



## التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية

♦ (تصور مقترح)

د. عمرو مصطفى أحمد حسن \*

### المحور الأول

#### الإطار العام للبحث

فى إطار اهتمام الدولة بالتعليم والتحول إلى ممارسة الديمقراطية فى المنطقة العربية ككل نرى الجميع يسارع فى شتى أنحاء العالم خاصة العالم العربى لتوفير فرص التعليم للجميع إيماناً منهم بأن التعليم أصبح حقاً أصيلاً من حقوق الإنسان، بل أصبح ضرورة حياة فى مجتمعات تتشد الديمقراطية والمساواة والعدل الاجتماعى.

فالمجتمعات الإنسانية تشهد فى الوقت الحالى الكثير من التغيرات، فأصبح الوصف الشائع لعالم اليوم أنه عالم متغير، وألقى ذلك التغير العديد من التحديات التى أصبحت مواجهتها ليست محل تردد واختيار، وإنما هى ضرورة حتمية، فكانت نتيجة ذلك أن أيقن الجميع أن إيجاد المجتمع المتعلم هو السبيل الرئيسى لمواجهة هذه التحديات، فأخذت قضية التعليم المستمر تحتل موقعاً متقدماً فى سلسلة القضايا الاجتماعية والتربوية التى فرضت نفسها فرضاً لا على اهتمامات المجتمع فحسب، بل على السياسيين والاقتصاديين والاجتماعيين.

♦ ورد البحث فى ١١/١١/٢٠١٨.

\* مدرس بقسم التعليم العالى والتعليم المستمر - كلية الدراسات العليا للتربية - جامعة القاهرة.

وتعددت الدراسات حول أهمية دور الجامعات ومؤسساتها فى تطور المجتمع وتقدمه ورسم ملامحه المستقبلية، والكتابة عن دور التعليم الجامعى متعددة الجوانب تتشابه فيه عوامل ومتغيرات مختلفة.

وحدد قانون تنظيم الجامعات رقم (٤٩) الصادر عام ١٩٧٢ فى مادته (٣٠٨) أن الوحدات ذات الطابع الخاص تهدف إلى تحقيق الأغراض التالية:

١. معاونة الجامعة فى القيام برسالتها سواء فى تعليم الطلاب وتدريبهم.
٢. إجراء البحوث العلمية الهادفة إلى حل المشاكل الواقعية التى يواجهها النشاط الإنتاجى أو دور الخدمات أو مواقع العمل المختلفة فى المجتمع.
٣. معاونة النشاط الإنتاجى بالأساليب العلمية التى تؤدى إلى تطوير وخلق أساليب جديدة يترتب عليها وفرة الإنتاج وتعدده وتحسينه.
٤. توثيق الروابط الثقافية والعلمية مع الجامعات الأخرى، والهيئات العلمية على الصعيد العربى والعالمى. (قانون تنظيم الجامعات، ٢٢٨)

والتعليم المستمر له حضوره عبر المؤتمرات الدولية، فعلى الرغم من أن المؤتمر الدولى الأول لتعليم الكبار الذى عقد بمدينة السينور بالدانمارك عام ١٩٤٩ كان من أجل التأكيد على التربية من أجل التفاهم الدولى، إلا أنه قد أكد أيضاً على دور الهيئات والمؤسسات غير الرسمية فى التعليم وخاصة تعليم الكبار (ضياء الدين زاهر، ١٩٩٣، ٢٣)، (أحمد حجى، ٢٠٠٢، ٥٣)

ويضاف إلى اهتمام الجامعات بالتعليم المستمر، هدف رفع كفاءات العاملين فى القطاعات والمؤسسات الخدمية والإنتاجية المختلفة بسبب التحولات النوعية المتسارعة فى وظائفهم، وذلك برفع كفاءتهم بالتدريب والتأهيل الموجه؛ ولعل إشكالية الأمية من أبرز

الإشكاليات التي تحد من إنجازات خطط التنمية في بعض جوانبها المرتبطة بتكوين غير المتعلمين. (شرف الشهاري، زيد بن عليم، ٢٠١٣، ٤٣٠).

### الدراسات السابقة :

أوصت دراسة (محمد ناجي محرز، وعبد العزيز السنبل، ٢٠١٧). على التعرف على معوقات قيام مراكز التعليم المستمر في الجامعات الحكومية اليمنية بدورها في خدمة المجتمع، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود معوقات تقف أمام قيام مراكز التعليم المستمر في الجامعات بدورها في خدمة المجتمع تتمثل في معوقات إدارية وبشرية، وفنية وتدريبية.

وتحاول دراسة (كارولين كارير، ٢٠١٥). تحقيق التحليل المفاهيمي بمدخل نظري فلسفي لمفهوم العمل الجماعي، وضرورة التفكير في التعليم المستمر، وأهمية بناء الجسور بين مراكز التعليم المستمر، وتوصلت الدراسة لإجراءات مقترحة لتطوير مراكز تعليم الكبار.

وهدفت دراسة (Cassity, 2013; Al-Haroun, 2015). إلى تعرف واقع برامج وأنشطة التعليم المستمر التي تقدمها الجامعات أو مراكز التعليم المستمر، وتوصلت إلى ضعف البرامج المقدمة في مراكز التعليم المستمر، ووجود قصور في أداء هذه المراكز.

وهدفت دراسة (محمد صالح هاني، ٢٠١٢). إلى بيان دور مراكز تعليم الكبار لمحو الأمية في تغيير نظرة المجتمع الأردني للأمية في لوائى الكورة والأغوار الشمالية، والتعرف على المعوقات التي تواجه القائمين على مراكز تعليم الكبار لمحو الأمية من وجهة نظر المدرسات والدراسات في هذه المراكز.

وهدفت دراسة (وائل محمود صادق، ٢٠١٢). إلى تقويم دور الجامعات الفلسطينية فى خدمة المجتمع والتعليم المستمر، وبرامج التوعية التى تقدمها مراكز التعليم المستمر فى الصحة ومحو الأمية ومكافحة العادات السيئة.

كما هدفت دراسة (إيمان زغلول راغب، ٢٠١٠). إلى التوصل إلى عدد من الإجراءات المقترحة لتطوير أداء مركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس بجمهورية مصر العربية فى ضوء دراسة بعض نماذج تعليم الكبار بالجامعات الأجنبية.

كما هدفت دراسة (بجى مصطفى كمال الدين، ٢٠١٠). إلى أهمية تعليم الكبار كأحد أشكال التعليم المستمر فى القرن الحادى والعشرين ودوره فى التنمية الاقتصادية والاجتماعية مما يوجب التأكيد على جودة مؤسساته بما يتفق مع النماذج العالمية فى فرنسا وويلز فى جودة مؤسسات تعليم الكبار.

كما هدفت دراسة (سليم شعبان سليمان، ٢٠١٠). إلى التوصل لهدف رئيسى يتمثل فى التوصل إلى تصور تخطيطى لمواجهة مشكلات مراكز محو الأمية وتعليم الكبار ببورسعيد، والوقوف على طبيعة المشكلات التى تواجه هذه المراكز وما تتضمنه هذه المشكلات من مشكلات فرعية سواء المتعلقة بالجوانب الإدارية أو المادية أو المتصلة بالمعلم، والوصول إلى تصور تخطيطى مناسب لمواجهة هذه المشكلات.

كما هدفت دراسة (أيمن أحمد عبد الحميد، ٢٠١٠). إلى التطوير المنشود لإدارة الوحدات ذات الطابع الخاص، ونشأتها، وأهم الاتجاهات الإدارية المعاصرة التى يمكن الاستفادة منها فى تطوير إدارة الوحدات، والمعوقات التى تواجه المراكز.

### تعليق على الدراسات السابقة:

من استقرأ الدراسات السابقة تبين ما يلى:

رغم تعدد مجالات هذه الدراسات وأساليبها البحثية إلا أن البحث الحالي أفاد منها في كيفية التعامل مع مشكلة البحث، وفي تحديد المشكلة وتصميم أدوات جمع البيانات؛ وإذا كانت الدراسات السابقة قد تناولت مراكز تعليم الكبار من مشكلات ومعوقات، فإن البحث الحالي أكد على التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية في ضوء الخبرات الرائدة.

### مشكلة البحث:

انطلاقاً من اهتمام الدولة بتعليم الكبار والتعليم المستمر مدى الحياة لما له من أثر في تنمية الفرد والتنمية الشاملة للمجتمع في آن واحد، بالإضافة إلى الاهتمام الأكاديمي. وبالرغم من الاهتمام المتزايد بتجديد مراكز محو الأمية وتعليم الكبار، إلا أن معظم الدراسات والبحوث أكدت على أنها ما زالت تعاني من غياب التخطيط العلمي، والمشكلات الإدارية وضعف وقصور الأداء، مع وجود برامج وخطط تقوم على التلقين مع عدم ملاءمتها للاحتياجات الحقيقية لبرامج سوق العمل.

وعلى المستوى العربي، يمكن القول إن الجامعات بوضعها الحالي يصعب عليها تحقيق أهدافها وآمال مجتمعاتها، وهو ما يتطلب ضرورة النظر في ترتيب أوراقها وتحديد أهدافها، من حيث مواكبة الاتجاهات التربوية التي تفرضها المتغيرات العالمية، والتوسع في استخدام المفاهيم، واستحداث وظائف جديدة للجامعة منها التفاعل مع المجتمع البيئي وخدمته، وإنشاء مراكز وكليات للتعليم المستمر، إلى جانب الوحدات ذات الطابع الخاص وتنوعها. (على السيد الشخبي، ٢٠١٢، ٣٢٤)

وجاء الاهتمام في هذا البحث بالاهتمام بمراكز التعليم المستمر حيث أن مسمى مراكز تعليم الكبار يشوبه الخلط والتداخل بين المفهوم الضيق المقتصر على تقديم برامج

محو الأمية والمفهوم الأوسع للتعليم المستمر، ويكمن فى بلورة مشكلة البحث من خلال التساؤل التالى:

## كيف يمكن التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية؟

وتتطلب الإجابة على هذا السؤال إجابة الأسئلة الفرعية التالية:

- ما منظور الأدبيات لمراكز التعليم المستمر ودوره فى خدمة المجتمع؟
- ما أهمية مراكز التعليم المستمر، وأساسه؟
- ما طبيعة وواقع مراكز التعليم المستمر فى الدول العالمية؟
- ما التصور المقترح لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية؟

### أهداف البحث:

يهدف البحث إلى التوصل إلى عدد من الإجراءات لبناء تصور مقترح لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء دراسة بعض نماذج مراكز التعليم المستمر بالجامعات الأجنبية، وبما يتفق مع السياق الثقافى للمجتمع المصرى.

### حدود البحث:

يقتصر البحث على دراسة لمراكز التعليم المستمر التابعة للجامعات الأجنبية، والاستفادة منها فى الوصول لمجموعة من الإجراءات تسهم فى بناء تصور مقترح لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية.

## منهج البحث وخطواته:

فى ضوء طبيعة مشكلة البحث وحدوده وأهدافه، يعتمد البحث على المنهج الوصفى، وعليه يسير وفقاً للخطوات التالية:

١. تحديد الإطار النظرى للبحث، ويتناول منظور الأدبيات لمراكز التعليم المستمر ودوره فى خدمة المجتمع.
٢. وصف وتحليل مراكز التعليم المستمر فى الدول الرائدة، وذلك فى ضوء سياقاتها الثقافية.
٣. طرح عدد من الإجراءات للوصول لبناء تصور مقترح لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية.

## مصطلحات البحث:

### مركز التعليم المستمر:

يعرفه الباحث بأنه وحدة تابعة للجامعة ذات هيكل تنظيمى معين، يتيح خدماته لأفراد المجتمع الراغبين فى الاستفادة من خدماته سواء داخل الجامعة أو المجتمع الخارجى، بغض النظر عن أعمارهم ومستواهم التعليمى، وذلك بتقديم حزمة من البرامج الدراسية والدورات التدريبية المتنوعة.

### التخطيط:

هو العملية المقصودة المبنية على أساس من الدراسة العلمية، والتفكير والتدبير التى تهدف إلى تحقيق أهداف تنمية معينة سبق تحديدها فى ضوء احتياجات المستقبل وإمكانات الحاضر، إذن فالتخطيط هو وسيلة لغاية، يتم فيها حصر جميع موارد المجتمع

المادية والبشرية وتحديد طريقة تعيبتها وتوجيهها بشكل يساعد على تحقيق الغايات المرجوة في أقصر فترة ممكنة وبأقل جهد وتكلفة. (محمد سيف الدين فهمي، ٢٠٠٩، ٨٠)

### التخطيط الإستراتيجي:

منهج منظم يستشرف آفاق المستقبلات بتشخيص الإمكانيات المتاحة والمتوقعة وتصميم الإستراتيجيات البديلة بشأن تنفيذها ومتابعة هذا التنفيذ. (ضياء الدين زاهر، ١٩٩٣، ٧).

### إجراءات تنفيذ البحث:

اختار الباحث لتحقيق أهداف البحث أن يسير وفق الخطوات التالية:

#### المحور الأول (الإطار العام للبحث):

ويشمل مقدمة البحث، والدراسات السابقة، ومشكلة البحث، وأهمية البحث، وأهدافه، ومنهج البحث، ومصطلحات البحث.

#### المحور الثاني (التحديد المفاهيمي لمراكز التعليم المستمر):

ويتضمن توضيح أهمية مراكز التعليم المستمر، وأسس مراكز التعليم المستمر.

#### المحور الثالث (واقع مراكز التعليم المستمر في الدول الأجنبية):

ويتضمن مركز التعليم المستمر بجامعة أوكلاند بنيوزيلاندا، ومركز التعليم المستمر بجامعة ريجينا بكندا، ومركز التعليم المستمر بجامعة جورجيا بالولايات المتحدة الأمريكية، ومركز التعليم المستمر بالجامعة التكنولوجية بماليزيا، ومركز التعليم المستمر بجامعة دابلن بأيرلندا.



## المحور الرابع (الدراسة الميدانية):

وتتضمن بناء تصور مقترح للوصول للتخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية في ضوء الخبرات العالمية من خلال تحديد الاحتياجات في ضوء الخبرات والقيام بالدراسات والزيارات الميدانية والإجراءات المسحية للأدبيات والدراسات السابقة.

## المحور الثاني

### التحديد المفاهيمي لمراكز التعليم المستمر

تتبع أهمية مراكز التعليم المستمر من أهمية تعليم الكبار كأحد أنماط تنمية الموارد البشرية مما يتيح تجديد الخبرات والمعارف، ويولد سبيل تحقيق مجتمع مواكب لمتطلبات العصر الحالي بما يمكن اعتباره إطاراً للعمل على ضوء الخبرات العالمية، ومع استمرار الدعوات إلى إدماج التعليم المستمر مع أجنذات التعليم الدولية بضرورة إدماجه مع إستراتيجيات الدول القومية، وفقاً للمفهوم المتسع للتعليم المستمر بأنه: الاستفادة الفكرية لأفراد المجتمع وتدريب وإعادة تدريب العمالة، فلا يقتصر المفهوم على توفير الفرص التعليمية للمحرومين من الالتحاق بالتعليم النظامي أو الذين لم يستكملوا تعليمه في دولنا النامية وخاصة العربية، في محاولة ليضم مفهوم التعليم المستمر أبعاداً محددة، بينما يمتد المفهوم الدولي ليتسع لإدماج حرية التعبير وجودة التعليم للجميع والعبور العالمي للمعلومات كمهارات ببرامج التعليم المستمر والسعي إلى تحقيقها. (David Souter, 2010, 12)

### أولاً: أهمية مراكز التعليم المستمر:

يأتى الاهتمام بالتعليم المستمر نظراً لما يواجهه التعليم الجامعي في استيعاب الراغبين في الالتحاق لمنظومة التعليم الجامعي، وذلك بإتاحة فرص التعليم المستمر لحملة

الشهادات الثانوية الذين لم يستطيعوا مواصلة دراساتهم الجامعية نتيجة سياسة القبول بالجامعات؛ ولعدم قدرتها على استيعاب الأعداد المتزايدة المتدفقة عليها من خريجي التعليم الثانوي، فالطاقة الاستيعابية للجامعات لا تتسع لجميع خريجي المرحلة الثانوية، الأمر الذي دفع الجامعة لرفع نسب القبول في بعض التخصصات الأدبية والعلمية، وإتاحة فرص التعليم المستمر للراغبين من خريجي الثانوية.

وهو ما يدعو للتأكيد على دور الجامعات في دفع برامج التعليم المستمر خاصة، وأن الجامعات الحكومية وجامعة الأزهر والمعاهد العليا تحوى ٨١% من إجمالي الطلاب المقيدين بالتعليم العالى. (وزارة التعليم العالى، ٢٠٠٦، ٥)

ويرى "بدران" أن برامج التعليم المستمر التي تقدمها مؤسسات التعليم العالى للأفراد والمؤسسات في المجتمع ما هي إلا ترجمة حقيقية للوظيفة الثالثة للجامعات، ألا وهي خدمة المجتمع، حيث تسهم هذه البرامج في تنمية القدرات المطلوبة للعصر الراهن ومواكبة متطلبات سوق العمل. (إبراهيم بدران، ١٩٩٩، ٤٦)

وفي هذا السياق تأتي أهمية مراكز التعليم المستمر التابعة للجامعات كوحدات ذات طابع خاص تعمل على تنفيذ الوظيفة الثالثة للجامعة - خدمة المجتمع وتنمية البيئة - من خلال تقديم برامج متنوعة ما بين التدريب والتأهيل وتنمية القدرات، وهو ما اصطلح عليه بمراكز التعليم المستمر في بعض الجامعات في الدول الأجنبية وفقاً لمفهوم إتاحة فرص التعليم مدى الحياة.

وتأتي أهمية مراكز التعليم المستمر لما عليها من مسؤوليات هامة ومتعددة لمواجهة متطلبات العصر الرقمية والتقنى وآثاره المنعكسة على متطلبات سوق العمل، وهو الأمر الذي يتطلب التخطيط لإنشاء هذه المراكز بالجامعات الحكومية وتفعيل دورها

في خمة المجتمع وتحقيق متطلبات سوق العمل. (عبد العزيز بن عبد الله السنبل، ٢٠١٦، ١٧)

ف نجد في البلدان المتقدمة إقبالاً كبيراً على برامج التعليم المستمر، ليس فقط المتعلقة بالتدريب المتصل بالعمل، وإنما أيضاً التي تساعد على التنمية الذاتية وتدعيم المواطنة والمشاركة المجتمعية، والوعي الثقافي وهو الأمر الذي يختلف في دول أسبانيا والبرتغال وبريطانيا حيث تركز على المدخل الاجتماعي والاقتصادي. (Adamantios Papastanatis, Eugenia Panitssidou, 2014, 337)

وعلى مراكز التعليم المستمر أن تتوسع مجالاتها لتغطي محاور هي: التعليم البيئي، مشاكل الهجرة الشرعية، التعليم الصحي، محو الأمية، التنمية البشرية، التعلم مدى الحياة، التربية الاجتماعية، المواطنة، لأن الطلاب الكبار لديهم احتياجات فريدة من نوعها مما يتطلب معرفة معلومات حول خلفياتهم التعليمية وقدر من الخبرة الأكاديمية لتقديم المشورة لهم، والتعرف على متطلبات سوق العمل لإرشادهم لها وهذه الاحتياجات تعكس مدى الخبرة والمهارات والمواقف التي يحتاجها الطالب الكبير. (هو. س. بولا، ١٩٩٨، ١٧٣) (CAEL, 2000, 4)

### ثانياً: أسس مراكز التعليم المستمر:

في هذا السياق يمكن القول أنه مع تعدد آثار العولمة، والتحدى الفكري والثقافي على النظم التربوية عامة، ونظم التعليم المستمر خاصة، إلا أن الواقع يطالنا باحتياج كبير إلى مراكز التعليم المستمر؛ فثمة ملايين من الشباب والأميين والكبار يفتقرون إلى المهارات الأساسية للقراءة بالإضافة إلى افتقارهم إلى مهارات القرن الحادي والعشرين، ولا تتوفر لهم أية إمكانيات أو القليل منها للتعلم المستمر مدى الحياة، هذا مع اتساع

مفهوم التعليم المستمر. وتحقيق الجودة في برامج التعليم المستمر، يمكن أن يسهم في تغيير حال المجتمع، وتقليص الفقر، فهو مطلب حتمي، نتيجة لانتشار البطالة، والتوسع الكمي في التعليم والإصلاح الهيكلي.

ليطرح شكلاً جديداً للمؤسسة المنوط بها تقديم برامج وخدمات تعليمية للكبار، وجلب العالم الخارجي للفصل الدراسي، وأخذ الطلاب لهذا العالم، من خلال التأكيد على إكسابهم القدرة على التحليل والفهم وتكوين العلاقات. (UNESCO, 2012, 13)

وبوجه عام، يمكن القول إن مكون انتظام أى مؤسسة هو مجموعة العناصر المتفاعلة فيما بينها، وتقسيم النظام الكلي إلى أنظمة متفرعة عنه، مع مراعاة أن الأنظمة الفرعية يجب أن تتعامل فيما بينها، ويشارك كل منها على الأقل مع الآخر في تحقيق هدفه.

فنقطة انطلاق عمل مراكز التعليم المستمر هي تحديد جودة التعليم والتدريب المطلوبة، فمن صالح المراكز أن تعمل على تحقيق ما يلي:

- دعم الارتباط متعدد الأوجه مع مؤسسات التعليم المختلفة (التعليم الفني والمهني، التعليم العام، التعليم التكنولوجي، التعليم التطبيقي).
- التدريب لإكساب مهارات وثيقة بمتطلبات سوق العمل.
- أن تكون مراكز التعليم المستمر أداة للتماسك الاجتماعي ومواجهة التحديات.
- التحول من البنية الهرمية إلى البنية الشبكية كنموذج أمثل لتحقيق الكفاية الإدارية.
- الاعتماد على النمط القيادي التحويلي الذي لديه رؤية واضحة للمستقبل، ويشجع على المشاركة، من خلال اتباع أساليب مرنة تمكن من التكيف والتأقلم مع متغيرات العصر الحديثة. (محمد عبد المقصود، ٢٠٠٦، ٢٠)

بناء على ما سبق، يمكن بلورة أهم أسس العمل المؤسسي العام لمراكز التعليم المستمر التي تتمثل فيما يلي:

- صياغة رؤية ورسالة تعمل على توضيح الاتجاه للتغيير، وتحفيز الأفراد على اتخاذ القرارات السليمة.
- عند صياغة برامج التعليم المستمر داخل المراكز لابد من أن تراعى الاهتمام بالمستقبل المحتمل، وإمكانيات الواقع.
- أن تتم عمليات اتخاذ القرار بطريقة شبكية، وتلتزم المراكز بوجود هيكل تنظيمي يقوم بعمليات التدريب، والتنسيق بين جميع الجهات.
- أن تكون المراكز مسؤولة عن تهيئة المتعلم لأن يصبح قادراً على التعلم مدى الحياة بذاته.

### المحور الثالث

#### واقع مراكز التعليم المستمر في الدول الأجنبية

نظراً لأهمية التعليم المستمر والتعلم مدى الحياة كصيغ تعليمية يمكنها الاستجابة للتغيرات السريعة التي يشهدها العصر الحالي، لذا فهي تلقى اهتماماً كبيراً في عديد من الدول وخاصة المتقدمة، ففي بريطانيا تعين الحكومة وزيراً للتعليم مدى الحياة A Minister for Lifelong Learning كتعبير عن التزامها بتطوير مدخل جديد للتعليم والتدريب، كما أن ذلك يعكس الإدراك المتحضر لدور التعلم مدى الحياة في تقدم المجتمع ثقافياً واقتصادياً وسياسياً، كما خصص الاتحاد الأوربي عام ١٩٩٦ ليكون العام الأوربي للتعلم مدى الحياة. (أحمد إسماعيل حجي، ٢٠٠٢، ٣٠)

أما في اليابان فإن التعليم المستمر مدى الحياة يُعد من أهم المفاهيم في استراتيجية التعليم اليابانية، لذا فقد خصص قسم للتعليم المستمر مدى الحياة بوزارة التربية والعلوم والثقافة في اليابان، وفي عام ١٩٩٠ وفي إطار الحركة الكلية والإستراتيجية الشاملة لإصلاح التعليم في اليابان تم إصدار قانون التعلم مدى الحياة بعد موافقة البرلمان الياباني عليه، كما أنشئ مجلس التعلم مدى الحياة كجهاز استشاري لوزير التربية والعلوم والثقافة. (كارو أوكاموتو، ١٩٩٩، ٧٥)

### أولاً: مركز التعليم المستمر بجامعة أوكلاند بنيوزيلاندا:

- رؤية المركز: تقديم خبرات تربوية فعالة وممتعة تعد المتعلمين للاستفادة من الفرص الاجتماعية والتعليمية والثقافية والمهنية المتاحة أمامهم.
- رسالة المركز: تمكين مجتمعات التعلم المحلية والقومية والدولية من مواكبة متطلبات العصر، وتعزيز الرخاء الاقصادى فى نيوزيلاند من خلال القيادة والابتكار فى البحث، وتحقيق احتياجات سوق العمل، وتوفير وتوصيل فرص التعليم المستمر لأفراد المجتمع.
- المستهدف: الأفراد الذين يحتاجون إلى اكتساب المهارات والثقة مع اختلاف أعمارهم.
- الهيكل التنظيمى للمركز: تحدد ملامح الهيكل التنظيمى لمركز التعليم المستمر لإشراف من مدير للمركز وفريق معاون له، ويمكن توضيحه كالتالى:
  - مدير المركز.
  - مساعد المدير العام للمركز.
  - معاون المدير.

▪ مهام المركز: يحدد بكل مكتب مهام معينة، مثل:

- مكتب المدير: يوفر خدمات الإدارة والدعم والاستشارات داخل المركز.
- مساعد المدير: يدير ويقيم التدريب للبرامج المتنوعة نحو احتياجات الكبار للتعلم، وإدارة برامج التعليم الثانوي، وتضم التعليم المستمر وتدريب الكبار، الإدارة، الدراسات الموسعة، شهادة في العلاقات العامة، هيئة الحكم المحلي.
- معاون المدير: ويعمل على الشراكة بين المركز والمجتمع الخارجي وفقاً للاحتياجات التدريبية للمتعلمين الكبار.

▪ أهداف المركز:

- بناء البرامج التي تشجع مشاركة الجماعات المهمشة ودعمهم على تحقيق أقصى استفادة من طاقاتهم.
- التميز في تصميم وتطوير وتوصيل وإجراء البحوث في مجالات تعليم الكبار والتعليم المستمر.
- تأييد المجتمع المحلي والإقليمي والدولي بقدرات وإمكانيات المركز.
- توفير فرص تعلم متنوعة وملائمة لاحتياجات المتعلمين، ومتطلبات سوق العمل.

▪ واقع مركز التعليم المستمر بجامعة أوكلاند بنيوزيلاندا:

- تتنوع الخدمات التي يقدمها المركز من دورات وبرامج تدريبية وورش عمل ومؤتمرات، ويقدم المركز مجموعة من البرامج لتأهيل الأفراد قبل الالتحاق بالجامعة ما يلي:

- برنامج بداية العام الدراسي: يعد الأفراد للالتحاق بالجامعة من اختبار القدرات، والتأهيل لمهارات الحاسب الآلى، واللغة الإنجليزية.
- برنامج إدارة الأعمال: ويعد الفرد لأى من الدرجات فى المرحلة الجامعية الأولى ويقدمها قسم إدارة الأعمال بالمركز.
- دورات التعليم المستمر مدى الحياة: **هى** تشمل اللغات، الكتابة، تاريخ الفن، السياسات، الطب.
- دورات التنمية المهنية المستدامة: **هى** عبارة عن دورات تم تصميمها لتنمية المهارات ورفع مستوى الأداء بما يواكب متطلبات المجتمع .
- دورات إعداد الجامعة: **هى** عبارة عن دورات تقدم للأفراد لاكتسابهم مهارات وثقة قبل التحاقهم بالجامعة.
- دورات دولية قصيرة: وتتم وفقاً لطلب الطلاب الوافدين إلى الجامعة.
- المؤتمرات: يقدم المركز مجموعة من المؤتمرات والسيناريات وورش العمل عبر مدى واسع من المجالات والصناعات داخل الحرم الجامعى وخارجه.
- إجراء البحوث: يهدف إلى دعم أعضاء هيئة التدريس فى دورهم فى التعليم والتعلم داخل الجامعة، وحثهم على إجراء البحث فى مجال التعليم المستمر وتحسين جودة التدريب.
- تأهيل الدراسات العليا: تقدم للطلبة الحاصلين على الدرجة الجامعية الأولى، لكى يقرروا الوظيفة الأكاديمية. (Univesity of Auckland, 2015)



## ثانياً: مركز التعليم المستمر بجامعة ريجينا بكندا:

- رؤية المركز: إتاحة فرص التعليم لتمكين الأفراد من مختلف الأعمار لبناء مجتمعات قوية.
- رسالة المركز: تقديم تعليم نوى جودة عالية لإشباع احتياجات التعلم مدى الحياة، وتقديم برامج تدريبية للمتعلمين لتنمية قدراتهم ومهاراتهم وتفاعلهم مع متطلبات المجتمع والجامعة.
- المستهدف: الكبار مع اختلاف مستوياتهم التعليمي والاقتصادي والاجتماعي والتربوي.
- الهيكل التنظيمي للمركز: تحدد ملامح الهيكل التنظيمي لمركز التعليم المستمر بجامعة ريجينا لإشراف من مدير للمركز وفريق معاون له ويمكن توضيحه كالتالى:

- مدير المركز.
- مساعد المدير العام للمركز.
- معاون المدير (مدير برنامج اللغة الإنجليزية).
- رئيس مركز التعليم مدى الحياة.
- رئيس شعبة الدراسات.
- رئيس شعبة التعلم المرن.
- رئيس شعبة الفنون المسرحية.

ويحدد معايير القبول بمركز التعليم المستمر مجلس التعليم، ويوصى بالمقترحات إلى لجنة مجلس القبول.

▪ مهام المركز: يحدد بكل مكتب مهام معينة، مثل:

- مكتب المدير: يوفر خدمات الإدارة والدعم والتسويق.
- شعبة الآداب: يدير ويقيم التدريب وإثراء المقررات والتعليم المدمج.
- شعبة الدراسات الائتمانية: تدير برامج متنوعة نحو احتياجات الكبار للتعلم، وإدارة برامج التعليم الثانوى، وتضم التعليم المستمر وتدريب الكبار، الإدارة، الدراسات الموسعة، شهادة فى العلاقات العامة، هيئة الحكم المحلى.
- شعبة التعلم المرن FID: ويعتبرون شركاء مع الكليات المختلفة بالجامعات لإدارة الدورات الصيفية والدورات التدريبية.
- شعبة اللغة الإنجليزية: وتعمل على تحسين مهارات اللغة للقبول بالجامعات واختبار القدرات المؤهل للالتحاق بالجامعات.
- مركز التعليم مدى الحياة: ويعمل على الشراكة بين منظمات الجامعة ريجينا وبين المجتمع وفقاً للاحتياجات التدريبية.

▪ أهداف المركز:

- الاستفادة من خبرة الجامعة لتقييم خبرات تربوية وممتعة لأفراد المجتمع فى الداخل والخارج.
- دعم افراد المجتمع على تحقيق أقصى استفادة ممكنة من طاقاتهم.

- توكيد الجودة.

▪ واقع مركز التعليم المستمر بجامعة ريجينا:

جامعة ريجينا جامعة كندية تأسست عام ١٩١١م كمدرسة عليا، ثم تعاونت مع جامعة ساسكاتشوان عام ١٩٢٥م وأصبحت جامعة مستقلة عام ١٩٧٤م وبها (٩) كليات. وتعد رسالة جامعة ريجينا للتعليم المستمر هو سد احتياجات التعلم مدى الحياة بتقديم جودة عالية لبرامج تدريبية لمختلف أعمار المتعلمين من خلال مركز التعليم المستمر، حيث لا يتلقى المركز تمويلاً مركزياً من الجامعة، وإنما يغطي جميع التكاليف من برامجه بل ويسهم مساهمة سنوية لميزانية الجامعة، ومساعدة تحقيق أهداف الجامعة مثل:

- ساهم في دفع فائض ١٨ مليون دولار لعمليات الوحدات الأكاديمية والدعم الجامعي.
- عمل شراكة مع كليات عدة تدار بنسبة ٢٣,٤% بالسلطات المعتمدة.
- دعم الطلاب الذين يسعون للتعلم حسب ميولهم وذات مرونة، حيث زاد الإقبال على برامج التعليم الإلكتروني بالمركز بنسبة نمو ٢٥,٥%.
- وجود برامج معتمدة للبرمجة بإجمالي إيرادات ٥ مليون دولار عبر مبادرة التوعية بالتعليم المستمر، حيث يقدم المركز تعليمًا مستمرًا بجودة ومرونة عالية.
- تقع مسؤولية صياغة الأهداف والخطط وإدارة البرامج التدريبية على فريق إدارة التعليم المستمر بقيادة المدير والمركز يتولى الإذن لتنفيذ الخطط.

وإذا ما لوحظ أن مركز التعليم المستمر بجامعة ريجينا يشير إلى الاهتمام المؤسسي بالتعلم مدى الحياة، وانتشار ثقافة الجودة في الخدمات التعليمية، وهذا ما اتضح

على برامج مركز التعليم المستمر، فجاءت البرامج متنوعة وتتناسب مع احتياجات الجامعة والمجتمع على اختلاف أعمار المستهدفين واحتياجاتهم، وكذلك متطلبات سوق العمل، كما اختص المركز بوجود مكتب مستقل تحت مسمى مركز التعلم مدى الحياة ضمن هيكله موفراً برامج نوعية وفقاً لاحتياجات الشراكة بين المؤسسات، وبذلك فمركز التعليم المستمر بـريجينا يعمل متخطياً حدود الزمان والمكان وفقاً لفلسفة التعليم المستمر لإشباع احتياجات المجتمع ومتطلبات سوق العمل فى ضوء احتياجات التنمية. (Harvey king, 2015)

### ثالثاً: مركز التعليم المستمر بجامعة جورجيا بالولايات المتحدة الأمريكية:

- رؤية المركز: تصميم وتنفيذ فرص التعلم مدى الحياة التى تعمل على تعزيز التطوير المهنى والشخصى للأفراد.
  - رسالة المركز: إثراء حياة الناس من خلال التعلم وتوفير برامج استثنائية فى بيئة محفزة مع خدمات متفوقة.
  - المستهدف: الأفراد مع اختلاف أعمارهم ومستواهم التعليمى والاقتصادى والاجتماعى والتربوى.
  - الهيكل التنظيمى للمركز: يحتوى مركز جورجيا للتعليم المستمر على ٢٠٠ غرفة، ومطاعم وقاعات للمؤتمرات، ومركز للياقة البدنية، ومختبر للحاسوب - كلها تحت سقف واحد، بالإضافة إلى وحدة من مكتب نائب رئيس الجامعة لشؤون الخدمة العامة والتوعية، وتعد الوحدة مركز تجمع خبرات هيئة التدريس والبحوث بهدف خدمة الجامعة، ويتسم الهيكل التنظيمى للمركز بالبساطة والتخصيصية من
- المجلد السادس والعشرون

خلال تحديد وحدات العمل به إلى مدير المركز وأربعة أقسام متخصصة: قسم لدراسات التنمية البشرية والمهنية، وقسم لدراسات التسويق، وقسم لدراسات البرامج الفندقية، وقسم للاستعلامات، ويتيح الهيكل مرونة التعاقد مع جميع المتخصصين في شتى البرامج وفقا للتخصصات واحتياجات المتدربين المستهدفين؛ الأمر الذي يوفر مساحة واسعة من التباين والتنوع في البرامج المقدمة مثل: التعلم المستقل والتعلم عن بعد، التنمية المهنية والتشخيصية، الفندقة وإدارة مراكز المؤتمرات، ويستعين المركز بالعلماء والخبراء والمتخصصين والأدبار الذين يعملون ببرامج لإثراء المهارات الشخصية، بجانب ذلك توفير برامج تعليمية صيفية لشباب الجامعات تعمل على مساعدتهم على تحسين أدائهم الشخصي والأكاديمي، وتعلم مهارات الدراسة كالكبيوتر واللغة الإنجليزية.

#### ■ أهداف المركز:

- تصميم وتطوير وتوصيل وإجراء البحوث في مجالات تعليم الكبار والتعليم المستمر.
- دعم افراد المجتمع على تحقيق متطلبات سوق العمل واحتياجاته.
- توفير فرص التنمية المهنية لجميع العاملين داخل الجامعة وخارجها، في مجالات التعليم المستمر.

#### ■ واقع مركز التعليم المستمر بجامعة جورجيا:

تقع ولاية جورجيا في الجزء الجنوبي من الولايات المتحدة الأمريكية وعاصمتها أتلانتا وهي أكبر مدنها، وأهم مركز صناعي، تتمتع جورجيا باقتصاد قوى أتاح تعدد الجامعات بها، ومنها جامعة ولاية جورجيا التي تعد من الجامعات الأكثر شمولا وتنوعا

في أنماط التعليم العالى، حيث تلعب دوراً هاماً في حفظ وتعزيز التراث الثقافى والفكرى للدولة، بجانب الالتزام بالتميز في الخدمة العامة والتنمية الاقتصادية من خلال طرح شامل لبرامج التعليم المستمر لتلبية احتياجات الأفراد في التعلم مدى الحياة.

ويؤثر الجانب الاقتصادى على صياغة رؤية المركز من حيث التركيز على التنمية المهنية والتعليم المستمر فى إطار التنسيق مع سوق العمل للشراكة مع مختلف الشركات للدمج بين الجامعة والمجتمع.

وبناء على ماسبق نجد أن برامج مركز التعليم المستمر فى مجال محو الأمية تنقسم: إلى محو الأمية للنثر، ومحو الأمية للوثيقة، ومحو الأمية الكمية، وإضافة إلى برامج محو الأمية التقنية للتعامل التكنولوجى مع متغيرات العصر، وبوجه عام يمكن القول أن برامج مركز التعليم المستمر بجورجيا تتعدد وتتنوع وفقاً لاحتياجات الفئات المستهدفة منها بما يتفق مع فلسفة التعليم المستمر مدى الحياة. (University of

Regine:Strategic Plan (2015-2020)

### رابعاً: مركز التعليم المستمر بالجامعة التكنولوجية بماليزيا:

- رؤية المركز: جعل مركز التعليم المستمر مواكب للتطورات التربوية داخل الجامعة وخارجها.
- رسالة المركز: تحقيق التميز والابتكار للجامعة، من خلال توفير الخبرات المساعدة لأعضاء هيئة التدريس، وتنفيذ إستراتيجية الجامعة فى التعليم والتعلم، والوصول بالخريج إلى مستوى العالمية.
- المستهدف: أعضاء هيئة التدريس والإداريين والقيادات الوسطى داخل الجامعة، وأفراد المجتمع الخارجى مع اختلاف مستواهم العلمى والثقافى والاجتماعى.

▪ **الهيكل التنظيمي للمركز:** يحتوى مركز التعليم المستمر بماليزيا على مكتب نائب رئيس الجامعة لشئون المجتمع وتنمية البيئة، وتعد الوحدة مركز تجمع خبرات هيئة التدريس، والبحوث بهدف خدمة الجامعة، ويتسم الهيكل التنظيمي للمركز بالمرونة والبساطة من خلال تحديد وحدات العمل به إلى مدير المركز الأقسام المتخصصة: قسم لدراسات التنمية المهنية أثناء الخدمة وبعد الخدمة، وقسم للدراسات الإلكترونية لاحتياجات سوق العمل، وقسم للاستشارات، ويتيح الهيكل مرونة التعاقد مع جميع المتخصصين فى شتى البرامج وفقا للتخصصات واحتياجات المتدربين المستهدفين.

▪ **أهداف المركز:**

- تصميم البرامج التدريبية لاكتساب وإتقان المهارات التدريبية لأعضاء هيئة التدريس.
- مساعدة الجامعة فى تحقيق إستراتيجية الجامعة.
- إجراء البحوث على القضايا المرتبطة بالتعليم والتعلم.
- تقديم برامج تدريبية للهيئة الأكاديمية والإدارية لإتقانهم المهارات التكنولوجية.

▪ **واقع مركز التعليم المستمر بالجامعة التكنولوجية بماليزيا:**

تعتبر ماليزيا دولة إسلامية، فالاسلام دينها الرسمى، وتقع فى آسيا، وتعد ولاية العاصمة كوالامبور، وينتمى سكان ماليزيا إلى عناصر متعددة، وجاليات أوربية، مما يشير إلى أن ماليزيا تتسم بتعدد العناصر السكانية، وتعد ماليزيا واحدة من أعلى مستويات

المعيشة في جنوب شرق آسيا، وذلك لتوسعها في القطاع الصناعي، ويخصص للتعليم والبحث العلمي ٢٠,٤% من الميزانية العامة للدولة.

تم تأسيس مركز التعليم المستمر لتزويد أعضاء هيئة التدريس بالجامعة بالتوجيه والدعم اللازم لتحقيق أعلى جودة للتعليم والتعلم، ومساعدة الخريجين على تحقيق متطلبات سوق العمل المحلي والعالمي.

### يقدم مركز التعليم المستمر بماليزيا مجموعة من الأنشطة تتمثل في:

- تحسين التميز الأكاديمي، وتنمية المهارات التكنولوجية.
- تنمية مهارات القيادة وتحسين البحث على مدى واسع من القضايا المرتبطة بخدمة المجتمع.
- التنمية المهنية والأكاديمية لأعضاء هيئة التدريس.
- تقويم التعليم والتعلم في الجامعة التكنولوجية بماليزيا باستخدام أساليب حديثة مثل: تقويم النظراء، والممارسة التأملية، وإعلان نتائج تقويم الطلاب.
- استخدام تكنولوجيا المعلومات في التدريب والتدريس.
- البحث في قضايا محو الأمية وتعليم الكبار.
- تحسين كفاءة الطلاب والأعضاء الأكاديميين في استخدام اللغة الإنجليزية في الأغراض الأكاديمية والمهنية.
- سعى الأعضاء الدائمين بالمركز إلى حث أعضاء هيئة التدريس والطلاب والإداريين لاستكشاف أنشطة التعلم الداعمة للتكنولوجيا.



- إصدار المجلات والنشرات والدوريات التي توثق أخبار المركز ودوره في خدمة المجتمع. (جودة حسنين جودة، ٢٠٠٨، ٣٥) (Tian Belawali, 2014, 107)

### خامساً: مركز التعليم المستمر بجامعة دابن بأيرلندا:

- رؤية المركز: تمكين أفراد في كافة مراحل حياتهم من السعى نحو إثارة وتحفيز فرص التعلم أمام الجميع.
- رسالة المركز: يتيح مركز التعليم المستمر فرص التعلم أمام الكبار، وتحسين التعلم مدى الحياة وبناء مجتمع تعلم.
- المستهدف: الأفراد في جميع أنحاء أوروبا مع مختلف أعمارهم.
- الهيكل التنظيمي للمركز: قامت الهيئة الإدارية للمركز باعتبارها وحدة ذات طابع خاص يتبع الجامعة، وتنقسم كل أقسام المركز إلى نوعية متخصصة من البرامج التعليمية والثقافية، وبناء عليه يتم التعاقد مع المدربين المتخصصين، ويقع كل برنامج تحت إشراف القسم المختص، ويوجد مدير لكل برنامج متخصص.
- أهداف المركز:
  - تحسين برامج التعلم مدى الحياة.
  - بناء مجتمع تعلم ليمثل أساس التطورات الحادثة في سياسة التعليم بالاتحاد الأوربي.
  - توفير فرص تعليمية أمام الكبار للعودة إلى التعليم مرة أخرى.
  - تحديث وتحسين الخدمات والدورات لتلائم احتياجات المتعلمين من الكبار.

- دعم المتعلمين بصفة مستمرة، واستخدام إستراتيجيات حديثة مع الكبار.
- توفير فرص التنمية المهنية المستمرة لجميع العاملين داخل المجتمع الأوربي.

#### ▪ واقع مركز التعليم المستمر بجامعة دابن بأيرلندا:

يقدم مركز التعليم المستمر العديد من الخدمات والأنشطة في مجالات التعليم المستمر وتعليم الكبار، وذلك في صورة مشروعات ودورات وبرامج تدريبية وشراكات مع الجامعات الدولية، وشارك مركز التعليم المستمر في مشروعين أوربيين هما: مشروع دعم مهارات المعلمين الأوربيين، ومشروع اللغز الأوربي، ويتضمن كل مشروع التعاون مع المعلمين الكبار في كل أنحاء أوربا، ويتم تمويل المشروعين تحت مظلة برنامج جرانديج لتعليم الكبار، وهو جزء من برنامج المفوضية الأوروبية الجديد للتعلم مدى الحياة.

ويتعهد مركز التعليم المستمر بجامعة دابن بتوفير فرص التعلم مدى الحياة، حيث يعقد العديد من الشراكات لتوصيل البرامج المصممة خصيصاً لتلائم الاحتياجات المختلفة للمعلمين ومتطلبات العصر الرقمي وتتنوع مجالات المركز على النحو التالي:

▪ **دراسات ذوى الاحتياجات الخاصة:** يتيح المركز دبلومة للتربية الخاصة، وكيفية التعامل مع ذوى الاحتياجات الخاصة، ودبلومة في إعادة التأهيل السمعي بالشراكة مع الجمعية القومية للصم.

▪ **الدراما:** يتيح المركز دبلومة في دراما المجتمع ومهارات تيسير دراما المجتمع بالشراكة مع شركة مسرح سمانتيج تايمز.

▪ **العلوم الاجتماعية:** يتيح المركز دبلومة في إعادة التأهيل المجتمعي والاجتماعي بالشراكة مع الجمعية الأيرلندية للمهنيين.

- الدورات المعتمدة فى التعليم المستمر: تؤدى للحصول على شهادة فى تعليم الكبار والتعليم المستمر والتنمية المهنية.
  - علم الآثار: تؤدى للحصول على شهادة فى علم الآثار.
  - الإدارة والتمويل: يتيح المركز دورات متخصصة فى أساليب الإدارة، وإدارة الموارد البشرية.
  - المبادرات: قدم المركز فى إطار خطة التنمية القومية مبادرة تدريب المدربين، وسلسلة من ورش العمل فى التنمية المهنية.
  - إصدار الكتيبات: يصدر المركز كتيبات حول أساليب تعليم الكبار والتعليم المستمر، ومهارات التيسير، وتقويم المتعلمين الكبار.
  - إجراء البحوث والدراسات: ويتم دراسة القضايا العامة فى بحوث تعليم الكبار والتعليم المجتمعي، وتنمية العلاقات بين الباحثين فى الدول الأخرى.
- (University College Dublin, 2015)

## المحور الرابع

### الدراسة الميدانية

#### (تحليل البيانات وتفسيرها، خلاصة النتائج والتصور المقترح)

مركز التعليم المستمر هو صيغة نامية وعلى درجة من المرونة واكتساب التكيف مع الظروف الموضوعية، وهذا ما ينعكس على عملية التخطيط له، ولكن هناك بعض العناصر الأساسية يجب توافرها فى سياق التخطيط لأنشائه.

## الدراسة الميدانية

### أولاً: منهجية الدراسة الميدانية وإجراءاتها:

#### الهدف من الدراسة الميدانية:

تهدف الدراسة الميدانية إلى:

1. التعرف على آراء مديرى مراكز تعليم الكبار وأعضاء هيئة التدريس والمشرفين.
  2. التعرف على آراء الخبراء والمتخصصين فى مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر.
  3. تحليل هذه الآراء للوصول إلى تصور مقترح لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية.
- وتحقيقاً لهدف البحث فقد استخدم الباحث المنهج الوصفى، وتم الاستعانة ببعض أدواته لجمع البيانات والمعلومات عن التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر، وأهداف المراكز وفلسفتها ومراحلها وذلك على النحو التالى:

#### خطوات بناء الاستبيان:

فى ضوء الإطار النظرى للبحث والأدبيات والدراسات السابقة تم صياغة الصورة المبدئية للاستبيانين:

- الاستبيان الأول وهو خاص بالتحديات التى تواجه إنشاء مراكز التعليم المستمر فى الجامعات المصرية، ودور مراكز التعليم المستمر فى خدمة المجتمع، ويطبق على عينة من مديرى مراكز تعليم الكبار والمشرفين وأعضاء هيئة التدريس، والاستبيان مكون من محورين و كل محور يتكون من مجموعة من العبارات،

ومقياس الاستجابة (نعم - إلى حد ما - لا)، وطلب من أفراد العينة وضع علامة (✓) أمام الإجابة التي يختارونها وقد بلغ عدد عبارات الاستبيان (٢٢) عبارة.

- الاستبيان الثانى وهو خاص بالأهداف العامة لبرامج مراكز التعليم المستمر، وبالمتطلبات والتصور المقترح اللازم لإنشاء مراكز التعليم المستمر، وتم تطبيقه على الخبراء والمتخصصين فى مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر، وهو مكون من محورين كل محور يضم مجموعة عبارات ومقياس الاستجابة هو (نعم - إلى حد ما - لا) وقد بلغ عدد العبارات (٢٨) عبارة.

وقد اعتمد الباحث فى صدق الاستبيان على عرضه على مجموعة من السادة المحكمين من أساتذة التربية المتخصصين فى مجال التعليم المستمر للحكم على مدى صدق الأداة وصلاحيتها لمعالجة الأهداف التى وضعت لها. وقد أبدوا ملاحظات تجاه الاستبيان وتم وضعها فى الاعتبار عند صياغة الاستبيانين فى صورتها النهائية.

وبالتالى يمكن تحديد العينة كما يلى:

١. عدد من مديرى مراكز تعليم الكبار وأعضاء هيئة التدريس والمشرفين.
٢. عدد من الخبراء والمتخصصين فى مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر.

### توزيع العينة:

جدول (١) أولاً: توزيع العينة الخاصة بمديرى مراكز تعليم الكبار وأعضاء هيئة التدريس والمشرفين.

العينة	مديرو مراكز تعليم الكبار وخدمة المجتمع	أعضاء هيئة التدريس	المشرفون	الإجمالى
العدد	١٨	٣٢	٤٥	٩٥

جدول (٢) ثانياً: توزيع العينة الخاصة بالخبراء والمتخصصين في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر.

العينة	الخبراء	المتخصصون	الإجمالي
العدد	٢٤	٤٦	٧٠

إجمالي العينتين  $165 = 70 + 95$

وقام الباحث بتوزيع الاستبيانين على أفراد العينة، وقد تم توزيع هذه الاستبيانات باليد مباشرة من الباحث للعينات، وذلك حرصاً على ضمان الحصول على أكبر قدر من هذه الاستبيانات، وبعد جمعها تم تصنيف هذه الاستبيانات، حسب فئات العينة، وبلغ مجموع ما تم الحصول عليه من هذه الاستبيانات ١١٠ بنسبة (٧٢,٨٥%) من مجموع ما تم توزيعه، منها (٥٠) من عينة الخبراء والمتخصصين في مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر و(٦٠) من عينة مديري مراكز تعليم الكبار.

### وصف عينة الدراسة وخصائصها:

جدول (٣) توزيع عينة مديري مراكز تعليم الكبار وأعضاء هيئة التدريس والمشرفين طبقاً للمجموعة

النسبة	العدد	المجموعة
١٨,٩٥%	١٨	مديري مراكز تعليم الكبار وخدمة المجتمع
٣٣,٦٨%	٣٢	أعضاء هيئة التدريس
٤٧,٣٧%	٤٥	المشرفين
١٠٠%	٩٥	الاجمالي

جدول (٤) توزيع عينة الخبراء والمتخصصين فى مجال تعليم الكبار والتعليم المستمر طبقاً للمجموعة

النسبة	العدد	المجموعة
٣٤,٣٠%	٢٤	الخبراء
٦٥,٧٠%	٤٦	المتخصصين
١٠٠%	٧٠	الإجمالى

### أسلوب المعالجة الإحصائية:

تم الاعتماد فى خطة التحليل الإحصائى على حساب النسب المئوية للإجابات، وذلك من خلال استخراج عدد التكرارات والنسب المئوية لكل عبارة من عبارات الاستبيان، حيث تم استخدام الجداول التكرارية لحساب النسب المئوية لكل عبارة فى الاستبيان.

تكرار الاستجابة

$$\frac{\text{تكرار الاستجابة}}{\text{إجمالى أفراد العينة}} \times 100 = \text{النسبة المئوية للاستجابة}$$

### نتائج الدراسة الميدانية وتفسيرها:

يتضمن هذا الجزء نتائج المعالجة الإحصائية للبيانات المتجمعة من خلال تطبيق الاستبيانين.

## أولاً: نتائج تطبيق الاستبيان الأول الخاص بالتحديات التى تواجه إنشاء مراكز التعليم المستمر فى الجامعات المصرية.

المحور الأول: التحديات التى تواجه إنشاء مراكز التعليم المستمر فى الجامعات المصرية.

يهدف هذا المحور إلى التعرف على رأى عينة الدراسة فى التحديات التى تواجه إنشاء مراكز التعليم المستمر فى الجامعات المصرية ويندرج تحت هذا المحور (٨) عبارات والجدول التالى يوضح ذلك.



جدول (٥) استجابة فئات العينة بشأن التحديات التي تواجه إنشاء مراكز التعليم المستمر في الجامعات المصرية.

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
١	التحدى العلمى والتكنولوجى المتمثل فى غياب التخطيط العلمى السليم.	٢٤	٤٨	٦	١٢	٢٠	٤٠	٢,٠٨	٥
٢	التحدى العولمى الذى يفرض على مراكز التعليم المستمر إعادة الهيكلة والتطوير بما يمكنه من اختراق مجتمع المعرفة.	٢٦	٥٢	٨	١٦	١٦	٣٢	٢,٢٠	٤
٣	التحدى الاقتصادى الذى يعنى التحول من الاقتصاد الصناعى إلى الاقتصاد المعرفى.	٦	١٢	٣٢	٦٤	١٢	٢٤	١,٨٨	٦
٤	تغيير النظرة من التعلم الأكاديمى إلى التعلم المجتمعى.	٨	١٦	١٦	٣٢	١٦	٣٢	١,٤٤	٨
٥	ندرة وجود متخصصين فى التعليم والتدريب المستمر مؤهلين فى تنفيذ وتقويم البرامج.	٣٦	٧٢	١٤	٢٨	-	-	٢,٧٢	١

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
٦	توفير العدالة الاجتماعية في فرص التعليم والتدريب.	٦	١٢	١٨	٣٦	٢٦	٥١	١,٦٠	٧
٧	نقص الخبرة لدى العاملين في تخطيط وتطوير برامج التعليم المستمر.	٣٦	٧٢	٦	١٢	٨	١٦	٢,٥٦	٢
٨	ضعف مرونة الأساليب الإدارية المتبعة في إقامة برامج أو دورات تدريبية وورش للمجتمع المحلي حسب احتياجات التنمية.	٢٢	٤٤	٢٨	٥٦	-	-	٢,٤٤	٣

يتضح من الجدول السابق أن من أعلى التحديات التي تواجه إنشاء مراكز التعليم المستمر فى الجامعات المصرية رقم (٥، ٧) بمتوسط حسابى (٢,٧٢، ٢,٥٦) قد حازا موافقة عالية من أفراد العينة، وهما على الترتيب (ندرة وجود متخصصين فى التعليم والتدريب المستمر مؤهلين فى تنفيذ وتقييم البرامج) و(نقص الخبرة لدى العاملين فى تخطيط وتطوير برامج التعليم المستمر)، ويرجع ذلك إلى ضرورة الاهتمام بوجود متخصصين وذوى خبرة فى وضع برامج المراكز بما يتفق مع متطلبات التنمية، وكذلك أهمية التخطيط والتطوير فى تحقيق برامج المراكز وعدم الانعزال عنه من خلال الاتصال المستمر بأفراد المجتمع الذى يحيط بالمراكز، خاصة غير المتعلمين منهم للنهوض بالمراكز والحفاظ على الاستمرار.

أما التحديان رقم (١)، (٢) بمتوسط حسابى على الترتيب (٢,٠٨، ٢,٢٠) وهما على الترتيب (التحدى العلمى والتكنولوجى المتمثل فى غياب التخطيط العلمى السليم) و(التحدى العولمى الذى يفرض على مراكز التعليم المستمر إعادة الهيكلة والتطوير بما يمكنه من اختراق مجتمع المعرفة) فقد سجلا استجابة متوسطة من قبل أفراد العينة، حيث وافق عليهما نصف أفراد العينة تقريباً أما النصف الآخر من أفراد العينة فقد رأى فى مجمله، أن هناك بعض التحديات قد تؤثر بشكل أو بآخر على برامج مراكز التعليم المستمر، مما يتطلب التحديث والتطوير بصفة مستمرة.

بينما التحدى رقم (٨) بمتوسط حسابى (٢,٤٤) وهو (ضعف مرونة الأساليب الإدارية المتبعة فى إقامة برامج أو دورات تدريبية وورش للمجتمع المحلى حسب احتياجات التنمية) فقد أجمع جميع أفراد العينة على تحقيق هذا الهدف، ولكن ليس بالدرجة

الكافية حيث وافق على هذا قرابة نصف أفراد العينة أما الباقي يرون أنها تقوم به إلى حد ما.

أما الأهداف رقم (٣)، (٤)، (٦) بمتوسطات حسابية (١,٦٠، ١,٤٤، ١,٨٨) وهي على الترتيب (التحدى الاقتصادى الذى يعنى التحول من الاقتصاد الصناعى إلى الاقتصاد المعرفى)، و(تغيير النظرة من التعلم الأكاديمى إلى التعلم المجتمعى) و(توفير العدالة الاجتماعية فى فرص التعليم والتدريب).

فلم يوافق على تحققها إلا عدد قليل من أفراد العينة لا يزيد عن ١٥% من إجمالى العينة.

ومن العرض السابق لاستجابات أفراد العينة على المحور الأول الخاص بالتحديات التى تواجه إنشاء مراكز التعليم المستمر فى الجامعات المصرية، تبين أن هناك تحديات تواجه بالفعل إنشاء مراكز التعليم المستمر، وهذا يتفق مع ما توصلت إليه إحدى الدراسات السابقة، التى تناولت دور مشكلات ومعوقات مراكز التعليم المستمر ببعض الدول العربية.

### المحور الثانى: دور مراكز التعليم المستمر فى خدمة المجتمع.

يهدف هذا المحور إلى التعرف على رأى أفراد العينة فى الدور الذى يقوم به مراكز التعليم المستمر فى خدمة المجتمع المحلى، والنهوض به وتنميته. ويندرج تحت هذا المحور (٢٢) عبارة. والجدول التالى يوضح ذلك.

جدول (٦) استجابة فئات العينة بشأن دور مراكز التعليم المستمر فى خدمة المجتمع

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابى	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
٩	إجراء البحوث على احتياجات الطلاب البالغين وخصائصهم.	٨	١٦	٢٢	٤٤	٢٠	٤٠	١,٧٦	٩
١٠	تلبية مراكز التعليم المستمر الاحتياجات المختلفة لأفراد المجتمع داخل الجامعة وخارجها.	٢٤	٤٨	١٠	٢٠	١٦	٣٢	٢,١٦	٧
١١	تقديم المشورة والنصح للطلاب الكبار بشأن المخاوف الشخصية واحتياجاتهم الأكاديمية.	٣٠	٦٠	١٦	٣٢	٤	٨٠	٢,٥٢	٤
١٢	تقديم وسائل خاصة للاتصال، من خلال النشرات الإخبارية، وصفحة الويب، والهواتف، والبريد الإلكتروني.	٣٨	٧٦	٤	٨	٨	١٦	٢,٦٠	٢
١٣	تقديم المشورة للكادر الأكاديمى والإدارى لمختلف الفئات المستهدفة للإسهام فى إنجاح العملية التعليمية.	٢٨	٥٦	١٠	٢٠	١٢	٢٤	٢,٣٢	٥

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
١٤	تضمن مفاهيم فرص التعليم المستمر مدى الحياة في برامجها التدريبية والتعليمية.	٤	٨	٦	١٢	٤٠	٨٠	١,٢٨	١٣
١٥	بناء البرامج التي تشجع مشاركات الجماعات المهمشة ودعم تقديمهم بطرق مناسبة والاستفادة من طاقاتهم.	٤	٨	٢٤	٤٨	٢٢	٤٤	١,٦٤	١١
١٦	التميز في تصميم وتطوير وتوصيل وإجراء البحوث على احتياجات الطلاب البالغين وخصائصهم.	٢٢	٤٤	-	-	٢٨	٥٦	١,٨٨	٨
١٧	تقديم الاستشارات الفنية والإحصائية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار والتعليم المستمر مدى الحياة.	٦	١٢	١٨	٣٦	٢٦	٥٢	١,٦٠	١١
١٨	ترتبط برامج التعليم المستمر ببيئة الدارسين وتساعدهم على فهمها وتطويرها.	٣٤	٦٨	١٢	٢٤	٤	٨	٢,٦٠	٣

م	العبارات	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الترتيب
		ك	%	ك	%	ك	%		
١٩	تساعد برامج التعليم المستمر الدارسين وتمكنهم من المشاركة في مجتمعاتهم تنموياً وسياسياً واجتماعياً.	٤	٨	٢٠	٤٠	٢٦	٥٢	١,٥٦	١٢
٢٠	تشمل مناهج التعليم المستمر جوانب التعليم المختلفة المعرفية والمهارية والوجدانية.	٨	١٦	١٦	٣٢	٢٦	٥٢	١,٦٤	١٠
٢١	تساعد دورات المركز الدارسين وتمكنهم من المشاركة في مجتمعاتهم تنموياً وسياسياً واجتماعياً.	٣٦	٧٢	١٤	٢٨	-	-	٢,٧٢	١
٢٢	تشمل وحدات مراكز التعليم المستمر جوانب التعليم والتدريب والتنمية المهنية.	٣٢	٦٤	٨	٣٦	-	-	٢,٢٤	٦

يتضح من قراءة الجدول السابق ما يلي:

اتفق معظم أفراد العينة على أن هناك ثلاثة أدوار تقوم بها الوحدة الاجتماعية بالقريبة بدرجة عالية، وتمثلها على الترتيب العبارات رقم (١١)، (١٢)، (١٨) بمتوسطات حسابية على الترتيب (٢,٥٢، ٢,٦٠، ٢,٦٠) وهى (تقديم المشورة والنصح للطلاب الكبار بشأن المخاوف الشخصية واحتياجاتهم الأكاديمية) و(تقديم وسائل خاصة للاتصال، من خلال النشرات الإخبارية، و صفحة الويب، والهواتف، والبريد الإلكتروني)، و(ترتبط برامج التعليم المستمر ببيئة الدارسين وتساعدهم على فهمها وتطويرها)، حيث أن تقديم الاستشارات للمتدربين الكبار تحقق من خلالها الاستجابة لحاجات المجتمع المختلفة، وتحقيق التنمية الشاملة له، وتوفير وسائل للاتصال حتى يتم تسويق برامج المراكز على نطاق واسع وارتباط برامج المراكز بخدمة المجتمع.

واتفق نصف أفراد العينة تقريباً، على أن التميز فى تصميم وتطوير وتوصيل وإجراء البحوث على احتياجات الطلاب البالغين وخصائصهم. وأهمية ارتباط برامج التعليم المستمر ببيئة الدارسين.

بينما اتفق جميع أفراد العينة على أن أهمية أن تهدف دورات المراكز إلى تمكن الدارسين من المشاركة فى مجتمعاتهم تنموياً وسياسياً واجتماعياً. وأن تعمل على استثمار الطاقات للمتعلمين والمتدربين الكبار. وأهمية أن تشمل وحدات مراكز التعليم المستمر جوانب التعليم والتدريب والتنمية المهنية.

## ثانياً: نتائج تطبيق الاستبيان الثانى الخاص بالتصور المقترح لبرامج مراكز التعليم المستمر:

### المحور الأول: الأهداف العامة لبرامج مراكز التعليم المستمر.

يهدف هذا المحور إلى التعرف على رأى عينة الدراسة فى الأهداف العامة لبرامج مراكز التعليم المستمر، ويندرج تحت هذا المحور (٩) عبارات والجدول التالى يوضح ذلك.



جدول (٧) استجابة فئات العينة بشأن الأهداف العامة لبرامج مراكز التعليم المستمر

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الترتيب
		ك	%	ك	ك	ك	%		
١	تقدم برامج مراكز التعليم المستمر مناهج تعليمية للدارسين ترتبط باحتياجاتهم التعليمية واهتماماتهم الشخصية	٢٤	٤٠	٣٢	٥٣,٣٣	٤	٦,٦٧	٢,٣٣	٣
٢	ترتبط برامج مراكز التعليم المستمر ببيئة الدارسين وتساعدهم على فهمها وتطويرها.	٢٨	٤٦,٧٦	٣٢	٧٠	-	-	٢,٤٦	٢
٣	تهدف برامج التعليم المستمر إلى فهم متطلبات التنمية والمشاركة الواعية في تنمية موارده.	١٨	٣٠	٤٢	٤٠	٢	٣,٣٣	٢,٣٣	٤
٤	تهدف برامج التعليم المستمر إلى تنمية قدرات الدارسين وزيادة مشاركتهم في تنمية المجتمع.	٣٦	٦٠	٢٠	٣٣,٣٣	٤	٦,٦٧	٢,٥٣	١
٥	تهدف برامج مراكز التعليم المستمر إلى تنمية قدرات المتدربين وزيادة مشاركتهم في تنمية المجتمع وخدمته.	١٢	٢٠	٤٨	٨٠	-	-	٢,٢٠	٦

م	العبارة	نعم		إلى حد ما		لا		المتوسط الحسابي	الترتيب
		ك	%	ك	ك	ك	%		
٦	تهدف برامج مراكز التعليم المستمر إلى تنمية قدرات الدارسين وتمكنهم من فهم متطلبات المجتمع.	١٨	٣٠	٤٢	٧٠	-	-	٢,٣٠	٥
٧	ترصد برامج مراكز التعليم المستمر القضايا والمشكلات المحلية ومتطلبات التنمية في المجتمع.	١٦	٢٦,٦٧	٢٦	٤٣,٣٣	٣٠	١٨	١,٩٦	٧
٨	تقدم برامج التعليم المستمر حزمًا تدريبية للدارسين بمراكز التعليم المستمر للوقوف على متطلبات سوق العمل واحتياجات التنمية.	١٢	٢٠	١٤	٣٢,٣٣	٣٤	٥٦,٦٧	١,٦٣	٨
٩	تساعد برامج التعليم المستمر على تنمية القدرات المهنية للمتدربين وإكسابهم بعض المهن التي تناسب متطلبات سوق العمل.	٦	١٠	٣٢	٥٣,٣٣	٢٢	٣٦,٦٧	١,٧٣	٨

يتضح من قراءة الجدول السابق أن أكثر من ثلثي أفراد العينة إلى حد ما ينفقون على أن برامج مراكز التعليم المستمر لا بد وأن تهدف إلى تنمية قدرات الدارسين، وتساعدهم على فهم متطلبات سوق العمل، وخدمة المجتمع الداخلى بالإضافة إلى أنها تهتم بجوانب التعلم المختلفة لدى المتعلمين وجدانياً ومهارياً وعقلياً. ويتضح ذلك بالفعل من خلال البرامج المقدمة سواء الملتحقين بفصول محو الأمية أو التنمية المهنية لأعضاء هيئة التدريس، أو برامج التنمية المهنية للمعلمين ومعلمى ذوى الاحتياجات الخاصة أو الدبلومات المقدمة.

بينما أكثر من نصف العينة ترى، أن برامج مراكز التعليم المستمر تساعد إلى حد ما الدارسين على فهم احتياجات التنمية من جهة، واحتياجات المتعلمين والمتدربين من جهة أخرى، ويتحقق ذلك من خلال تضمين برامج المراكز لموضوعات تهتم بنشر الوعى الاجتماعى والثقافى والاقتصادى بين المستفيدين من تلك البرامج مع مراعاة التحديات المحلية والعالمية.

### المحور الثانى: المتطلبات والتصور المقترح اللازم لإنشاء مراكز التعليم المستمر.

يهدف هذا المحور إلى معرفة آراء أفراد العينة فى المتطلبات والتصور المقترح اللازم لإنشاء مراكز التعليم المستمر، ويندرج تحت هذا المحور (١٩) عبارة والجدول التالى يوضح ذلك:

جدول (٨) استجابة فئات العينة بشأن المتطلبات والتصور المقترح اللازم لإنشاء مراكز التعليم المستمر

الترتيب	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
٥	٢,٣٣	٦,٦٧	٤	٥٣,٣٣	٣٢	٤٠	٢٤	تتمثل رؤية مراكز التعليم المستمر في: أن تحتل مراكز التعليم المستمر مكانة متميزة على خريطة التعليم المستمر العربى من خلال تمكين الناس من مختلف الأعمار لبناء مجتمعات أقوى.	١٠
٤	٢,٤٠	١٠	٦	٣٦,٦٧	٢٢	٥٣,٣٣	٣٢	تتمثل رسالة مراكز التعليم المستمر في: توفير فرص التعلم المستمر مدى الحياة لجميع فئات المجتمع، بما يحقق التميز والابتكار، وتعزيز الرفاهة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.	١١
١٠	٢,٢٨	٣,٣٣	٢	٤٠	٤٢	٣٠	١٨	صياغة المراكز أهداف واضحة للبرامج والدورات والورش، تتلاءم مع نمط التعلم والتدريب المستخدم.	١٢

الترتيب	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		العبرة	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
١	٢,٥٣	٦,٦٧	٤	٣٣,٣٣	٢٠	٦٠	٣٦	نشر المركز أهدافه بوسائل متعددة (نشرات - مطبوعات - موقع إلكتروني)	١٣
١٢	٢,٢٠	-	-	٨٠	٤٨	٢٠	١٢	مواكبة المراكز للمتغيرات العالمية والمحلية المختلفة لملاءمة احتياجات التنمية.	١٤
٨	٢,٣٠	-	-	٧٠	٤٢	٣٠	١٨	وضع معايير موحدة لخطط البرامج التدريبية والندوات وورش العمل والدورات التدريبية التي يتضمنها المركز ليلتزم بها جميع العاملين بالمركز.	١٥
١٦	١,٩٧	٣٠	١٨	٤٣,٣٣	٢٦	٢٦,٦٧	١٦	تدريب القائمين بالتدريب على اختيار الطرق والوسائل التي تتناسب مع طبيعة المتدربين وقدرتهم على استخدامها.	١٦
٣	٢,٤٣	١٠	٦	٣٦,٦٧	٢٢	٥٣,٣٣	٣٢	رصد المركز نوعية وعدد الدورات التدريبية التي سوف ينفذها خلال السنوات القادمة.	١٧

الترتيب	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
١٥	٢,٠٣	٣٠	١٨	٣٦,٦٧	٢٢	٣٣,٣٣	٢٠	وضع خطة مستقبلية لنظم التدريب والتنمية المهنية للهيكل الإدارى لضمان استمرارية التطوير والتحديث فى المهارات والقدرات والمعارف.	١٨
٦	٢,٣٣	٦,٦٧	٤	٥٣,٣٣	٣٢	٤٠	٢٤	تحديد الاحتياجات التدريبية للإداريين والفنيين والمدرسين للتعامل مع التكنولوجيا الحديثة والمطبقة .	١٩
١٧	١,٩٧	٢٦,٦٧	١٦	٥٠	٣٠	٢٣,٣٣	١٤	تزويد المراكز بالوسائل اللازمة من أفلام وتسجيلات وحاسبات آلية ومعامل وشبكة إنترنت ومكتبة رقمية لتلبية الاحتياجات.	٢٠
١٩	١,٦٣	٥٣,٣٣	٣٢	٣٠	١٨	١٦,٦٧	١٠	دعوة خبراء تخطيط وتصميم برامج مراكز التعليم المستمر من دول ذات خبرة واسعة فى هذا المجال وتجهيز فرق عمل مصرية للتعاون معهم لإعداد تصور مقترح للتخطيط.	٢١

الترتيب	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
٢	٢,٥٣	٦,٦٧	٤	٣٣,٣٣	٢٠	٦٠	٣٦	توافر اللوائح و التعليمات التي توضح مسؤوليات وواجبات القائمين على مراكز التعليم المستمر.	٢٢
١٣	٢,٢٠	-	-	٨٠	٤٨	٢٠	١٢	توافر الكوادر الإدارية بالكم و الكيف اللازم لتقديم الدعم الإداري للمراكز.	٢٣
٧	٢,٣٠	-	-	٧٠	٤٢	٣٠	١٨	اعتماد و تطبيق المركز سياسات للتأكد من استيفاء المدربين للمهارات التي تتناسب مع متطلبات مراكز التعليم المستمر من حيث ( التفاعل مع المتدربين، اكتشاف إستراتيجيات حديثة، و طريقة التقييم)	٢٤
١٤	٢,٠٧	٢٠	١٢	٥٣,٣٣	٣٢	٢٦,٦٧	١٦	دمج التكنولوجيا المتطورة فى التدريب و ربطه بالمفاهيم الالكترونية الحديثة.	٢٥

الترتيب	المتوسط الحسابي	لا		إلى حد ما		نعم		العبارة	م
		%	ك	%	ك	%	ك		
١١	٢,٢٣	٢٦,٦٧	١٦	٢٣,٣٣	١٤	٥٠	٣٠	إتاحة الفرصة للمتدربين لتبادل الآراء مع مدربيهم بما يحقق الحرية الأكاديمية في التدريب.	٢٦
١٨	١,٧٣	٣٦,٦٧	٢٢	٥٣,٣٣	٣٢	١٠	٦	توافر آليات واضحة لضمان الشفافية والمصدقية عند تقويم المدربين والمتدربين.	٢٧
٩	٢,٢٥	٦,٦٧	٤	٥٣,٣٣	٣٢	٤٠	٢٤	إنشاء مكتب إرشادي داخل مراكز التعليم المستمر يكون مختصاً بخدمات دعم ومعاونة المتدربين.	٢٨



يتضح من قراءة الجدول السابق أن حوالي ٨٠% من أفراد العينة يرون أن أهمية مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية لما سوف تحققه هذه المراكز من تحقيق أهداف التنمية ومتطلبات سوق العمل، سواء للمتعلمين أو الأميين، أو من يريدون مواصلة التعليم من خلال البرامج المقدمة من المراكز. وقد يرجع ذلك إلى أنه برغم تعدد المناهج المستحدثة في مراكز التعليم المستمر إلا أنه لا يوجد أي مانع لدى العينة من خلال الموافقة على معظم مفردات المحور الخاص بالتصور المقترح.

كما أن جميع أفراد العينة قد أجمعت على أن اعتماد وتطبيق المراكز سياسات للتأكد من استيفاء المدربين للمهارات التي تتناسب مع متطلبات مراكز التعليم المستمر من حيث (التفاعل مع المتدربين، اكتشاف إستراتيجيات حديثة، و طريقة التقييم ) ولعل هذا من أسباب التقويم المستمر الذي يتماشى من متغيرات سوق العمل واحتياجات المجتمع.

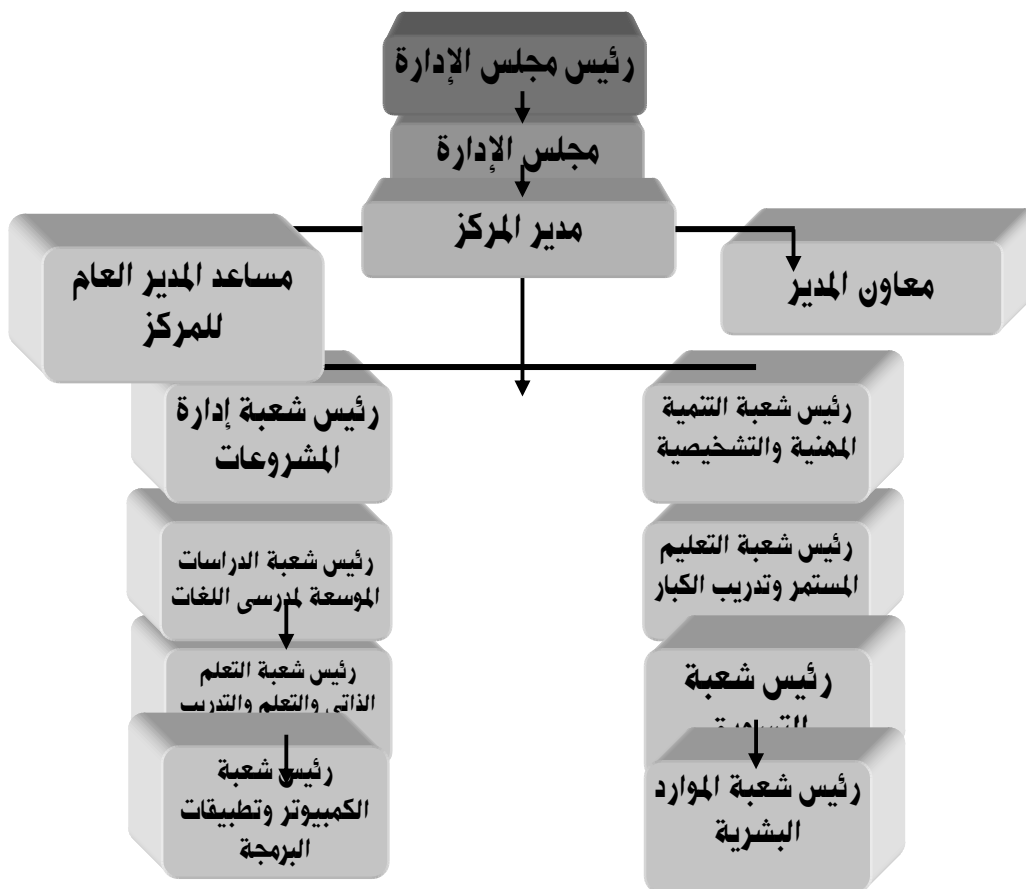
كما أن معظم أفراد العينة بنسبة ٦٠% أكدت على أن تزويد المراكز بالوسائل اللازمة من أفلام وتسجيلات وحاسبات آلية، ومعامل وشبكة إنترنت ومكتبة رقمية لتلبية الاحتياجات نستطيع من خلالها ربط مراكز التعليم المستمر بالجامعات الأجنبية.

## ثانياً: بناء تصور مقترح لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية:

- رؤية المراكز: أن تحتل مراكز التعليم المستمر مكانة متميزة على خريطة التعليم المستمر العربى من خلال تمكين الناس من مختلف الأعمار لبناء مجتمعات أقوى.

- رسالة المراكز: توفير فرص التعلم المستمر مدى الحياة لجميع فئات المجتمع، بما يحقق التميز والابتكار، وتعزيز الرفاهة الاقتصادية والاجتماعية والثقافية.
- فلسفة المراكز: يعد التعليم المستمر جزءاً من التنمية المستدامة، واعتماد المستهدفين على الخبرات الإيجابية المتراكمة لاكتساب خبرات جديدة، فالكبار يتعلمون ما يحتاجون إليه من معارف ومهارات.
- أهداف ووظائف المراكز: وتحددت أهداف المراكز فيما يلي:
  - بناء البرامج التي تشجع مشاركة الجماعات المهمشة، ودعم تقدمهم بطرق مناسبة، وحثهم على تحقيق أقصى استفادة ممكنة من طاقاتهم.
  - التطوير المستمر للخدمات والدورات لتلائم احتياجات التعلم المتنوعة للمتعلمين الكبار.
  - تقديم المساعدة والخدمات للهيئة الأكاديمية لتحسين الاستخدام الأمثل للتكنولوجيا في التعليم والتعلم.
  - إيجاد شراكة مع مؤسسات تعليم الكبار المحلية والإقليمية والدولية للتعرف على الاتجاهات العالمية المعاصرة والاستفادة منها في المجتمع المصري.
  - إتاحة فرص التأهيل والتنمية والتدريب المستمر لجميع العاملين في جوانب متنوعة من تعليم الكبار بما يحقق متطلبات المجتمع.
  - تلبية حاجات الأميين الكبار للعاملين داخل الجامعة من خلال تنظيم فصول محو الأمية، وخارجها من خلال التعاون مع منظمات المجتمع المدني وإدارات تعليم الكبار والهيئة العامة لتعليم الكبار.

- إصدار مجلة دورية متخصصة فى التعليم المستمر تهتم بنشر الدراسات والبحوث والمؤتمرات المحلية والعالمية المهمة بقضايا ومشكلات التعليم المستمر.
- إعداد قاعدة للبيانات بعدد الأميين والمتحررين من الأمية بمحافظة مصر.
- تقديم الاستشارات الفنية والإحصائية فى مجال محو الأمية، وتعليم الكبار والتعليم المستمر مدي الحياة.
- كسب ثقة وتأييد المجتمع المحلى والأقليمي والدولي بقدرات مراكز التعليم المستمر باعتباره جزءاً من المنظومة التعليمية.
- الهيكل التنظيمي المقترح للمراكز: يوضح الهيكل التنظيمي والإدارى لمراكز التعليم المستمر.



المصدر: الشكل من إعداد الباحث

وعن مهام كل مكتب بالمراكز نجد أن:

- رئيس مجلس الإدارة: ويتمثل في رئيس الجامعة.
- مجلس الإدارة: ويتمثل في اختيار عضوين من كل كلية على مستوى الجامعة.

- مدير المراكز: ويتمثل في اختيار مجلس الإدارة المنتخب في اختيار أحد الأفراد بعد التصويت من قبل مجلس الإدارة، وتتمثل وظيفة مدير المراكز في تقديم خدمات الدعم والإدارة والاتصالات والأعمال التجارية والتسويقية للمراكز على مستوى المجتمع الداخلى والخارجى.
- معاون المدير: ويتم اختياره من قبل مجلس الإدارة المنتخب، وهو يناوب مدير المركز في الأعمال الإدارية والتسويقية.
- مساعد المدير العام للمركز: ويتم اختياره من قبل مجلس الإدارة المنتخب، وهو يناوب مدير المركز في أعمال الاتصالات والحسابات.
- رئيس شعبة التنمية المهنية والتشخيصية: يدير ويقيم برامج التنمية المهنية سواء المقدمة أثناء الخدمة أو بعد الخدمة.
- رئيس شعبة التعليم المستمر وتدريب الكبار: يدير ويقيم برامج التعليم المستمر والتعليم مدى الحياة وعمل الشراكات المختلفة مع منظمات المجتمع المدنى داخل كليات الجامعة.
- رئيس شعبة التسويق: يقوم بتسويق البرامج التدريبية على المستوى المحلى والعالمى.
- رئيس شعبة الموارد البشرية: يدير برامج متنوعة إلى حد كبير نحو احتياجات الجامعة والمجتمع مع متطلبات سوق العمل.
- رئيس شعبة إدارة المشروعات: يقيم المشروعات التنافسية بين الكليات وبين الجامعات المختلفة على الصعيد المحلى والدولى.

- رئيس شعبة الدراسات الموسعة لمدرسي اللغات: يلاحظ أن الدراسات لديها تقديم المشورة والدراسات العامة نحو توعية السكان، وتعليم اللغة الأم، وبرامج كثيرة وفقاً لنوعها.
- رئيس شعبة التعلم الذاتي والتعلم والتدريب عن بعد: المسئول عن تحويل برامج التدريب بالصورة التقليدية إلى برامج تدريبية عن بعد لاجتذاب أكبر شرائح ممكنة.
- رئيس شعبة الكمبيوتر وتطبيقات البرمجة: المسئول عن تدعيم كليات الجامعة بتطبيقات البرمجة الخاصة بالقبول والجدول والإدارة الإلكترونية.
- **الفئات المستهدفة:** أعضاء هيئة التدريس والإداريين والقيادات الوسطى والعاملين في مجال التعليم المستمر داخل الجامعة وخارجها الذين يحتاجون إلى اكتساب المهارات، والثقة، والتدريب والتنمية المهنية، مع اختلاف أعمارهم ومستواهم التعليمي والاقتصادي والاجتماعي والتربوي في جميع أنحاء جمهورية مصر العربية.
- **البرامج التدريبية المقدمة:** تقدم المراكز مجموعة من البرامج على النحو التالي:
  - التنمية المهنية والتشخيصية.
  - التعلم الذاتي والتعلم والتدريب عن بعد.
  - الكمبيوتر وتطبيقات البرمجة.
  - الموارد البشرية.

- التسويق.
- إدارة المشروعات.
- الدراسات الموسعة لمدرسي اللغات.
- التعليم المستمر وتدريب الكبار.
- وحدات المراكز المقترحة: وتضم المراكز الوحدات الآتية:
  - وحدة محو الأمية ومواصلة التعليم العام: وتقوم بتنظيم فصول لمحو الأمية داخل الجامعة وخدمة المجتمع الذي يحيط بالجامعة.
  - وحدة مواصلة التعليم: وتقوم بتنظيم فصول مواصلة التعليم الإعدادى للمتحررين حديثاً من الأمية لتجفيف منابع الأمية.
  - وحدة التدريب والتنمية المهنية: وتقوم بتنظيم وإعداد الدورات التدريبية والتأهيلية للعاملين فى مجال تعليم الكبار على مستوى الجامعة والمجتمع الخارجى.
  - وحدة البحوث والمؤتمرات: وتقوم بنشر وإعداد الندوات وورش العمل والمؤتمرات السنوية والحلقات الدراسية والمجلة المتخصصة بتعليم الكبار.
  - وحدة العلاقات والشراكة: تقوم بتفعيل التعاون والشراكة بين مراكز التعليم المستمر والأقسام الأكاديمية ومؤسسات الدولة المختلفة.
  - وحدة الصناعات الصغيرة: تقوم على تدريب المتحررين حديثاً من الأمية على القيام بمشروعات للصناعات الصغيرة.

▪ الخدمات والأنشطة المقترحة التي تقدمها المراكز: يقدم المراكز العديد من

الخدمات والأنشطة في مجالات التعليم المستمر مثل:

- المشاركة في المشروعات المحلية والعالمية في إطار برنامج التعلم مدى الحياة.

- تقدم المراكز مجموعة من البرامج للأفراد الذين يحتاجون إلى اكتساب المهارات والثقة قبل الالتحاق بالدراسة الجامعية.

- الاهتمام بدراسات ذوى الاحتياجات الخاصة.

- الدورات المعتمدة: والتي تمنح شهادات في مجالات مختلفة ومنتوعة.

- البرامج التدريبية: تقدم المراكز مجموعة من البرامج البديلة الجديدة للعام الدراسى وتعد الفرد لعدد من الدرجات العلمية داخل الجامعة.

- الدورات التدريبية: تقدم المراكز مجموعة من الدورات التدريبية مثل دورات التعلم مدى الحياة، ودورات التنمية المهنية، ودورات الإعداد للجامعة، ودورات للوافدين العرب والأجانب.

- الخدمات المرتبطة بالتعليم والتعلم (إجراء البحوث): تهدف المراكز إلى دعم أعضاء هيئة التدريس فى دورهم فى التعليم والتعلم والبحوث، ويسعى إلى حثهم والتيسير لكل من يرغب فى إجراء البحوث فى مجال التعليم المستمر.



- دورات التنمية المهنية: تقدم المراكز مجموعة متنوعة من الدورات مدتها يومين أو أسبوع للارتقاء بالإدارة والوظيفة، وكذلك تقدم المراكز العديد من الدورات في مجال التنمية المهنية ومنها:

١. إعداد معلم محو الأمية وتعليم الكبار.
٢. إدارة الصف.
٣. محو الأمية التكنولوجية.
٤. تحديد الاحتياجات التدريبية للكبار.
٥. إدارة الفريق البحثي.
٦. الإرشاد الأسرى للأمين.
٧. أخلاقيات معلم الكبار.
٨. مهارات الاتصال الفعال لمعلم الكبار.
٩. مهارات التدريس الفعال لمعلم الكبار.
١٠. نظم الامتحانات وتقييم الطلاب.
١١. النشر المحلى والدولى فى مجال التعليم المستمر.
١٢. العمل الجماعى وتنمية الفريق.
١٣. استخدام التكنولوجيا فى برامج محو الأمية.
١٤. إعداد البحوث التافسية.
١٥. التعامل مع الصراع.
١٦. التخطيط الإستراتيجى لمنظومة التعليم المستمر.

١٧. حل المشكلات واتخاذ القرار.

١٨. إدارة الوقت والاجتماعات.

▪ **المواقع الإلكترونية المطلوبة:** تصدر مراكز التعليم المستمر آلية توضح الخدمات التى يقدمها المراكز فى المجالات المختلفة ومحتوى الدورات المقدمة وموعيدها عن طريق الموقع الإلكتروني للمراكز.

▪ **نظام الإدارة وأساليب العمل:** تقوم الهيكلية الإدارية للمراكز باعتبارها وحدات ملحقة بالجامعة (ذات طابع خاص)، حيث ينوط بمراكز التعليم المستمر تقديم الخدمات بمقابل مالى يسهم فى إثراء ميزانية المراكز والجامعة.

وتتقسم وحدات المراكز وفقاً لنمط البرامج المقدمة حيث تشرف كل وحدة قسم على نوعية متخصصة من البرامج التعليمية، وبناء عليه يتم التعاقد مع المدربين المختصين وكل برنامج تحت إشراف القسم المختص.

▪ **التقويم والتغذية الراجعة:** وبشأن التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية تقترح الإجراءات التخطيطية التالية:

- تحديد لائحة للمراكز تتبع لائحة الجامعة للمراكز ذات الطابع الخاص.
- تحديد مجلس إدارة للمراكز يتبع سلطة رئيس الجامعة.
- أن تبدأ التجربة بدراسة وتحليل مركز أو مركزين بالدول المتقدمة والرائدة فى مراكز التعليم المستمر لغرض دراسة وتقويم التجربة.
- إجراء مسح للمواد التعليمية والتدريبية التى تحتاجها مراكز التعليم المستمر.

- السماح بإحداث تعديلات موضوعية فى اللائحة والبرامج التدريبية والجوانب التنظيمية لغرض تسهيل إنشاء المراكز.
- إجراء دراسة مسحية تحليلية لمجمل العناصر والمتغيرات التى يتوقع أن تؤثر فى إنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية، ووضع الحلول والمعالجات وإجراء التكييفات اللازمة قبل الشروع بالتنفيذ.
- إنشاء قسم بحثى متخصص يعمل على دراسات علمية لرصد متطلبات سوق العمل، واحتياجات المجتمع، وبحث أساليب التسويق المناسبة للبرامج.

### ملخص لأهم النتائج:

أسفرت نتائج البحث الحالى عن وجود قصور فى الدور الذى تقوم مراكز تعليم الكبار والمنتشرة داخل الجامعات المصرية، ومن ثم فهى لا تحقق أهدافها بدرجة عالية. حيث أجمعت المؤتمرات والأبحاث على أن هناك معوقات ومشكلات تواجه هذه المراكز من حيث أدائها أو تحقيق الأهداف المنوطة بها، ومن ثم تم بناء تصور مقترح للخبراء والمتخصصين فى مجال التعليم المستمر لأبداء رأيهم فى التخطيط لإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية فى ضوء الخبرات العالمية.

وفى ضوء نتائج الدراسة النظرية والدراسة الميدانية يمكن بناء عرض نتائج الدراسة الميدانية من خلال المحاور التالية:

### المحور الأول: من حيث الأهداف:

- تقديم برامج تدريبية ودورات متخصصة ودبلومات تربوية تلبي احتياجات المستهدفين لرفع كفاءاتهم وتنمية وبناء قدراتهم.

- التكامل بين الجوانب النظرية والجوانب العملية التطبيقية خلال التدريس والتدريب.
- القيام بالبحوث والدراسات الأكاديمية والتطبيقية فى مجالات البحوث العلمية الخاصة بمجال التعليم المستمر وخدمة المجتمع.
- تعرف المشكلات الميدانية فى المجتمع التى تحيط بالمراكز، والمشكلات التى تحول دون إنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية.
- تنمية الاطلاع الحر والتعلم الذاتى والتعلم المستمر والتعلم مدى الحياة لدى المتدربين.

### المحور الثانى: من حيث أساليب التدريب:

- الاعتماد على وسائل التدريب الحديثة والاطلاع على التجارب العالمية فى مجال استخدام التكنولوجيا ببرامج التعليم المستمر.
- التوسع فى استخدام وسائل الاتصال والتكنولوجيا واستخدام المكتبات الإلكترونية.
- تقديم دورات وبرامج أكثر مرونة من حيث الزمان والمكان والظروف الوظيفية.
- فتح قنوات للتدريب عن بعد لمواكبة المراكز العالمية.

### المحور الثالث: من حيث المدربين:

- الاستعانة بهيئة تدريب من الخارج من التخصصات غير المتوفرة حتى يستطيع عضو هيئة التدريس أن يستفيد من هذه الدورات فى مجال تخصصه.
- الاستعانة بالخبراء والمتخصصين فى مجال التعليم المستمر.

## المحور الرابع: من حيث المحتوى التدريبي:

- مراعاة الإمكانات المادية والتدريبية المتاحة بحيث تتناسب مع الواقع.
- إنتاج مواد تعليمية مدمجة باستخدام الوسائط المتعددة (توظيف التكنولوجيا الحديثة في التعليم المستمر).
- ارتباط محتوى البرامج والدورات بالاحتياجات التدريبية للمتدربين.
- التوسع في استخدام برامج التدريب عن بعد لفتح التدريب لأعداد كبيرة وشرائح كثيرة.
- التدريب على مهن حديثة تواكب متطلبات السوق لإيجاد فرص عمل مناسبة لحل مشكلة البطالة، وإعداد قوى بشرية ماهرة تساهم في عمليات التنمية مع تحقيق التعاون مع وبين المؤسسات المالية والجهات المانحة.
- تدريب الفئات المستهدفة على أنشطة متخصصة وإكسابهم مهارات حياتية مثل: مهارات الاتصال/ التواصل/ التنمية البشرية.
- حدوث تغييرات تشريعية تكفل تحويل مؤسسات التعليم المستمر إلى وحدات إنتاجية (تحويل فصول محو الأمية، وتعليم الكبار، وورش التدريب إلى مراكز التعليم المستمر).

## المحور الخامس: من حيث المستهدفون:

- العاملون بمجال تعليم الكبار والتعليم المستمر ويرغبون في بناء وتنمية قدراتهم.
- أعضاء هيئة التدريس والقيادات الوسطى والعاملين والإداريين بالجامعات المصرية.

- الراغبون فى الترقىات والالتحاق فى وظائف جديدة بسوق العمل.

### المحور السادس: من حيث مصادر التمويل:

- تشجيع المجتمع المحلى على المساهمة فى تمويل هذه المراكز.
- ابتكار موارد جديدة غير تقليدية لبرامج التعليم المستمر.
- تشجيع مؤسسات المجتمع المدنى على دعم البرامج والدورات.

### المحور الثامن: من حيث دعم مشروعات مركز التعليم المستمر:

- إنشاء صناديق متخصصة لدعم هذا النوع من المراكز التى تساعد على تحقيق متطلبات سوق العمل وخدمة المجتمع.
- يجب أن توصى منظمة العمل الدولية بإنشاء صناديق متخصصة لدعم هذا النوع من المراكز.
- المشاركة الإيجابية للمؤسسات الإنتاجية والخدمية وشركات القطاع العام والخاص لدعم هذا النوع من المراكز، وتقديم برامج تدريبية للعاملين بهذه المؤسسات مما يكون له فائدة عائدة على مراكز التعليم المستمر.

### التوصيات والمقترحات:

نظراً لأن التعليم المستمر بات ضرورة حياتية فى عصرنا الحالى، بل ومن متطلبات القرن الحادى والعشرين الذى يتسم بالتغيرات السريعة والمتزايدة والمستمرة فى كافة المجالات، كما أنه الصيغة التى يتفق التربويون والخبراء والمتخصصون على أنها قادرة على إعداد الإنسان لعالم متغير، وتعتبر قضية إنشاء مراكز التعليم المستمر من القضايا التى يهتم بها التربويون فى كل أنحاء العالم. ومن هنا يعتبر موضوع البحث

لمستقبل هذا المركز على المستوى الوطنى من الأمور الهامة، لذا ينبغى الاهتمام بإنشاء مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية على غرار المراكز المنتشرة فى كثير من الدول المتقدمة فى ضوء احتياجات الأفراد والمؤسسات والهيئات التى تقع فى محيط هذه المراكز والجامعات من خلال ما يلى:

- ١- تشكيل هيئة مركزية عليا على مستوى وزارة التعليم العالى تقوم بإدارة مراكز التعليم المستمر بالجامعات المصرية.
- ٢- تشكيل هيئة مختصة لإنشاء مراكز التعليم المستمر من الخبراء والعاملين فى ميدان تعليم الكبار، والتعليم المستمر إضافة إلى أحد المختصين فى التخطيط الإستراتيجى ورسم أطر العمل بالمراكز.
- ٣- تأسيس جمعية علمية تختص بالتعليم المستمر، وأن تضم هذه الجمعية فى عضويتها التربويين فى كافة التخصصات، بالإضافة إلى ممثلين من الوزارات والهيئات المختلفة على أن يتم ذلك من خلال مجلة علمية.
- ٤- أن ترتبط ترقيات أعضاء هيئة التدريس بالجامعة والعاملين بالمؤسسات والهيئات المختلفة باجتيازهم برامج ودورات تدريبية تهدف لتحديث معلوماتهم، ومهاراتهم المتعلقة بمجال تخصصهم.
- ٥- إنشاء وحدات لمصادر التعلم بكل المراكز، على أن يتوافر لهذه الوحدات الإمكانيات المادية والبشرية التى تمكنها من القيام بالأدوار المنوطة بها.
- ٦- ما زلنا لم نحصد ثماراً تعليمية من استخدام الراديو والتلفزيون فى التعليم رغم أن الأقمار الصناعية قد زادت من مدى البث والإرسال، لذا ينبغى توظيف إمكانيات الراديو والتلفزيون فى التعليم المستمر.

- ٧- العمل على تغيير النظرة المحدودة للتعليم المستمر المقصورة على محو الأمية، وتعليم القرائية، وتدريب معلمى محو الأمية إلى نطاق أوسع ليشمل برامج التثقيف الصحى، والفنى والمهنى والبيئى والتدريبى على مهارات إدارة الحياة عبر الانفتاح على المجتمع.
- ٨- مساهمة المراكز فى بناء مدن التعلم والمعرفة باعتبار الاستثمار فى التعليم المستمر أصبح الأساس الذى تقوم عليه المجتمعات المتقدمة.
- ٩- عقد اجتماع دورى بمراكز التعليم المستمر يضم عمداء ونواب مراكز التعليم المستمر ورؤساء الجامعات لتطوير سياسة وتشريعات المراكز لمواجهة التطورات والتحديات ومتطلبات المؤسسات المحلية لمواكبة التغيرات المحلية والعالمية.
- ١٠- إنشاء منتدى إقليمى للتعليم المستمر يهدف إلى تعبئة الموارد اللازمة لدعم الجهود الوطنية المساندة لتحقيق هذا التعليم، شرط أن يتسم هذا المنتدى بالشفافية والديمقراطية، وأن يشكل إطارا للتنفيذ على المستويات المحلية والإقليمية.
- ١١- إجراء البحوث والدراسات العلمية فى مجال محو الأمية وتعليم الكبار والتعليم المستمر وربطها بمجالات التنمية لحل المشكلات مع التركيز على المرأة العربية والمجتمعات الفقيرة والمهمشة.



## مراجع البحث

## أولاً: المراجع العربية

- إبراهيم بدران (١٩٩٩). تطلعات لمصر المستقبل: فى السياسة والتنمية البشرية والبحث العلمى - قراءات وتجارب، دار نهضة مصر للطباعة والنشر، القاهرة.
- أحمد إسماعيل حجى (٢٠٠٢). التربية المستمرة والتعليم مدى الحياة، دار الفكر العربى، القاهرة.
- أيمن أحمد عبد الحميد الشافعى (٢٠١٠). تطوير إدارة الوحدات الجامعية ذات الطابع الخاص فى ضوء الفكر الإدارى المعاصر، رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة بنى سويف.
- إيمان زغول راغب (٢٠١٠). دراسة مقارنة لبعض نماذج مراكز تعليم الكبار بالجامعات الأجنبية وإمكانية الاستفادة منها فى تطوير أداء مركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس بجمهورية مصر العربية، المؤتمر السنوى الثامن: المنظمات غير الحكومية وتعليم الكبار فى الوطن العربى الواقع والرؤى المستقبلية، مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، القاهرة.
- جودة حسنين جودة (٢٠٠٨). جغرافيا آسيا الإقليمية، منشأة المعارف، الإسكندرية.

- سليم شعبان سليمان (٢٠١٠). التخطيط لمواجهة مشكلات مراكز محو الأمية وتعليم الكبار ببورسعيد، مجلة دراسات في الخدمة الاجتماعية والعلوم الانسانية، كلية التربية، بورسعيد.
- شرف الشهاري، زيد بن عليم (٢٠١٣). دور التعليم الجامعي في خدمة المجتمع في الجمهورية اليمنية، مجلة الأندلس للعلوم الاجتماعية والتطبيقية، جامعة الأندلس للعلوم والتقنية، اليمن، ع (٥).
- ضياء الدين زاهر (١٩٩٣). تعليم الكبار - منظور إستراتيجي، الطبعة الأولى، دار سعاد الصباح، الكويت.
- على السيد الشخبي (٢٠١٢). آفاق جديدة في التعليم الجامعي العربي، سلسلة الفكر العربي في التربية وعلم النفس، دار الفكر العربي، رقم (٤٩)، القاهرة.
- قانون تنظيم الجامعات ولائحته التنفيذية وفقاً لآخر التعديلات، الطبعة العشرون المعدلة، مطابع الأميرية، مادة (٣٠٨)، القاهرة.
- كارو أوكاموتو (١٩٩٩). تربية الشمس المشرقة: مقدمة في التربية في اليابان، المركز القومي للبحوث التربوية والتنمية، القاهرة.
- محمد سيف الدين فهمي (٢٠٠٩). محاضرات في تخطيط التعليم، معهد التخطيط القومي، مذكرة خارجية رقم (١٤٨).
- محمد صالح هاني (٢٠١٢). دور مراكز تعليم الكبار لمحو الأمية في تغيير نظرة المجتمع الأردني للأمية في لوائى الكورة والأغوار الشمالية، رسالة ماجستير، كلية التربية، جامعة اليرموك، الأردن.

- محمد عبد المقصود (٢٠٠٦). القيادة الإدارية، مكتبة المجتمع العربي، عمان.
- هو س. بولا (١٩٩٨). تعليم الكبار اتجاهات وقضايا عالمية، ترجمة عبد العزيز عبد الله السنبل وصالح عزب، المنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، تونس.
- وزارة التعليم العالي (٢٠٠٦). التخطيط الاستراتيجي للتعليم العالي رؤية لمنظومة التعليم العالي في مصر حتى عام ٢٠٢١، القاهرة.
- وائل محمود صادق (٢٠١٢). دراسة تقييمية لدور الجامعات الفلسطينية في خدمة المجتمع والتعليم المستمر، رسالة ماجستير غير منشورة، معهد البحوث والدراسات العربية، القاهرة.
- يحيى مصطفى كمال الدين (٢٠١٠). دراسة مقارنة لجودة مؤسسات تعليم الكبار في ضوء بعض الخبرات المعاصرة، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، العدد العاشر، مركز تعليم الكبار، القاهرة.

### ثانياً: المراجع الأجنبية

- Harvey king (2015): Report to the Advisory Group on planning evaluion 2014-2015, and Allocation. Centre for continuing education, university regina.
- CAEL(2000) Serving Adult learners in higher Education principles of effectiveness, executive summary, (chocago, Council for Adult and Experiential learning), USAP(4).

- Carolin Kreber (2015). Employment Oriented Adult Education to Foster Arendtian Action" Rebuilding Bridges betweenCommunity and Vocational Education" Adult Education Quarterly,vol56,n2.
- David Souter(2010) :towards Inclusive Knowledge Societies,A review of Unesco, action in implementing thesis outcomes, Unesco communication and information sector,France.P.12.
- Cassity,J,G(2013). Continuing education in the California State University system ,A Case study.
- UNESCO:Community Learning Centers (2012):Asia-pacific Regionl conferenceRepot(Thailand:UNESCO),P(13).
- AL-Haroun.M(2015). The role of the Sadat City University in community service "Evaluation Study'(in Arabic), Journal of Arab Studies in Education and Psychology, Saudi Arabia(68).

- Adamantios Papastanatis, Eugenia Panitssidou(2014): The aspect of Accessibility in the light of European life long learning strategies Adult Education centers- a case study: International journal of life long Education, v28, N3, London.
- <http://www.uregina.ca>
- Let s learn about Regina available at: <http://www.regina.ca/opencms/export/sites/regina.ca/residents/2014>. pdf
- The University of Auckland Center for Continuing Education Available at : <http://www.cceauckland.ac.nz/uoahome/about/our-deparment>
- The University of Auckland Center for Continuing Education Available at : [http:// www.cceauckland.ac](http://www.cceauckland.ac)
- University of Regine:Strategic plan (2015-2020).p(7) .available at: [www.uregina.ca/strategic-plan](http://www.uregina.ca/strategic-plan).
- <http://www.georgia.gov>

- Tian Belawali. "Malaysia, ICT Use In Education ", UNESCO Meta-Survey on The Use of Technologies in Education ,2014.
- Universiti Teknologi Malaysia (UTM) ,Center for Teaching and Learning (CTL) , Availble at: <http://wwwctl.utm.my/online/index.php?Option=com-content&view=article&id>