الأموال، والإسكان، والمحافظة على الصحة، والخدمات الاجتماعية، والهوايات، والترويج، (ص٦).

ب- وزارة الصحة: تعتبر وزارة الصحة الجهة المسؤولة عن تحقيق الرعاية الصحية للمسنين، حيث يجب أن توفر لكبار السن فرصاً شاملة، ومتساوية للحصول على خدماتها، والرعاية الصحية، بما فيها خدمات الصحة العقلية، والبدنية. وذلك لأن الحالة الصحية، والعاهات المزمنة تصبح أكثر انتشاراً مع التقدم في العمر، (تقرير متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة، ٢٠١٢، ص ١٤).

ج- الجامعات: ذكر الذبياني (٢٠١٢، ص ١٥٨-١٥٩)، محاور تسهم في تحويل المجتمع إلى مجتمع معرفة وهي:

١. إنتاج المعرفة: وذلك بتوليد المعارف، والمعلومات حول شؤون الأفراد، والمجتمعات.
٢. توظيف المعرفة: وذلك بتوظيف المعرفة في معالجة مشكلات الحياة المعاصرة في المجتمعات.
٣. نشر المعرفة: وذلك باختزان هذه المعلومات مع إمكان استردادها، وتوصيلها بسرعة إلى أي بقعة.

د- دور القطاع الخاص والأهلي: أصبح القطاع الخاص في هذا العصر يلعب دوراً قيادياً في تحريك عجلة التنمية الاقتصادية، والاجتماعية، وذلك في ظل عولمة متزايدة تتطلب تضافر الجهود بين الحكومة، والقطاع الخاص لمواجهة التحديات المحلية، والدولية، وبناء عليه أصبحت المسؤولية الاجتماعية للشركات، ورجال الأعمال ضرورية لتوفير احتياجات المجتمع، (عارف، ٢٠١٢، ص ٢٢، ٢٧).

هـ- مؤسسات المجتمع الأهلي: بلغ عدد الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية أكثر من ٦١٧ جمعية خيرية، منها ٨٩ جمعية خيرية متخصصة، مثل جمعيات السرطان، والمكفوفين، والبيئة، والزهايمر، (الإدارة العامة للجمعيات والمؤسسات الخيرية، ٢٠١٢، ص ٩).

و- الجمعية الوطنية للمتقاعدين: تسعى الجمعية الوطنية للمتقاعدين إلى إثارة الوعي الثقافي، والمعرفي بشئون المتقاعدين، ومكانتهم، وقدراتهم، وأهمية احترامهم، والمحافظة على حقوقهم، وتسهيل قيامهم بواجباتهم، وتصحيح الصورة النمطية عن التقاعد والمتقاعدين، والتأكيد على أهمية ما قاموا به من إنجازات في الماضي، (الجمعية الوطنية للمتقاعدين، ٢٠١٢، ص ١٤-١٨).

القسم الثالث/ الدراسات السابقة

أولاً: الدراسات العربية

١- دراسات تناولت برامج التعليم المستمر:

دراسة البقمي (٢٠١٨م)، بعنوان: "فاعلية برامج التعليم المستمر بجامعة الملك خالد من وجهة نظر المعلمين"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على مدى فاعلية البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة في تنمية الكفايات المهنية للمعلم، وقد تم استخدام المنهج الوصفي وتكونت عينة الدراسة من ٢٥٢ من المعلمين، وتوصلت الدراسة إلى نتائج ومن أهمها: أن البرامج التدريبية التي تقدمها الجامعة أسهمت بفاعلية في تنمية الكفايات المهنية للمعلم، وتنمية التحصيل المعرفي له.

دراسة الدخيل (٢٠١٧)، بعنوان: "دور برامج التعليم المستمر في أندية مدارس الحي للنبات في تنمية الثقافة الصحية لأفراد المجتمع بمحافظة المجمعة"، هدفت الدراسة إلى التعرف على دور برامج التعليم المستمر في أندية مدارس الحي للنبات في تنمية الثقافة الغذائية الصحية، والثقافة البيئية، وثقافة اللياقة البدنية لأفراد المجتمع من وجهة نظر المشرفات ولتحقيق أهداف الدراسة تم استخدام المنهج الوصفي المسحي، وتطبيق أداة الاستبانة على عينة بلغت ١٨٨ عضوة مسجلة في برامج أندية الحي، وأوصت الدراسة بأهمية تأهيل القوى البشرية التي تعمل ببرامج التعليم المستمر وضرورة امتلاكها مهارات تمكنها من الإسهام في تحقيق برامج التعليم المستمر لأهدافها، وأهم تلك المهارات والكفايات أساليب التعامل مع الكبار.

دراسة السنبل (٢٠١٦م)، بعنوان: "تحديات التنمية المستدامة في الوطن العربي ودور برامج التعليم المستمر في مواجهتها"، وهدفت إلى التعرف على التحديات التنموية المستدامة في الوطن العربي ودور برامج التعليم المستمر في مواجهتها، ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج من أهمها: التخطيط العربي المشترك لبرامج التعليم المستمر التي تتفق مع متطلبات العصر الحديث وتتوافق مع التوجهات العالمية المتقدمة لتوعية الشعوب العربية بأدوارهم في تحقيق التنمية المستدامة، وأوصت أيضاً بالتوسع في برامج التعليم المستمر والتنوع في صيغها المختلفة لتصبح متاحة للجميع في كل زمان ومكان، مع تطوير برامجها ومحتواها لتتوافق مع متطلبات العصر الحديث.

دراسة الزيد (٢٠١٥م)، بعنوان: "اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر"، وهدفت الدراسة إلى التعرف على اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر، وقد استخدمت الباحثة المنهج الوصفي، وتكونت عينة الدراسة من عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية بمدينة الرياض وكان عددهم ١٣٦ عضوة، وأوصت الدراسة إلى ضرورة التوعية والتدريب المستمر فيما يستجد من مجالات التعليم المستمر وخدمة المجتمع، والتعرف على الصعوبات التي تواجههم وإيجاد الحلول لها.

٢- دراسات تناولت التقاعد

دراسة المنيع (٢٠١٤م)، بعنوان: "العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية"، وهدفت الدراسة على التعرف على العوامل المؤثرة على طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية، وكانت العينة مكونة من ١٩٨ مديراً من مراحل العليم الثلاثة الابتدائية والمتوسطة والثانوية، وقد توصلت الدراسة لعدد من التوصيات منها: أهمية الاهتمام بالوضع الصحي والاقتصادي والوظيفي والنفسي والاجتماعي والشخصي لمدراس مدارس المملكة بصفة عامة، وضرورة تحديد أعباء المدير المتصلة بالوظيفة.

دراسة سعدا (٢٠١٤م)، بعنوان: "اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر : دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق"، التي هدفت إلى تعرف اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر ، وقد تكون مجتمع الدراسة من جميع مدرسي المرحلة الثانوية بمدارس محافظة دمشق، بينما جاءت عينة الدراسة ٣٩٩ مدرساً ومدرسة ووكانت توصيات الباحث تدعو لضرورة إجراء بحوث مشابهة على عينات أخرى، وأيضاً قيام كل مؤسسة بوضع خطط أو برامج لمرحلة التقاعد لمن كان يعمل لديها بحيث لا تنقطع صلة الفرد بمؤسسته فور الإحالة على التقاعد،

دراسة الدوس (٢٠١٣م)، بعنوان: "ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض"، والتي هدفت للإجابة عن التساؤل الرئيس: ما علاقة ضغوط العمل بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، وقد تكون مجتمع الدراسة من معلمات المدارس الثانوية الحكومية بمدينة الرياض، والبالغ عددهم ٨٢٣ معلمة، وأوصت الدراسة أن تقوم وزارة التعليم على الاهتمام بتوفير فرص الرعاية الصحية والنفسية والاجتماعية لمعلمات المدارس الثانوية، بهدف تخفيف ضغوط العمل عنهم مما يؤدي لزيادة إنتاجهم في العمل.

دراسة الموسى (٢٠١٣م)، بعنوان "العوامل الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالتخطيط لمرحلة التقاعد" والتي هدفت إلى التعرف على خطط المعلمين لمرحلة التقاعد، وطبيعة العلاقة بين التخطيط لهذه المرحلة وبعض المتغيرات الديمغرافية، العمر، الحالة الاجتماعية، وقد أجريت على عينة تألفت من ٣٦٧ معلم، واعتمدت على أسلوب المسح الاجتماعي بطريقة العينة، واستخدمت استبانة معدة لجمع المعلومات، وتشير النتائج إلى أن ٢٢ بالمائة من المعلمين يفكرون بما سيقومون به بعد التقاعد، و ٢.٣ بالمائة من المعلمين دائماً ما يتم مناقشة الأعمال والنشاطات بعد التقاعد، وأن ٢١ بالمائة من المبحوثين نادراً ما يفكرون فيما ستكون عليه حياتهم بعد التقاعد ..

ثانياً: الدراسات الأجنبية

دراسات تناولت التعليم المستمر:

دراسة يانج Yang وسكلر Schneller وروتش Roche (2017)، بعنوان: "دور المنظمات الدولية وخاصة منظمة اليونسكو في الاهتمام بالتعليم المستمر"، وهدفت إلى إبراز دور المنظمات الدولية وخاصة منظمة اليونسكو في الاهتمام بالتعليم المستمر، والبحث في أساليبه المعاصرة، ولقد توصلت الدراسة إلى عدة نتائج أهمها: أن منظمة اليونسكو قدمت اهتماماً بالغاً في كثير من أنشطتها ومؤتمراتها بالتعليم المستمر والتعلم مدى الحياة، وأن موضوعات التعليم المستمر بكافة المؤسسات. ومنها الجامعات يجب أن تنطلق من حاجات المجتمع والأفراد، علاوة على ضرورة توظيف الصيغ المعاصرة المعتمدة على التكنولوجيا والبرمجيات في تنفيذ برامج التعليم المستمر.

دراسة سيلفي Selvi وبالدان Baldann (2016)، بعنوان "برامج التعليم المستمر للكبار في جامعات تركيا"، وقد هدفت لمعرفة خصائص برامج التعليم المستمر في الجامعات في تركيا، لتحديد ما إذا كانت البرامج تحقق المساواة، كما هدفت الدراسة لمعرفة ما إذا كانت برامج تعليم الكبار تواجه تحديات ومعرفة الأنظمة التي تحكم مؤسسات تعليم الكبار والتعليم المستمر، وتوصلت الدراسة لعدد من النتائج منها عدم وجود معايير في المناهج وعدم وجود تعاون بين مؤسسات برامج التعليم المستمر ومؤسسات المجتمع، وأن برامج التعليم المستمر في الجامعات التركية لا تدعم المساواة وذلك لعدم إتاحة برامجها للجميع.

٢- دراسات تناولت التقاعد

دراسة لوثنين Luthen (2015)، بعنوان: "الكشف عن معدلات وأسباب التقاعد المبكر بالتطبيق على دولة ألمانيا"، والتي هدفت إلى الكشف عن معدلات وأسباب التقاعد المبكر بالتطبيق على دولة ألمانيا من خلال الكشف عن أسباب ودافع الظاهرة، وأظهرت أهم النتائج أنه ربما يكون تقاعد بعض الشباب فيه بعض المزايا حيث يحصل المتقاعد على بعض المزايا والحوافز المادية ثم يتجه إلى الأعمال الحرة لتحقيق مكاسب أخرى، بل وربما يكسب المجتمع وظيفة شاغرة نتيجة التقاعد المبكر وفي نفس الوقت المتقاعد إن كان صاحب مهنة سيضيف إلى المجتمع قيمة اقتصادية جديدة في حال مزاولته المهنة لحسابه الخاص، لكن التقاعد المبكر يعتبر هدراً للكفاءات والخبرات التخصصية واستنزاف العقول البشرية الوطنية.

دراسة أرجنتو Argento و براينت Bryant و سابلهاوس Sabelhaus (2015)، بعنوان: "قياس معدل التقاعد المبكر لدى القائمين على الخدمات"، والتي كانت تهدف إلى قياس معدل التقاعد المبكر لدى القائمين على الخدمات، وأظهرت نتائج الدراسة أن ظاهرة التقاعد المبكر تشكل خطراً إذا ما قورنت بتلك الدرجات التي حققها الضغط أو القلق لدى الموظفين، وتقتصر الدراسة ضرورة عمل تقويم للتوافق النفسي لدى العاملين كبار السن في الوظائف المختلفة والتي تجاوز أعمارهم ٥٠ عام، والذي يجب إدراكه

بطريقة دورية وذلك من أجل اجتناب نسبة الخطر وراء عدم قيامهم بالدور المنوط بهم بطريقة صحيحة واتجاههم نحو التقاعد المبكر.

دراسة بيت Pit وهانسن Hansen (2014)، بعنوان: "أثر التقاعد المبكر والضغط ما بين بعض العاملين في استراليا"، والتي هدفت إلى الوقوف وراء ترك بعض القائمين على الوظائف لوظائفهم وفقدانهم للدافعية نحو القيام بها يعمل ذلك على حدوث خسارة في الخبرة التي قام هؤلاء الأشخاص بتحصيلها وخسارة الوقت والمال، وأوضحت نتائج تلك الدراسة وجود نسبة مرتفعة من الاتجاه نحو التقاعد المبكر والتي أنت بسبب ضغط العمل وعدم القدرة على الاستمرار فيه بسبب الظروف الصحية في أغلب الأحيان، وفي بعض الحالات يساعد ذلك على ارتكاب جرائم انتحار، أوضحت الدراسة أيضاً وجود معاناة لشخص ما بين كل ثلاثة أشخاص بسبب الضغوط التي يقبها عليه عمله ويسبب اتجاهه نحو التقاعد.

دراسة نوون Noone وكنديج Kendig وألفين Oloughin (2013)، بعنوان: "أهم فوائد الإعداد للتقاعد للمتقاعدين غير الطوعي والطوعي"، دراسة أجريت على مواليد أستراليا، وقد هدفت الدراسة إلى التعرف على أهمية التخطيط للتقاعد، وقد أكدت نتائج الدراسة على أهمية التخطيط للتقاعد، كما أظهرت النتائج أن التخطيط للتقاعد يعزز الارتياح في الحياة، وذلك بتعزيز التفاؤل بالنسبة للمستقبل، وأوصت الدراسة بأهمية المبادرة والتشجيع لإقامة أنشطة متنوعة لجميع المتقاعدين، لاسيما في البلدان ذات الموارد الاقتصادية المحدودة، والتي تقل فيها فرص العمل، كما أوصت بإجراء المزيد من البحوث في مجال التخطيط لتهيئة المقبلين على التقاعد.

ثالثاً: التعليق على الدراسات السابقة:

حدائة موضوع الدراسة - علاقة برامج التعليم المستمر بتهيئة العاملين للتقاعد - حيث أن معظم الدراسات تمت في العقد الأخير، وأن موضوع الدراسة - خاصة التقاعد - محل اهتمام دول مختلفة خاصة الدول الأجنبية مثل هولندا، استراليا، ألمانيا. بينما قلة من الدول العربية التي اهتمت بتناول الموضوع .

أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة:

وفرت للباحث بعض المصادر والمراجع العربية والأجنبية التي تم الرجوع إليها، والاستفادة منها في إعداد الإطار النظري لهذه الدراسة، وإعداد الخطة العامة للبحث، والاسترشاد بها في صياغة المشكلة، وأفادت الباحث في كيفية اختيار المنهج، والأداة المناسبة، وإجراءات بناء وتصميم الأداة المناسبة، وإمكانية التحقق من دلالة صدقها وثباتها، وتحديد الأساليب الإحصائية المناسبة لتحليل البيانات، والاسترشاد.

القسم الرابع: منهجية الدراسة وإجراءاتها

• أولاً: منهج الدراسة: استخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي، القائم على أخذ المعلومات والبيانات بشكل مباشر من أفراد المجتمع، أو عينة منهم، وتصنيفها، ومعالجتها، وتحليلها تحليلًا كاملاً دقيقاً لاستخلاص دلالتها، والوصول إلى نتائج أو تعميمات عن الظاهرة أو الموضوع محل البحث (العساف، ٢٠١٢، ص ٢٨٧).

• ثانياً: مجتمع الدراسة: يتكون مجتمع الدراسة من المتقاعدين المنتسبين إلى الجمعية الوطنية للمتقاعدين بالمملكة العربية السعودية والذين يبلغ عددهم ٣٦١٦ متقاعد.

• ثالثاً: عينة الدراسة: حجم العينة تقريبا ٧٣٨ متقاعد، أي بحوالي ٢٣% من مجتمع الدراسة. بينما وصل عدد الاستبيانات المسترجعة والصالحة للمعالجة الإحصائية حوالي ٧٢٦.

• رابعاً: أداة الدراسة: اعتمد الباحث على أداة الاستبانة كأداة للدراسة؛ لجمع المعلومات، بناء على طبيعة البيانات، والمنهج المتبع في الدراسة، وجد الباحث أن الأداة الأكثر ملاءمة.

• خامساً: أساليب المعالجة الإحصائية: استخدم الباحث الأساليب الإحصائية الآتية:

١- معامل ارتباط بيرسون (Person)؛ للتحقق من صدق الاتساق الداخلي للاستبانة، وذلك لمعرفة معامل ارتباط درجة كل فقرة من فقرات الأدوات بالدرجة الكلية لمحاوَر الأداة ككل.

٢- معادلة ألفا كرونباخ (Cronbach's Alpha)؛ لقياس مدى ثبات محاور الأداة.

٣- التكرارات والنسب المئوية (Frequencies and percentages)، لتحديد استجابة عينة الدراسة تجاه فقرات المحاور الرئيسة التي تضمنتها أدوات الدراسة. فقد تم تقدير تكرارات استجابات أفراد العينة لكل بند من بنود الاستبانة.

- ٤- المتوسطات الحسابية (Weighted Mean)؛ وذلك من أجل الآتي:
- لمعرفة متوسط استجابة عينة الدراسة عن كل فقرة من فقرات مجالات محاور الاستبانة، وترتيب الفقرات في المجالات والمحاور حسب أعلى متوسط.
 - ٥- الانحراف المعياري (Standard Deviation)، للتعرف إلى مدى انحراف استجابات أفراد العينة لكل عبارة من العبارات، وكل محور من المحاور الرئيسية عن متوسطها الحسابي .
 - ٦- تم الاعتماد على جدول مقياس لكارث الخماسي (Likert Scale) لتعرف اتجاه استجابة. العينة التالي:
 - اختبار (ت) (Independent Sample T- Test) لدراسة الفروق بين متوسطي مجموعتين مستقلتين، للتعرف إلى الفروق في استجابات أفراد عينة الدراسة باختلاف المتغيرات.
 - تحليل التباين (One Way Anova) لدراسة الفروق بين استجابات العينة الأداة.
- القسم الخامس/ تحليل نتائج الدراسة وتفسيرها:**
- النتائج المتعلقة بالسؤال الأول: المعلومات عن المتطلبات التربوية للمتقاعدين في المملكة العربية السعودية في ضوء فلسفة التعليم المستمر ؟
جاءت أعلى الفقرات أنها: "أسهمت في زيادة علاقتي الاجتماعية بعد التقاعد".
 - النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني: ما المعوقات الإدارية في استخدام برامج التعليم المستمر للمتقاعدين ؟
جاءت أعلى الفقرات أنها: "عدم وجود جهة معينة سواء داخل المؤسسة أو خارجها تتحمل مسؤولية التخطيط لما بعد التقاعد".
 - النتائج المتعلقة بالسؤال الثالث: ما المعوقات الاجتماعية في استخدام المتقاعدين برامج التعليم المستمر؟
جاءت أعلى الفقرات أنها: "ندرة الأندية والمراكز الخاصة بالمتقاعدين التي تهدف إلى الاستفادة من خبراتهم في إقامة برامج تهيئ المقبلين على التقاعد".

يشمل التصور المقترح على الأبعاد التالية:

• فلسفة التصور المقترح: جاءت أبرز ملامح وفلسفة التصور المقترح والتي تتمثل

في:

- حاجة المجتمع السعودي إلى التعليم المستمر مدى الحياة الذي يحمل بين ثناياه حلولاً جادة للتغلب على قيود الزمان والمكان أمام الراغبين في مواصلة مسيرة التعليم والتدريب.

- إقامة علاقات شراكة مع المؤسسات المجتمعية يستفاد منها في تلبية الاحتياجات التربوية للمقبلين على التقاعد.

• أهمية التصور المقترح: يسعى إلى تحقيق المزايا التالية:

- إلقاء الضوء على برامج التعليم المستمر ودورها في تأهيل المقبلين على التقاعد لهذا الأمر والعمل على تلبية احتياجاتهم وتفعيل دورهم المجتمعي.

- نشر الوعي بأهمية برامج التعليم المستمر لفئة المقبلين على التقاعد.

• أهداف التصور المقترح: يهدف التصور المقترح إلى ما يلي:

- توجيه المؤسسات المختلفة بالمجتمع بضرورة مساعدة المقبلين على التقاعد باعتبارهم قطاع مهم في المجتمع ولهم حقوق تكفلها المملكة.

- تحقيق المشاركة المجتمعية بين وسائط التربية المختلفة لتلبية احتياجات المتقاعدين، وأيضاً لتعزيز آليات الاستفادة منهم بما لديهم من الحكمة والخبرة.

• منطلقات التصور المقترح:

- الإطار النظري والأدبيات السابقة التي استعرضها الباحث في فصول دراسته الحالية.

- نتائج الدراسة الميدانية والتي من خلالها توصل الباحث إلى وجود علاقة طردية بين الاهتمام ببرامج التعليم المستمر وتحقيق التنمية المجتمعية.

• متطلبات تنفيذ التصور المقترح: يتطلب تنفيذ التصور المقترح المتطلبات الآتية:

- متطلبات مالية: توفير التمويل اللازم وزيادة المخصصات المالية لبرامج التعليم المستمر.

- متطلبات بشرية: ضرورة توافر الكوادر التعليمية والقيادية المؤهلة أكاديميا والمتخصصة.
- متطلبات إعلامية: تتمثل في العمل على نشر ثقافة التعلم المستمر وبرامج التعليم المستمر.
- متطلبات مادية: مباني مستقلة وحديثة مكتملة المرافق بها قاعات تدريبية مجهزة.
- إجراءات تطبيق التصور المقترح: يتطلب تطبيق التصور المقترح مجموعة من الإجراءات المحددة:
 - توفير قاعدة بيانات دقيقة عن المتقاعدين والمقبلين على التقاعد كل عام، وأماكن تواجدهم.
 - إنشاء مجلس وطني لرعاية المتقاعدين يستهدف وضع الخطط والبرامج التي تتفق مع احتياجات المتقاعدين الفعلية بمشاركة المؤسسات المجتمعية المختلفة.

توصيات الدراسة:

- العمل على تفعيل برامج التعليم المستمر وخاصة فيما يتعلق بإعداد وتهيئة المقبلين على التقاعد من موظفي الدولة بقطاعاتها ومؤسساتها المختلفة، واهميه التواصل الفعال بين أبناء المجتمع من الشباب والمتقاعدين، والدعوة الي إنشاء مزيد من النوادي الاجتماعية خاصة لسكان الأماكن الفقيرة، والذين لا تمكنهم احوالهم لشيء من الترفيه والتعليم المستمر، وعقد دورات تدريبية لهم.

المراجع

أولاً: المراجع العربية

ال سعود، فواز فهد (٢٠٠٨)، تقويم برامج التدريب على الحاسب الالي من وجهة نظر المشتركين فيها دراسة مسحية على المتدربين من ضباط صف القوات المسلحة في مركز تدريب الحاسب الالي بالقوات المسلحة في مدينة الرياض، رسالة ماجستير، جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية، كلية الدراسات العليا، قسم العلوم الإدارية. الرياض، المملكة العربية السعودية.

أبو المعاطي، دعاء منصور. (٢٠١٣). جودة مؤسسات التعليم العالي والتعليم المستمر وتحديات مجتمع المعرفة. المؤتمر العربي الدولي الثاني لضمان جودة التعليم العالي. ٠٤/٠٥-٠٤/٠٥/٢٠١٢. المنامة، البحرين.

أبو النصر، مدحت محمد. (٢٠٠٩). مراحل العملية التدريبية (تخطيط وتنفيذ وتقييم البرامج التدريبية) (الطبعة الثانية). القاهرة، مصر: المجموعة العربية للتدريب والنشر. أحمد، أميرة خيرى. (٢٠١٨). بدائل مقترحة لتدويل برامج التعليم المستمر كمدخل لتحقيق الريادة بالجامعات المصرية. مجلة كلية التربية، جامعة المنوفية. مصر، ع(٤)، ص ص ٤٨-٢.

أحمد، إيمان شعبان. (٢٠٠٩). مشكلات التقاعد لدى المسنين وآثرها على الرضا من الحياة (العدد ١٤). مجلة بحوث التربية النوعية. جامعة المنصورة، مصر، ص ٩٥. أحمد، حسين عايل، وآخرون. (٢٠١٢). برنامج مقترح في أساليب التعلم الذاتي لتحقيق التعليم المستمر في ضوء اقتصاد المعرفة لطلاب كليات التربية في المملكة العربية السعودية. مؤتمر التعليم المستمر وتحديات مجتمع المعرفة. ٠٦ - ٠٨/٠٢/٢٠١٢م. كلية التربية، جامعة طيبة. المدينة المنورة، المملكة العربية السعودية.

الإدارة العامة للجمعيات والمؤسسات الخيرية. (٢٠١٢). دليل الجمعيات الخيرية في المملكة العربية السعودية. وزارة الشؤون الاجتماعية. الرياض، المملكة العربية السعودية. الباش، نورة، والماجد، فاطمة. (٢٠١٧). الاحتياجات التدريبية لتنمية مهارات الاستشارة والعمل الجامعي لدى معلمي الصم وضعاف السمع في برامج الدمج. مجلة التربية الخاصة والتأهيل: مؤسسة التربية الخاصة والتأهيل. جامعة بنها، مصر، ع(١٩)، ١٨٥-٢٢٠. البقمي، خالد فهم عائش. (٢٠١٨). فاعلية برامج التعليم المستمر بجامعة الملك خالد من وجهة نظر المعلمين. بحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة ماجستير في التربية مسار تعليم الكبار والتعليم المستمر. جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.

- بولاً، هـ س. (١٩٩٣) تعليم الكبار اتجاهات وقضايا عالمية. ترجمة عبد العزيز السنبل، وصالح عزب. المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار. تونس.
- تريسي، وليم. (٢٠٠٤). تصميم نظم التدريب والتطوير. ترجمة سعد الجبالي. معهد الإدارة العامة. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- تطوير الخدمات التعليمية. (٢٠١١). الدليل التنظيمي لبرنامج أندية مدارس الحي. الرياض. المملكة العربية السعودية.
- تقرير متابعة الجمعية العالمية الثانية للشيخوخة. (٢٠١٢). الأمم المتحدة، نيويورك، الولايات الأمريكية المتحدة.
- الجبوري، حسين. (٢٠١٠). التخطيط الاستراتيجي في التعليم -تخطيط معاصر في عالم متجدد. بيروت، لبنان: الدار العربية للعلوم ناشرون.
- الجمعية الوطنية للمتقاعدين. (٢٠١٢). نبذة تعريفية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الجندي، عادل السيد محمد. (٢٠١٣). الإدارة والتخطيط التعليمي الاستراتيجي -رؤية معاصرة. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد.
- حجازي، وجدي حامد. (٢٠١٠). التدريب في القرن الحادي والعشرين. الإسكندرية، مصر: دار التعليم الجامعي للنشر والتوزيع.
- خطاطبه، عدنان مصطفى. (٢٠١٣). دور التعليم المستمر في مواجهة تحديات العولمة الاجتماعية من منظور تربوي إسلامي. مجلة دراسات علوم الشريعة والقانون. عمان، الأردن، مج (٤)، ع (٢). ص ص ٤٣٢ - ٤٥٥.
- الدخيل، أماني عبدالرحمن محمد. (٢٠١٧). دور برامج التعليم المستمر في أندية مدارس الحي للبنات في تنمية الثقافة الصحية لأفراد المجتمع بمحافظة المجمعة. بحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة ماجستير في التربية مسار تعليم الكبار والتعليم المستمر. جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الدخيل، محمد عبد الرحمن. (٢٠١٣). التدريب التربوي النظرية والتطبيق. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار الخريجي للنشر والتوزيع.
- الدريويش، أحمد عبد الله. (٢٠١٥). تطوير نظام قائم على التدريب التشاركي عبر الويب وقياس فاعليته في تنمية بعض مهارات استخدام الرسوم التعليمية لدى معلمي التلاميذ الصم. المجلة التربوية الدولية المتخصصة. عمان، الأردن: دار سمات للدراسات والأبحاث، ع(١)، ٩-٢٧.

- الدسوقي، سميرة إبراهيم. (٢٠١٩). الخدمة الاجتماعية في مجال رعاية المسنين. القاهرة، مصر: مطبعة هاني للنشر.
- الدلامي، مهنا عبد الله. (٢٠٠٣). واقع برامج التدريب الإداري بشركة أرامكو السعودية من وجهة نظر المدربين في إطار فلسفة التعليم المستمر. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- دهيش، خالد عبدالله. (٢٠٠٦). الإدارة والتخطيط التربوي-أسس نظرية وتطبيقات عملية. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد للنشر والتوزيع.
- الدوس، غادة بنت مساعد صالح. (٢٠١٣). ضغوط العمل وعلاقتها بالميل نحو التقاعد المبكر لدى معلمات المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم العلوم الإدارية. جامعة نايف العربية للعلوم الأمنية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الذبياني، محمد عودة. (٢٠١٢). دور الجامعات السعودية في بناء مجتمع المعرفة كخيار استراتيجي للمملكة العربية السعودية. رسالة الخليج العربي، الرياض.
- رشوان، حسين عبد الحميد أحمد. (٢٠١٤). الأمية الهجائية والوظيفية وتعليم الكبار. الإسكندرية، مصر: مركز الإسكندرية للكتاب.
- الرشدي، حسين الهدية. (٢٠١١). مدخل إلى أصول التربية. الكويت: مكتبة الفلاح للنشر والتوزيع.
- الزعبي أمل عبد المحسن. (٢٠١٤). فعالية برنامج تدريبي قائم على نظرية التعليم المعرفي الاجتماعي في تنمية الكفاءة الذاتية المهنية لدى الطالبات معلمات التربية الخاصة. مسار صعوبات التعليم. مجلة العلوم التربوية والنفسية. جامعة البحرين، ع(٢)، ص ٥٨٣-٥٩٧.
- الزيد، ياسمين فهد. (٢٠١٥). اتجاهات عضوات هيئة التدريس بجامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية نحو برامج خدمة المجتمع والتعليم المستمر. بحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة ماجستير في التربية مسار تعليم الكبار والتعليم المستمر. جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- السعادات، خليل إبراهيم. (٢٠١٠). أهمية التعليم المستمر عن بعد من وجهة نظر بعض المتدربين. رسالة التربية وعلم النفس. الجمعية السعودية للعلوم التربوية والنفسية (جستن).
- الرياض، المملكة العربية السعودية، العدد (٣٤).
- سعدا، محمد عماد. (٢٠١٤). اتجاهات المدرسين نحو التقاعد المبكر " دراسة ميدانية على عينة من المدرسين في المدارس الثانوية العامة في محافظة دمشق". مجلة جامعة دمشق. (المجلد ٣٠، العدد ١). دمشق، سوريا.

السعود، راتب. (٢٠٠٨). التعليم المستمر مدخل جديد للإصلاح والتطوير التربوي، رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة عمان العربية للدراسات العليا. عمان، الأردن.
السكرانه، بلال خلف. (٢٠١٠). التخطيط الاستراتيجي. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

السلمان، أماني مجرشي، والبليهد، مها. (٢٠١٨). التطوير المهني لمعلمي التربية الخاصة لمواكبة برامج التعليم الشامل: مراجعة أدب. مجلة التربية الخاصة. ع ١٢. مركز المعلومات التربوية والنفسية والبيئية. كلية التربية جامعة الزقازيق، مصر.
السلوم، سهاد عبدالله عبدالرحمن. (٢٠٠٩). اتجاهات أعضاء هيئة التدريس في جامعة الملك سعود نحو التقاعد المبكر بعد إقرار لائحة الحوافز الجديدة. بحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة ماجستير الإدارة العامة بكلية إدارة الأعمال. جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.

السنبل، عبد العزيز عبد الله. (٢٠٠٤). التربية والتعليم في الوطن العربي على مشارف القرن الحادي والعشرين. الرياض: دار المريخ للنشر والتوزيع.

السنبل، عبد العزيز عبد الله. (٢٠١٦). تحديات التنمية المستدامة في الوطن العربي ودور برامج التعليم المستمر في مواجهتها. المؤتمر السنوي الرابع عشر لمركز تعليم الكبار. جامعة عين شمس، مصر.

السنبل، عبدالعزيز بن عبدالله. (٢٠١٦). تحديات التنمية المستدامة في الوطن العربي ودور برامج التعليم المستمر في مواجهتها. المؤتمر السنوي الرابع عشر: من تعليم الكبار إلى التعلم مدى الحياة للجميع من أجل تنمية مستدامة. جامعة عين شمس - ١٠-٢٠/٠٤/٢٠١٦. مركز تعليم الكبار والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والهيئة العامة لتعليم الكبار. (المؤتمر ١٤ ص ص ٨٣٩-٨٢١). القاهرة، مصر.

شحدان، مفيدة، وبوشارب، شادية. (٢٠١١). التعليم المستمر وفاعليته. رسالة ماجستير، جامعة منتوري قسنطينة، الجزائر.

صادق، أمال، وأبو حطب، فؤاد. (٢٠٠٨). نمو الإنسان من مرحلة الجنين إلى مرحلة المسنين. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو المصرية.

الصرابرة، عدنان حسن والمواضية، رضا سلامة. (٢٠١١). تقدير مدى فاعلية البرامج التدريبية لمعلمات رياض الأطفال في مدارس محافظات إقليم الجنوب في المملكة الأردنية الهاشمية من وجهة نظر المعلمات أنفسهن. مؤتة للبحوث والدراسات-العلوم الإنسانية والاجتماعية. (مج ٢٦، العدد ٦، ص ص ٣٤٩-٤٠٠). الأردن.

الطعاني، حسن أحمد. (٢٠٠٧م). التدريب الإداري المعاصر. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

عارف، فؤاد محمد عيسى. (يناير ٢٠١٢). المسؤولية الاجتماعية للقطاع الخاص في مصر دراسة حالة تطبيقية لقياس وتقييم المسؤولية الاجتماعية للشركات. مجلة الإدارية. صادرة من اتحاد جمعيات التنمية الإدارية، مجلد (٤٩)، العدد (٣). ص ص ٢٢ - ٣٣.

عبد الحميد، عبد المحسن عبد الحميد. (٢٠١١). الإعداد للتقاعد كمدخل لرعاية المسنين. مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الإنسانية، جامعة حلوان، مصر، ع(٣٠)، جزء (٥)، ص ٢٤٩-٢٥٠.

عبد الله، أيمن يحيى. (٢٠١٤). كفايات خريجي التربية الخاصة نهاية مرحلة البكالوريوس في جامعة إربد الأهلية في ضوء بعض التغيرات. إربد للبحوث والدراسات. العلوم التربوية، جامعة إربد الأهلية، ع (٢)، ص ٢٤٩-٢٥٢.

العبد الكريم، راشد حسين. (٢٠١١). البحث النوعي في التربية. السعودية، الرياض. النشر العلمي بجامعة الملك سعود.

عبيدات، ذوقان وعبدالحق، كايد وعدس، عبدالرحمن. (٢٠١٤). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. الأردن. عمان. دار الفكر ناشرون وموزعون. (ط٦).

العبيدي، إبراهيم محمد. (٢٠٠٢). علم الشيوخة الاجتماعي. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار الزهراء للنشر والتوزيع.

العبيدي، إبراهيم، والدامغ، سامي. (٢٠٠١). مرض الخرف في المملكة العربية السعودية. الرياض: مؤسسة سلطان بن عبد العزيز الخيرية.

العتيبي، محسن عبيد (٢٠٠٩) واقع البرامج التدريبية التي يقدمها مركز خدمة المجتمع والتدريب المستمر بالكلية التقنية بالرياض من وجهة نظر المتدربين في إطار التعليم المستمر. رسالة ماجستير، جامعة الملك سعود، كلية التربية، قسم تعليم الكبار والتعليم المستمر. الرياض، المملكة العربية السعودية.

العجمي، محمد حسنين. (٢٠٠٨). الإدارة والتخطيط التربوي النظرية والتطبيق. عمان، الأردن: دار المسيرة للنشر والتوزيع.

العريني، عبد العزيز. (٢٠٠٥). الصعوبات التي تواجه مراكز البرامج التدريبية خدمة المجتمع في كليات المعلمين بالمملكة العربية السعودية والحلول المقترحة لها. مجلة كلية المعلمين، الرياض، المجلد (٥)، العدد (٢).

- العساف، صالح محمد. (٢٠١٢). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. (الطبعة ٣). الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة العبيكان.
- العفون، نادية حسين، والفتلاوي، فاطمة عبد الأمير. (٢٠١٢). مناهج وطرائق تدريس العلوم. بغداد، العراق: دار الكتب والوثائق.
- عليوي، محمد عبد الرحمن، وخضير، علي. (٢٠٠٦). التعليم المستمر ودوره في تطوير الملاكات الوظيفية في مكتبات جامعة البصرة. مجلة آداب البصرة. كلية الآداب. جامعة البصرة. العراق، ع (٤٠)، ص ٢١٠-٢١٤.
- العمرى، بدور حسن. (٢٠١٥). دور التعليم المستمر في تحسين مستوى الكفاءة المهنية للأخصائي الاجتماعي في المراكز والدور الإيوائية في مدينة الرياض: دراسة ميدانية. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية الآداب، جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- عيشي، عمار. (٢٠١١). اتجاهات التدريب المعاصر وتقييم أداء الأفراد العاملين. عمان، الأردن: دار أسامة للنشر والتوزيع.
- القحطاني، عيد. (٢٠٠٩). الميل للتقاعد المبكر لدى رجال الأمن: دوافعه وانعكاساته الأمنية والإدارية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الأمير نايف للعلوم الأمنية، الرياض، المملكة العربية السعودية.
- اللميع، فهد خلف. والعازمي، بدر حمد. (٢٠١٢). مدى استخدام معلمي التربية الإسلامية مسجد المدرسة كوسيلة تربوية في المرحلة المتوسطة بدولة الكويت. مجلة العلوم التربوية، الناشر جامعة الملك سعود. ع (١)، يناير ٢٠١٢م.
- مجلة التقاعد. (٢٠٠٦). تقرير اجتماع الجمعية الوطنية للمتقاعدين. مجلة التقاعد. الرياض، المملكة العربية السعودية: المؤسسة العامة للتقاعد.
- مجيد، سامر صباح. (٢٠١٨). برامج التعليم المستمر لاختصاصي المعلومات والمكتبات في المكتبة المركزية-جامعة البصرة: دراسة حالة. المنتدى الوطني لأبحاث الفكر والثقافة. العراق، ١٠٧-١١٢.
- محمد، بداوي. (٢٠١٧). التقاعد وأثره في حياة المسنين " دراسة اجتماعية لعينة من المتقاعدين بالسعودية". رسالة دكتوراه، كلية العلوم الإنسانية والعلوم الاجتماعية، قسم العلوم الاجتماعية، جامعة أبو بكر بلقايد، تلمسان، الجزائر.

- محمد، زينب عبد الرحمن. (٢٠٠٩). تطوير برامج التعلم المستمر لخريجي الجامعات المصرية " تصور مقترح في ضوء الاتجاهات العالمية". رسالة ماجستير غير منشورة، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة، مصر.
- مخير، محمد أمين، موسى، أبو طه. (٢٠٠٩). بناء اقتصاديات المعرفة: استراتيجيات تنمية متقدمة. العين، الإمارات العربية المتحدة: دار الكتاب الجامعي.
- المشاري، مشاري بن سلمان. (٢٠١١). التخطيط للتقاعد لدى موظفي القطاعات المختلفة دراسة ميدانية مطبقة على موظفي القطاع المدني الحكومي بمحافظة حوطة بني تميم. رسالة ماجستير غير منشورة. قسم الاجتماع والخدمة الاجتماعية. كلية العلوم الاجتماعية. جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- مكي، أحمد مختار. (٢٠٠٦). دور مؤسسات المجتمع في توفير الاحتياجات التربوية للمسنين في محافظة سوهاج. مجلة التربية بأسوان. جامعة أسوان. مصر، ع(٢١). ص ٢٧ - ٦٤
- منظمة اليونسكو. (٢٠٠٩). حالة وتطور تعلم وتعليم الكبار في الدول العربية. بيروت: مكتب اليونسكو الإقليمي للتربية في الدول العربية.
- المنيع، حمد إبراهيم. (٢٠١٤). العوامل المؤثرة في طلب مديري المدارس التقاعد المبكر في منطقة الرياض التعليمية بالمملكة العربية السعودية. مجلة العلوم الإنسانية والإدارية. جامعة المجمعة. (العدد ٦. ص ص ٢٥٥-٣٢٢). المجمعة، الرياض، المملكة العربية السعودية: مركز النشر والترجمة.
- مؤسسة التقاعد. (٢٠٢٠). نشرة إحصائية. المملكة العربية السعودية.
- المؤسسة العامة للتقاعد. (٢٠١٦). مجلة التقاعد. (العدد ٥٨. تقارير ١٨-١٩). الرياض، المملكة العربية السعودية: الشركة السعودية للنشر المتخصص.
- المؤسسة العامة للتقاعد. (٢٠١٧). أنظمة التقاعد بالمملكة العربية السعودية. موقع المؤسسة العامة للتقاعد. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- الموسى، خالد ناصر محمد. (٢٠١٣). العوامل الاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بالتخطيط لمرحلة التقاعد. بحث مقدم لاستكمال الحصول على درجة ماجستير في علم الاجتماع. جامعة الملك سعود. الرياض، المملكة العربية السعودية.
- موسى، محمود عبد اللطيف. (٢٠١٠): التخطيط الاستراتيجي لإدارة الجودة الشاملة في التدريب الإداري في ضوء خبرات الغرب. القاهرة، مصر: مكتبة الأنجلو.

نادية، جمال الدين وآخرون. (٢٠٠٦). في إدارة المعرفة التربوية اجتهادات في البحث التربوي-محاولة للخروج عن المألوف. ص٣٦. القاهرة، مصر: مصر العربية للنشر والتوزيع.

نجات، أحمد. (٢٠١٧). التعليم المستمر وتأسيساته في التربية الإسلامية. مجلة الجامعة الإسلامية للدراسات التربوية والنفسية. غزة، فلسطين، العدد (٢١)، ١٤٥-١٦٩.

هيئة تقويم التعليم والتدريب. (١٤٣٩هـ-). المعايير والمسارات المهنية للمعلمين في المملكة العربية السعودية. مكتبة الملك فهد، الرياض، المملكة العربية السعودية.

وزارة التعليم. (٢٠١٨). الدليل التنظيمي لتعليم الكبار. مبادرة التعلم مدى الحياة (استدامة). الرياض، المملكة العربية السعودية.

ثانياً: المراجع الأجنبية:

- Argento, R.; Bryant, V. & Sabelhaus, J. (2015). Early withdrawals from retirement accounts during the Great Recession. Contemporary Economic Policy. 33(1). 1-16.
- Bhandari, R. (2009). Rural Women in India: Assessment of Educational Constraints and the Need for New Educational Approaches. North Carolina State University, Journal of Research in Rural Education, Vol. 13, No. 3, 185.
- Bin Habtoor A. (2002): Education abridge to the future introduction by Abdulkader Abdurrahman bajammal translated by Bacheer Mohammad Khan o sana/a Education Research and Development Center.
- Brayson, J. (2003). Strategic Planning for Public and nonprofit organizations, Revised Edition Jossey.
- Brewer, J. (2003). Perceptions held by selected members of the Wayne community college planning council about their participation in the strategic planning process, Unpublished Dissertation., North Carolina State University, USA.changes of the text millennium, p4.
- Chou, C. &Yang, C. (2009) Retirement preparation education: A comparison of Norway and Taiwan. International Journal of Continuing Education and Lifelong Learning: Volume2, Issue 1, pp118-130.
- Duval, R. (2003). The Retirement Effects of Old Age Pension and Early Retirement Schemes in OECO countries. OECD Economics Departmentm working paper No. 370. Paris OECD.

- Dymock, D. (2009). A reservoir of learning: the beginnings of continuing education at the University of Sydney. *Australian Journal of Adult Learning*. Vol.49, No.2.
- Euwals, R. & Wolthoff, R. (2010). Early Retirement Behavior in Netherlands: Evidence from a Policy Reform. CPB Discussion Paper No. 52. The Hague: CPB.
- Formosa, M. (2012). Lifelong education for older adults in Malta: Current trends and future visions, *Journal international review of education*. (58), 271-292.
- Graves, T. (2005). A Comparative Study of the Life of Early Retirement Military Officers. In partial full filament of the requirements for the degree of requirements for the degree of doctor philosophy. (Texas AM University, August 2005) .
- Holford, J. (2013). Quality in Adult Continuing Education: Hong Kong Perspectives. Research Report, Serial No.1. Hong Kong University Press. December.
- LeDoux, L., Guilbeau R., Kirk, S., & Baker, N., (2005). Strategic Planning: Managing Strategically , Taxes , Workforce Commission. l'éducation 1989.
- Luthen, H. (2015). Rates of return and early retirement disincentives: Evidence from a German pension reform. *German Economic Review*.
- Martins (1959). devey on education dwornbin teaching College
- Merae, H. (2009). Exploring University Continuing Education's Role in Civic Engagement. Educational leadership senior Supervisor Canada.
- Nickols, K. (2000). Wilkinson Taylor & Peterson, 2007; Paris, 2003; LeDoux, Guilbeau, Kirk & Baker: 2005)
- Noone, J. & Oloughlin, K. & Kendig H. (2013). Australian baby boomers retiring early; Understanding the benefits of retirement preparation for involuntary and voluntary retirees. *Journal of Aging Studies* 27 (2013). Pp 207-217.
- Paris, K. (2003). Strategic Planning In the University, Consultant Office of Quality Improvement, University of Wisconsin System Board of Regents-Madison.
- Pauwels, V., (2003). Variables describing the decision to retire five. Texas University. U.M.I: University Microfilms before the age of sixty International. UMI Number: 3083384.
- Pit, S. & Hansen, V. (2014). Factors influencing early retirement intention in Australian rural general practitioners. *Occupational Medicine*. 64(4). 297-304.

- Reitzez E, Donald C. Mutran, J., and Fernandez, E. (1998). The Decision to Retire: A Career perspective . Social Science quarterly 79. NO-3.
- Richards, M. (1986). Setting Strategic Goals and Objectives, St. Paul: West, p.22.
- Robert, C. (1992). Early retirement. New York, Plenum Prss .
- Patricia. J. (1992). Gender Differences in Retirement Planning of older adults. Dissertation Abstracts International. Vol 53.
- Selvi, K.; Baldan, B.; Alagoz, Y. (2016). An Analysis of the the adult education curricula implemented in Turkish universities. Journal of education research. 4 (9). 2011-2023.
- Susanne, C. (2005). continuous education, by C. Susanne free.
- UN Documents.(2004). framework for action to meet basic learning needs, New York, p34.
- Wilkinson, R.; Taylor, J.; Peterson, A.; Machado, M. (2007). A Practical Guide to Strategic Enrollment Management Planning in Higher Education Educational Policy Institute.
- Yang, J., Schneller, C.a & Roche, S. (2017). the Role of Higher Education in Promoting Lifelong Learning UNESCO; Institute for Lifelong Learning. Germany: Hamburg.
- Yorozu, R. (2014). Literacy and life skills education & Caroline. Anna For vulnerable youth: What policy makers can do. Published online: 18 May 2014.Springer Science & Business Media Dordrecht and UNESCO Institute for Lifelong learning Hamburg, Germany.

ثالثاً: المواقع الإلكترونية:

رابط المؤسسة العامة للتقاعد، ٢٠١٣.

<https://www.pension.gov.sa/Pages/default.aspx>.on:15|12|2021

رابط هيئة الخبراء بمجلس الوزراء

<https://laws.boe.gov.sa/BoeLaws/Laws/LawDetails/859d4e56-627b-4766-a7aa-a9a700f23975/1.on> 28 | 1 | 2021

وزارة الخدمة المدنية. (١٤٣٨). لائحة التدريب، استرجعت من :

https://hrsd.gov.sa/sites/default/files/14390202_3.pdf.on: 13|11|2020
Teal Center Staff. (2011). Adult Learning Theories. Retrieved From https://lincs.ed.gov/sites/default/files/11_%20TEAL_Aduly_learning_Theory.pdf. on: 5|3|2021