

تصور مقترح لتدريب معلم الكبار في العصر الرقمي

د/ خالد منصور غريب حسين

دكتوراه أصول التربية - مدير مركز تدريب ومحاضر

ملخص الدراسة :

هدفت الدراسة إلى تقديم تصور مقترح لتدريب معلم الكبار علي ضوء متطلبات العصر الرقمي، واستخدمت المنهج الوصفي، وتناولت ماهية العصر الرقمي ومتطلباته التربوية، كما تناولت الوضع الراهن لتدريب معلم الكبار بمصر، وقد أوضحت الدراسة مفهوم كل من: التدريب، ومعلم الكبار، والعصر الرقمي، وأسفرت عن عدة نتائج من أهمها: أن تدريب معلم الكبار بمصر يواجه عددا من التحديات والمشكلات، وبخاصة فيما يتعلق باستخدام وتوظيف التقنيات الحديثة خلال التدريب، ويقف ذلك عائق امام مواكبة المعلم العصر الرقمي، مما نتج عنه العديد من المشكلات التي تستلزم تقديم تصور مقترح لتدريب معلم الكبار، بحيث يستطيع مواكبة المتغيرات العصرية؛ ويكون قادر علي الوصول إلي المعرفة ونتاجها ونشرها وتوظيفها؛ وإيصال العلم للمتعلمين الكبار وفق أفضل السبل والتقنيات الممكنة، ويتقن تعليم وتوجيه الكبار وفهم طبيعتهم حاضراً ومستقبلاً.

The summary:

This study aimed to represent a suggested proposal in training the adult teachers according to the request of the digital ages. The study used the descriptive method , it dealt with what is the digital age , the educational requests . It also handle the current situation of training the adult teachers in Egypt . It clarify the concept of training , adult teachers , digital ages which leads to many results one of those important results are :
In Egypt training adult teachers faces a lot of challenges and problems ,specially those concerning the use of modern

techniques in training . that thing stands as An obstacle in front of teachers in the digital age and caused a lot of problems , needed a suggested view to train adult teachers to face the modern variables , and be able to reach the knowledge .use it and spread it , beside give the right education to the adult teachers through the best methods and techniques in guidance and understanding adults currently and in the future

مقدمة

اللاحق بركب المتغيرات الحديثة يعد مطلب، وتطبيق التقنية المتقدمة في مجال تدريب معلم الكبار أمر تفرضه الاحتياجات الاجتماعية والجدوى الاقتصادية، ويعتبر قوة دفع نحو مستقبل زاهر، إذ من شأنه تعظيم القدرة على تأهيل الكوادر البشرية في مختلف التخصصات التي يتطلبها المجتمع. وفي ظل العصر الرقمي، أصبح دور معلم لكبار أكثر صعوبة من السابق، لأن المعلم هو جوهر العملية التعليمية لذا يجب عليه أن يكون منفتحاً على كل جديد وبمرونة تمكنه من الإبداع والابتكار، ليكون قادراً على مجابهة التحديات والوقوف أمام متطلبات العصر وتحدياته وما يسمى بالعمولة وما تشكله من تحدٍ ثقافي واجتماعي واقتصادي .

ويأتي التدريب كأحد الوسائل الرئيسة التي يمكن أن تسهم في مواكبة معلم الكبار للعصر الرقمي، عن طريق امتلاكه لمهارات العمل بأدوات تكنولوجيا المعلومات المختلفة، والتي أصبحت سلاحاً أساسياً أمام أي شخص يتطلع إلي مستقبل أفضل ومسار مهني ناجح يحقق ما يحلم به من تطلعات وآمال. لذا من الضروري أن نكون علي قناعة تامة بأن التدريب والتعلم في مجال تكنولوجيا المعلومات أصبح فرضاً وليس اختياراً وأنه عملية مستمرة وليس لمرة واحدة.^(١)

مشكلة الدراسة:

تشير الدراسات في مجال البحث التربوي إلي ضرورة أن يكون استيعاب النظم الرقمية هو الموضوع الأساسي لأي تدريب للمعلمين، لتطوير قدراتهم ومهارتهم في هذا المجال؛ لئتمكنوا من التعرف علي إمكانيات طلابهم للتعلم بواسطة الأدوات الرقمية^(٢)، ومما يؤكد ذلك ما يلي:

- تأكيد بعض الاحصاءات عن استخدام التكنولوجيا أن العالم بما فيه مصر أصبح يسوده استخدام الوسائط المحمولة، حيث يستخدم الناس هواتفهم في التواصل الاجتماعي وتنفيذ الأعمال، والبحث عن معلومات. ولأول مرة في التاريخ يحظي الناس حول العالم بالقدرة علي التعلم من أي مكان وفقاً لظروفهم المختلفة. لذا لا بد أن تتغير نظم التعليم الحالية لتيسير فرص الحصول علي التعليم، وأهم هذه التغيرات تدريب المعلمين؛ بهدف استخدام التكنولوجيا في صياغة وتوصيل التعليم.^(٣)

- هناك تأكيد علي أن تقنيات الحاسب الآلي والهواتف المرتبطة بشبكات الإنترنت لها تأثير إيجابي علي تعليم الكبار، والتعلم مدي الحياة، وزيادة المشاركة في التعلم، والتوسع في اختيارات المتعلمين الذين يعانون من التهميش في ظل الأنماط التقليدية.^(٤)

- تأكيد احدي الدراسات علي ضرورة تدريب المعلمين علي استخدام تكنولوجيا الوسائط المحمولة في التدريس، وتشجيع الطلاب علي استخدامها في التعلم. لذا لا بد من معاودة صياغة برامج تدريب المعلمين علي التقنيات الجديدة. مازال يوجد العديد من العوائق التي تقف في طريق التعلم مثل الأماكن النائية، وارتفاع تكاليف التعليم.. الخ، والتكنولوجيا الرقمية يمكن أن تقضي علي هذه المشكلات ^(٥)

- تأكيد احدي الدراسات علي أن تكنولوجيا المحمول الحالية يمكن استخدامها في تشجيع التعليم الرقمي متعدد الوسائل بين الطلبة اياً كان مستواهم الاقتصادي والاجتماعي، وبذلك ينخرط الطلبة في حل المشكلات الحقيقية، والتفكير، وبناء المهارات من خلال التعلم القائم علي البحث والاستعلام.^(٦)

- تتطلب صناعة أي محتوى رقمي تزويد الكوادر البشرية في أي مجال بالتدريب والتأهيل المناسب؛ لتوفير خبرات متخصصة متعددة في مجال المعلوماتية لتطوير التطبيقات

وبرمجتها.^(٧) وهذا يؤكد علي ضرورة الاهتمام بتدريب معلم الكبار ليوكب العصر الرقمي، وبناءً عليه تحاول هذه الدراسة الإجابة عن الاسئلة التالية:

- ١- ماهية العصر الرقمي ومتطلباته التربوية؟
- ٢- مالوضع الراهن لتدريب معلم الكبار؟
- ٣- ما التصور المقترح لتدريب معلم الكبار في العصر الرقمي؟

أهداف الدراسة:

- ١- التعرف علي ماهية العصر الرقمي ومتطلباته التربوية.
- ٢- الكشف عن الواقع الراهن لتدريب معلم الكبار؛ لإظهار أهم نقاط القوة والضعف .

٣- وضع تصور مقترح لتدريب معلم الكبار يواكب العصر الرقمي.
أهمية الدراسة :

تكمن أهمية هذه الدراسة في النقاط التالية:

- ١- يعد التدريب أحد الوسائل الرئيسية التي يمكن أن تسهم في مواكبة معلم الكبار للعصر الرقمي؛ بامتلاكه مهارات العمل بأدوات تكنولوجيا المعلومات المختلفة.
- ٢- يمكن أن تقضي التكنولوجيا الرقمية علي العديد من المشكلات التي تقف عائق في طريق التعلم مثل الأماكن النائية، وارتفاع تكاليف التعليم. إلخ.
- ٣- وجود اتجاه قوي نحو اعتبار التدريب عملية استثمارية فعالة؛ لكونه من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء.
- ٤- يمكن أن تفيد المسؤولين عن تعليم الكبار ومخططي السياسات في وضع قرارات دقيقة مفيدة؛ فيما يتعلق بتغيير نظم التعليم الحالية لتيسير فرص الحصول علي التعليم، من خلال الاهتمام بتدريب المعلمين؛ علي استخدام التكنولوجيا في صياغة وتوصيل التعليم.
- ٥- قد تسهم هذه الدراسة في تغيير نظم التعليم التقليدية، والتوسع في التعليم بتغطية الأماكن النائية، واثاحة فرص أكثر للمتعلمين اياً كانت ظروفهم الاقتصادية والاجتماعية، وربما تساعد في حل جزء من مشكلة تكاليف التعليم .

حدود الدراسة:

اعتمدت الدراسة الميدانية علي عينة من معلمي الكبار بثلاث محافظات هي (القاهرة - السويس - جنوب سيناء)؛ بهدف التعرف علي واقع تدريب معلم الكبار في مصر. وكما هو واضح أن الدراسة راعت في اختيارها لهذه المحافظات التوزيع الجغرافي واختلاف مستوياتها الاقتصادية والتنوع الثقافي وتعداداتها السكانية.

منهج الدراسة:

تقتضى طبيعة الدراسة الحالية أن تتبع في منهجيتها العلمية المنهج الوصفي، والتي اعتمدت علي أدواته المختلفة، لوصف واقع تدريب معلم الكبار بمصر، وتجميع البيانات وتنظيمها وتحليلها بدقة؛ للوصول إلي النتائج المطلوبة. فهو يهتم بكل من وصف ما هو كائن وتفسيره، وتحديد الظروف والعلاقات التي توجد بين الوقائع.^(٨) كما يختص بجمع البيانات عن الظاهرة محل الدراسة، وتنظيم هذه البيانات وتصنيفها بصورة دقيقة.^(٩)

أدوات الدراسة: استبانة مقننة موجه لمعلمي الكبار؛ بهدف التعرف على واقع تدريب معلم الكبار بمصر، وقد طبقت بثلاث محافظات هي (القاهرة - السويس - جنوب سيناء)؛ عينة الدراسة.

مصطلحات الدراسة:

وتتمثل فيما يلي:

١- التدريب:

يدل على أكثر صور الخبرة تنظيماً، ويتمثل في سلسلة منتظمة من المواقف (تعليمات نشاط، مراجعة، امتحان..إلخ) يتعرض لها الفرد. (١٠)
يعرف التدريب بأنه مجال النشاط الذي يركز على تحديد وتأكيد الكفاءات الرئيسية التي تمكن الأفراد من أداء وظائفهم الحالية والمستقبلية ومساعدتهم على اكتسابها، وذلك من خلال التعليم المخطط. (١١)
ويعرف التدريب بأنه تنمية قدرات الفرد على أداء دور معين والقيام بمجموعة معينة من التقنيات والمهام. (١٢)

ويذكر بأنه الجهد المنظم والمخطط له لتزويد القوي البشرية في الجهاز الإداري بمعارف معينة وتحسين وتطوير مهاراتها وقدراتها، وتغيير سلوكها واتجاهاتها بشكل إيجابي بناء. (١٣)

ويعرف التدريب بأنه مجموعة من البرامج والدورات الطويلة أو القصيرة والورش الدراسية وغيرها من التنظيمات التي تنتهي بمنح شهادات أو مؤهلات دراسية وتهدف إلى تقديم مجموعة من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة للمعلم لرفع مستواه العلمي والارتقاء بأدائه التربوي والأكاديمي من الناحيتين النظرية والعملية. (١٤)

ومن ثم يمكن تعريف التدريب إجرائياً بهذه الدراسة على أنه مجموعة من البرامج والدورات المنظمة والمخطط لها، والتي تهدف إلي تقديم العديد من الخبرات المعرفية والمهارية والوجدانية اللازمة لمعلم الكبار؛ لتحسين وتطوير مهاراته وقدراته باستمرار ليتمكن من أداء وظائفه بما يتماشى مع العصر الرقمي.

٢- معلم الكبار:

يعرف معلم الكبار بأنه المعلم الذي يمتلك كفايات تدريسية ومهارات تمكنه من توجيه دارسيه الكبار، واكسابهم مهارات التعلم الذاتي مدي الحياة.^(١٥) ويذكر بأنه الشخص المؤهل تأهيلاً معرفياً ومهارياً وتربوياً ونفسياً، وهو المتمكن من الجانب المعرفي في مادة تخصصه، ولديه مهارات واتجاهات التدريس الفعال ولديه القدرة علي التعليم، والتوجيه والإرشاد من خلال الفهم الكامل لطبيعة المتعلم الكبير.^(١٦)

ويعرف بأنه الذي يستطيع أن يمتلك الثقافة المعرفية لتي يتطلبها المجتمع المعاصر، ولديه القدرة علي توجيه الدارسين إليها، كما يستطيع اكسابهم مهارة التعلم الذاتي مدي الحياة.^(١٧)

ويذكر بأنه المعلم الذي يتم تخرجه من كلية التربية شعبة تعليم الكبار بعد إعداده، والذي يستطيع أن يواجه المتغيرات العصرية المتلاحقة خاصة في الفكر التربوي.^(١٨)

ومن ثم يمكن تعريف معلم الكبار إجرائياً بهذه الدراسة على أنه الشخص المؤهل بالإعداد أو التدريب، أو بكليهما معاً؛ ويستطيع مواكبة المتغيرات العصرية؛ بحيث يكون قادر علي الوصول

إلى المعرفة وانتاجها ونشرها وتوظيفها؛ وإيصال العلم للمتعلمين الكبار وفق أفضل السبل والتقنيات الممكنة، ويتقن تعليم وتوجيه الكبار وفهم طبيعتهم حاضراً ومستقبلاً.

٣- العصر الرقمي:

نتيجة لزيادة سرعة الكمبيوتر من آلاف العمليات الحسابية في الثانية الواحدة إلى سرعة الناتو ثانية أو بلايين العمليات في الثانية الواحدة، وتقلص حجمه ليصل إلى حجم راحة الكف، والارتقاء بالكمبيوتر من كونه آلة حاسبة ضخمة لسحق الأرقام ومعالجة البيانات (لاستخراج الفواتير وكشوف الحساب،...) إلى آلة لتخزين المعلومات ومعالجتها واسترجاعها من أجل استخراج الإحصائيات والمؤشرات ودعم القرار، وأخيراً وبفضل الذكاء الاصطناعي إلى آلة معالجة المعارف. آلة تقوم بتمثيل المعرفة والتنقيب عنها في مناجم البيانات، آلة ذكية تقرأ وتسمع وتميز الأشكال، آلة تفهم وتحلل وتحل المسائل وتبرهن النظريات وتتخذ القرارات، بل تؤلف النصوص وتولد الأشكال أيضاً: (١٩)

وعلي سعيد آخر وبفعل الرقمنة تحولت جميع أنساق الرموز من أعداد ونصوص وأشكال وصور ثابتة ومتحركة إلى سلاسل من الأرقام قوامها الصفر والواحد وفقاً لنظام الأعداد الثنائي؛ لتتصهر هذه الأنساق في توليفة مثيرة قي ظل تكنولوجيات الوسائط المتعددة، ومن الذكاء الاصطناعي إلى العوالم الاصطناعية، حيث تسعى تكنولوجيات الواقع الخائلي (الافتراضي) إلى عوالم خيالية لا صلة لها به، إنها عوالم وهمية (افتراضية) صنيعة الرقمنة والوسائط المتعددة ينغمس فيها المستخدم ليمارس خبرات يصعب عليها ممارستها في علمه الحقيقي، كأن يجوب الفضاء الخارجي، أو يرحل زمنياً عبر العصور الجيولوجية، أو يتخذ هذه العوالم الخائلية (الافتراضية) حضانات للمعرفة يتعلم في ظلها من خلال التجربة والخطأ بلا خوف ولا قيود.

وهناك من عرف المحتوى الرقمي بأنه المادة العلمية المكتوبة والمتاحة لعامة الناس في شبكة الإنترنت، بمختلف الوسائط المقروءة والمسموعة والمرئية، وبمختلف البرامج، حيث يظهر المحتوى في اشكال عديدة من بينها المواقع الإلكترونية مثل: المنتديات والمدونات والمجموعات البريدية وغيرها من وسائل نقل المعرفة. (٢٠)

وبناءً عليه يمكن تعريف العصر الرقمي إجرائياً بهذه الدراسة بأنه العصر الذي تحولت فيه جميع أنساق الرموز من أعداد ونصوص وأشكال وصور ثابتة ومتحركة

إلى سلاسل يمكن نقلها في صورة ارقام، ثم تتحول إلى معلومات نصية ومواد مرئية ثابتة ، ومتحركة (فيديو)، وصوتية تتضمنها المواقع الإلكترونية، والذي اتبعه وجود واقع خائلي (افتراضي) كحضانات للمعرفة يتم التعلم في ظلها من خلال التجربة والخطأ بلا خوف ولا قيود.

الدراسات السابقة:

انطلقت هذه الدراسة من خلال الاعتماد علي العديد من الدراسات التربوية، المرتبطة بمجال تدريب معلم الكبار، وسوف يتم عرض الدراسات من الأقدم فالأحدث، كما يلي:

١- **دراسة أنيكا (Annika).** بعنوان: " التعلم بواسطة الفيديو الرقمي - تعزيز التنمية المهنية للمعلمين والمدربين في تعليم الكبار " (٢٠٠٩).^(٢١)
هدفت الدراسة إلى قياس أثر البرنامج التدريبي القائم علي استخدام الكمبيوتر والفيديو الرقمي لرفع مستوي كفاءة معلم الكبار لتمكينه من تشخيص الاحتياجات التعليمية للمتعلمين الكبار. واستخدمت المنهج شبه التجريبي .
وأسفرت عن عدة نتائج من أهمها: أن البرنامج التدريبي القائم علي الكمبيوتر والفيديو له تأثير كبير في تنمية الكفاءة المهنية لمعلمي تعليم الكبار. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية
في تركيزها علي معلم الكبار وتدريبه. بينما تختلف في كل من عينة ومجتمع الدراسة واستخدامها للمنهج شبه التجريبي. وقد استفادا الباحث من بعض نتائج ومقترحات هذه الدراسة.

٢- **دراسة أنت (Annett).** بعنوان: " احتياجات النمو المهني لمعلمي محو الأمية في نيوزلاندا لتحديد صعوبات القراءة لدي الكبار " (٢٠١٣).^(٢٢)
هدفت الدراسة إلى التعرف علي احتياجات التطوير المهني لمعلمي محو الأمية في نيوزلاندا لتحسين قدرتهم علي تحديد صعوبات تعلم القراءة لدي الدارسين الكبار، واستخدمت المنهج الوصفي.
وأسفرت عن عدة نتائج من أهمها: أن أنشطة التنمية المهنية لمعلم الكبار من خلال التدريب تؤدي لرفع مستون أدائه ، وبالتالي ارتفاع درجات المتعلمين. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تركيزها علي معلم الكبار وضرورة تنميته بالتدريب.

بينما تختلف في عينة ومجتمع الدراسة واستخدامها للمنهج التجريبي، وأمكن للباحث الاستفادة من بعض نتائج ومقترحات هذه الدراسة .

٣- دراسة عبد الناصر محمد محمد (٢٠١٤). (٢٣)

هدفت الدراسة إلى التعرف علي الاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية وتعليم الكبار، وبناء برنامج تدريبي مدمج لتطوير الأداء التدريسي لمعلمين، واستخدمت المنهج شبه التجريبي والمنهج الوصفي.

وأُسفرت عن عدة نتائج من أهمها: فاعلية البرنامج التدريبي المدمج في تنمية التحصيل المعرفي لعينة البحث. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تناولها لمعلمي محو الأمية (معلمي الكبار)، والتركيز علي التدريب، واستخدامها للمنهج الوصفي. بينما تختلف في العينة واستخدامها للمنهج شبه التجريبي، وأمكن للباحث الاستفادة من الإطار النظري وبعض مقترحات هذه الدراسة.

٤- دراسة سحر أحمد البيومي سليمان (٢٠١٦). (٢٤)

هدفت الدراسة إلى التعرف علي واقع التنمية المهنية لمعلم الكبار في مصر، واهم الخبرات العالمية في هذا المجال. واستخدمت المنهج الوصفي مع الاستعانة بأسلوب تحليل النظم.

وأُسفرت عن عدة نتائج من أهمها: تراجع نصيب برامج التدريب الخاصة بالنمو المهني لمعلم الكبار في مصر. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تركيزها علي معلم الكبار واستخدامها المنهج الوصفي. بينما تختلف في الأهداف واستعانتها بأسلوب تحليل النظم. وقد استفادا الباحث من هذه الدراسة من خلال الإطار النظري وبعض نتائج ومقترحات هذه الدراسة.

٥- هاني محمد يونس موسي (٢٠١٦). (٢٥)

هدفت الدراسة إلى دراسة واقع إعداد وتدريب معلم الكبار في مصر، و التعرف علي دواعي الأخذ بمفهوم التعلم مدي الحياة في تكوين معلم الكبار في ضوء المتغيرات المجتمعية المعاصرة. واستخدمت المنهج الوصفي.

وأُسفرت عن عدة نتائج من أهمها: افتقار نظم إعداد وتدريب معلم الكبار - بشكل عام - إلي فلسفة واضحة المعالم، وضعف برامج إعداد معلم محو الأمية وتعليم الكبار. وتتفق هذه الدراسة مع الدراسة الحالية في تركيزها علي معلم الكبار وتدريبه واستخدامها للمنهج الوصفي. بينما تختلف في بعض الأهداف وتركيزها علي إعداد معلم

الكبار من قبل الخدمة. وأمكن للباحث الاستفادة من الإطار النظري وبعض نتائج ومقترحات هذه الدراسة.

الإطار النظري للدراسة:

ويتضمن ما يلي:

المحور الأول: ماهية العصر الرقمي ومتطلباته التربوية:

أولاً: ماهية العصر الرقمي.

ثانياً: المتطلبات التربوية للعصر الرقمي.

المحور الثاني: واقع تدريب معلم الكبار بمصر:

أولاً: الاسس الفلسفية لتدريب معلم الكبار.

ثانياً: أهداف تدريب معلم الكبار.

ثالثاً: أهميه تدريب معلم الكبار.

المحور الثالث: الواقع الراهن لتدريب معلم الكبار (الدراسة الميدانية).

المحور الرابع: تصور مقترح لتدريب معلم الكبار علي ضوء متطلبات العصر الرقمي.

المحور الأول: ماهية العصر الرقمي ومتطلباته التربوية:

كان العلم وما زال وسيبقي السر الكامن وراء تقدم الأمم وتفوقها، وتستمر المساعي حثيثة لإيصال العلم للمتعلمين وفق أفضل السبل والتقنيات الممكنة، تماشياً مع العصر الرقمي.

أولاً: ماهية العصر الرقمي.

بعد أن نجح الإنسان في صنع الكمبيوتر الرقمي في نهاية الخمسينيات من القرن الماضي أدى ذلك إلي ثورة تكنولوجية وليدة لتلاقي الخصب لثالث عتاد الكمبيوتر، والبرمجيات، وشبكات الاتصالات، وارتقت هذه التكنولوجيا بصورة غير مسبوقة خلال سلسلة من النقلات النوعية صوب الأصغر والأسرع والأكفأ، والأهم الأرخص والأسهل استخداماً.^(٢٦)

وشهدت السنوات الأخيرة من القرن العشرين، والسنوات الأولى من القرن الواحد والعشرين تطورات هائلة في عالم المعلومات الرحب، الذي تميز بالاعتماد الكثيف علي تكنولوجيا المعلومات في مختلف نواحي النشاط الإنساني، كما تميز بانطلاقة

هائلة لشبكة الإنترنت كوسيلة اتصال فائقة السرعة وكمصدر معلومات كوني فانق القيمة والأهمية. (٢٧)

ومع الارتقاء بالكمبيوتر إلي آلة لتخزين المعلومات ومعالجتها واسترجاعها من أجل استخراج الإحصائيات والمؤشرات ودعم القرار، وأخيراً وبفضل الذكاء الاصطناعي إلي آلة معالجة المعارف. آلة تقوم بتمثيل المعرفة والتنقيب عنها في مناجم البيانات، آلة ذكية تقرأ وتسمع وتميز الأشكال ، آلة تفهم وتحلل وتحل المسائل وتبرهن النظريات وتتخذ القرارات، بل تؤلف النصوص وتولد الأشكال أيضاً. وعلي صعيد آخر وبفعل الرقمنة تحولت جميع أنساق الرموز من أعداد ونصوص وأشكال وصور ثابتة ومتحركة إلي سلاسل من الأرقام قوامها الصفر والواحد وفقاً لنظام الأعداد الثنائي؛ لتنصهر هذه الأنساق في توليفة مثيرة قي ظل تكنولوجيايات الوسائط المتعددة، وظهرت تكنولوجيايات الواقع الخائلي (الافتراضي) إلي عوالم خيالية لا صلة لها به، إنها عوالم افتراضية صنيعة الرقمنة والوسائط المتعددة التي تكسب الفرد خبرات يصعب عليها ممارستها في عالمه الحقيقي، وأخذت هذه العوالم الافتراضية حضانات للمعرفة يتعلم الإنسان من خلال التجربة والخطأ بلا خوف أو قيود. (٢٨)

يمكن الرجوع للتعريف الاجرائي للعصر الرقمي بمصطلحات الدراسة.

وبدأنا نلمس منذ سنوات، وسنلمسه أكثر في المستقبل، أن أغلب الأعم من المعلومات سيكون رقمياً، ولقد اصبحت هناك بالفعل مكتبات كاملة مطبوعة تم مسحها وتخزينها كبيانات إلكترونية، علي أقراص مدمجة بذاكرة قراءة فقط، كما تم تحويل العديد من الصحف الورقية إلي إلكترونية، واصبح هناك البنوك العملاقة للبيانات الصحفية المتاحة دائماً من خلال الخدمات مباشرة الاتصال بالكمبيوتر، كما تم تحول الصور الفوتوغرافية والأفلام السينمائية والتلفزيونية إلي معلومات رقمية. (٢٩)

واصبح الانتقال من نظام التعليم التقليدي والذي يعتبر المعلم محور العملية التعليمية إلي نظام الإليكتروني والذي يقوم علي مبدأ هام وهو الوصول بالتعلم للمتعلم بغض النظر عن المكان والزمان وعليه يتطلب تحولاً جذرياً في أدور المعلم المعروفة إلي أدوار ووظائف حديثة في ظل العصر الرقمي. (٣٠) واصبح هنالك مطلب للتركيز علي تدريب معلم الكبار ليستطيع للارتقاء بأدائه بحيث يكون قادر علي الوصول إلي المعرفة وانتاجها ونشرها وتوظيفها؛ وإيصال العلم للمتعلمين الكبار وفق أفضل السبل والتقنيات الممكنة.

ثانياً: المتطلبات التربوية للعصر الرقمي.

تعتبر الموارد البشرية هي اساس مجتمعات المعلومات الحديثة، فإذا كانت المعرفة هي المطلوبة الآن وليس الأرض أو رأس المال، فإن المعرفة هي من صنع البشر، ولهذا أدركت المجتمعات الحديثة أنه ليس مهماً أن تكون الدولة مترامية الأطراف أو تمتلك ثروات طبيعية هائلة، وإنما المهم أن تمتلك ذخيرة بشرية مدربة ومؤهلة وقادرة،^(٣١) من خلال التدريب الذي اصبح سمة اساسية من سمات العصر الرقمي، ويوجد العديد من المتطلبات التربوية لهذا العصر تتمثل فيما يلي:

١- يؤكد الكثير من علماء التربية علي أنه يمكن الاستفادة من تكنولوجيا التعليم في تطوير النظم التربوية وزيادة فعاليتها وكفاءتها، فعن طريق التكنولوجيا يمكن إيجاد إطار تربوي جديد يسمح بزيادة نوعية وكمية التفاعل المباشر بين الطالب ومصادر المعرفة وقنواتها المختلفة.^(٣٢)

٢- تدريب كبار السن علي وسائل التكنولوجيا الحديثة .. فلم يولد هؤلاء الكبار في بيئة إلكترونية، ولكنهم يعيشون فيها الآن.. ولا مفر من أن يتعلموا كيفية التعامل مع هذه البيئة الجديدة عليهم حتي يتمكنوا من التكيف معها وجني ثمارها.^(٣٣)

٣- أصبحت سرعة التعلم هي العامل الحاسم في بقاء الأفراد والمؤسسات والمجتمعات، وهناك حاجة ماسة إلي أن يتحول المجتمع بأسره .. بفضل تكنولوجيا المعلومات - إلي مجتمع التعلم المستمر.^(٣٤)

٤- اكدت دراسات وبحوث عديدة علي أن معظمجهزة المتنقلة يمكن أن تكون مفيدة في التعليم والتدريس وتسهل مهام المعلمين، وتعد أيضاً أدوات مساعدة للتعلم بالنسبة للطلاب ويتضح ذلك من خلا ما يلي:^(٣٥)

- معظم الاجهزة الرقمية الشخصية (PDAs) أو الحاسبات الآلية المصغرة (Tablet PC) التي تحمل المذكرات والكتب الإلكترونية تكون اخف وزناً وأصغر حجماً واسهل حملاً من الكتب التقليدية.

- تساعد برامج التعرف علي الكتابة اليدوية في الأجهزة الرقمية الشخصية (PDAs) و الأجهزة المصغرة (Tablet) في تحسين مهارة الكتابة اليدوية لدي المتعلمين الكبار. - يمكن تدوين الملاحظات باليد أو بالصوت مباشرة علي الجهاز أثناء الدروس وراء المعلم.

- يمكن استخدام هذه الاجهزة في أي وقت وفي أي مكان في المنزل أو في القطار...إلخ.
- جذب المتعلمين: فالكبار الذين تسربوا من التعليم يمكنهم الاستمتاع باستخدام أجهزة النقل، وأجهزة الألعاب (Games) مثل (Gameboys) في التعلم، وهذا يزيد من الدافعية والالتزام الشخصي للتعلم.
- قد تؤدي الاجهزة الرقمية الشخصية والهواتف النقالة إلي سد الفجوة الرقمية لأن تلك الأجهزة اقل تكلفة من أجهزة الحاسبات المكتبية.
- يمكن استخدام خدمات الرسائل القصيرة (SMS) للحصول علي المعلومات بشكل أسهل وأسرع من المحادثات الهاتفية أو البريد الإلكتروني .
- تستخدم كتنقية مساعدة للمتعلمين الذين يواجهون صعوبات تعلم (Learning Difficulties).
- ٥- أن مواكبة المعرفة الرقمية (Digital Knowledge) أحد أهم المواضيع التي ينبغي التركيز عليها، لأنها اضحت المصدر الرئيس للقدرة التنافسية، وتشكيل القيمة اللازمة للتنمية والعنصر الحاكم لمختلف مراحل عملية الانتاج والتوزيع وتقديم الخدمات. (٣٦)
- ٦- يعد أسلوب التعليم الإلكتروني من وسائل التعلم مدي الحياة، لأنه يتيح للتعلم فرصة الاعتماد علي نفسه وحرية التعبير والمناقشة. (٣٧)
- ٧- أن مصير الأمم في العصر الحالي رهن بإبداع أبنائها، لذا؛ فتنمية الإبداع والخيال، لها نصيبها الوافر في تربية عصر المعلومات، وتوفر تكنولوجيا المعلومات وسائل عديدة لتحقيق هذه الغاية، نذكر منها علي سبيل المثال: (٣٨)
- التعلم من الآخرين عن طريق الحوار والمشاركة عن بعد عبر الإنترنت.
- استخدام النظم الخائلية لإقامة عوالم ميكروية، أو حضانات معرفة، مما يطلق العنان للفرد لكي يمارس دور المكتشف والمخترع والمبدع.
- اتباع أسلوب التعلم بالاكتشاف، من خلال التجربة والخطأ.
- الدعم الكبير الذي تقدمه تكنولوجيا المعلومات لشتي أنواع الإبداع الفني.
- توفر الإنترنت فرصا عديدة لتذوق الفنون، وتنمية الحس الجمالي؛ وذلك من خلال تكنولوجيا الوسائط المتعددة، والمتاحف الخائلية، وزيارة الإنسان لمواقع ومعارض عن بعد عبر الإنترنت.

٨- إنه من المهم تعليم الفرد، أي فرد في المجتمع، كيفية الانتفاع من تكنولوجيا العصر في كافة أمور حياته الدراسية والمعيشية والوظيفية. ويجب أن يكون ذلك عادة متأصلة في الفرد منذ الصغر، أي أن الإحساس التكنولوجي يكون جزءاً لا يتجزأ من حياة الفرد؛ لكي يستطيع فهم ما حوله والتعامل مع مجريات الأمور وإيجاد فرص عمل وقضاء احتياجاته الشخصية والوظيفية. هذا الفرد في حاجة إلي ثقافة معلوماتية أو إلي محور الأمية المعلوماتية. ومن الأمثلة الواضحة علي احتياجات الفرد في الوقت الحالي ما يلي: (٣٩)

- تشغيل الأجهزة المتعددة مثل الحاسوب واستخدام الإنترنت.
- عمل بريد إلكتروني لإرسال الرسائل الإلكترونية واستقبالها.
- دفع فواتير التليفون والكهرباء والغاز إلكترونياً.
- إجراء الاتصالات من كافة الأنواع... إلخ؟
- لكي نستفيد بشكل كامل من مزايا التكنولوجيا الجديدة، علينا أن نعيد النظر بشكل اساسي في أساليبه الخاصة بالتعليم والتعلم، وفي أفكارنا حول كيفية قيام التكنولوجيا الجديدة بدورها. (٤٠)

وعليه فإن تغيير بنية النظام التربوي لتعليم الكبار أصبحت ضرور ملحة، فالبنية التقليدية لهذا النظام التربوي لا تواكب العصر الرقمي، ولا تلبي احتياجات المجتمع المتغيرة، أو الحاجات التعليمية المتطورة، إلا أن هذا كله يبقى مرهون بالنهوض بمعلم الكبار من خلال نظم تدريب غير تقليدية.

المحور الثاني: واقع تدريب معلم الكبار بمصر:

اهتمت مصر بتعليم الكبار والزمّت بالقانون كافة المؤسسات الحكومية والخاصة، ومؤسسات المجتمع المدني بالمشاركة في تنفيذ برامج محور الأمية وتعليم الكبار. (٤١) وعلي الرغم من الجهود المبذولة من مصر لتطوير تعليم الكبار، إلا أن معلم الكبار لم يحظي بالقدر المناسب من الاهتمام والتدريب بما يتواءم مع العصر الرقمي. وحيث أن الدراسة تركز علي تدريب معلم الكبار، لذا سوف يتم تناول كل من: الاسس الفلسفية، وأهداف، وأهميه تدريب معلم الكبار وهي كالتالي:

اولاً: الاسس الفلسفية لتدريب معلم الكبار.

أن التحدي الحقيقي في تعليم الكبار يتمثل في تطوير تدريب معلم الكبار لتطوير مهارتهم الرقمية، مع إدراكهم مدي مرونة العالم الرقمي، والتوافق مع تغيراته.

(٤٢) كما تفرض المتغيرات المعاصرة علي فلسفة تكوين معلم الكبار أن تكون وظيفته تجديدية ليس من اجل بناء الشخصية المبدعة التي تتوأم مع كل جديد فقط، بل وتعمل علي التأثير فيه وقيادته، وهذا يتطلب الأهتمام بتدريب المعلم. (٤٣)

ولأول مرة في التاريخ نري المواطنين في كل أنحاء العالم من مختلف الأعمار وهم يمسون بتقنيات المعلومات والاتصال في أيديهم وهم يستخدمون تقنيات الوسائط المحمولة لإنجاز الأعمال اليومية، والحصول علي معلومات بشكل غير رسمي من أكبر المكتبات في العالم، أي من خلال الإنترنت. ولا ينفق الناس وقتاً طويلاً في الحصول علي هذه المعلومات عبر هواتفهم المحمولة، بالإضافة إلي ذلك نراهم يمارسون ألعاباً معينة، ويبحثون عن معلومات، ويتواصلون، ويقروون الأخبار.. إلخ. وللتغلب علي اقتصار التركيز علي التكنولوجيا فقط لابد من فهم طبيعة عملية التعلم هذه في سياق أوسع، باعتبارها جانباً من أسلوب حياة يعتمد بشكل متزايد علي الوسائط المحمولة كأحد الوسائل الرقمية. (٤٤)

وهذا يؤكد علي ضرورة أن تقوم فلسفة تدريب المعلمون علي استخدام تكنولوجيا الوسائط المحمولة في التدريس، ليس هذ فقط بل وتشجيع المتعلمين الكبار علي استخدامها في التعلم، ولذلك لابد من معاودة صياغة برامج التطوير المهني، وبرامج تطوير المعلمين، لتدريبهم علي استخدام التقنية الجديدة؛ للقضاء علي العوائق التي تقف في طريق التعلم وتمكين المتعلمين من الوصول لمواد التعلم من أي مكان، وفي أي وقت دون الاضطرار إلي ترك عائلاتهم ومجتمعاتهم.. إلخ من مميزات وفوائد ستعود علي المتعلمين. (٤٥)

ويري الباحث أن فلسفة تدريب معلم الكبار لابد أن يراعي فيها قدرة المعلم علي الوصول للمعرفة من خلال المستودعات الرقمية، والمنصات التعليمية، وبيئات التعلم، وشبكات التواصل المختلفة، ليس هذا فقط بل وقادر علي انتاج المعرفة وتحويلها إلي فيديوهات، ودروس رقمية، واصوات رقمية، ثم نشر هذه المعرفة الرقمية، واخيراً توظيف هذه المعرفة من خلال تعلم للمعرف وتعلم للعمل وتعلم للتعايش مع الأخر.

ثانياً: أهداف تدريب معلم الكبار.

تتمثل أهداف تدريب معلم الكبار فيما يلي: (٤٦)

- يساعد علي تحسين مستوي أداء المعلم.
- تنمية معرفة المعلم بسياسة وأهداف ونظم واجراءات العمل بتعليم الكبار.

- يعمل علي تغيير سلوك المعلم لسد الثغرة بين الأداء الفعلي والأداء المرجو تحقيقه.
- اطلاع المعلم علي المشكلات التربوية والتعليمية السائدة وأساليب حلها وتعريفه بدوره ومسئوليته تجاهها: (٤٧)

- تمكين المعلم من التعلم الذاتي مدي الحياة، وتنمية اتجاهته نحو استمراره في التعلم.
- تقديم الدعم المستمر للمعلم في تخصصه، وتزويده بكل جديد فيها.
- تدريب المعلم علي مهارات وفنون التواصل مع الآخرين، وتعميق معرفته بسيكولوجية الكبار وتعرف بيئاتهم ومؤثراتهم وطرق تعليمهم.
- تطوير قدرات المعلم وتحسين أدائه مما يجعله راضياً عن عمله ليساعد ذلك في رفع الروح المعنوية والنفسيه لديه: (٤٨)

- تنمية بعض الاتجاهات الايجابية نحو العمل والعلاقات الإنسانية بين العاملين.
- تزويد المتدربين بالمعلومات والمهارات والمستحدثات العلمية والتكنولوجية التي تجعلهم أكثر قدرة علي مواكبة هذه المتغيرات.
- زيادة قدرة المتدربين علي التفكير المبدع.
- تفادي الأخطاء في أداء أعمالهم والحفاظ علي الوقت والجهد والمال في جميع مراحل العمل.

- ربط المعلم ببيئته ومجتمعه المحلي وأيضاً المجتمع العالمي.

ثالثاً: أهمية تدريب معلم الكبار.

تتمثل أهمية تدريب معلم الكبار فيما يلي: (٤٩)

- رفع الروح المعنوية للمعلم بعد إلمامه الجيد بأعماله وزيادة قدرته الشخصية علي الأداء وتحقيق ذاته من خلال رضاه عن نفسه وأعماله.
- توفير الكفاءات البشرية بشكل مستمر.
- تخفيض النفقات جراء زيادة الخبرات ومستويات الأداء.
- غرس اخلاقيات عمل وسلوكيات جديدة وطرق من التفكير السليم الأمر الذي يخلق مناخاً جيداً من العمل.

- رفع الانتاجية بعد زيادة صقل مهارات وقدرات المعلم وتحسين أدائه.
- يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء: حيث أن معظم المنظمات تخصص له غالبية استثماراتها في مجال تنمية الموارد البشرية. (٥٠)

- ينمي التدريب لدي الفرد المرونة والقدرة علي التكيف في حياته العملية: (٥١)

- يساهم في الإقلال وتسهيل الإشراف فالمعلم المتدرب جيداً تقل نسبة أخطائه.
 - يكسب الفرد خبرات جديدة تؤهله إلي الارتقاء وتحمل المسؤولية.
- المحور الثالث: الواقع الراهن لتدريب معلم الكبار (الدراسة الميدانية).**
أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية:

تمهيد.

١. أهداف الدراسة الميدانية.
 ٢. أدوات الدراسة الميدانية – إعدادها وتقنيها.
 ٣. اختيار ووصف عينة الدراسة.
 ٤. تطبيق الاستبانة وتفرغ البيانات.
 ٥. تحليل نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها.
- ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:**
أولاً : إجراءات الدراسة الميدانية:
وتتمثل فيما ما يلي:

تمهيد:

فى هذا الجزء تحاول الدراسة التعرف على واقع تدريب معلم الكبار فى العصر الرقمي, بهدف الكشف عن واقع المشكلات التى تواجه تدريب معلم الكبار بمصر.

١. أهداف الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى:

- ١- التعرف على واقع تدريب معلم الكبار بمصر.
- ٢- تقويم نظام تدريب معلم الكبار بمصر.
- ٣- الكشف عن معوقات تدريب معلم الكبار بما يتماشى مع العصر الرقمي.
- ٤- وضع تصور مقترح لتدريب معلم الكبار فى العصر الرقمي.

٢. أداة الدراسة الميدانية: (إعدادها وتقنيها).

استخدمت الدراسة الميدانية أداة الاستبانة، حيث أن توجيه أسئلة مختارة بعناية ومرتبطة بدقة إلى أفراد العينة هو الطريق العلمي للحصول على البيانات المطلوبة لقبول فرض أو رفضه، أو لجمع معلومات من الواقع. (٥٢)

أ- بناء الاستبانة في صورتها الأولية:

قبل القيام بإعداد الاستبانة تم استخلاص عبارات المحاور، وذلك في ضوء مشكلة الدراسة، والهدف الذي تسعى إليه، حيث تم الاستعانة بأهم البحوث والدراسات السابقة، والإطار النظري للدراسة، واستشارة بعض خبراء التربية وتعليم الكبار. وبناءً عليه تم صياغة العبارات استناداً إلى الشروط الواجب إتباعها عند صياغة عبارات وأسئلة الاستبانة من وضوح وملاءمة.

* ثبات الاستبانة:

يقصد بثبات الاستبانة " أن تعطي نفس النتائج باستمرار، إذا ما تكرر تطبيقها علي نفس المفحوصين وتحت نفس الشروط ". كما يقصد به أيضاً دقة الاستمارة، ومدى اتساق عباراتها وتجانسها، وقد تم التحقق من ثبات الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ والجدول التالي يوضح معاملات ثبات أبعاد الاستبانة.

جدول (١)

معاملات ثبات أبعاد الاستبانة بطريقة ألفا كرونباخ (ن=٣٠)

العدد	الأول	الثاني	الثالث	الرابع	الخامس	السادس	السابع
معامل الثبات	٠.٨٤٣	٠.٨١٦	٠.٧٨٥	٠.٨٠٢	٠.٧٨٩	٠.٧٤٤	٠.٧٨٦

يتضح من الجدول السابق رقم (١) أن قيم معامل ثبات ألفا جميعها مقبولة وتدل علي ثبات المحاور الفرعية والثبات القوي للاستبانة ككل.

* صدق الاستمارة:

ويعني صدق الاستمارة أو أداة الدراسة أن تكون قادرة علي قياس ما وصعت من أجل قياسه.^(٥٢) حتى يمكن أن نعتد علي نتائجها بعد ذلك, لهذا تم التأكد من صدق الاستمارة بالطريقتين التاليتين:

- صدق المحكمين:

تم عرض الصورة الأولية للاستبانة علي مجموعة من الأساتذة المحكمين من ذوي الاختصاص؛ بهدف تحقيق الصدق الظاهري للاستبانة, وقد تم الاتفاق علي معظم مفرداتها, كما اتفقوا علي أنها مناسبة للهدف الذي وضعت من أجله, وإن كان هناك بعض الملاحظات البناءة والتي أفادت في إجراء بعض التعديلات علي الصورة الأولية للاستبانة.

- صدق التجانس الداخلي:

وذلك بحساب معامل الارتباط (المصحح) بين درجة كل عبارة ومجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه، والجدول التالي يوضح نتائج معاملات الارتباط ودلالاتها الإحصائية:

جدول (٢)

معاملات الارتباط المصححة بين درجة كل عبارة ومجموع درجات المحور الذي تنتمي إليه (ن=٣٠)

البيد الأول		البيد الثاني		البيد الثالث		البيد الرابع		البيد الخامس		البيد السادس		البيد السابع	
رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط	رقم العبارة	معامل الارتباط
١	*.٣٨	١	*.٤٢	١	*.٣٧	١	**٠.٤٨	١	*.٣٩	١	**٠.٤٧	١	*.٣٧
٢	*.٤٠	٢	*.٣٩	٢	*.٤١	٢	**٠.٤٦	٢	*.٣٨	٢	*.٤٥	٢	*.٣٨
٣	*.٣٧	٣	*.٤٣	٣	*.٣٩	٣	*.٣٩	٣	*.٤٣	٣	*.٣٩	٣	**٠.٤٧
٤	**٠.٤٧	٤	**٠.٤٨	٤	*.٤١	٤	*.٤١	٤	**٠.٤٨	٤	*.٣٨	٤	*.٤٢
٥	*.٤١	٥	**٠.٤٧			٥	*.٤٢			٥	*.٣٦	٥	*.٤٣

٠.٣٩	٦	٠.٣٧	٦	٠.٣٩	٦	٠.٣٩	٦	٠.٤٨	٦
٠.٤٩	٧	٠.٤٧	٧	٠.٣٧	٧	٠.٣٩	٧	٠.٣٩	٧
		٠.٣٩	٨						

* دال عند مستوى ٠.٥

** دال عند مستوى ٠.١

يتضح من الجدول السابق رقم (٢) أن جميع معاملات الارتباط دالة عند مستوى ٠.٥، أو ٠.١، وهذا مؤشر على صدق الاستبانة ككل.

ب - الاستبانة في صورتها النهائية:

بعد الانتهاء من إجراء التعديلات في ضوء ملاحظات وتوجيهات السادة المحكمين، أصبحت الاستبانة في صورتها النهائية، (انظر ملحق رقم واحد بمرفقات الدراسة) وتضم (٤٣) عبارة موزعة علي سبعة محاور فيما يلي:
المحور الأول: المحور الأول: واقع أهداف البرامج التدريبية (٧) عبارات.
المحور الثاني: واقع الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في البرامج التدريبية (٦) عبارات.

المحور الثالث: واقع بيئة التدريب (٤) عبارات.

المحور الرابع: واقع محتوى التدريب (٧) عبارات.

المحور الخامس: الوقت المستغرق في التدريب (٤) عبارات.

المحور السادس: المدربون (٨) عبارات.

المحور السابع: تقويم التدريب (٧) عبارات.

٣ - اختيار ووصف عينة الدراسة:

يصعب عادة عند دراسة ظاهرة معينة في مجتمع ما دراسة جميع أفرادها، خاصة إذا كان هذا المجتمع كبيراً وامتدادي الأطراف كما هو الحال بهذه الدراسة وفي هذه الحالة يلجأ الباحث إلي أسلوب أو طريقة يعبر بها عن المجتمع الأصلي بجميع صفاته. لذا تم

اختيار العينة بصورة عشوائية, مع مراعاة متغيرات وخصائص المجتمع الأصلي والتي
مها:

- المحافظة: سواء أكانت القاهرة أو السويس أو جنوب سيناء.

- اختلاف الإدارة التعليمية ريف أو حضر..إلخ.

وبعد توزيع الاستبانة علي العينة وجمعها مرة أخرى. تم عمل حصر شامل لجميع
الاستبانات بعد استبعاد الاستبانات غير المكتملة، حيث قام الباحث بتوزيع (٨٧) استبانة
بثلاث محافظات هم (القاهرة، وعين شمس، وجنوب سيناء) وراعت الدراسة في
اختيارها لهذه المحافظات التوزيع الجغرافي واختلاف مستوياتها الاقتصادية والتنوع
الثقافي وتعداداتها السكانية وبعد الحصر تم إجراء الإحصاءات علي (٨٥) استبانة
فقط. وتمت جدولة هذه البيانات لتوضيح إجمالي خصائص عينة الدراسة فيما يلي:

جدول (٣)

عدد المعلمين العاملين بكل محافظة وتوزيع أفراد العينة حسب المحافظة

المحافظة	عدد المعلمين خلال شهر مارس ٢٠١٨	التكرار	النسبة المئوية من إجمالي التكرارات
القاهرة	٤٥٠	٤٠	٪٤٧,٠٥
السويس	٨٠	٢٠	٪٢٩,٤
جنوب سيناء	١٣٥	٢٥	٪٢٣,٥
الإجمالي	٦٧٥	٨٥	٪١٠٠

يتضح من الجدول السابق رقم (٣) أن عدد المعلمين العاملين بكل محافظة مختلف
وهو قابل للزيد والعجز كل شهر، ويتبين أن معظم أفراد العينة من محافظة القاهرة،
حيث بلغت نسبتهم

(٤٧,٠٥) ٪, ويرجع ذلك لأنها تتميز عن باقي المحافظات بأنها تضم أكبر عدد من
المعلمين، يليها جنوب سيناء بنسبة (٢٩,٤) ٪، واخيراً السويس (٢٣,٥) ٪.

٤ - تطبيق الاستبانة وتفريغ البيانات:

حرص الباحث علي تطبيق الاستبانة في صورة مقابلة شخصية مع أفراد العينة المختارة, وذلك لمراعاة ما يلي:

- شرح أسلوب الإجابة عن تساؤلات الاستبانة.
 - ضمان صحة التطبيق من جهة وإزالة الغموض عن النقاط التي يتساءل عنها بعض أفراد العينة من جهة أخرى, إذا ما دعت الضرورة إلي ذلك بصورة أكثر دقة ووضوحاً.
- الحصول علي استجابة عالية لأراء أفراد العينة, والتقليل من احتمالات إهمال الاستبانة إذا استخدمت طريقة أخرى. وقد تمت تلك الإجراءات خلال شهر مارس ٢٠١٨م ويوضح الجدول التالي عدد الاستثمارات الموزعة والفاقدة والعائدة والمستبعدة والصالحة من الاستبانة, والنسب المئوية للصالح منها.

جدول (٤)

عدد الاستثمارات الموزعة والفاقدة والمستبعدة والصالحة

من الاستبانة والنسب المئوية للصالح منها

الموزع	الفاقد والمستبعد	الصالح	%
٨٧	٢	٨٥	٩٧,٧%

يتبين من بيانات الجدول السابق رقم (٤) أن إجمالي عدد الاستثمارات الصالحة من الإستبانة (٨٥) استمارة بنسبة (٩٧,٧%) من إجمالي المجتمع الأصلي, حيث أن المجتمع الأصلي = (٨٧).

ثانياً: نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:
 المحور الأول: واقع أهداف البرامج التدريبية:
 يوضح الجدول التالي استجابة أفراد عينة الدراسة علي واقع أهداف البرامج
 التدريبية.

جدول (٥)

استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بواقع أهداف البرامج التدريبية

م	العبارات	الاستجابة						
		نعم		إلى حد ما		لا		
		ك	%	ك	%	ك	%	
١	يتم اطلاع المعلمين علي علي أهداف البرامج قبل التدريب.	٧٥	٨٨.٢	٥	٥.٩	٥	٥.٩	١١٥.٢٩٤**
٢	تكسب البرامج المعلمين بكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم لمواكبة تحديات العصر.	٣١	٤١.٣	١٧	٢٢.٧	٢٧	٣٦	٤.١٦*
٣	تصاغ أهداف البرامج التدريبية بوضوح.	٦٦	٧٧.٦	١٨	٢١.٢	١	١.٢	٨٠.٢١٢**
٤	تلبى البرامج احتياجات المعلمين المهنية.	٥٥	٦٤.٧	٣٠	٣٥.٣	٠	٠	٧.٣٥٣**
٥	تحد من استخدام الأسلوب الإلقائي التقليدي.	٥٤	٦٣.٥	٣١	٣٦.٥	٠	٠	٦.٢٢٤*
٦	تساهم البرامج في زيادة كفاءة المعلمين.	٧٥	٨٨.٢	١٠	١١.٨	٠	٠	٤٩.٧٠٦**
٧	تتيح البرامج الفرصة للمعلمين لتحمل مسئولية التنمية الذاتية.	٧٠	٨٢.٤	١٠	١١.٨	٥	٥.٩	٩٢.٣٥٣**

* دال عند مستوى ٠.٠٥

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٥) أن:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ببيتم اطلاع المعلمين علي علي أهداف البرامج قبل التدريب،

حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (١١٥.٢٩٤) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (٥.٩٪) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (٥.٩٪) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٨٨.٢٪) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. وربما يرجع ذلك إلى أن عرض أهداف التدريب على المتدربين قبل بداية التدريب يعمل على استيعابهم للمادة العلمية بسهولة، وهى احدي الفنيات المهمة التي تساعد على نجاح التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتكسب البرامج المعلمين بكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم لمواكبة

تحديات العصر، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٤.١٦) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فقد رفض حوالى (٣٦٪) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (٢٢.٧٪) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٤١.٣٪) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ويعنى ذلك وجود ضعف في الاهتمام بتكنولوجيا التعليم في برامج التدريب المقدمة لمعلم الكبار، وهو ما أكدته الدراسة في إطارها النظري. من ضرورة زيادة التركيز على الجديد في مجال تكنولوجيا التعليم عند وضع وتنفيذ البرامج التدريبية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتصاغ أهداف البرامج التدريبية بوضوح، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٨٠.٢١٢) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (١.٢٪) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة

(٢١.٢%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٧٧.٦%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويعنى ذلك أن الأهداف تكون موضوعة قبل بدأ التدريب بفترة ويتم مراجعتها نظراً لأهميتها في نجاح التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتبلي البرامج احتياجات المعلمين المهنية، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٧.٣٥٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (٣٥.٣%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٦٤.٧%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويعنى ذلك أن هناك مراعاة لاحتياجات المعلمين عند عمل برامج التدريب، ولكن هناك حاجة إلي دراسة واقع معلم الكبار والتعرف علي احتياجاته التدريبية، وهو ما يؤكد علي أهمية الدراسة الحالية.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتحد من استخدام الأسلوب الإلقائي التقليدي، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٦.٢٢٤) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٥)، فقد رأى نسبة (٣٦.٥%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٦٣.٥%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وعلي الرغم من أن النسبة الأعلى جاء أن الأهداف تحد من الأسلوب التقليدي، لكن هناك نسبة ليست بقليلة اجابة بإلي حد ما، مما يعني ضرور تدريب مدربي معلم الكبار علي أساليب وطرق تدريب متنوعة ومشوقة، وغير تقليدية .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتساهم البرامج في زيادة كفاءة المعلمين، حيث جاءت قيمة كا^٢

المحسوبة (٤٩.٧٠٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رأى نسبة (١١.٨%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٨٨.٢%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ولعل ذلك يرجع إلى أن عدد كبير من معلمي الكبار تم تعيينه أو تكليفهم للعمل بدون إعداد مسبق للعمل فى هذا المجال، و فقط يتم تدريبهم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتتيح البرامج الفرصة للمعلمين لتحمل مسئولية التنمية الذاتية، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٩٢.٣٥٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رفض حوالى (٥.٩%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى, بينما ترى نسبة (١١.٨%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٨٢.٤%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. وربما يرجع ذلك إلى انتشار معلمي الكبار فى اماكن متباعدة مثل النجوع والقرى ولا يوجد أمامهم إلا الاعتماد على أنفسهم، وبالتالي يتم توجيههم إلى التنمية الذاتية.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة على العبارات التي تشكل المحور الأول " واقع أهداف البرامج التدريبية", يلاحظ وجود اتفاق على الاهتمام ببعض الأهداف المهمة مثل اطلاع المتدربين على أهداف البرنامج التدريبي قبل التدريب، ومساهمة البرامج فى زيادة كفاءة المعلمين..إلخ , فى حين هناك ضعف فى التركيز على بعض الأهداف المهمة مثل اكساب البرامج المعلمين بكل ما هو جديد فى مجال تكنولوجيا التعليم لمواكبة تحديات العصر، وقد يرجع لضعف الإمكان ، أو لا يوجد مدربين

متخصصين في هذا المجال، وهذا يؤكد علي وجود مبرر قوي لتطوير برامج تدريب معلم الكبار للعمل علي إيجاد المعلم الرقمي.

المحور الثاني: واقع الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في البرامج التدريبية:

يوضح الجدول التالي استجابة أفراد عينة الدراسة علي واقع الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في البرامج التدريبية.

جدول (٦)

استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بواقع الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في البرامج التدريبية

م	العبارات	الاستجابة					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة.	٣٤	٤٠	١٥	١٧.٦	٣٦	٤٢.٤
٢	يتم تدريب المعلمين علي استخدام لإنترنت في البحث المستمر.	٢	٢.٤	٥	٥.٩	٧٨	٩١.٨
٣	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ التدريب.	٥٥	٦٤.٧	١٨	٢١.٢	١٢	١٤.١
٤	تعمل الأساليب المستخدمة علي المشاركة الإيجابية للمعلمين أثناء التدريب.	٧٨	٩١.٨	٧	٨.٢	٠	٠
٥	يتم تدريب المعلمين علي توظيف وسائل	٧	٨.٢	٥	٥.٩	٧٣	٨٥.٩

							التكنولوجيا الحديثة في تعليم الكبار.
٤٩.٧٠٦**	.	.	١١.٨	١٠	٨٨.٢	٧٥	٦ تستخدم أساليب متنوعة مثل: (التعلم التعاوني - العصف الذهني - ورش العمل - والمناقشة والحوار)

* دال عند مستوى ٠.٠٥

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٦) أن:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ويتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة، حيث جاءت قيمة كاي^٢ المحسوبة (٩.٤٨٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (٤٢.٤%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (١٧.٦%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٤٠%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. وقد يرجع ذلك بسبب عدم وجود قاعات مجهزة للتدريب، وأن وجدت تكون فى عواصم المحافظات ولا تتوافر بإلادارات التعليم، وبالتالي ليس امام المدرب سوي الطريقة التقليدية وبخاصة التدريبات التي تعقد خارج عواصم المحافظات، بل قد لا تتوافر قاعة مجهزة للتدريب ببعض المحافظات.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ويتم تدريب المعلمين علي استخدام لإنترنت فى البحث المستمر، حيث جاءت قيمة كاي^٢ المحسوبة (١٣٠.٧٥٣) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (٩١.٨%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع

الفعلی، بينما ترى نسبة (٥.٩%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٢.٤%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وربما يرجع ذلك بسبب ضعف الإمكانيات، أو لا يوجد مدربين مؤهلين للقيام بذلك. أو بسبب انفصال معدي برامج التدريب عن الواقع. وارتفاع استجابات (لا) تؤكد علي أهمية الدراسة الحالية التي تسعى إلى تحويل معلم الكبار إلى معلم رقمي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ويتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ التدريب، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٣٨.٢٨٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (١٤.١%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي، بينما ترى نسبة (٢١.٢%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٦٤.٧%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وقد يرجع ذلك لأكساب المتدربين مهارات وخبرات من خلال التطبيقات، ولكن النسب تبين أن هناك حاجة لزيادتها.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتعمل الأساليب المستخدمة علي المشاركة الإيجابية للمعلمين أثناء التدريب، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٥٩.٣٠٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأي نسبة (٨.٢%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩١.٨%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ولعل ذلك يرجع إلي أن مشاركة وتفاعل المتدربين اثناء التدريب أحد عوامل نجاح أي تدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ويتم تدريب المعلمين علي توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة في

تعليم الكبار، حيث جاءت قيمة كاح المحسوبة (١٠٥.٦٩٤) وهى دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (٨٥.٩%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (٥.٩%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٨.٢%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، وربما يرجع ذلك لضعف الإمكانيات. وهو أكدته الدراسة الحالية فى إطارها النظري. وهذا يؤكد على أن هناك مبرر قوى لتطوير برامج تدريب معلم الكبار.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتستخدم أساليب متنوعة مثل:(التعلم التعاوني . العصف الذهني . ورش العمل . والمناقشة والحوار)، حيث جاءت قيمة كاح المحسوبة (٤٩.٧٠٦) وهى دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (١١.٨%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٨٨.٢%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ولعل ذلك يعمل على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي، كما يعد نوع من التغيير أوالتشويق للمتدربين.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة على العبارات التي تشكل المحور الثاني "واقع الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة فى البرامج التدريبية"، يلاحظ اتفاق نسبة كبيرة من العينة على الأهتمام بالأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة فى البرامج التدريبية مثل عمل الأساليب المستخدمة على المشاركة الإيجابية للمعلمين أثناء التدريب، تستخدم أساليب متنوعة مثل:(التعلم التعاوني . العصف الذهني . ورش العمل . والمناقشة والحوار)، فى حين هناك ضعف كبير فى التركيز على بعض الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة فى البرامج التدريبية المهمة، مثل تدريب المعلمين على

استخدام لإنترنت في البحث المستمر، وتدريب المعلمين علي توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة في تعليم الكبار، وهذا يؤكد أن هناك حاجة إلي ادخال التكنولوجيا الحديثة في برامج تدريب معلم الكبار؛ ليستطيع مواكبة العصر.

المحور الثالث: واقع بيئة التدريب:

يوضح الجدول التالي استجابة أفراد عينة الدراسة علي واقع بيئة التدريب.

جدول (٧) استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بواقع بيئة التدريب

م	العبارات	الاستجابة					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	يتم توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المعلمين.	٥٢	٦١.٢	٢٨	٣٢.٩	٥	٥.٩
٢	يسهل الوصول إلي مكان انعقاد التدريب.	٤٨	٥٦.٥	٣٤	٤٠	٣	٣.٥
٣	توافر الامكانيات المادية (المعدات والأثاث اللازم للتدريب).	٥٤	٦٣.٥	٢٣	٢٧.١	٨	٩.٤
٤	يوجد أماكن لراحة المعلمين مثل (حمامات - مقصف).	٦٦	٧٧.٦	١٦	١٨.٨	٣	٣.٥

* دال عند مستوى ٠.٠٥

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٧) أن:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيتم توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المعلمين، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٣٨.٩٨٨) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد

رفض حوالى (٥.٩%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى, بينما ترى نسبة (٣٢.٩%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٦١.٢%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. وقد يرجع ذلك إلى وعى القائمين علي التدريب بأهمية ذلك لنجاح التدريب واقبال المعلمين علي التدريبات فى المستقبل, إلا أن هناك نسبة ليست بقليلة اجابة إلي حد ما مما يعني أن هناك حاجة للاهتمام بهذا العنصر عند تدريب المعلمين.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيسهل الوصول إلي مكان انعقاد التدريب, حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٣٧.٤٣٥) وهى دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رفض حوالى (٣.٥%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى, بينما ترى نسبة (٤٠%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما,

فى حين أكد (٥٦.٥%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى.علي الرغم من أن النسبة الأكبر اجابة بنعم, إلا أن هناك نسبة ليست بقليلة اجابة إلي حد ما, وربما يرجع ذلك إلى أن معظم التدريبات تتم فى عواصم المحافظات أو بالإدارات التعليمية, فى حين يوجد عدد كبير من المعلمين يقيم بالقرى والنجوع ولا يتم توفير وسيلة مواصلات تنقلهم إلي مكان التدريب ثم العودة بهم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتوافر الامكانيات المادية (المعدات والأثاث اللازم للتدريب), حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٣٨.٨٤٧) وهى دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رفض حوالى (٩.٤%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى, بينما

ترى نسبة (٢٧.١%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٦٣.٥%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. على الرغم من أن النسبة الأكبر اجابة بنعم تتوافر الامكانيات المادية ، إلا انها لم تتخطى (٦٣.٥%) أي يوجد ضعف فى المعدات والأثاث اللازم للتدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ببيوجد أماكن لراحة المعلمين مثل (حمامات . مقصف), حيث جاءت قيمة كاسمى المحسوبة (٧٨.٠٩٤) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رفض حوالى (٣.٥%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى, بينما ترى نسبة (١٨.٨%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٧٧.٦%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ويعنى ذلك أن هناك إدراك من القائمين على التدريب بأهمية هذه الأماكن لنجاح أي تدريب, ولكن هناك نسبة ليست بقليلة اجابة إلي حد ما, وهذا يعنى أنها لا تحقق الهدف منها كاملاً وتحتاج لأهتمام أكثر.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة على العبارات التي تشكل المحور الثالث " واقع بيئة التدريب", يلاحظ وجود اتفاق على الاهتمام ببيئة التدريب مثل يوجد أماكن لراحة المعلمين مثل (حمامات . مقصف), فى حين هناك ضعف فى الاهتمام بوصول المدرب إلي مكان انعقاد التدريب ، وربما يظهر ذلك أكثر فى المحافظات النائبة مثل جنوب سيناء .

المحور الرابع: واقع محتوى التدريب:

يوضح الجدول التالي استجابة أفراد عينة الدراسة علي واقع محتوى التدريب.

جدول (٨)

استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بواقع محتوى التدريب

م	العبارات	الاستجابة					
		لا		إلى حد ما		نعم	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	يحفز محتوى التدريب علي التفكير الإبداعي.	٠	٠	١١.٨	١٠	٨٨.٢	٧٥
٢	يطور المحتوى التدريبي المستوي المهني للمعلم.	٠	٠	٩.٤	٨	٩٠.٦	٧٧
٣	يتلاءم المحتوى التدريبي مع الأماكن المادية المتوفرة.	٠	٠	٢١.٢	١٨	٧٨.٨	٦٧
٤	يراعي المحتوى الخبرات السابقة للمعلمين.	٠	٠	٨.٢	٧	٩١.٨	٧٨
٥	يتميز محتوى التدريب بالتجديد والحدثة.	٥.٩	٥	٢٣.٥	٢٠	٧٠.٦	٦٠
٦	يجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي	٠	٠	١٠.٦	٩	٨٩.٤	٧٦
٧	يتميز المحتوى التدريبي بالترابط والتسلسل.	٠	٠	٥.٩	٥	٩٤.١	٨٠
٨	يساهم محتوى التدريب في تنمية مهارات التدريس للمعلمين.	٠	٠	٤.٧	٤	٩٥.٣	٨١

* دال عند مستوى ٠.٠٥

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٨) أن:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بـ يحفز محتوى التدريب علي التفكير الإبداعي، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٤٩.٧٠٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى

نسبة (١١.٨٪) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٨٨.٢٪) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وذلك لضمان نجاح معلم الكبار في عمله بعد عودته من التدريب، بحيث يفكر خارج الصندوق اثناء قيامه بتعليم الكبار.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيطور المحتوى التدريبي المستوي المهني للمعلم، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٥٦.٠١٢) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (٩.٤٪)

منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩٠.٦٪) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وذلك يؤكد أهمية مراعاة إعداد المحتوى التدريبي، بحيث يسهم في نمو المعلم مهنيًا.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ببتلاءم المحتوى التدريبي مع الأماكن المادية المتوفرة، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٢٨.٢٤٧) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (٢١.٢٪) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٧٨.٨٪) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وقد يرجع ذلك إلي أن المدربين من العاملين بهيئة تعليم الكبار، أي انهم علي علم بحجم الأماكن المتاحة، أو أن واضعي المحتوى يراعوا عند وضعه الأماكن المتوفرة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ببراعي المحتوى الخبرات السابقة للمعلمين، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٥٩.٣٠٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة

(٨.٢%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩١.٨%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وذلك يؤكد علي أهمية تعرف واضعي المحتوى علي خبرات المعلمين السابقة قبل وضع المحتوى.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بـتتميز محتوى التدريب بالتجديد والحدثة، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (٥٧.٠٥٩) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (٥.٩%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي، بينما ترى نسبة (٢٣.٥%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٧٠.٦%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. علي الرغم من أن النسبة الأكبر اجابة بنعم يتميز محتوى التدريب بالتجديد والحدثة ، إلا ان نسبة (٢٣.٥%) اجابة أنه يتحقق إلى حد ما أي يوجد بعض الضعف فيما يخص تجديد وحدثة محتوى التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بـيجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (٥٢.٨١٢) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (١٠.٦%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٨٩.٤%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويعنى ذلك أهمية الجانبين النظري والتطبيقي فهما مكملين لبعضهما البعض في المحتوى التدريبي.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بـتتميز المحتوى التدريبي بالترابط والتسلسل، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (٦٦.١٧٦) وهي دالة إحصائية عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى

نسبة (٥.٩%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩٤.١%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وذلك يؤكد علي أهمية ترابط وتسلسل المحتوى التدريبي؛ لإستيعاب المتدربين والبعد عن تشتيتهم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيساهم محتوى التدريب في تنمية مهارات التدريس للمعلمين، حيث جاءت قيمة كاسي^٢ المحسوبة (٦٩.٧٥٣) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (٤.٧%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩٥.٣%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وذلك يؤكد علي أهمية التدريب لمعلم الكبار فهو بمثابة إعداد وتدريب في آن واحد؛ لأن معظم معلمي الكبار لم يتم إعدادهم للعمل بهذا المجال.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة على العبارات التي تشكل المحور الرابع " واقع محتوى التدريب "، يلاحظ وجود اتفاق كبير من العينة علي محتوى التدريب مثل تطور المحتوى التدريبي المستوي المهني للمعلم، يراعي المحتوى الخبرات السابقة للمعلمين، يتميز المحتوى التدريبي بالترابط والتسلسل، يساهم محتوى التدريب في تنمية مهارات التدريس للمعلمين، وهذا يؤكد علي أهمية التدريب لمعلم الكبار، في حين هناك بعض الضعف في تجديد وحداته محتوى التدريب.

المحور الخامس: الوقت المستغرق في التدريب:

يوضح الجدول التالي استجابة أفراد عينة الدراسة علي واقع الوقت المستغرق في التدريب.

جدول (٩)

استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بواقع الوقت المستغرق في التدريب

م	العبارات	الاستجابة					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	يتم الاعلان المسبق للتدريب بوقت كاف للمعلم	٨٠	٩٤.١	٥	٥.٩	٠	٠
٢	يلائم الوقت المستغرق مع أهداف البرنامج التدريبي.	٥٨	٦٨.٢	٢٧	٣١.٨	٠	٠
٣	يُهدر جزء كبير من وقت التدريب في أمور جانبية احياناً.	٩	١٠.٦	١٩	٢٢.٤	٥٧	٦٧.١
٤	يتناسب الوقت المستغرق للجلسة التدريبية مع الانشطة والفعاليات في كل جلسة.	٣٤	٤٠	٣٠	٣٥.٣	٢١	٢٤.٧

* دال عند مستوى ٠.٠٥

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (٩) أن:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص ببيتم الاعلان المسبق للتدريب بوقت كاف للمعلم، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٦٦.١٧٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (٥.٩%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩٤.١%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويعنى ذلك أهمية معرفة المعلم موعد التدريب قبل بدايته بوقت يسمح له بالاستعداد والحضور.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيلائم الوقت المستغرق مع أهداف البرنامج التدريبي ، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (11.306) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رأى نسبة (31.8%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (68.2%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. علي الرغم من أن النسبة الأكبر اجابة بنعم يلائم الوقت المستغرق مع أهداف البرنامج التدريبي ، إلا ان نسبة (31.8%) اجابة أنه يتحقق إلى حد ما أي يوجد بعض الضعف فيما يخص الوقت المستغرق مع أهداف البرنامج التدريبي، وهو ما أكدته المقابلات مع بعض المعلمين الذين طالبو بزيادة فترة التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيُهدر جزء كبير من وقت التدريب في أمور جانبية احياناً، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (45.271) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رفض حوالي (67.1%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي، بينما ترى نسبة (22.4%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (10.6%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. وربما يرجع ذلك لحسن إدارة المدرب للتدريب، أو حرص المتدربين علي الاستفادة أو الاثنين معاً، وأن كان هناك نسبة ليست بقليلة اجابة إلى حد ما فقد يرجع لقلّة وعي بعض المعلمين بأهمية التدريب أو لبعض المدرّبين انفسهم.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيتناسب الوقت المستغرق للجلسة التدريبية مع الأنشطة

والفعاليات في كل جلسة ، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٣.١٢٩) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠٠١)، فقد رفض حوالى (٢٤.٧%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (٣٥.٣%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٤٠%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. وواضح أن إجمالي النسبتين لمن اجابو بـ لا، وإلي حد ما أكبر من نسبة من اجابو بنعم، وربما يرجع ذلك لتركيز المدرب علي الجانب النظري أكثر.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة على العبارات التي تشكل المحور الخامس " الوقت المستغرق في التدريب "، يلاحظ وجود اهتمام الوقت المستغرق في التدريب مثل الاعلان المسبق للتدريب بوقت كاف للمعلم ، فى حين هناك ضعف في مناسبة الوقت المستغرق للجلسة التدريبية مع الانشطة والفعاليات في كل جلسة.

المحور السادس: المدربون:

يوضح الجدول التالي استجابة أفراد عينة الدراسة علي واقع المدربون.

جدول (١٠)

استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بواقع المدربون

م	العبارات	الاستجابة					
		نعم		إلى حد ما		لا	
		ك	%	ك	%	ك	%
١	يوفر جو من الثقة والإيجابية للمدربين.	٨٣	٩٧.٦	٢	٢.٤	٠	٠
٢	المام المدرب باحتياجات المتدربين.	٧١	٨٣.٥	١٤	١٦.٥	٠	٠
٣	تتوافر لدي المدرب قدرات مناسبة علي توظيف التكنولوجيا التعليمية.	٥٧	٦٧.١	٢٠	٢٣.٥	٨	٩.٤

٤	تمكن المدرب من مهارات ادارة وقت التدريب.	٧٦	٨٩.٤	٧	٨.٢	٢	٢.٤	**١٢٠.٧٢٩
٥	يهتم المدرب بأفكار المتدربين وآرائهم.	٧٩	٩٢.٩	٦	٧.١	٠	٠	**٦٢.٦٩٤
٦	يحرص المدرب علي تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.	٨٠	٩٤.١	٥	٥.٩	٠	٠	**٦٦.١٧٦
٧	يتأكد من وصول المتدربين لمستوي الفهم المحدد قبل الانتقال من جزء إلي آخر في البرنامج التدريبي.	٧٨	٩١.٨	٧	٨.٢	٠	٠	**٥٩.٣٠٦
٨	يحفز المتدربين علي المناقشة والتفاعل.	٨٠	٩٤.١	٥	٥.٩	٠	٠	**٦٦.١٧٦

* دال عند مستوى ٠.٠٥

** دال عند مستوى ٠.٠١

يتضح من الجدول السابق رقم (١٠) أن:

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيوافر جو من الثقة والإيجابية للمتدربين، حيث جاءت قيمة كاي^٢ المحسوبة (٧٧.١٨٨) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (٢.٤%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩٧.٦%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويعنى ذلك علي أهمية توفير جو من الثقة والإيجابية بين المدرب والمتدربين، بل واذابة الجليد لنجاح التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بالماد المدرب باحتياجات المتدربين، حيث جاءت قيمة كاي^٢ المحسوبة (٣٨.٢٢٤) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (١٦.٥%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٨٣.٥%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويعنى ذلك أن المدرب يكون علي علم مسبق

بإحتياجات المتدربين، أو المام المدرب بالمحتوي الذي روعي عند وضعه احتياجات المتدربين.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتتوافر لدي المدرب قدرات مناسبة علي توظيف التكنولوجيا التعليمية، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٤٦.٠٤٧) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (٩.٤٪) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (٢٣.٥٪) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٦٧.١٪) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ويؤكد ذلك علي أهمية قدرة المدرب علي توظيف التكنولوجيا التعليمية، وعلي الرغم من أن النسبة الأكبر اجابة بنعم ، إلا ان نسبة ليست بقليلة اجابة أنه يتحقق إلى حد ما أي يوجد بعض الضعف فيما يخص قدرة المدرب علي توظيف التكنولوجيا التعليمية، وربما يرجع السبب إلي قلة الإمكانيات المتاحة اثناء التدريب والتي لا دخل للمدرب قبيها.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بتمكن المدرب من مهارات ادارة وقت التدريب، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (١٢٠.٧٢٩) وهي دالة إحصائيا عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رفض حوالى (٢.٤٪) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (٨.٢٪) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (٨٩.٤٪) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ويعنى ذلك أن تمكن المدرب من إدارة وقت التدريب يعمل علي نجاح التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيهتم المدرب بأفكار المتدربين وآرائهم، حيث جاءت قيمة كاسي² المحسوبة (62.694) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رأى نسبة (7.1%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (92.9%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويؤكد هذا على ضرورة الأهتمام بأفكار المتدربين وآرائهم من قبل المدرب لنجاح التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيجرب المدرب على تحقيق أهداف البرنامج التدريبي، حيث جاءت قيمة كاسي² المحسوبة (66.176) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رأى نسبة (5.9%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (94.1%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويرجع ذلك إلي أن تحقيق أهداف البرنامج التدريبي يعني نجاح التدريب ومن ثم المدرب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيباكد من وصول المتدربين لمستوي الفهم المحدد قبل الانتقال من جزء إلي آخر في البرنامج التدريبي، حيث جاءت قيمة كاسي² المحسوبة (59.306) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رأى نسبة (8.2%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (91.8%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويؤكد هذا على أهمية التغذية الراجعة التي يقوم بها المدرب بعد الانتهاء من كل فقرة اثناء التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيحفز المتدربين علي المناقشة والتفاعل، حيث جاءت قيمة كا² المحسوبة (٦٦.١٧٦) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١)، فقد رأى نسبة (٥.٩%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، في حين أكد (٩٤.١%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف في الواقع الفعلي. ويؤكد هذا علي أهمية التحفيز في نجاح التدريب ومن ثم المدرب.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة على العبارات التي تشكل المحور السادس "المدربون"، يلاحظ وجود اتفاق من العينة بشأن المدربون مثل يوفر جو من الثقة والإيجابية للمتدربين، يهتم المدرب بأفكار المتدربين وآرائهم،...إلخ، في حين هناك ضعف في اتفاق العينة علي توافر لدي المدرب قدرات مناسبة علي توظيف التكنولوجيا التعليمية، وربما رأى العينة جاء بهذا الشكل لقلة الأماكن المتاحة.

المحور السابع: تقويم التدريب:

يوضح الجدول التالي استجابة أفراد عينة الدراسة علي واقع تقويم التدريب.

جدول (١١)

استجابة أفراد العينة فيما يتعلق بواقع تقويم التدريب

م	العبارات	الاستجابة				كا ²		
		نعم		إلى حد ما			لا	
		ك	%	ك	%		ك	
١	تتناسب الأساليب التقييمية مع أهداف التدريب.	٧٠	٨٢.٤	١٥	١٧.٦	٠	٠	٣٥.٥٨٨

كما^٢ المحسوبة (٧.٦٧٤) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رأى نسبة (٣٥.٨%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٦٤.٢%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. وعلى الرغم من أن النسبة الأكبر اجابة بنعم , إلا ان نسبة ليست بقليلة اجابة أنه يتحقق إلى حد ما أي يوجد بعض الضعف فيما يخص شمول التقييم علي جميع عناصر التدريب. وقد يرجع ذلك لتركيز بعض المدربين علي بعض العناصر بعينها عند التقييم .

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بوظيف التقييم القبلي للمعلمين قبل بدء التدريب، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٥٦.٠١٢) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رأى نسبة (٩.٤%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٩٠.٦%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ويؤكد هذا علي أهمية التقييم القبلي للمعلمين قبل بدء التدريب ليتعرف المدرب علي خبرات المعلمين ومستواهم قبل، ويقارنه بمستواهم بعد التدريب.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف الخاص بيشارك المعلمون في تقييم التدريب، حيث جاءت قيمة كا^٢ المحسوبة (٩٧.٠١٢) وهى دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (٠.٠١), فقد رفض حوالى (٢.٤%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى, بينما ترى نسبة (٩.٤%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما, فى حين أكد (٨٨.٢%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ويؤكد هذا علي أهمية مشاركة المعلمون في تقييم التدريب لأن ذلك يعمل علي تطوير التدريب بالتخلص من نقاط الضعف أن وجدت.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف ويتم التقويم بشكل دوري مستمر طوال فترة التدريب ، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (116.424) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رفض حوالى (1.2%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (10.6%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (88.2%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ولعل ذلك ويؤكد على أهمية التغذية الراجعة التي يقوم بها المدرب بعد الانتهاء من كل فقرة.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف ويتم متابعة وتقويم أثر التدريب بمكان عمل المتعلمين، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (116.424) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رفض حوالى (4.7%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (11.8%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (83.5%) من أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. ويرجع ذلك إلي أنه يتم متابعة المعلمين بعد التدريب بمكان عملهم. من قبل بعض المتابعين المكلفين بذلك.

- وجود فروق ذات دلالة إحصائية بين استجابات أفراد العينة من المعلمين نحو درجة تحقق الهدف ويتم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم ، حيث جاءت قيمة كاسي المحسوبة (7.224) وهي دالة إحصائياً عند مستوى دلالة (0.01)، فقد رفض حوالى (27.1%) من أفراد العينة تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى، بينما ترى نسبة (25.9%) منهم أنه يتحقق إلى حد ما، فى حين أكد (47.1%) من أفراد العينة

على تحقيق هذا الهدف فى الواقع الفعلى. وربما لأن القانون لا يسمح بذلك، أو لان معظم المعلمين يعملون بالأجر.

ومن خلال استقراء استجابات أفراد العينة على العبارات التي تشكل المحور السابع "تقويم التدريب"، يلاحظ وجود اتفاق من العينة بشأن تقويم التدريب مثل تتناسب الأساليب التقويمية مع أهداف التدريب، يوظف التقويم القبلي للمعلمين قبل بدء التدريب، يشارك المعلمون فى تقويم التدريب، يتم التقويم بشكل دوري مستمر طوال فترة التدريب، فى حين هناك ضعف فى اتفاق العينة على اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم، وبعض الضعف فى شمول التقويم على جميع عناصر التدريب.

وبعد الوقوف على واقع تدريب معلم الكبار بمصر، تسعى الدراسة فى المحور التالى إلى وضع تصور مقترح لتدريب معلم الكبار على ضوء متطلبات العصر الرقمي للنهوض بتدريب معلم الكبار وتحويله لمعلم رقمي فى ضوء نتائج الدراسة بجانبها النظرى والتطبيقى.

المحور الرابع: تصور مقترح لتدريب معلم الكبار على ضوء متطلبات العصر الرقمي.
تمهيد:

يسعى هذا المحور إلى تقديم تصور مقترح لتدريب معلم الكبار على ضوء متطلبات العصر الرقمي، وذلك فى ضوء ما توصلت إليه الدراسة من أوجه الاستفادة من كل من البحوث والأدبيات، والإطار النظرى، والواقع الراهن لتدريب معلم الكبار بمصر من خلال الدراسة الميدانية.

أولاً: نتائج الدراسة.

وتتمثل فيما ما يلي:

(أ) نتائج الدراسة النظرية:

- توصلت الدراسة لعدد من النتائج من خلال إطارها النظري ومن أهمها ما يلي:
- تراجع نصيب برامج التدريب الخاصة بالنمو المهني لمعلم الكبار في مصر.
- افتقار نظم إعداد وتدريب معلم الكبار - بشكل عام - إلي فلسفة واضحة المعالم، وضعف برامج إعداد معلم محو الأمية وتعليم الكبار.
- إن تغيير بنية النظام التربوي لتعليم الكبار أصبحت ضرور ملحة، فالبنية التقليدية لهذا النظام التربوي لا تواكب العصر الرقمي، ولا تلبي احتياجات المجتمع المتغيرة أو الحاجات التعليمية المتطورة .
- تأكيد الكثير من علماء التربية علي أنه يمكن الإفادة من تكنولوجيا التعليم في تطوير النظم التربوية وزيادة فعاليتها وكفاءتها.
- أن مصير الأمم في العصر الحالي رهن بإبداع أبنائها، لذا؛ فتنمية الإبداع والخيال، لها نصيبها الوافر في تربية عصر المعلومات، وتوفر تكنولوجيا المعلومات وسائل عديدة لتحقيق هذه الغاية.
- لا بد من معاودة صياغة برامج التطوير المهني، وبرامج تطوير المعلمين، لتدريبهم علي استخدام التقنية الجديدة؛ للقضاء علي العوائق التي تقف في طريق التعلم وتمكين المتعلمين من الوصول لمواد التعلم من أي مكان، وفي أي وقت دون الاضطرار إلي ترك عائلاتهم ومجتمعاتهم..
- اصبح دور معلم لكبار أكثر صعوبة من السابق، لأن المعلم هو جوهر العملية التعليمية.
- يعد التدريب أحد الوسائل الرئيسية التي يمكن أن تسهم في مواكبة معلم الكبار للعصر الرقمي؛ بامتلاكه مهارات العمل بأدوات تكنولوجيا المعلومات المختلفة.
- يعد التدريب من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء. كما أن معظم المنظمات تخصص له غالبية استثماراتها في مجال تنمية الموارد البشرية.
- أن التدريب والتعلم في مجال تكنولوجيا المعلومات أصبح فرضاً وليس اختياراً وأنه عملية مستمرة وليس لمرة واحدة.

- ضرورة أن يكون استيعاب النظم الرقمية هو الموضوع الأساسي لأي تدريب للمعلمين، لتطوير قدراتهم ومهارتهم.
- يستخدم الناس هواتفهم في التواصل الاجتماعي وتنفيذ الأعمال، والبحث عن معلومات. ولأول مرة في التاريخ يحظى الناس حول العالم بالقدرة علي التعلم من أي مكان وفقاً لظروفهم المختلفة. لذا لا بد أن تتغير نظم التعليم الحالية لتيسير فرص الحصول علي التعليم، وأهم هذه التغيرات تدريب المعلمين.
- أن تقنيات الحاسب الآلي والهواتف المرتبطة بشبكات الإنترنت لها تأثير إيجابي علي تعليم الكبار، والتعلم مدي الحياة، وزيادة المشاركة في التعلم، والتوسع في اختيارات المتعلمين الذين يعانون من التهميش في ظل الأنماط التقليدية.
- أن تكنولوجيا المحمول الحالية يمكن استخدامها في تشجيع التعليم الرقمي متعدد الوسائل بين الطلبة اياً كان مستواهم الاقتصادي والاجتماعي.
- هناك العديد من العوائق التي تقف في طريق التعلم مثل الأماكن النائية، وارتفاع تكاليف التعليم.. إلخ، والتكنولوجيا الرقمية يمكن أن تقضي علي هذه المشكلات.
- تتطلب صناعة أي محتوى رقمي تزويد الكوادر البشرية في أي مجال بالتدريب والتأهيل المناسب.
- وجود إتجاه قوي نحو اعتبار التدريب عملية استثمارية فعالة؛ لكونه من أكثر الاستراتيجيات المعترف بها في مجال تنمية الموارد البشرية لتحسين الأداء.
- أن البرنامج التدريبي القائم علي الكمبيوتر والفيديو له تأثير كبير في تنمية الكفاءة المهنية لمعلم الكبار.
- في المستقبل القريب، أغلب المعلومات ستكون رقمياً.
- اصبح التدريب سمة اساسية من سمات العصر الرقمي.
- تساعد برامج التعرف علي الكتابة اليدوية في الأجهزة الرقمية الشخصية (PDAs) و الأجهزة المصغرة (Tablet) في تحسين مهارة الكتابة اليدوية لدي المتعلمين الكبار.
- يعد أسلوب التعليم الإلكتروني من وسائل التعلم مدي الحياة، لأنه يتيح للمتعلم فرصة الاعتماد علي نفسه وحرية التعبير والمناقشة.
- توفر الإنترنت فرصا عديدة لتذوق الفنون، وتنمية الحس الجمالي؛ وذلك من خلال تكنولوجيا الوسائط المتعددة، والمتاحف الخائلية، وزيارة الإنسان لمواقع ومعارض عن بعد عبر الإنترنت.

- من المهم تعليم الفرد، أي فرد في المجتمع، كيفية الانتفاع من تكنولوجيا العصر في كافة أمور حياته الدراسية والمعيشية والوظيفية.
- لابد من معاودة صياغة برامج التطوير المهني، وبرامج تطوير المعلمين، لتدريبهم علي استخدام التقنية الجديدة؛ للقضاء علي العوائق التي تقف في طريق التعلم وتمكين المتعلمين من الوصول لمواد التعلم من أي مكان، وفي أي وقت دون الاضطرار إلي ترك عائلاتهم ومجتمعاتهم..
(ب) نتائج الدراسة الميدانية:

توصلت الدراسة لعدد من النتائج من خلال الدراسة الميدانية ومن أهمها ما يلي:
- فيما يتعلق بالأهداف: تأكد تحقيق بعض الأهداف الخاصة بواقع أهداف البرامج التدريبية ومنها اطلاع المعلمين علي أهداف البرامج قبل التدريب، وتصاغ الأهداف التدريبية بوضوح، وتساهم البرامج في زيادة كفاءة المعلمين، وتتيح البرامج الفرصة للمعلمين لتحمل مسئولية التنمية الذاتية. إلا أن هناك ضعف ومشكلات في بعض الأهداف ومنها أن البرامج لا تكسب المعلمين بكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم، ولا تلبي احتياجات المعلمين المهنية بالقدر الكافي، ولا تحد من استخدام الأسلوب الإلقائي التقليدي كما ينبغي، وهذا مرجعه ضعف الإمكانيات، حيث لا توجد قاعات مجهزة لتدريب المعلمين علي التقنية الحديثة، ومعظم المعلمين لم يتم إعدادهم للعمل بهذا المجال، لذا التدريب لا يعمل علي نموهم مهنيًا بسرعة، ولا يكون امامهم إلا الطرق التقليدية لاستخدامها، وهذا يعني أن هناك حاجة لزيادة البرامج التدريبية وزيادة الوقت المخصص لها.
- وأظهرت النتائج المرتبطة بواقع الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في البرامج التدريبية أن الأساليب المستخدمة تعمل علي المشاركة الإيجابية للمعلمين أثناء التدريب، وتستخدم أساليب متنوعة في التدريب مثل: (التعلم التعاوني . العصف الذهني . ورش العمل . والمناقشة والحوار). إلا أن هناك ضعف ومشكلات في البعض منها مثل

أن أساليب التدريب لا تتلاءم مع التقنيات الحديثة، ولا يتم تدريب المعلمين علي استخدام لإنترنت في البحث المستمر، ولا يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ التدريب، ولا يتم تدريب المعلمين علي توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة في تعليم الكبار، ومرجعه ضعف الإمكانيات نفس التعليق علي المحور الأول .

- أكدت نتائج الدراسة بالنسبة لواقع بيئة التدريب أنه يوجد أماكن لراحة المعلمين مثل (حمامات . مقصف). إلا أن هناك ضعف ومشكلات في البعض منها مثل أن البيئة التي يتدرب به المعلمون لا تبعث علي الراحة الكافية في نفوس المعلمين، صعوبة الوصول إلي مكان انعقاد التدريب، قلة الامكانيات المادية اللازم للتدريب، وهذه مرجعه ضعف في الإمكانيات، وعقد التدريبات بعواصم المحافظات أو بالإدارات التي تبعد عن الكثير من القرى والنجوع.

- وبالنسبة لواقع محتوى التدريب أوضحت الدراسة عن وجود بعض الإيجابيات المتعلقة بهذا الجانب مثل تحفز المحتوى التدريبي علي التفكير الإبداعي، ويعمل علي تطور المستوى المهني للمعلم، ويتلاءم مع الإمكانيات المادية المتوفرة، و يراعي الخبرات السابقة للمعلمين، ويتميز بالتجديد، ويجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي، ويتميز بالترابط والتسلسل، يساهم محتوى التدريب في تنمية مهارات التدريس للمعلمين. وهذه مرجعه أن المسؤولين عن وضع المحتوى التدريبي والمدربين من العاملين بهيئة تعليم الكبارأي، ملمين بواقع معلم.

- وفيما يتعلق بالوقت المستغرق في التدريب تأكد انه يتم الاعلان المسبق للتدريب بوقت كاف للمعلم. إلا أن هناك بعض التقصير مثل الوقت المستغرق لأهداف البرنامج التدريبي غير كافي، ويهدر جزء من وقت التدريب في أمور جانبية احياناً، والوقت المستغرق للجلسة التدريبية لا يتناسب مع الانشطة والفعاليات، وهذا مرجعه وهذا

مرجعه قلة وعي بعض المعلمين بأهمية التدريب أو لبعض المدربين انفسهم فيتم التطرق لأمر جانبيه.

- وأظهرت النتائج المرتبطة بواقع المدربين، وجود بعض الإيجابيات المتعلقة بهذا الجانب مثل توفير جو من الثقة والإيجابية للمتدربين، تمكن المدرب من مهارات ادارة وقت التدريب، يهتم المدرب بأفكار المتدربين وآرائهم، ويحرص علي تحقيق أهداف البرنامج التدريبي، ويتأكد من وصول المتدربين لمستوي الفهم المحدد قبل الانتقال من جزء إلي آخر، و يحفزهم علي المناقشة والتفاعل، ويوجد بعض الضعف في أن قدرات المدرب غير مناسبة لتوظيف التكنولوجيا التعليمية، وربما هذه مرجعة ضعف الإمكانيات وليست المشكلة في المدرب.

- وفيما يتعلق بواقع تقويم التدريب تأكد أن الأساليب التقويمية تتناسب مع أهداف التدريب، ويوظف التقويم القبلي للمعلمين قبل بدء التدريب، و يشارك المعلمون في تقويم التدريب، ويتم التقويم بشكل دوري مستمر طوال فترة التدريب، و يتم متابعة وتقويم أثر التدريب بمكان عمل المتعلمين. إلا أن هناك ضعف ومشكلات في البعض منها مثل أن التقويم لا يشتمل علي جميع عناصر التدريب، ولا يتم اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم، وهذا مرجعه تركيز بعض المدربين علي بعض العناصر بعينها عند التقويم، وربما لأن القانون لا يسمح بالأخذ بتقويم المتدربين من خلال التدريب في تقييم أداء المعلم سنوياً، أو لأن معظم المعلمين يعملون بالأجر فهم غير دائمين في العمل.

ثانياً : التصور المقترح لتدريب معلم الكبار علي ضوء متطلبات العصر الرقمي.

تنطلق فلسفة التصور المقترح من حقيقة أن الأهتمام بتدريب معلم الكبار في العصر الرقمي اصبح ضرورة وفرض، وليس اختيار؛ ومن ثم فإن البرامج التدريبية التي تقدم للمعلم مهما كان حجمها، إذا لم يراعي فيها تدريب المعلم علي استخدام وتوظيف التقنية الحديثة ستكون برامج يشوبها النقص وبعيدة كل البعد عن الواقع الحالي.

أسس ومنطلقات التصور المقترح:

يؤسس التصور المقترح علي العديد من الأسس والمرتكزات من

أهمها ما يلي:

- ١ - الاطلاع علي الدراسات والبحوث والأدبيات المرتبطة بتدريب معلم الكبار. والتي تم تناول البعض منها بالدراسة الحالية.
- ٢ - التعرف علي التحديات التي تواجه تدريب معلم الكبار، والتي تم رصدها بالدراسة.
- ٣ - التعرف علي الواقع الراهن لتدريب معلم الكبار، وقد تم تناولها بالدراسة من الجانبين النظري، والتطبيقي من خلال الدراسة الميدانية؛ وذلك بهدف التعرف علي النتائج الإيجابية والسلبية التي تواجه تدريب معلم الكبار.

أهداف التصور المقترح:

- في ضوء الفلسفة التي ينطلق منها التصور المقترح، وكذلك الأسس التي يرتكز عليها تم تحديد أهم الأهداف وهي كالتالي:
- محاولة التوصل لبرامج تدريبية لمعلم الكبار تتماشى مع العصر الرقمي.
 - التغلب علي مشكلة تدريب معلم الكبار بمصر بأساليب جديدة وغير تقليدية.
 - توجيه هيئة تعليم الكبار وبخاصة المسؤولين عن التدريب إلي مضاعفة الأهتمام بتدريب معلم الكبار، وتوفير كل الأمكانات المادية والبشرية اللازمة لذلك.
 - دعم فكرة التعليم المستمر، والتعلم مدي الحياة، والتغيير من أجل التطوير أسلوب حياة.

إجراءات وآليات تنفيذ التصور المقترح:

يتطلب تحقيق أهداف التصور المقترح تنفيذ مجموعة من الإجراءات والآليات في ضوء الإمكانيات المادية والبشرية المتاحة وهي كالتالي:

١- إعادة النظر في أهداف برامج تدريب معلم الكبار بوضع أهداف تتواءم مع متطلبات العصر الحالي وتلبي احتياجات المعلمين:
إجراءات وآليات التنفيذ:

- إيجاد أهداف تعمل علي اكساب المعلمين كل ما هو جديد في مجال التقنية الحديثة، وبخاصة تكنولوجيا التعليم.

- الاستفادة من خبرات بعض الدول التي حققت طفرة في مجال تدريب معلم الكبار عند وضع أهداف التدريب.

- الاستفادة أهل الخبرة في مجال تعليم الكبار مثل خبراء التربية والمراكز المتخصصة في هذا المجال؛ عند وضع أهداف برامج التدريب.

- دراسة احتياجات المعلمين المهنية جيداً قبل وضع أهداف برامج تدريب معلم، ومن ثم وضعها في الاعتبار بحيث تعمل علي زيادة كفاءة المعلمين.

- إيجاد أهداف تعمل علي الحد من استخدام المعلم للأسلوب الإلقائي التقليدي.

- اشراك بعض المعلمين في وضع الأهداف التربوية.

- وضع الأهداف في مقدمة أي عرض، أو كتابتها من قبل المدرب في بداية أي تدريب.

- مراجعة أهداف البرامج التدريبية بدقة والتأكد من دقة صياغتها ووضوحها.

- مراعاة كل من: اختلاف مؤهلات وثقافات وبيئات المعلمين عند وضع الأهداف التدريبية.

- إيجاد أهداف تعمل علي قيام معلم الكبار بتنمية نفسه ذاتياً، بحيث يكون باحث وفي حلة تطور مستمر .

٢- توفير وتطوير الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في البرامج

التدريبية لتتواءم مع متطلبات العصر الحالي:

إجراءات وآليات التنفيذ:

- التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة.
- توفير قاعات مجهزة بالحاسب لتدريب المعلمين علي استخدام لإنترنت في البحث المستمر. وفي حال عدم قدرة هيئة تعليم لكبار علي توفير تلك القاعات، يمكن التنسيق بين هيئة تعليم الكبار والمحافظه للأستفادة من القاعات التابعة لها بكل من: مراكز الإعلام وقصور الثقافة أو الأستفادة من القاعات التابعة للأحياء أوالتربية والتعليم المجهزة بالأجهزة، أو توفير معمل مجهز متنقل، ومزود بالمدرسين المتخصصين في هذا المجال؛ ليجوب المحافظات متنقل بين الاحياء بل والقري بهدف تدريب المعلمين.
- زيادة الأساليب العملية التطبيقية عند تنفيذ التدريبات، لأكساب المعلمين بعض المهارات.
- توفير أساليب تعمل علي زيادة المشاركة الإيجابية للمعلمين أثناء التدريب.
- توفير وسائل التكنولوجيا الحديثة لتدريب المعلمين علي توظيفها في تعليم الكبار.
- يمكن إستخدام أسلوب التدريب عن بعد للمعلمين مما يساعد علي التدريب في أي وقت أو أي مكان، وسيكون مفيد أكثر لمتدربي المناطق النائية.
- إستخدام أساليب تدريب متنوعة فعالة تجذب المعلمين وتمنع الملل ولا تشعر المتدرب بالتعب.

٣- توفير بيئة جاذبة ومشجعة علي التدريب:

إجراءات وآليات التنفيذ:

- توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المعلمين مثل (مساحة القاعة تكون مناسبة للعدد، وتوافر كل من النظام، والهدوء، والتهوية والإضاءة الجيدة بالقاعة).
- توفير التجهيزات اللازمة مثل (ماء الشرب، والمقاعد، ومكان لفترة الراحة).
- توفير الأجهزة والمعدات اللازمة مثل (والمعينات التدريبية، والمراوح أو مكيفات الهواء أو الدفايات، والتوصيلات الكهربائية).
- ترتيبات الجلوس ذات أهمية كبيرة في التدريب حيث أن شكل وضع الأثاث بالقاعة يعطي المتدربين إشارة مبكرة حول طبيعة البرنامج التدريبي ويؤثر علي توقعاتهم لها.
- توفير مكان سهل وصول المعلمين إليه عند انعقاد التدريب وبالنسبة للمحافظات والمناطق النائية مثل جنوب سيناء.. وغيرها يمكن قيام هيئة تعليم الكبار بتوفير وسيلة مواصلات تقوم بأحضرار المعلمين للتدريب ثم العودة بهم لأماكن أقامتهم. أو بالتنسيق مع المحافظة لتوفير وسيلة نقل مجانية للمعلمين.

٤- توفير محتوى تدريب مفيد ومشوق للمعلم:

إجراءات وآليات التنفيذ:

- عند تحديد المحتوى التدريبي يجب أن يؤخذ في الاعتبار (من هو المتلقي؟، وما هي الأهداف؟، وما هي المدة الزمنية؟).
- أن يتميز المحتوى التدريبي بالترابط والتسلسل علي أن يتبع الأنماط التالية (من العام إلي الخاص، ومن المعلوم إلي المجهول، ومن النظري إلي العملي، ومن السهل إلي المعقد أو الصعب، ثم التسلسل الزمني).

- يجب تقسيم المحتوى إلي أقسام تشمل (المقدمة، لب الموضوع، تلخيص النقاط الرئيسية، ثم الختام).

- تحديد متي يتم استخدام المعدات والمعينات التدريبية.

- تحديد الإطار الزمني لكل خطوة أو عملية.

- يراعي عند وضع المحتوى أن يعمل علي تحفيز المتدربين علي التفكير الإبداعي.

- يراعي عند وضع المحتوى الخبرات السابقة للمعلمين، بحيث يتم تقديم جديد كل مرة

في مجال تعليم الكبار، مع توظيف خبراتهم السابقة في حل مشكلات تعليم الكبار.

- أن يجمع المحتوى بين الجانبين النظري والتطبيقي جنباً إلي جنب.

٥- تحديد وقت كافي ومناسب لكل ما يتعلق بالتدريب والالتزام به:

إجراءات وآليات التنفيذ:

- الاعلان المسبق للتدريب بوقت كاف للمعلم من خلال عمل صفحة لإدارة التدريب علي

مستوي الهيئة والمديري وأخيراً علي مستوي الإدارة بحيث يحدد عليهم المواعيد قبل

الترتيب بفترة كافية تسمح للمعلم بالحضور، ويمكن عن طريق البريد الإلكتروني أو

التليفون، وأخيراً من خلال اخطار ورقي.

- تحديد وقت ملائم لأهداف البرنامج التدريبي دون زيادة أو نقص والالتزام به.

- وضع بعض الضوابط أو قواعد العمل في بداية البرنامج التدريبي، والتي تمنع

استغراق أي وقت في أمور جانبية.

- تخصيص وقت مناسب للأنشطة والفعاليات في كل جلسة تدريبية.

- الالتزام بمواعيد الحضور والانصراف والراحة المحددة بخطة البرنامج التدريبي.

٦- نجاح أي تدريب مرهون بمدرب كفاء يقوم بأدواره كما ينبغي: إجراءات وآليات التنفيذ:

- أن يوفر المدرب جو من الثقة والإيجابية للمتدربين في بداية واثناء التدريب.
- يكون قادر علي توظيف التكنولوجيا التعليمية عند التدريب.
- يكون ملم بتقنية توصيل المعلومات.
- يكون ملم باحتياجات المتدربين.
- يتمكن من مهارات ادارة وقت التدريب.
- يهتم بأفكار المتدربين وآرائهم ويحترمها أياً كانت.
- يحرص علي تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.
- يتأكد من وصول المتدربين لمستوي الفهم المحدد قبل الانتقال من جزء إلي آخر في البرنامج التدريبي.
- يحفز ويشجع المتدربين علي المناقشة والتفاعل.
- قادر علي إدارة وقيادة المتدربين لتحديد المشاكل واقتراح الحلول.
- يستعمل الأمثلة والقصص والتشبيه للتوضيح.
- يوفر جو من البهجة أو الدعابة التي تتماشى مع عادتنا وقيمنا.
- يوفر بيئة تركيز جيدة تمنع تشتت الأذهان.

٧- متابعة وتقييم التدريب بنجاح: إجراءات وآليات التنفيذ:

- استخدام أساليب تقييمية تتناسب مع أهداف التدريب.
- أن يشتمل التقييم علي جميع عناصر التدريب.

- توظيف التقويم القبلي للمعلمين قبل بدء التدريب.
- أن يشارك المعلمون في تقويم التدريب.
- أن يتم التقويم بشكل دوري مستمر طوال فترة التدريب.
- أن يتم متابعة وتقويم أثر التدريب بمكان عمل المتعلمين.
- التنوع في أساليب التقويم المستخدمة.
- اعتماد نتائج التقويم كأحد أدوات التقويم السنوي للمعلم.

٨- ضرورة توظيف وتوجيه التدريب لإعداد نموذج لمهارات المعلم الرقمي: إجراءات وآليات التنفيذ:

أ- تدريب معلم الكبار علي الوصول للمعرفة من خلال مايلي:

- المستودعات الرقمية.

- المنصات التعليمية.

- بيئات التعلم.

- شبكات التواصل المختلفة.

ب - تدريب معلم الكبار بحيث يكون قادر علي انتاج المعرفة وتحويلها إلي كل من:

- فيديوهات.

- دروس رقمية.

- اصوات رقمية.

ج - قيام المعلم بنشر المعرفة التي أنتاجها من خلال وضعها علي ما يلي.

- المستودعات الرقمية.

- المنصات التعليمية.

- بيئات التعلم.

- شبكات التواصل المختلفة.

د - **توظيف هذه المعرفة من خلال ما يلي.**

- تعلم للمعرفة: أي يعلم الطلاب كيفية البحث عن مصادر المعلومات وتعلم كيفية

التعلم للإفادة من فرص التعلم مدي الحياة.

- تعلم للعمل وذلك من خلال: اكساب المتعلم الكفايات التي تؤهله بشكل عام لمواجهة

المواقف الحياتية المختلفة وانتقاء مهارات العمل المناسبة له.

- تعلم للتعايش مع الآخر من خلال: اكتساب المتعلم لمهارات فهم الذات والآخرين

وإدراك أوجه التكامل فيهم وبينهم والأستعداد لحل النزاع وتسوية الخلافات.

يرى الباحث ضرورة البدء فى تنفيذ التصور المقترح علي المدى القريب, فى حدود ما

هو متاح من إمكانات مادية وبشرية ، حيث يتمشى مع الوضع الراهن، كما أنه يركز

على الأستفادة من كل المتاح بهيئة تعليم الكبار، والمحافظات والأحياء والتربية والتعليم

مع مراعاة توفير كل متطلبات التصور مثل: تخصيص الاعتمادات والموازنات المالية

اللازمة لتوفير قاعات مجهزة لتدريب معلم الكبار، ومدربين قادرين علي تدريب معلم

الكبار بحيث يصبح معلم رقمي .. إلخ علي المدى البعيد.

قائمة المراجع:

- (١) محمد فتحي عبد الهادي، مجتمع المعلومات بين النظرية والتطبيق، القاهرة، والهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٨، ص ١٦٧.
- (٢) كارل روبيل وآخرون، تنمية مهارات قدرات المدرسين باستخدام أجهزة الهاتف المحمول - عوامل مقارنة مهمة، مجلة مستقبلات، المجلد (٤٤)، العدد (١٦٩)، ٢٠١٤، ص ٦٤.
- (٣) محمد علي وآخرون، إعداد المعلمين لعالم الوسائط المحمولة لتحسين فرص الحصول علي التعليم، مجلة مستقبلات، المجلد (٤٤)، العدد (١٦٩)، ٢٠١٤، ص ٦٩.
- (٤) ماريا رانيري ونوربرت بانثلر، اكتشاف وإعادة تشكيل الهوية: بحث مدي قدرة التعلم عن طريق الهواتف المحمولة في تعليم الكبار، مجلة مستقبلات، المجلد (٤٤)، العدد (١٦٩)، ٢٠١٤، ص ٩٩-١٠٠.
- (٥) محمد علي وآخرون، مرجع سابق، ص ٧١-٨٢.
- (٦) اليزابيث باكسر وبول كيم، دمج التكنولوجيا وأصول التربية "لتعلم قائم علي البحث والاستفهام": بيئة ستانفورد للتعلم القائم علي البحث والاستفهام عن طريق الهواتف المحمولة، مجلة مستقبلات، المجلد (٤٤)، العدد (١٦٩)، ٢٠١٤، ص ١٨٨.
- (٧) سالم بن محمد سالم، إشكالية صناعة المحتوى الرقمي العربي، مؤتمر المحتوى العربي في الإنترنت (التحديات والطموح)، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، السعودية، ٢٠١٠، ص ٤٥.
- (٨) جابر عبد الحميد وأحمد خيرى كاظم، مناهج البحث في التربية وعلم النفس، القاهرة، دار النهضة العربية، ١٩٩٩، ص ١٣٤-١٧٢.
- (٩) سهير بدير، البحث العلمي: تعريفه - خطواته - مناهجه - أدواته، القاهرة، دار المعارف، ١٩٨٣، ص ٨١.
- (١٠) أمال صادق وفؤاد أبو حطب، علم النفس التربوي، ط (٦)، القاهرة، مكتبة الأنجلو المصرية، ٢٠٠٠، ص ٥٨.
- (١١) روئيل، ويليام، ما وراء التدريب، أحدث استراتيجيات الارتقاء البشري، ترجمة: علا احمد، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة، ١٩٩٧، ص ٦٦.
- (١٢) علي احمد مذكور، تعليم الكبار والتعليم المستمر النظرية والتطبيق، القاهرة، دار الميسرة للنشر والطباعة، ٢٠٠٧، ص ٢٠٨.
- (١٣) محمد قاسم مقابلة، التدريب التربوي والأساليب القيادية الحديثة وتطبيقاتها التربوية، عمان - الاردن، دار الشروق للنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ١٣.
- (١٤) جمال عبد المنعم الكرمي، إعداد المعلم بين الواقع والمأمول، الاسكندرية، مؤسسة حورس للنشر والتوزيع، ٢٠١١، ص ٧٣-٧٤.
- (١٥) هاني محمد يونس موسي، متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء التعلم مدي الحياة: رؤية مقترحة، مجلة البحوث النفسية والتربوية، كلية التربية، جامعة المنوفية، المجلد (٣١)، العدد (٤)، مصر، ٢٠١٦، ص ١٦٢.

(١٦) سوزان محمد المهدي، التنمية المهنية لمعلم الكبار في ضوء التحديات العالمية المعاصرة، ورقة عمل مقدمة إلى المؤتمر السنوي الثالث لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين، دار الضيافة، جامعة عين شمس، ٢٣-٢٤ ابريل ٢٠٠٥، ١٠٦.

(١٧) محمد علي طه ريان، إعداد معلم الكبار وتدريبه لمواجهة متطلبات مجتمع المعرفة، مجلة تعليم الجماهير، السنة (٣٢)، العدد (٥٢)، تونس، الجهاز العربي لمحو الأمية وتعليم الكبار، ٢٠٠٥، ص ١١-١٤.

(١٨) اسامة محمود فراج، تصور مقترح لتكوين معلم الكبار بكلية التربية جامعة الكويت، القاهرة، عالم الكتب، ٢٠٠٩، ص ١٣١.

(١٩) نبيل علي، تحديات عصر المعلومات، القاهرة، الهيئة المصرية العامة للكتاب، ٢٠٠٣. ص ١١-١٣.

(٢٠) سالم بن محمد السالم، مرجع السابق، ص ٢٢-٢٣.

(21) GoeZe, Annika & Others: **Case - Bsaed Learning With Digital Videos Does it Promote the Professional Development Of Teachers and Trainers in Adult Euducation**, A Working paper Submitted to the Conference Teacher and Trainer in Adult Euducation and Lifelong Learning, Professional Development in Asia and Europe, 29- 30 June 2009, Bergisch, coladbach, Germany, 2009.

(22) Van, Annette, **Lamoen: Adult dyslexia in New Zealand, The professional development needs of adult literacy educators, master of education, the university of Waikato, New Zealand, 2013.**

(٢٣) عبد الناصر محمد محمد، فاعلية برنامج تدريبي مدمج في تطوير الأداء التدريسي لمعلمي محو الأمية وتعليم الكبار في جمهورية مصر العربية، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد اتلدراسات التربوية، جامعة القاهرة، ٢٠١٤.

(٢٤) سحر أحمد البيومي سليمان، تفعيل التنمية المهنية لمعلم الكبار بمصر علي ضوء خبرات بعض الدول، مجلة البحث العلمي في التربية، المجلد (٢)، العدد (١٧)، مصر، ٢٠١٦.

(٢٥) هاني محمد يونس موسي، مرجع سابق.

(٢٦) نبيل علي، مرجع سابق، ص ١١.

(٢٧) محمد فتحي عبد الهادي، مرجع سابق، ص ١١.

(٢٨) نبيل علي، مرجع سابق، صص ١٢-١٣.

- (٢٩) سعيد إسماعيل علي، الأصول الثقافية للتربية، القاهرة، دار السلام للطباعة والنشر والتوزيع والترجمة، ٢٠١٤. ص ١١٢.
- (٣٠) لطيفة علي الكميشي، التعليم الإلكتروني ركيزة مجتمع المعرفة، مجلة جيل العلوم الإنسانية والاجتماعية، العدد (٢٤)، مركز جيل البحث العلمي، الجزائر، أكتوبر ٢٠١٦، ص ١٤١.
- (٣١) محمد فتحي عبد الهادي، مرجع سابق، ص ١٧٩.
- (٣٢) إبراهيم محمد إبراهيم وآخرون، تعليم الكبار في الوطن العربي، عمان - المملكة الأردنية الهاشمية، دار الفكر، ٢٠٠٩. ص ٣٠٤.
- (٣٣) محمد فتحي عبد الهادي، مرجع سابق، ص ١١٧.
- (٣٤) نبيل علي، مرجع سابق، ص ١٢٨.
- (٣٥) جمال علي خليل الدهشان، التعليم والتعلم في ظل الاجهزة المحمولة، القاهرة، دار جوانا للنشر والتوزيع، ٢٠١٥. ص ٦١.
- (٣٦) مصطفى مهدي حسين، الاقتصاد الرقمي والفجوة الرقمية في الوطن العربي، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الإدارة والاقتصاد، جامعة البصرة، والعراق، ٢٠٠٧. ص ١.
- (٣٧) لطيفة علي الكميشي، مرجع سابق، ص ١٥٠.
- (٣٨) نبيل علي، مرجع سابق، ص ١٢٨.
- (٣٩) محمد فتحي عبد الهادي، مرجع سابق، ص ١١٦ - ١٧٩.
- (٤٠) طارق محمود عباس، المنهج الرقمي وتأثيره علي مجتمع المكتبات والمعلومات، القاهرة، المركز الأصيل للطبع والنشر والتوزيع، ٢٠٠٤. ص ١٥.
- (٤١) الهيئة العامة لتعليم الكبار، التقرير الوطني المصري لمحو الأمية وتعليم الكبار، القاهرة، ٢٠٠٨. ص ١٢ - ١٣.
- (٤٢) كارل رويل وآخرون، مرجع سابق، ص ٦٤ - ٦٥.
- (٤٣) صلاح توفيق وآخرون، مهنة التعليم، القاهرة، الدار الهندسية للنشر، ٢٠٠٣. ص ٧٤.
- (٤٤) محمد علي وآخرون، مرجع سابق، ص ٧١.
- (٤٥) نفس المرجع السابق، ص ٧١ - ٧٢.
- (٤٦) ضياء الدين زاهر، تعليم الكبار منظور استراتيجي، الكويت، مركز بن خلدون للدراسات الانمائية، دار سعاد الصباح، ١٩٩٣. ص ١٥٧.
- (٤٧) محمد قاسم مقابلة، مرجع سابق، ص ١٥.
- (٤٨) جمال عبد المنعم الكرعي، مرجع سابق، ص ٧٤ - ٧٥.
- (٤٩) محمد قاسم مقابلة، مرجع سابق، ص ١٥ - ١٦.
- (٥٠) ماري ال- بروود وجون دبليو نيوسنروم، نقل أثر التدريب إلي الواقع العملي، ترجمة وتعريب: عبد الفتاح السيد النعماني، القاهرة، مركز الخبرات المهنية للإدارة (بيمك)، ٢٠١٠، ص ٢٦.

(٥١) صلاح السيد قادوس، الأسس العلمية لمنهج البحث فى العلوم التربوية والتربية البدنية، القاهرة، دار المعارف، ١٩٩٥، ص. ٣١.
(٥٢) حمدي أبو الفتوح عطية، منهجية البحث العلمي وتطبيقاته فى الدراسات التربوية و النفسية، القاهرة، دار النشر للجامعات، ١٩٩٦، ص ٢٦.

ملحق (١)

الاستبانة فى صورتها النهائية
استبانة

للتعرف على واقع تدريب معلم الكبار فى العصر الرقمي
إعداد
د/ خالد منصور غريب حسين

السيد الأستاذ/
المحترم

السلام عليكم و رحمة الله و بركاته

يقوم الباحث بدراسة علمية بعنوان : " تصور مقترح لتدريب معلم الكبار فى العصر الرقمي"

ولكى يحقق الباحث الهدف من دراسته قام بإعداد "استبانة" تطبق على معلم الكبار بهدف التعرف على واقع تدريبه. والباحث يدرك (وأنتم تعيشون واقع التدريب) إنكم أقدر من غيركم على أداء هذه المهمة، بإجاباتكم الصريحة الموضوعية على فقرات الاستبانة التى بين أيديكم، و ضماناً للحصول على نتائج ذات قيمة حقيقية و لحرية إبداء الرأى نرجو عدم كتابة الاسم، مع مراعاة وضع علامة (✓) أمام إحدى الاختيارات الثلاثة (نعم) (إلى حد ما) (لا) لكل عبارة التى تتفق ووجهة نظركم.

وتقبلوا جزيل الشكر و التقدير على تعاونكم

الباحث

البيانات الأساسية

..... الاسم: (اختياري)
..... المحافظة:
..... الإدارة:
..... الوظيفة:
..... المؤهل الدراسي:
..... نوع الإعداد: تربوي () غير تربوي ()

المحور الأول: واقع أهداف البرامج التدريبية:

م	العبارات	الاستجابة		
		نعم	إلى حد ما	لا
١	يتم اطلاع المعلمين علي علي أهداف البرامج قبل التدريب.			
٢	تكسب البرامج المعلمين بكل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم لمواكبة تحديات العصر.			
٣	تصاغ أهداف البرامج التدريبية بوضوح.			
٤	تتبع البرامج احتياجات المعلمين المهنية.			
٥	تحد من استخدام الأسلوب الإلقائي التقليدي.			
٦	تساهم البرامج في زيادة كفاءة المعلمين.			
٧	تتيح البرامج الفرصة للمعلمين لتحمل مسؤولية التنمية الذاتية.			
٨	- أهداف أخرى (مرجو ذكرها) -.....			

المحور الثاني: واقع الأساليب والوسائل التعليمية المستخدمة في البرامج التدريبية:

م	العبارات	الاستجابة		
		نعم	إلى حد ما	لا
١	يتم التنوع في أساليب التدريب بما يتلاءم مع التقنيات الحديثة.			
٢	يتم تدريب المعلمين علي استخدام لإنترنت في البحث المستمر.			
٣	يتم توظيف أساليب عملية تطبيقية في تنفيذ التدريب.			
٤	تعمل الأساليب المستخدمة علي المشاركة الإيجابية للمعلمين أثناء التدريب.			
٥	يتم تدريب المعلمين علي توظيف وسائل التكنولوجيا الحديثة في تعليم الكبار.			

٦	تستخدم أساليب متنوعة مثل: (التعلم التعاوني . العصف الذهني . ورش العمل . والمناقشة والحوار)		
٧	- أساليب أخرى (مرجو ذكرها)		

المحور الثالث: واقع بيئة التدريب:

م	العبارات	الاستجابة		
		نعم	إلى حد ما	لا
١	يتم توفير بيئة تبعث الراحة في نفوس المعلمين.			
٢	يسهل الوصول إلي مكان انعقاد التدريب.			
٣	توافر الامكانيات المادية (المعدات والأثاث اللازم للتدريب).			
٤	يوجد أماكن لراحة المعلمين مثل (حمامات . مقصف).			
٥	معايير أخرى (مرجو ذكرها) - - -			

المحور الرابع: واقع محتوى التدريب:

م	العبارات	الاستجابة		
		نعم	إلى حد ما	لا
١	يحفز محتوى التدريب علي التفكير الإبداعي.			
٢	يطور المحتوى التدريبي المستوي المهني للمعلم.			
٣	يتلاءم المحتوى التدريبي مع الأمكانيات المادية المتوفرة.			

٤	يراعي المحتوى الخبرات السابقة للمعلمين.		
٥	يتميز محتوى التدريب بالتجديد والحدثة.		
٦	يجمع بين الجانبين النظري والتطبيقي		
٧	يتميز المحتوى التدريبي بالترابط والتسلسل.		
٨	يساهم محتوى التدريب في تنمية مهارات التدريس للمعلمين.		
٩	أخرى (مرجو ذكرها) -..... -..... -.....		

المحور الخامس: الوقت المستغرق في التدريب :

م	العبارات	الاستجابة		
		نعم	إلى حد ما	لا
١	يتم الاعلان المسبق للتدريب بوقت كاف للمعلم .			
٢	يلائم الوقت المستغرق مع أهداف البرنامج التدريبي.			
٣	يُهدر جزء كبير من وقت التدريب في أمور جانبية أحياناً.			
٤	يتناسب الوقت المستغرق للجلسة التدريبية مع الأنشطة والفعاليات في كل جلسة.			
١١	أخرى (مرجو ذكرها) -..... -.....			

المحور السادس: المدربون:

الاستجابة			العبارات	م
لا	إلى حد ما	نعم		
			يوفر جو من الثقة والإيجابية للمتدربين.	١
			المام المدرب باحتياجات المتدربين.	٢
			تتوافر لدي المدرب قدرات مناسبة علي توظيف التكنولوجيا التعليمية.	٣
			تمكن المدرب من مهارات ادارة وقت التدريب.	٤
			يهتم المدرب بأفكار المتدربين وآرائهم.	٥
			يحرص المدرب علي تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.	٦
			يتأكد من وصول المتدربين لمستوي الفهم المحدد قبل الانتقال من جزء إلي آخر في البرنامج التدريبي.	٧
			يحفز المتدربين علي المناقشة والتفاعل.	٨
			أخرى (مرجو ذكرها)	٩
		-	
		-	

المحور السابع: تقييم التدريب:

م	العبارات	الاستجابة	
		نعم	إلى حد ما لا
١	تتناسب الأساليب التقييمية مع أهداف التدريب.		
٢	يشتمل التقييم علي جميع عناصر التدريب.		
٣	يوظف التقييم القبلي للمعلمين قبل بدء التدريب.		
٤	يشارك المعلمون في تقييم التدريب.		
٥	يتم التقييم بشكل دوري مستمر طوال فترة التدريب.		
٦	يتم متابعة وتقييم أثر التدريب بمكان عمل المتعلمين.		
٧	يتم اعتماد نتائج التقييم كأحد أدوات التقييم السنوي للمعلم.		
٨	أخرى (مرجو ذكرها) - - -		

نرجو ذكر أى ملاحظات أو مقترحات ترى أنها مفيدة لتحسين تدريب معلم الكبار في العصر الرقمي.

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....

.....