



جدارات معلم الكبار في ضوء متطلبات العصر الرقمي "نموذج مقترح"

بحث مكمل للحصول على درجة دكتوراه الفلسفة في التربية
تخصص "أصول التربية"

إعداد

إيمان حسن محمد علي البنا

المدرس المساعد بقسم أصول التربية
كلية التربية- جامعة بنها

أ.د/ مهري أمين دياب

أستاذ أصول التربية
كلية التربية- جامعة بنها

أ.د/ وضيئة محمد أبو سعدة

أستاذ أصول التربية
كلية التربية- جامعة بنها

جدارات معلم الكبار فى ضوء متطلبات العصر الرقمى

”نموذج مقترح“

مستخلص البحث:

تسبب العصر الرقمى ومستحدثاته فى إحداث تغير جذرى فى القوة المنتجة، وأصبحت تعتمد على تحويل العلم إلى طاقة، كما له مردوده على تركيب العمالة، وأصبح هناك طلب متزايد على المتخصصين الماهرين والذين يجيدون إنجاز الأعمال بجدارة، إلى جانب استيعاب التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية السريعة المتلاحقة، وذلك يتطلب من الدول الحفاظ على قدرتها التنافسية، واستدامة القوى العاملة الماهرة، لذلك زاد اهتمام جميع الدول المتقدمة والنامية بتعليم الكبار، حيث لم يقتصر مفهوم تعليم الكبار على مفهوم محو الأمية فحسب، فهو ساحة للتعليم المستمر مدى الحياة للتعبة والتوعية اللازمة للمشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بوعى واقتدار، ومن هنا أصبح معلم الكبار يحمل على كاهله عبء إعداد أفراد المجتمع معرفياً ومهنياً لمواكبة التقدم الذى أحدثته التطور التقنى المعاصر، ولم يتحقق ذلك إلا من خلال إعداد وتأهيل معلم الكبار وفق نموذج محدد للجدارات التى يجب أن يمتلكها معلم الكبار كى يتمكن من القيام بما هو مناط إليه من مهام وأدوار فى العصر الرقمى، وعلى هذا تهدف الدراسة الحالية إلى تحديد ماهية العصر الرقمى ومتطلباته، ومن ثم طرح نموذج مقترح لجدارات معلم الكبار فى ضوء متطلبات العصر الرقمى، وتقتضى طبيعة الدراسة استخدام المنهج الوصفى كأحد مناهج البحث العلمى حيث يركز على الوصف الدقيق لموضوع الدراسة.

الكلمات المفتاحية: تعليم الكبار، معلم الكبار، الجدارات، متطلبات العصر الرقمى.

The Competencies Of The Adult Teacher In The Light Of The Requirements Of The Digital Age "A Proposed Model"

Abstract:

The Digital Age And Its Innovations Have Caused A Radical Change In The Productive Force, And It Has Become Dependent On Transforming Science Into Energy, As Well As Its Impact On The Installation Of Employment, It Is Important For Countries To Maintain Their Competitiveness And The Sustainability Of Their Skilled Workforce, Therefore, The Interest Of All Developed And Developing Countries In Adult Education Has Increased, Where The Concept Of Adult Education Was Not Limited To The Concept Of Literacy Only, It Is An Arena For Lifelong Continuous Education To Mobilize And Raise Awareness Necessary For Economic, Social And Political Participation With Awareness And Competence, This Was Achieved Only Through The Preparation And Rehabilitation Of The Adult Teacher According To A Specific Model Of The Competencies That The Adult Teacher Must Possess In Order To Be Able To Carry Out The Tasks And Roles Assigned To Him In The Digital Age, Accordingly, the current research aims to define the digital age and its requirements, and then put forward a proposed model for the competencies of the adult teacher in the light of the requirements of the digital age.

Keywords:Adult Education, Adult Teacher, Competencies, Requirements of The Digital Age.

مقدمة:

شهدت البشرية في العقد الأخير من القرن الحادي والعشرين، ثورة هائلة في مجال تكنولوجيا المعلومات والاتصالات الحديثة، وذلك ما جعل الإتجاه نحو الرقمية اتجاهاً سائداً في التعلم، والتعليم، والتوظيف والعمل، والرفاهية، والتواصل، وتبادل المعلومات، والأخبار، وفي كافة مجالات الحياة المختلفة، نظراً لما تتمتع به من أهمية أساسية في إكساب الفرد القدرة على المشاركة اجتماعياً، واقتصادياً، وثقافياً، وسياسياً في القرن الحادي والعشرين.

فقد تغلغل العصر الرقمي وتداعياته في مجالات عديدة سياسية واقتصادية واجتماعية وتربوية أيضاً، وأصبح توظيف الوسائل التكنولوجية ووسائل الاتصالات المختلفة التي أفرزها العصر الرقمي ضرورة حتمية تستوجبها مستجدات العصر وأغراض عمليات التنمية بالمجتمع، فاستخدام هذه الوسائل يختصر الوقت ويوفر الجهد ويساعد في تحقيق العدالة الاجتماعية ومبدأ المساواة في مجالات الحياة المختلفة، (الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة ، ٢٠١٨ : ٢٨) ولا شك أن العصر الرقمي الحالي أسهم في إرساء معالم جديدة لنظم المعلومات وجعلها نظم تحليلية وتشخيصية تعطي إمكانيات واسعة للتحليل والتخطيط والاستجابة المرنة والفعالة للتغيرات المجتمعية في المجالات المختلفة، وكل ذلك يتطلب موارد بشرية على قدر عال من الجدارة في استخدام تكنولوجيا المعلومات والاتصالات تؤهلهم ليكونوا أكثر قدرة على خلق الفرص واستثمارها. (Deloitte AG، 2017: 14)

فالعصر الرقمي له مردوده على تركيب العمالة والتي تغيرت جذرياً، وأصبح هناك طلباً متزايداً على المتخصصين الماهرين والذين يجيدون إنجاز الأعمال بجدارة، إلى جانب تمكنهم واستيعاب التغيرات التكنولوجية والمعلوماتية السريعة المتلاحقة، نظراً لأهمية رأس المال البشري، وما يمتلكه من جدارات في تحقيق الازدهار الاقتصادي، والاجتماعي في القرن الحادي والعشرون، وذلك يتطلب من الدول الحفاظ على قدرتها التنافسية، واستدامة القوى العاملة الماهرة، والحفاظ على قاعدة بحوث عالمية ونشر المعرفة لصالح المجتمع. (Karen & Others, 2012: 18)

لذلك زاد اهتمام جميع الدول المتقدمة والنامية بتعليم الكبار، حيث لم يقتصر مفهوم تعليم الكبار على مفهوم محو الأمية فحسب، وذلك ما جعل من تعليم الكبار ساحة للتعليم المستمر مدى الحياة للتعبئة والتوعية اللازمة للمشاركة الاقتصادية والاجتماعية والسياسية بوعي واقتدار، أي يتعلم الفرد من أجل تنمية ذاته في عالم لا يوجد مكان به للتأخر عن ركب

الحضارة والتقدم والتنمية، عالم قائم على المنافسة والتميز في كل المجالات. (زايد، ٢٠١٧: ٢)

ففي العصر الرقمي أصبح من لا يتابع الجديد في مجال التخصص والثقافة العامة للمجتمع حكم عليه بالتخلف، وبهذا أصبح تعليم الكبار مطالباً بأن ينقل مركز الاهتمام من حشد المعلومات إلى تعليم المتعلم كيف يتعلم، وذلك بتزويده المهارات اللازمة من خلال برامج تعليم الكبار المتعددة في إطار التعليم المستمر مدى الحياة. (مشرف، ٢٠١٧: ٦١)

من هنا أصبح معلم الكبار يحمل على كاهله عبء إعداد أفراد المجتمع معرفياً ومهنياً لمواكبة التقدم الذي أحدثته التطور التكنولوجي المعاصر، فلم يعد المعلم ملقناً للمعرفة أو مصدرًا وحيداً لها، بل بات دوره ميسراً للمعرفة ومنتجاً لها، وعالمًا، ومفكرًا ومبدعًا، ومجددًا ومؤصلًا للقيم، وموجهًا ومرشدًا تربويًا (الدخيل، ٢٠٠٩: ٨١)، فقد خرجت وظيفة المعلم بفعل الثورة التكنولوجية وثورة الاتصالات والمعرفة من مجرد التلقين إلى وظائف أخرى، يقوم فيها بأدوار متباينة ومتعددة كالمدرس المعين والمدرس السيد، والتكنولوجي التربوي، والمبرمج، والمنسق، والمرشد أو المستشار، فإن هذه الأدوار إذا ماتم تأديتها بحكمة وبصيرة، فإن الدور الذي سوف يلعبه المعلم سوف يصبح أكثر تحديدًا ومسؤولية عن ذي قبل، وذلك جعل التدريب والتعلم المستمر لمعلم الكبار وتنميته مهنيًا وبناء جداراته مدى الحياة يلعب دوراً حاسماً في رفع مستوى أدائه.

مشكلة الدراسة:

أشارت العديد من الدراسات التي تناولت واقع معلم الكبار بالمجتمع المصري إلى وجود بعض نواحي القصور والضعف ببرامج إعداده وتأهيله، والتي أدت إلى ضعف مستوى أدائه ببرامج تعليم الكبار المختلفة، نظراً لعدم امتلاكه جدارات العصر، مما أثر سلباً على فاعليتها وكفاءتها وقدرتها على تلبية متطلبات العصر الرقمي المختلفة، من أهم تلك الدراسات:

١- دراسة (منظمة الإيسيسكو، ٢٠١٦: ٢٧) على غياب المسار المنظم للتطوير المهني لمعلمي محو الأمية وتعليم الكبار وإقامة سلم مهني خاص بهم، ويمكن التعامل مع هذه المسألة باعتبارها قضية استراتيجية، كما ينبغي تحفيزهم وتدريبهم بشكل أفضل للقيام بمهامهم على الوجه المطلوب.

٢- دراسة (عمار، ٢٠١٢: ٣) ودراسة (حسين، وأحمد، ٢٠١٥: ٢٢٦) أن برامج الإعداد والتأهيل لمعلمي الكبار اتسمت بالتقليدية واقتصارها على مفهوم التدريب النظري فقط، فهي تفتقر للفلسفة الواضحة والأهداف المحددة، ومن يقوم بتصميم هذه البرامج فهم غير

متخصصين في المجال، ولا تبنى برامج التدريب على احتياجات المتدربين وما يمتلكونه من مهارات ومعارف واتجاهات.

٣- دراسة (محمد، ٢٠٠٦: ٨) إلى أن معلمى محو الأمية وتعليم الكبار بمصر لا يملكون الخبرات والمؤهلات اللازمة لتعليم الكبار، وأنه لا بد من إعدادهم على المستوى الجامعي والدراسات العليا في كليات التربية، ومن الأسباب الرئيسية في فشل برامج محو الأمية وتعليم الكبار هو ضعف إعداد وتأهيل معلم الكبار ومحو الأمية.

٤- دراسة (السعيد، ٢٠٠٥: ٨٧) الصعوبة في تمهين تعليم الكبار تكمن في عدم وجود معلم متخصص قادر على فهم تعليم الكبار الذي يختلف عن التعليم النظامي في محتواه وأساليبه، فهو تعليم يتم أساساً في إطار خطط التنموية الشاملة على نحو متكامل من مشروعاتها، مستهدفاً تنمية الفرد والمجتمع معاً، كما أنه تعليم لفئات متعددة، تختلف في خصائصها عن غيرها، فمؤسسات تعليم الكبار في حاجة إلى معلمين غير تقليديين مؤهلين تأهيل أكاديمي ومهني يتناسب مع طبيعة البرامج التي يقدمونها، ومع نوعية الدارسين وخصائصهم وإحتياجاتهم، مواكب للعصر ومتطلباته.

في حين أن التوجهات المستقبلية تشير إلى أن التعليم الرقمي سوف يفرض نفسه على الأنظمة التعليمية بحيث ستصبح المؤسسات التعليمية مصدراً للتعلم وليست مكاناً له، مما يؤدي لحدوث تغييرات جوهرية في عملية التعليم حيث تتحول إلى بيئة حاضنة للتقنية، تتطلب من المعلمين تطوير جداراتهم في مجال التعامل مع التقنية ومصادر المعلومات، ويعنى هذا تحول المعلمين والمتعلمين من مجرد ناقلين ومتلقين للمعرفة إلى مستخدمين للتقنية وباحثين منتجين للمعرفة، (محمد، والحربي، ٢٠١٦: ٤) لذا هناك بعض الدراسات التي أكدت أهمية إعداد وتأهيل معلم الكبار في ضوء جدارات العصر التي تمكنه من القيام بما هو مناط إليه من مهام وأدوار لتلبية متطلبات العصر الرقمي منها ما يلي:

١- دراسة (فؤاد، ٢٠١٤: ٤ - ٦) أشارت إلى أن معلمى الكبار يواجهون كثيراً من الضغوط في العصر الرقمي، خاصة أن كثيراً من الدول تسند هذه المهنة إلى من لا مهنة له، من ذوى المؤهلات المتوسطة الذين تلقوا تدريباً في فترة قصيرة جداً، لذلك لا بد من وضع معلمى الكبار ومحو الأمية في بؤرة الاهتمام ليكون لهم القدرة على القضاء على مشكلة الأمية وتنمية الموارد البشرية، ومواجهة تحديات العصر وتلبية متطلباته.

٢- وقد أكدت دراسة (المهدى، ٢٠٠٥: ١١٣) على ضرورة رعاية معلم الكبار ورفع مكانته الاجتماعية والاقتصادية، وتوفير الأدوات العلمية، التي تساعد على الإبداع فى

مجال عمله، حتى يتلاءم مع الاتجاهات العالمية المعاصرة، وذلك من خلال عمليات تأهيل مهني شامل لمعلمي الكبار ورفع مستواه الأكاديمي والمهني والثقافي والأخلاقي، كما يجب تدريبهم على مهارات البحث العلمي والنمو الذاتي والتعرف على ماهو جديد في مجال تخصصه، واكتساب مهارات جديدة تعينهم على حل ما يواجههم من مشاكل في تعليم الكبار.

٣- دراسة (بكير، ٢٠٠٥: ٣٠٨) أشارت إلى أهمية إعداد وتأهيل معلم الكبار على أساس جدارته من أبرز الإتجاهات والانجازات التربوية المعاصرة، ويتطلب ذلك التحليل العلمي الدقيق لأداء معلم الكبار، بما يساعد على تحديد المهارات التي يمتلكها المعلم ليقوم بالتدريس الفعال، حيث تشتق من المهام التي يقوم بها في عمله التعليمي، ووضع معايير لمستوى الأداء في كل مهمة يقوم بها، ووصف المهام بدقة وتحولها إلى أهداف سلوكية محددة يسهل قياسها وتقويمها، من هنا تتضح أهمية تأهيل معلم الكبار، تأهيلاً منبثقاً من أهمية وخطورة دوره في عمليتي التعليم والتعلم.

٤- دراسة (Sienkiewicz and others, 2014:8) أشارت إلى إدارة الموارد البشرية المبنية على الجدارة توجه حديث نسبياً نظراً لأهمية الموارد البشرية المؤهلة التي تمتلك المعرفة والمهارة في عصر التنافسية والانفجار المعرفي، ولكي تتمكن المنظمات من مواكبة العصر وتحدياته يجب وجود قاعدة معرفية قوية لجدارات مواردها البشرية وفي ضوءها يتم وضع استراتيجيات التطوير المهنية، وذلك ما أشار إليه أيضاً (الطائي وآخرون، ٢٠١٨: ٩) وأوضح أن إدارة الجدارات مدخل يرسم المنهجية العلمية والتطبيقية للاستثمار في الطاقات البشرية للمنظمات.

٥- دراسة (الزهراني، ٢٠١٢: ٧٠٨) أكدت أن بناء نموذج جدارات لمهنة أو وظيفة معينة وفق متطلبات العصر ومستجداته، والأخذ به تطوير وتحسين معارف وقدرات واتجاهات الأفراد العاملين بالمؤسسة، ينعكس بشكل واضح على سلوك الفرد في سياق الأعمال والمهام الموكلة إليه، بحيث يعمد الفرد إلى اكتساب تلك الجدارات وإثارتها وتجنيدها ومن ثم توظيفها للخروج بمستويات الاداء الفائقة غير المتوقعة التي تسهم في تحقيق الأهداف المنشودة للمؤسسة.

٦- وأكدت دراسة (ضحوى وآخرون، ٢٠١٠: ٦٤، ٦٣) إلى أن إعداد وتأهيل المعلم في ظل هذه التغيرات المتسارعة يجب أن يجعله قادراً على التأقلم مع هذه التغيرات، قادر على ممارسة التأمل ليصبح باحثاً عن المعرفة بشكل متواصل، قادر على الإبداع الخلاق والقدرة على ممارسة التفكير الابتكاري، يمتلك مهارات التعلم الذاتي ويوظف هذه المهارات توظيفاً بناءً في حياته العلمية والعملية

فى ضوء ما تقدم، وما فرضه العصر الرقوى من تحديات على المجتمع وبيئات العمل المختلفة، وما تسببه فى تحويل المسار الوظيفى لكثير من الأفراد فى المجتمع، أو اللجوء إلى التدريب والتطوير المهنى المستمر لمواكبة العصر ومسايرة تغيراته، كل ذلك فرض أدوارا جديدة على تعليم الكبار وتطوير مؤسساته لتصبح قادرة على إكساب هؤلاء المهارات اللازمة للعيش فى العالم الرقوى، ولا يتمكن تعليم الكبار من تأدية ذلك إلا من خلال معلم متميز يمتلك جدارات العصر الرقوى التى تنعكس بصورة ملموسة فى ممارساته فى العملية التعليمية وتجعلها أكثر فاعلية، ومن هنا جاءت أهمية هذه الدراسة فى تحديد متطلبات العصر الرقوى وما أدوار معلم الكبار التى يجب عليه تأديتها لتحقيق متطلبات العصر، ومن ثم تحديد الجدارات التى يجب أن يمتلكها معلم الكبار لتحقيق متطلبات العصر منه بكفاءة وفاعلية، ومن هنا تبلورت مشكلة الدراسة الحالية فى التساؤل الرئيس التالى:

ما أهم جدارات معلم الكبار فى ضوء متطلبات العصر الرقوى؟
ويتفرع من التساؤل الرئيس، الأسئلة الفرعية التالية:

- ١- ما الإطار النظرى والفلسفى لتعليم الكبار؟
- ٢- ما الإطار الفكرى لمدخل الجدارات؟
- ٣- ما متطلبات العصر الرقوى؟
- ٤- ما جدارات معلم الكبار فى ضوء متطلبات العصر الرقوى؟

أهداف الدراسة:

- هدفت الدراسة الحالية لوضع نموذج مقترح لأهم جدارات معلم الكبار فى العصر الرقوى، ويمكن تحقيق ذلك من خلال الأهداف الفرعية التالية:
- ١- تحديد الإطار النظرى والفلسفى لتعليم الكبار.
 - ٢- تحديد الإطار الفكرى لمدخل الجدارات.
 - ٣- التعرف على متطلبات العصر الرقوى.
 - ٤- وضع نموذج مقترح لجدارات معلم الكبار فى ضوء متطلبات العصر الرقوى.

أهمية الدراسة:

- تظهر أهمية الدراسة الحالية فى مجموعة من النقاط لعل من أهمها ما يلى:
- ١- تركيزها على معلم الكبار فهو مطالب بأدوار جديدة فى العصر الرقوى ينبغى القيام بها.
 - ٢- تبنيها لمفهوم الجدارات؛ إذ تعد الجدارات البشرية فى ظل العصر المعرفى والتكنولوجى الهائل من أهم المحركات الأساسية لعمليات تنمية الموارد البشرية والتطوير ومسايرة التغير.
 - ٣- يستفيد منها المسئولون وصناع القرار والقائمون على إعداد وتنفيذ برامج تأهيل معلم الكبار وتطويرها فى ضوء نموذج جدارات لمعلم الكبار التى تقدمه.

منهج الدراسة:

تقتضى طبيعة الدراسة استخدام المنهج الوصفي كأحد مناهج البحث العلمى حيث يرتكز على الوصف الدقيق لموضوع الدراسة كما يهدف لفهم مضمونه، فهو قائم على جمع مكثف للمعلومات والبيانات من أجل الوصول للتفسير العلمى لها (عبيدات وأخرون، ١٩٩٠: ٤٦) فهو يبحث فيما هو كائن فى المجتمع من ظواهر وأحداث مختلفة، ولا يقف عند وصف موضوع الدراسة، بل يتعدى ذلك فينتجه نحو التحليل، والتفسير، والتقويم للوصول إلى تعميمات تساعد على زيادة فهم موضوع الدراسة. (داود، وعبد الرحمن، ١٩٩٠: ١٤١)

وتم الاستفادة من المنهج الوصفي فى البحث الحالى من خلال جمع البيانات والمعلومات عن الأساس النظرى والفلسفى لتعليم الكبار، والإطار الفكرى لمدخل الجدارات، والتعرف على متطلبات العصر الرقمى، ومن ثم وضع نموذج مقترح لجدارات معلم الكبار فى ضوء متطلبات العصر الرقمى، يمكن الاستفادة منه فى تطوير برامج إعداد وتأهيل معلم الكبار وتقويم نواتج التعلم ومدى قدرتها على تحقيق متطلبات برامج تعليم الكبار من معلم الكبار.

مصطلحات الدراسة:

تمثلت أبرز مصطلحات الدراسة فى:-

١- تعليم الكبار Adult Education :

يعرف تعليم الكبار إجرائياً أنه "أنه مجموعة من البرامج والأنشطة التى تقدم بصورة غير نظامية، وفقاً، لاحتياجات الكبار، ومتطلبات مجتمعهم، وذلك لإثراء معلوماتهم، ومعارفهم، ومساعدتهم على تكوين مهارات جديدة، وتحسين مؤهلاتهم، واكتساب اتجاهات جديدة تمكنهم من التكيف مع أنفسهم والمجتمع الذين يعيشون فيه".

٢- معلم الكبار Adult Teacher :

هو المعلم المؤهل معرفياً وتربوياً ومهنياً، الذى يمتلك المعارف والمهارات والخبرات التى يتطلبها المجتمع المعاصر، فهو المتابع لكل جديد، ويمتلك جدارات التدريس والاتصال الفعالة التى تمكنه من توجيه طلابه وإرشادهم إلى تلك المعرفة. (قناوى وأخرون، ٢٠١٦:

(٥١)

ويعرف معلم الكبار إجرائياً بأنه "الشخص ذو المؤهل المتوسط أو ذوى المؤهل العالى الذى التحق بالبرامج التأهيلية المقدمة بالهيئة العامة لتعليم الكبار أو بمراكز تعليم الكبار بالجامعات المصرية، بحيث يتم تأهيله ليكون قادراً على تحقيق الأهداف التربوية ببرامج تعليم الكبار المختلفة".

٣- الجدارات Competencies:

هي "مجموعة من المعارف و المهارات والاتجاهات المتفاعلة فيما بينها والمندمجة بشكل مركب والتي تنعكس على سلوك الموظف في سياق الأعمال والمهام الموكلة إليه، بحيث يعتمد إلى اكتسابها وإثارتها وتجنيدتها ومن ثم توظيفها للخروج بمستويات الأداء المتوقعة أو بشكل يفوق التوقعات أحياناً، وبشكل أكثر دقة" فالجدارات مزيج متكامل من المعارف والمهارات والاتجاهات. (زغلول، وإسماعيل، ٢٠١٤: ١٩٥)

ويمكن تعريف الجدارات إجرائياً على أنها "جملة المعارف والمهارات والاتجاهات والخبرات المتراكمة، مضافاً إليها القدرة المرتبطة بالأداء والقائمة بالأساس على التوظيف الفعال لتلك المعارف والمهارات والخبرات في أداء المهام والأدوار المهنية المتوقعة لمعلم الكبار بمستوى يتجاوز المستويات الفائقة للأداء، ، بحيث يعتمد إلى اكتسابها وإثارتها وتجنيدتها ومن ثم توظيفها في مجال العمل".

٤- متطلبات العصر الرقمي. Requirements of The Digital Age :

تُعرف متطلبات العصر الرقمي في هذه الدراسة إجرائياً على أنها "جملة المستلزمات الضرورية التي يتطلبها العصر الرقمي من منظومة التعلم الغير نظامية (تعليم الكبار) والتي يمكن تحقيقها من خلال موارد بشرية مؤهلة "معلمي الكبار" تمتلك الجدارات التي تمكنها من القيام بالأدوار المنوطة إليها لدعم ثقافة الإبداع والإبتكار وريادة الأعمال.

خطوات الدراسة.

اتساقاً مع أهداف الدراسة ووفقاً للمنهجية المتبعة سوف تسير الدراسة وفقاً للمحاور

التالية:

- المحور الأول: توضيح الأساس النظري والفلسفي لتعليم الكبار.
- المحور الثاني: تحديد الأساس الفكري لمدخل الجدارات.
- المحور الثالث: : تشخيص ماهية العصر الرقمي ومتطلباته.
- المحور الرابع: نموذج مقترح لجدارات معلم الكبار في العصر الرقمي.

المحور الأول: الأساس النظري والفلسفي لتعليم الكبار:

تختلف طبيعة تعليم الكبار وأساسه النظري والفلسفي عن غيره من نظم التعليم، ويمكن

توضيح ذلك فيما يلي:

أولاً: من هو الكبير:

يختلف الكبير يختلف في طبيعته عن الصغير ويتميز بمجموعة من السمات مثل: مفهوم الذات الذى يجعل الكبير مسئولاً عن قراراته فى الحياة، وهناك أيضاً الاستعداد للتعلم الذى يدفع الكبار إلى التعلم عندما تكون لديهم الحاجة إلى ذلك، ويتم توجيهه إلى الواقع التطبيقى للحياة، كما يمتلك الخبرة التى تسهم فى وجود تعلم ناجح إذا ماتم توجيهها بما يتفق ما حاجاتهم ومتطلبات بيئتهم الإجتماعية، كما يستطيع المتعلم الكبير تحديد حاجاته التعليمية من خلال رغبته فى وضع معرفة ومهارة معينة فى سياق خبرته. (الشافعى، ٢٠٠٨: ١٩٨، ١٩٧) لذا يرى (إسكاروس، ٢٠١٤: ٢١٦) أن الكبير من هو قادر على القيام بالأعباء التالية:

- الوعى المستتير بقدراته التى تحقق طموحاته.
- بذل الجهد الشخصى فى التوفيق بين طموحاته وقدراته خلال ممارسة مهارات مناسبة.
- قادر على اختيار برامج التعلم مدى الحياة التى تحقق طموحاته وتتمشى مع قدراته.
- الاستفادة من توجيهات المرشد دون خداعه عند عمليات التقويم الذاتى.

ويمكن الإشارة إلى مفهوم الكبير فى هذا البحث على أنه "الأمى الذى لا يستطيع القراءة والكتابة ولا يمتلك المهارات الحياتية الكافية التى تمكنه من الخوض فى معركة الحياة وما تتطلبه من قدرات، ويلتحق ببرامج محو الأمية وتعليم الكبار لاكتساب مهارات ومعرفة وقدرات معينة تسهم فى تنمية ذاته للاسهام فى عمليات التنمية بالمجتمع من جهة، وتحسين مستوى المعيشة من ناحية أخرى".

ثانياً: فئات المتعلمين الكبار:

توجد أنواع ودرجات متعددة من الكبار فى حاجة إلى التعليم والتعلم، لذلك أشارت الدراسات (على، ٢٠٠٥: ١٥٢) إلى أن برامج تعليم الكبار تتنوع بتنوع فئات الكبار الملتحقين بهذه البرامج، وتتضمن الفئات الآتية:

- ١- الأميون الذين فاتتهم فرص التعليم النظامي: نظراً لظروفهم الاجتماعية، أو الاقتصادية، أو الجغرافية، وهؤلاء تنقصهم مهارات القراءة والكتابة.
- ٢- المتسربون من التعليم والراسبون والمرتدون إلى الأمية: وتكثر نسبة هؤلاء فى المجتمعات والدول النامية، خاصة فى المناطق الريفية والقبلية، حيث يخرج الأطفال الذكور إلى العمل فى سن مبكرة من أجل الحصول على المال، وكذلك الإناث أيضاً فى سن مبكرة للزواج وتربية الأبناء، وذلك قبل أن يكملوا مرحلة التعليم الإلزامية ويحصلوا على الحد الأدنى من التعليم.

- ٣- الموظفون العاملون في قطاعات العمل المختلفة: وذلك بغرض تنمية أدائهم الوظيفي، وإكسابهم المهارات اللازمة للتعامل مع المستجدات التكنولوجية، ومستجدات العصر.
- ٤- المهنيون الذين يحتاجون إلى برامج التدريب المهني والبرامج التنشيطية أو التحويلية: وذلك لتنمية قدراتهم وتحسين إنتاجيتهم، أو أولئك الذين يريدون أن يطوروا معارفهم ومعلوماتهم ومهاراتهم، من خلال الانتظام في برامج الدراسات العليا بالكليات والمعاهد المتخصصة، أو من لديهم رغبة في الاستزادة من العلم.
- ٥- ذوو الإعاقات المختلفة.

ثالثاً: مفهوم تعليم الكبار:

يعد تحديد مفهوم تعليم الكبار من الإشكاليات المطروحة باستمرار إذ أنه لا يوجد تعريف واحد محدد، لذا يختلف مفهومه من دولة لأخرى، ففي بريطانيا، يقصد بتعليم الكبار، جميع أنواع التعليم غير المهني التي تُقدم للأفراد الذين تزيد أعمارهم عن ثمانية عشر عاماً، وتقوم بتقديمه الجهات المسؤولة تحت إشراف السلطة التعليمية، وهو يشمل المجالات الثقافية والترويحية، كما يعني أيضاً التربية المستمرة مدى الحياة. (عبد الجواد، ١٩٩٢: ٥١٨)

كما تعددت الآراء حول مفهوم تعليم في الكتابات العلمية؛ فهناك من يطلق على تعليم الكبار "الأندارغوجيا" وهي العملية التي تسهم في إشراك المتعلمين الكبار مع الهيكل الفعلي لعملية التعلم والخبرة، فهي نموذج تربوي أساسه المتعلم الكبير وحاجته للمعرفة، يركز على مشكلاتهم أكثر من المحتوى الدراسي، قائم على التفكير النقدي، وجميع مخرجاته هي انعكاس لاحتياجات المتعلمين الكبار. (Javed, 2017; 54).

ويشير إليه بلاكلي وهول "Robert Blakely, Eyril Houle" بأنه كل نشاط تربوي هادف يلتحق به الفرد من تلقاء نفسه من أجل تطوير ذاته، بشرط ألا يحتل ذلك النشاط الحيز الأكبر من وقته، وعرفه "Lawrance" على أنه ابتكار اجتماعي يناسب ظروف العصر، ويقدم طرقاً من شأنها مساعدة الكبار في أن يدركوا أبعاد التغيير، وكيفية مواجهة مسؤولياتهم في تحديد ثقافتهم، وإعادة تنظيم أوضاعهم الاجتماعية. (الدوسري، ٢٠٠٩: ٤، ٣) وستكتفي الباحثة بتحديد مفهوم تعليم الكبار بإعتباره نمطاً تعليمياً غير نظامياً وبناءً عليه يمكن تحديد مفهوم تعليم الكبار بصورة إجرائية في هذه الدراسة على أنه "مجموعة البرامج والأنشطة التي تقدم بصورة غير نظامية، وفقاً لاحتياجات الكبار، ومتطلبات مجتمعهم، وذلك لإثراء معلوماتهم، ومعارفهم، ومساعدتهم على تكوين مهارات جديدة، وتحسين مؤهلاتهم، واكتساب اتجاهات جديدة تمكينهم من التكيف مع أنفسهم والمجتمع الذين يعيشون فيه".

رابعاً: خصائص تعليم الكبار:

- نظر مالكوم نولز عام ١٩٨٠م لتعليم الكبار على أنه فن وعلم لمساعدة الكبار على التعلم، فهو يختلف عن تعليم الصغار في مجموعة من الخصائص، تتمثل فيما يلي:
- ١- الانتقال من التبعية إلى التوجه الذاتي .
 - ٢- توظيف الخبرات الحياتية للمتعلم في التعلم.
 - ٣- الاعتماد على استعداد المتعلم ودوافعه نحو التعلم ورغبته في تطبيق التعلم في أدوار جديدة أو حياتية.
 - ٤- الارتكاز على المهام التي يمكن للكبار أدائها بدلاً من تحفيظ محتوى المناهج.
 - ٥- تعليم الكبار هو تعلم تعاوني داخل الصف.
 - ٦- أنه تطوعي، ينتظم فيه المتعلمون بمحض اختيارهم، فهو في معظم بلاد العالم ليس إلزامياً.
 - ٧- أنه تعليم لا يتفرغ له المنتظمون تفرغاً كاملاً.
 - ٨- أنه ليس بديلاً للنظم التعليمية المعروفة، ولكنه مواز أو مكمل لها.
 - ٩- إسهام هيئات ومؤسسات مختلفة: عامة، وخاصة، وتطوعية، ودينية، وجزبية، وثقافية.
 - ١٠- اشتماله على إستراتيجيات تدريس مختلفة منها: التعلم الذاتي، والجماعي، والتعليم بالمراسلة عن طريق الإذاعة والتلفزيون، وغير ذلك.
 - ١١- اختلاف تعليم الكبار عن تعليم الصغار في سرعة الحصول على النتائج، فالصغير أمامه سعة من الوقت، وهو مازال في دور الإعداد ولا يتعجل أمر تعليمه، أما الكبير يسعى للحصول على نتائج سريعة، فليس لديه وقت يضيّعه في الانتظار.
 - ١٢- اعتماد برامج تعليم الكبار على أسس ومبادئ محددة منذ البداية، ترتبط بأهداف المتعلمين وحاجاتهم الوظيفية أو الثقافية.
 - ١٣- مرونة الحيز المكاني، ويقصد بها أن يكون الفرد قادراً على الدراسة، سواء كان ذلك في قرية أو مدينة، وبالتالي تتحقق صلاحية الشهادة التي يحصل عليها من أي مكان.
 - ١٤- المرونة بالنسبة للسن، أي أن الفرص التعليمية لا تقتصر على سن معين.
 - ١٥- أنه لا يهمل فئة الشباب، بل ضمها إلى الكبار الذين فاتتهم فرص التعلم.
 - ١٦- تركيزه على تنمية شخصية الفرد في كل جوانبها الاقتصادية والاجتماعية والسياسية.
 - ١٧- أنه لا يقتصر على مستوى تعليمي معين، بل يتبع فلسفة التعليم المستمر مدى الحياة.
- (المنسى، ٢٠١٢: ٣٦٨)، (الشريف، ٢٠٠٨: ١١١، ١١٢)

وبناءً على ما سبق، يمكن النظر إلى أهم خصائص تعليم الكبار التي تميزه، حيث إن مصدر قوته هي كونه تعليمًا مكملًا للتعليم النظامي، وانتشاري النزعة، يتركز حول الدارس، مستمرًا، ومرنًا، منفتحًا، متنوعًا، تطوعيًا، متفردًا، يجسد رؤية فلسفية متفردة.

خامسًا: ماهية معلم الكبار:

يعد معلم الكبار أحد العناصر الأساسية في منظومة تعليم الكبار، والذي يتم من خلاله مساعدة الدارسين على محو أميئهم، أو مواصلة تعليمهم، مما يضع على عاتقه العديد من المهام، سواء كانت تعليمية أو توجيهية.

لذلك لم ينظر (محمود، ٢٠١١: ٥٩) لمعلم الكبار على أنه حاكم للعملية التعليمية، بل هو الميسر الذي يوفر للدارسين أساليب الحصول على المعارف والخبرات، ويستثمر ما يمتلكه الكبار من خبرات الحياة، كما أنه رائد اجتماعي لهم، ومحفز لهم على التعلم مدى الحياة، فضلاً عن دوره في إتاحة الفرصة لتنمية قدرة الدارس الإبداعية، وجعله باحثًا عن المعرفة، وتدريبه على التعلم الذاتي، وتقويم نفسه بنفسه، إضافة لدوره كمرشد وموجه للعملية التعليمية.

وانطلاقًا من أن تعليم الكبار هو تعلم ذاتي، يعمل في قلب المجتمع، وعلى اتصال وثيق بكل مصادر التطوير في مجالات العلم والتكنولوجيا، وبكل مؤسسات العمل والإنتاج، يشار إليه على أنه ريادي أي عنصر أساسي في زيادة فاعلية برامج تعليم الكبار ونجاحها، لذلك أن معلم الكبار لم يعد دوره يقتصر على مجرد تعليم القراءة والكتابة وفق ما هو شائع، ولكن عليه القيام بما هو منوط به من أدوار فرضتها التغيرات العالمية الجديدة، والتي تتمثل في النقاط التالية:

- ١- تنمية مهارات التفكير لدى الكبار كمهارات حياتية.
 - ٢- تنويع أساليب التقويم عند تقويم أعمال الكبار وتصرفاتهم.
 - ٣- مساعدة الكبار على الانضباط والتكيف مع متغيرات العصر وتحدياته.
 - ٤- اكتشاف البدائل المتاحة التي تثري أداءه وتميزه عن غيره.
- والهدف الأساسي من مهنة معلم الكبار، هو الإسهام في بناء شخصية الدارس، والارتقاء بمستواه التربوي والتعليمي من خلال توفير بيئة تعليمية وتعلمية محفزة.
- وأشار (عبد الشافي، ٢٠٠١: ١٩٠، ١٨٦) إلى أدوار معلم الكبار في ظل تكنولوجيا التعليم على النحو التالي:

١ - المعلم وسيط تربوي، وتعليمي، ومبرمج:

كي يستطيع معلم الكبار القيام بهذا الدور، لا بد أن يدرك أن هناك أنواعًا مختلفة من مهارات الاتصال تساعده في أعماله، من بينها:

- الإلمام بمصادر الوسائط التعليمية وتكنولوجيا التعليم وأدواتها التي يستطيع إعدادها للاستخدام في غرفة الدراسة.
- امتلاك مهارة تقويم الوسائط التعليمية ومدى استفادة الطلاب المتعلمين من استخدامها كمصادر للتعلم.
- القدرة على ربط الموقف التعليمي بالوسائط التعليمية المناسبة له.
- معرفة وسائل الاتصال الأساسية، وكيفية استخدامها، وخصائصها.

٢ - المعلم قائد، ومحرك للمناقشات:

يساعد المعلم على نقل الأفكار المتنوعة بين الدارسين، وكذلك المعلومات ووجهات النظر المختلفة، ويتولى قيادة المناقشة وتوجيهها إلى مستوى أفضل، باستخدام أفضل الوسائط التعليمية المناسبة، وذلك من خلال قيامه بالأدوار التالية:

- المعلم موجه تربوي: حيث يشعر المعلم بأن هناك حاجة لتعلم مهارة معينة، فيصبح موجهًا ومساعدًا في الأعمال التي يقوم بها المتعلم.
- المعلم عضو في فريق: بمعنى التكامل بين المعلمين في الأفكار المطروحة للتعليم.

وفي ضوء ما سبق، يتضح وجود حاجة ماسة إلى معلم كبار جدير بالمهنة وطبيعتها الخاصة، يستطيع التعامل مع متغيرات المجتمع وتطوراته، قادر على ربط التعليم باحتياجات المجتمع ومتطلباته، ويمتلك القدرة على تحليل الواقع ومشكلاته، ويتعامل مع مستحدثات العصر من ثورة تكنولوجية وتفجر معلوماتي، ويقوم بأدواره المسندة إليه في القرن الحادي والعشرين، وهي تحتاج إلى مهارات التفكير العليا والجدارات الأساسية والشخصية والمهنية لمهنة معلم الكبار، وتوظيفها في أداء أدواره، والتي يتم إعداده وتأهيله لها من خلال برامج تأهيلية قائمة على مبدأ الجدارات؛ لتمكينه من القيام بهذه الأدوار المسندة إليه.

المحور الثاني: الأساس الفكري لمدخل الجدارات.

مدخل الجدارة مدخل حديث نسبيًا لإدارة الموارد البشرية، أُسس على المصطلحات السلوكية والأداء، مع جدارة العمل التي تعرّف بأنها سمة أو خاصية يتسم بها الفرد، وترتبط بالأداء الفعال أو المتفوق في عمل ما، ويمكن توضيح ذلك من خلال تحديد مفهوم الجدارة فيما يلي:

أولاً: مفهوم الجدارة وأبعادها:

تعرفها منظمة الأمم المتحدة على أنها: "مركب من المهارات (العملية)، والمواصفات (القدرات العقلية والمعرفية والتكنولوجية)، والسلوكيات (القيم والمبادئ والعلاقات) التي ترتبط بنجاح الفرد في وظيفة أو مشروع ما، وتعرفها اليونسيف على أنها: "مجموعة من السلوكيات التي لها دور أساسي في تحقيق أهداف المنظمة". (شحاتة، ٢٠١٥: ٦١)

وأشارت منظمة التعاون الدولي والتنمية (OECD) عام ١٩٩٠م للجدارة على أنها: قدرة الفرد على تعبئة ما يمتلكه من معرفة ومهارات عملية واجتماعية وسلوكية وقيم ودوافع وأخلاق، لتحقيق النجاح في أداء نشاط محدد في سياق مهني أو وظيفي محدد. (Nurmukhanov, et al, 2014; 117)

وتشير دراسة (Kennedy, et al, 2017) إلى الجدارة في إطار التأهيل المهني الأوربي، على أنها: قدرة الفرد المتأصلة بداخله على استخدام المعرفة والمهارات والقدرات الاجتماعية أو العلاقات المنهجية في مواقف العمل المهنية المختلفة.

كما تعد الجدارة سمة أساسية لدى الفرد، وتكون سبباً رئيسياً في أدائه الفعال والمتفوق في وظيفة أو مهام محددة، (Al-Khawaldeh, 2017; 15) فهي خاصية ضمنية للفرد، ترتبط بعلاقة سببية بأداء متفوق فعال يعدّ مرجعاً معيارياً للوظيفة، كالدافع والسمات والمهارة والمفهوم الذاتي والمعرفة التي يوظفها الفرد في العمل. (ملاحجي، ٢٠١٤: ٢٥)

ويمكن تعريف الجدارة في هذه الدراسة إجرائياً في ضوء ما سبق من تعريفات على أنها: "ما يمتلكه معلم الكبار من معارف ومهارات وخبرات متراكمة، مضافاً إليها القدرة المرتبطة بالأداء والقائم على التوظيف الفعال لهذه المعارف والمهارات والخبرات في أداء مهامه المهنية المتنوعة المتوقعة منه، بمستوى يتجاوز المستويات الفائقة في الأداء".

من التعريفات السابقة لمفهوم الجدارة، نجد أنها متعددة الأبعاد وتشمل الجانب المعرفي، والجانب المهاري، وكذلك الجانب الوجداني أو النفسي، وتوضح الأدبيات أبعاد الجدارة في ثلاثة أبعاد رئيسية متداخلة بصورة واضحة، وتتمثل فيما يأتي: (عرايبي، ٢٠١١: ٥)

- ١- البعد المعرفي: يتعلق بمجموع المعلومات المنظمة، المستوعبة والمدمجة في إطار مرجعي، يسمح للفرد بتوجيه نشاطاته، والعمل في ظروف خاصة.
- ٢- البعد المهاري: وهو القدرة على التنفيذ والعمل بشكل ملموس، وفق الأهداف والاتجاهات المحددة مسبقاً.

- ٣- البعد النفسي: يتمثل في قدرة الفرد ورغبته في تنفيذ المهام، والممارسة بكفاءة وتفوق، فهي ترتبط بشخصية الفرد وإرادته، وتحفزه لتأدية مهامه بأحسن ما يستطيع.
- كما يمكن إيضاح أبعاد الجدارة على النحو التالي:
- ١- المبادرة: وتعني قيام الفرد بالسبق لتنفيذ أكثر مما تتطلبه واجبات الوظيفة، وذلك من خلال طرح الأفكار والآراء التي تخدم مصلحة العمل.
- ٢- الابتكار: ويعني القدرة على التوصل لما هو جديد، وإضافة قيمة كبيرة وسريعة للمنافسين.
- ٣- التمكين: هو إستراتيجية إدارية، تهدف إلى تحرير القدرات والطاقات الكامنة داخل الأفراد، وإشراكهم في عمليات النمو والتطوير، مما يحقق قوة التصرف، والتفكير الإبداعي في حل المشكلات، واتخاذ القرارات الصائبة، وتحمل المسؤولية، والرقابة. (جمال الدين، ٢٠١٥: ٤٦٢)
- ٤- سرعة الإنجاز: ترتبط جدارة الفرد في وظيفة معينة ارتباطاً وثيقاً بإنجازه للأعمال المتميزة، وحسن استغلاله لما يمتلك من معرفة ومهارة وقدرات. (رضوان، ٢٠١٢: ١١)
- ٥- الذكاء العاطفي: فهو أحد الذكاءات المتعددة الموجودة لدى الإنسان، ويكون له أثر إيجابي في تطوير مستوى أداء الفرد، ويمكن رفع مستواه لدى الفرد. (الهدان، ٢٠١٧: ١٠)
- ٦- الرؤية الإستراتيجية: هي النتاج الملموس من التفكير الإستراتيجي فيما هو متوقع في المستقبل، فهي مدخل للتخطيط الإستراتيجي المبني على التحليل الإستراتيجي، كما تعد الموجه للفرد في تنظيم ما يود القيام به، ليصبح في مكانة متميزة نتيجة لتحقيق أهدافه المرجوة. (قاسم، ٢٠١١: ١٩)
- مما سبق يتضح أنه لكي يكون معلم الكبار جديرًا بالمهنة، فمن الضروري امتلاكه للمعرفة والقدرة والمهارة المرتبطة بمهام المهنة ومتطلباتها، والعمل جاهداً على توظيفها؛ لتظهر بشكل ملموس في أدائه الفعال والتميز، المرتبط بأهداف إستراتيجية محددة يمكن تحقيقها، من خلال الإبداع والابتكار في تنفيذ عمليات التعليم والتعلم ببرامج تعليم الكبار، وحل ما يواجهه من مشكلات، واتخاذ القرارات الصائبة.

المحور الثالث: العصر الرقمي ومتطلباته.

يتسم العصر الرقمي بتعدد أبعاده وتشابكها، يجب العمل على استغلالها حتى لا يظل أفراد المجتمع يعيشون على هامش المجتمع الدولي، فهو عصر ملئ بالابتكارات الرقمية التي تمتلك القدرة على بناء محركات جديدة للنمو الاقتصادي، وزيادة الإنتاجية البشرية وإنتاجية رأس المال، وتوزيع فوائد النمو بشكل أكثر إنصافاً بين كل شرائح المجتمع، حيث يمثل التحول الذي تقوده التكنولوجيا في قطاع الخدمات - بما في ذلك التجارة الإلكترونية، وقطاع الصحة الإلكتروني، وأنظمة الدفع الإلكتروني - مسألة حاسمة لإطلاق إمكانات القطاع الخاص وخلق ملايين من فرص العمل.

إن التحول الرقمي في مجالات الحياة المختلفة أدى إلى حدوث انقلاب بالأسواق والصناعات القائمة في جميع أنحاء العالم، وأسفر عن تحولات سريعة وجوهرية في الاقتصاد وأصبح أكثر ارتباطاً بطريقة حياة الإنسان وسلوكه وما لديه من قدرة على الإبداع والابتكار، والتقنيات الرقمية قادرة على تعزيز قدرة الأفراد على التعبير عن الرأي وفاعليتها عن طريق تزويدها بقنوات تفاعلية تمكنها من المشاركة في المناقشات العامة والتعبير عن رأيها، والاقتصاد التكنولوجي الجديد لا يمكن تحقيقه إلا من خلال قوة بشرية تتسلح بمجموعة من المهارات في العلوم والتكنولوجيا أكثر مما هي عليه الآن، (مجموعة البنك الدولي، ٢٠١٨ ك ٤، ٦، ٦٦) فمن أهم متطلبات العصر الرقمي ما يلي:

١- اكتساب جميع الأفراد بالمجتمع للمهارات الجديدة، التي لم تكن معروفة من قبل، ليصبحوا قادرين علي التعامل مع مستحدثات العصر التكنولوجية.

٢- أن يكون أفراد المجتمع قادرين علي إنتاج المعرفة، إذ لم يعد المثقف أو المتعلم هو الفرد الذي يمكنه اختزان أكبر قدر من المعلومات، بل القادر على تحويل المعلومات إلي معرفة واستخدامها في حل المشكلات.

٣- مهارة العمل ضمن فريق، نتيجة لتعدد أمور وقضايا الحياة العصرية.

٤- التفكير الإبداعي، أي التفكير الذي يمكن أن يضيف جديداً للمجال الذي يعمل فيه الفرد.

٥- القدرة على التكيف مع الظروف الجديدة.

مما جعل التنمية البشرية أولى متطلبات العصر، ولا تتحقق التنمية البشرية إلا عن طريق تعليم جيد، وتصبح الجودة الشاملة في التعليم ليست مطلباً ترفيهاً، بل مطلباً يتوقف عليه مستقبل المجتمع، (المصباح، ٢٠١٦: ٤) ومن هنا أصبح التعليم وسلية أساسية من

وسائل التنمية، وتلبية متطلباتها، فلم يعد تعليم الكبار لون من ألوان الواجهة الإجتماعية، ولم يسعى فقط إلى تنمية المجتمع، بل فرض عليه مهام وأدوار جديدة وجب عليه تأديتها في ذلك العصر تأتي على قمتها إعداد إنسان قادر على إكتساب المهارات الأساسية والتقنية والوظيفية التي تزيد من إنتاجيته، ووعيه بقضايا مجتمعه والعصر الذي يعيش فيه، واهتمامه بمناقشاتها، وتجعله أكثر إيجابية في عمليات تنمية المجتمع، كما عليه أيضاً إعداد إنسان ذات وعى حضارى لا تنقصه الثقافة العامة، يسعى بدأب للمعرفة وطلب العلم مدى الحياة ليصبح قادر على مواجهة العصر وتلبية متطلباته، (مذكور، ٢٠٠٧: ١٦٨ - ١٧٥)

وتشير التوجهات المستقبلية إلى أن التعليم الرقمي سيفرض نفسه على الأنظمة التعليمية لتصبح مصدراً للتعليم لا مكاناً له، مما يؤدي لحدوث تغييرات جوهرية في عملية التعليم؛ حيث تتحول إلى بيئة حاضنة للتقنية، تتطلب تحقيق الربط الشبكي بين أجزائها ومرافقها المختلفة، ويتطلب ذلك بيئة تقنية تجيد التعامل مع تقنيات الحاسب الآلي من جهة، وحوسبة المناهج والكتب الدراسية واعتماد التعليم الرقمي من جهة ثانية، وتحفيز المعلمين على تطوير جداراتهم في مجال التعامل مع التقنية ومصادر المعلومات من جهة ثالثة، ويعنى هذا تحول المعلمين والمتعلمين من مجرد ناقلين ومتلقين للمعرفة، إلى مستخدمين للتقنية، وباحثين عن المعرفة منتجين لها. (محمد، والحربي، ٢٠١٦: ٤).

ويفرض ذلك على المؤسسات التعليمية المختلفة من بينها مؤسسات تعليم الكبار أن تتفاعل مع المتعلمين بقدر متزايد من المعرفة المتطورة العميقة بصفة مستمرة، وتنظيم خبرات ومهارات المتعلمين بما يتناسب مع العصر ومتطلباته وما يفرضه من تحديات، واستشراف المستقبل وما يتطلبه من جدارات يجب أن يتحلى بها الأفراد لمواكبة العصر وتغييراته (قن، وعبد الحميد، ٢٠٠١: ١٦٩).

وتقع مسؤولية إعداد إنسان العصر الرقمي على عاتق المعلم، لذا من غير المعقول استمرار المعلم في ممارسة مهنته بالطريقة التقليدية التي كانت سائدة في العصر الماضي، لأن أي جهد يستهدف الإصلاح والتطوير التربوي لابد أن يستند إلى تصورات واضحة لدور المعلم، ومسئوليته في التعليم المستقبلي، وفي ضوء التغير المتسارع في تكنولوجيا المعلومات والاتصالات، فلكل عصر سمات تميزه، (أحمد، ٢٠١٨: ٤٧٦) فما يتسم به العصر الرقمي يشكل تحدياً كبيراً للمعلم عامة ومعلم الكبار خاصة .

يتطلب العصر الرقمي من المعلم بصفة عامة أن يكون المعلم مؤهلاً أكاديمياً ومهنياً، معلم يمتاز بامتلاكه لمجموعة من المهارات والتي من بينها: تنمية مهارات التفكير العليا،

وإدارة المهارات الحياتية، وإدارة قدرات المتعلمين ودعم الاقتصاد المعرفي، وإدارة فن التعليم، وأيضاً مهارات اختيار معايير التقويم المناسبة، وينبغي الحرص على توظيف التكنولوجيا الجديدة في مجال التقويم، (زامل، ٢٠١٦) فلم يعد معلم الكبار ملقناً للمعرفة فقط، فمن أهم أدوار معلم الكبار في العصر الرقمي ما يلي: (على، ٢٠١٩: ٣١١٠)

١- دور الشارح باستخدام الوسائل التقنية.

٢- دور المشجع على التفاعل في العملية التعليمية.

٣- دور المحفز على توليد المعرفة والإبداع.

٤- دور الوسيط التعليمي المنظم للتواصل.

فلا يمكن لمعلم الكبار القيام بهذه الأدوار إلا من خلال تأهيله وفق نموذج الجدارات الذي يضع بين عينية المتطلبات الحالية والمستقبلية للعصر من المعلم، والاهتمام بالثورة البشرية وتأهيلها هو السبيل لتحقيق التنمية المستدامة بالمجتمع ومواجهة التغيرات التكنولوجية الحديثة التي تتطلب إعداد مواطن يمتلك مهارات العصر الرقمي. (عمرى، ٢٠١٩: ٣١٤٠)

المحور الرابع: نموذج مقترح لجدارات معلم الكبار في ضوء متطلبات العصر الرقمي. في ضوء ما سبق عرضه حول مفهوم الجدارة وأبعادها والعصر الرقمي ومتطلباته يمكن وضع نموذج مقترح لجدارات معلم الكبار في ضوء متطلبات العصر الرقمي على النحو التالي:

١- جدارات معرفية أكاديمية:

- التعمق في مجال التخصص وتقديم الاستشارات ومتابعة كل ما هو جديد.
- ربط المعرفة التخصصية بدوافع الدارسين الكبار للتعلم واحتياجات سوق العمل.
- الخبرة العلمية والعملية في مجال تعليم الكبار والعمل به.
- الإلمام بتاريخ تربية الكبار وتعلمهم.
- المعرفة بطبيعة أنشطة مؤسسات تعليم الكبار ومحتوى البرامج التي تقدمها.
- إدراك الأهداف العامة لتعليم الكبار ومتطلباتها.
- الإلمام بأصول تقويم الكبار وأدواتها وحسن استخدامها في تعليمهم وأدائهم وتقديمهم.

٢- جدارات تربوية مهنية، وتنقسم إلى:

أ- جدارات تدريسية، من أهمها:

- تخطيط وتصميم بيئة تعليمية تعاونية جاذبة ومحفزة، لإتمام عملية تعلم الكبار وتنفيذها بكفاءة وفاعلية، تتوافق مع احتياجاتهم الفردية.
- رصد وتقييم عملية تعلم الكبار بشكل مستمر من أجل تحسين عملية التعلم.

- تنظيم العملية التربوية القائمة على التعلم الذاتي والبحث عن المعلومة.
- القدرة على إعداد الدارس للحاضر، والاستمتاع بيومه، والتطلع لمستقبله ومتطلباته.
- كونه باحثاً ومحللاً علمياً وموجهاً للدارسين، نحو المعرفة ومصادرهما المختلفة.
- مكتشف ومبتكر لأنشطة تعليمية تسهم في اكتساب مهارات التفكير والإبداع للدارسين.
- متنوع في أساليب التقويم المستخدمة عند تقويم أعمال الكبار وتصرفاتهم .
- يعتمد على طرق حديثة كالمناقشة والحوار والتعلم التعاوني وأسلوب حل المشكلات.
- يعطى أولوية للوسائل التعليمية ودورها في تحقيق أهداف برامج تعليم الكبار.
- قادر على تقديم التربية الأخلاقية للدارسين بشكل غير مباشر.
- يأخذ بمفهوم التدريس كعملية تعاونية قائمة على الحوار والتفاعل بين المعلم والدارس.
- الإدراك الكافي للفروق الفردية بين الكبار والصغار، وانعكاس ذلك على تعليم الكبار.

ب- جدارات تكنولوجية:

- إدارة المعلومات ونظم التكنولوجيا الحديثة.
- استخدام الوسائل التكنولوجية في الوصول إلى المعلومات.
- معالجة البيانات والمعلومات باستخدام الوسائل التكنولوجية الرقمية.
- استخدام الكمبيوتر وشبكة الإنترنت في إدارة المعرفة ومشاركتها مع الدارسين.
- توفير بيئات التعلم القائمة على تكنولوجيا المعلومات والاتصالات.
- يمتلك القدرة على استخدام التقنيات الرقمية الحديثة والوسائط التعليمية كأجهزة العرض والحاسب الآلي والإنترنت.
- امتلاك استخدام الأجهزة الضرورية مثل البرامج الإلكترونية والأفلام والشرائح والتسجيلات والصور المتحركة.
- القدرة على الربط بين الموقف التعليمي والوسائط التعليمية والتكنولوجية المناسبة له.
- معرفة وسائل الاتصال الأساسية والإلكترونية وكيفية استخدامها وخصائصها.

ج- جدارات إدارية:

- لديه شخصية قيادية قادرة على اتخاذ قرارات صحيحة في المواقف المختلفة.

- التسويق والتواصل مع الدارسين بفاعلية، والتعامل مع القضايا الإدارية وإعلام ودعم الآخرين بما هو مهمٌ ومفيد.
- معرفة الذات وإدارتها، والبحث عن فرص التعلم والنمو المهني المستمر.
- مراقبة العمل والمعلومات والدقة في اختيارها.
- متمكن في التحديد الدقيق للأدوار والمهام المطلوبة من الأفراد بمجموعة العمل.
- يقوم بتنسيق نظم المعلومات وصيانتها المستمرة.
- البحث بعمق لمعرفة الحاجات الحقيقية للدارسين والتوفيق بينها وبين المنتجات والخدمات المتوفرة.

٣- جدارات شخصية اجتماعية سلوكية:

- يعتمد على مبدأ المشاركة والتعاون في اتخاذ القرار وحل المشكلات العامة والخاصة مع الدارسين.
- القدرة على التواصل الإنساني مع الدارسين وتفهمهم وقبول آرائهم، وخدمتهم، والتأثير فيهم وإقناعهم.
- القدرة على التأثير الاجتماعي وتعزيز النفوذ السياسي داخل المؤسسة.
- إعانة الدارسين على تشخيص احتياجاتهم التعليمية الخاصة في نطاق الظروف المتاحة.
- الحرص على مساعدة الدارسين على قياس العائد من الخبرات التعليمية.
- ينتمي للمجتمع الإنساني العالمي، والإحساس بأنه عنصر فعال فيه.
- النضج الفكري والانفعالي والاتزان في ردود الأفعال في المواقف المختلفة.
- استخدام الفهم القائم على الإصغاء والملاحظة في التنبؤ بتصرفات الآخرين.
- تفهم الأسباب الكامنة وراء المواقف الأساسية للأشخاص، وأنماط سلوكهم ومشاكلهم.

خاتمة:

إن تطوير تعليم الكبار وإحداث نقلة نوعية فيه لن تتحقق إلا من معلم يمتلك جدارات العصر الحالي ويحقق متطلباته، ولا يمكن وضع نموذج لجدارات معلم الكبار في العصر الرقمي إلا من خلال التحديد الدقيق لمتطلبات العصر من برامج تعليم الكبار، وما لهذا مردوده على معلم الكبار والأدوار والمهام المنوطة إليه ببرامج تعليم الكبار، وفي ضوء التحديد الدقيق لتلك الدوار يتم وضع الجدارات التي يجب أن يمتلكها معلم الكبار كي يكون جدير بالمهنة متمكن من أداء مهامه بمستوى أداء فائق ومتميز.

قائمة المراجع:

- ١- الجمعية العامة والمجلس الاقتصادي والاجتماعي للأمم المتحدة(٢٠١٨): التقدم المحرز فى تنفيذ نتائج القمة العالمية لمجتمع المعلومات ومتابعتها على الصعيدين الإقليمي والدولي، الدورة (٧٣).
- 2- Deloitte AG(2017): What key competencies are needed in the digital age? The impact of automation on employees companies and education, Deloitte Creative Studio, Switzerland.
- 3- Karen Tremblay & Others(2018): Evaluation of the Results of higher Education learning, feasibility study report, Organization for Economic Co-operation and Development Vol.1.
- ٤- سمر سامى محمود زايد(٢٠١٧): تفعيل الشراكة بين الهيئة العامة لتعليم الكبار ومؤسسات المجتمع المدني فى ضوء متطلبات التنمية المستدامة، رسالة ماجستير، كلية البنات، جامعة عين شمس.
- ٥- شرين عيد مرسى مشرف(٢٠١٧): استراتيجية مقترحة لتعليم الكبار فى ضوء متطلبات التنمية المستدامة، مجلة تعليم الجماهير، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، العدد(٦٣).
- ٦- محمد بن عبد الرحمن بن فهد الدخيل(٢٠١٨): التنمية المهنية لمعلم الكبار فى المملكة العربية السعودية فى ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة، مجلة كلية التربية، جامعة بنها، المجلد(١٩)، العدد(٨٠).
- ٧- منظمة الإيسيسكو (٢٠١٦): رؤية الإيسيسكو الجديدة فى مجال محو الأمية، منشورات المنظمة الإسلامية للتربية والعلوم والثقافة، المملكة العربية، الإيسيسكو، الرياض.
- ٨- عمار، هالة محمد السيد صالح(٢٠١٢): متطلبات تطبيق نظام الجودة الشاملة فى مؤسسات تعليم الكبار فى ضوء الخبرات العالمية، رسالة دكتوراه، كلية التربية، جامعة بنها.
- ٩- حسين، محمد رفعت وأحمد، عمرو مصطفى (٢٠١٥): تطوير برنامج إعداد معلمى اللغة العربية للناطقين بغيرها فى كليات التربية على ضوء المعايير المهنية والثقافية، مجلة أفق جديدة فى تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، العدد(١٥).
- ١٠- محمد، مهدى توفيق عبد الكريم (٢٠٠٦): فعالية برنامج مقترح لمعلمى محو الأمية فى المشكلات المعاصرة، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- ١١- السعيد، سعيد محمد محمد(٢٠٠٥): كفايات معلم الكبار، المؤتمر السنوى الثالث " معلم الكبار فى القرن الحادى والعشرون"، مركز تعليم الكبار جامعة عين شمس والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دار الضيافة جامعة عين شمس.

- ١٢- محمد، محمود فتوح والحربى، هيا تركى معدى(٢٠١٦): مهارات المعلم فى ظل عصر الثورة الرقمية وطرق تنميتها، مؤتمر " معلم العصر الرقمية"، كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- ١٣- فؤاد، أسماء محمد فايز: الضغوط النفسية التى يواجهها معلمى الكبار وعلاقتها بكل من دافعية الإنجاز وفاعلية الذات فى ضوء بعض المتغيرات، رسالة ماجستير، معهد الدراسات والبحوث التربوية، جامعة القاهرة.
- ١٤- المهدي، سوزان محمد(٢٠٠٥): التنمية المهنية لمعلم الكبار فى ضوء التحديات العالمية المعاصرة، المؤتمر السنوى الثالث " معلم الكبار فى القرن الحادى والعشرون، مركز تعليم الكبار جامعة عين شمس والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دار الضيافة جامعة عين شمس، ٢٠٠٥م، ص ١١٣.
- ١٥- بكير، عائشة(٢٠٠٥): الكفايات التعليمية الأساسية من وجهة نظر معلمى محو الأمية العاملين فى المراكز الحكومية التابعة لوزارة التربية والتعليم العالى فى فلسطين، المؤتمر السنوى الثالث- معلم الكبار فى القرن الحادى والعشرون، مركز تعليم الكبار جامعة عين شمس والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، دار الضيافة جامعة عين شمس.
- 16- Sienkiewicz ,Łukasz ,et al(2014): Competency-based human resources management The lifelong learning perspective, Educational Research Institute, Drukarnia GC, Poland.
- ١٧- الطائي، حميد وآخرون(٢٠١٨): إدارة الجدارات والمواهب، دار اليازورى العلمية للنشر، عمان.
- ١٨- الزهرانى، عبد الله بن عطية(٢٠١٢): إستراتيجية التدريب وأثرها على الجدارات السلوكية للعاملين فى المصارف التجارية السعودية، المجلة الأردنية فى إدارة الأعمال، المجلد (٨)، العدد(٤).
- ١٩- ضحاوى، محمد بيومى وآخرون(٢٠١٠): التنمية المهنية للمعلمين: مدخل جديد نحو إصلاح التعليم، مجلة التطوير التربوى، العدد(٥٦).
- ٢٠- عبيدات، محمد وآخرون(١٩٩٠): منهجية البحث العلمى القواعد والمراحل والتطبيقات، دار وائل للنشر والتوزيع، عمان.
- ٢١- داود، عزيز حنا و عبد الرحمن، أنور حسين (١٩٩٠): مناهج البحث فى العلوم السلوكية، مكتبة الأنجلو المصرية، القاهرة.
- ٢٢- قناوى، شاكى عبد العظيم وآخرون (٢٠١٦): طرق تعليم الكبار، القاهرة، رابطة التربويين العرب، سلسلة الكتاب الجامعى العربى.

- ٢٣- زغلول، برهامى عبد الحميد وإسماعيل، قاسمة إسماعيل أحمد (٢٠١٤): استخدام الفيسبوك في تطوير جدارات التخطيط للتدريس لدى معلمي العلوم التجارية في ضوء النظرية الاتصالية، مجلة كلية التربية، جامعة طنطا، العدد(٥٥).
- ٢٤- عبد الشافى، دينا حسن (٢٠٠٨): إطارات تعليم الكبار رؤية مستقبلية، الدار المصرية اللبنانية، القاهرة.
- ٢٥- إسكاروس، فيليب (٢٠١٤): الظهير الإيستمولوجى لبرامج تعليم الكبار مدى الحياة وتفعيله فى البلدان العربية، المؤتمر السنوى الرابع عشر: من تعليم الكبار إلى التعلم مدى الحياة للجميع من أجل تنمية مستدامة، مركز تعليم الكبار جامعة عين شمس والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم والهيئة العالمة لتعليم الكبار، القاهرة.
- ٢٦- على، سعيد إسماعيل(٢٠٠٥): العدل التربوي وتعليم الكبار، عالم الكتب، القاهرة، الطبعة الأولى.
- ٢٧- عبد الجواد، نور الدين (١٩٩٢): الحاجة إلى تعريف عربي موحد لمفهوم تعليم الكبار، العلوم التربوية والدراسات الإسلامية، مجلة جامعة الملك سعود، المملكة العربية السعودية، المجلد(٤) ، العدد(٣).
- 28- Javed ,Fareeha(2017):Key Concepts in Adult Education Contexts, Journals UGC, India, Vol.17, No.9, September .
- ٢٩- الدوسرى، فالح عقاب محمد (٢٠٠٩): تطوير الكفايات التدريسية لمعلمي تعليم الكبار في المملكة العربية السعودية بمنطقة الدمام، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة أم درمان الإسلامية.
- ٣٠- المنسي، منى علي(٢٠١٢): نحو واقع جديد للموهبة في برامج تعليم الكبار المشروع القومي لرعاية الموهوبين بمحافظة دمياط، المؤتمر السنوي العاشر: تعليم الكبار والتنمية المستدامة في الوطن العربي، مركز تعليم الكبار جامعة عين شمس، القاهرة.
- ٣١- الشريف، كوثر عبد الرحيم شهاب(٢٠٠٨): بعض إستراتيجيات التدريس للكبار، مجلة تعليم الجماهير، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم- إدارة التربية، العدد(٥٥).
- ٣٢- محمود، حسين بشير(٢٠١١): حول المستويات المعيارية لتعليم الكبار، مرجع سابق.
- ٣٣- عبد الشافى، دينا حسن محمد (٢٠٠١): نظم إعداد معلم الكبار في الولايات المتحدة الأمريكية، رسالة ماجستير، معهد الدراسات التربوية، جامعة القاهرة.
- ٣٤- شحاتة، صفاء أحمد(٢٠١٥): تنمية جدارات سوق العمل لدى المتعلمين في مؤسسات التعليم العالي من خلال سياسات وبرامج ريادة الأعمال: رؤية إستراتيجية، مجلة دراسات تربوية واجتماعية، كلية التربية، جامعة حلوان، المجلد(١٩)، العدد(٤) .
- 35- Nurmukhanov, Dana ,et al(2014): Competency – based approach to teaching foreign languages in Kazakhstan, Conference Paper Rural Environment. Education. Personality.

- 36- Kennedy ,Declan, et al (2017): Learning Outcomes and Competences, Introducing Bologna objectives and tools, available at: <https://www.researchgate.net/publication/download>
- 37- Al-Khawaldeh , Suhaib Ahmad(2017): the impact of project managers competencies on project's success, Master Thesis, Faculty of Business, Middle East University, Amman.
- ٣٨- ملاحفجى، بكرى عبد الرحمن(٢٠١٤): الجدارات الوظيفية لتطبيق نظم الحكومة الإلكترونية، المجلة العلمية للاقتصاد والتجارة، كلية التجارة، جامعة عين شمس، العدد(٢).
- ٣٩- عرايبي، الحاج مداح (٢٠١١): البعد الإستراتيجي للموارد والكفاءات البشرية في إستراتيجية المؤسسة، الملتقى الدولي الخامس حول: رأس المال الفكري ومنظمات الأعمال العربية في ظل الاقتصاديات الحديثة، جامعة حسبية بن بو علي بالشلف، الجزائر.
- ٤٠- جمال الدين، نجوى يوسف والحسبية، رضية بنت سلمان بن ناصر (٢٠١٥): التمكين الإداري: المفهوم، والأبعاد، مجلة العلوم التربوية، كلية الدراسات العليا للتربية، جامعة القاهرة، المجلد(٢٣) ، العدد(٣) .
- ٤١- رضوان، محمود عبد الفتاح (٢٠١٢): إدارة المواهب في المنظمة، المجموعة العربية للتدريب والنشر، القاهرة.
- ٤٢- الهدان، أمال بنت محمد بن إبراهيم(٢٠١٧): الذكاء العاطفي للاختصاصيين الاجتماعيين ومستوى الأداء المهني مجلة الشؤون الاجتماعية، جمعية الاجتماعيين في الشارقة، المجلد(٣٤) ، العدد(١٣٦).
- ٤٣- قاسم، سعاد حرب (٢٠١١): أثر الذكاء الإستراتيجي على عملية اتخاذ القرارات: دراسة تطبيقية على المدراء في مكتب غزة الإقليمي التابع للأمم، رسالة ماجستير، كلية التجارة، الجامعة الإسلامية، فلسطين.
- ٤٤- مجموعة البنك الدولي(٢٠١٨):اقتصاد جديد لمنطقة الشرق الأوسط، المرصد الدولي لمنطقة الشرق الأوسط وشمال أفريقيا، أكتوبر ٢٠١٨م.
- ٤٥- المصباح، عماد الدين أحمد (٢٠١٦): دور التعليم والتربية وتطور المعرفة التكنولوجية في التنمية البشرية، ورشة عمل" تحديات التنمية البشرية في الوطن العربي ودور النقابات في مواجهتها وتوفير فرص عمل للشباب"، الاتحاد الدولي لنقابات العمال العرب، دمشق.
- ٤٦- مذكور، على أحمد(٢٠٠٧): تعليم الكبار والتعليم المستمر النظرية والتطبيق، دار المسيرة، عمان.

- ٤٧- محمد، محمود فتوح والحربي، هيا تركى معدى (٢٠١٦): مهارات المعلم في ظل عصر الثورة الرقمية وطرق تنميتها، مؤتمر " معلم العصر الرقمي"، كلية التربية، جامعة الأميرة نورة بنت عبد الرحمن.
- ٤٨- قن، مصطفى عبد السميع وعبد الحميد، طلعت (٢٠٠١): تصور لتطوير برامج تعليم الكبار في الوطن العربي، مجلة تعليم الجماهير، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، العدد (٤٨).
- ٤٩- على، عزة أحمد صادق (٢٠١٨): متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر في ضوء تحديات العصر الرقمي، مجلة كلية التربية، جامعة أسيوط، المجلد (٣٤)، العدد (١٠).
- ٥٠- على، زينب محمود أحمد (٢٠١٩): معلم العصر الرقمي: الطموحات والتحديات، مجلة كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٦٨).
- ٥١- عمرى، عاشور أحمد (٢٠١٩): رؤية مقترحة لكفايات معلم الكبار في العصر الرقمي، المجلة التربوية، كلية التربية، جامعة سوهاج، العدد (٦٨).