

نموذج مقترح للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة

إعداد/

د. أميرة خيرى على أحمد سالم

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية، جامعة قناة السويس

المستخلص:

هدف البحث إلى تقديم نموذج للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مع اقتراح متطلبات تنفيذ هذا النموذج، ولتحقيق هذا الهدف فقد تم توظيف المنهج المختلط Mixed Method، والذي تم من خلاله تطبيق أداة الاستبانة والتي يتم من خلالها تجميع الجانب الكمي من البيانات، حيث يتم تطبيقها على عينة من الخبراء ممثلين في عدد من أعضاء هيئة التدريس تخصص أصول التربية والتخطيط التربوي، ومديري مراكز تعليم الكبار ببعض الجامعات المصرية، علاوة على تطبيق أداة المقابلة شبه المقننة والتي يتم من خلالها تجميع الجانب الكيفي أو النوعي من البيانات، حيث يتم تطبيقها على عدد من معلمي الكبار التابعين للهيئة العامة لتعليم الكبار باعتبارهم خبراء مشاركين من داخل بيئة العمل موضع البحث.

وعقب الحصول على نتائج كمية وكيفية من الأداتين السابقتين، تم دمج هذين النوعين من النتائج لتحديد درجة الاتفاق العام حول أهمية الجدارات المهنية لمعلمي الكبار من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية، لتحديد درجة الاتفاق على النموذج المبدئي للبحث، ومن ثم تم الخروج بالنموذج النهائي للجدارات المهنية لمعلمي الكبار والذي تضمن خمسة أنواع من الجدارات المهنية لمعلمي الكبار، هي: (الجدارات المهنية المعلوماتية، الجدارات المهنية الأدائية، الجدارات المهنية الأخلاقية، الجدارات المهنية الرقمية، الجدارات المهنية التقييمية) ولقد تم التوصل إلى قائمة بالجدارات والممارسات الفرعية التي تعبر عن كل نوع من الأنواع الخمسة السابقة للجدارات المهنية لمعلمي الكبار والتي تمكنهم من تلبية متطلبات التنمية المستدامة.

الكلمات المفتاحية: الجدارات المهنية، معلمي الكبار، التنمية المستدامة.

A Proposed Model of Professional Competencies Required to Empower Adult Teachers to Meet the Requirements of Sustainable Development

Abstract:

The research aims to present a model of the professional competencies necessary to empower adult Teachers to meet the requirements of sustainable development, along with proposing the implementation requirements of this model. To achieve this objective, the Mixed Method approach was employed, through which a questionnaire was used to collect quantitative data. This questionnaire was administered to a sample of experts, including faculty members specializing in the Foundations of Education and Educational Planning, as well as directors of adult education centers in some Egyptian universities.

Additionally, a semi-structured interview tool was applied to gather qualitative data. This interview was conducted with a number of adult Teachers affiliated with the General Authority for Adult Education, as they were considered expert participants from within the work environment under study. After obtaining both quantitative and qualitative results from the two tools, these findings were integrated to determine the general level of agreement on the significance of professional competencies for adult Teachers from the perspective of the study's field sample. This helped assess the level of agreement on the initial research model.

As a result, the final model of professional competencies for adult Teachers was developed, comprising five types of competencies: (Informational professional competencies, Performance-based professional competencies, Ethical professional competencies, Digital professional competencies, and Evaluation professional competencies). Furthermore, a comprehensive list of competencies and sub-practices representing each of the five competency types was formulated, ensuring that adult Teachers can effectively meet the demands of sustainable development.

Keywords: Professional Competencies, Adult Teachers, Sustainable Development.

نموذج مقترح للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة

إعداد/

د. أميرة خيرى على أحمد سالم

أستاذ أصول التربية المساعد

كلية التربية، جامعة قناة السويس

مقدمة:

يعد معلم الكبار من أهم عناصر المنظومة التربوية والتعليمية للدارسين الكبار؛ لما له من تأثير كبير في نفوسهم، بما يتحمله من مسؤوليات تجاه الكبار وبما يؤديه من أدوار تجاههم، منها -على سبيل المثال- معاونة الفرد الكبير على المرور بأنواع متنوعة من الخبرة التي تمكنه من تطوير إمكانياته وقدراته، كما ترجع إليه كثير من عوامل الجذب لبرامج تعليم الكبار فهو الضمان الرئيس للكبار تجاه استكمال التعلم والاستمرار فيه، والاقبال عليه مدى الحياة، كما أنه في الوقت نفسه يمكن أن يجعلهم يأنون عنه لضعف إمكانياته وقدراته وعدم معرفته بخصائص الكبار، مما ينتج عنه توقف الدارسين عن التعلم دون تحقيق غاياتهم منه.

وفي ضوء المبادئ العالمية للتنمية المستدامة والتي تؤكد على تحقيق المساواة والعدالة الاجتماعية، ومكافحة مشكلات التفكك الاجتماعي والبطالة والفقر، وتعزيز الاهتمام بتنمية الموارد البشرية، مع إعادة النظر في استخدام نتائج الأبحاث العلمية لحل مشكلات البيئة. فقد فرض ذلك على معلم الكبار أنه أصبح مطالباً بأن يسهم إسهاماً إيجابياً في عملية تكوين المواطن العصري وتزويده بالقيم والاتجاهات وشتى ضروب السلوك التي تليق بإنسان القرن الحادي والعشرين، كما ألزم المعلم أن يكون معداً إعداداً متميزاً بحيث يكون على دراية بالتطورات المتسارعة والتي انعكست على أدائه لأدواره،

ولاسيما بعدما تحولت وظيفته بفعل الثورة العلمية والمعرفية والتكنولوجية من مجرد التلقين إلى وظائف أخرى مثل: المعلم الداعم Supportive، والتكنولوجي Technologist، والمبرمج Programmer، والمنسق Coordinator... وغيرها. وغدا من أهم أدواره الدخول في حياة الدارسين للعمل من خلال توجيههم، على فهم الحياة والتكيف مع ظروفها. (اليونسكو، ٢٠٢٣: ٣٧)

وبذلك فإن معلم الكبار في الوقت الراهن بحاجة لتنمية مهاراته وقدراته بشكل يتناسب مع معطيات العصر، مع الأخذ بمفهوم التعليم المستمر في حياة الأفراد، مما يستلزم ضرورة تنمية قدراتهم على تشخيص مشكلات الكبار وتحليلها واستخدام الأسلوب العلمي في اتخاذ القرارات التعليمية المناسبة، فضلاً عن تنمية قدراتهم على الإدراك الشامل لمنظمتهم وللبيئات الاجتماعية والثقافية والاقتصادية المحيطة، إضافة إلى تطوير وتنمية سلوكياتهم واتجاهاتهم وقيمهم؛ بما يحقق الارتقاء بالمواطنين، ونهضة الأمة بأكملها في ظل تعليم جيد يؤمن بحق المواطنين في الفرص التعليمية المختلفة المقدمة لهم، مع ضمان جودتها دون تمييز في الوقت ذاته. (Bertschy & et al., 2023: 5069)

وفى هذا السياق فقد بزغ مفهوم الجدارات المهنية Professional Competencies، وهو ما يعرف أيضاً بالتدريب المهني القائم على الجدارة Competency- Based professional Training، وهو ذلك التدريب الذي يركز على مجموعة من العناصر تتمثل في: الاختيار السليم للأشخاص المؤهلين لأداء المهام المختلفة، وتخطيط ودعم المسارات المهنية للأفراد بتتقيهم المستمر لتنمية معلوماتهم وإحاطتهم - بمنظور شامل- بالنظريات والاتجاهات والأساليب الحديثة في عملهم، بالإضافة إلى تقييم الأداء القائم على الكفاءة Competency- based performance appraisal. وتتكامل هذه العناصر مع بعضها بما يمكنها من إحداث

التغيير المطلوب، وتكوين فئة من الأفراد لديهم القدرة على مواجهة المتغيرات المستقبلية في ميدان عملهم. (توفيق، ٢٠١٦: ٢٥٥)

ولقد تضاءلت أهمية تمكين معلم الكبار من الجداريات المهنية المختلفة؛ وذلك لأن هذه الجداريات متجددة ومتغيرة باستمرار، بالإضافة إلى أنها متشابكة مع بعضها البعض ويكمل بعضها البعض، وقد يقوم معلم الكبار بأداء أكثر من جدارية في وقت واحد؛ مما قد يؤدي إلى تحقيق "مجتمع التعلم"، علاوة على أن هذه الجداريات تتغير بتغير المواقف التي تفرضها التحديات المعاصرة والتجديد التربوي الذي يفرزه النظام العالمي الجديد؛ باعتبار أن النظام المحلي جزء من النظام العالمي. (Hasel, 2022: 72)

وبناءً على ما تقدم، فقد تنامت الحاجة لتمكين معلم الكبار من الجداريات المهنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة؛ لإكساب دارسيه المهارات التي تتناسب ومتغيرات العصر، فيصبحوا قادرين على معايشة غزارة المعلومات وعمليات التغيير المستمرة، والتقدم التكنولوجي الهائل، بحيث لا ينحصر دورهم فقط في إكساب المعرفة، بل يتعدى ذلك إلى تهيئة الكبار للتعامل مع معطيات العصر ومتطلبات المستقبل، بحيث يفي الكبير باحتياجاته من ناحية، ويشارك في تلبية متطلبات التنمية المستدامة بمجمعه من ناحية أخرى.

مشكلة البحث وأسئلته:

إن أهمية تعليم الكبار في المجتمعات العربية، ومنها مصر؛ تتبع من المسؤوليات المجتمعية التي يتحملها هؤلاء الكبار في مجتمعاتهم، ومن الأدوار المتنوعة التي يؤديونها في كافة قطاعات التنمية. وبالرغم مما تبذله الحكومة المصرية من جهود في مجال محو الأمية وتعليم الكبار، إلا أن هذه القضية ما زالت تمثل تهديداً خطيراً على خطط التنمية، الأمر الذي يقتضي إعادة النظر في هذه الجهود، وإشراك المؤسسات والمنظمات المجتمعية الأخرى في مواجهة هذه القضية، ومن

أهمها كليات التربية لما لها من دور بارز في إعداد معلمي تعليم الكبار وتمكينهم من الجدارات المهنية التي تجعلهم أكثر قدرة على القيام بأدوارهم على أكمل وجه بما يلبي متطلبات التنمية المستدامة.

وقد أشارت نتائج عديد من الدراسات التي تناولت واقع معلم الكبار في مصر، إلى ملامح إعداد وتدريب وأدوار معلم الكبار التي تمكنه من الجدارات اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة، ومن أمثلة تلك الدراسات، دراسة (إبراهيم، ٢٠١٨: ١٤٧) حيث أكدت نتائج الدراسة على افتقار نظم إعداد المعلم في مصر بشكل عام إلى فلسفة واضحة لإعداد معلم الكبار، مع عدم ارتكاز برامج إعداد معلم الكبار بكليات التربية على تصور واضح للكفايات الأكاديمية والتربوية اللازمة له. ويزيد على ذلك عدم وجود مؤسسات تربوية متخصصة في إعداد معلم الكبار بجمهورية مصر العربية، مثل مؤسسات إعداد معلم التعليم النظامي، إلا وجود دبلومات دراسات العليا ببعض الجامعات.

كما أوضحت دراسة (القطب، ٢٠٢١: ٣٣٤-٣٣٥) أن الشروط الموسوعة- من قبل الهيئة العامة لتعليم الكبار فيما يتعلق باختيار معلمي الكبار- شروط عامة وغير محددة، إذ أنها لا تستند إلى معايير واضحة ومعلنة، كما إنها لا تدل على توافر جدارات أو مهارات معينة فيمن يقوم بالتدريس للكبار، سواء كانت جدارات شخصية أو مهنية أو اجتماعية، ولذلك يطلق على معلمي الكبار لفظ "معلمي الضرورة" فهي مهنة من لا مهنة له، ومعظم العاملين فيها من ذوى المؤهلات المتوسطة، وقد تلقوا تدريباً قصيراً قبل إلحاقهم بالعمل أو في أثناءه.

وتوضح دراسة (السيد، ٢٠٢٣: ٣٤١) أن الصعوبة في تمهين تعليم الكبار؛ تكمن في قلة وجود معلم متخصص قادر على فهم تعليم الكبار الذي يختلف عن التعليم النظامي في محتواه وأساليبه، فمؤسسات تعليم الكبار في حاجة إلى معلمين غير تقليديين مؤهلين تأهيلاً أكاديمياً ومهنياً يتناسب مع طبيعة البرامج التي يقدمونها،

ومع نوعية الدارسين وخصائصهم واحتياجاتهم، وبالتالي فهناك افتقار للمعلمين الذين يملكون الجدارات المهنية التي تمكنهم من أداء عملهم بصورة سليمة.

ولقد عدت دراسة (عبدالحميد، والخويت، ومحسب، ٢٠٢٤: ٢١٢-٢١٣) الأسباب والعوامل الرئيسة وراء ضعف ارتباط برامج تعليم الكبار بخطط التنمية المستدامة، ولقد تمثلت أهم تلك الأسباب في معلم الكبار، من حيث تدني مستواه المعرفي، وضعف قدراته التحليلية والابتكارية، ونقص مهاراته الحياتية اللازمة للانخراط في سوق العمل في المستقبل، بالإضافة إلى غلبة الأساليب التقليدية على تدريب معلم الكبار؛ مما يترتب عليه افتقاد إدراك التباين في الخصائص بين الصغار والكبار كمتعلمين.

وبناءً على ما تقدم، يتضح أن عدداً من الدراسات السابقة قد ربطت بين ضعف برامج تعليم الكبار؛ وضعف معلم الكبار في المقام الأول. وبهذا فإن هناك حاجة ملحة لتحديد الجدارات المهنية لمعلم الكبار في مصر بما يمكنه من تنمية الموارد البشرية ممثلة في الدارسين الكبار، وتأهيلهم للمشاركة في حل المشكلات التي يتعرض لها المجتمع، ومن ثم تلبية متطلبات التنمية المستدامة. ولذلك فإن جهود تعليم الكبار لا يمكن أن تثمر، ما لم تُراع الجدارات المهنية الواجب توافرها في معلم الكبار، باعتباره ركيزة النجاح في تحقيق أهداف تعليم الكبار.

وبناءً على ما تقدم يمكن صياغة مشكلة البحث في السؤال الرئيس التالي:

كيف يمكن بناء نموذج مقترح للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة؟

ويمكن الإجابة على السؤال الرئيس السابق من خلال الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الإطار الفكري للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة؟
- ٢- ما واقع إعداد معلم الكبار وتدريبه في مصر على ضوء التشريعات والوثائق الرسمية؟

٣- ما النموذج المبدئي للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة؟

٤- ما درجة اتفاق عينة الدراسة من الخبراء على أهمية الجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة، والمتضمنة بالنموذج المبدئي للبحث؟

٥- ما النموذج المقترح للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة، وبما يوافق آراء الخبراء؟

أهداف البحث:

يتمثل الهدف الرئيس للبحث الحالي في تقديم نموذج للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة، ويتحقق هذا الهدف من خلال تحقيق أهداف فرعية منها:

١- تحديد دواعي ومبررات تمكين معلم الكبار من الجدارات المهنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة.

٢- استخلاص قائمة بالجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة.

٣- تحديد متطلبات تنفيذ النموذج المقترح للجدارات المهنية لمعلمي الكبار لتلبية متطلبات التنمية المستدامة، وذلك بعد عرضه وتحكيمه على عدد من الخبراء من الأساتذة ومديري مراكز تعليم الكبار بالجامعات المصرية.

أهمية البحث:

تتبع أهمية البحث الحالي مما يلي:

١- قيمة الكبار وتعليمهم في المجتمعات، ومن ثم أهمية تمكن معلمهم من الجدارات اللازمة للتعامل مع خصائصهم وقدراتهم وبما يتوافق مع أهداف التنمية المستدامة.

٢- مساعدة وتبصير المسؤولين بضرورة الاهتمام بالجدارات اللازمة لمعلم الكبار من أجل تلبية متطلبات التنمية المستدامة، وبما يتماشى مع الفكر العالمي المعاصر.

٣- قد يفيد البحث القائمين على مؤسسات تعليم الكبار ومتخذي القرار بضرورة الاهتمام بمعايير انتقاء واختيار معلم الكبار، ومن ثم وضع سياسة موحدة لقبوله للعمل بمؤسسات تعليم الكبار وتحديد أساليب تقويم أدائه، بناء على مدى تمكنه من الجدارات المهنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة.

منهج البحث وأدواته:

يسير البحث الحالي وفقاً للمنهج المختلط Mixed Method، وهو ذلك المنهج الذي يركز على التكامل في دراسة الظواهر والمشكلات، باستكشاف الظاهرة محل الدراسة وتجميع بيانات متصلة بها باستخدام البحث الكمي، ثم يعقب ذلك إجراء بحثاً نوعياً حول نفس الظاهرة لتأكيد صحة النتائج الكمية وتعزيزها وفهم العوامل المؤثرة فيها، ثم دمج البيانات الكمية والنوعية في إطار واحد بهدف الحصول على معلومات شاملة عن الظاهرة موضع البحث. (عصر، ٢٠٢١: ٧)، ولقد تم توظيف هذا المنهج في البحث الحالي بتنفيذ الإجراءات التالية:

١- تطبيق أداة الاستبانة والتي يتم من خلالها تجميع الجانب الكمي من البيانات، حيث يتم تطبيقها على عينة من الخبراء ممثلين في عدد من أعضاء هيئة التدريس تخصص أصول التربية والتخطيط التربوي، ومديري مراكز تعليم الكبار ببعض الجامعات المصرية.

٢- تطبيق أداة المقابلة شبه المقننة والتي يتم من خلالها تجميع الجانب الكيفي أو النوعي من البيانات، حيث يتم تطبيقها على عدد من معلمي الكبار التابعين للهيئة العامة لتعليم الكبار باعتبارهم خبراء مشاركين من داخل بيئة العمل موضع البحث.

وعقب الحصول على نتائج كمية وكيفية من أداتين مختلفتين، يتم دمج هذين النوعين من النتائج لتحديد درجة الاتفاق العام حول أهمية الجدارات المهنية لمعلمي الكبار من وجهة نظر عينة الدراسة الميدانية، وهذا يمثل الاتفاق على النموذج المبدئي للبحث، ومن ثم الخروج بالنموذج النهائي للجدارات المهنية لمعلم الكبار.

حدود البحث:

تتضمن حدود البحث ما يلي:

١- الحدود الموضوعية:

يركز البحث الحالي على الجدارات المهنية لمعلمي الكبار والتي تتنوع لتشمل المعارف والمفاهيم والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها معلم الكبار ويؤديها بدرجة عالية من المهارة، وتساعده في أداء عمله داخل فصول تعليم الكبار بأعلى مستوى من التمكن، ويمكن قياسها بمعايير خاصة مُتفق عليها. حيث يسهم تحديد تلك الجدارات في تخطيط المسارات المهنية للمعلمين، وتحقيق الاستثمار في وقت الدراسين الكبار لتحقيق تعلم أفضل، ولتصبح القيمة المضافة من العملية التعليمية والتربوية للكبار بأعلى مستوى ممكن.

ولقد تم تحليل الأدبيات التربوية واستخلاص قائمة بالجدارات اللازمة لتمكين معلم الكبار من تحقيق متطلبات التنمية المستدامة والتي تشمل: (الجدارات المعلوماتية، والجدارات الأدائية، والجدارات الأخلاقية، والجدارات الرقمية، والجدارات التقويمية) وسوف يتم توضيحها بصورة مفصلة في النموذج المبدئي للجدارات وهو ما يمثل القسم الرابع من أقسام البحث.

٢- الحدود المكانية:

تقع جميع فروع الهيئة العامة لتعليم الكبار في دائرة اهتمام البحث الحالي، حيث تلتزم هذه الفروع جميعها بقوانين وقواعد واحدة لتنظيم العمل داخلها، وتصدر هذه القوانين والتشريعات عن جهة واحدة وهي الهيئة العامة لتعليم الكبار؛ ولذلك فالنموذج المقترح للجدارات المهنية لمعلمي الكبار من المأمول أن يفيد المسؤولين

ومتخذي القرار في جميع فروع الهيئة العامة لتعليم الكبار، في بيان الجدارات اللازمة في أداء المعلمين. كما يتم تطبيق النموذج المبدئي للبحث والمتعلق بتحديد مدى أهمية الجدارات المهنية بأنواعها لعينة من معلمي الكبار التابعين لفرع الهيئة بمحافظة الإسماعيلية، باعتبارها تمثل نموذجاً لفروع الهيئة، وينطبق عليها ما ينطبق على غيرها من قوانين وتشريعات ولوائح منظمة للعمل الإداري وتعيين للمعلمين، ولذلك فهي بمثابة مثلاً لتحديد مدى اتفاق المعلمين على أهمية توفر الجدارات المهنية في أدائهم، بغض النظر عن تطبيق هذه الجدارات في الواقع من عدمه.

مصطلحات البحث:

يتضمن البحث المصطلحات التالية:

١ - متطلبات التنمية المستدامة Sustainable Development Requirements:

مصطلح التنمية المستدامة لغوياً: يتكون من كلمتين هما: "تنمية" و"مستدامة". وتنمية وهي من مادة (نما) بمعنى زاد وكثر (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨: ٦٥١)، وكلمة "مستدامة"، فقد جاءت من الفعل استدام بمعنى: دام يدوم ويدام دوماً ودواماً وديمومة، وطلب دوامه والمواظبة عليه (مجمع اللغة العربية، ٢٠٠٨: ٦٣٦) ولقد تضمنت الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة في رؤية مصر ٢٠٣٠، تعريف التنمية المستدامة: بأنها تقديم الخدمات البيئية والاجتماعية والاقتصادية الأساسية لكل السكان، دون تهديد لكفاءة النظم الطبيعية والبنائية والاجتماعية التي يعتمد عليها تقديم الخدمات. (وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية، ٢٠٢٢: ٤٥)

وتعرفها منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) على أنها: تلك التنمية التي تلبي احتياجات الحاضر دون المساس بقدرة الأجيال المقبلة على تلبية احتياجاتها الخاصة، والاستدامة هي نموذج للتفكير حول المستقبل الذي يضع في الحسبان الاعتبارات البيئية والاجتماعية والاقتصادية في إطار السعي للتنمية وتحسين جودة الحياة. (اليونسكو، ٢٠٢٣: ٣٣)

ويعرفها تقرير البنك الدولي بأنها: تحسين شروط وجود المجتمعات البشرية مع البقاء في حدود قدرة تحمل أعباء الأنظمة البيئية، من خلال إعطاء الأولوية المطلقة لمفهوم الحاجات وخصوصاً الحاجات الأساسية لفقراء العالم، مع دعم التنظيم الاجتماعي وبناء قدرته البيئية للاستجابة لحاجات الحاضر والمستقبل. (World Bank, 2024: 53)

وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف متطلبات التنمية المستدامة إجرائياً في هذا البحث بأنها: كافة المستلزمات والإجراءات والفعاليات اللازمة لتنمية الموارد البشرية (صغاراً وكباراً) تربوياً واجتماعياً وثقافياً واقتصادياً، مع المحافظة على البيئة وتقليل استنزاف مواردها؛ بما يوفر سبل معيشة آمنة ودائمة، ويسهم في تحقيق الاستقرار الاجتماعي لأبناء المجتمع.

٢- معلم الكبار An Adult Teacher :

تعرف الهيئة العامة لتعليم الكبار، معلم الكبار على أنه ذلك الشخص ذو المؤهل المتوسط أو من ذوى المؤهلات العليا الذى التحق بالبرامج التأهيلية المقدمة بالهيئة العامة لتعليم الكبار، بحيث يتم تأهيله ليكون قادراً على التدريس في برامج محو الأمية. (الهيئة العامة لتعليم الكبار، ٢٠١٤: ٦٣)

كما تعرف المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم (الألكسو) معلم الكبار بأنه: الشخص الذى يمتلك الثقافة المعرفية التي يتطلبها المجتمع ولديه القدرة على توجيه طلابه إليها، مع إكسابهم مهارة التعلم الذاتي مدى الحياة. (الألكسو، ٢٠٢٢: ٤٩)

وتشير منظمة الأمم المتحدة للتربية والعلوم والثقافة (اليونسكو) إلى معلم الكبار بأنه الشخص الذى يمتلك الخبرات التعليمية المنظمة، والثقافية، والأكاديمية، والمهنية، والتي تقدم له من خلال المؤسسات التعليمية التي تختص بإعداد المعلم، وذلك حتى يتسنى له العمل مع الدارسين الكبار، وتوظيف هذه الخبرات لخدمة المتعلمين، حسب بيئاتهم المختلفة. (UNESCO, 2024: 182)

وبناءً على ما تقدم يمكن تعريف معلم الكبار إجرائياً بأنه: ذلك الشخص المعد أكاديمياً، وثقافياً، ومهنياً؛ بحيث يكون قادراً علي الوصول إلي المعرفة وإنتاجها ونشرها وتوظيفها؛ والتمكن من تعليم وتوجيه وإرشاد الدارسين الكبار استناداً إلى فهم خصائصهم وإدراك اختلافاتهم حاضراً ومستقبلاً.

٣- الجدارات المهنية لمعلم الكبار Professional Competencies of an

:Adult Teacher

يقترن مصطلح الجدارة بمصطلح الجدير والجدير بالشيء هو من يستحقه، ومن يستحق الشيء يفترض أن يمتلك مقومات استحقاقه، فالجدير بجائزة معينة يفترض أن يكون ممتكلاً لمتطلبات الحصول على تلك الجائزة. (توفيق، ٢٠١٦: ٢٥٢)

والجدارة تعني أداء العمل الصحيح، وبطريقة صحيحة، ومن قبل الشخص الصحيح؛ من خلال تمكنه من مجموع المفاهيم والمهارات والاتجاهات، التي تؤثر بطريقة مباشرة أو غير مباشرة في قيامه بدوره، على النحو المطلوب لتحقيق الأهداف. (أبو الحمائل، ٢٠١٩: ٤٢٢)

ويُعرفها هاسل (Hasel, 2022: 70) بأنها الكل المركب من المعارف، والمهارات، والقدرات، والاتجاهات، التي ينبغي أن يمتلكها معلم الكبار، ويكون قادراً على تطبيقها بفاعلية وإتقانها أثناء التدريس، مع تمكنه من التعامل مع الجديد في مجال تخصصه، ودعم قدرته وقدرة الدارسين الكبار على التعلم مدى الحياة.

ويلاحظ من المفاهيم السابقة، أن الجدارة المهنية تتضمن مجموع المعرفة النظرية والعملية، والمهارات، والسلوك والقيم والاتجاهات التي تحقق لمعلم الكبار؛ الكفاءة الفنية والإدارية والانضباط في العمل وحسن التعامل والسلوك.

وبناءً على ذلك يمكن تعريف الجدارات المهنية لمعلم الكبار إجرائياً على أنها: جملة المهارات والممارسات العلمية والعملية والقيمية المراد تمكن معلم الكبار منها،

والتي تجعله أكثر كفاءة وفاعلية في أدائه للمهام التعليمية والميدانية المختلفة مع الدارسين الكبار.

الدراسات السابقة:

*دراسات سابقة تتعلق بجدارات معلم الكبار في ضوء متطلبات التنمية المستدامة:

يعد معلم الكبار من أهم عناصر منظومة تعليم الكبار، فهو صاحب أكبر تأثير في شخصية الدارسين الكبار؛ لذلك كان تأهيله على أسس علمية سليمة من الأمور المهمة التي تمكنه من أداء دوره التربوي مع الكبار بأعلى كفاءة ممكنة، ولقد تناولت عديد من الدراسات قضية الجدارات المهنية لمعلم الكبار ولاسيما في ظل التوجه نحو تلبية متطلبات التنمية المستدامة، ومن هذه الدراسات، دراسة (جمعة، وعمرى، ٢٠١٩: ٥٨٢-٦٢٧)، بعنوان: "التخطيط لإعداد وتأهيل معلم الكبار لممارسات جديدة في ضوء التوجه الوطني التنموي المستدام Vision Egypt ٢٠٣٠"، والتي هدفت إلى تقديم تصور مقترح لإعداد معلم الكبار في مصر؛ لممارسات جديدة على ضوء رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م، وفي سبيل تحقيق ذلك اعتمدت الدراسة على المنهج الوصفي، لتحليل الأطر النظرية ومضامين إعداد معلم الكبار في مصر، واستعراض ملامح التوجه المصري المستدام للتعليم وفق رؤية مصر ٢٠٣٠م، وإبراز الإطار الفكري للممارسات الجديدة لإعداد وتأهيل معلم الكبار في مصر. وقد تضمن الجانب الميداني للدراسة: استطلاع رأي الخبراء حول إشكالية الارتباط بين مفهومي محو الأمية وتعليم الكبار، وتقييم الواقع الفعلي لإعداد معلم الكبار وتأهيله داخل مؤسسات الإعداد في مصر، والوقوف على أهم الأدوار والممارسات الجديدة لمعلم الكبار في ضوء التوجه التنموي المصري المستدام. وقد توصل البحث إلى مجموعة من النتائج، من أبرزها ما يلي: ضعف منظومة الإعداد التربوي المناسب لمعلم الكبار، وغياب التخصص في معظم كليات التربية، ومن ثم تم طرح تصور

مقترح لإعداد معلم الكبار وتأهيله لممارسات جديدة، على ضوء رؤية مصر ٢٠٣٠م
للتنمية المستدامة.

كما هدفت دراسة (العقل، ٢٠٢١: ٨٩٦-٩٤٠)، بعنوان: "أبعاد التنمية
المستدامة ومصادرها وتطبيقاتها في ضوء التربية الإسلامية". إلى البحث عن أبعاد
التنمية المستدامة ومصادرها وتطبيقاتها في ضوء التربية الإسلامية، هدف من خلالها
إلى التعرف على الإطار الفلسفي لأبعاد التنمية المستدامة في الإسلام، والكشف عن
التطبيقات التربوية لأبعاد التنمية المستدامة، وقد استخدم الباحث المنهج الوصفي لهذا
البحث، ومن أبرز نتائج البحث ما يلي: أن من أهم ما يُحقق التنمية المستدامة في
البُعد الاقتصادي والاجتماعي والبيئي؛ مراعاة تحقيق التوازن بين طبقات المجتمع،
والعمل المتواصل والإنتاج لتحقيق الاقتصاد المزدهر، وتعزيز القدرة على مواجهة
الأزمات الاقتصادية، وفي البُعد الاجتماعي ضرورة أن يحدث التفاعل بين جميع
عناصر المجتمع وفئاته، وتحقيق التكافل بين الأفراد أساس وحدة المجتمع، إشراك
الراشدين في العملية التنموية، وكذلك العدالة بين البشر في كل شيء. ولقد أوصت
الدراسة بضرورة إدراج مفاهيم البيئة الآمنة والمحافظة عليها في مراحل التعليم،
وإشراك المجتمع في التنمية المستدامة، والتوعية بذلك من خلال وسائل الإعلام
ومواقع التواصل الاجتماعي، والتربية المستمرة على تطبيق التنمية المستدامة.

في حين هدفت دراسة (القطب، ٢٠٢١: ٣٢١-٣٤٦)، بعنوان: "استراتيجيات
تعليم الكبار في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م"، إلى
التعرف على استراتيجيات تعليم الكبار في ضوء استراتيجية مصر للتنمية المستدامة،
وتم استخدام المنهج الوصفي، ومن خلال عرض معالم وأبعاد استراتيجية التنمية
المستدامة، تم بلورة الاستراتيجيات الأساسية لتعليم الكبار، والتي تمثلت في:
(استراتيجية التعلم الذاتي، استراتيجية التعلم مدى الحياة (التربية المستمرة)، استراتيجية
التعليم عن بعد، استراتيجية تضمين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعليم

الكبار، استراتيجية ربط برامج تعليم الكبار بالقضايا المجتمعية، استراتيجية تدريب وتمكين معلمي الكبار. ولقد أوصت الدراسة بأنه في ظل رؤية مصر ٢٠٣٠م للتنمية المستدامة، تأتي قضية إعداد الإنسان وتأهيله لأدوار جديدة على رأس أولويات الاهتمام الوطني المعاصر، الأمر الذي يتطلب الاتجاه نحو استحداث أدوار جديدة لمعلم الكبار في مصر، تأهيله لممارسة أدوار جديدة؛ لمواكبة هذا التوجه العالمي المعاصر، نحو تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠م.

كما هدفت دراسة هاسل (Hasel, 2022: 69-100)، بعنوان: "جدارات معلمي الكبار من أجل تحقيق التنمية المستدامة"، إلى تقييم نتائج دراسة أجريت على عينة من المعلمين العاملين في تعليم الكبار في كرواتيا، بهدف تحديد ما إذا كانوا يمتلكون الجدارات اللازمة للمشاركة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة في العملية التعليمية، ولقد اعتمدت الدراسة على أسلوب الدراسات المسحية، حيث أظهرت النتائج أن المعلمين الذين شاركوا في الدراسة عبّروا في الغالب عن مواقف إيجابية، ولكنهم أظهروا مستويات أقل من المعرفة بمفاهيم التنمية المستدامة والتعليم المتعلق بها. وعلى الرغم من أن المعلمين قيّموا أنفسهم بشكل عام على أنهم يمتلكون معظم الجدارات العامة والمتخصصة المطلوبة للتنمية المستدامة، إلا أن التقييم الذاتي أظهر أيضًا أنهم يمتلكون فقط بشكل جزئي الجدارات المرتبطة مباشرة بتنفيذ التنمية المستدامة في عملية تعليم الكبار

وفي ذات السياق فقد هدفت دراسة (السيد، ٢٠٢٣: ٣١٥-٣٤٨)، بعنوان: "تطوير أداء معلم الكبار في مصر على ضوء بعض مستحدثات الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات التنمية المستدامة"، إلى الكشف عن واقع أداء معلم الكبار في مصر على ضوء مستحدثات الثورة الصناعية الرابعة، ومدى تأهله لتلبية متطلبات التنمية المستدامة. ولقد تم توظيف المنهج الوصفي مع استخدام الاستبانة كأداة لجمع البيانات، وتم طرح الاستبانة على عينة عشوائية من المعلمين في مجال تعليم

الكبار بهيئة تعليم الكبار في مصر عددهم (٣٥) معلماً، وخلصت الدراسة إلى ارتفاع في مستوى عديد من الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية المرتبطة بالثورة الصناعية الرابعة، مع محدودية في بعض العناصر ومنها مهارات استخدام الذكاء الاصطناعي في عملية تعليم الكبار. وفى ضوء النتائج أوصت الدراسة بضرورة تطوير المقررات الدراسية التي تقدم لطلاب كلية التربية تخصص تعليم الكبار، بحيث تتوافق مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة، وكذلك زيادة البحوث العلمية الهادفة للكشف عن مدى توافر المعارف والمهارات المرتبطة بالمستحدثات المعرفية والتكنولوجية والبيئية والاجتماعية وكل ما يتعلق بتحقيق متطلبات التنمية المستدامة لدى المتعلمين من فئة الكبار.

كما هدفت دراسة برتشي وآخرون (Bertschy & et al., 2023: 5067-5080) بعنوان: جدارات المعلمين لتنفيذ العروض التعليمية في مجال التعليم من أجل التنمية المستدامة، إلي التعرف على خصائص العصر الرقمي، ودواعي الأخذ بها في مجال إعداد معلم الكبار والوقوف علي تحديات العصر الرقمي في مجال إعداد معلم الكبار، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت لعدد من النتائج منها ما يلي: أن تعليم الكبار يمثل أداة رئيسة في تنمية المجتمعات بما يقدمه من برامج متنوعة تسهم في تحقيق التنمية المستدامة، والقضاء علي الأمية بأشكالها المختلفة خاصة الرقمية منها، كما أن العصر الرقمي يتطلب من معلم الكبار أن يسهم إسهاماً فعالاً وإيجابياً في تكوين المواطن العصري، وتزويده بالقيم والميول التي تليق بإنسان العصر الرقمي. وفى ضوء تلك النتائج فقد أوضحت الدراسة أن معلم الكبار في الوقت الراهن في أمس الحاجة للاستمرار في التطوير في إعداده وتدريبه، كي يستطيع مساعدة الدارسين الكبار ليتمكنوا من مواكبة حياتهم المعاصرة، وملاحظة التغيرات التي تطرأ، في مجال الحياة بشكل عام.

ولقد هدفت دراسة (الحازمي، ٢٠٢٣: ٥١-٧٠)، بعنوان: "دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين ومتطلبات التنمية المستدامة"، إلى التعرف على دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار وتمكينه من المهارات اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة. ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، ولقد تم استخدام الاستبانة كأداة للدراسة وزعت على (٣٩٠) معلماً من معلمي الكبار. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن للتخطيط دور في تحسين الأداء التدريسي لمعلمي الكبار بما يتوافق مع متطلبات التنمية المستدامة. وفي ضوء تلك النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات كان من أبرزها: ضرورة التخطيط لبرامج تدريبية لمعلم الكبار لتمكينه من مهارات تصميم التعليم وكيفية التخطيط للعملية التعليمية، وضرورة إلحاق معلم الكبار بدورات تدريبية على البحث العلمي، بالإضافة إلى ضرورة التخطيط لإنشاء مراكز لتصميم وإنتاج البرامج والمواد التعليمية لتعليم الكبار بما يتماشى مع تحديات التحول الرقمي وانعكاساته على التعليم.

كما هدفت دراسة مكليود وآخرون (McLeod & et al., 2024: 1-79)، بعنوان: "جدارات معلم الكبار"، إلى تحديد جدارات معلم الكبار في ضوء متغيرات العصر الذي يتسم بالتسارع المعرفي والثورة التكنولوجية وزيادة معدلات توظيف الذكاء الاصطناعي في التعلم ودعم التوجه نحو الاستدامة البيئية والمجتمعية، وقد استخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وتوصلت الدراسة إلى أن المهارات (الإدراكية والرقمية والقيمية والتفاعلية) من أهم الجدارات التي يجب أن يمتلكها معلم تعليم الكبار في ضوء متطلبات العصر الراهن. وأوصت الدراسة بضرورة التطوير المستمر لجدارات معلم الكبار بما يتناسب مع متطلبات التغيير الاجتماعي، مع وضع سياسة موحدة ومناسبة لتحديات القرن الحالي لعملية تكوين معلم الكبار علي المستوى الجامعي، وكذلك انقضاء واختيار معلمي الكبار الراغبين في العمل بهذا المجال، مع تطوير برامج إعداد معلم الكبار، بحيث تنمي جدارات التدريس والتدريب علي

التكنولوجيا الحديثة واستخداماتها في التعليم، مع توظيف التقنيات الحديثة والرقمية لتعليم الكبار، بالإضافة إلى ضرورة تفعيل المشاركة الشعبية والمسؤولية المجتمعية ممثلة في مشاركة مؤسسات المجتمع المدني مادياً وثقافياً في برامج تعليم الكبار.

ومن خلال ما هدفت إليه الدراسات السابقة، وما أسفرت عنه من نتائج وما قدمته من توصيات ومقترحات بشأن تلك النتائج، يمكن الخروج بعدد من المنطلقات الفكرية المتعلقة بالجدارات المهنية المتعلقة بمعلم الكبار من أجل تلبية متطلبات التنمية المستدامة، وذلك كما يلي:

١- أن امتلاك معلمي الكبار للجدارات المهنية؛ ينبع من ضرورة التكيف مع متغيرات العصر كالاهتمام بالعلمة واقتصاديات المعرفة، ومتطلبات ومهارات القرن الحادي والعشرين والتي تركز وتهتم بما يلي: الاتصالات تكنولوجيا المعلومات، التفكير الإبداعي، التفكير الناقد، الإنتاجية المرتفعة والإنجاز، التعلم مدى الحياة، التعلم التعاوني.... وغيرها.

٢- أن فحوى الجدارات المهنية هو أن إعداد معلم الكبار وتأهيله، يجب أن يوجه لاستهداف تمكين المعلم من توظيف المعارف والمهارات والاتجاهات اللازمة لأداء أدواره بأعلى كفاءة ممكنة، ولاسيما مع كثرة المتغيرات المجتمعية وانعكاساتها على إعداد معلم الكبار بكليات التربية.

٣- أن الجدارات المهنية لمعلمي الكبار تؤكد على مزيد من التحديد والتدقيق في استهداف وتوجيه وتنفيذ العملية التدريبية لإحداث التنمية المستدامة؛ وذلك من خلال التحديد التدقيق لمدى تطبيق المعلم لما تعلمه وما اكتسبه من التأهيل العلمي والخبرة العملية الطويلة، وبناءً على ذلك يظهر مستوى الجدارة والاستحقاق للاستمرار في أداء أدواره من عدمه أو ما إذا كانت هناك جوانب تحتاج إلى مزيد من الدعم والإنماء في الجدارات الحالية.

٤- أن تعريف الجدارات المهنية لمعلم الكبار يعتمد على أن لتعليم الكبار مهاراته واستراتيجياته الخاصة، والتي لا بد وأن يمتلكها معلم الكبار الجيد، والذي يسعى لنقل المعرفة، ويسهم في إعداد الدارسين الكبار وتدريبهم؛ لئتمكنا من التعامل مع متغيرات القرن الحادي والعشرين.

٥- أن الجدارات المهنية لمعلم الكبار، تتضمن مجموعة المعارف والمهارات والاتجاهات التي يحتاجها المعلم لأداء مهنته، والقدرة على أداء الأنشطة المنوطة به بفاعلية، ونقل المعارف والمهارات في المواقف الجديدة، وبهذا فهي تشير إلى مجمل سلوك معلم الكبار الذي يتضمن المعارف والمهارات والاتجاهات، بعد المرور ببرنامج محدد ينعكس أثره على أدائه.

خطوات البحث وأقسامه:

في ضوء أهداف البحث، ومنهجه المتبع، سار البحث وفقاً للخطوات التالية:
الخطوة الأولى: تحديد الإطار العام للبحث، والذي يشمل مقدمة البحث ومشكلته وأهدافه وأهميته ومنهجه وأدواته ومصطلحاته والدراسات السابقة والتعليق عليها. ويتمثل ذلك في القسم الأول من أقسام البحث.

الخطوة الثانية: بناء الإطار النظري للبحث، ويتم ذلك من خلال تحليل الأدبيات العربية والأجنبية في التنمية المستدامة وأهم متطلباتها، وعلاقتها بمجال تعليم الكبار وإعداد معلم الكبار وتدريبه وأدواره، ودواعي ومبررات الاهتمام بالجدارات المهنية لمعلم الكبار لتلبية متطلبات التنمية المستدامة. ويتمثل ذلك في القسم الثاني من أقسام البحث.

الخطوة الثالثة: تحليل واقع إعداد معلم الكبار وتدريبه وأدواره في مصر على ضوء التشريعات والوثائق الرسمية. ويتمثل ذلك في القسم الثالث من أقسام البحث.

الخطوة الرابعة: تحديد محاور وملامح النموذج المبدئي للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة، مع تحديد درجة انفاق عينة الدراسة من الخبراء (أساتذة الجامعات ومديري مراكز تعليم الكبار) (ملحق ١) ومعلمي الكبار على

أهمية الجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة، والمتضمنة بالنموذج المبدئي للبحث، وذلك بعد استخراج موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمى على الجانب التطبيقي للبحث (ملحق ٢). ويتمثل ذلك في القسم الرابع من أقسام البحث.

الخطوة الخامسة: تقديم النموذج المقترح للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة، في صورته النهائية، مع اقتراح متطلبات تنفيذ النموذج. ويتمثل ذلك في القسم الخامس من أقسام البحث.

القسم الثاني: الإطار النظري للبحث:

الجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة:

لم يعد ينظر لمعلم الكبار على أنه حاكم للعملية التعليمية، بل أضحى ينظر إليه على أنه الميسر الذى يوفر أساليب الحصول على المعارف والخبرات للدارسين، ويستثمر ما يمتلكه الكبار من خبرات الحياة، كما أنه رائد اجتماعي لهم، ومحفز على التعليم مدى الحياة، فضلاً عن دوره في إتاحة الفرصة لتنمية قدرة الدارس الإبداعية، وجعله باحثاً عن المعرفة، وتدريبه على التعلم الذاتي، وتقويم نفسه بنفسه، إضافة لدوره كمرشد وموجه للعملية التعليمية، وريادي يسهم في زيادة فاعلية برامج تعليم الكبار ونجاحها، وهو أيضاً وسيط تربوي وتعليمي ومبرمج، قائد ومحرك للمناقشات. وفيما يلي عرض وتحليل لأهم أدوار معلم الكبار وطبيعة إعدادة وتدريبه لتلبية متطلبات التنمية المستدامة، ويتم ذلك من خلال ما يلي:

المحور الأول: التنمية المستدامة في التربية المستمرة وتعليم الكبار: الماهية والأهداف والمبادئ والمتطلبات:

لقد شغلت قضية التنمية المستدامة مكانة الصدارة في قضايا التنمية البشرية في الآونة الأخيرة، حتى بات واضحاً أن برامج التنمية المستدامة في سبيلها لأن

تصبح علماً اجتماعياً جديداً له بنيته الفكرية، ومنطقه الخاص، وهدفه المتمثل في تنمية قدرات ومهارات ومعارف الأفراد والمنظمات والمجتمع واستثمارها وفق معايير الجدارة المهنية والفاعلية والاستمرارية. وتتضح طبيعة التنمية المستدامة ولاسيما في القطاع التربوي والتعليمي على النحو التالي:

أولاً: ماهية التنمية المستدامة:

لقد مر مفهوم التنمية المستدامة بمراحل متعددة، ففي سنوات الخمسينيات والستينيات ساد "النموذج التنموي" الذي يرمي إلي تنمية العالم من أجل تحقيق الرخاء والسلام، وذلك تحت شعار "التنمية من أجل محاربة الفقر من أجل سلام العالم" والذي ترجم أرض الواقع تحت مسمى "التنمية الاقتصادية من أجل الرخاء عن طريق زيادة الإنتاج"، فلقد قُدمت فكرة الاستدامة لأول مرة على المستوى الدولي بواسطة الأمم المتحدة وذلك من خلال برنامج التربية البيئية الدولي، والذي طرح في عام ١٩٧٨ International Environmental Education Programme، ومنذ ذلك الحين توالى الإعلانات والمؤتمرات الدولية المرتبطة مباشرة بالاستدامة البيئية، وقد لقيت هذه المؤتمرات قبولاً واسعاً في الميدان التربوي والتعليمي، ومن أمثلة هذه الإعلانات والمؤتمرات ما يلي: (وزارة التربية التابعة للجمهورية التونسية، ٢٠٢٣: ١٧-١٩)

١- إعلان ستوكهولم Stockholm (١٩٧٢): وهو أول إعلان أشار إلى الاستدامة بالتعليم بأسلوب غير مباشر، وأحدى أول الوثائق التي ناقشت قضية المساواة بين الأجيال، ودور الأمم في تحسين بيئة الإنسان باعتباره غاية الكون لأجيال الحاضر والمستقبل كهدف حيوي ينبغي متابعة تحقيقه، متناغماً مع الغايات الرئيسية للسلام والتطور الاقتصادي والاجتماعي على المستوى العالمي، ولقد اشتمل هذا الإعلان على (٢٤) مبدأ لتحقيق الاستدامة البيئية.

٢- إعلان تبلسي Tbilisi (١٩٨٣م): ويتعهد برنامج الأمم المتحدة للبيئة التابع لمنظمة اليونسكو، حيث قدم خطوط إرشادية لاستراتيجيات العمل الدولية شاملة توصيات خاصة بالتعليم، والتدريب التخصصي، والتعاون الدولي والإقليمي، والبحث العلمي والتجريب.

٣- إعلان تالوير Talloire (١٩٩٠): والذي عُقد بالمركز الأوروبي بجامعة توفترز Tufts بفرنسا، وفيه تقرر إشراك طلاب الجامعة في فهم العمليات المؤسسية والأدوات والأنشطة وتقليل التلوث والنفايات، وهذا التصريح هو أول وثيقة دولية تركز على الاستدامة في التعليم العالي وأول حالة يلتزم فيها الإداريون بالجامعة بالاستدامة البيئية داخل الأوساط الأكاديمية.

٤- إعلان هالفكس Halifax (١٩٩١) بكندا والذي نتج عن انعقاد المؤتمر الدولي الأول لتحقيق التنمية المستدامة، بهدف دراسة دور المؤسسات التربوية في تحسين قدرة الدول في تحديد قضايا البيئة وتطويرها، من خلال عمليات التعليم والتدريب والبحث العلمي.

وينبغي الإشارة إلى أن الإعلانات والمؤتمرات السابقة، تمثل باكورة التركيز على قضايا البيئة وإحداث التطوير من خلال العمليات التعليمية والتدريبات والبحث العلمي المُستدام، والتأكيد على أهمية دور المؤسسات النظامية وغير النظامية في التضامن من أجل إيجاد مجتمعات تعلم مُستدامة، كما أكدت على تحقيق المساواة بين البلاد باعتبارها عامل مهم في تحقيق الاستدامة على المستوى العالمي، وضرورة ارتباط الاستدامة البيئية بالسكان والأمن الغذائي والديمقراطية وحقوق الإنسان والسلام والصحة والمعرفة البيئية.

ولقد نتج عما شهده العقدين الأخيرين من القرن العشرين؛ اهتمام ملحوظ بالتنمية المستدامة، فقد كانت موضع اهتمام المؤسسات والهيئات والروابط والاتحادات والجمعيات المعنية بالبيئة والسكان والتنمية على مستوى العالم، ولقد ظهر ذلك في

تتوع سبل تحقيق متطلبات التنمية المستدامة وفقاً للمجال المستخدم فيه، ومع هذا التنوع إلا أن هناك اتفاق عام على أن التنمية المستدامة تعنى الاستمرار أو التواصل في عملية التنمية، ولعل من أهم صور التواصل ما يلي: (وزارة التربية التابعة للجمهورية التونسية، ٢٠٢٣: ٢٧)

- أ- التواصل بين الأجيال الحالية والقادمة.
- ب- التواصل الرشيد بين كل فرد، وآخر على مستوى الأجيال الواحدة من المقيمين بالمستويات المختلفة (محلية، إقليمية، قومية، دولية).
- ج- التفاعل بين البيئة من جهة، وبين مجالات التنمية المختلفة (اجتماعية واقتصادية وسياسية ...) من جهة أخرى.
- د- التفاعل بين أبعاد عملية تربية الفرد وتنميته من الجوانب المختلفة عقلياً واجتماعياً واقتصادياً وصحياً وأخلاقياً من جهة، وبين تربية الفرد بيئياً من جهة أخرى.

ويفهم مما سبق أن مفهومى البيئة والتنمية يرتبطان ارتباطاً وثيقاً ويدعم بعضها بعضاً، فلن تكون هناك تنمية متواصلة أو نمو حقيقي بدون الارتقاء الفعلي بالأفراد والاهتمام بترشيد الموارد والمحافظة على البيئة، ولذلك فقد انبثق عن مفهوم التنمية المستدامة بمعناها العام؛ مفهوم التنمية البشرية المستدامة، والتي تعني بناء قدرات العمل الجماعي بين البشر؛ لتحقيق اهتماماتهم المشتركة في المجتمع المحلي ضمن سياق القابلية للاستدامة البيولوجية، والثقافية، والاقتصادية، مع توجيه البشرية نحو التنمية القائمة على ما يلي: (العقل، ٢٠٢١: ٩٠٦)

- القيم الإنسانية الرفيعة: الصدق، والاحترام، والتواضع، والرأفة.
- تبادل الأفكار المبتكرة من خلال التواصل، والتعاون، والتنسيق.

- القدرة على التكيف مع المجريات الحياتية باعتباره نظام قابل للتغيير وإدراك مضامين العلاقات.
- العمل على توظيف التعليم داخل نطاق العمل في دائرة مستمرة من النظرية، والتجريب، والفعل، والتأمل.
- رؤية اجتماعية مشتركة قائمة على الاستدامة طويلة المدى ثقافياً وبيئياً.

وبناءً على ما تقدم يمكن القول بأن التنمية المستدامة سلسلة متصلة تربط الماضي بالحاضر وتتوجه بالمستقبل، كما أنها أكثر من مجرد تنمية لقدرات البشر، بل إنها تسعى إلي تحقيق تلك القدرات علي نحو عادل وقائم علي المشاركة وعلي نحو مُنتج ومُستدام، لتكوين الإنسان الذي يستطيع من خلال قدرته وكفاءته التغلب علي معوقات التنمية التي تواجهه في سبيل تحقيق التقدم والازدهار لنفسه ولمجتمعه.

ثانياً: أهداف التنمية المستدامة في التربية المستمرة وتعليم الكبار:

لقد أكدت منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم (اليونسكو) في تقريرها الصادر ٢٠١٧م، على أن التنمية بكافة صورها لا بد أن تهدف إلى تحقيق تقدم مستمر في حياة جميع السكان ورفاهيتهم، مع تلبية متطلبات المجتمع المتمركزة على إعداد المواطن العالمي الإيجابي، الذي يسهم في حل مشكلاته ومشكلات مجتمعه، ولذلك فقد حددت اليونسكو أهداف التنمية المستدامة على النحو التالي:

(UNESCO, 2017: 15-16)

- ١- ضمان التعليم الجيد والشامل، وتعزيز فرص التعلم مدي الحياة للجميع.
- ٢- ضمان أن يتمتع الجنسين بتعليم ابتدائي وإعدادي وثانوي مجاني ومنصف وجيد، مما يؤدي إلى تحقيق نتائج تعليمية ملائمة وفعالة بحلول عام ٢٠٣٠م.

٣- ضمان أن تتاح لجميع البنات والبنين فرص الحصول على نوعية جيدة من النماء والرعاية في مرحلة الطفولة المبكرة والتعليم قبل الابتدائي حتى يكونوا جاهزين للتعليم الابتدائي بحلول عام ٢٠٣٠م.

٤- القضاء على التفاوت بين الجنسين في التعليم، وضمان تكافؤ الفرص للوصول إلى جميع مستويات التعليم والتدريب المهني للفئات الضعيفة، بما في ذلك الأشخاص ذوي الإعاقة والشعوب الأصلية والأطفال الذين يعيشون في ظل أوضاع هشة، بحلول عام ٢٠٣٠م.

٥- ضمان تكافؤ الفرص بين النساء والرجال في الحصول على التعليم المهني والتعليم العالي الجيد والميسور التكلفة، بما في ذلك التعليم الجامعي، بحلول عام ٢٠٣٠م.

٦- بناء المرافق التعليمية التي تراعي الفروق بين الجنسين، والإعاقة، والأطفال، ورفع مستوى المرافق التعليمية القائمة، وتهيئة بيئة تعليمية فعالة وآمنة وخالية من العنف للجميع.

٧- الزيادة بنسبة كبيرة في عدد المعلمين المؤهلين، من خلال التعاون الدولي لتدريب المعلمين في البلدان النامية، وبخاصة في أقل البلدان نموًا، بحلول عام ٢٠٣٠م.

والمدقق في الأهداف السابقة يلاحظ أنها تركز على بناء القدرات العقلية والوجدانية والسلوكية والمهارية لدى أجيال المجتمع؛ لتكوين كوادر قادرة على الحفاظ على التراث الثقافي والقيام بدور فعال في تجديد هذا التراث بصورة تتسم بالجدة والابتكار مع الحفاظ على الهوية الثقافية، ويتم كل ذلك في إطار العملية التربوية والتعليمية للصغار والكبار في آن واحد. كما يلاحظ أن الأهداف السابقة تلتقى بشكل

كبير مع أهداف خطة التنمية المستدامة في مصر (رؤية مصر ٢٠٣٠م) في عدد من النقاط منها (ضمان التعليم الشامل للجميع، وتكافؤ الفرص بين الجنسين في التعليم، ومواصلة التعلم للمتحربين من الأمية).

ثالثاً: مبادئ التنمية المستدامة في التربية المستمرة وتعليم الكبار:

تعتبر التنمية المستدامة عن مجموعة من الإجراءات المنظمة التي تسمح لتحقيق التغيير والتطوير في كافة المجالات الاقتصادية، والاجتماعية، والسياسية، والبيئية، والثقافية، والتعليمية؛ وذلك للحفاظ على البيئة والاستعمال الأمثل لمواردها، من أجل حماية حق الأجيال القادمة، وذلك لتقديم المجتمع ازدهاره، من خلال التعليم المستمر وتعليم الكبار. ولذلك تعدد المبادئ التي تستند إليها التنمية المستدامة، ولعل من أهمها ما يلي: (UNESCO, 2017: 29)

- ١- تحقيق العدالة الاجتماعية: أي تسهيل إشباع الحاجات الأساسية للتجمعات البشرية الحالية والمستقبلية، وتوفير فرص التعليم والخدمات الاجتماعية، واحترام حقوق وحرية الأفراد من خلال مشاركتهم في اتخاذ القرار.
- ٢- الاندماج والتكامل البيئي: أي اندماج اهتمامات الحفاظ على النظم البيئية الطبيعية الأرضية والفضائية عبر إجراءات حماية جودة البيئة والإدارة المستمرة للمحافظة على الحيوانات والنباتات ومعدلات استهلاكها.
- ٣- تحسين الفاعلية الاقتصادية: أي تشجيع الإدارة المثلى للموارد البشرية والطبيعية والمالية بهدف السماح بإشباع حاجات التجمعات البشرية.

ولقد حاولت دراسة (العقل، ٢٠٢١: ٩١١)، تخصيص بعض مبادئ التنمية المستدامة للموارد البشرية في المنظمات التربوية العربية، منها ما يلي:

- أ- التحول من مفهوم إدارة العاملين كأفراد إلى إدارة العاملين ك رأس مال فكري.
- ب- التحول من مفهوم الدور التنفيذي إلى الدور الاستشاري والتنفيذي للموارد البشرية.

ج- التحول من الدور التقليدي للتعامل مع الأفراد إلى الدور الاستراتيجي للموارد البشرية.

د- التحول من تنمية الأفراد بشكل فردي ومنعزل إلى تنمية الموارد البشرية كفريق عمل متكامل.

هـ- التحول من الأداء التنفيذي للمهام التقليدية إلى إدارة الموارد البشرية لتعزيز الميزة التنافسية.

و- التحول من الإدارة التقليدية إلى الإدارة المطبقة للقياس المقارن بالأفضل Benchmarking.

ز- التحول من التدريب العشوائي إلى التدريب المُخطّط.

ونظراً للعلاقة بين التربية المستمرة للكبار والتنمية المستدامة إذ كل منهما يحقق الآخر؛ فلا تنمية مستدامة بدون كبار فاعلين ومشاركين في عملياتها، ولا قيمة لتعليم الكبار بدون فائدة الأفراد ومجتمعهم على السواء، فإن تحقيق تعليم جيد، يجب أن ينطلق من مبادئ التنمية المستدامة التالية: (القطب، ٢٠٢١: ٣٢٦)

- التركيز على المناطق الأقل حظاً في الخدمات التربوية والاجتماعية والاقتصادية في الريف والبادية والمناطق النائية.
- إيجاد أنماط جديدة للتعليم تكفل لكل فرد الحصول عليه بما يناسب ظروفه.
- جعل كل الدارسين متساويين أمام فرص التعليم، إما بإعطاء نفس الفرص الجميع، أو بإعطاء فرص أوفر لمن هم أشد حرماناً.
- التأكيد على حق الكبار في التعليم مثل الصغار، وتكامل الجهود بينهما في المجالين الاجتماعي والاقتصادي، وما يتطلبه ذلك من إعادة نظر في السياسات التعليمية واستراتيجيتها في ضوء متطلبات التنمية المستدامة.
- فتح أبواب التعليم بمختلف مراحلها أمام أوسع الفئات الاجتماعية التي حرمت منه أصلاً بحكم موقعها الاجتماعي وظروف معيشتها القاسية.

ومن خلال ما سبق يُلاحظ، أن مبادئ التنمية المستدامة، تؤكد على إعادة النظر في سياسات التعليم، واستراتيجيتها وإعطاء حق للجميع في التعليم، والتأكيد علي حق المواطن الكبير في التعليم، وتوفير فرص لمن هم أشد حرماناً بسبب ظروف المعيشة القاسية، لذلك فالمطلب الأساسي لتحقيق التنمية المستدامة هو إتاحة فرص تعليمية متساوية للجميع، ومواصلة التعليم المستمر مدي الحياة، وذلك لتحقيق التنمية الشاملة والمتواصلة للمجتمع.

رابعاً: متطلبات التنمية المستدامة في التربية المستمرة وتعليم الكبار:

لقد بات واضحاً أن التعليم يعد عاملاً حاسماً لتحقيق غايات التنمية المستدامة ومتطلباتها، ولم يعد الأمر ترفاً أو أمراً شكلياً؛ إذ تهتم به الدول متقدمها وناميها على حد سواء، إدراكاً منها أن الدور الحقيقي الفاعل نحو التنمية المستدامة، لن يتحقق إلا من خلال الإنسان القادر، الواعي بأهمية التنمية المستدامة له ولالأجيال التالية. وتتضمن متطلبات التنمية المستدامة في التعليم ولاسيما تعليم الكبار؛ توافر جملة من المتطلبات لعل من أهمها ما يلي:

١- توظيف المداخل المنهجية المساعدة في وضع التعلم والتنمية المؤسسية في قلب جهود التنمية المُستدامة، أي المشروعات والبرامج المُصممة حول التنمية المستدامة وليس العكس، حيث تعترف هذه المداخل بأن رأس المال الاجتماعي لا يشمل صغار السن فقط، ولكن يشمل أيضاً الراشدين الكبار على اختلاف مستوياتهم وطبقاتهم الاجتماعية وظروفهم الاقتصادية، حيث يتم تحفيز كافة أنواع التنمية لرأس المال الاجتماعي، من خلال ما يلي: Martins & et al., (2016: 35).

أ- مراكز الدراسة والعمل: وهي موجهة نحو تحليل سياسات التعليم نحو العمل، وإقامة روابط مع الجامعات ومراكز الدراسة في البلدان الأخرى،

ومع الوكالات التنفيذية الحكومية في بلدانها الخاصة ومع الحكومات المحلية ومنظمات المجتمع المحلي التي تعمل ميدانياً.
ب- شبكات التعلم المحلية والدولية: والتي تسهم لتقاسم المعرفة والخبرات فيما بين الأعضاء والمدن الأخرى من خلال شبكة الإنترنت وورش العمل.

٢- توافر تقنية المعلومات الضرورية للتنمية المُستدامة ويتمثل دورها فيما يلي:
(UNESCO, 2024: 191)

أ- بناء القدرات في العلوم والتكنولوجيا والابتكار، بهدف تحقيق أهداف التنمية المُستدامة في الاقتصاد القائم على المعرفة، ولا سيما أن بناء القدرات هو الوسيلة الوحيدة لتعزيز التنافسية وزيادة النمو الاقتصادي وتوليد فرص عمل جديدة وتقليص الفقر.

ب- وضع الخطط والبرامج التي تهدف إلى تحويل المجتمع إلى مجتمع معلوماتي، يشارك جميع أفرادهِ ولاسيما الكبار منهم في خطط واستراتيجيات التنمية الاجتماعية والاقتصادية، مع العمل على تحقيق أهداف عالمية كالأهداف الإنمائية للألفية.

وعليه يمكن القول بأن المداخل المستخدمة في جهود التنمية المُستدامة، تستخدم مجموعة من الآليات المتمثلة في دراسة وتحليل السياسات والعمل وإقامة روابط مع الجامعات ومراكز الدراسة والوكالات في البلدان المختلفة، والاهتمام بالإفادة من الخبرات المحلية والعالمية من خلال شبكات الإنترنت وورش العمل وعمل وظائف الرصد والتقييم لزيادة الكفاءة والخضوع للمساءلة.

٣- تطبيق آليات جديدة في البحث العلمي، لصياغة منهج متكامل يحقق التنمية المُستدامة من خلال ما يلي: (World Bank, 2024: 86)

- أ- تحديد احتياجات البحث العلمي من خلال إشراك المنتفعين من نتائجه سواء كانوا صغاراً أو كباراً داخل المجتمع الواحد.
- ب- تعاون التخصصات المتنوعة في حل المشكلات الاجتماعية، ولاسيما المتعلقة بكبار السن والراشدين.
- ج- توفير فرص التعلم والتدريب المستمر، لكل فئات المجتمع في كافة الوظائف.
- د- استثمار النتائج البحثية في التخطيط الاقتصادي؛ بغرض تحسين الأحوال المحلية ومستوى معيشة المواطنين.

وعليه يمكن القول بأن التعليم كمظلة شاملة وتعليم الكبار بخاصة، يعد أحد المتطلبات الرئيسة لتحقيق التنمية المستدامة، كما أنه قاسم مشترك في تلبية معظم متطلبات التنمية المستدامة. فالتعليم، باختصار، هو الأداة الأكثر فعالية في المسعى الحثيث للبشرية نحو إنجاز متطلبات التنمية المستدامة؛ وذلك من خلال إجراء تغيير جوهري في اتجاهات وسلوك البشر في كل نشاط يقومون به سواءً على المستوى الشخصي، أو في مجتمعهم، أو في مكان العمل. وهذا لن يكون إلا إذا أخذت مؤسسات التعليم -على كافة المستويات والأنواع- زمام المبادرة.

وفى هذا السياق، فقد أوضح تقرير التعلم مدى الحياة الصادر عن منظمة اليونسكو على أربعة دعائم للتعلم في سبيل تحقيق التنمية المستدامة، هي:
(UNESCO, 2024: 184)

- **تعلم لتعمل:** ينبغي دمج التعلم مدى الحياة في عمليات التنمية المُستدامة التي تتطلب توجهاً أكبر للبوّرة البيئية، مما يدعو إلى الاهتمام بالتنمية المهنية المستمرة للأفراد العاملين وغير العاملين وموظفي القطاعين العام والخاص على السواء.

- **تعلم لتعرف:** إن التنمية المُستدامة القائمة على التنوع الثقافي والمسؤولية بين الأجيال والمشاركة والديمقراطية، تعني أن التعلم لديه تأثيرات بعيدة تشمل التفكير الناقد والإبداعي وكسر الروتين الراسخ أو النماذج السلوكية الموجودة، والقدرة على الارتباط بمشكلات القضايا العامة مثل مشكلات الفقر والجهل والمرض، وتعليم الفئات المحرومة، والتنمية الاقتصادية.... وغيرها.
- **تعلم للعيش معاً:** ينبغي التركيز على التعلم القائم على المجتمع في حل المشكلات، وذلك من خلال ربط التعليم بقضايا المجتمع الحاضرة والمستقبلية.
- **تعلم لتكون:** حيث يوفر التعلم مدى الحياة مساحة للإبداع والتنظيم التأملي التي تمكن من فهم أعمق لمشكلات الفرد والتنظيم الاجتماعي الذي ينتمي إليه، وهذا يتطلب التركيز على التعلم المُخطط وتكامل التعلم مدى الحياة والتعليم للاستدامة في سياق الحياة اليومية.

وبناءً على ما جاء في التقرير السابق، فإن جودة التعليم؛ مطلوبة لتحقيق التنمية البشرية المُستدامة، وبالتالي فإن التنمية البشرية المُستدامة تكون غير تامة وغير مُستدامة في غياب جودة التعليم للجميع، فعلى المدى العلمي الواسع تتطلب الاستدامة تغيير الاتجاهات وتركيز الانتباه على الظروف الجديدة التي ستسهم في تحقيق التنمية البشرية المُستدامة، وبذلك فإن الدور المُلقى على عاتق التعليم ليس بالبسيط، وينبغي على المعنيين به بذل الجهد اللازم لإعطائه الدور المنوط به في خدمة التنمية المُستدامة. وهذا يتطلب بدوره إعادة توجيه التعليم لكي يؤدي الدور المطلوب منه على أكمل وجه، مع توجيه الاهتمام بعملية إعداد المعلمين في أولى خطوات العمل التي تسرع في التحول نحو الاستدامة.

المحور الثاني: معلم الكبار والجداريات المهنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة:

يشكل تعليم الكبار محاولة لمواجهة تحديات العصر وقدرة الإنسان على التكيف مع المتغيرات في مختلف المجالات وتأثيرها على حياة الفرد والمجتمع وصياغة أفكارهم وقيمهم وسلوكياتهم، بشكل يعبر عن احترام شخصية الفرد الإنسانية، وحقه في التعلم مدى الحياة وإسهامه في التنمية الشاملة لمجتمعه بشكل واع ومبدع. وبناءً على ذلك يمكن تناول هذا المحور من خلال العناصر التالية:

أولاً: إعداد معلم الكبار وأدواره في الفكر التربوي المعاصر:

لقد نالت قضية إعداد معلم الكبار اهتماماً كبيراً من قبل كثير من المفكرين والباحثين، باعتباره العنصر الأساسي في العملية التعليمية، والمؤثر المباشر في الدارسين الكبار، مما يلزم إعداده في جميع جوانب الإعداد (المهنية، والثقافية، والتربوية) وبقدر حجم المسؤوليات المنوط بها في ذلك العصر المتطور باستمرار، لمساعدته علي تنمية نفسه ومجتمعه، ومن هنا تظهر أهمية إعداد معلم الكبار بكليات التربية بالطرق التي تمكنه من اكتساب الثقافة العامة والتخصصية ومهارات التدريس لفئة الكبار، وأن توضع فلسفة واضحة لإعداده تتوافق مع متطلبات العصر المتغير، مع وضع استراتيجية لإعداد معلم الكبار تتلاءم مع طبيعة برامج الكبار المقدمة للفئة المستهدفة (الكبار) حتى يتمكن معلم الكبار من القيام بدور فعال تجاه دارسيه ومجتمعه، وذلك لتحقيق متطلبات العصر. (جمعة، وعمرى، ٢٠١٩: ٦٠١)

وفى ضوء فلسفة إعداد المعلم وما تتضمنه من مقومات وجوانب ووظائف، يتبين أن عملية تكوين المعلم ترمى إلى إكسابه الجداريات المهنية الضرورية لنجاحه في مهمته والتي تساعده على مواجهة تغيرات العصر وما تنطوي عليه من تحديات، كما أنه يستند إلى مقدار ما يمتلكه المعلم من هذه الجداريات المهنية عند تقييمه أو اعتماده وإجازته للعمل بمهنة التعليم، وبالتالي تزداد الحاجة إلى امتلاك معلم الكبار

للمعارف والمهارات والقيم والاتجاهات التي تتناسب مع متطلبات العصر الراهن. (عبد العاطي، ٢٠٢٣: ٢٩٥)

وفى هذا السياق فقد أكدت منظمة اليونسكو على ضرورة مراعاة معايير الجودة العالمية في برامج إعداد معلم الكبار، وذلك من خلال الالتزام بتطبيق عدد من الأسس والمبادئ عند تصميم وتنفيذ هذا النوع من البرامج، ومن تلك الأسس ما يلي: (UNESCO, 2018: 121-123)

- الانتقال من فلسفة إعداد معلم الكبار القادر على محو أمية الدراسين الكبار، إلى إعداد معلم متمكن من تنمية المهارات الحياتية للأمين، مع توظيف مهارات الكبار علمياً في صياغة واقع التنمية والمشاركة في الاقتصاد.
- التركيز على مبادئ التعلم مدى الحياة، بإعداد المعلم ليكون محفزاً للكبار على المشاركة في برامج التنمية المستدامة، مع تحقيق أهداف التربية الدولية للقرن الحادي والعشرين والتمثلة في رباعية المعرفة، والتعلم للعمل، والتعلم للعيش مع الآخرين، والتعلم لبناء الذات.
- استدامة التنمية المهنية لمعلم الكبار لمواجهة التحديات، بمختلف أشكالها ومستحدثاتها، بما يضمن سلامة الكبار البدنية، والنفسية، والمهنية لأمد طويل، باعتباره معلم مؤهل لممارسة عصرية.
- التركيز في برامج إعداد معلم الكبار على مهارات الابتكار والتجديد في المواقف التعليمية، مع تحفيز الكبار على إدارة الذات، والاعتماد على الخبرات الذاتية في التعايش والتوافق مع الآخرين، واستثمار المعارف والمهارات المكتسبة علمياً من خلال الاندماج مع المجتمع.
- تعزيز ثقافة التحول الرقمي في كل عناصر الكلية، بما يخدم متطلبات إعداد معلم الكبار، ويلبى متطلبات التنمية المستدامة.

- تحقيق التوافق مع التعليم غير النظامي في إعداد معلم الكبار، مع دعم التوجه المعاصر نحو مفهوم التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة، وتمكين الكبار من استثمار الموارد في البيئة المحيطة بهم.
- وفيما يتعلق بأهداف برامج إعداد معلم الكبار بكليات التربية؛ فإن الأهداف التي تسعى كليات التربية في تحقيقها خلال فترة تنفيذ برامج إعداد معلم الكبار- والتي غالباً ما تكون بنظام الاعداد التتابعي من خلال دبلومات متخصصة-، ينبغي أن تبنى على الاحتياجات الفعلية للمعلم والتي تتمثل في الجوانب المعرفية، والمهارية، والمهنية، والوجدانية، حتى يتحقق التكامل والتوازن، حيث تهدف برامج إعداد معلم الكبار بكليات التربية إلى تمكين المعلم مما يلي: (قناوي، ٢٠٢٢: ١٤٨)

١- المجال المعرفي:

يركز اهتمام هذا المجال على تمكين معلم الكبار من أساسيات المعرفة في التخصص وفى مجال الإعداد المهني وذلك من خلال إكسابه تصوراً واضحاً وصحيحاً عن مفاهيم تعليم الكبار، مع تمكينه من إدراك أهداف ومعالم خطط تعليم الكبار في إطار التخطيط للتنمية الشاملة، علاوة على تعريفه بالنظريات التربوية والنفسية والاجتماعية والاقتصادية المرتبطة بتعليم الكبار، وإكسابهم القدرة على تطبيقها، والإفادة منها في العمل.

٢- المجال الوجداني:

ينصب اهتمام هذا المجال على تمكين معلم الكبار من تقبل قدرات الدراسين الكبار ومستوياتهم، والتعامل الإيجابي معها وتقدير الإنجاز والإتقان في أداء العمل، والاعتقاد بالقيم التي تقوم عليها الحياة الاجتماعية السوية، وتقدير قيمة العمل التربوي، واحترامه على اعتبار أن التربية هي التقدم، وقبول المواقف الإنسانية الجديدة على أنها مواقف للتعلم وفرص للنمو المستمر.

٣- المجال المهاري:

ينصب اهتمام هذا المجال على تمكين معلم الكبار من ممارسة كفاءة النقد الذاتي والنقد الموضوعي، وتقبل وجهه نظر الآخرين، والقدرة على العمل الجماعي، وممارسة التعلم التعاوني وتعليمه للدراسين الكبار، والقدرة على اتخاذ القرارات المناسبة في الوقت والمكان المناسبين، والقدرة على التخطيط الجيد للتدريس بما في ذلك التحضير والتنفيذ، والتقويم والمتابعة، والقدرة على ممارسة المبادئ الديمقراطية في الحياة المهنية، وفي عملية التعليم والتعلم.

وتؤكد دراسة (جمعة، وعمرى، ٢٠١٩: ٥٨٧) على ضرورة أن تكون برامج إعداد معلم الكبار ملبية لمتطلبات التنمية المستدامة من خلال إعداد معلم متميز، قادر على تحقيق أهداف التنمية المستدامة في مجال تعليم الكبار. وذلك بأن تهدف برامج الإعداد إلى تكوين معلم قادراً على:

أ- أن يرسخ الاهتمام بالشخصية الإنسانية بجميع جوانبها والتي هي أساس التنمية المستدامة.

ب- التوافق والتعايش مع التحديات المتلاحقة: (سياسياً، اقتصادياً، اجتماعياً، تكنولوجياً).

ج- إتقان مهارات الحوار العالمي، والانفتاح على الآخر.

د- الاندماج في النظام العالمي.

هـ- دعم قيم المواطنة، والتوافق مع العولمة، مع الاعتزاز بالهوية، والانتماء للوطن.

و- التواصل مع الآخرين، والانفتاح على الآخر، والانتقال بالمعرفة من المؤسسات النظامية إلي رحاب المجتمع.

ويتضح مما سبق أن أهداف برامج إعداد معلم الكبار لا بد أن تبني علي الاحتياجات الفعلية للمعلم والتي تتمثل في الجوانب المعرفية والوجدانية والمهارية؛ لمساعدة الكبار على الوفاء بمطالب أدوارهم في الأسرة والمجتمع، مع تنمية النقد

البناء للمشكلات والتغييرات التي تواجه مجتمعهم، وتنمية الوعي لديهم بالعلاقة بينهم وبين البيئة المادية والثقافية، وتنمية قدراتهم وخبراتهم بالقدر الذي يساعدهم علي رفع مستواهم الاجتماعي والاقتصادي والثقافي وبتيح لهم المشاركة الفعالة في تنمية مجتمعهم؛ بما يحقق متطلبات التنمية المستدامة.

هذا وتتعدد أدوار معلم الكبار ومهامه في الألفية الثالثة، إذ لم يعد مدرساً لمادة فحسب، بل معلماً ومربياً لدارس له خصائصه ومشكلاته ومستقبله، كما أنه ليس مسؤولاً عن النمو المعرفي فقط، بل هو مسؤول أيضاً عن النمو العقلي للدارس ودعم مسؤوليته الاجتماعية والأخلاقية، كما أنه ليس مسؤولاً فقط عن الجانب الكمي للنمو المعرفي والنفسي للدارس، بل هو مسؤول أيضاً عن الجوانب الكيفية وإحداث التوازن بين جوانب النمو المختلفة لتكوين الشخصية المتكاملة المتوازنة للدارسين، ودعم نموهم بشكل متكامل. وهو ليس المسيطر على الموقف التعليمي، والمتحكم فيه، الذي يلقي المعلومات، ويملي الاتجاهات وقواعد السلوك، بل هو منظم للعملية التربوية والمواقف التعليمية التي تساعد الدارس على التعلم الذاتي والبحث عن المعلومة، وكسب الاتجاهات الإيجابية، وتبنى قواعد السلوك المرغوبة. (السيد، ٢٠٢٣: ٣٣٩)

إن معلم الكبار يُعد الدارس للحاضر والاستمتاع بيومه، ويتطلع لمستقبله ومتطلباته، لذلك عليه أن يعلم المتعلم كيف يتعلم، ويستمر في التعلم، ويوظف ما تعلمه في مواقف حياته المتنوعة، ولذلك فهو معلم غير متخصص في فرع ضيق من فروع المادة، بل يعمل جاهداً للربط بين فروع المادة، وتحقيق التكامل مع المواد الأخرى، كما أنه لم يعد دوره ناقلاً تقليدياً للمعلومات، بل تعدى دوره كباحث ومحلل عملي ومتخصص وميسر ومتعاون وفعال ومرافق للبحث والتنقصي والاكتشاف ومتخصص تكنولوجيا وأخيراً دور متجدد يساعد طلابه على سبل التفكير والإبداع.

(UNESCO, 2018: 128)

وترصد دراسة (النجار، ٢٠٢١: ١٠٨١-١٠٨٢) ملامح وأدوار معلم المستقبل بصفة عامة، ومعلم تعليم الكبار بصفة خاصة على أنه: المساعد طلابه على البحث، والمشارك في صناعة القرارات المبنية على المعرفة الخبرة، والمثير للتساؤل المستمر النشط من قبل الطلاب، والمبتكر لأنشطة تساعد على التفكير، والملاحظ للطلاب والدارسين داخل الفصل وخارجه، وهو القائد الاجتماعي والتعليمي، والمتأمل والمراجع لما يقدمه باستمرار، وهو المنسق بين جميع أطراف التفاعل الصفي في حجرة الدراسة، وهو المدرب والمتدرب بشكل مستمر، وهو الخبير في مهارات التدريس، والمكتشف، والقوة والمقوم، والمخطط، والمغير، وأخيراً هو الممارس للمبادئ الأخلاقية والخلقية التي يتطلبها المجتمع، بما في ذلك احترام حقوق وواجبات الإنسان في ارتباطه بالآخرين، وكذلك احترام طرق ومعيشة الآخرين واحترام البيئة.

وفى ذات السياق السابق تشير دراسة (الحازمي، ٢٠٢٣: ٥٩) إلى تغير مهمة المعلم في الآونة الأخيرة، حيث أصبح المعلم مطالباً بدفع الدارسين إلى إثارة التساؤلات حول المعرفة وليس مجرد اكتسابها، وتشجيعهم على تكوين معرفة جديدة من حولهم، بحيث تركز العملية التعليمية على المهارات بدل المحتوى، ومعنى هذا أن التدبر والتفكير هي المفاتيح الأساسية لدور المعلم في عصر العولمة، والتي تستلزم تمكنه من إعادة قراءة الواقع من حوله، وتقديم رؤية نقدية جديدة لمشكلاته وقضاياها المتغيرة.

وبناءً على ما سبق، فإن هناك ضرورة ملحة لتطوير أساليب تعليم الكبار في ظل التحولات المتسارعة التي يشهدها العالم في مختلف المجالات، فالنظم التقليدية لهذه العملية التربوية لا تواكب العصر الراهن ومستجداته المتسارعة، ولا تلبي احتياجات المجتمع المتغيرة، أو الحاجات التعليمية المتطورة، وهذا يتطلب النهوض بمعلم الكبار من خلال نظام إعداده وتدريبه وتأهيله بشكل جيد يتناسب مع متغيرات العصر الحاضر والمستقبل بمختلف أشكالها التي تواجه المجتمع.

ثانياً: ماهية الجدارات المهنية لمعلم الكبار، وأهميتها:

على الرغم من حداثة مفهوم الجدارة Competency، إلا أن المتتبع لجذوره الأولى يجد أن معظم المهتمين بهذا المفهوم كانوا من علماء النفس والتربويين، حيث أسفرت جهود مجموعة من التربويين في إطار توصيات ومقترحات مؤتمر الجمعية الأمريكية لعلماء النفس (بوسطن ١٩٤٨م)، عن تأكيد الأهمية المتميزة لتحليل الوظائف التعليمية والتوجه نحو استخدام خصائص ومؤشرات سلوكية للقائمين بكل وظيفة (جدارات) بدلاً من الاكتفاء بسرد ووصف الأنشطة اللازمة لإتمام المهام المختلفة. (العثمان، ٢٠١٨: ٧٥)

وتتضمن الجدارات المهنية؛ كافة القدرات والمعارف والمهارات التي تمكن الفرد من القيام بأداء وظيفي متميز يتجاوز الأداء العادي مقارنة بزملائه في نفس المجال وبدرجة تعزز قدرة مؤسسته على المنافسة داخل السياق المحلى والعالمى. كما تتضمن الجدارة أبعاد السلوك الواقعة وراء الأداء الفعال والمتميز لدى الفرد، وذلك من خلال ما يمتلكه من: (العثمان، ٢٠١٨: ٨١)

- حزمة المعارف والمهارات والقدرات التي تلزم لأداء عمل محدد وفي ظل ظروف محددة.
- القدرة على الأداء بكفاءة داخل بيئة العمل، والاستجابة للتحديات في نطاق بيئة العمل، وبذلك يمكن من خلالها توضيح الفرق بين الأداء الفعال والأداء غير الفعال.
- المتطلبات والقدرات الأساسية اللازمة للقيام بعمل جيد، والمتعلقة بالصفات الشخصية والمعرفة والمهارات والقيم التي يعتمد عليها الشخص في عمله.

وحيث إن العصر الحالي سريع التغير والتطور، ومن ثم انعكاس هذه التغيرات والتطورات على دور معلم الكبار التي يتغير بتغير الظروف، لذا وجب عليه أن يسعى باستمرار لامتلاك جدارات متجددة يستطيع من خلالها أداء دوره المتجدد،

وهكذا ترتبط الجدارات المهنية بدور معلم الكبار، وبالتالي تتغير تبعاً لتغير جوانب هذا الدور المطلوب منه.

وتوضح دراسة (McLeod & et al., 2024: 9) أن البعض يتناول الجدارة المهنية في شكلها الكامن، وتظهر في القدرة التي تتضمن مجموعة من المهارات والمعارف والمفاهيم والاتجاهات التي يتطلبها عمل ما، بحيث يؤدي أداءً مثالياً، أما الجدارة المهنية في شكلها الظاهر، فهي الأداء الفعلي لعمل ما. وفي ذات السياق، فإن معلم الكبار يجب أن يكون قادراً على تحقيق الأهداف والنتائج بدقة، ووفق معايير عصرية جديدة، تركز على تنمية عقل وشخصية الدارس الكبير، ومهاراته وقيمه واتجاهاته ضمن عملية ذاتية ومستمرة مدى الحياة، مع التشجيع على تنميتها وتطبيقها في الواقع العملي والميداني.

كما أوضحت دراسة (أبو سعده، وآخرون، ٢٠٢٢: ١٦٣) أن معلم الكبار أصبح مطالباً أن يكون على دراية جيدة بخصائص الكبار النفسية والاجتماعية، والأسس التربوية والسيكولوجية لتعليمهم. وبما أن تعليم الكبار تعليم بالغ الشمولية، فالمعلم يجب أن يكون على معرفة بأعباء مهنته التعليمية ومشكلاتها وتمكناً من الخبرات الثقافية والمهنية التي يقدمها إلى الدارسين.

ويفهم مما سبق أن الجدارات المهنية لها انعكاساتها على أساليب عمل معلم الكبار، ولكن الأهم أنها ستدفعه لإعادة النظر بشكل عميق في طرائق تعامله مع الكبار، ولهذا يعطي كثير من التربويين وزناً أكبر لجدارات معلم الكبار، وما يقوم به في حجرة الدراسة في عملية التغيير التربوي، فتعليم الكبار مرتبط بالمعلم الكفاء الذي يمتلك الجدارات التي تجعله قادراً على تقديم تعليم نوعي متميز.

وتحدد دراسة (Bertschy & et al., 2023: 5077-5078) أهمية تمكين معلم الكبار من الجدارات المهنية اللازمة لأداء أدواره، في أن الجدارات المهنية لمعلم الكبار تسهم في تحقيق جملة النتائج التالية:

١- تمكين معلم الكبار من تجاوز العزلة المهنية، عن طريق الاتصال بزملائه، أو الاتصال بالدارسين الكبار، وتشجيعهم على التعليم التعاوني، بما قد يساعد الدارسين الكبار على تحمل مسؤولية أكبر إزاء عملية تعلمهم، ومساعدتهم على اكتساب القدرة على نقل ما يجول في خاطرهم، بكل وضوح للآخرين، فيما يتعلق بأعمالهم وأفكارهم.

٢- تمكين معلم الكبار من تجاوز العزلة الجغرافية والاجتماعية والثقافية، عن طريق المراسلة الإلكترونية، مما قد يتكون لدى معلم الكبار نوع من أنواع الثقافة العالمية، وذلك عن طريق تبادل الثقافات والمعلومات، بما يمكنه من مواكبة التغيرات والتطورات، ومواجهة التحديات الحضارية المتلاحقة.

٣- تمكين معلم الكبار من توظيف تقنيات التعليم المختلفة؛ لتيسير وتسهيل العمليات التعليمية المختلفة، وخدمة الأغراض التعليمية.

٤- إثراء معلم الكبار بالمعلومات التي تسهم في نموه المعرفي، والمهارات الجديدة في تخصصه، ودفعه لتطوير نفسه، من خلال تعرفه على أساليب تعليمية متطورة، وينتج عن ذلك تحسن في أدائه وارتقاء في مستواه، وإكسابه خاصية التجديد الذاتي لكفاياته، مما قد يساعده على النمو المهني الذاتي المستمر.

٥- الإسهام في تنمية قدرات معلم الكبار على التفكير العلمي، ثم تنمية رغبته في استخدام تلك القدرات استخداماً، يمكنه من التكيف مع نفسه، ومع المجتمع الذي يعيش فيه.

ووفقاً للنتائج السابقة فإن الجدارات المهنية توجه اهتمام معلم الكبار نحو الأهداف العامة والسلوكية، بما يُثري العلاقة بين الجوانب النظرية والجوانب التطبيقية، كما أنها توفر الوقت والجهد المبذول في إجراءات التعليم والتعلم، وتعطي لمعلم الكبار الفرصة لرعاية الدارسين تربوياً، بما يواجه مشكلات الفروق الفردية والقدرات الخاصة، والميول والاتجاهات المتباينة بين الدارسين.

ثالثاً: دواعي الاهتمام بتمكين معلم الكبار من الجدارات المهنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة:

نظراً لأهمية الكبار ودورهم في تحقيق التنمية، فإن تعليمهم يعد أحد السبل المحققة لغايات وأهداف التنمية الشاملة والمستدامة، ذلك لأنه من خلال البرامج المتنوعة المقدمة لهم والتي تهتم بتنمية قدرات جميع أفراد المجتمع وتسعي لتطويرها كي يتمكن الأفراد من التكيف مع متطلبات الحضارة، ولكي يشاركوا مشاركة فاعلة في خطوات التنمية، كما يعد السمة البارزة في الجهود التطويرية في المجتمعات على مختلف توجهاتها، فالاهتمام به دليل واضح على جدية المجتمعات في جهودها الرامية إلى إيجاد تنمية مستدامة تقود إلى تحقيق مجتمع المعرفة. (الحازمي، ٢٠٢٣: ٦٠)

وفيما يلي أهم الدواعي والمبررات التي فرضت على معلم الكبار، ضرورة التمكين من الجدارات المهنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة، وذلك على النحو التالي:

١- التغير المعرفي:

تتزايد المعارف الإنسانية وتتراكم بصورة كبيرة، وتتضاعف في فترات ضئيلة لا تتجاوز أعواماً، حيث يكمن التغير المعرفي في السرعة المتزايدة التي يتم عندها إنتاج المعرفة وتراكمها، وتوظيف المعرفة والأنشطة المعرفية في الإنتاج، وزيادة معدل القيمة المضافة الناتجة عنها، إضافة إلى التغير التكنولوجي بمعدلاته المتسارعة، والمتضمن توليد وانتشار التقنيات والمواد الجديدة، والإبداع التقني غير المحدود فيما يعرف بعملية "تخليق المعرفة"، كما يشير إلى تزايد واتساع فروع المعرفة، وتنامي التداخل فيما بينها فيما يعرف "بعبور التخصصات والدراسات البينية". (السالموطي، ٢٠١٨: ٤٣)

وتتمثل أبرز تداعيات التغير المعرفي فيما يلي: (قطيط، ٢٠١٩: ٣٦)

أ- ظهور مفهوم الديمقراطية وارتباطه بمفهوم الحرية، فظهور مفهوم الديمقراطية يتطلب نظرة جديدة للدارس الكبير واحترام تفكيره وقدراته، وإرادته في تحديد مسار تعليمه وحياته.

ب- تغيير أهداف تعليم الكبار التي كانت مقصورة على إكساب الدارسين الكبار قدرًا محددًا من المعلومات واسترجاعها منهم في موقف ما، ولكن تطورت أهداف تعليم الكبار وأصبحت تسعى إلى إكساب الدارسين مهارات التفكير، والقدرة على اتخاذ القرار ومهارات العمل الجماعي، ومساعدتهم على تحمل المسؤولية من خلال المشاركة في الموقف التعليمي.

ج- نتيجة للاعتماد الدولي المتزايد على التربية كوسيلة لدعم التنمية المستدامة، فقد تغيرت أهداف العلم وتم توجيهها للجانب التطبيقي، فيما يعرف "بتكامل المعرفة" لمزيد من العلم والتعليم، كما تغيرت أساليب وأدوات الحصول على المعرفة، وتنظيم تراكمها واسترجاعها بالحاسب الآلي.

د- ازدياد الروابط البحثية وبرامج التبادل العلمي، مما أدى إلى زيادة الإنتاجية والكفاءة البحثية، علاوة على تزايد البحوث بين التخصصات لتبادل الخبرة والمعرفة والأداء، مع تزايد الاستثمار الدولي في البحوث التطبيقية والتطوير، وفي استخدام الأنشطة المعرفية.

وتؤثر التغيرات المعرفية على تعليم الكبار ومعلمه، فتوجب على مؤسسات إعداده، التركيز على ما يلي: (Martins & et al., 2016: 36).

- إعداد "معلم المعرفة"، وهو المعلم الذي يمتلك قاعدة علمية معرفية صلبة وذات اتساع وعمق معرفي، وهو المتحرر إلى درجة كبيرة من الفصل القاطع بين التخصصات ومن تجزئة المعرفة، ومدرك للكيفية التي تتربط بها أجزاء المعرفة بعضها مع بعض، ولديه القدرة على تجديد معارفه، ورغبته المستمرة في الاحتفاظ الدائم بالحديث والجديد في هذه المعارف.

• إعداد المعلم الباحث، وهو المعلم الذي يؤمن بأن المعرفة متغيرة ونسبية، وهو الملمّ بطرق التحليل والتفكير المنطقي وفق منطق النظم، وملمّ بالتفكير التحليلي والتركيبى، والإبداعي والتفكير الحر الملتزم بالمجتمع، وأن يكون قادرًا على ممارسة هذا التفكير بأنواعه خلال تدريسه، وعلى تكوين المهارات المعرفية والبحثية للدارسين اللازمة للقرن الحادي والعشرين، مثل: سرعة الاطلاع وتحليل المشكلة والتجريد والتحليل النقدي البناء، واستخدام المعلومات المتوفرة لتكوين اتجاه علمي نحو ظاهرة أو مشكلة ما، وإعادة تفسيرها ووضع نسق علمي يوضح تفاعلها مع الأنساق الأخرى.

وبذلك فإنه من الضروري الاهتمام بمعلم الكبار وتمكينه من استثمار أدوات المعرفة في إثراء العملية التعليمية، مع ضرورة اكتساب مهارات التفكير العلمي وحل المشكلات والتعلم الذاتي، ومن ثم يجب أن تتضمن برامج تعليم الكبار التدريب على هذه الجدارات.

٢- مواكبة التحول نحو العصر الرقمي:

لم يعد العصر الرقمي خيارًا متاحًا، ولكنه بات ضرورة ملحة لكافة مؤسسات المجتمع، حيث بدأت التقنيات المتقدمة في التأثير على طريقة تواصل الأفراد في كافة الأعمال التجارية وغيرها، كما أدى الاستخدام المتزايد للتكنولوجيا المعلوماتية وربطها بشبكات الاتصال المتفاعلة إلى تغير جذري في الممارسات التعليمية، ليس فقط في السرعة والمرونة والمدى الذي توفره، وإنما في الدرجة المتزايدة للسيطرة على عملية التعليم التي تقدمها للمعلمين والدارسين، لذلك تتعدد خصائص العصر الرقمي، لتشمل عديد من الخصائص، لعل منها ما يلي: (رضوان، ٢٠١٦: ١٦٥)

أ- تدفق المعلومات التي أخذت تنمو بمعدلات كبيرة للتطورات العلمية والتقنية الحديثة وظهور التخصصات الجديدة.

ب- نمو المجتمعات والمنظمات المعتمدة على المعلومات لغرض التحكم في معالجة المعلومات وتحقيق الدقة والسرعة وإنجاز أعمالها.

ج- بزوغ تكنولوجيا المعلومات والنظم المتطورة في الشبكات ومنها شبكة الإنترنت التي تخطت الحواجز، وجعلت العالم قرية كونية صغيرة.

د- تنامي النشر الإلكتروني للمعلومات، ونقلها بواسطة الحواسيب وشبكة الاتصالات عن بُعد؛ مما ساعد على سرعة الحصول على المعلومات، وبطريقة أقل في الوقت والجهد والتكاليف.

هـ- استفادة المؤسسات غير النظامية من الوسائل الرقمية في زيادة سبل التعليم وتحسين نوعيته، إذ تتيح هذه الوسائل الوصول إلى أولئك الذين يتعذر الوصول إليهم، وتحسين مستوى التقدم في مجال محو الأمية وتعليم الكبار.

ومما سبق يتضح أن العصر الرقمي يتميز بتسارع المعلومات والمهارات والتطبيقات، والتغيرات السريعة في مختلف المجالات، ومن ثم أصبحت هناك حاجة لإعداد معلم كبار لديه مهارات مختلفة تمكنه من استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصال الرقمي، حتى يتسنى له إكسابها للدارسين الكبار، والاطلاع علي كل جديد في مجال تخصصه لتطوير معلوماته وأدواره.

٣- تحقيق مبدأ التعليم المستمر:

لقد أصبح تعليم الكبار جزءاً أساسياً في حركة التعليم المستمر مدي الحياة، حيث تتكامل فيه أنواع التعليم سواء النظامي أو غير النظامي، كما أنه لم يعد مجرد أنشطة تخضع لمنطق التطوع أو الاختيارية وإنما تخضع لمنطق التنظيم والمنهجية، وإزاء هذا الوضع الجديد تنوعت برامج وطرائق تعليم الكبار، ليشمل التعليم النظامي وغير النظامي وكذلك التعليم في مكان العمل، ويشمل كذلك مجموعة الاتجاهات والمعارف والمهارات والسلوك التي يكتسبها الأفراد في حياتهم اليومية. وكل ذلك يبنى على عديد من الأسس والمبادئ، لعل من أهمها ما يلي: (قطييط، ٢٠١٩: ٣٩-٤٠)

أ- أن التعليم لا ينتهي بمجرد انتهاء الفرد من التعليم والتحاقه بالعمل.

ب- التعليم المستمر يؤكد على الاستمرارية في العملية التعليمية مدى حياة الفرد.

ج- عملية التعليم المستمر تشمل جميع جوانب الحياة بما في ذلك نمو الفرد من النواحي الفنية والعقلية والجسدية والمهنية ... وغيرها.

د- تكامل التربية مع مختلف مناشط الحياة الأخرى للأفراد في المجتمع ولا يجب النظر إلى التربية على أنها مستقلة عن العمل الذي يمارسه الإنسان في المجتمع فالمجتمع المتعلم هو الذي يؤكد التعليم المستمر.

هـ- مبدأ الابتكار وهو استحداث أشكال تربوية جديدة وتطوير الأساليب التقليدية وأساليب الإدارة والتنظيم.

و- يقوم التعليم المستمر على مبدأ الديمقراطية يؤمن بحق جميع المواطنين في الاستفادة من فرص متكافئة في التعليم.

وفي إطار تطبيق التعليم المستمر يقع على معلم الكبار مسؤوليات كبيرة، نجد أن على المؤسسات التعليمية أن تتخذ من الديمقراطية منهاجاً وأسلوباً للحياة، وذلك يعني، أن التعليم مسؤول عن بناء فرد ديمقراطي في فكره وقيمه واتجاهاته وسلوكه علي المستويين الفردي والجماعي، أصبح تتطلب من مؤسسات إعداده ضرورة إعداده وإكسابه مهارات وجدارات للوصول إلي المعرفة من مصادر مختلفة ومتعددة؛ بحيث يكتسب المعلم المزيد من المعارف والمهارات الجديدة، مثل الاستراتيجيات التدريسية الحديثة، والتي تتطلب أن ينظر الى التعلم على أنه عملية تعلم من المهد إلى اللحد لا تنتهي عند مرحلة معينة، وفي إطار ذلك يجب على مؤسسات إعداد معلم الكبار (كليات التربية) الأخذ في اعتبارها عند إعداد معلم الكبار ما يلي: (جمعة، وعمرى، ٢٠١٩: ٦٠٧)

- إعداد المعلم إعداداً يُمكنه من التحول من التعليم إلى التعلم الذاتي.
- التحول في إعداد المعلم من التعلم الفردي إلى مجتمعات التعلم.
- تنمية روح المبادرة والإقدام والتفكير النقدي عند إعداد المعلم.
- إعداد تخصصي؛ يُمكن الطالب المعلم من أدواره في تعليم الكبار وخدمة المجتمع.

• تزويده المعلم باستمرار بكل ما هو جديد، من خلال تطبيق مبادئ التعلم المستمر، لرفع كفاءته وقدراته لمواصلة التعليم باستمرارية وإكسابه المهارات والمعارف التي تساعده للوصول للمعرفة بأشكالها المختلفة.

ومما سبق يتضح أن من أهم مبادئ التعليم المستمر، مساعدة الأفراد على رفع قدراتهم على حل المشكلات والعقبات الفكرية، والاجتماعية والمهنية التي قد تواجههم في حياتهم؛ حيث ينعكس ذلك على تنمية مجالات الإنتاج بكافة أشكالها، وتعزيز كفاءة الفرد على التعلم الذاتي، والاعتماد على الذات، وتنمية قدراته بكافة المجالات، وأن المتعلم هو محور العملية التعليمية، ومن أهم مبادئ التعليم المستمر مبدأ ديمقراطية التعليم وأن من حق جميع المواطنين الاستفادة من فرص تعليم متساوية.

٥- تطبيق معايير الجودة ببرامج تعليم الكبار:

لقد أصبح التوجه نحو الجودة في برامج تعليم الكبار ضرورة عصرية وحثمية تعليمية؛ فتحسين التعليم وتوكيد جودته أصبح هدفاً أساسياً تسعى إليه كل المجتمعات من أجل تحسين السياسات التعليمية وتطويرها، كما تعتبر الجودة في تعليم الكبار وسيلة الحصول علي منتج جيد وخدمة تعليمية جيدة للمجتمع، وتنمية للبيئة، لكي تتناسب مع سوق العمل وتحقق أهداف برامج تعليم الكبار، حيث تشمل الجودة في تعليم الكبار جميع عناصر العملية التعليمية (المعلم- المنهج- الإدارة- البيئة التعليمية- الدارس). (السالموطي، ٢٠١٨: ٤٥)

ويستلزم تحقيق الجودة ببرامج تعليم الكبار؛ وجود معايير للأداء الجيد حتي يمكن تقييم الأداء الحالي في ضوء تلك المعايير، والتي تظهر في أداء معلم الكبار فيما يلي: (السيد، ٢٠٢٣: ٣٣٩)

أ- النظرة الشمولية لعملية التعليم من كافة جوانبها، والابتعاد عن التجزئة بين عناصر التعليم العام.

ب- أن يعمل على اختيار وتنفيذ استراتيجية التدريس الملائمة للموقف التعليمي وتتناسب مع الكبار.

ج- الأخذ بعين الاعتبار عمليات التدريب المستمر لكافة المعنيين والمشاركين من أجل التطوير والتحسين للوصول إلى مخرجات تعليمية ملائمة ذات صبغة تنافسية.

د- الارتقاء بمستوى المتعلمين الأكاديمي، والاجتماعي، والنفسي، والتربوي باعتبارهم أهم مخرجات نظام التعليم.

هـ- أن يتمكن من الأسس الاجتماعية والفسولوجية لتعليم الكبار، مع إيجاد الحلول المناسبة للمشكلات التربوية بأساليب علمية.

و- فتح قنوات التواصل بين القائمين على العملية التعليمية والجهات الحكومية وغيرها.

ز- أن يمتلك المهارات والجدارات المهنية المعرفية والمهنية والتكنولوجية.

ح- أن يكون لديه معرفة واسعة للموضوعات المتخصصة التي يدرسها الدارسين الكبار.

ط- أن يمتلك المهارات التربوية اللازمة للتدريس للطبقات غير المتجانسة، وللتقافات المختلفة.

ي- أن يعمل على مساعدة الدارسين الكبار على اكتساب الجدارات المهنية المتمثلة في التعلم الذاتي، والمشاركة والقدرة على البحث عن المعلومات والابتكار والتعاون مع الآخرين.

ك- أن يستخدم أساليب مختلفة لإثارة دافعية الدارسين الكبار للتعلم.

وبناءً على جميع ما تقدم، يمكن القول أن حاجة معلم الكبار للتمكن من الجدارات المهنية في أدائه لأدواره، بات أمراً حيوياً، فالجدارات المهنية لمعلم الكبار تعبر عن أنماط من السلوك معقدة ومنظمة تنظيمياً عالياً، كما أنها إنمائية يتم تعلمها عبر الزمن عن طريق الجمع بين التعليم والممارسة.

رابعاً: أساليب تحديد الجدارات المهنية لمعلم الكبار واشتقاقها:

يُعد معلم الكبار العنصر الرئيس في العملية التعليمية، فعليه بما يملكه من إمكانيات ومهارات وجدارات، يتوقف نجاح هذه العملية في تحقيق الأهداف التعليمية المرجوة منه، وبمراعاة القواعد والمحددات التي تتغير بتغير الظروف المحيطة بالعملية التعليمية، سواء كانت جوانب تعليمية أو تربوية أو إدارية أو اجتماعية أو إنسانية. ولذلك فقد تنوعت أساليب تحديد جدارات معلم الكبار واشتقاقها، بتنوع أدواره وما يؤديه للدارسين الكبار من دعم وتوجيه، وهذه الأساليب هي: (McLeod & et al., 2024: 15-18)

١- تحليل محتوى المقررات الدراسية Content analysis، التي يقوم المعلم بتدريسها، ويساعد ذلك في الخروج بمجموعة من الجدارات المهنية المتنوعة واللازمة لتدريس هذه المناهج بفاعلية.

٢- الأحكام الشخصية Judgments، ويقصد بذلك اعتماد الفرد الخبير بمجال عمل المعلم على حكمه الشخصي؛ لتحديد نوعية الجدارات المهنية اللازمة للمعلم.

٣- الطريقة التحليلية (تحليل المهمة Task Analysis)، والتي تركز على تحليل عمل المعلم والتوصل إلى المهام التعليمية الرئيسة التي تمكنه من القيام بأدواره المتوقعة، وتستند هذه الطريقة إلى تحليل المهام والأدوار Job and Role Task Analysis، وتحليل مهارات التدريس Instructional skills Analysis.

٤- تحديد الاحتياجات Need Assessment، ويعتمد هذا الأسلوب على تعرف الحاجات الأساسية اللازمة لمعلم الكبار؛ لأداء دوره، وذلك من خلال المتابعة الميدانية لمجال عمله، والتعرف على أداء كل من: الدارسين الكبار، ومعلميهم، من خلال المقابلات الشخصية، أو الاستبانات. وغيرها.

٥- الأسلوب المتتابع Cluster approach، ويعتمد تحديد جدارات المعلم وفقاً لهذا الأسلوب على تحليل المجالات المختلفة لعمل المعلم، مثل: تخطيطه للموقف التعليمي، وأساليب تدريسه وإدارته للموقف التعليمي، واستخدامه للوسائل التعليمية والأنشطة، وتخطيطه وتنفيذه لبرامج التقويم، وغير هذا من مجالات عمل المعلم المختلفة.

٦- النظرية التربوية Education Theory، يمكن اشتقاق جدارات المعلم من خلال الأخذ بنظرية تربوية معينة، أو نموذج نظري للتعليم، ثم تُحدد الجدارات المهنية اللازمة للمعلم في ضوء المنطلقات الخاصة بالنظرية التربوية.

ويلاحظ على الأساليب السابقة أنها رغم تنوعها، إلا أنها اعتمدت على عدة مصادر لتحديد الجدارات المهنية واشتقاقها، وأنه لضمان رصانة الاشتقاق ومعقوليته، وضماناً لعمل أكثر دقة وأسلم منهجاً وأكثر موضوعية، ولكي نحصل على صورة شاملة لمجموعة الجدارات المهنية اللازمة لمعلم الكبار، فإنه يمكن اتباع أسلوب أو أكثر من هذه الأساليب.

خامساً: تصنيف الجدارات المهنية لمعلم الكبار وأنواعها:

يتسم العصر الحالي بالتغير والتطور الدائم في الثورات المعرفية والتكنولوجية، لذا لا بد أن يُعد معلم الكبار إعداداً يؤهله لقيادة عملية التجديد داخل ميدان عمله، ولا يتحقق ذلك إلا بامتلاك هذا المعلم لجدارات متنوعة تمكنه من تعليم الكبار والتعامل معهم بأعلى كفاءة ممكنة، ويمكن تصنيف جدارات معلم الكبار، من خلال عدد من الأساليب، لعل منها ما يلي: (Minton, 2022: 191)

١- تصنيف الجدارات وفقاً لموضوعات وعناوين متصلة بتعليم الكبار، مثل: أساليب التقويم، تكوين الاتجاهات، تشخيص التوجهات، وغيرها.

٢- تصنيف الجداريات على أساس مهام وسلوك معلم الكبار إلى عدة مجالات، يتضمن كل مجال عدد من العناصر، وهي عبارة عن الجداريات الخاصة بكل مجال، مثل تقويم سلوك الدارسين، التخطيط لتعليم الكبار، أداء الواجبات، الاتصال، التفاعل، تطوير المهارات الذاتية لمعلم الكبار.

٣- تصنيف الجداريات في ضوء تصنيف بلوم للأهداف، وفقاً لذلك تصنف الجداريات إلى جداريات معرفية، تتمثل في أنواع المعارف والمعلومات والمفاهيم التي يتزود معلم الكبار بها، سواء حول مادته التي يدرسها، أو الدارس الذي يتعامل معه، وجداريات وجدانية تتمثل في الاتجاهات التي يجب أن يتبناها المعلم، والقيم التي يجب أن يؤمن بها. وأخيراً هناك جداريات نفس حركية، تتمثل في المهارات الحركية التي تلزمه للمشاركة في مختلف أوجه النشاط التربوي المناسب للعملية التعليمية، التي ينخرط فيها.

٤- تصنيف الجداريات بناء على تصور لأدوار معلم الكبار مع الدارسين والمهام المتوقعة منه، والذي صنف الجداريات في مجالات رئيسية، تُعبر كل منها على دور رئيس من الأدوار التي يجب أن يلعبها معلم الكبار، ويندرج تحت كل مجال عدداً من الجداريات الفرعية، وهذه المجالات، هي: المعلم ناقل للمعرفة، المعلم مدير للنشاط التعليمي، المعلم مصمم لمهام التعليم، المعلم مصدر لعملية التدريب على التعليم، المعلم متفاعل مع الآخرين.

وفي ظل هذه الأساليب يمكن تقسيم هذه الجداريات بما تشتمل عليه من جداريات فرعية إلى جداريات إعداد الدرس والتخطيط له، وجداريات استخدام المادة العلمية والوسائل التعليمية والأنشطة، وجداريات التعامل مع الدارسين، وجداريات عملية التقويم، وجداريات إقامة العلاقات مع الآخرين، والجدارية في تأهيل الدارسين لحل مشكلات البيئة.

وبناءً على تعدد مصادر اشتقاق الجدارات وتنوع تصنيفاتها، فقد ورد في عدد من الدراسات والبحوث؛ تصنيفات متنوعة للجدارات المهنية للمعلمين عامة وللمعلمي الكبار بخاصة، فعلى سبيل المثال:

حيث عمدت دراسة (الوشاحي، ٢٠١٥: ١٠٩) إلى تقسيم الجدارات المهنية للمعلمين عامة إلى ثلاثة أنواع من الجدارات، يمثل النوع الأول: الجدارات المهنية التدريسية؛ وتهتم بتخطيط وتنفيذ أنشطة التدريس، وتحديد الأهداف وطرق التدريس، واختيار طريقة التقييم الملائمة للدارسين، وتنسيق وإدارة التفاعل في مجموعات من الدارسين، وتفعيل الأشكال المختلفة لتعليم الاتصال؛ كالتعبير اللفظي والكتابي والتواصل غير اللفظي من خلال استخدام الوسائط المتعددة. ويمثل النوع الثاني: الجدارات المهنية الاجتماعية؛ وتتضمن احترام قيم مهنة التدريس، وتفهم وجهة نظر الآخرين، والقدرة على التفاوض وحسن الاستماع والتعبير عن المشاعر وضبط الانفعالات. بينما يمثل النوع الثالث: الجدارات المهنية الشخصية؛ وتتضمن تعزيز مشاركة أكبر عدد من الدارسين في أنشطة التعلم التعاوني، والعمل من خلال فرق متعددة التخصصات.

بينما قد صنفت دراسة (يونس، ٢٠١٦: ١٧٣) جدارات المعلم في ضوء متطلبات ومستحدثات القرن الحادي والعشرين إلى أربعة أنواع من الجدارات، يمثل النوع الأول: الجدارات المرتبطة بالمهارات التكنولوجية واستخدام البرامج الإلكترونية لتحليل البيانات وتفسيرها للوصول إلى نتائج. ويمثل النوع الثاني: الجدارات البحثية المرتبطة بالمعرفة وتحديد مصادر المعلومات وصياغة نتائج البحث ومناقشتها. ويمثل النوع الثالث: الجدارات البحثية المرتبطة بمهارات العمل والحياة ومهارة النقد والتحليل للبحوث المختلفة للاستفادة منها. أما النوع الرابع فيتمثل في: الجدارات المرتبطة بمهارات التعلم والإبداع ومهارات التفكير الناقد والقدرة على إصدار الأحكام والقرارات والقدرة على التواصل مع الآخرين.

في حين قد صنفت دراسة (سهل، ٢٠١٨: ١٠٦-١٠٧) الجدارات المهنية للمعلم إلى أربعة أقسام هي، القسم الأول: الجدارات المهنية المعرفية: وتتمثل في مجموعة المعارف والمعلومات والمفاهيم التي يجب أن يمتلكها المعلم سواء حول المادة الدراسية أو الطالب أو البيئة المحيطة. والقسم الثاني: الجدارات المهنية الأخلاقية: وتعني مجموعة من المعارف والمهارات والاتجاهات التي يجب أن يمتلكها المعلم ويوظفها في مجال تعامله الأخلاقي مع الدارسين داخل الصف وخارجه؛ لأداء عمله بدرجة عالية من الاتقان ومنها: الأمان، العدل، التعاون وكذلك الصدق. والقسم الثالث: الجدارات المهنية الأدائية: وهي مجموعة الخصائص والمواصفات والمهارات المتعلقة بأداء عملية التعليم؛ كالتخطيط لعملية التدريس، وأساليب تنفيذ الدرس، وأساليب التقويم، والتي يجب أن يقوم بها المعلم لتساعده على تنفيذ مهامه التعليمية. أما القسم الرابع: الجدارات المهنية التقنية: وتعني مجموعة من الخصائص والمواصفات المتعلقة بتوظيف التكنولوجيا الحديثة في التعليم، ومواكبة كل ما هو جديد ومتطور في العملية التعليمية، وما يفرضه ذلك على المعلم من إجراءات تتطلب تطوير قدراته، وتنمية مهاراته بصورة تؤهله للإمام بكافة التقنيات المعاصرة بشكل عام، وتقنيات وتكنولوجيا التعليم بوجه خاص.

بينما قد صنف (Minton, 2022: 201) الجدارات المهنية لمعلم الكبار إلى نوعين من الجدارات، أولهما: الجدارات المهنية التكنولوجية والرقمية والتي تعبر عن القدرة على استخدام تقنيات معاصرة في عملية التدريس، والقدرة على العمل في بيئة عالمية ورقمية إيجابية وداعمة وأمنة لجميع الدارسين، والقيام بدور الموجه والمرشد للدارسين للتعامل الآمن مع البيئات الرقمية. وثانيهما: الجدارات المهنية والتربوية والتي تعبر عن التركيز على النظريات والمسلمات التربوية وكيفية تطبيقها والاستفادة منها على أرض الواقع، والقدرة على استخدام استراتيجيات وأساليب وتقنيات تدريس مختلفة؛ كالتعلم المدمج والتعلم المختلط والتعلم المرن والفصول الدراسية الافتراضية، وكذلك القدرة على تعزيز مهارات التفكير النقدي للدارسين.

كما قد صنفت الدراسة الصادرة عن المعهد الأمريكي لبحوث تعليم الكبار (American Institutes for Research, 13/11/2024)، الجدارات التفاعلية لمعلم الكبار في مجموعات من الجدارات المهنية الرئيسية، والتي تشمل نوعين من الجدارات المهنية، النوع الأول: الجدارات ذات الطابع المعرفي، والتي تتضمن جدارة التفكير الناقد وتحليل الإمكانيات والأفعال والتوجهات المعتمدة لمعالجة مشكلة معينة، وجدارة استخدام التكنولوجيا الحديثة في مجال المعلومات والاتصال واستثمارها وتتمثل في اعتماد التكنولوجيا وتوظيفها في العمل التعليمي، وجدارة الإبداع والقدرة على التحليل والتركيب، والقدرة على التفكير التقاربي والتباعدي، واختيار الموارد الخارجية المناسبة. ويمثل النوع الثاني: الجدارات المهنية ذات الطابع الاجتماعي، والتي تشمل جدارة التواصل مع الغير وإقامة تواصل فعال مع الآخرين في البيئة المحيطة، وجدارة التعاون والتشارك وإنجاز مشروع ضمن فريق، وجدارة العيش معاً، وتتمثل في قدرة الفرد على الانسجام مع الآخرين واحترام ثقافتهم وعاداتهم ونمط معيشتهم.

وتأسيساً على ما سبق؛ يستخلص البحث الحالي أهم الجدارات المهنية الأساسية اللازم توافرها لدى معلم الكبار للقيام بدوره؛ لتلبية متطلبات التنمية المستدامة في ظل متغيرات القرن الحادي والعشرين، والتي تمّ بناء الاستبانة المستخدمة في البحث وفقاً لها، إلى ما يلي:

أ- الجدارات المهنية المعلوماتية **Informational Professional Competencies**

يشير هذا النوع من الجدارات إلى جملة المعارف والمعلومات الضرورية لأداء معلم الكبار، في شتى مجالات عمله التعليمي التعلّمي، فهي تعبير عن التكامل بين مجموعة المفاهيم والمعارف المتصلة بعمل معلم الكبار، فيجمع بين موضوع الدرس المقرر للكبار، وبين ما أضافته مواقع المعرفة حول هذا الموضوع، ويُلم بمصادر

المعرفة المختلفة للبحث والتحري عن المعلومات المستهدفة، مع مساعدة الدارسين الكبار على اكتشاف المعلومات بأنفسهم. كما تتضمن هذه الجدارات مجموعة من السمات أو الخصائص لعل من أبرزها: أنها تمكن المعلم من تحديد الأهداف التعليمية، وتجعلها معروفة لمعلم الكبار، مع مساعدة المعلم على تنظيم ما يراد تعلمه، على أساس عناصر متتالية ومرتبطة بعضها ببعض. (الوشاحي، ٢٠١٥:

(١١١)

ويلاحظ هنا أن تمكن معلم الكبار من هذه الجدارات يسهم في تحويل مسؤولية التعلم من معلم الكبار إلى الدارس الكبير، فيتم التعلم على أساس سرعة الدارس الكبير نفسه واحتياجاته، واهتماماته.

ب- الجدارات المهنية الأدائية Performance-Based Professional :Competencies

يشير هذا النوع من الجدارات إلى كفاءات الأداء التي يُظهرها معلم الكبار، وتتضمن المهارات النفس حركية، كتوظيف الاستراتيجيات والوسائل التعليمية وإجراء العروض العملية، وغيرها، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله معلم الكبار سابقاً من جدارات معرفية. كما تتضمن تلك الجدارات ترجمة المعلومات التي يعرفها معلم الكبار في تحديد ما ينبغي عليه عمله تجاه الدارسين والذي ينعكس في تنفيذ الأنشطة والمهام والخبرات التعليمية. (Fedele-McLeod& et. al., 2025:

102)

كما تتضمن الجدارات الأدائية؛ الجدارات المهنية العملية والحياتية، وهي تلك الجدارات التي تعنى مجموعة من المهارات النفسية والشخصية والاجتماعية والعقلية التي يمتلكها معلم الكبار، وتساعده في تدريب طلابه على اتخاذ قرارات مدروسة بعناية، والتواصل بفعالية مع الآخرين، وتنمية مهارات التأقلم مع الظروف المحيطة،

وإدارة الذات التي تؤدي إلى التقدم والنجاح. بالإضافة إلى ارتباط ذلك النوع من الجدارات بمهارات التعلم والابتكار، والتي تعني مجموعة المهارات (المرونة، والطلاقة، والأصالة، والحساسية للمشكلات، والقدرة على التحليل والربط) التي تساعد معلم الكبار على تطبيق الأفكار الجديدة في عملية تعليم الدراسين الكبار، وإيجاد حلول جديدة للتحديات التي يواجهونها. (Minton, 2022: 205)

وينبغي الإشارة هنا إلى أن تلك الجدارات تعني مجمل سلوك معلمي الكبار، الذي يتضمن التوظيف الفعلي لمعارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، في نشاطهم اليومي المتصل بعملهم، وهي مهارات مركبة، أو أنماط سلوكية، أو معارف تظهر في سلوك معلم الكبار، وتشتق من تصور واضح ومحدد لنواتج التعلم المرغوبة، كما أنها تمثل قدرة معلمي الكبار على عمل شيء يتصل بعملية التعليم بمستوى معين من الأداء يتسم بالكفاءة والفاعلية.

ج- الجدارات المهنية الأخلاقية Ethical Professional Competencies :

يعنى هذا النوع من الجدارات بمجموعة من المهارات التي يمتلكها معلم الكبار، والتي تنعكس في السلوك المسؤول الذي يُستخدم باقتدار في إدارة الشؤون الشخصية للكبار، ويؤدي إلى زيادة الثقة بالنفس، وإلى تفعيل القدرات الذاتية للمساهمة إيجابياً في الحياة اليومية، فيما يعرف بالتمكين الذاتي Self-Empowerment . كما تتضمن هذه الجدارات استعدادات معلم الكبار وميوله واتجاهاته وقيمه ومعتقداته، بما ينعكس في قدرته على تغطية جوانب متعددة، مثل: حساسية معلم الكبار، وثقته بنفسه، واتجاهه نحو مهنة تعليم الكبار، علاوة على إظهاره بوضوح للاتجاهات التي اكتسبها، أثناء عملية إعداده للتدريس، أو من التدريب أثناء الخدمة، اقتناعاً وإيماناً بقيمة تلك المهارات وجدواها، وحرصاً على تنفيذها وتوظيفها في تنفيذ المهام المنوطة بمعلم الكبار بكفاءة وفعالية. (Fedele-McLeod & et. al., 2025: 104)

وينبغي التأكيد هنا على أن امتلاك معلم الكبار للجدارات الأخلاقية يمكنه من أداء العمل بمستوى يتسم بالإتقان والفاعلية، بما ينعكس على سلوك الدارسين الكبار في مواقف الحياة اليومية، في العمل والمنزل والحياة، وبما يساعد على تنمية قدراتهم العقلية، وقدرتهم على التواصل بشكل جديد في مجتمع دائم التغير والحدثة.

د- الجدارات المهنية الرقمية **Digital Professional Competencies** :

يقصد بهذه الجدارات جملة المهارات التي يمتلكها معلم الكبار وتمكنه من توظيف كافة تقنيات ووسائط المعلومات والاتصالات التفاعلية من حواسيب وانترنت، وتطبيقات الذكاء الاصطناعي في عمليتي التعليم والتعلم؛ حيث تسهل مثل هذه التقنيات والوسائط؛ الوصول إلى المعلومات في أي مكان في العالم، وذلك من خلال استقبال وحفظ المعلومات، وتداولها واسترجاعها، وبث المعلومات عن طريق الحاسبات المتطورة، واستخدام بنوك المعلومات، ووسائل تكنولوجيا الاتصال المتطورة، وبرمجيات التأليف بالوسائط المتعددة، وكذلك استخدام تقنيات شبكة الإنترنت، مثل ذلك الشبكة العنكبوتية؛ للحصول على المعلومات من جميع أنحاء العالم، وكذلك الكتب الالكترونية، واستخدام قواعد البيانات العالمية والمواقع التعليمية، علاوة على دعم الاتصال عبر البريد الالكتروني والبريد الصوتي، وكذلك الاتصال المباشر من خلال التخاطب الكتابي، وكذلك المؤتمرات المرئية والافتراضية. (النجار، ٢٠٢١: ١٠٨٩)

وبناءً على التداخيات التكنولوجية والرقمية المتسارعة، فإنه من الضروري على مؤسسات إعداد معلم الكبار أن تركز على إعداد ما يسمى حالياً بـ "المعلم الرقمي"، وهو المعلم المتمكن من مهارات استخدام الحاسب الآلي والإنترنت، ومهارات الاتصال والتواصل، والذي يستطيع التدريس باستخدام تكنولوجيا التعليم، ولديه القدرة على تحويل المحتوى التعليمي إلى نشاطات تعليمية، وعلى التدريس بطريقة المشروع، ويعتمد على ورش العمل والمختبرات والدوائر المغلقة والحقائب التعليمية والأفلام والأشرطة المرئية كوسائل تعليمية، والقادر على تهيئة وتدريب الدارسين الكبار على

التعامل مع عالم المعلومات والبيانات والاتصالات السريعة، عن طريق الحاسب الآلي والإنترنت وسائر وسائل وتقنيات تحليل المعلومات ومعالجتها، وربط المعلومات السابقة بالجديدة وتوظيفها جميعاً في الحياة العملية. (رضوان، ٢٠١٦: ١٦٧)

وبهذا تسمح هذه الجدارات بتطبيق مبادئ التعليم الفردي، والتعلم الذاتي في الموقف التعليمي؛ للوصول إلى برامج موجهة للدارس الكبير، أو الدراسة المستقلة التي تحقق مبدأ الإيجابية في العمل التعليمي، حيث المشاركة الفعلية والتفاعلية بين المعلم والدارس.

هـ - الجدارات المهنية التقييمية *Evaluation Professional Competencies*:

تعني هذه الجدارات بمجموعة المهارات والقدرات التي تساعد معلم الكبار على تقويم دارسيه بشكل صحيح وفعال داخل البيئة التعليمية؛ بهدف بلوغ النتائج المتوقعة، وتحقيق جودة عالية لمخرجات عملية تعليم الكبار، فتلك الجدارات تمكن معلم الكبار من تحديد مستوى تحقيقه لدوره، علاوة على تمكينه من معالجة نقاط الضعف التي يكتشفها لدى الدارسين، بما يلائم الموقف التعليمي، وينمي مهارات التعلم الذاتي لديهم في جمع المعلومات ونقدها، سواء من شبكات المعلومات المحلية أو العالمية. كما تتضمن هذه الجدارات أثر أداء معلم الكبار للجدارات المعلوماتية والأخلاقية والأدائية والرقمية في ميدان تعليم الكبار، أي أثر جداراته في الدارسين الكبار وانعكاس تمكنه من تلك الجدارات عليهم، ومدى تكيفهم في تعلمهم المستقبلي.

(Fedele-McLeod & et. al., 2025: 106)

ويفهم مما تقدم أن الجدارات التقييمية تتضمن كافة المهارات التي بامتلاكها يكتسب معلم الكبار خبرات تُعينه في التعرف على قدراته، ونواحي تميزه في الجوانب المعرفية والمهارية، وتوفر له فرص التقويم الذاتي، بما يتيح لمعلم الكبار تحديد احتياجاته، علاوة على تمكين المعلم من التفاعل والاتصال، بما يمكنه من التعامل الذكي مع معطيات المجتمع الذي يعيش فيه ويتعايش معه؛ بما يحقق تكامل الفكرة والممارسة في مجال تعليم الكبار.

وبناءً على ما سبق، يمكن القول إن الجدارات المهنية لمعلم الكبار، تتحدد في ضوء طبيعة العلاقة التآثرية التبادلية بينه وبين الدارس الكبير، مثل القدرة على اتخاذ القرار، وحل المشكلات، فهي تستهدف مساعدة الدارسين الكبار على التأقلم والتفاعل الناجح مع متطلبات الحياة، ومن ثم فهي تعد وسيلة فعالة لتمكين الدارسين الكبار وتأهيلهم لسوق العمل، مما يجعلهم في وضع أفضل يسمح لهم بتحقيق مستويات معيشة أفضل أو الحصول على وظيفة جديدة.

القسم الثالث للبحث:

تحليل واقع إعداد معلم الكبار وتدريبه وأدواره في ضوء التشريعات

والوثائق الرسمية: دراسة نظرية تحليلية

أصبحت عملية إعداد معلم الكبار بكليات التربية إحدى القضايا المهمة التي ينبغي أن تشغل فكر الباحثين في مجال التربية باعتبار أن المعلم هو العامل الرئيس في نجاح العملية التعليمية، حيث إن تعليم الكبار يختلف عن التعليم النظامي في طبيعته ومتطلباته وهذا يتطلب استمرار دعم جهود إعداد المعلم ومتابعة واقع إعداده الحالي بكليات التربية من أجل تبني صيغ جديدة لإعداده بكليات التربية وتأهيله لأدواره المستقبلية الجديدة تتفق مع الانفجار المعرفي والتكنولوجي.

وفيما يلي عرض وتحليل للجهود المبذولة في إعداد معلم الكبار وتدريبه، ودعم أدواره لتلبية متطلبات التنمية المستدامة في ضوء اللوائح والتشريعات، وذلك كما يلي:

أولاً: تحليل الجهود المبذولة في إعداد معلم الكبار وتدريبه في ضوء

اللوائح والتشريعات:

لقد حظي إعداد المعلم باهتمام كبير في مختلف دول العالم، وقد انصبت معظم هذه الاهتمامات على معلمي التعليم النظامي بمراحل التعليم المختلفة، أما معلمو تعليم الكبار فنصيبيهم من هذا الكم الهائل من البحوث والدراسات التي حظي

بها معلمي التعليم العام، يكاد لا يذكر رغم أهمية هذا النوع من التعليم، ورغم ذلك إلا أنه منذ طليعة القرن الحادي والعشرين زاد الاهتمام بقضية إعداد معلم الكبار والاهتمام بها في كليات التربية، فقد أكدت دراسة (يونس، ٢٠١٦: ١٧٧) بأنه ينبغي إعداد معلم الكبار على المستوى الجامعي والدراسات العليا في كليات التربية، ويجب أن يكون لمعلم الكبار القدرة على الإسهام في حل المشكلات التي يتعرض لها المجتمع، وأن يكون ملماً بمهارات الحياة المختلفة، كما يمتلك الخبرة في مجال تعليم الكبار، وذلك حتى يتمكن المعلم من مسايرة تحديات القرن الحادي والعشرين من ناحية، والتكيف مع متطلبات التنمية المستدامة وغاياتها من ناحية أخرى.

كما أوضحت دراسة (السعيد، ٢٠١٨: ١٢٣) أن التحدي الحقيقي في تعليم الكبار، يتمثل في إعداد معلم الكبار بكليات التربية لتطوير مهاراته وكفاياته التدريسية وتجديد أدواره بشكل يتماشى مع المتغيرات المجتمعية المعاصرة التي تفرض على مؤسسات إعداده (كليات التربية) وضع فلسفة واضحة المعالم لإعداده إعداداً أكاديمياً في ثلاث جوانب (ثقافياً ومهنياً وتربوياً) لمواكبة التغيرات المحلية والعالمية من ناحية، ولضمان تخريج معلم قادر على تحمل أعباء مهنة التعليم للكبار والتفاعل المناسب معهم من ناحية أخرى.

فقد أكدت دراسة (النجار، ٢٠٢١: ١٠٩٣) على أن تحقيق أهداف تعليم الكبار المختلفة يتطلب وجود معلم كبار على درجة عالية من الكفاءة، على أن يتم إعداده بصورة جيدة حتى يمكنه التعامل بفاعلية مع متغيرات العصر، ومع إمكانيات الدارسين وقدراتهم المختلفة، وبيئاتهم الثقافية والاجتماعية المتنوعة، فضلاً عن وضع سياسة محددة لإعداد معلم الكبار تتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة، بالإضافة إلى إنشاء أقسام أو تخصصات أو شعب لإعداد معلم الكبار بكليات التربية والتربية النوعية، للارتقاء بمستوى أدائه والتركيز على الجدارات المهنية العامة لمعلم الكبار.

وفى نفس السياق توصلت الدراسة المقدمة إلى المنظمة العربية للتربية والعلوم والثقافة (الألكسو)، بأنه في سياق تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية، تم تحديد المعلم على أنه من الأكثر العناصر المؤثرة في برامج تعليم الكبار وتحقيق المستهدف منها، وأن ذلك يتوقف على مدى كفاءة المعلم وما يمتلكه من مهارات وقدرات لتحقيق أهداف برامج تعليم الكبار، ولذلك فقد أوصت الدراسة بأهمية دعوة الجامعات العربية إلى إيجاد برامج ومساقات خاصة بتعليم الكبار أو تخصصات في كليات التربية تهتم بإعداد معلم الكبار، وضرورة وضع معايير دقيقة لاختيار معلم الكبار، والتركيز على إعداده بمواصفات تتماشى مع الدور العام الذي سيؤديه. (الألكسو، ٢٠٢٢: ٦٢)

كما توصلت دراسة (عبد العاطي، ٢٠٢٣: ٢٩٧) أن معلم الكبار يقدم على عالم متغير لا يستطيع أحد أن يجزم بغايات التربية ووسائلها فيه، لذا لا بد أن يعد معلم الكبار إعدادًا يؤهله لقيادة عملية التجديد؛ إذ يستلزم لتحقيق أهداف التنمية المستدامة؛ وجود معلم قادر على الاكتشاف، ولديه القدوة والبصيرة على استشراف المستقبل وتوقع تطوراتهِ واحتمالاتهِ. فمعلم الكبار في العصر الحالي يجب أن يستند في عمله وسلوكه وممارساته إلى قاعدة مبنية على فكر معين وأن يدرك دوره في تنمية مجتمعه وأن يعرف أهمية الفئة التي يتعامل معها.

كما أوضح تقرير اليونسكو (٢٠٢٤) أنه قد أصبح على مؤسسات إعداد المعلم، تبني رؤية جديدة في إعداد معلم الكبار بما يتوافق مع توجهات التنمية المستدامة، والتي تمتد مدي الحياة وفق التوجهات العالمية، إعدادًا يُمكن المعلم من قيادة التغيير في الألفية الجديدة، ويمكنه من رؤية المستقبل، واستشعار نتائج عملية التغيير المتوقع في العملية التعليمية، كما يتوجب إعداد معلم الكبار إعدادًا متكاملًا، أكاديميًا وثقافيًا وتكنولوجيًا وتنميته تربويًا لممارسة أدواره الجديدة مع متطلبات تخصصه ومستجدات العصر التقنية التي تتناسب مع توجهات التنمية المستدامة.

(UNESCO, 2024: 191-192)

واستجابة لنتائج وتوصيات الدراسات السابقة، فقد تضمن لوائح عديد من كليات التربية على برامج لإعداد معلم الكبار، ومن أمثلة هذه اللوائح- وفقاً للترتيب الزمني لاعتمادها- ما يلي:

١- اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة قناة السويس:

تتضمن اللائحة الداخلية بكلية التربية بجامعة قناة السويس فيما يخص إعداد معلم الكبار ما يلي: (جامعة قناة السويس، ٢٠١٤: ١٥-٣٣)

أ- دبلوم مهني تخصص "تعليم الكبار":

حيث تنص المادة رقم (١١) على أن الدبلوم المهنية تخصص (تعليم الكبار) تهدف إلى إعداد معلم الكبار بكليات التربية إعداداً علمياً ومهنياً، ويشترط الالتحاق بها الحصول على درجة الليسانس في الآداب والتربية، أو درجة البكالوريوس في العلوم، أو الدبلوم العام في التربية، مع ضرورة اجتياز الطالب المعلم لاختبارات القبول. وتكون عدد ساعات الدراسة بها (٢٢) ساعة معتمدة منهم (١٨) ساعة معتمدة اجبارية و(٤) ساعات معتمدة اختيارية، حيث تتم دراسة مقررات إجبارية في هذه الدبلوم ومنها: الأسس الفلسفية والاجتماعية لتعليم الكبار، معلم تعليم الكبار، المرأة والتعليم، اتجاهات وتجارب عالمية في التحرر من الأمية، قاعة بحث، اقتصاديات تعليم الكبار، نظريات تعليم الكبار، سيكولوجية تعليم الكبار، مناهج وطرق تعليم الكبار.

٢- اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة المنصورة:

تتضمن اللائحة الداخلية بكلية التربية جامعة المنصورة، فيما يخص إعداد معلم الكبار ما يلي: (جامعة المنصورة، ٢٠١٥: ١٦-١٧)

أ- دبلوم مهني تخصص "تعليم الكبار":

تنص المادة رقم (٢٣) على أن الدبلومة المهنية تهدف إلى إعداد خريجي كليات التربية إعداداً مهنياً وعلمياً في تخصص تعليم الكبار، كما تنص المادة رقم

(٢٤) على أن الكلية تقبل بالدبلومة المهنية الحاصلين على الليسانس في الآداب والتربية أو البكالوريوس في العلوم والتربية بتقدير عام جيد على الأقل أو الدبلوم عام في التربية من إحدى الجامعات المصرية بتقدير عام جيد على الأقل أو مؤهل تربوي جامعي آخر، أو على درجة علمية أجنبية معادلة لأي منها من المجلس الأعلى للجامعات لإعدادهم مهنيًا لتخصص الدبلومة المهنية تخصص تعليم الكبار.

وتنص المادة رقم (٢٦): على أن مدة الدراسة للحصول على الدبلوم المهنية عام جامعي، وتسير الدراسة وفقاً لنظام الفصلين الدراسيين، ويدرس الطالب المقررات التالية: الاسس الفلسفية والاجتماعية لتعليم الكبار، معلم تعليم الكبار، المرأة والتعليم، اتجاهات وتجارب عالمية في التحرير من الأمية، قاعة بحث، تدريب ميداني، اقتصاديات تعليم الكبار، نظريات تعليم الكبار، سيكولوجية تعليم الكبار، مناهج وطرق تعليم الكبار، قاعة بحث، تدريب ميداني.

٣- اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة الزقازيق:

تتضمن اللائحة الداخلية بكلية التربية جامعة الزقازيق، فيما يخص إعداد معلم الكبار ما يلي: (جامعة الزقازيق، ٢٠٢٠: ٢٦٠-٢٦٨)

أ- دبلوم خاص تخصص "تعليم الكبار":

تنص المادة رقم (٣٨) من اللائحة الداخلية بكلية التربية بجامعة الزقازيق على أن الدبلوم الخاص تخصص: تعليم الكبار" يهدف إلى إعداد خريج كليات التربية ليكون متخصصاً في تعليم الكبار، في حين تنص المادة رقم (٣٩)، على عدة مبادئ لدبلومة تعليم الكبار، منها: دعم البحث العلمي والاهتمام بالبحوث البينية والتطبيقية وتوظيفها في خدمة المجتمع، وتكوين كفاءات علمية متخصصة لتلبية احتياجات المؤسسات التعليمية والبحثية وكليات التربية من أعضاء هيئة التدريس.

وتنص المادة رقم (٤٠) أنه يشترط لقياد الطالب في الدبلومة الخاصة في التربية أن يكون حاصلًا على الليسانس في الآداب والتربية، أو بكالوريوس في العلوم

والتربية، أو الدبلوم العام في التربية من إحدى الجامعات المصرية، ويشترط حصول المتقدم على تقدير "جيد" على الأقل في الدرجة الجامعية السابقة لها، ويشترط لقبول الطالب في الدبلومة الخاصة اجتيازه للاختبارات والمقابلة الشخصية للكلية وتتضمن المادة (٤١) على أنه يتم دراسة عدد من المقررات على مدار عامين دراسيين منها: السياسات التشريعية التعليمية، تعليم الكبار وتنمية المجتمع، تجارب عالمية في تعليم الكبار، تعليم الكبار والتعليم غير النظامي، مناهج بحث، ثقافة الجودة والتميز في المؤسسات التعليمية، سيكولوجية الشخصية، علم نفس معرفي، تكنولوجيا التعليم الإلكتروني، وفيها يختار الطالب مقرر واحد، بالإضافة إلى التعليم والتنمية المستدامة، فلسفة النظام التعليمي، تعليم الكبار في العصر الرقمي، مشكلات التعليم في مصر، التخطيط لبرامج تعليم الكبار، قراءات باللغة الأجنبية في التخصص، أساسيات البحث التربوي، واستراتيجيات حديثة في تعليم الكبار، الأسس النفسية لتعليم الكبار، تعليم الكبار والتنمية المستدامة، التنمية المهنية لمعلم الكبار، إدارة مؤسسات تعليم الكبار، طرق التدريس لبرامج تعليم الكبار، خبرات وتجارب في التحرر من الأمية، مشروع بحثي.

ب- برنامج الماجستير، تخصص "تعليم الكبار والتنمية المستدامة":

تنص المادة رقم (٤٧) على أن برنامج الماجستير يركز على إعداد باحثين في مجال التربية يتمتعون بالمعارف والمهارات البحثية، قادرين على اتباع الطرق العلمية والمنهجية في الحصول على المعرفة، وإكساب مهارات البحث العلمي والالتزام بالأمانة العلمية والمنهجية في الحصول على المعرفة. كما تنص المادة رقم (٥٠): على أن مدة الدراسة للماجستير تكون فيها عامين دراسيين للحصول على درجة الماجستير في التربية، العام الأول يكون عام تمهيدي مكون من فصلين دراسيين (تمثل مقرراتها (٣٠٪) من إجمالي الساعات المعتمدة المخصصة للحصول على الدرجة) والعام الدراسي الثاني ينجز فيها الطالب رسالة علمية تتضمن نتائج بحث

علمي يتم الحكم عليه عن طريق لجنة المناقشة العلنية بعد مرور عام ميلادي على الأقل من تاريخ التسجيل موضوع الرسالة وموافقة الكلية على التسجيل (تمثل ٧٠٪ من إجمالي الساعات المعتمدة المخصصة للحصول على الدرجة)، وبذلك يكون الحد الأدنى للحصول على درجة الماجستير في التربية أربع فصول دراسية أساسية، والحد الأقصى للحصول على درجة الماجستير في التربية ثمانية فصول دراسية أساسية،

وتنص المادة رقم (٥١): على أن متطلبات التخرج لنيل درجة الماجستير في التربية، تخصص "تعليم الكبار والتنمية المستدامة" تتمثل في اجتياز الطالب للمقررات الدراسية على فصلين دراسيين بواقع (١٦) ساعة معتمدة المنصوص عليها بخطة البرنامج بنسبة نجاح لا تقل عن (٦٠٪)، مع إعداد رسالة بحثية في التخصص تحت الإشراف العلمي للقسم المختص وتناقش مناقشة علنية. وذلك بعد دراسة واجتياز المقررات التالية: تعليم الكبار والتنمية المجتمعية، تعليم الكبار والمرأة، المعايير التعليمية العالمية في مجال تعليم الكبار، مناهج بحث في التخصص، مداخل الإصلاح التربوي في تعليم الكبار، قراءات باللغة الأجنبية في التخصص، المنظمات والمؤسسات الدولية لتعليم الكبار، مهارات وأدوات البحث التربوي.

ج- برنامج دكتوراة الفلسفة في التربية تخصص "تعليم الكبار":

تنص المادة رقم (٥٨) على أن هذا البرنامج يهدف إلى إكساب الباحث الاتجاهات العلمية الحديثة في تعليم الكبار بمجالاته المختلفة، مع إكسابه الطرق العلمية والمنهجية في البحث التربوي والحصول على المعرفة والتعامل معها (تحليلًا ونقدًا)، وتمكينه من طرق بناء الأدوات البحثية المتنوعة وربطها بمناهج البحث الملائمة والمعايير الموضوعية لتقييم أي نشاط علمي. كما تنص المادة رقم (٦١) على أن الحد الأدنى للحصول على درجة الدكتوراة الفلسفة في التربية عامين ميلاديين كحد أدنى من تاريخ التسجيل وبحد أقصى خمس سنوات، العام الدراسي الأول منها يتضمن سنة تمهيدية (في فصلين دراسيين) بعدها ينجز الطالب رسالة

علمية تتضمن نتائج بحث علمي يتم الحكم عليه عن طريق لجنة للمناقشة العلنية بعد مرور سنتين ميلاديتين على الأقل من تاريخ تسجيل موضوع الرسالة وموافقة مجلس الكلية على التسجيل.

ويتمثل الحد الأقصى للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة البحثية في التربية ثمانية فصول دراسية أساسية، ويجوز مد فترة القيد لمدة عام دراسي أساسي للحصول على الدرجة - مع مراعاة حالات وقف القيد، ويجوز مد القيد بناء على اقتراح المشرف (لجنة الإشراف) وموافقة مجلس القسم المختص ولجنة الدراسات العليا والبحوث ومجلس الكلية ويلغى قيد الطالب إذا لم يستكمل متطلبات التخرج خلال المدة الزمنية المقررة.

يسمح للطالب بالتسجيل فيما لا يقل عن (٦) ساعات لكل فصل دراسي من العام الأول للقيد، حيث تنص المادة رقم (٦٣) على أن مدة الدراسة عامين، يدرس الباحث فيها مقررات: الدراسات المستقبلية في مجال تعليم الكبار، تعليم الكبار وقضايا التنمية المستدامة، قراءات باللغة الاجنبية في التخصص، نقد الأبحاث والرسائل العلمية في التخصص، اقتصاديات تعليم الكبار، اتجاهات وتجارب معاصرة في تطوير مؤسسات تعليم الكبار، المناهج الكيفية في البحث التربوي، حلقة نقاشية في التخصص، وتكون الدراسة عامين ميلاديين كحد أدنى من تاريخ التسجيل (في فصلين دراسيين) بعدها ينجز الطالب رسالة علمية.

٤- اللائحة الداخلية لكلية التربية جامعة بنها:

تتضمن اللائحة الداخلية بكلية التربية جامعة بنها، فيما يخص إعداد معلم الكبار ما يلي: (جامعة بنها، ٢٠٢٠: ٤٠-٧١)

أ- دبلوم مهني تخصص "تعليم الكبار والتنمية البشرية":

تنص المادة رقم (٢٩) على أن برنامج الدبلوم المهني تخصص تعليم الكبار والتنمية البشرية يهدف إلى: تطبيق المعارف المتخصصة في الممارسة المهنية،

وتحديد المشكلات في مجال مهنة التدريس واقتراح خطط لحلها، والتواصل وقيادة فرق العمل من خلال الممارسات التربوية الفعالة وتطبيقها في مواقف واقعية، وإتقان المهارات المهنية واستخدام الوسائل التكنولوجية المناسبة في الممارسات المهنية، ودراسة القضايا المرتبطة بالتخصص المهني وتحليلها وإعداد التقارير عنها واقتراح أفكار جديدة لحل المشكلات المهنية والميدانية من خلال مشروعات ودراسات ميدانية تطبيقية أو بحوث العمل.

ويشترط لقياد الطالب في الدبلوم المهنية في التربية أن يكون حاصلاً على الليسانس في الآداب والتربية أو البكالوريوس في العلوم والتربية أو الدبلوم العامة في التربية من إحدى الجامعات المصرية، أو أي مؤهل تربوي جامعي آخر أو على درجة علمية محلية أو أجنبية معادلة لأي منها من المجلس الأعلى للجامعات. ويتمثل العبء الدراسي للطالب في (١٤) ساعة معتمدة كحد أقصى و(٨) ساعات معتمدة كحد أدنى في الفصل الدراسي الواحد، ويشترط لتخرج الطالب وحصوله على الدرجة (الدبلوم المهنية في التربية تخصص تعليم الكبار) دراسة (٢٨) ساعة معتمدة للمقررات الإلزامية (٢٢) ساعة معتمدة والاختيارية (٦) ساعات معتمدة وحصوله على (٦٠)% على الأقل من النهاية العظمى. حيث يدرس مقررات: تدريب ميداني أو مشروع وتطبيقات عملية وقاعة بحث محورًا مشتركًا بين برامج الدبلوم المهنية في كل التخصصات التي تقدمها الأقسام التربوية للكلية.

ويتم دراسة المقررات الدراسية خلال فصلين دراسيين كما يلي: أصول تعليم الكبار، تعليم الكبار والتعليم المستمر، قاعة بحث، تطبيقات عملية، التربية العلمية للكبار، التنمية المهنية لمعلم الكبار، اتجاهات وتجارب معاصرة في تطوير مؤسسات تعليم الكبار، تخطيط الكبار والمجتمع المدني، مشروع أو تدريب ميداني، المهارات الحياتية لتعليم الكبار، تعليم الكبار وقضايا التنمية البشرية.

ب- دبلوم خاص في التربية تخصص " تعليم الكبار والتنمية المستدامة":

تنص المادة رقم (٣٠) على أن الدبلوم الخاصة في التربية تخصص تعليم الكبار والتنمية المستدامة، تهدف إلى إعداد الدارسين وتمكينهم من أساسيات البحث التربوي، وتعد الدراسة تمهيدية للتسجيل لدرجة الماجستير. ويشترط لقيّد الطالب في الدبلوم الخاصة أن يكون حاصلاً على شهادة الدبلوم المهنية في التربية بتقدير عام جيد على الأقل في جميع الأحوال، وتتوزع المقررات الدراسية بالدبلوم الخاصة في التربية على فصلين مدة كل منها (١٢) ساعة معتمدة أسبوعياً ويكون الحد الأدنى للمدة اللازمة للحصول على الدبلوم هو فصلان دراسيان والحد الأقصى (٤) فصول دراسية، ويلغى قيد الطالب إذا لم يستكمل متطلبات التخرج خلال المدة الزمنية المقررة. ويتم دراسة مقررات: قراءات في التخصص باللغة الانجليزية، مناهج البحث في تعليم الكبار، المرأة والتنمية، تقنيات التعليم وتطبيقاتها في تعليم الكبار، اقتصاديات تعليم الكبار، قاعة البحث، تحليل البيانات التربوية، مقرر اختياري من قسم آخر.

وعطفاً على العرض السابق للدراسات والبحوث وبعض أمثلة اللوائح الجامعية التي تستهدف إعداد معلم الكبار، فقد أشارت نتائج بعض الدراسات إلى واقع برامج إعداد معلم الكبار في مصر، فلقد أوضحت دراسة (إبراهيم، ٢٠١٨: ١٥٢) أنه على الرغم من أهمية دور معلم الكبار، فإنه لا توجد مؤسسات تربوية متخصصة في إعداد معلم الكبار على المستوى الجامعي بالقدر المماثل في التنظير والتنظيم المتوفر في مؤسسات إعداد معلمي التعليم النظامي، إلا بعض الدبلومات المهنية أو الخاصة في تعليم الكبار وقسم معلمة الفصل الواحد بكلية التربية النوعية جامعة الزقازيق. وكان من نتيجة ذلك أن معظم المعلمين في فصول تعليم الكبار من الحاصلين على مؤهلات متوسطة بالإضافة للمعلمات العاملات في الفصل الواحد فهن من أنماط تعليمية مختلفة ونسبة قليلة من الحاصلات على مؤهلات عليا تربوية.

كما تؤكد دراسة (جمعة، وعاشور، ٢٠١٩: ٦١١) على أنه بتحليل واقع إعداد معلم الكبار التكاملي فإنه غير موجود ويتم استبداله بمعلم شعبة التعليم الأساسي بكليات التربية مما يولد قصور في أدائه لدوره في تعليم الكبار، علاوة على أن الرؤى، والممارسات، والأطر التنظيمية لتعليم الكبار داخل كليات التربية لازالت في بدايتها حيث لا يوجد برنامجًا خاصًا بإعداد معلم الكبار على مستوى الليسانس أو البكالوريوس في معظم كليات التربية في مصر، وما يوجد هو بعض برامج في مرحلة الدراسات العليا، التي لا تجد غالبًا إقبالًا عليها من الطلاب؛ وذلك لغياب الفهم الصحيح لمجال تعليم الكبار، وغياب الآليات الداعمة للتسويق لهذا التوجه العالمي الجديد.

وتتفق دراسة (قناوي، ٢٠٢٢: ١٥٦) مع الدراسة السابقة في اقتصار نظام الإعداد التتابعي على نظام إعداد معلم الكبار وذلك من خلال وجود شعبة أو قسم لتعليم الكبار ببعض وليس كل كليات التربية، وذلك فقط على مستوى الدراسات العليا والبعض مفعل كجامعة الزقازيق وجامعة القاهرة وجامعة عين شمس؛ والبعض غير مفعل كجامعة قناة السويس وجامعة بورسعيد وجامعة السويس وجامعة بنها وجامعة المنصورة ... وغيرها. علاوة على أن تنوع وتعدد مجالات تعليم الكبار، يجعل من الصعب إعداد معلم للكبار يمتلك الجدارات المهنية التي تجعله قادرًا على أداء مهام عمله بالشكل المطلوب، بالإضافة إلى غياب الإعداد الاجتماعي لمعلمي الكبار الذي يتمثل في ضعف معرفتهم بخصائص المجتمع المحلى والظروف البيئية للكبار.

وتعدد دراسة (عبدالحميد، والخويت، ومحسب، ٢٠٢٤: ٢١٣) الأسباب وراء ضعف برامج محو الأمية وتعليم الكبار في مصر، ويأتي في مقدمة هذه الأسباب معلم الكبار، إذ توضح نتائج الدراسة أن إعداد معلم الكبار في كليات التربية لم يحقق أهدافه المرجوة، وهو ما ارتبط بضعف الاهتمام بتعليم الكبار بصفة عامة مقارنة بالتعليم المدرسي، علاوة على تنوع فئات الكبار، ومستوياتهم الثقافية والاجتماعية

واختلاف بيئاتهم، مما يصعب معه إعداد معلم للكبار يمكنه التدريس لكل هذه الفئات، علاوة على غياب القوانين والتشريعات الفاعلة التي تجعل النمو المهني في مجال تعليم الكبار من شروط الاستمرارية في المهنة.

وبناءً على ما تقدم فإنه على الرغم من الجهود المبذولة لإعداد معلم الكبار وتدريبه، إلا إن الواقع يشير إلى أن قضية إعداد معلم الكبار وضمان توافر الحد الأدنى المقبول من معايير الجودة والكفاءة ما تزال تعاني من أوجه قصور متعددة وبجاجة إلى المزيد من البحث والدراسة لطرح معايير لانتقاء واختيار المعلم بشكل متميز للعمل بمهنة تعليم الدارسين الكبار. كما خلصت الباحثة من تحليل اللوائح والتشريعات المتعلقة بإعداد معلم الكبار وتدريبه إلى عديد من النتائج التي تحمل مواطن القوة من أهمها ما يلي:

- أن إعداد معلم الكبار يعد مطلباً حيوياً لمواجهة متغيرات العصر، فالتغيرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العصر تجبر القائمين علي العملية التعليمية والتربوية علي إيجاد إعداد معلم يتلاءم مع المتغيرات الحادثة والمتوقعة في المستقبل.
- تأكيد كثير من الدراسات والبحوث على ضرورة فتح شعب لتخريج معلمين متخصصين في مجال تعليم الكبار بكليات التربية، وضرورة وضع معايير دقيقة لاختيار معلم الكبار، حيث إن النجاح التعليمي يرتبط بالإعداد والتأهيل التربوي، وكلما ارتفع مستوى الإعداد وزادت مستوياته وتحسنت برامجه، زادت الثقة في خريجه.
- أن تمتع معلم الكبار بالمهارات والجدارات اللازمة للتعامل مع الكبار، يمكنه من القيام بمهمته علي أكمل وجه، ويسهم في مواجهة كثير من المشكلات التعليمية، وإكساب الدارسين المهارات والمعارف والاتجاهات التي ترتبط بفهم

العلم وتطبيقاته بدرجة تمكنه من التعامل بنجاح مع المجتمع الذي يعيش فيه.

وعلى الجانب الآخر فهناك عدد من النتائج التي تحمل مواطن الضعف في إعداد معلم الكبار وتدريبه، والتي من أهمها ما يلي:

- غياب الإعداد الاجتماعي لمعلمي الكبار، والذي يتمثل في ضعف معرفتهم بخصائص المجتمع المحلي، والظروف البيئية.
- الافتقار إلى رؤية واضحة وموحدة لبرامج تعليم الكبار داخل كليات التربية.
- ضعف إقبال الطلاب ببرامج الدراسات العليا تخصص تعليم الكبار، وذلك خوفاً من عدم وجود وظيفة بعد التخرج وبسبب العائد المادي الضعيف لمعلم الكبار من قبل هيئة تعليم الكبار.
- غلبة الجانب النظري على برامج التدريب المقدمة لمعلمي الكبار، واقتصارها على نقل المعارف النظرية، مع إغفال الجوانب الثقافية والمهارية التي تنعكس في سلوكه مع الدارسين.

ثانياً: تحليل الجهود المبذولة في دعم أدوار معلم الكبار لتلبية متطلبات التنمية المستدامة:

يقع على معلم الكبار مسؤولية مع فئة الكبار من خلال برامج تعليم الكبار التي تلبي احتياجاتهم التعليمية، وتنمي مهاراتهم الحياتية، مما يجعلهم فاعلين في شئونهم الأسرية وشئون عملهم، وبالتالي تنمية أنفسهم وتنمية مجتمعهم. وعلى الرغم من أهمية الأدوار التي يؤديها معلمي الكبار، إلا إن واقعه الكمي في مصر يشير إلى قلة كبيرة في أعداد المعلمين على المستوى العام بجميع محافظات الجمهورية، وهذا ما يوضحه التقرير الصادر عن الهيئة العامة لتعليم الكبار (٢٠٢٣) إلى قلة توافر المعلم المعد أكاديمياً بمؤسسات الإعداد (كليات التربية) الذي يمتلك الكفاءة التدريسية التي تمكنه من أداء عمله بصورة متميزة داخل فصول متعددة الثقافات، وبيئات

تعليمية مختلفة. (الهيئة العامة لتعليم الكبار، ٢٠٢٣: ١٣)، ويظهر ذلك من خلال البيان الذي يوضحه الجدول التالي:

جدول (١): بيان أعداد معلمي الكبار بالهيئة العامة لتعليم الكبار بجميع المحافظات

عدد معلمي الكبار	المؤهلات الدراسية
٣٥٨	المؤهلات العليا
٤٧٦٣	المؤهلات المتوسطة

المصدر: (الهيئة العامة لتعليم الكبار، ٢٠٢٣: ٢٣)

ويتضح من الجدول السابق أن أعداد معلمي الكبار المعينين بالهيئة العامة لتعليم الكبار من المؤهلات العليا والذين تتراوح مؤهلاتهم الجامعية بين كليات مختلفة (بكالوريوس تجارة، وبكالوريوس آداب، وبكالوريوس خدمة الاجتماعية، وبكالوريوس رقابة الجودة، وبكالوريوس الزراعة) يمثلون نسبة (٧.٥٪)، م المؤهلات المتوسطة والذين تتراوح مؤهلاتهم الدراسية بين (دبلوم تعليم زراعي، دبلوم تعليم تجارى، دبلوم تعليم صناعي). وهذا يدل على أن تعدد فئات معلمين الكبار واختلاط نمط إعدادهم قد يؤدي إلى عدم نجاح أهداف برامج تعليم الكبار، وذلك لأن الغالبية العظمى منهم غير مؤهلين تربويًا للتعامل مع الكبار وخصائصهم النفسية والاجتماعية، واحتياجاتهم ودوافعهم للتعلم وهذا العدد من معلمي الهيئة لا يفي بسد الفجوة الحالية وبين ما يتم تنظيمه من برامج تدريبية، لتأهيلهم وبين ثقافة المجتمع المعاصر؛ وبالتالي عدم الحصول على منتج يلبي حاجات المجتمع في ضوء التنمية المستدامة.

ولعل هذا النقص الكبير في أعداد معلمي الكبار؛ هو العامل الأساسي في توجه الهيئة نحو الإفادة من المكلفين بالخدمة العامة، وهم من الإناث الذين يعملون لمدة عام في إطار العقد المبرم بين هيئة تعليم الكبار ووزارة التضامن الاجتماعي، والذي يشترط فيه نجاح عدد من الدارسين الكبار لحصول المعلمة على شهادة تأدية الخدمة العامة. بالإضافة إلى الاستعانة بطلاب الجامعات المختلفة وذلك للحصول

على شهادة التخرج، وغيرهم من المتطوعين في المشاركة للعمل في هذا المجال بشرط ألا يقل مستواهم الدراسي عن الثانوية العامة. (الهيئة العامة لتعليم الكبار، ٢٠٢٣: ٢٥)

ولما كانت أولى خطوات إصلاح أي تعليم، تبدأ من تغيير سياسته لتتلاءم مع متغيرات العصر واحتياجات المجتمع، فقد اهتمت الهيئة العامة لتعليم الكبار بوضع معايير جودة أداء معلم الكبار لضمان جودة مخرجات برامج تعليم الكبار وهذا اعتراف منها بضرورة إعداد معلم الكبار في ضوء معايير الجودة لتمكينه من أدواره الجديدة، ولذلك فقد وضعت الهيئة العامة لتعليم الكبار معايير لجودة أداء معلم الكبار من خلال المحاور التالية: (الهيئة العامة لتعليم الكبار، ٢٠١٤: ٦٨-٧٥)

١- المحور الأول: مسؤوليات معلم الكبار تجاه الدارسين، ويضم أربعة من المعايير هي: توفر خبرات لتعلم الفعال ومساعدة الدارسين على حل المشكلات، وتنمية التفكير، وتوفير بيئة تعليمية جاذبة، واستخدام أساليب متنوعة لإثارة الدافعية.

٢- المحور الثاني: تخطيط المعلم للموقف التعليمي ويضم خمسة معايير هي: تحديد الحاجات التربوية للدارسين، والتخطيط لتحقيق أهداف التعلم وتصميم الأنشطة التربوية، وتكوين الاتجاهات الإيجابية، وإدارة وقت التعلم بكفاءة.

٣- المحور الثالث: المادة التعليمية والمهارات الأساسية للمعلم ويضم ثلاثة معايير وهي: التمكن من المادة ومهارات التدريب، وتحقيق التكامل بين محتوى المواد الدراسية، والتمكن من طرق البحث.

٤- المحور الرابع: أخلاقيات المعلم المهنية، ويضم معيارين هما، القيم الشخصية، وطبيعة عمل المعلم.

٥- المحور الخامس: التنمية المهنية للمعلم ويضم معيارين هما توفير برامج التنمية المهنية، وتوفير برامج التنمية الذهنية.

٦- المحور السادس: المعلم والتقويم، ويضم معيارين هما التقويم الذاتي، والتقويم الخارجي للمعلم.

وفي ظل استراتيجية التنمية المستدامة (رؤية مصر ٢٠٣٠) يتضح استهداف الرؤية المحدثة؛ إتاحة فرص التعليم للجميع بجودة عالية دون تمييز حيث ورد في الهدف الرابع للاستراتيجية: ضمان التعليم المنصف الجيد الشامل للجميع، وإتاحة فرص التعليم مدي الحياة لكافة المواطنين؛ والاهتمام بدور التعليم متعدد المستويات والفرص في تنمية المجتمع، من خلال إعدادهم، وتأهيلهم، وتزويدهم بالمعارف والخبرات، واستثمار طاقاتهم وإكسابهم المهارات الأساسية التي تمكنهم من القيام بأدوارهم كمواطنين قادرين علي استيعاب فكر التنمية الشاملة للألفية الجديدة. (رئاسة مجلس الوزراء المصرية، ٢٠٢٤: ١٨)

وتوضح دراسة (عبد العاطي، ٢٠٢٣: ٢٨٥) أن هناك اتفاق بين ما تضمنته توجهات وأهداف الرؤية الاستراتيجية للهيئة العامة لتعليم الكبار (٢٠١٤-٢٠٣٠) مع استراتيجية التنمية المستدامة رؤية مصر ٢٠٣٠، وذلك فيما يلي:

أ- تعزيز فرص التعلم مدى الحياة للجميع، ورؤية الهيئة العامة لتعليم الكبار في إعداد مواطن متعلم مستتير، قادر على المشاركة في التنمية المستدامة، ويعد ذلك الدور الأساسي للهيئة العامة لتعليم الكبار.

ب- تتفق الخطة الاستراتيجية للهيئة العامة لتعليم الكبار ٢٠١٤-٢٠٣٠م، مع رؤية مصر للتنمية المستدامة ٢٠٣٠م في تحقيق شراكة فاعلة مع مؤسسات الدولة والمجتمع المدني من خلال تطبيق حزم متنوعة من البرامج والآليات والاستراتيجيات لتحقيق التنمية بكافة أبعادها.

أضف إلى ذلك أن الخطة الاستراتيجية للهيئة العامة لتعليم الكبار ٢٠١٤-٢٠٣٠م، تؤكد من خلال هدفها الاستراتيجي الرابع على تعزيز قدرات الكوادر البشرية

للعاملين في مجال تعليم الكبار، وتحقيق ذلك من خلال تقديم برامج ودورات تدريبية متخصصة لمعلم الكبار، وتدريب العاملين على استخدام أحدث الوسائل التكنولوجية لتسهيل المهام وتحسين الأداء. (الهيئة العامة لتعليم الكبار، ٢٠١٤: ٦٨-٧٥)، وهذا ما يؤكد على الالتزام بالرؤية المصرية المستدامة القائمة على استثمار الطاقات البشرية وتأهيل البشر لبناء واقع تنموي جديد مستدام، ومن هنا كانت العلاقة بين رؤية الهيئة العامة لتعليم الكبار والتوجه المصري المستدام للتنمية.

أما فيما يتعلق بتدريب معلم تعليم الكبار؛ فقد أوضحت دراسة (القطب، ٢٠٢١: ٣٢٦) أن تمكن معلم الكبار -من خلال تدريبه المستدام- ينعكس على أداء الدارسين الكبار وكيفية تعلمهم، وذلك من خلال جعل الدارس فعالاً وإيجابياً طوال الوقت، مع تنمية مهارات البحث والاستقصاء والتعلم الذاتي لديه، علاوة على تنمية مهارات التفكير من خلال جمع المعلومات وتصنيفها ونقدها، والاستفادة من المعرفة واختبارها وتوظيفها؛ بالإضافة إلى تنمية الاستقلالية لديه وتمكينه من الاطلاع على التجارب والخبرات المختلفة من حوله.

كما أشارت دراسة (أبو سعده، وآخرون، ٢٠٢٢: ١٦٣) إلى أن أهمية تدريب معلم الكبار قد تضاعفت في الأوقات الراهنة؛ وذلك لما يسهم به هذا التدريب من إكساب معلم الكبار مهارات العمل الذي سيقومون به في برامج تعليم الكبار، في إطار مفهوم التعلم مدى الحياة، علاوة على إكسابه القدرة على التعامل مع الدارسين، وحفزهم على التعليم، ومساعدتهم على التغلب على ما يقابلهم من معوقات، من خلال الاستفادة من تطبيقات مفهوم التعلم مدى الحياة، مع تمكين المعلم من فهم عناصر البيئة التي يعيش فيها الدارسون، وتكوين علاقات طيبة معهم، وكسب ثقتهم، واحترامهم.

وبناءً على ما تقدم فإن لوائح كليات التربية والتشريعات الصادرة عن الهيئة العامة لتعليم الكبار وخطة التنمية المستدامة ٢٠٣٠م، تؤكد العلاقة بين تعليم الكبار

والتنمية المستدامة باعتبار أن تعليم الكبار هو قاطرة التنمية المستدامة والذي يمكن أن يسهم بدرجة كبيرة في تحقيقها من خلال تطوير خطته وبرامجه وطرائقه واستراتيجياته، بإدراج مفاهيم التنمية المستدامة في مناهج التعليم، ودعوة مؤسسات تعليم الكبار إلى البدء في وضع برامج لتعليم الكبار خروجاً من مظلة أنشطة محو الأمية وإرساء نظام فعال يلبي الاحتياجات الوطنية وخطط التنمية بالإضافة إلى وضع خطط وبرامج مستقبلية لتعليم الكبار يكون محوراً للتنمية المستدامة.

القسم الرابع للبحث:

درجة اتفاق عينة الدراسة على أهمية الجدارات المهنية لمعلم الكبار، المتضمنة بالنموذج المبدئي للبحث (إجراءات الدراسة الميدانية)

يترتب على امتلاك معلم الكبار للجدارات المهنية؛ تحقيق جودة العملية التعليمية للدارسين الكبار، حيث تمكن المعلم من الكيفية الصحيحة والصائبة التي يقوم من خلالها بتأدية ما هو مناط إليه من مهام وأدوار مختلفة بكفاءة وفاعلية. ولذلك كان من الضروري عند اشتقاق الجدارات المهنية لمعلم الكبار، مراعاة عدة اعتبارات منها: أن تكون هذه الجدارات محددة وواضحة ومرتبطة بمجال محدد، وأن تكون شاملة لجميع جوانب العملية التعليمية، كما يمكن تطبيقها خلال فترة زمنية ممتدة، وأن تبنى على أساس مشاركة كافة عناصر العملية التعليمية في تحقيق الأهداف المنشودة. ويزيد على ذلك أن هذه الجدارات لا تمثل هدفاً في حد ذاتها بل وسيلة لدعم العملية التعليمية. (يونس، ٢٠١٦: ١٦٩)

ولقد هدفت الدراسة الميدانية إلى تحديد مدى أهمية توافر الجدارات المهنية المتضمنة بالنموذج المبدئي للبحث في أداء معلمي الكبار، وتطبيقاً للمنهج المختلط وهو المنهج الذي يجمع بين تحليل البيانات الكمية والنوعية في دراسة المشكلة موضع البحث، فإن البحث الحالي يطبق أداتين، هما الاستبانة كأداة لتجميع البيانات الكمية، والمقابلة كأداة لتجميع البيانات النوعية، وفيما يلي عرض وتفصيل لإجراءات تطبيق كل أداة من هاتين الأداتين:

أولاً: تطبيق الأداة الأولى من أدوات الدراسة الميدانية (الاستبانة):

هدفت الاستبانة إلى تحديد مدى اتفاق عينة من الخبراء والمتخصصين من أساتذة كليات التربية ومديري مراكز تعليم الكبار بالجامعات المصرية، على أهمية توافر الجدارات المهنية لمعلمي الكبار (النموذج المبدئي للبحث).

ولقد تم تحديد عينة الدراسة التي تطبق عليها أداة الاستبانة من أعضاء هيئة التدريس، وذلك بعينة من الأساتذة (الخبراء) بلغ عددهم (٢٣) خبيراً. ولقد تم التحقق من صدق القائمة من خلال صدق المحكمين حيث عرض على (٧) محكمين من أساتذة التربية؛ كما تم حساب ثبات الاستبانة باستخدام معامل ألفا كرونباخ حيث يستخدم هذا المعامل لقياس ثبات أداة جمع البيانات سواء كان تقديرها ثنائي (صفر/١) أو تقديرها متصل كما في حالة مقاييس الاتجاهات التي تؤسس على طريقة ليكرت، وكانت النتائج كما هي موضحة بالجدول الآتي:

جدول (٢): قيم ثبات محاور النموذج المبدئي للجدارات المهنية لمعلمي الكبار بطريقة ألفا كرونباخ

م	محاور النموذج المبدئي للجدارات	معامل ألفا كرونباخ
١	المحور الأول: الجدارات المهنية المعلوماتية	٠.٨٣
٢	المحور الثاني: الجدارات المهنية الأدائية	٠.٨٤
٣	المحور الثالث: الجدارات المهنية الأخلاقية	٠.٨١
٤	المحور الرابع: الجدارات المهنية الرقمية	٠.٧٩
٥	المحور الخامس: الجدارات المهنية التقويمية	٠.٨٥
	أبعاد النموذج المبدئي ككل	٠.٨٢

ولقد تم تطبيق النموذج المبدئي للبحث على أفراد العينة من الخبراء حيث خصص لكل فرد استبانة يجيب عليها، وقد طلب من أفراد العينة الإجابة عن مفردات استبانته، حيث حددت بدائل الاستجابة وفقاً لمقياس ليكرت الثلاثي (عالية-متوسطة-ضعيفة)، وقد أعطيت هذه الاستجابات الأوزان النسبية الآتية: (٣-٢-١) على التوالي.

وتم تحليل البيانات باستخدام الأساليب الإحصائية التالية:

- التكرارات، والنسب المئوية: لتوزيع نسبة الاستجابة على كل عبارة بالقائمة.
- الوزن النسبي: بهدف التعرف على مدى الاتفاق على أهمية كل عبارة من عبارات القائمة، ويُحدد الوزن النسبي بضرب التكرارات في قيمة درجاتها، ثم جمع حواصل التكرارات في قيمتها (عالية ثلاث درجات - متوسطة درجتان - ضعيفة درجة واحدة)، ثم قسمة المجموع الكلي على عدد من أجابوا عن العبارة.
- ويحسب من خلال المعادلة التالية:

$$\frac{\text{الوزن النسبي لتحقيق عبارة ما} = 3 \times \text{ك} + 2 \times \text{ك} + 1 \times \text{ك}}{3 \times \text{ك} + 2 \times \text{ك} + 1 \times \text{ك}}$$

$$3 \times \text{ك} + 2 \times \text{ك} + 1 \times \text{ك}$$

حيث إن: (ك ١، ك ٢، ك ٣) هي تكرارات التقسيمات (عالية، متوسطة، ضعيفة) على الترتيب، (٣، ١، ٢) وهي الأوزان النسبية لتلك التقسيمات على الترتيب. (جابر، وكاظم، ١٩٩٦: ١٤٥)

ويفيد هذا الأسلوب في توضيح وتلخيص مدى الاتفاق على أهمية كل عبارة بصورة عامة، ومن ثم مدى الاتفاق على أهمية كل بُعد من أبعاد الأداة، وذلك يتضح من الجدول التالي:

جدول (٣): المقياس الثلاثي لمستويات الاتفاق على أهمية محاور نموذج

الجدارات المهنية لمعلمي الكبار

درجة الاتفاق		القيمة الوزنية	مستوى الأهمية
إلى أقل من	من		
٣	٢.٣٤	٣	عالية
٢.٣٤	١.٦٧	٢	متوسطة
١.٦٧	١	١	ضعيفة

ولقد تم استخدام برنامج الحزم الإحصائية للعلوم الاجتماعية **Statistical Package for Social Sciences (SPSS)** الإصدار السادس عشر.

تحليل النتائج ومناقشتها:

اشتمل النموذج المبدئي للبحث على خمسة محاور رئيسية، تمثل الجدارات المهنية الرئيسية اللازمة لمعلمي الكبار لتلبية متطلبات التنمية المستدامة والتي تم التعبير عنها في صورة جدارات فرعية أو ممارسات عملية يؤديها معلمي الكبار وفقاً لما يلي:
أولاً: القائمة المبدئية للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلم الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة.

وفيما يلي تحديد للجدارات المهنية الرئيسية والفرعية لمعلم الكبار وذلك على النحو التالي:

١- المحور الأول: الجدارات المهنية المعلوماتية:

تتضمن الجدارات المعلوماتية ؛ جملة المعارف والمهارات العقلية الضرورية لأداء معلم الكبار، في شتى مجالات عمله التعليمي التعلّمي. ومن أمثلة هذا النوع من الجدارات ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٤): درجة اتفاق عينة الدراسة على أهمية الجدارات المهنية المعلوماتية

الترتيب	درجة الاتفاق	الوزن النسبي	مستوي الأهمية			الجدارات المهنية المعلوماتية	م
			ضعيفة	متوسطة	عالية		
			ك٣	ك٢	ك١		
			%	%	%		
١١	عالية	٢,٩٥	- (٠%)	١ (٤,٣%)	٢٢ (٩٥,٧%)	يتقن المادة التي يقوم بتدريسها، وما تتضمنه من مفاهيم ومعارف	١
٣	عالية	٢,٨٣	- (٠%)	٤ (١٧,٤%)	١٩ (٨٢,٦%)	يبسط المعلومات، بما يتناسب ومستويات الدارسين الكبار	٢

٣	يدرك مفهوم التربية المستمرة، وعلاقة تعليم الكبار بخطط التنمية في المجتمع	١٨ (٪٧٨,٣)	٢ (٪٨,٧)	٣ (٪١٣)	٢,٦٥	عالية	٥
٤	يحدد متطلبات مهن الدارسين الكبار، من معارف ومهارات وجوانب وجدانية؛ ليختار الخبرات التي تتسق مع تلك المهن	١٦ (٪٦٩,٦)	٧ (٪٣٠,٤)	- (٪٠)	٢,٦٩	عالية	٤
٥	يتابع التطورات الحادثة في المناهج، في ضوء خصائص الكبار وحاجاتهم الفردية والاجتماعية والمهنية	٢٢ (٪٩٥,٧)	١ (٪٤,٣)	- (٪٠)	٢,٩٥	عالية	ب١
٦	يتبادل المعرفة والخبرات مع معلمي الكبار القدامى والجدد، للعمل كفريق واحد متجانس متعاون	١٩ (٪٨٢,٦)	٤ (٪١٧,٤)	- (٪٠)	٢,٨٣	عالية	ب٣
٧	ينمي مهاراته البحثية، من خلال عضوية الجمعيات العلمية، أو مطالعة الدوريات، والمجلات، والنشرات	١٢ (٪٥٢,٢)	٧ (٪٣٠,٤)	٤ (٪١٧,٤)	٢,٣٥	عالية	٧
٨	يشارك في برامج ودورات التدريب بمختلف أشكالها (محاضرات- ورش عمل- تعليم عن بعد- تعلم موجه)، لتجديد مهاراته وخبراته	٢١ (٪٩١,٣)	٢ (٪٨,٧)	- (٪٠)	٢,٩١	عالية	٢
٩	يدرس الاحتياجات المستقبلية للكبار، ويحاول استشراف المستقبل، فيما يختص بحاجات هؤلاء الكبار وحاجات مجتمعاتهم	٥ (٪٢١,٧)	٦ (٪٢٦,١)	١٢ (٪٥٢,٢)	١,٦٩	متوسطة	٨
١٠	يتيح فرص استثمار أوقات الفراغ بطرق مثمرة تفيد الدارسين الكبار والمجتمع	٣ (٪١٣)	٦ (٪٢٦,١)	١٤ (٪٦٠,٩)	١,٥٢	ضعيفة	٩

١١	يطبق التجارب التعليمية الرائدة التي تساعد الكبار على تحديد أهدافهم وتحققها في أقل وقت وجهد ممكن	١٦ (%٦٩,٦)	٥ (%٢١,٧)	٢ (%٨,٧)	٢,٦١	الدرجة	٦
الوزن النسبي العام للمحور الأول		٢,٥٤		عال			

ويتضح من الجدول السابق ترتيب الجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المهنية المعلوماتية وهو المحور الأول في قائمة الجدارات المهنية لمعلمي الكبار؛ حيث جاء مستوى الاتفاق عليها بدرجة عالية في معظم الجدارات، إذ حصلت الجدارات المتعلقة بهذا المحور ككل على متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٥٤) وجاءت الجدارتين رقم (١، ٥) في الترتيب الأول للجدارات، حيث تنص الجدارة (١): " يتقن المادة التي يقوم بتدريسها، وما تتضمنه من مفاهيم ومعارف"، وتنص الجدارة رقم (١ب) على: "يتابع التطورات الحادثة في المناهج، في ضوء خصائص الكبار وحاجاتهم الفردية والاجتماعية والمهنية". حيث جاءت درجة الاتفاق على هاتين الجدارتين على متوسط وزن نسبي عال قدره (٢.٩٥).

بينما جاءت الجدارة رقم (٩) والتي تنص على: " يدرس الاحتياجات المستقبلية للكبار، ويحاول استشراف المستقبل، فيما يختص بحاجات هؤلاء الكبار وحاجات مجتمعاتهم"، بقيمة وزن نسبي متوسط، وجاءت الجدارة رقم (١٠) والتي تنص على: "يتيح فرص استثمار أوقات الفراغ بطرق مثمرة تفيد الدارسين الكبار والمجتمع"، في الترتيب الأخير من حيث مستوى الأهمية بدرجة ضعيفة قدرها على التوالي (١.٦٩، ١.٥٢). وهذا يعنى اتفاق الخبراء من عينة الدراسة على استبعاد هاتين الجدارتين من هذا المحور مع الاكتفاء بالجدارات الأخرى مع تبرير ذلك بأن هاتين الجدارتين غير مرتبطتين بشكل مباشر بالجدارات المعلوماتية لمعلم الكبار بقدر ارتباطهما بشخصية كل دارس وخبراته السابقة واتجاهاته النفسية والاجتماعية.... وغيرها، وهو ما يصعب على المعلم التحكم فيه.

كما يلاحظ هنا اتفاق الجدارات المتعلقة بهذا المحور، مع ما وصلت إليه دراسة (السيد، ٢٠٢٣: ٣٣٥)، والتي أوصت بضرورة تطوير المقررات الدراسية التي تقدم لطلاب كلية التربية تخصص تعليم الكبار، بحيث تتوافق مع متطلبات الثورة الصناعية الرابعة وتلبى احتياجات التنمية المستدامة، وكذلك زيادة البحوث العلمية الهادفة للكشف عن مدى توافر المعارف والمهارات المرتبطة بالمستحدثات المعرفية والتكنولوجية والبيئية والاجتماعية وكل ما يتعلق بتحقيق متطلبات التنمية المستدامة لدى المتعلمين من فئة الكبار.

٢- المحور الثاني: الجدارات المهنية الأدائية:

تشير الجدارات الأدائية إلى كفاءات الأداء التي يُظهرها معلم الكبار، وتتضمن المهارات النفس حركية (كتوظيف استراتيجيات ووسائل التعليم وإجراء العروض العملية، وغيرها)، وأداء هذه المهارات يعتمد على ما حصله معلم الكبار سابقاً من جدارات معلوماتية ومعرفية. ويتضمن هذا النوع من الجدارات ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٥): درجة اتفاق عينة الدراسة على أهمية الجدارات المهنية الأدائية

م	الجدارات المهنية الأدائية	مستوي الأهمية			الوزن النسبي	درجة الاتفاق	التبويب
		عالية	متوسطة	ضعيفة			
		١ك	٢ك	٣ك			
		%	%	%			
١	يصوغ الأهداف التعليمية بطريقة إجرائية واضحة محددة، قابلة للقياس والتقييم، مع تحديد متطلبات تحقيقها	١٩ (%٨٢,٦)	٤ (%١٧,٤)	- (%٠)	٢,٨٣	عالية	أ١
٢	يحلل الناهج والمواد التعليمية والبرامج الموجهة للكبار والمقدمة لهم؛ ليتمكن من المشاركة في تطويرها وإثرائها	٧ (%٣٠,٤)	٨ (%٣٤,٨)	٨ (%٣٤,٨)	١,٩٦	متوسطة	٩

ب ١	عالية	٢,٨٣	– (٠٪)	٤ (١٧,٤٪)	١٩ (٨٢,٦٪)	يستخدم المدخل البنائي في تعليم الدارسين الكبار؛ وذلك بربط المعلومات الجديدة بما لديهم من معلومات وخبرات أولية
٥	عالية	٢,٦١	٢ (٨,٧٪)	٥ (٢١,٧٪)	١٦ (٦٩,٦٪)	يركز على ذاتية التعلم وتدريب الدارسين الكبار على كيفية البحث عن المعرفة، والتأكد من مصادرها المتعددة
٢	عالية	٢,٧٨	– (٠٪)	٥ (٢١,٧٪)	١٨ (٧٨,٣٪)	يشرك الدارسين الكبار في تخطيط الأنشطة التعليمية وتنفيذها؛ لتمكين الكبار من المهارات الحياتية المختلفة
٧	عالية	٢,٣٥	٦ (٢٦,١٪)	٣ (١٣٪)	١٤ (٦٠,٩٪)	يربط المادة التي يدرسها بغيرها من المواد الأخرى؛ لتحقيق التكامل بين المناهج الدراسية، وتحقيق نتائج التعلم الخدمي
أ ٤	عالية	٢,٦٥	٢ (٨,٧٪)	٤ (١٧,٤٪)	١٧ (٧٣,٩٪)	يقدم عدداً كبيراً من الأنشطة والخبرات لتنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى الدارسين الكبار
ب ٤	عالية	٢,٦٥	– (٠٪)	٨ (٣٤,٨٪)	١٥ (٦٩,٢٪)	يوظف مدخل حل المشكلات في تعليم الدارسين؛ لتنمية قدراتهم على التفكير العلمي ومواجهة مشكلات الحياة المختلفة
٣	عالية	٢,٧٠	٢ (٨,٧٪)	٣ (١٣٪)	١٨ (٧٨,٣٪)	يهيئ بيئة تعليمية مفتوحة تدعم التفكير الجماعي خلال مجموعات المناقشة والفرق البحثية
٨	متوسطة	٢,٢٦	٦ (٢٦,١٪)	٥ (٢١,٧٪)	١٢ (٥٢,٢٪)	يقدم نماذج ناجحة من الدارسين القدامى، تزيد من ثقة الدارسين الكبار بأنفسهم والاستفادة من خبراتهم

١١	يوظف مداخل التعلم المتمركزة حول الدارس الكبير، والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء	١٨ (%٧٨,٣)	٥ (%٢١,٧)	- (%)	٢,٦٥	عالية	ج٤
١٢	يدعم عرضه للموضوعات، بالأمثلة والحقائق والتجارب المناسبة	١٦ (%٦٩,٦)	٤ (%١٧,٤)	٣ (%١٣)	٢,٥٧	عالية	٦
الوزن النسبي العام للمحور الثاني					٢,٥٧	عال	

ويتضح من الجدول السابق وترتيب الجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المهنية الأدائية وهو المحور الثاني في قائمة الجدارات، أن مستوى الاتفاق عليها جاء في معظمها بدرجة عالية، إذ حصلت الجدارات المتعلقة بهذا المحور ككل على متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٥٧). ولقد تصدرت الجدارتان (١، ٣) على التوالي على متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٨٣)، حيث تنص الجدارة رقم (١) على: "يصوغ الأهداف التعليمية بطريقة إجرائية واضحة محددة، قابلة للقياس والتقييم، مع تحديد متطلبات تحقيقها"، وكذلك الجدارة رقم (٣)، والتي تنص على: "يستخدم المدخل البنائي في تعليم الدارسين الكبار؛ وذلك بربط المعلومات الجديدة بما لديهم من معلومات وخبرات أولية".

بينما حصلت الجدارتان رقم (٢، ١٠) على متوسط وزن نسبي متوسط من حيث الأهمية، حيث تنص الجدارة رقم (٢) على: "يحلل المناهج والمواد التعليمية والبرامج الموجهة للكبار والمقدمة لهم؛ ليتمكن من المشاركة في تطويرها وإثرائها"، بينما تنص الجدارة رقم (١٠) على: "يقدم نماذج ناجحة من الدارسين القدامى، تزيد من ثقة الدارسين الكبار بأنفسهم والاستفادة من خبراتهم". وهذا يعني اتفاق الخبراء من عينة الدراسة على تفضيل استبعاد هاتين الجدارتين من هذا المحور مع تبرير ذلك بأن هاتين الجدارتين، ترتبطان بعوامل ومتغيرات محيطية بالبيئة الاجتماعية

لمعلم الكبار والدارسين الكبار، الأمر الذى قد لا يكون متاحاً أن يقوم المعلم بتوفيره في كافة المواقف الدراسية أمام الدارسين الكبار..... وغيرها.

وهنا يلاحظ اتفاق الجدارات السابقة- بدرجة كبيرة- مع نتائج دراسة (القطب، ٢٠٢١: ٣٣٦)، والتي أكدت على ضرورة تمكن المعلم من الاستراتيجيات الأساسية لتعليم الكبار، والتي تمثلت في: (استراتيجية التعلم الذاتي، استراتيجية التعلم مدى الحياة (التربية المستمرة)، استراتيجية التعليم عن بعد، استراتيجية تضمين تكنولوجيا المعلومات والاتصالات في تعليم الكبار، استراتيجية ربط برامج تعليم الكبار بالقضايا المجتمعية، ولذلك فقد أوصت الدراسة على ضرورة استحداث أدوار جديدة لمعلم الكبار وتأهيله لممارسة أدوار جديدة؛ ليكون قادراً على المشاركة في تحقيق أهداف التنمية المستدامة ٢٠٣٠م.

٣- المحور الثالث: الجدارات المهنية الأخلاقية:

يعنى هذا النوع من الجدارات بمجموعة من المهارات التي يمتلكها معلم الكبار، ويوظفها في مجال تعامله الأخلاقي مع الدارسين الكبار داخل البيئة التعليمية لأداء عمله بدرجة كبيرة من الجودة والإتقان وتحقيق التميز، ومن أمثلة تلك الجدارات ما يوضحه الجدول التالي:

جدول(٦): درجة اتفاق عينة الدراسة على أهمية الجدارات المهنية الأخلاقية

م	الجدارات المهنية الأخلاقية	مستوي الأهمية			الوزن النسبي	درجة الاتفاق	الترتيب
		عالية	متوسطة	ضعيفة			
		ك١	ك٢	ك٣			
		%	%	%			
١	يوجه الدارسين ويرشدهم لتذليل عقبات تعلمهم؛ من خلال إيجاد الحافز الإيجابي وتحقيق التوازن بين العمل والتعلم	١٨ (%٧٨,٣)	٥ (%٢١,٧)	- (%٠)	٢,٧٨	عالية	٢

٢	يشجع الدارسين على الاعتماد على أنفسهم، في التعلم وفي التقويم الذاتي لأدائهم	١٩ (%.٨٢,٦)	٢ (%.٨,٧)	٢ (%.٨,٧)	٢,٧٤	عالية	٣	
٣	يعمق الوعي لدى الكبار بالمشكلات والتحديات التي يواجهونها، وسبل مواجهتها والتغلب عليها	٤ (%.١٧,٤)	٦ (%.٢٦,١)	١٣ (%.٥٦,٥)	١,٦١	ضعيفة	٧	
٤	يتبنى اتجاهات إيجابية نحو الدارسين، مع التزامه بأخلاقيات مهنة معلم الكبار	١٥ (%.٦٥,٢)	٤ (%.١٧,٤)	٤ (%.١٧,٤)	٢,٤٨	عالية	أ٤	
٥	يتقبل انفعالات الدارسين المتباينة في المواقف التعليمية المختلفة، مع تدعيم ثقتهم بأنفسهم بما يجعلهم يتقبلون كل ما يكلفهم به من مهام	٢١ (%.٩١,٣)	٢ (%.٨,٧)	- (%.٠)	٢,٩١	عالية	١	
٦	يساعد الدارسين الكبار على اكتشاف احتياجاتهم التعليمية بمراعاة الفروق الفردية بينهم، مع تهيئة الظروف المناسبة لتعلمهم	١٢ (%.٥٢,٢)	٤ (%.١٧,٤)	٧ (%.٣٠,٤)	٢,٢٢	عالية	٥	
٧	يتفهم مهامه تجاه مجتمعه عن طريق المواقف التعليمية، وما ينشأ عن علاقات متبادلة بينه وبين الدارسين الكبار	٦ (%.٢٦,١)	٧ (%.٣٠,٤)	١٠ (%.٤٣,٥)	١,٨٣	متوسطة	٦	
٨	يتقبل آراء الدارسين الكبار بمرونة، مع تمكينهم من تحمل قدرًا كبيراً من مسؤولية تعلمهم، في ضوء خبراتهم السابقة وخصائصهم النفسية	١٤ (%.٦٠,٩)	٦ (%.٢٦,١)	٣ (%.١٣)	٢,٤٨	عالية	ب.٤	
الوزن النسبي العام للمحور الثالث		٢,٣٨						عال

ويتضح من الجدول السابق وترتيب الجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المهنية الأخلاقية وهو المحور الثالث في قائمة الجدارات، أن مستوى الاتفاق عليها جاء في معظمها بدرجة عالية، إذ حصلت الجدارات المتعلقة بهذا المحور ككل على متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٣٨). ولقد تصدرت الجدارة رقم (٥) والتي تنص الجدارة على: " يتقبل انفعالات الدارسين المتباينة في المواقف التعليمية المختلفة، مع تدعيم ثقتهم بأنفسهم بما يجعلهم يتقبلون كل ما يكلفهم به من مهام"، كافة جدارات هذا المحور .

بينما جاءت الجدارة رقم (٧) على متوسط وزن نسبي متوسط من حيث الأهمية، حيث تنص على: " يتفهم مهامه تجاه مجتمعه عن طريق المواقف التعليمية، وما ينشأ عن علاقات متبادلة بينه وبين الدارسين الكبار"، وهنا اشارة لبعض خبراء الدراسة بتفضيل استبعاد هذه الجدارة، بينما تم تأكيد استبعاد الجدارة رقم (٣) والتي تنص على: " يعمق الوعي لدى الكبار بالمشكلات والتحديات التي يواجهونها، وسبل مواجهتها والتغلب عليها". وهذا يعنى اتفاق الخبراء من عينة الدراسة على أن الجدارات لا بد أن تكون قابلة للقياس والتحقق منها في ممارسات عملية لذا رأى بعضهم أن الجدارتين السابقتين يمكن الاستغناء عنهما والاكتفاء في هذا المحور ببقية الجدارات.

٤- المحور الرابع: الجدارات المهنية الرقمية :

يقصد بالجدارات الرقمية مجموعة المهارات التي يمتلكها معلم الكبار في مجال تكنولوجيا التعليم، لإيجاد بيئة تعليمية أكثر فاعلية وتفاعلية تمكن الدارسين الكبار من تطوير مهارات تفكير عالية التنظيم، مثل: البحث والتحليل، وحل المشكلات بأساليب غير تقليدية في المستقبل. ويتضمن هذا النوع من الجدارات ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٧): درجة اتفاق عينة الدراسة على أهمية الجدارات المهنية الرقمية

م	الجدارات المهنية الرقمية	مستوي الأهمية			الوزن النسبي	درجة الاتفاق	ترتيب الجدارات
		عالية	متوسطة	ضعيفة			
		ك١	ك٢	ك٣			
		%	%	%			
١	يوظف معلم الكبار التطبيقات العملية للكمبيوتر، والوسائط المتعددة، وقواعد البيانات في تدريس مادة التخصص	١٩ (%٨٢,٦)	٤ (%١٧,٤)	- (%٠)	٢,٨٣	عالية	أ١
٢	يجيد استخدام الانترنت في البحث عن أحدث النظريات التربوية الحديثة، في مجال تعليم الكبار	١٧ (%٧٣,٩)	٤ (%١٧,٤)	٢ (%٨,٧)	٢,٦٥	عالية	أ٣
٣	يُعد الأنشطة والخبرات التي تنفذ باستخدام الكمبيوتر والانترنت، وفقاً لاحتياجات الدارسين، لتيسير عمليات التعلم لدى الدارسين	١٥ (%٦٥,٢)	٤ (%١٧,٤)	٤ (%١٧,٤)	٢,٤٨	عالية	ب١
٤	يستثمر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم عمليات تفريد التعلم	١٩ (%٨٢,٦)	٢ (%٨,٧)	٢ (%٨,٧)	٢,٧٤	عالية	ب٢
٥	يُدعم دوائر المعارف التفاعلية داخل فصول تعليم الكبار، لتشجيع التعلم الموجه ذاتياً	١٩ (%٨٢,٦)	٤ (%١٧,٤)	- (%٠)	٢,٨٣	عالية	ب١
٦	يشجع الدارسين على استخدام التكنولوجيا في فهم وإدراك القضايا الملحة في المجتمع، مثل: أزمة الطاقة، الثورة البيولوجية المعاصرة، المشكلة السكانية، وغيرها...	١٨ (%٧٨,٣)	٢ (%٨,٧)	٣ (%١٣)	٢,٦٥	عالية	ب٣

٧	يشارك في منتديات المناقشة على الإنترنت؛ لتدعيم ممارساته في فصول تعليم الكبار، ونشر روح التعاون بينه وبين الآخرين بصورة مجتمع التعلم الافتراضي	١٦ (٪٦٩,٦)	٧ (٪٣٠,٤)	- (٪٠)	٢,٦٩	عالية	٤
٨	يدعم توظيف الإنترنت لإنجاز المشاريع التعليمية	١٦ (٪٦٩,٦)	٥ (٪٢١,٧)	٢ (٪٨,٧)	٢,٦١	عالية	٥
الوزن النسبي العام للمحور الرابع					٢,٦٨	عال	

ويتضح من الجدول السابق وترتيب الجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المهنية الرقمية وهو المحور الرابع في قائمة الجدارات، أن مستوى الاتفاق عليها لجميعها جاء بدرجة عالية، إذ حصلت الجدارات المتعلقة بهذا المحور ككل على متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٦٨). ولقد تصدرت الجدارتان (١، ٥) على التوالي على متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٨٣)، حيث تنص الجدارة رقم (١) على: "يوظف معلم الكبار التطبيقات العملية للكمبيوتر والوسائط المتعددة، وقواعد البيانات في تدريس مادة التخصص"، وكذلك الجدارة رقم (٥)، والتي تنص على: "يدعم دوائر المعارف التفاعلية داخل فصول تعليم الكبار، لتشجيع التعلم الموجه ذاتياً"، بينما جاءت الجدارة رقم (٥) والتي تنص على "يُعد الأنشطة والخبرات التي تنفذ باستخدام الكمبيوتر والانترنت، وفقاً لاحتياجات الدارسين، لتيسير عمليات التعلم لدى الدارسين"، بمتوسط وزنى قدره (٢.٤٨) ورغم ترتيبها الأخير إلا أنها على درجة عالية من الأهمية.

وهذا يعنى اتفاق الخبراء من عينة الدراسة على أهمية البعد التكنولوجي وتوظيف التطبيقات الرقمية في عملية تعليم الدارسين الكبار، وهو ما أكدت عليه دراسة مكليود وآخرون (McLeod & et al., 2024: 38)، والتي توصلت إلي أن المهارات الرقمية والتفاعلية من أهم الجدارات التي يجب أن يمتلكها معلم الكبار في ضوء متطلبات العصر الراهن. كما أوصت الدراسة بضرورة تطوير برامج إعداد معلم

الكبار، بحيث تنمي جدارات التدريس والتدريب علي التكنولوجيا الحديثة واستخداماتها في التعليم، مع توظيف التقنيات الحديثة والرقمية لتعليم الكبار.

كما توصلت دراسة برتشي وآخرون (Bertschy & et al., 2023: 5080) إلى أن العصر الرقمي يتطلب من معلم الكبار أن يسهم إسهاماً فعالاً وإيجابياً في تكوين المواطن العصري، وتزويده بالمعارف والمهارات التكنولوجية التي تليق بإنسان العصر الرقمي؛ مما يستلزم من مؤسسات إعداد معلم الكبار تمكينه من المهارات التكنولوجية والرقمية بما يؤهله لمواكبة طبيعة العصر الرقمي، ومسايرة التغيرات التي تطرأ في مجال الحياة بشكل عام.

٥- المحور الخامس: الجدارات المهنية التقييمية:

تعني مجموعة المهارات والقدرات التي تساعد معلم الكبار على تقييم دارسيه بشكل صحيح وفعال داخل البيئة التعليمية؛ بهدف تحديد مواطن القوة عند الدارسين وتعزيزها، ومعرفة مواطن الضعف عندهم، وتضييقها بشكل يسهم في رفع مستوى الدارسين وتحقيق أهداف العملية التعليمية. ويتضمن هذا النوع من الجدارات ما يوضحه الجدول التالي:

جدول (٨): درجة اتفاق عينة الدراسة على أهمية الجدارات المهنية التقييمية

م	الجدارات المهنية التقييمية	مستوي الأهمية				
		عالية	متوسطة	ضعيفة		
		١ك	٢ك	٣ك		
		%	%	%		
١	يتمكن معلم الكبار من توظيف أساليب التقييم للدارسين الكبار بالشكل المناسب	١٩ (%٨٢,٦)	٤ (%١٧,٤)	- (%٠)	٢,٨٣ عالية	٣
٢	يجري عملية تقييم الدارسين في ضوء معايير ومحكات وضعها الدارسون بأنفسهم كمؤشرات للإنجاز	١٤ (%٦٠,٩)	٧ (%٣٠,٤)	٢ (%٨,٧)	٢,٥٢ عالية	٦

٣	يعتني بالجانب التطبيقي باعتماد أساليب تقويم الأداء، التي يتم فيها التأكد من تمكن الدارسين الكبار من المهارة أو المعرفة	١٤ (٪٦٠,٩)	٦ (٪٢٦,١)	٣ (٪١٣)	٢,٤٨	عالية	٧
٤	يدير الاختبارات بالشكل الذي يوفر الراحة النفسية للكبار أثناء أدائها، ويحلل نتائجها ويفسرها	٢١ (٪٩١,٣)	٢ (٪٨,٧)	- (٠٪)	٢,٩١	عالية	١
٥	يُشرك الدارسين الكبار في عملية التقويم، وذلك بتزويدهم بمعلومات عن الصعوبات التي تعترضهم، ودوره في التغلب عليها	١٥ (٪٦٥,٢)	٨ (٪٣٤,٨)	- (٪٠)	٢,٦٥	عالية	أ
٦	ينوع في بدائل تشخيص نقاط القوة والضعف في عملية التعلم، مما يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة	١٩ (٪٨٢,٦)	٤ (٪١٧,٤)	- (٠٪)	٢,٨٣	عالية	ب
٧	يقدم التعزيز الفوري المناسب لكل دارس كبير، بالإفادة من نتائج التغذية الراجعة	١٧ (٪٧٣,٩)	٦ (٪٢٦,١)	- (٪٠)	٢,٧٤	عالية	٤
٨	يضع برامج علاجية مناسبة لذوى المستويات الضعيفة في ضوء نتائج التقويم التي يصممها ويجربها في إطار المستهدف من برامج تعليم الكبار	١٧ (٪٧٣,٩)	٤ (٪١٧,٤)	٢ (٪٨,٧)	٢,٦٥	عالية	ب
٩	يقيم نفسه وأدائه ذاتياً أو بواسطة الدارسين، لتحديد مدى إسهامه في تحقيق الأهداف المنشودة	٢٠ (٪٨٧)	٣ (٪١٣)	- (٠٪)	٢,٨٦	عالية	٢
الوزن النسبي العام للمحور الخامس					٢,٧١	عال	

ويتضح من الجدول السابق وترتيب الجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المهنية التقويمية وهو المحور الخامس في قائمة الجدارات، أن مستوى الاتفاق عليها لجميعها جاء بدرجة عالية، إذ حصلت الجدارات المتعلقة بهذا المحور ككل على

متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٧١). ولقد تصدرت الجدارة رقم (٤) أعلى درجة أهمية لجدارات هذا المحور حيث حصلت على متوسط وزن نسبي عام قدره (٢.٩١)، حيث تنص الجدارة رقم (٤) على: "يدير الاختبارات بالشكل الذي يوفر الراحة النفسية للكبار أثناء أدائها، ويحلل نتائجها ويفسرها"، بينما جاءت الجدارة رقم (٥) والتي تنص على: "يعتني بالجانب التطبيقي باعتماد أساليب تقويم الأداء، التي يتم فيها التأكد من تمكن الدارسين الكبار من المهارة أو المعرفة" في الترتيب الأخير من حيث الأهمية، ورغم ترتيبها الأخير إلا أنها مناسبة لهذا المحور وعلى درجة عالية من الأهمية.

ويلاحظ هنا اتفاق كثير من الجدارات السابقة المتعلقة بهذا المحور مع نتائج دراسة هاسل (77: 2022, Hasel)، والتي استهدفت تقييم أداء عينة من المعلمين العاملين في تعليم الكبار في كرواتيا، بهدف تحديد ما إذا كانوا يمتلكون الجدارات اللازمة للمشاركة في تلبية متطلبات التنمية المستدامة في العملية التعليمية الخاصة بالدارسين الكبار، ولقد أوصت الدراسة بضرورة الاهتمام بتقييم أداء معلمي الكبار بشكل دوري مع التنوع في أساليب التقويم المستخدمة، مع دعم أسلوب التقييم الذاتي وعمل التقارير الخاصة بتحديد الاحتياجات بناء على تقييم كل معلم لأدائه أو بمشاركة زملائه في نفس سياق العمل.

وفقاً لما جاء من نتائج تتعلق بمدى اتفاق عينة الدراسة على أهمية النموذج المبدئي للبحث والمتضمن للجدارات المهنية وممارساتها الإجرائية اللازمة في أداء معلمي الكبار لتلبية متطلبات التنمية المستدامة. فقد تم ملاحظة أن أعلى استجابات للعينة من حيث الاتفاق على درجة الأهمية كانت للجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المهنية التقويمية بدرجة اتفاق على الأهمية قدرها (٢.٧١)، ثم تلتها الجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المهنية الرقمية حيث جاءت بدرجة اتفاق على الأهمية قدرها (٢.٦٨)، ثم الجدارات المتعلقة بمحور الجدارات الأدائية حيث جاءت بدرجة

اتفاق على الأهمية قدرها (٢.٥٧)، ثم جاءت استجابات العينة من حيث الاتفاق على درجة الأهمية للجدارات المتعلقة بمحور الجدارات المعلوماتية بدرجة اتفاق على الأهمية قدرها (٢.٥٤)، وكانت آخر درجات الأهمية لمحور الجدارات الأخلاقية بدرجة اتفاق على الأهمية قدرها (٢.٣٨).

ويُلاحظ من ترتيب الجدارات في النموذج المبدئي للجدارات من حيث درجة الأهمية؛ أن هناك تأثيراً لبعض الجدارات أكثر من غيرها في أداء معلمي الكبار وانعكاسه على تعلم الدارسين الكبار، مثل: تأثير الجدارات التقويمية، والجدارات الرقمية، والجدارات الأدائية، ولعل ذلك يرجع إلى أن هذه الجدارات تظهر مدى تمكن معلمي الكبار من تحقيق قيمة مضافة للدارسين الكبار على المدى البعيد. أضف إلى ذلك أن اتفاق أفراد العينة حول درجة الأهمية للجدارات يرتبط بأن هناك تقدير من الخبراء لأهمية امتلاك معلمي الكبار لتلك الجدارات نظراً لأن ذلك موجه إلى مدى النفع العائد على الدارسين الكبار وتعلمهم بشكل مباشر.

ثانياً: تطبيق الأداة الثانية من أدوات الدراسة الميدانية (المقابلة شبه المقننة):

لقد اعتمدت الباحثة نمط المقابلة شبه المقننة، بمعنى أنها ذات أسئلة محددة ومتسلسلة من قبل الباحثة، وبالتالي قد تم طرح نفس الأسئلة في كل مقابلة وبنفس التسلسل، وفقاً لقائمة الأسئلة المُعدَّة مُسبقاً، ولم يمنع ذلك من توضيح مقاصد بعض الأسئلة بالنسبة لبعض أفراد العينة. فالمقابلة شبه المقننة تعتمد على مجموعة من الأسئلة، مع محاولة توجيه الحوار ليظل دائراً حول هذه الأسئلة، ولكن بقدر كبير من المرونة والحرية. بجانب ذلك يتيح هذا النوع من المقابلات للأفراد المبحوثين أيضاً قدرًا من حرية التصرف وحرية الحديث عما يكمن في صدورهم أو يمثل أهمية لديهم. (ربحي، وغنيم، ٢٠٠٠: ١٠٥)

ولقد استهدف تطبيق أداة المقابلة شبه المقننة؛ عينة من معلمي الكبار العاملين بالفعل في الميدان، والتابعين لفرع الهيئة العامة لتعليم الكبار بمحافظة الإسماعيلية باعتبارهم خبراء مشاركين من داخل بيئة التطبيق موضع الدراسة؛ وذلك للوقوف على مدى أهمية توافر الجدارات المهنية في أدائهم، وتحديد مدى كفاية الجدارات والممارسات الإجرائية المرتبطة بها في النموذج المبدئي للبحث، أم أن هناك جدارات أخرى مقترحة في ضوء خبراتهم الميدانية.

ولقد تم تحديد عينة معلمي الكبار التابعين للهيئة العامة لتعليم الكبار بمحافظة الإسماعيلية بتطبيق معادلة حساب العينة من المجتمع الأصل لكل من كرزس ومورجان (Krejcie & Morgan, 1970: 607)، وفقاً للجدول التالي:

جدول (٩): توزيع عينة الدراسة من معلمي الكبار (أداة المقابلة)

م	الإدارات التابعة لفرع هيئة تعليم الكبار بمحافظة الإسماعيلية	المجتمع الأصل لمعلمي الكبار في المحافظة	عدد معلمي الكبار المشاركين في المقابلة (عينة الدراسة)
١	إدارة مدينة الإسماعيلية	٩	٧
٢	إدارة مركز الإسماعيلية	٣	٣
٣	إدارة فايد	٧	٤
٤	إدارة القنطرة غرب	٣	٢
٥	إدارة القنطرة شرق	٦	٤
٦	إدارة أبو صوير	٢	٢
٧	إدارة التل الكبير	٩	٦
٨	إدارة القصاصين	٤	٣
	الإجمالي	٤٣	٣١

ومن خلال الجدول السابق يظهر أن إجمالي عدد عينة الدراسة معلمي الكبار قد بلغ (٣١) فرداً، ولقد تم توجيه أسئلة المقابلة لكل معلم بشكل فردي، وذلك بعد عرض وتوضيح الجدارات المهنية لكل محور من محاور النموذج المبدئي للبحث، ومن ثم تم

حساب تكرارات الاتفاق على كل محور من المحاور الخمسة للجداريات، مع الأخذ في الاعتبار أية تعديلات مقترحة بالإضافة أو الحذف أو الدمج بين الجداريات في كل محور من محاور النموذج، وذلك على النحو التالي:

١- ما مدى أهمية امتلاك معلم الكبار للجداريات المعلوماتية المتعلقة بعمليات التعليم والتعلم الخاصة بالدارسين الكبار؟

أكد جميع أفراد العينة بالإجماع على أهمية امتلاك المعلمين للجداريات المتعلقة بالجوانب المعلوماتية الخاصة ببرامج تعليم الدارسين الكبار وكذلك كافة المعارف المتعلقة بخصائص الدارسين الكبار وظروفهم ... وغيرها، وبعد عرض النموذج المبدئي للبحث والجداريات المتضمنة فيه والمتعلقة بمحور الجداريات المعلوماتية، وافق أفراد العينة من معلمي الكبار عليها بنسبة حوالى (٩٤%)، مع تأكيد البعض منهم على تدعيم جداريات النموذج بإضافة عديد من الجداريات والتي تمت مراجعتها وبعد حذف التكرار منها، جاءت على النحو التالي:

- أ- أن يراعى معلم الكبار التداعيات والمتغيرات والمستحدثات المتسارعة عند تصميم أو تنفيذ برامج تعليمية أو تدريبية أو مداخل تدريبية للكبار.
- ب- أن يخطط لتنفيذ الأهداف التعليمية بإعداد وتجهيز الأنشطة التعليمية والأدوات والوسائل اللازمة.
- ج- أن يوظف معارفه في الاختيار والتمييز بين المعلومات المختلفة والمتداخلة في مجالات الحياة المختلفة.
- د- أن يمتلك القدرة على إنتاج الأفكار التي تسهم في تحقيق أهداف عملية التعلم للدارسين الكبار.

٢- ما مستوى الحاجة للجداريات المهنية المتعلقة بالجوانب العملية في أداء معلم الكبار لأدواره التعليمية والتدريبية؟

اتفق معظم أعضاء العينة من معلمي الكبار على أهمية الجداريات الواردة في النموذج المبدئي للبحث بنسبة حوالى (٩٤%)، كما أنهم أجمعوا على أن تمكن معلمي

الكبار من بعض الجدارات والقدرات يسهم بدرجة كبيرة في تحسين نوعية الأداء، ومنهم من أضاف على الجدارات الواردة في النموذج المبدئي للجدارات، بعض الجدارات التالية:

- أ- أن يحدد المعلم مستويات الدارسين، وخبراتهم السابقة، ويستثمرها في تحقيق المستهدف من مخرجات تعليمية.
- ب- أن ينوع من الأساليب التعليمية الهادفة لتنمية مهارات التفكير العلمي لدى الدارسين الكبار.
- ج- أن يشرك الدارسين الكبار في مواقف تعليمية تكون بمثابة المحاكاة للواقع الحقيقي؛ وذلك لتبسيط المعلومات وتقريبها إلى الواقع اليومي لهم.

٣- ما درجة أهمية امتلاك معلم الكبار للجدارات الأخلاقية في تعامله مع الدارسين الكبار؟

هناك اتفاق بنسبة حوالى (٩٧٪) من أفراد العينة على أهمية وجود جانب قيمي في تعامل معلمي الكبار مع الدارسين، ورغم هذا الاتفاق إلا أن منهم من تساءل عن ماهية القيم؟ وهل تختلف عن القوانين واللوائح المنظمة للعمل؟، وبتوضيح المقصد الحقيقي لمعنى القيم والأخلاقيات والجدارات المرتبطة بها وأنها تعنى فهم طبيعة العمل مع نوعية الدارسين ومستوياتهم الاجتماعية وظروفهم الاقتصادية والفروق الفردية بينهم. فقد أضاف بعض أفراد العينة بعض الجدارات المهمة من وجهة نظرهم، مثل ما يلي:

- أ- أن يغرس معلم الكبار القيم الداعمة للتجديد والابتكار في نفوس الدارسين، أثناء عمليات التعليم والتعلم.
- ب- أن يبني ثقافة مشتركة بينه وبين المعلمين والدارسين تكون قائمة على التحسين المستمر وضمان الجودة والارتقاء بالإنتاجية في الأداء والسلوك.
- ج- أن يحفز الدارسين على العمل التعاوني والتفاعل الإيجابي مع الغير في مجموعات التعلم، ومع زملاء العمل.

٤- إلى أي مدى تظهر ضرورة امتلاك معلم الكبار للجداريات الرقمية في الوقت الراهن؟

أكدت عينة الدراسة من معلمي الكبار بنسبة (٩٠٪) على أهمية الجداريات المتضمنة في النموذج المبدئي للبحث، وبخاصة المتعلقة بالجداريات الرقمية، فهناك تأكيدات من المعلمين أنفسهم -باعتبارهم ممارسين في الميدان- على أن التكنولوجيا وتطبيقاتها المستحدثة تسهم بدرجة كبيرة في تيسير عمليات التعليم والتعلم، ولذلك فقد تم التأكيد على ضرورة تمكين المعلمين من المهارات اللازمة لتنفيذ عمليات التعليم والتعلم للدارسين الكبار باستخدام التطبيقات التكنولوجية الحديثة والتي تظهر وتتنامى استخداماتها يوماً بعد يوم.

٥- ما درجة أهمية الجداريات التقويمية في أداء معلم الكبار؟

هناك اتفاق بنسبة حوالى (٩٤٪) على أهمية الجداريات الواردة في النموذج المبدئي للبحث، ولا سيما وأنها تؤكد على الإنتاجية في أداء الدارسين الكبار، مع التأكيد على ضرورة انتقال أثر التعلم للدارسين الكبار، بمعنى أن يكون هناك مردود لكل ما يتعلمه الدارس الكبير في حياته الواقعية، حيث يظهر ذلك في حوارهم ومناقشاتهم لمعالجته بعض القضايا والمشكلات المجتمعية، علاوة على تحمله المسؤوليات في صنع القرارات واتخاذ القرارات وتنفيذها ومتابعتها، وإدراكه لدوره المتوقع منه تجاه نفسه وأسرته ووطنه.

٦- ما معوقات تبنى وتنفيذ النموذج المبدئي للجداريات المهنية لمعلمي الكبار والممارسات الإجرائية المرتبطة بها من وجهة نظر عينة الدراسة؟

هناك مجموعة من العقبات والمعوقات من وجهة نظر معلمي الكبار (عينة الدراسة) والتي قد تحول دون تطبيق النموذج المبدئي للجداريات، ومن أهم هذه المعوقات ما يلي:

- اختيار معلمي الكبار بناءً على الأقدمية وليس الكفاءة والتخصص، مع اقتصار البرامج المقدمة في فروع الهيئة العامة لتعليم الكبار على برامج محو الأمية الأبجدية ومواصلة التعلم والقليل من البرامج يدعم الثقافة العمالية.
- قلة أعداد أعضاء الجهاز الإداري والهيئة التدريسية المتخصصة للتعامل مع الدارسين الكبار، وبخاصة ممن لديهم الخبرات والجدارات المهنية اللازمة للترشيح لوظيفة معلم الكبار.
- نقص بعض المهارات الأساسية اللازمة لعمل معلم الكبار، مثل: القدرة على التعلم الذاتي والتحليل الناقد، وإعداد التقارير وغيرها.
- نقص الدورات التثقيفية للمتقدمين لشغل وظيفة معلم الكبار لتعريف المتقدمين بشروط الترخيص لمزاولة المهنة والاحتياجات اللازمة للحصول عليها.
- غياب التوصيف والتحليل الدقيق لوظيفة معلم الكبار؛ ممّا أدى إلى ضعف فعالية البرامج التدريبية المرتبطة بها.
- الافتقار إلى بنية تحتية وتكنولوجية في كثير من فروع الهيئة العامة لتعليم الكبار، وذلك لاستخدامها في عمليات تعليم الدارسين الكبار أو التواصل معهم.
- ضعف الإمكانيات المادية والبشرية اللازمة لتنفيذ خطط التنمية المهنية لمعلمي الكبار.
- اتسام المناخ العام داخل مؤسسات تعليم الكبار بالسلبية تجاه جدوى محو الأمية والاستمرار في تعليم الكبار منهم.
- القصور في عملية تحديث الإحصاءات الدقيقة الخاصة بأعداد الأميين من الدارسين الكبار.
- ضعف قنوات الاتصال بين مؤسسات الاهتمام برعاية وتعليم الكبار والإدارة العامة للتدريب ومراكز التدريب في المحافظات.

- قلة الاعتمادات المالية الحكومية اللازمة للتوسع في إنشاء فصول الكبار.
- غياب خطة استراتيجية لتعليم الكبار ولاسيما للدارسين من ذوي الإعاقات المختلفة.

ملخص نتائج تطبيق أداة المقابلة شبه المقننة:

لقد ظهر اتفاق عينة الدراسة- إلى حد كبير- من معلمي تعليم الكبار العاملين في الميدان على أهمية النموذج المبدئي للبحث والمتضمن للجدارات اللازمة في أدائهم، مع إضافة بعض الجدارات في المحاور الخمسة للجدارات، كما أضافت عينة الدراسة فيما يتعلق بمعوقات تطبيق النموذج المبدئي للبحث عديد من المعوقات والتي لاحظت الباحثة أنها انحصرت في ثلاثة جوانب، أولهما: جانب إعداد المعلم في مؤسسات الإعداد وهي كليات التربية، أما الجانب الثاني، فقد تمثل في الجانب التشريعي والذى يتمثل في معايير اختيار الكفاءات من المعلمين عند التعيين، والتشريعات الخاصة بالتدريب أثناء الخدمة، علاوة على فتح قنوات الاتصال مع مؤسسات المجتمع المعنية بقضايا تعليم الكبار، ويتمثل الجانب الثالث في الجانب المادي المتعلق بتوفير الأجهزة التكنولوجية والرقمية وتجهيز القاعات الدراسية للكبار وتوفير النماذج والتطبيقات العملية مع التوسع في استخدام التكنولوجيا الرقمية.

مستخلص النتائج العامة للدراسة الميدانية:

بناءً على نتائج الدراسة الميدانية المتمثلة في تطبيق الاستبانة من جانب، والمقابلة من جانب آخر، فقد تم الخروج ببعض النتائج العامة المتعلقة بالدراسة الميدانية، وهي على النحو التالي:

- اتفقت آراء عينة الدراسة من أعضاء هيئة التدريس (الخبراء والمتخصصين ومديري مراكز تعليم الكبار بالجامعات المصرية، مع آراء معلمي الكبار العاملين فعلياً بالميدان التربوي؛ في أهمية النموذج المبدئي للبحث والجدارات المهنية المتضمنة فيه.

- اختلفت آراء عينة الدراسة من الخبراء (أعضاء هيئة التدريس ومديري مراكز تعليم الكبار بالجامعات)، مع آراء معلمي الكبار في الميدان، في ترتيب الجدارات المتضمنة في النموذج المبدئي للجدارات، حيث يرى أعضاء هيئة التدريس أن محور الجدارات التقييمية يأتي في المقدمة من حيث الأهمية عن المحاور الأخرى، بينما يرى معلمي الكبار العاملين في الميدان أن محور القيم الأخلاقية يأتي في المقدمة من حيث مستوى الأهمية والتأثير في التعامل مع الدراسين الكبار.

القسم الخامس للبحث:

النموذج المقترح للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة

بناءً على الإطار النظري للبحث والدراسة النظرية المتعلقة بتحليل واقع إعداد معلم الكبار وتدريبه وأدواره وأهم المشكلات التي تواجهه في ضوء التشريعات والوثائق الرسمية، ونتائج الدراسة الميدانية، والتي استهدفت تحديد مدى الاتفاق على أهمية النموذج المبدئي للبحث والمتضمن للجدارات المهنية اللازمة للمعلم من أجل تلبية متطلبات التنمية المستدامة. فقد تمت صياغة النموذج المقترح النهائي للبحث، بعد المرور بعدة خطوات، هي:

أولاً: أهداف النموذج المقترح:

يهدف النموذج المقترح إلى تحديد وحصر وتصنيف الجدارات المهنية لمعلمي الكبار، مما يساهم في تطوير أدائهم وإيجاد مناخ تنافسي بينهم يحرك طاقاتهم الكامنة وينمي قدراتهم المختلفة، ويدعم الثقافة المحفزة على الإبداع والابتكار، هذا بالإضافة إلى تحديد متطلبات تنفيذ النموذج المقترح بما يوافق السياق الثقافي لبيئة العمل في مصر.

ثانياً: ركائز بناء النموذج المقترح:

يستند النموذج المقترح إلى مجموعة من الركائز الأساسية التي يمكن إيجازها، فيما يلي:

- ١- أن امتلاك معلم الكبار للجدارات المهنية اللازمة لأداء أدواره المتنوعة؛ يعد مطلباً حيوياً لمواجهة متغيرات العصر، فالتغيرات العلمية والتكنولوجية والاجتماعية والاقتصادية التي يشهدها العصر تجبر القائمين علي العملية التعليمية والتربوية علي إيجاد معلم قادر على التعامل مع المتغيرات الحادثة والمتوقعة في المستقبل.
- ٢- أن تمكن معلم الكبار من الجدارات المهنية اللازمة لتلبية متطلبات التنمية المستدامة؛ يعد بمثابة استراتيجية لمواجهة أزمة التعليم في العالم المعاصر، وذلك لأن الأبنية التعليمية والتجهيزات والمرافق والمناهج والكتب والوسائل التعليمية تبقى، محدودة الفائدة إذا لم يتوفر المعلم الكفاء الذي يستطيع أن يمتلك الثقافة المعرفية التي يتطلبها المجتمع المعاصر.
- ٣- أن تمكن معلم الكبار من الجدارات المهنية يساعده على مواجهة المشكلات التعليمية المختلفة، مع إيجاد الحلول المناسبة لها، كما تكون لديه القدرة على توجيه الدارسين، وإكسابهم المهارات والمعارف والاتجاهات التي ترتبط بفهم العلم وتطبيقاته بدرجة تمكنه من التعامل بنجاح مع المجتمع الذي يعيش فيه.
- ٤- أن تمكن معلم الكبار من الجدارات المهنية يساهم في تقديم نوعية المعارف التي يبحث عنها أصحاب الخبرات والمهارات الحياتية من الدارسين الكبار.
- ٥- أن تمكن معلم الكبار من الجدارات المهنية المختلفة؛ يمكنه من القيام بمهمته علي أكمل وجه فالمعلم هو المرشد والميسر والخبير الذي يتم إعداده ليحقق كافة الأغراض التعليمية، ولما كان أي إصلاح يتوقف علي نوع الهيئة التي يعد إليها

فيها، فإن إصلاح المجتمع رهن بإصلاح الدارسين، ولا يمكن للمعلم أن يقوم بهذه المهمة علي أكمل وجه، إلا إذا نال نصيباً وافراً من الإعداد.

ثالثاً: محاور النموذج المقترح في صورته النهائية:

بناءً على الجمع بين آراء الخبراء والمتخصصين في أصول التربية والتخطيط التربوي ومديري مراكز تعليم الكبار ببعض الجامعات المصرية من جهة، ومعلمي تعليم الكبار من الممارسين في الميدان من جهة أخرى، والتي استهدفت تحديد مدى صلاحية ومناسبة النموذج المبدئي للبحث للتطبيق في الميدان التربوي الخاص بتعليم الكبار، فقد تمت صياغة النموذج النهائي للبحث وذلك كما يلي:

١ - القائمة النهائية للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلم الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة.

تحدد الجدارات المهنية لمعلمي الكبار وذلك بعد مراجعة ما اتفقت عليه عينة الدراسة الميدانية في أدواتها الأولى وهي الاستبانة، وأداتها الثانية وهي المقابلة شبه المقننة فيما يوضحه الجدول التالي:

جدول (١٠): النموذج النهائي للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلم الكبار

من تلبية متطلبات التنمية المستدامة

م	نوع الجدارات المهنية	الجدارات والممارسات الفرعية الدالة عليها
١	الجدارات المعلوماتية	يتقن المادة التي يقوم بتدريسها، وما تتضمنه من مفاهيم ومعارف
		يبسط المعلومات، بما يتناسب ومستويات الدارسين الكبار
		يدرك مفهوم التربية المستمرة، وعلاقة تعليم الكبار بخطط التنمية في المجتمع

<p>يحدد متطلبات مهن الدارسين الكبار، من معارف ومهارات وجوانب وجدانية؛ ليختار الخبرات التي تتسق مع تلك المهن</p> <p>يتابع التطورات الحادثة في المناهج، في ضوء خصائص الكبار وحاجاتهم الفردية والاجتماعية والمهنية</p> <p>يتبادل المعرفة والخبرات مع معلمي الكبار القدامى والجدد، للعمل كفريق واحد متجانس متعاون</p> <p>ينمي مهاراته البحثية، من خلال عضوية الجمعيات العلمية، أو مطالعة الدوريات، والمجلات، والنشرات</p> <p>يشارك في برامج ودورات التدريب بمختلف أشكالها (محاضرات- ورش عمل- تعليم عن بعد- تعلم موجه)، لتجديد مهاراته وخبراته</p> <p>يطبق التجارب التعليمية الرائدة التي تساعد الكبار على تحديد أهدافهم وتحقيقها في أقل وقت وجهد ممكن</p> <p>يراعى التداعيات والمتغيرات والمستحدثات المتسارعة عند تصميم أو تنفيذ برامج تعليمية أو تدريبية أو مداخل تدريسية للكبار</p> <p>يوظف معارفه في الاختيار والتمييز بين المعلومات المختلفة والمتداخلة في مجالات الحياة المختلفة</p> <p>يمتلك القدرة على إنتاج الأفكار التي تسهم في تحقيق أهداف عملية التعلم للدارسين الكبار</p>	
<p>يصوغ الأهداف التعليمية بطريقة إجرائية واضحة محددة، قابلة للقياس والتقييم، مع تحديد متطلبات تحقيقها</p> <p>يستخدم المدخل البنائي في تعليم الدارسين الكبار؛ وذلك بربط المعلومات الجديدة بما لديهم من معلومات وخبرات أولية</p> <p>يركز على ذاتية التعلم وتدريب الدارسين الكبار على كيفية البحث عن المعرفة، والتأكد من مصادرها المتعددة</p> <p>يشرك الدارسين الكبار في تخطيط الأنشطة التعليمية وتنفيذها؛ لتمكين الكبار من المهارات الحياتية المختلفة</p>	<p>الجدارات الأدائية</p> <p>٢</p>

<p>يربط المادة التي يدرسها بغيرها من المواد الأخرى؛ لتحقيق التكامل بين المناهج الدراسية، وتحقيق نتائج التعلم الخدمي</p> <p>يقدم عدداً كبيراً من الأنشطة والخبرات لتنمية مهارات التفكير الإبداعي والناقد لدى الدارسين الكبار</p> <p>يوظف مدخل حل المشكلات في تعليم الدارسين؛ لتنمية قدراتهم على التفكير العلمي ومواجهة مشكلات الحياة المختلفة</p> <p>يهيئ بيئة تعليمية مفتوحة تدعم التفكير الجماعي خلال مجموعات المناقشة والفرق البحثية</p> <p>يوظف مداخل التعلم المتمركزة حول الدارس الكبير، والتي تشجع الاكتشاف الذاتي، والمشاركة الفعالة، والتعاون بين الأقران والخبراء</p> <p>يدعم عرضه للموضوعات، بالأمثلة والحقائق والتجارب المناسبة</p> <p>يشرك الدارسين الكبار في مواقف تعليمية تكون بمثابة المحاكاة للواقع الحقيقي؛ وذلك لتبسيط المعلومات وتقريبها إلى الواقع اليومي لهم</p>	
<p>يوجه الدارسين ويرشدهم لتذليل عقبات تعلمهم؛ من خلال إيجاد الحافز الإيجابي وتحقيق التوازن بين العمل والتعلم</p> <p>يشجع الدارسين على الاعتماد على أنفسهم، في التعلم وفي التقويم الذاتي لأدائهم</p> <p>يتبنى اتجاهات إيجابية نحو الدارسين، مع التزامه بأخلاقيات مهنة معلم الكبار</p> <p>يتقبل انفعالات الدارسين المتباينة في المواقف التعليمية المختلفة، مع تدعيم ثقتهم بأنفسهم بما يجعلهم يتقبلون كل ما يكلفهم به من مهام</p> <p>يساعد الدارسين الكبار على اكتشاف احتياجاتهم التعليمية بمراعاة الفروق الفردية بينهم، مع تهيئة الظروف المناسبة لتعلمهم</p> <p>يتقبل آراء الدارسين الكبار بمرونة، مع تمكينهم من تحمل قدرًا كبيراً من مسؤولية تعلمهم، في ضوء خبراتهم السابقة وخصائصهم النفسية</p>	<p>الجدارات الأخلاقية</p> <p>٣</p>

<p>يغرس معلم الكبار القيم الداعمة للتجديد والابتكار في نفوس الدارسين، أثناء عمليات التعليم والتعلم</p> <p>يبنى ثقافة مشتركة بينه وبين المعلمين والدارسين تكون قائمة على التحسين المستمر وضمان الجودة والارتقاء بالإنتاجية في الأداء والسلوك</p> <p>يحفز الدارسين على العمل التعاوني والتفاعل الإيجابي مع الغير في مجموعات التعلم، ومع زملاء العمل</p>	
<p>يوظف معلم الكبار التطبيقات العملية للكمبيوتر والوسائط المتعددة، وقواعد البيانات في تدريس مادة التخصص</p> <p>يجيد استخدام الإنترنت في البحث عن أحدث النظريات التربوية الحديثة، في مجال تعليم الكبار</p> <p>يُعد الأنشطة والخبرات التي تنفذ باستخدام الكمبيوتر والانترنت، وفقاً لاحتياجات الدارسين، لتيسير عمليات التعلم لدى الدارسين</p> <p>يستثمر تطبيقات الذكاء الاصطناعي في دعم عمليات تفريد التعلم</p> <p>يدعم دوائر المعارف التفاعلية داخل فصول تعليم الكبار، لتشجيع التعلم الموجه ذاتياً</p> <p>يشجع الدارسين على استخدام التكنولوجيا في فهم وإدراك القضايا الملحة في المجتمع، مثل: أزمة الطاقة، الثورة البيولوجية المعاصرة، المشكلة السكانية، وغيرها...</p> <p>يشارك في منتديات المناقشة على الإنترنت؛ لتدعيم ممارساته في فصول تعليم الكبار، ونشر روح التعاون بينه وبين الآخرين بصورة مجتمع التعلم الافتراضي</p> <p>يدعم توظيف الإنترنت لإنجاز المشاريع التعليمية</p>	<p>الجدارات الرقمية</p> <p>٤</p>
<p>يتمكن معلم الكبار من توظيف أساليب التقويم للدارسين الكبار بالشكل المناسب</p> <p>يجرى عملية تقويم الدارسين في ضوء معايير ومحكات وضعها الدارسون بأنفسهم كمؤشرات للإنجاز</p>	<p>الجدارات التقويمية</p> <p>٥</p>

يعتني بالجانب التطبيقي باعتماد أساليب تقويم الأداء، التي يتم فيها التأكد من تمكن الدارسين الكبار من المهارة أو المعرفة
يدير الاختبارات بالشكل الذي يوفر الراحة النفسية للكبار أثناء أدائها، ويحلل نتائجها ويفسرها
يُشرك الدارسين الكبار في عملية التقويم، وذلك بتزويدهم بمعلومات عن الصعوبات التي تعترضهم، ودوره في التغلب عليها
ينوع في بدائل تشخيص نقاط القوة والضعف في عملية التعلم، مما يساعد على اتخاذ القرارات المناسبة
يقدم التعزيز الفوري المناسب لكل دارس كبير، بالإفادة من نتائج التغذية الراجعة
يضع برامج علاجية مناسبة لذوى المستويات الضعيفة في ضوء نتائج التقويم التي يصممها ويجربها في إطار المستهدف من برامج تعليم الكبار
يقيم نفسه وأدائه ذاتياً أو بواسطة الدارسين، لتحديد مدى إسهامه في تحقيق الأهداف المنشودة

رابعاً: متطلبات تنفيذ النموذج المقترح:

من أجل الأخذ بالنموذج المقترح، وتطبيقه في الواقع، فإن ذلك يستلزم توافر مجموعة من المتطلبات، والتي يمكن تحديدها فيما يلي:

١ - المتطلبات التشريعية المتعلقة بتلبية متطلبات التنمية المستدامة

في التربية المستمرة وتعليم الكبار:

أ- إصدار القرارات اللازمة بتوفير قاعدة بيانات توفر الإحصاءات الدقيقة الخاصة بالدارسين الكبار من العاديين ومن ذوي الإعاقة في كافة مجالات تعليم الكبار، وذلك بالتعاون بين هيئة تعليم الكبار ووزارة التربية والتعليم، وإدارة التربية الخاصة، ومركز التعبئة العامة والإحصاء، حتى تكون هذه البيانات متاحة وموحدة وغير متناقضة.

ب- سنّ بعض التشريعات لتأسيس مؤسسات مستقلة لتعليم الكبار من ذوي الإعاقة، بدلاً من تخصيص بعض الفصول في بعض المؤسسات التي تقدم خدمات لذوي الإعاقة؛ بما يضمن الحصول على تعليم مناسب طبقاً لنوع كل إعاقة من خلال لجان قانونية متخصصة.

ج- وضع تشريعات بمعايير إعداد معلم الكبار والالتزام بها، وتجديد هذه المعايير في ضوء المستجدات التكنولوجية الحديثة، وتحديثها بصفة مستمرة.

د- تضمين مؤسسات إعداد المعلم لمبادئ التربية المستمرة ومتطلباتها في رؤيتها ورسالتها وأهدافها وفى التعامل مع الطلاب، وهيئة تدريسيها، والموظفين، مع تشجيع كل مؤسسات التربية النظامية واللائقراطية لتدمج في أنشطتها قيم ومعايير متعلقة بالتنمية المستدامة، وتقديم فرص التعلم مدى الحياة لكافة التخصصات.

هـ- إعادة توجيه السياسات التربوية من خلال تقوية الصلة بين نتائج البحث العلمي واتخاذ القرار مستخدمةً البيانات المبنية على الدليل، وتكامل أنظمة المعرفة المختلفة عبر التخصصات المختلفة.

٢- المتطلبات المتعلقة بمراجعة برامج إعداد معلم الكبار في ضوء متطلبات التنمية المستدامة:

يقترح أن يراعى في برامج إعداد معلم الكبار من أجل تلبية متطلبات التنمية المستدامة ما يلي:

أ- وضوح فلسفة تعليم الكبار وأهدافه وأولوياته بحيث تساير السياسة التعليميّة، مع مراعاة التنسيق بين الجهات المنوط بها تخطيط وتنفيذ برامج الاعداد والتدريب المختلفة.

ب- أن تشتق برامج إعداد معلم الكبار بناءً على الاحتياجات الفعلية للدارسين الكبار.

ج- إعداد واختيار كوادرات ذات كفاءة عالية كمًّا وكيفًا للاضطلاع بمسئوليات اعداد معلم الكبار من حيث الأهداف والتخطيط والتنفيذ والمتابعة والتقييم وغيرها.

د- إكساب معلم الكبار مهارات التفكير الأساسية وحلّ المشكلات والتأمل والتفكير الناقد، واتخاذ القرار، والتفكير الإبداعي وأساليب مواجهة تحديات القرن الحادي والعشرين.

هـ- أن تتضمن برامج إعداد معلمي الكبار زيارات ميدانية لبعض الدول، أو حضور دورات تعدها هيئة اليونسكو الدولية، والاشتراك في اختيار أعضاء هذه الزيارات ومتابعة التقارير الواردة بشأنها.

و- إدخال نظام معلم الامتياز بحيث يقضي المعلم المرشح للعمل مع الدارسين الكبار فترة من العمل تحت التدريب، وإثبات صلاحيته لمهام المنصب على غرار نظام طبيب الامتياز.

ز- إعادة النظر في الدبلومات المقدمة لإعداد معلم الكبار وربطها بقضايا الاستدامة، مع الأخذ بمفهوم التخصصات البينية والمتداخلة لتحقيق المرونة في مواجهة التغير التي تفرضها ظروف العصر ومجتمع المعرفة.

٣- المتطلبات المتعلقة باختيار وتعيين معلم الكبار في ضوء متطلبات التنمية المستدامة:

إنَّ حسن اختيار معلمي الكبار يُعدُّ أساسًا مهمًّا لنجاح عملية تعلمهم، ويعني حسن اختيار الشخص المناسب للعمل، وأن يتمَّ تحقيق التوازن بين قدرات وخبرات ومهارات الفرد وبين العمل المطلوب أدائه؛ وبالتالي خفض الحاجة إلى إعادة تدريب وتأهيل الفرد؛ وبالتالي خفض تكاليف الإعداد والتدريب، ويندرج تحت حسن الاختيار مراعاة العدالة في الاختيار، وتحقيق مبدأ تكافؤ الفرص.

يقترح أن يراعى في اختيار وتعيين معلم الكبار من أجل تلبية متطلبات التنمية المستدامة، ما يلي:

أ- امتلاك المؤهل الجامعي التربوي المناسب مع الخبرة العملية في مجال تعليم الكبار، بحيث يكون قضى فترة معينة تحدها الوزارة في العمل داخل مؤسسات تعليم الكبار.

ب- الإلمام التام بأهداف تربية وخصائص الدارسين الكبار وحاجاتهم والخدمات المختلفة اللازمة لتعليمهم.

ج- الحصول على برنامج تدريبي متكامل وكافٍ يشمل الجانب النظري والعملية من إحدى المؤسسات التربوية المعتمدة.

د- اجتياز اختبار للقبول بالوظيفة تقوم الهيئة العامة لتعليم الكبار بإعداده وتطبيقه وتقويمه ويشمل الجوانب المهنية والفنية للوظيفة.

هـ- مقابلة شخصية، تهدف لاختيار شخصية محببة، ونفسية مطمئنة مستقرة، ومتكيفة مع نفسها، وأن يتميز الفرد المرشح للوظيفة بصحة بدنية سليمة ولياقة بدنية وشكل مقبول ومظهر لائق.

٤- المتطلبات المتعلقة بتدريب معلم الكبار أثناء الخدمة في ضوء متطلبات التنمية المستدامة:

يقترح أن يراعى في تدريب معلم الكبار من أجل تلبية متطلبات التنمية المستدامة، ما يلي:

أ- السعي إلى توفير برامج تدريب متخصصة لمعلم الكبار، وجعلها أحد شروط الحصول على رخصة مزاوله مهنة معلم الكبار.

ب- التخطيط لإنشاء أكاديمية مهنية لمعلم الكبار تتولى مسؤولية وضع خطة قومية لتنمية معلم الكبار مهنيًا؛ للتعامل مع احتياجات الكبار المتنوعة، ومنح شهادة رخصة مزاوله المهنة عند التعيين أو الترقى ودعم التعليم الذاتي، والتعليم عن بُعد.

- ج- تطوير وحدات التدريب داخل مؤسسات الاهتمام بالكبار، وتفعيل دورها نحو تقديم بعض البرامج التدريبية لمعلم الكبار.
- د- التنوع في أساليب التنمية المهنية لمعلم الكبار كاستخدام الإنترنت والوسائط المتعددة من خلال البرمجيات المساعدة التي تقدم المعلومات بشكل جذاب، وأسلوب تبادل الخبرات، وحلقات النقاش، والاطلاع الحر، والبعثات إلى الخارج، وكل هذه الأساليب غير مكلفة ويمكن استخدامها بسهولة إذا ما تمّ التدريب عليها.
- هـ- توثيق الصلة وتبادل المعلومات والخبرات بين مصر والدول المتقدمة في تعليم الكبار، إلى جانب المنظمات الدولية والإقليمية ومراكز ومعاهد البحوث؛ عن طريق التوسع في عقد المؤتمرات والندوات وورش العمل بما يُوفر فرصاً لتبادل المعلومات والاطلاع على كل ما هو جديد في مجال التربية المستمر وتعليم الكبار.
- و- ربط المؤسسات التعليمية المختصة بتعليم الكبار بشبكة المعلومات، للإفادة من مصادر المعلومات الدولية المتوافرة على الإنترنت في مجال البحث العلمي.
- ز- التركيز على عملية نشر المعرفة العلمية بالعمل على التحديث والتطوير في مصادرها وأساليبها، مع استحداث المزيد من التخصصات التي تثبت الحاجة إليها في التنمية الشاملة ومجتمع المعرفة.
- ح- حث معلمي الكبار العاملين في الميدان على استكمال دراستهم داخل كليات التربية على مستوى الدراسات العليا ببرامج تعليم الكبار.
- ط- تفعيل مشاركة الهيئة العامة لتعليم الكبار مع الجامعات في نظام تدريب المعلمين على أحدث الأساليب التدريسية والتكنولوجية التي تتناسب مع الكبار ومع العصر الحالي.

مراجع البحث ومصادره

إبراهيم، رحاب أحمد (٢٠١٨). معلم الكبار وإعداده في ضوء المتطلبات المجتمعية والسياق العالمي: بحث ميداني، آفاق جديدة في تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، (٢٤): ٩-٤٨.

أبو الحمائل، أحمد (٢٠١٩). درجة أهمية الجدارات المهنية لأعضاء هيئة التدريس بالكلديات العلمية بالجامعات السعودية في ضوء رؤية المملكة العربية السعودية ٢٠٣٠ من وجهة نظرهم ، مجلة الطفولة والتربية، جامعة الإسكندرية، ١١ (٣٩): ٣٩١-٤٤٤.

أبو سعده، وضيفة محمد أحمد، وآخرون (٢٠٢٢). الممارسات المهنية لمعلم الكبار في ضوء نظريات التعليم والتعلم الحديثة: دراسة تحليلية. مجلة كلية التربية جامعة بنها. ٣٣ (١٢٩): ١٥٨-١٨٦.

الألكسو، (٢٠٢٢). تقييم برامج تعليم الكبار والتعلم مدى الحياة في الجامعات العربية. إدارة التربية التابعة للمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم: الجمهورية التونسية.

الحازمي، الحسن بن علي يحيى (٢٠٢٣). دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين ومتطلبات التنمية المستدامة. المجلة العربية للعلوم التربوية والنفسية. ٥ (١٩): ٥١-٧٠.

السعيد، سعيد محمد (٢٠١٨). برامج تعليم الكبار، إعدادها، تدريسها، تقييمها، القاهرة: دار الفكر العربي.

السالموطي، إقبال الأمير (٢٠١٨). الفقر وتعليم الكبار في الوطن العربي بين التهميش والتمكين: الواقع ونماذج التمكين. المؤتمر العلمي الثامن: تربية الفئات المهمشة في المجتمعات العربية لتحقيق أهداف التنمية المستدامة- الفرص والتحديات، المنوفية: كلية التربية، جامعة المنوفية: ٣٥-٤٩.

- السيد، إيمان سعيد عبد المنعم (٢٠٢٣). تطوير أداء معلم الكبار في مصر على ضوء بعض مستحدثات الثورة الصناعية الرابعة ومتطلبات التنمية المستدامة. مجلة كلية التربية جامعة المنوفية. ٢(٢): ٣١٥-٣٤٨.
- العثمان، إبراهيم بن عبد الله (٢٠١٨). الجدارات المهنية التعليمية اللازمة للطلاب المعلمين في مجال التربية الخاصة من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بقسم التربية الخاصة، المجلة الدولية لعلوم وتأهيل ذوي الاحتياجات الخاصة، المؤسسة العربية للبحث العلمي والتنمية البشرية، (٩)، ٦٤-١٢٣.
- العقل، عقل بن عبد العزيز (٢٠٢١). أبعاد التنمية المستدامة ومصادرها وتطبيقاتها في ضوء التربية الإسلامية. المجلة التربوية لكلية التربية بجامعة سوهاج. ٢(٨٢): ٨٩٦-٩٤٠.
- القطب، سمير عبدالحميد (٢٠٢١). استراتيجيات تعليم الكبار في ضوء استراتيجية التنمية المستدامة: رؤية مصر ٢٠٣٠م. مجلة كلية التربية جامعة كفر الشيخ، (١٠٣): ٣٢١-٣٤٦.
- النجار، فاطمة رمضان (٢٠٢١) رؤية أعضاء هيئة التدريس لكفايات معلم تعليم الكبار في ضوء التحول الرقمي للمجتمع المصري، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، (٨٧)، ١٠٢٧-١١١٢.
- الوشاحي، غادة السيد السيد (٢٠١٥). تصور مقترح لتنمية المهارات الحياتية لدى الكبار الأميين في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة. المجلة العلمية لكلية التربية جامعة سوهاج، (١٧): ٩٦-١٥٨.
- توفيق، إبراهيم الدسوقي. (٢٠١٦). المعلم المصري والجدارات المهنية في القرن الحادي والعشرين، أعمال مؤتمر: تكنولوجيا التربية والتحديات العالمية للتعليم، الجمعية العربية لتكنولوجيات التربية، ٢٥٣-٢٦٠.

- جابر، جابر عبد الحميد، وكاظم، أحمد خيرى كاظم (١٩٩٦). مناهج البحث في التربية وعلم النفس. القاهرة: دار النهضة المصرية.
- جامعة الزقازيق (٢٠٢٠). لائحة الدراسات العليا لكلية التربية. الزقازيق: كلية التربية.
- جامعة المنصورة (٢٠١٥). لائحة كلية التربية (مرحلة الدراسات العليا). المنصورة: كلية التربية.
- جامعة بنها (٢٠٢٠). اللائحة الداخلية بكلية التربية لمرحلة الدراسات العليا. بنها: كلية التربية.
- جامعة قناة السويس (٢٠١٤). اللائحة الداخلية لكلية التربية لمرحلة الدراسات العليا. الاسماعيلية: كلية التربية.
- جمعة، محمد حسن أحمد، وعمرى، عاشور أحمد (٢٠١٩). التخطيط لإعداد وتأهيل معلم الكبار لممارسات جديدة في ضوء التوجه الوطني التنموي المستدام Vision Egypt ٢٠٣٠. مجلة كلية التربية جامعة طنطا، ٧٤(٢): ٥٨٢-٦٢٧.
- ربحي، مصطفى عليان، وغنيم، عثمان محمد (٢٠٠٠). مناهج وأساليب البحث العلمي النظرية والتطبيق، الأردن: دار صفاء للنشر والتوزيع.
- رضوان، رأفت على (٢٠١٦). التكنولوجيا الجديدة وتعليم الكبار. المؤتمر السنوي الرابع عشر، بعنوان: من تعليم الكبار إلى التعلم مدى الحياة للجميع من أجل تنمية مستدامة، القاهرة: جامعة عين شمس، مركز تعليم الكبار بالاشتراك مع المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والهيئة العامة لتعليم الكبار: ١٦١-١٧٦.
- رئاسة مجلس الوزراء المصرية (٢٠٢٤). التنمية المستدامة في مصر: الجهود - الاحتياجات. وزارة الدولة لشئون البيئة. القاهرة.

سهل، ليلي (٢٠١٨). الأدوار الجديدة للمعلم والجدارات المهنية اللازمة ليقوم بها، مجلة جيل الدراسات الأدبية والفكرية، مركز جيل البحث العلمي، (٣٧): ١٠٥-١٢٠.

عبد العاطي، نهى السيد (٢٠٢٣). دور مؤسسات تعليم الكبار في التنمية المستدامة في اطار المشاركة المجتمعية. مجلة القراءة والمعرفة. الجمعية المصرية للقراءة والمعرفة (٢): ٢٧٥-٣٣١.

عبد الحميد، وحيد عبد الحميد، والخويت، سمير عبد الوهاب، ومحسب، نعمة منور (٢٠٢٤). واقع محو الأمية وتعليم الكبار في مصر. مجلة التربية في القرن ٢١ للدراسات التربوية والنفسية بالقاهرة، (٣٧): ١٩٧-٢٢٥. عصر، رضا مسعد السعيد (٢٠٢١). المنهج المختلط : مدخ تكاملي لدمج البيانات الكمية والنوعية في البحث التربوي. مجلة تربويات الرياضيات، ٢٤(٥): ٧-٢٨.

قطيط، عدنان محمد أحمد (٢٠١٩). تعليم الكبار بين البيداجوجيا والأندراجوجيا. مجلة صحيفة التربية، ٧١(٤): ٣٥-٤٤.

قناوي، إبراهيم علي (٢٠٢٢). تصور مقترح لإعداد برنامج خاص لمعلم تعليم الكبار في ضوء خبرات بعض الدول، المجلة التربوية لتعليم الكبار، كلية التربية، جامعة أسيوط، ٤(٢): ١٤٠-١٦٤.

مجمع اللغة العربية (٢٠٠٨). المعجم الوجيز. القاهرة: الهيئة العامة لشئون المطابع الأميرية.

منظمة الأمم المتحدة للتربية والثقافة والعلوم-اليونسكو (٢٠٢٣). التربية من أجل التنمية المستدامة في الميدان. باريس: مكتب التخطيط التابع لمنظمة اليونسكو.

الهيئة العامة لتعليم الكبار (٢٠١٤). الخطة الاستراتيجية لمحو الأمية وتعليم الكبار، ٢٠١٤-٢٠٣٠، الهيئة العامة لتعليم الكبار، جمهورية مصر العربية.

الهيئة العامة لتعليم الكبار (٢٠٢٣). تقرير نصف العام الأول للعام المالي
٢٠٢٢/٢٠٢٣، الهيئة العامة لتعليم الكبار، القاهرة.
وزارة التخطيط والتنمية الاقتصادية (٢٠٢٢). الأجندة الوطنية للتنمية المستدامة:
رؤية مصر ٢٠٣٠ المحدثه. القاهرة.

وزارة التربية التابعة للجمهورية التونسية(٢٠٢٣). دليل المكون في التنمية المستدامة
في المؤسسات التربوية. وزارة التربية بالتعاون مع وزارة البيئة. تونس.

يونس، هاني محمد (٢٠١٦). متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء التعلم مدى
الحياة: رؤية مقترحة، مجلة البحوث النفسية والتربويّة، كلية التربية-
جامعة المنوفية، ٣١ (٤): ١٥٣-٢٠٢.

American Institutes for Research (13/11/2024). Interactive Adult
Education Teacher Competencies. Available at:
<https://lincs.ed.gov/publications/te/competenciesgraphic.pdf>

Bertschy, F. & et al.(2023). Teachers' Competencies for the
Implementation of Educational Offers in the Field of
Education for Sustainable Development. Sustainability,
5(12): 5067-5080.

Fedele-McLeod, M. et. al. (2025). Promoting teacher effectiveness:
Adult education teacher competencies. Washington, DC:
American Institutes for Research & LINCS.

Hasel, Renata(2022). Adult Education Teachers' Competencies for
The Implementation of Sustainable Development. Studies
in Adult Education and Learning, 27(1): 79-100.

Krejcie, R.V. & Morgan, D.W.(1970) Determining Sample Size for
Research Activities. Educational and Psychological
Measurement, (30): 607-610.

Martins, A. A., et al. (2016). Education for sustainability: Challenges
and trends. Clean Technologies and Environmental Policy,
8, 31-37.

McLeod, Mariann Fedele& et al.(2024). Adult Education Teacher
Competencies. The U.S. Department of Education, USA.

- Minton, David(2022). Teaching Skills in Adult and Further Education. 3^{ed} , London: Macmillan.
- UNESCO. (2017). Education for Sustainable Development: Learning Objectives. UNESCO.
- UNESCO. (2018). Issues and trends in Education for Sustainable Development. UNESCO.
- UNESCO (2024). Shaping the future we want: UN Decade of Education for Sustainable Development (2015–2024): Final report. Paris.
- World Bank (2024). Global Monitoring Report 2023/2024: Ending Poverty and Sharing Prosperity. World Bank Publications.

ملحق ١:

أسماء السادة الأساتذة الخبراء المشاركين فى الدراسة الميدانية

م	الاسم	الدرجة العلمية والوظيفة الحالية
١	أ.د/ إبراهيم أحمد غنيم	أستاذ المناهج وطرق التدريس ووزير التربية والتعليم الأسبق
٢	أ.د/ إبراهيم عباس الزهيري	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المتفرغ بكلية التربية جامعة حلوان
٣	أ.د/ إبراهيم عبد الرافع السمدونى	أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة الأزهر
٤	أ.د/ بيومى محمد ضحاوى	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المتفرغ بكلية التربية جامعة قناة السويس
٥	أ.د/ حسين محمد الغمرى	أستاذ المناهج وطرق التدريس بكلية التربية جامعة قناة السويس
٦	أ.د/ سعيد محمود مرسى	أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة الزقازيق
٧	أ.د/ سمير الخويت	أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة طنطا، وعميد الكلية الأسبق
٨	أ.د/ صلاح طه توفيق	أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة بنها
٩	أ.د/ عماد صموئيل	أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة سوهاج، ومدير مركز تعليم الكبار بالجامعة
١٠	أ.د/ عيد عبد الواحد	رئيس الجهاز التنفيذى للهيئة العامة لتعليم الكبار
١١	أ.د/ محمد أحمد حسين ناصف	أستاذ التربية المقارنة والإدارة التربوية المتفرغ بكلية التربية جامعة الزقازيق
١٢	أ.د/ محمد العجمى	أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة الأزهر
١٣	أ.د/ محمد عبد الله الفقى	أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة الزقازيق، ومدير مركز تعليم الكبار بالجامعة
١٤	أ.د/ محمد غنيم محمد	أستاذ التخطيط التربوي بكلية التربية جامعة السويس
١٥	أ.د/ مدحت محمد صالح	أستاذ المناهج وطرق التدريس وعميد كلية التربية

بالإسماعيلية		
أستاذ أصول التربية بكلية التربية جامعة قناة السويس	أ.د/ نشوة سعد محمد	١٦
أستاذ الإدارة التعليمية بكلية التربية جامعة عين شمس	أ.د/ نهلة عبد القادر هاشم	١٧
أستاذ أصول التربية المتفرغ بكلية التربية جامعة قناة السويس	د/ زينب عبد النبي أحمد	١٨
أستاذ أصول التربية المتفرغ بكلية التربية جامعة قناة السويس	د/ طه طه مصطفى شومان	١٩
مدير وحدة مشروع الجامعات بهيئة تعليم الكبار	د/ فاطمة عياد محمود	٢١
أستاذ الإدارة التعليمية المتفرغ بكلية التربية جامعة قناة السويس	د/ منى ياسين محرم	٢٠
مدير الهيئة العامة لتعليم الكبار فرع الإسماعيلية	أ/ نورهان سيد عيد	٢٢
منسق الهيئة العامة لتعليم الكبار فرع الإسماعيلية	أ/ هبة عبد العاطى	٢٣

تم ترتيب أسماء السادة الأستاذة الخبراء المشاركين أبجدياً

ملحق ٢:

موافقة لجنة أخلاقيات البحث العلمي على إجراء البحث

		
كلية التربية بالإسماعيلية	لجنة أخلاقيات البحث العلمي بكلية التربية جامعة قناة السويس	جامعة قناة السويس
الموافقة الاخلاقية على إجراء البحث		
الى الباحث الرئيسي	من رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي	
أ.م.أ / د. أميرة خيرى على		
إد/ مجدى على حسين الحبشى	نسخة إلى وكيل الكلية:	اليوم والتاريخ: ٢٠٢٤ / ١١ / ٢٤
Ref. No.:		الرقم المرجعي:
عنوان البحث:		
نموذج مقترح للجدارات المهنية اللازمة لتمكين معلمي الكبار من تلبية متطلبات التنمية المستدامة		
وقد تم مراجعة البحث/مقترح الدراسة السابقة مع المرفقات التالية:		
١ - صورة من تقرير الفحص ٢ - صورة من نموذج الموافقة المستنيرة ٣ - صورة من نموذج تعهد وإقرار الباحث أوصت لجنة أخلاقيات البحث العلمي على إجراء البحث/مقترح الدراسة/المشروع مع الشروط التالية:		
١ - يجب على الباحث الرئيسي اتباع جميع اللوائح الخاصة بلجنة الاخلاقيات. ٢ - سيقوم الباحث بإجراء الدراسة تحت الاشراف المباشر (المشرف الرئيسي). ٣ - يجب الا يتم اجراء أي تعديل جوهري على البروتوكول المعتمد أو أي عنصر من الوثائق المقدمة دون تقديمه مسبقاً للجنة الاخلاقيات البحث العلمي للحصول على الموافقة قبل اجراء التعديل. ٤ - المراقبة: قد يخضع المشروع لمراجعة (audit) أو أي شكل من أشكال المراقبة (monitoring) من قبل لجنة أخلاقيات البحث العلمي. ٥ - الباحث الرئيسي للدراسة مسنول عن تخزين البيانات الأصلية للدراسة لمدة لا تقل عن خمس سنوات. ٦ - من المتوقع أن يقدم الباحث الرئيسي التقرير النهائي للبحث في نهاية الدراسة. ٧ - يجب على الباحث الرئيسي تقديم ملخص البحث ونسخة البحث قبل النشر للجنة أخلاقيات البحث العلمي.		
أ.د/ إبراهيم غنيم		
		
رئيس لجنة أخلاقيات البحث العلمي بكلية التربية		
		