



معوقات قيام الجامعات اليمنية بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن

أ/ نجاة أحمد قاسم

باحثة دكتوراه- بقسم السياسات التربوية- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية

أ.د/ محمد عبد الرحمن فهد الدخيل

أستاذ بقسم السياسات التربوية- كلية التربية- جامعة الملك سعود- المملكة العربية السعودية

المستخلص:

هدفت الدراسة إلى التعرف على معوقات قيام الجامعات اليمنية بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، والكشف عن مدى وجود فروق دالة إحصائية في المعوقات تبعًا لمتغير الوظيفة، وسنوات الخبرة، وذلك من وجهة نظر أساتذة كليات التربية ومديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار، واستخدمت الدراسة المنهج الوصفي التحليلي؛ حيث تم تطبيق استبانة على (398) فردًا منهم (261) من أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية في جامعة (إب، ذمار، صنعاء)، (137) من مديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار في محافظة (إب وذمار وصنعاء)، وكشفت نتائج الدراسة عن وجود معوقات تقف أمام الجامعات للقيام بدورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار من أبرزها: عدم توفر الدرجات الوظيفية لمتخريجي تعليم الكبار؛ الاعتماد الكبير في محو الأمية على المتطوعين من متخريجي الثانوية؛ قلة المخصصات المالية لتصميم البرامج التدريبية للتطوير المهني لمعلمي الكبار؛ الظروف غير المستقرة في اليمن؛ ندرة في الأقسام المتخصصة في إعداد معلمي الكبار في الجامعات اليمنية.

كما كشفت الدراسة عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متوسط آراء عينة الدراسة نحو المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار وفقًا لمتغير الوظيفة، وذلك لصالح أفراد عينة الدراسة من المشرفين في مراكز تعليم الكبار، كما كشفت النتائج عن وجود فروق دالة إحصائية عند مستوى ($\alpha = 0.05$) في متوسط آراء عينة الدراسة وفقًا لمتغير سنوات الخبرة، وذلك لصالح من خبرتهم 10 سنوات فأكثر.

الكلمات المفتاحية: التطوير المهني، تعليم الكبار، الجامعات اليمنية.



Abstract:

This study aims at identifying the obstacles facing Yemeni universities in performing their role in vocational development. It is also an endeavor to explore the significant statistical differences in the obstacles according to occupation variation and years of experience from the perspective of the faculty members in colleges of Education and Adult Education Centers supervisors. The study followed the analytical descriptive approach. The questionnaire was distributed to (398) individuals of whom (261) are faculty members in the colleges of Education in (Ibb, Dhamar, and Sana'a) universities. The study concluded that there are many obstacles hindering the roles of Yemeni universities in performing their roles in the vocational development of the adult education teachers. The most important obstacles are the absence of employment for the graduates of the teachers from the Department of Adult Education. Another obstacle is the meager financial budget for designing adult education programs for vocational development of the adult education teachers. Moreover, the unsettled situation in Yemen and the meagerly number of specialized departments in qualifying adult education teachers in the Yemeni universities. The study showed that there was a statistically significant difference at the level of ($\alpha=0.05$) in the average of the opinions of the sample of the study toward the obstacles hindering the roles of Yemeni universities in performing their roles in the vocational development of the adult education teachers according to the job variation in favor of supervisors of the adult education centers. The results also revealed that there were significant differences on the average of the opinions of study samples according to the years' experience of those have ten years and more.

Keywords: Vocational development, Adult education, Yemeni universities



مقدمة:

يشهد المجتمع المعاصر كثيرًا من التغيرات التي تمثل قوى دافعة لمؤسساته المختلفة، وبصفة خاصة الجامعات بوصفها واحدة من أكبر المؤسسات التربوية التي تؤدي دورًا مهمًا في التطوير والتنمية. ويأتي على قائمة هذا الدور الاهتمام بالمعلم من خلال إعداده وتأهيله تأهيلًا جيدًا، بالإضافة إلى تطويره وتجديد معلوماته باستمرار من خلال تزويده بالمهارات والمعارف والخبرات التي تؤهله للعمل التربوي بشكل مميز (الحوالدة، 2018).

ومع الإيمان بأهمية دور المعلم في عصر تنمو فيه المعارف وتتجدد فيه بسرعة فائقة، وإزاء تحديات هذا العصر المتمثلة في الانفجار المعرفي والتقدم العلمي والتكنولوجي، تتضح أهمية التطوير المهني للمعلم وتصبح الحاجة ملحة إلى أن يطور من معارفه وأدائه ومهاراته بما يمكنه من أداء رسالته وتحسين العملية التعليمية والسير بها نحو الأمام (الحسين، 2018).

وإذا كان للتطوير المهني للمعلمين عمومًا تلك الأهمية؛ فإنه يغدو أكثر فاعلية في تعليم الكبار، فتعليم الكبار يختلف عن التعليم النظامي في فلسفته وأهدافه ومحتواه وأساليبه، فهو تعليم يتم في إطار خطط التنمية الشاملة مستهدفًا تنمية كل من الفرد والمجتمع، وبذلك فمؤسسات تعليم الكبار في حاجة إلى معلمين معدين إعدادًا جيدًا بما يتناسب مع نوعية البرامج التي يدرسونها؛ لذلك يعد التطوير المهني لمعلم الكبار بمثابة المفتاح الأساسي لإكسابه المهارات المهنية والأكاديمية المتمثلة بالمهام والإجراءات التدريسية من تخطيط وتنفيذ وإدارة وتقويم للعملية التعليمية، وزيادة التعمق في المادة العلمية التي تجعلهم على دراية بكيفية تشخيص وفهم خصائص المتعلمين والتعامل معها بصورة فاعلة (سليمان، محمد وإبراهيم، 2016)، فقد أكدت العديد من الدراسات العالمية والعربية على أهمية التطوير المهني للمعلم بشكل عام ومعلم الكبار بصفة خاصة، لعل أبرزها: Mantyla and Gividen, 2016؛ Lundgren, et؛ Gardiner.et.al., 2017؛ omer.et.al., 2017؛ Ekinci, and Acar, 2019؛ (المطيري، 2014؛ كشك، 2016؛ حكيم، 2012؛ الضبعان، 2009)، (محمد، 2009)، (المهدي، 2005)، وأشارت إلى أن هناك مبررات عديدة للاهتمام بالبرامج التدريبية للمعلم في هذا العصر، من أبرزها ما يلي:

- قصور الإعداد الحالي لمعلم الكبار.
- الثورة العلمية والانفجار المعرفي.
- حدوث فجوة بين النظريات وتطبيقاتها في مجال إعداد معلم الكبار.
- ظهور اتجاهات تربوية جديدة تؤكد التعليم المستمر والتعلم الذاتي.



وعلى المستوى الوطني، نجد أن الجامعات اليمنية كغيرها من الجامعات في بلدان العالم تقوم بدورٍ فاعلٍ في إعداد الكوادر التعليمية في مختلف الميادين التربوية، مسندة هذه المهمة إلى كليات التربية؛ كونها المعنية بإعداد المعلمين.

وعلى الرغم مما سبق تأكيده من إمكانية قيام الجامعات بدور كبير في إعداد المعلمين وتأهيلهم، فإنه لا يزال دون المستوى المأمول لاسيما فيما يتعلق بإعداد معلم الكبار الذي يفترض أن تسهم في إعداده وتنمية مهاراته كغيره من المعلمين في التعليم العام، ولعل السبب في ذلك وجود معوقات تحول دون أداء هذا الدور كما يجب، وتتمثل تلك المعوقات في عدم وجود معلم الكبار المتخصص، وضعف برامج التدريب والتطوير للمعلمين في أثناء الخدمة، وندرة الدورات التدريبية وضعف الإمكانيات المادية وضعف الحوافز، وهذا ما أكدته بعض الدراسات المحلية منها دراسة (محمد، 2008؛ الذيفاني، 2009؛ الخامري، 2008) التي أشارت إلى وجود شكاوى من عدم الرضا من المستوى المهني لمعلم الكبار، كما أشارت أيضاً إلى وجود قصور لدى الجامعات تتعلق بتدريب معلمي الكبار وتطوير ممارساتهم ومهاراتهم المهنية من خلال الدعم المستمر وعقد ورش عمل تعليمية بمشاركة مختصين وأعضاء هيئة التدريس في الجامعات، من أجل تطوير معلم تعليم الكبار في اليمن وتحسين أدائه في كافة الجوانب المعرفية والسلوكية وترقية المهارات المهنية لديه.

وفي ضوء نتائج هذه الدراسات، جاءت هذه الدراسة لتسليط الضوء على المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار، وذلك بالكشف عما تعانيه من معوقات تسبب ضعف دورها والتقصير فيه.

مشكلة الدراسة:

على مستوى الدراسات العربية والأجنبية، دلت نتائج بعض الدراسات على ضعف برامج التطوير المهني لمعلمي الكبار، ومن هذه الدراسات دراسة المطيري (2014)، ودراسة حجر (2012)، ودراسة الشبو (2011)، ودراسة (Gardiner, et al., 2017; Annette, 2013) ودراسة (Christie et al., 2018)

وعلى المستوى المحلي أظهرت نتائج بعض الدراسات قصور في أداء الجامعات في تدريب وتطوير معلمي الكبار كدراسة الحاج (2008)، والعريقي (2006) ودراسة (Kasem, 2015) التي أشارت إلى أن برامج تأهيل معلمي الكبار وتدريبهم في أثناء الخدمة لا يزال دون المستوى المطلوب؛ نتيجة عدم وجود رؤية واضحة لتعليم الكبار في اليمن، مع قلة فرص التطوير المهني للمعلمين نظراً لشكلية البرامج ونمطيتها وعدم ارتباطها بالاحتياجات الحقيقية لمعلمي الكبار، بالإضافة إلى ندرة الكفاءات المتخصصة في التدريب.



ومن خلال عمل الباحثة في مراكز محو الأمية وتعليم الكبار في القيام بالنزول الميداني إلى مراكز تعليم الكبار بوصفها مشرفة على التربية العملية، لاحظت بعض الصعوبات منها قلة الاهتمام بتطوير وتدريب الكادر الذي يعمل في التدريس في تلك المراكز، هذا إلى جانب الظروف التي تمر به اليمن في الوقت الراهن من نزوح وهجرة للسكان نتيجة الحرب الدائرة فيها التي أدت إلى ترك الدراسة وارتفاع نسبة الأمية؛ الأمر الذي يترتب عليه ضرورة تطوير وتنمية المعلمين لزيادة كفاءتهم في العملية التعليمية والقضاء على الأمية، وهذا ما يجعل دراسة معوقات قيام الجامعات للقيام بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلم الكبار حاجة ضرورية، خصوصًا مع ندرة الدراسات في هذا المجال على حد علم الباحثة، وتأسيسًا على ذلك؛ فإن الدراسة الحالية سعت إلى تقصي المعوقات التي تحد من دور الجامعات في التطوير المهني لمعلمي الكبار من وجهة نظر مديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار، وأساتذة كليات التربية في الجامعات اليمنية.

أهداف الدراسة:

هدفت الدراسة الحالية إلى تحديد المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بممارسة التطوير المهني لمعلمي الكبار من وجهة نظر أساتذة كليات التربية ومديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار، والتعرف على ما إذا كان هناك اختلاف في وجهات النظر بين أفراد عينة الدراسة وفقًا للوظيفة (عضو هيئة تدريس، مدير، مشرف) وسنوات الخبرة (أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر) نحو هذه المعوقات.

أسئلة الدراسة:

سعت الدراسة الحالية إلى الإجابة عن السؤالين الآتيين:

- 1- ما المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، ومديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار؟
- 2- هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أساتذة الجامعات بكليات التربية ومديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار نحو المعوقات التي تعيق الجامعات للقيام بدورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار تبعًا لمتغير الوظيفة، و متغير سنوات الخبرة؟

أهمية الدراسة:

تتبع أهمية الدراسة من أهمية دور الجامعات اليمنية في تنمية وتطوير مهارات معلمي الكبار في اليمن، والبحث عن المعوقات التي تحد من دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار وتتلخص أهمية الدراسة النظرية والتطبيقية في النقاط الآتية:



1- أنَّها تقدم معلومات للمسؤولين في الجامعات اليمنية ومراكز تعليم الكبار عن المعوقات التي تضعف أداء الجامعات عن ممارسة دورها في تقديم أنشطة وبرامج متنوعة تنمي قدرات ومهارات معلمي الكبار.

2- يمكن الاستفادة من نتائج الدراسة في تطوير برامج وأنشطة الجامعات للارتقاء بدورها في تنمية وتطوير مهارات معلمي الكبار التي تجعل الجامعات تقبل على تدريب وتأهيل المعلمين معرفياً ومهنيًا وتقنيًا ليعود بالنفع عليهم وعلى مراكز تعليم الكبار والمجتمع بشكل عام.

3- أنها رصدت بعض المعوقات التي تضعف أداء الجامعات اليمنية، والتي تأمل من المسؤولين في الجامعات اليمنية (إب، ذمار، صنعاء) وضع الإصلاحات الأولية لتحسين وتجويد دورها في التنمية والتطوير لقدرات ومهارات معلمي الكبار.

4- يأمل الباحثان أن تثري الدراسة الحالية المكتبة العربية عمومًا، والمكتبة اليمنية خصوصًا لاسيما في مجال التطوير المهني للمعلمين الذي يلاحظ فيه ندرة في الدراسات والأبحاث المتعلقة بهذا المجال.

حدود الدراسة:

تقتصر الدراسة الحالية الإشكاليات والمعوقات التي تحد من دور الجامعات اليمنية (إب-ذمار- صنعاء) من ممارسة دورها في تقديم برامج التدريب والتطوير لمعلمي الكبار في اليمن، وقد طبقت هذه الدراسة في الفصل الثاني من العام الجامعي 2019-2020.

مصطلحات الدراسة:

المعوقات: يعرفها درويش (2005) بأنَّها: "وضع يكتنفه شيء من الغموض يحول دون تحقيق الأهداف بكفاية وفاعلية، ويعكس النظر إليها على أنَّها المسبب للفجوة بين مستوى الإنجاز المتوقع والإنجاز الفعلي على أنها الانحرافات في الأداء عن معيار محدد مسبقًا"

وتعرف إجرائيًا بأنَّها: المعوقات سواء كانت تتعلق بالمخصصات المالية أو البشرية أو التشريعية والفنية التي تعيق دور الجامعات اليمنية في تحقيق الأهداف المخطط لها في التطوير المهني لمعلمي الكبار.

الدور: يعرفه محي الدين (2014) بأنَّه: المهام والوظائف التي تقوم بها الجامعة لتأهيل وتدريب معلم مؤهل وقادر على تعليم الكبار وتطوير البرامج والأساليب لتزويدهم بالمعارف والمعلومات والخبرات المختلفة التي تؤهلهم للعمل في جميع مجالات الحياة.

ويعرف إجرائيًا بأنَّه: ما تقوم به الجامعات اليمنية من تنمية المهارات المهنية والمعرفية والتقنية للمعلمين في جهاز محو الأمية وتعليم الكبار وتدريبهم عليها ومددهم بالخبرات التي تحتاجها طبيعة التطور في تعليم الكبار والتقدم المجتمعي المعاصر.



التطوير المهني: يعرف بأنّه: "الفرص المناسبة للتعليم والتدريب التي سيحتاجها المعلمون لتطوير فهمهم عن مجالات تخصصهم وتدريسها وتعلمها، لمساعدة وتوجيه المتعلمين، وهو عملية تطوير مستمرة تساعد في تنمية معارفهم وأفكارهم ومعتقداتهم وفهمهم لقدراتهم" (أبو لبن، 2017، ص143)

كما يعرف بأنّه: كل الطرق والإجراءات التي تعمل على الارتقاء وتحسين أداء المعلمين ويعرف بأنّه محاولة تنمية متكاملة في شخصية المعلم من الناحية العلمية والثقافية والاجتماعية المرتبطة بحياته المدرسية إلى جانب البرامج والأنشطة التي تستهدف رفع كفاءته وزيادة تأهيله للقيام بواجبه على الوجه الأكمل (فهيم، حمزة، 2017).

ويعرف التطوير المهني إجرائياً بأنّه: زيادة فاعلية معلمي الكبار في أثناء الخدمة عن طريق تحسين كفاءاتهم المعرفية والمهنية والتقنية ورفع مستوى أدائهم وتجديد خبراتهم لمواجهة التطور في المواقف التعليمية لتعليم الكبار وصولاً لتحقيق الأهداف المرجوة.

الطريقة والإجراءات:

1- منهج الدراسة:

لتحقيق أهداف الدراسة اتبع المنهج الوصفي التحليلي، الذي يهدف إلى "جمع المعلومات وتصنيفها وتنظيمها والتعبير عنها كمياً وكيفياً وذلك من أجل الوصول إلى استنتاجات وتعميمات تساعد في فهم الظاهرة وتطويرها" (عبيدات، عبد الحق، وعدس، 2011، ص89).

2- مجتمع الدراسة وعينتها:

تكون مجتمع الدراسة من جميع مديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار في محافظة (إب، ذمار، صنعاء)، البالغ عددهم (166) مديراً ومشرفاً، كما شمل مجتمع الدراسة جميع أساتذة كليات التربية في جامعات (إب، ذمار، صنعاء) البالغ عددهم (707) أعضاء هيئة تدريس في العام الدراسي (2019-2020) (الإدارة العامة للإحصاء بجامعة إب؛ وجامعة ذمار؛ وجامعة صنعاء، 2020؛ جهاز محو الأمية وتعليم الكبار، 2020) وقد تم اعتماد جميع أفراد المجتمع الأصلي لمديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار البالغ عددهم (166)، استجاب منهم (137) مديراً ومشرفاً، كما تم اختيار عينة طبقية عشوائية مكونة من (300) عضو هيئة تدريس بكليات التربية استجاب منهم (261).

3- أداة الدراسة:

استخدمت الدراسة الاستبانة، ولتصميم أداة الدراسة الحالية، تم مراجعة أدبيات الدراسات السابقة والأدب النظري ذات الصلة بموضوع الدراسة الحالية، وتم صياغتها من خلال مراجعة ذوي الخبرة والمهتمين بتعليم الكبار في الجامعات، ومراجعة الدراسات ذات الصلة التي بينت قصور دور الجامعات



عن ممارسة دورها في تدريب معلم الكبار، وفي ضوء ذلك تكونت الاستبانة من (22) عبارة وضعت على مقياس رباعي متدرج.

أ- صدق الأداة:

للتأكد من صدق الاستبانة، أستخدم نوعان من الصدق وهما: صدق المحكمين؛ حيث عرضت الاستبانة بصورتها الأولية (28) عبارة على (10) أساتذة متخصصين في تعليم الكبار والتعليم المستمر في جامعة (إب، الملك سعود، صنعاء)، وطلب منهم إبداء آرائهم، وملاحظاتهم حول وضوح، أو عدم وضوح عبارات الاستبانة، وتعديل أو إضافة ما يرونه مناسباً من عبارات الاستبانة. وبعد استكمال عملية التحكيم، تم رصد استجابة المحكمين وتحليلها إحصائياً، وتم اعتماد نسبة (80%) فأكثر لصلاحية العبارة، وفي ضوء الإجراءات السابقة حذفت ست عبارات وعدلت صياغة بعض العبارات للاستبانة.

كما استخدمت الدراسة الاتساق الداخلي؛ حيث تم التأكد منه على الصدق، بتطبيق الاستبانة ميدانياً على عينة عشوائية بلغت (25) من أساتذة كليات التربية في الجامعات الثلاث خلافاً لمجتمع الدراسة، ومن ثم حُسب معامل ارتباط بيرسون لكل عبارة بالدرجة الكلية للاستبانة، كما يوضح ذلك الجدول رقم (1) الآتي:

جدول (1) قيمة ارتباط بيرسون بين فقرات الاستبانة والدرجة الكلية للأداة

معامل الارتباط	العبارة	معامل الارتباط	العبارة
**0.731	12	**0.735	1
**0.673	13	**0.677	2
**0.791	14	**0.774	3
**0.814	15	**0.773	4
**0.701	16	**0.781	5
**0.799	17	**0.807	6
**0.817	18	**0.834	7
**0.842	19	**0.813	8
**0.831	20	**0.716	9
**0.704	21	**0.845	10
**0.791	22	**0.834	11

** دال إحصائياً عند مستوى (0.01)

يتضح من خلال الجداول (1) أن جميع العبارات دالة عند مستوى (0.01) وهذا يعطي دلالة على ارتفاع معاملات الاتساق الداخلي، كما يشير إلى مؤشرات صدق مرتفعة يمكن الوثوق بها في تطبيق الاستبانة.

ب- ثبات الأداة:

تم التأكد من ثبات الاستبانة، بتطبيقها على عينة (25) من أساتذة الجامعات الثلاث خلافاً لمجتمع الدراسة، واستخدمت الدراسة معامل ألفا كرونباخ (alpha Cronbach coefficient)



للحصول على معامل الثبات لمعوقات الجامعات اليمينية في التطوير المهني لمعلمي الكبار وقد بلغ (0.895) وهو معامل ثبات مرتفع ومقبول تربويًا؛ إذ يشير إلى صلاحية الاستبانة لتحقيق هدف الدراسة، وبذا تم إعداد الاستبانة بصورتها النهائية.

الوسائل الإحصائية: استخدمت الدراسة الحالية لتحليل بياناتها عددًا من الأساليب الإحصائية في برنامج (SPSS) وهي: معامل ارتباط بيرسون لمعرفة الاتساق الداخلي، معامل الفاكرونباخ لقياس ثبات الأداة، والمتوسطات الحسابية والانحرافات المعيارية لمعرفة معوقات قيام الجامعات اليمينية بدورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، وتحليل التباين الأحادي؛ لمعرفة مدى وجود فروق إحصائية من وجهة نظر أساتذة كليات التربية بالجامعات ومديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار نحو المعوقات وفقًا لمتغير الوظيفة، وسنوات الخبرة، واختبار أقل فرق معنوي (LSD) لمعرفة اتجاه الفروق البعدية بين أفراد العينة (عضو هيئة تدريس، مدير، مشرف). (سنوات الخبرة: أقل من 5 سنوات، من 5 إلى أقل من 10 سنوات، 10 سنوات فأكثر).

الإطار النظري للدراسة:

أولاً- التطوير المهني لمعلمي الكبار:

يعرف التطوير المهني للمعلم بأنه: عملية مقصودة تستهدف تحقيق زيادة في النمو المهني لدى المعلم، وتتم هذه العملية في مؤسسات تربوية تراعي منذ وضع برامجها وفي أثناء تنفيذها هذا الهدف فضلًا عن أنها تتضمن مجموعة من الإجراءات المخططة التي ينتج عنها النمو المهني للمعلم ممثلًا في زيادة تحسين ما لديه من معارف ومهارات تتعلق بعمله ومسؤولياته المهنية (الظاهر، 2010)

ويمثل مفهوم التطوير المهني لمعلم الكبار اتجاهًا تربويًا مهمًا؛ لأنه يرتبط بالتطوير المتكامل لجميع مهارات المعلم، ويمثل استراتيجية لتدريب معلم الكبار وتطوير مهاراته في أثناء الخدمة. ويستدعي تطوير مهارات معلم الكبار بشكل عام إيلاءه عناية خاصة في فهمه لأحدث النظريات التربوية والنفسية والطرق الفعالة، وتقنيات التعليم الحديثة مثل التعلم الإلكتروني والفردى والمصغر والتعلم الذاتي المستمر، والاطلاع على كل ما هو جديد في التربية وتعليم الكبار (البلوي، 2018)

وهذا يشير إلى أن ثمة مهارات متعددة ينبغي أن تعطى كل مهارة حقها ومستحقها من التطوير، وهي مهارات معرفية، ومهارات مهنية ومهارات تقنية وتطوير المهارات المعرفية لمعلم الكبار: تتمثل بإحاطة معلم الكبار بالمادة المعرفية التي سيقدمها للكبار وطرائق الاتصال؛ وبهذا فإن المقصود بتطوير المهارات المعرفية لمعلم الكبار، في حين تمثل تطوير المهارات المهنية لمعلم الكبار تقتضي توجيه التطوير بكيفية اختيار الطريقة وتنفيذها وكيفية استخدام الوسائل التعليمية المناسبة لتعليم الكبار وتقييم أثرها، وتطوير إمكاناته النفسية في التحلي بالصبر، والتعامل بفاعلية مع الكبار، من خلال عقد دورات التطوير المهني بشكل مستمر لمعلم الكبار لتجديد معلوماته ومهاراته باستمرار (موسى، 2016)



ما يستوجب على الكليات والجامعات إعداد الدورات التدريبية التي تهتم بتوعية معلم الكبار بكيفية البحث عن المعلومات وتحليلها، فضلاً عن تشجيع معلم الكبار على ممارسة تدريس الكبار باستخدام الوسائل التقنية.

1- مبادئ تعليم الكبار وعلاقتها بالتطوير المهني لمعلم الكبار:

تُعَدُّ المبادئ التي وضعها نولز (Knowles) في تعليم الكبار موجهاً ومرشداً للمتخصصين في تصميم وتطوير البرامج التدريبية للمتعلمين والعاملين في برامج تعليم الكبار، وقد أشار (أسعد، 2016) إلى هذه المبادئ وهي:

- الاستعداد للمعرفة: أي أن يعرف المتعلم أو المتدرب الفائدة التي يجنيها من عملية التعلم، وهنا يبرز أهمية إيجاد الرغبة للمعرفة والتعلم والتعرف على مبادئ تعليم الكبار لتنعكس على الدور الذي يقوم به المختصون من عملية التعلم والتدريب سواء كانوا متعلمين أو معلمين.
- التوجيه الذاتي والاستقلالية وإشراكهم في عملية تخطيط البرامج وتحمل مسؤولية اتخاذ القرارات.
- المعرفة السابقة والاعتماد عليها في عملية التعلم والتدريب، وبهذا يصبحون أكثر استعداداً للتعلم وهم بحاجة للمزيد من المعارف ليصبحوا أكثر كفاءة وقدرة في أداء ما يتطلب منهم من مهام.
- التحفيز واستخدام مواقف التعلم في الحياة الواقعية، وإذا ما تم الأخذ بهذه المبادئ في عملية التعليم والتدريب، فهذا بلا شك ينعكس آثاره على تصميم المادة التدريبية، واختيار الطرق، وإدارة جلسة تدريبية فعالة. وقد وضح أهم الجوانب التي يمكن أن يستفيد منها المدرب من خلال إدراكه لنموذج تعلم الكبار، ومنها: ضرورة معرفة المتدرب الفائدة من وراء حضور البرنامج التدريبي، إشعار المتدربين بأنهم مشاركون في تصميم البرنامج، والسماح لهم بإبداء ملاحظاتهم فيما يتعلق بهذا الأمر، وإدراكه لحاجات المتدربين، واستجابته لهم تعدد من الركائز الأساسية في عملية التدريب.

- الملاءمة المعرفية التي تتعلق بخصائص المتدربين ووفقاً لظروفهم والخبرة التي لديهم، حتى يتمكن من اختيار الطرق والأساليب المناسبة لأفكارهم.
- التدريب التشاركي في أثناء اللقاء التدريبي، بمعنى أنه لا بد من أن تتضمن جلسة التدريب بعض الأنشطة التي تمكن المتدربين من اختبار وقياس مدى فهمهم واستيعابهم لما يطرح من أفكار خلال الجلسة التدريبية وأن يستخدم طرق مناسبة كالتمارين التدريبية وتمثيل الأدوار وغيرها.

2- أهداف التطوير المهني لمعلم الكبار:

لما كان التطوير المهني يعني تنمية مهارات المعلم وقدراته لمواجهة الأدوار الجديدة وتنمية استعداداته للاضطلاع بهذه الأدوار، من أجل نجاح العملية التعليمية، فإنَّ التطوير المهني لمعلم الكبار



يُعدُّ من أساسيات تحسين العملية التعليمية، وذلك لما له من أهمية في تطوير أداء المعلم، وتمكينه من مواكبة التغيرات السريعة في مجال المعرفة الإنسانية، ومواكبة أحدث الأفكار والأساليب.

ويُعدُّ الاهتمام بتطوير معلم الكبار ضرورة قصوى؛ إذ يجب إعداد دورات تدريبية وبرامج موجهة لمعلمي الكبار، ليتسنى لهم اكتساب المهارات الضرورية التي يجب أن يتدربوا عليها من قبل المتخصصين علمياً وعملياً ممن يشهد لهم بالتميز العلمي من أساتذة الجامعات والمختصين (فراج، 2015).

ومن أهداف التطوير المهني والمعرفي لمعلم الكبار ما يأتي:

- ربط المادة العلمية بواقع الحياة للمتعلمين ومواءمتها معه، وتطوير المعلمين فيما يتعلق بطرق التدريس الفعالة وتوظيف الأنشطة والوسائل واستخدامها بشكل يتناسب مع المتعلمين واستخدام الوسائل والمصادر المتنوعة للتعلم.

- تطوير وعي معلم الكبار بمتغيرات العملية التربوية.

- تنمية مهارات معلم الكبار في استخدام التقنيات في مجال تعليم الكبار وكيفية توظيفها.

- تحسين قدراته المعرفية والمهنية التدريسية وتحديثها.

- إعادة تأهيله في أثناء الخدمة كي يظل مواكباً للاتجاهات والتطورات التربوية.

- رفع مستوى أدائه بإكسابه مهارات معرفية وميدانية مستحدثة في ميدان عمله (الأكلبي، 2012)، (سيد، الجمل، 2012).

- إكسابه مهارات جديدة محددة وتحسين كفاياته السابقة بغية تحسين الأداء في الوظيفة الحالية وخاصة تلك التي تسهم في تحقيق أهداف التعليم المستمر.

- إتاحة الفرص أمامه للتعليم المستمر؛ بغية مواكبة التغير في بيئة العمل، فضلاً عن تعزيز التقدم الوظيفي ودمج فرص التطوير الشخصي والمهني بهدف تحقيق أهداف المعلمين والمؤسسات التعليمية بشكل عام.

- تشجيعه على توظيف الأساليب التربوية الفاعلة في بيئات صافية وتعليمية محفزة.

- تطوير الاستراتيجيات والممارسات التعليمية لتلبية الاحتياجات المتنوعة للدارسين.

- تدعيم توظيف مجموعة متنوعة من استراتيجيات التقييم المتمركزة حول المتعلم بما في ذلك مناحي التقييم البنائي والختامي (الخريري، 2017).

- تزويد معلم الكبار بالاستراتيجيات المختلفة كطريقة حل المشكلات والتعلم التعاوني، وتمكينه المعلم من ربط محتوى المادة بمعرفة الكبار.

- تنمية قدرة معلم الكبار على استخدام الأنشطة التعليمية الملائمة للكبار.

- تطوير مهارة معلم الكبار على الحوار والتفاعل مع الكبار في مراكز تعليم الكبار.

- تمكين معلم الكبار من بناء بيئة تفاعلية للمتعلمين الكبار وفرصة للتعلم وتطوير واستيعاب المعرفة الجديدة.



-تمكين معلم الكبار من تطوير وتحسين ممارساته في تدريس الكبار من خلال المشاركة المهنية في مراكز التدريب في أثناء الخدمة (Berit et al., 2015).

-وأضاف سليمان (2016) إلى أن برامج التطوير المهني لمعلم الكبار تسعى إلى تحقيق مجموعة من الأهداف لعل أبرزها:

- مساعدة المعلم في الكشف عن قدراته وميوله والعمل على تنميتها وتطويرها.
- سد جوانب القصور وعدم الكفاءة في عملية إعداد المعلم قبل الخدمة.
- الاستفادة من نتائج البحوث بوصفها أساساً لعملية تحسين قدرات المعلم ومهاراته التدريسية.
- تبادل الخبرات والتجارب بين المعلمين المشاركين في الأنشطة المختلفة للبرامج التطوير المهني.
- صقل مهاراته وتجديد معارفه لمواكبة التطورات والتقنيات الحديثة.
- تحسين أدائه وتحقيق الرضا الوظيفي له.
- تمكينه من الأدوار الجديدة (سليمان، 2016)
- تأهيل معلمي الكبار غير المؤهلين علمياً وتربوياً.
- مساعدة معلمي الكبار على تقويم أدائهم بشكل مستمر.
- حل المشكلات التي تواجههم.
- تنمية الاتجاهات الإيجابية لدى المعلم نحو تعليم الكبار بشكل عام ونحو وظيفته وأدواره بشكل خاص.
- تنمية مهارات معلمي الكبار في التعلم الذاتي والتعلم عن بعد باستخدام الوسائل التكنولوجية الحديثة.
- تنمية معارفهم ومهاراتهم لتحسين كفاءتهم (Tanang, 2014).
- بناء قدرة معلم الكبار على التفكير الإبداعي وتطويره في التعامل مع الأمور الطارئة، وقدرته على احتواء المشكلات وحلها وجعلها نقطة انطلاق لتطوير آليات العمل وتحديثها داخل البيئة التعليمية.
- تحسين أداء معلمي الكبار ومهاراتهم في العملية التعليمية.
- تمديد تجربة معلم الكبار الفردية بهدف التطوير الوظيفي أو الترقية الوظيفية.
- تعزيز الرضا الوظيفي لهم.
- تمكينهم من عمليات التغيير والتطوير.
- تنمية مهاراتهم سواء كانت تدريسية أم بحثية، وتشجيعهم على التعلم مدى الحياة (عسيري، 2017، ص152).
- تطوير مهارات توظيف تقنيات التعليم المعاصرة واستخدامها في إيصال المعلومة للمتعلم الكبير بشكل فاعل.
- تمكينه من مهارات استخدام مصادر المعلومات والبحث عن كل ما هو جديد ومتطور.
- ترسيخ مبدأ التعلم المستمر والتعلم مدى الحياة، والاعتماد على أساليب التعلم الذاتي.
- الإسهام بشكل فاعل في معالجة القضايا التعليمية بأسلوب علمي ومتطور.
- مواكبة المستجدات في مجال نظريات التعليم والتعلم، والعمل على تطبيقها لتحقيق الفاعلية في التعليم (محمد، الحربي، 2016، 16)



- تنمية القدرة لديه على استخدام الوسائل التكنولوجية والعروض العملية خلال ممارسة التدريس للكبار.
 - تعزيز قدرته على تطبيق تكنولوجيا المعلومات؛ إذ أصبحت القدرة على تطبيق تكنولوجيا المعلومات واحدة من القدرات المهنية اللازمة لمعلم الكبار خاصة في الدول المتقدمة.
 - تدريبه من خلال بيئة الشبكة الافتراضية على شبكة الإنترنت، من أجل التواصل المتبادل أو التعاون أو حل المشكلات.
 - تحقيق غايات وأهداف التدريب والتعليم المستمر لمعلم الكبار ومواكبة التطوير وتقنيات التعليم الحديثة عبر الإنترنت والتدريب عن بعد (Wanga and Huang,2019)
- أهمية التطوير المهني لمعلم الكبار ومبرراته:**

يُعدُّ التطوير المعرفي والمهني للمعلمين بشكل عام ومعلم الكبار بصفة خاصة ضرورة ملحة لتحقيق الإصلاحات التعليمية الحديثة التي تتطلب منها مواكبة التغير في أدوارهم، تبعاً لمتغيرات الحياة، وذلك باتباع طرائق التدريس الحديثة التي تدعم الإبداع والابتكار واستقلالية التفكير والمهارات المرتبطة باحتياجات سوق العمل التي تعد من الجوانب التي تفرض على المعلمين صقل قدراتهم ومهاراتهم ليستطيعوا العطاء وبذل كل إمكانياتهم من أجل التطوير والتقدم (ضحاوي، 2009، 52)

وقد ظهرت العديد من الدراسات التي أكدت أهمية التطوير التقني لمهارات المعلم بشكل عام ومعلم الكبار بصفة خاصة، لعل أبرزها: دراسة علي (2018)، ودراسة Mantyla and (Gividen,2016) ودراسة حامد (2016) ودراسة (Gebara, 2010)؛ إذ أجمعت هذه الدراسات على:

- ضرورة تطوير المهارات التقنية لمعلمي الكبار من خلال استخدام البرامج التدريبية الإلكترونية المخططة وفقاً لتصورات المعلمين واحتياجاتهم.
- الحرص على تدريبهم على استخدام تقنيات التعليم في أثناء عملية التعليم والتعلم.
- ضرورة توافر التقنيات التعليمية وتدريب المعلمين على استخدامها في العملية التعليمية.
- نشر الوعي في أوساط المعلمين بأهمية استخدام التقنيات الحديثة.
- ضرورة رصد الموارد المالية الكافية في توفير التقنيات التعليمية الحديثة وتطوير مهارات المعلمين على كيفية استخدامها.

ولهذا تتمثل أهمية التطوير المهني لمعلم الكبار بأنّه:

- تطوير مهارات معلم الكبار التدريسية والتمكن من استخدام استراتيجيات مناسبة.
- تمكينه من استخدام أساليب التعلم الذاتي في البحث والحصول على المعلومات والمعارف.
- القدرة على استخدام التكنولوجيا الحديثة في التدريس.



- تطوير مهارة معلم الكبار في تطبيقات التعلم الإلكتروني، وتمكينه من مواكبة تحديات العصر في العلوم والتقنية (علي، 2018).
- تمكين معلم الكبار من استخدام تكنولوجيا المعلومات والتعليم الإلكتروني في خدمة محو الأمية وتعليم الكبار من خلال توفيرها وتدريبه على استخدامها الأمثل في العملية التعليمية.
- إكساب معلم الكبار المهارات الأساسية اللازمة في الممارسات التدريسية في برامج محو الأمية (السقاف، 2013).

3-مبررات الاهتمام بتدريب وتطوير معلم الكبار:

تعددت مبررات الاهتمام بإعداد برامج تدريب معلم الكبار لتعكس توجهات نظرية متعددة بطبيعة تعليم الكبار وباحتياجات المعلم المختلفة، وبالسلبيات التي يعاني منها تعليم الكبار، ويؤدي التدريب لمعلم الكبار دوراً أساسياً في بناء معلوماته ومعارفه وتطويرها، وتنمية قدراته ومهاراته، وتدريبه على كيفية التعامل مع الكبار وتحمل مسؤولية معلم محو الأمية، وتوفير خبرات التعلم الفعال، والتمكن من طرق البحث للحصول على المعرفة (حجازي، 2009)

وتعود أهمية تدريب معلم الكبار بتزويده بالمعلومات والمهارات التي يصبح من خلالها عاملاً مؤثراً في تشكيل اتجاهات الدارسين وتزويدهم بالوسائل التي تعينهم على فهم دورهم في الحياة، رفع مستوى أدائهم بخصائصهم وخبراتهم المتفردة، ودفعه نحو التعليم الذاتي، بما يكفل له مواصلة متابعة التطورات العلمية والتربوية الحديثة؛ حيث تمكنه من اكتساب المزيد من المعارف الحديثة في مجالات تخصصه، وتمكن معلم الكبار من المهارات البحثية والمنهجية اللازمة لعمله وممارسته، وتدريبه على مهارات الاتصال، وتمكن معلم الكبار من مهارات التعليم مدى الحياة (موسى، 2016).

كما أن هناك مبررات عديدة للاهتمام بالبرامج التدريبية للمعلم في هذا العصر، ويمكن إجمال ذلك فيما يلي:

- أن التجديد والتطوير أمران ضروريان كي يستطيع المعلمون مواجهة التحديات ومتابعة التطورات الجديدة.
- الانفجار المعرفي الذي أصبح من سمات العصر وسهولة تدفق المعلومات.
- دور معلم الكبار المنوط به في تغيير المفاهيم والاتجاهات: إن مهمة معلم الكبار ليست في نقل المعرفة والمعلومات فقط، بل في تكوين المواطن الصالح ومساعدته على اكتساب القيم والاتجاهات المرغوبة والسلوك القويم الذي يسمح له بتعديل الاتجاهات والميول وترسيخها حسب ما تقتضي الضرورة، ومن ثم يجب أن تتضمن برامج التدريب والتطوير تلك القيم والاتجاهات والنظر إليها بوصفها مكوناً أساسياً لأي برنامج موجه لمعلم الكبار.
- اختلاف طرق تعليم الكبار عن الصغار: إن تدريب معلم الكبار على إشراك الدارسين في العملية التعليمية أمر مهم؛ لذا يجب تدريب معلم الكبار على تلك الأساليب والطرائق التي من شأنها أن



تفعل دور المتعلم الكبير وجعله مشاركاً في الموقف التعليمي، بالإضافة إلى تفعيل الأنشطة التعليمية في العملية التعليمية ولعب الأدوار وغيرها من الأساليب التربوية المهمة التي من شأنها مساعدة الكبار على التعلم.

- ضرورة توافر الكفايات العلمية والتعليمية: تشير عدد من الأدبيات التربوية إلى أنَّ الشروط الأساسية لنجاح معلم الكبار تتمثل في ضرورة توافر مختلف الكفايات للمعلم مع الإلمام بالمعلومات الأساسية في المواد التي يقوم بتدريسها، وبالطرق المناسبة لتعليم الكبار، ومن ثم أصبح الاهتمام بتنمية تلك الكفايات والمهارات المرتبطة بها لدى المعلم أمراً جوهرياً سواء في برامج إعدادة أو في برامج تدريبية في أثناء الخدم؛ ولذا تعني الجهات المسؤولة عن برامج التدريب تحليل محتوى ما يقوم المعلم بتدريسه بوصفه مصدرًا لاشتقاق تلك الكفايات التي يدرّب المعلم عليها.

- المتغيرات والمستحدثات التي يشهدها العصر تفرض على معلم الكبار أدواراً جديدة ومهاماً لم تكن موجودة من قبل، وتتطلب ضرورة الاهتمام ببرامج إعدادة وتدريبه في أثناء الخدمة لتقديم الخبرات والأساليب التعليمية الحديثة وما من شأنه أن يكتسب المعلم المعارف والمهارات العامة والنوعية اللازمة له التي تجعله يتناسب ويتواءم مع أدواره الجديدة ومع مستحدثات العصر ومتغيراته ولعل هذا يفرض على الجهات المسؤولة كالجوامع في العالم العربي عموماً وفي اليمن بوجه خاص تدريب المعلمين وتطويرهم بما يتسق مع هذه التغيرات وبما يمكنهم من أداء أدوارهم المتعددة بأفضل صورة ممكنة.

- نتائج البحوث في التربية وعلم النفس وما تتوصل إليه من مبادئ ونظريات جديدة يمكن أن تغير كثيراً من المبادئ المتعارف عليها في ميدان التربية بوجه عام وتعليم الكبار بوجه خاص؛ ومن ثم فمن الضروري لمعلم الكبار الإلمام بهذه المعارف والنظريات الجديدة ليستفيد من تطبيقها في تعليم وتعلم الكبار.

- تطوير برامج تعليم الكبار الموجهة للكبار باستمرار وفقاً لذلك ينبغي أن يواكب تطوير أي برنامج تعليمي تدريب المعلمين الذين يوكل إليهم تدريس هذا البرنامج للكبار من خلال تطويرهم على كيفية التدريس، وتوظيف تكنولوجيا التعليم في هذا، وكيفية تقويم تعلم الدارسين، بل وكيفية تقويم البرنامج ذاته. بالإضافة إلى الموضوعات التي يحتويها البرنامج والتي قد تكون جديدة بالنسبة للمعلم نفسه.

- تطبيقات التعليم الإلكتروني وهو تطبيق العلم في جميع جوانب العملية التعليمية في إطار منظومي متكامل بما يساعد في حل المشكلات في العملية التعليمية، وتحقيق الأهداف التعليمية المرجوة بأفضل صورة ممكنة وبأقل تكلفة. وهذا يتطلب تدريب معلمي الكبار باستمرار على كيفية الاستفادة من كل ما هو جديد في مجال تكنولوجيا التعليم في عمليتي: تعليم وتعلم الكبار بما يساعد على تحقيق الأهداف التعليمية لبرامج تعليم الكبار بصورة جيدة.



- تغير الظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع: من المعروف أن تعليم الكبار يرتبط أساسًا بخطط التنمية في المجتمع بجوانبها المختلفة، فهو يهدف بدرجة كبيرة إلى تنمية القدرات المختلفة لأفراد المجتمع ليتمكنهم من المشاركة الفعالة في تنمية مجتمعاتهم؛ ولذا يجب على معلم الكبار أن يكون على وعي تام بالظروف الاجتماعية والاقتصادية والسياسية في المجتمع ومشكلات هذا المجتمع ومتطلباته، وكل هذا يتغير من فترة إلى أخرى؛ الأمر الذي يستدعي إعداد دورات تدريبية لمعلمي الكبار لتبصيرهم بهذه التغيرات.

- الاتجاه نحو مبدأ المحاسبية: التي بدورها فرضت أهدافًا جديدة في مجال إعداد المعلم وتدريبه في أثناء الخدمة منها تطوير مهارات التدريس، اكتساب المعارف وتعميق الوعي المهني، واكتساب مهارات جديدة لم تكن مستهدفة من قبل، واكتساب مهارات التقويم الذاتي والمستمر، ضرورة تلبية الاحتياجات المهنية لمعلم الكبار ومواجهة القصور في الأداء التدريسي لمعلم الكبار منها ضعف استخدام الأساليب العلمية في تقدير احتياجات الدارسين، وعدم القدرة على التعلم الذاتي والعجز في مواجهة مشكلات الدارسين الكبار وإدراك ما تفرضه الفروق الفردية بينهم من إجراءات يجب مراعاتها في أثناء التدريس.

- تزايد الاتجاه نحو الأخذ بمفهوم التربية المستمرة والتعلم الذاتي كاستراتيجية تربوية اتخذتها العديد من دول العالم نتيجة لتزايد المعارف وتطور الكفايات اللازمة للمهن المختلفة، وهذا يستدعي إعداد دورات تدريبية متعددة ومتنوعة لمعلمي الكبار، وضرورة أن تأخذ هذه الدورات بالتعلم الذاتي كاستراتيجية تعليمية لتنفيذ أغلب هذه الدورات (Omer et al., ; Akinci, and Acar, 2019) ; Gardiner et a et al., 2015، 2017؛ المطيري، 2014؛ المهدي، 2005)

ثانياً- معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن؛

على الرغم من أهمية تدريب وتطوير مهارات معلمي الكبار، فإن واقع الحال في اليمن كما تشير العديد من الدراسات أن معلم الكبار لم يحصل على حقه في التدريب والتطوير المهني أسوة بمعلمي التعليم العام، والحقيقة أن عدم تدريب المعلمين يعود إلى عدم وجود ميزانية خاصة، والنقص في الكوادر القادرة على التدريب، وعدم استقرار المعلمين في أثناء العمل في برامج تعليم الكبار نتيجة انخفاض الأجور وتأخر صرفها، وقلة الدرجات الوظيفية المتاحة، ومن خلال الاطلاع على بعض الدراسات النظرية لواقع برامج تعليم الكبار وتطويرها ومنها إعداد المعلم المناسب ومن أبرزها (Kasem,2015; Muhi Aldeen,2011)، و(الحاج، 2014؛ الهبوب، 2013؛ الفقيه، 2011؛ محمد، 2008؛ الخامري، 2008)، وانطلاقاً من نتائج الدراسة الميدانية التي قام بها الباحثان للكشف عن معوقات التطوير المهني لمعلم الكبار في الجامعات اليمنية، خلصت الباحثة إلى عدد من الاستنتاجات أبرزها ما يأتي:



- أن المتأمل لواقع التطوير المهني لمعلمي الكبار وخصوصًا في العالم العربي بصفة عامة واليمن بوجه خاص يجد أنه لا توجد مؤسسات تربوية متخصصة في إعداد وتدريب معلم الكبار بالقدر المماثل في مؤسسات معلمي التعليم الأساسي كما أنه يواجه العديد من المعوقات منها:
- أن هناك ندرة في برامج إعداد وتدريب معلم الكبار.
- أن برامج اعداد معلمي الكبار وأوضاعهم المهنية في الميدان تقوم على جهود تطوعية من قبل متخرجي الثانوية في الغالب.
- على الرغم من إنشاء برنامج تعليم الكبار في جامعة إب وعدد الدفعات التي تخرجت ما يقارب (21) دفعة وعلى الرغم من اتجاهات تطويره فإنه يكاد يحتضر اليوم لافتقاره لكثير من المتطلبات.
- ضعف فاعلية الوظيفة الثالثة للجامعة المتمثلة بغياب مراكز التدريب المستمر وبرامج الخدمة المجتمعية الأخرى في الجامعات اليمنية وخاصة في هذا المجال.
- عدم وجود أقسام تخصص تعليم الكبار بكليات التربية بكل الجامعات اليمنية لإعداد وتدريب معلم الكبار، بالإضافة إلى قصور كليات التربية في تطوير الأهداف التربوية لإعداد معلم الكبار؛ حيث تهتم بالنواحي النظرية أكثر من التطبيقية، فضلاً عن غياب الإعداد المهني للمعلمين كما ينبغي.
- قلة المتخصصين في محو الأمية وتعليم الكبار في الجامعات؛ مما يحرم كلياتها من توفر الخبرة اللازمة.
- غالبية العاملين في مجال محو الأمية وتعليم الكبار من معلمي المرحلة الابتدائية، باعتبار أنهم الأكثر انتشارًا والأقرب مهنيًا للقيام بتلك المهمة.
- عدم تفرغ معلمي الكبار للعمل في هذا المجال، وعدم درايتهم الكافية بطرق وأساليب تعليم الكبار ونظرياته، بالإضافة لافتقارهم للمهارة المنهجية التي تسمح لهم بمعالجة المشكلات الميدانية التي تواجههم.
- غياب القوانين والتشريعات التي تجعل النمو المهني في التعليم بصفة عامة، وتعليم الكبار بصفة خاصة من شروط الاستمرار في المهنة.
- الاعتماد على طرق تقليدية تعتمد في معظمها على التلقين والمحاضرات دون الاستفادة من تطبيقات التكنولوجيا الحديثة.
- غياب التخطيط الفاعل لبرامج التطوير المهني، فالتخطيط جزء لا يتجزأ من عملية التطوير والرقى بأدوار وأداء المعلم.
- غياب دور الخبراء وأصحاب الكفاءات في برامج التطوير المهني كأساتذة الجامعات والمختصين بمجال تعليم الكبار.
- عدم رغبة كثير من المعلمين في عملية التطوير المهني بسبب إهمالهم ماديًا ومعنويًا.
- محتوى برامج التدريب والتطوير لمعلم محو الأمية وتعليم الكبار موضوعات شكلية وبعيدة عن التجديد التربوي ولا تتفق مع متطلبات العصر؛ كونها تتمثل في تطوير مهارات معلم الكبار فيما يتعلق بمهارات التدريس المتعارف عليها، كما أن البرامج التي تعقد لمعلمي الكبار والتي تكون



- على شكل ورش عمل تعقد بصورة عشوائية وغير منظمة، فليس لها خطة سنوية تدير عليها ولم تعقد سنويًا وبصورة منتظمة.
- الدورات التدريبية المقدمة للمعلمين غير كافية لإكساب المعلم المهارات المهنية والتدريسية اللازمة للكبار، فضلًا عن أن بعض المعلمين العاملين في هذا المجال لم يحصلوا على أي دورات تدريبية قبل العمل.
- عدم وجود تسهيلات لتنفيذ هذه البرامج خاصة ما يتعلق بالأجهزة اللازمة لموضوعات التدريب.
- قصور كليات التربية في إعداد المعلم خصوصًا في بعض الجوانب العملية.
- قصور بعض برامج التدريب المنفذة لتدريب معلم الكبار، ويعزى هذا القصور إلى ضعف في تحديد الحاجات التدريبية للمعلمين، أو لضعف إعداد هذه البرامج وتنفيذها.
- محدودية فرص التطوير المهني لمعلمي الكبار في الجامعات اليمنية.
- أن أساليب التدريب والتطوير المهني للمعلم بصفة عامة ومعلمي الكبار خاصة يغلب عليها الطابع النظري، مع قلة استخدام الأساليب التي من شأنها تطوير الأداء المهني لمعلم الكبار.
- كليات التربية أو غيرها من كليات الجامعات اليمنية الأخرى، لا تسهم بإعداد وتدريب معلم متخصص في تعليم الكبار بعينه، بل معلمين متنوعي المصادر والتخصص، سواء من معلمي المرحلة الابتدائية والثانوية، مع الاكتفاء بعقد دورات تدريبية لهم، دون أن يكون هناك شعب بكليات التربية لإعداد وتدريب معلم متخصص في مجال تعليم الكبار كما هو الحال في الدول المتقدمة كالولايات المتحدة الأمريكية وروسيا وغيرها من الدول المتقدمة.
- الانفصال بين إعداد وتدريب المعلم قبل الخدمة وتدريب وتأهيل المعلم في أثناء الخدمة، ونجد هذا الانفصال في أن الإعداد قبل الخدمة تتولاه كليات التربية ومعاهد المعلمين، بينما الإعداد والتدريب في أثناء الخدمة تتولاه إدارات ووحدات التدريب والتأهيل في وزارة التربية والتعليم.
- ندرة الدرجات الوظيفية المتاحة لمتخرجي تعليم الكبار، والاعتماد الرئيس على المتطوعين من متخرجي الثانوية للتعليم في مراكز محو الأمية.
- ويمكن القول إنَّه على الرغم من التواصل القائم بين جهاز محو الأمية وتعليم الكبار وكليات التربية في الجامعات فيما يتعلق بالتدريب وبالتطوير المهني للمعلمين فإنَّ التخطيط والتنسيق الجيد في تصميم محتوى هذه البرامج لا يزال ضعيفًا أو شبه معدوم.
- أيضًا تقاعس كليات التربية عن أداء دورها في الوقت الحالي، في ظل الظروف الراهنة المتأثرة بالحرب الدائرة في اليمن، في تحقيق النمو أو التطوير المهني من خلال تفعيل برامج التدريب المختلفة، كما أنَّها تفتقد إلى الآلية اللازمة لإنجاح تلك المهمة.
- وهناك أيضًا معوقات أخرى غير مباشرة تواجه التعليم الجامعي في اليمن، وقد تمثل المصدر الرئيس لظهور المعوقات السابقة، وتتمثل بالعوامل السياسية بما لها من دور شديد الضغط على



مختلف المؤسسات وخاصة الجامعات، ويزداد الأمر سوءاً عندما تكون البيئة السياسية في حالة من الاضطراب والتدهور كما هو الحال في اليمن. فمشكلة التعليم في اليمن مشكلة مزمنة، ولكن تضاعفت آثارها بسبب تفاقم الحرب في البلاد، حيث توسعت آثار الحرب ولم تقتصر على الجانب الاقتصادي أو الجانب الصحي والنفسي، وإن كان هناك مأساة حقيقية مؤلمة في هذه الجوانب، إلا أن الجانب التعليمي كان الأشد تأثراً على طول سنوات الحرب التي لا تزال تشهدها اليمن حتى اليوم. فأطراف النزاع في اليمن لم تعمل على تحييد المؤسسات التعليمية عن الصراع، فقد أدى التجاذب بين أطراف النزاع السياسي إلى انتشار الصراعات السياسية والحزبية بين العاملين في المؤسسات التعليمية، وتنامي الضغوط السياسية على صناع القرار في هذه المؤسسات، وخاصة الجامعات؛ وهو ما أدى إلى توقف العديد منها وتدهور مستوى الأداء فيها، وتحول بعضها إلى أماكن للنازحين من مناطق الصراع بسبب الأوضاع الأمنية والاقتصادية التي فرضتها الحرب، وأثرت بشكل كبير على المعلمين والطلبة على حد سواء.

نتائج الدراسة وتفسيرها:

النتائج المتعلقة بالسؤال الأول:

وينص على: "ما المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس بكليات التربية، ومديري ومراكز تعليم الكبار؟".

وللإجابة عن هذا السؤال تم حساب المتوسطات الحسابية، والانحراف المعياري لكل فقرة من فقرات الاستبانة، وتم الاعتماد في الحكم الدرجة للاستجابة على معيار اتفق عليها محكمو الاستبانة لتحديد درجة الإعاقة وترتيب العبارات كما هو موضح في الجدول (2) الآتي:

جدول (2) درجة الحكم على معوقات قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار.

درجة الإعاقة	من 0 - 0.75	من 0.76 - 1.50	من 1.51 - 2.25	من 2.26 - 3
مدى المتوسطات	منعدمة	ضعيفة	متوسطة	قوية

وفيما يلي عرض إجابة السؤال الأول كما في الجدول (3)



جدول (3) التكرارات والنسب المئوية والمتوسطات الحسابية والانحراف المعياري لاستجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن.

الرتبة	الانحراف المعياري	المتوسط الحسابي	درجة الموافقة				التكرار والنسبة المئوية	المعوقات	الرقم
			منعدمة	بدرجة ضعيفة	بدرجة متوسطة	بدرجة قوية			
3	0.42	2.81	0	4	68	326	ك	قلة المخصصات المالية لتصميم البرامج التدريبية للتطوير المهني لمعلمي الكبار.	1
			0	1	17.1	81.9	%		
8	0.48	2.73	0	6	94	298	ك	ضعف التواصل بين كليات التربية في الجامعات وجهاز محو الأمية وتعليم الكبار للمبادرة في التخطيط لتطوير المعلمين.	2
			0	1.5	23.6	74.9	%		
7	0.45	2.74	0	2	101	295	ك	غياب القوانين والتشريعات التي تلزم بتطوير معلمي الكبار أثناء الخدمة.	3
			0	0.5	25.4	74.1	%		
17	0.68	2.48	3	33	132	230	ك	بناء الدورات التدريبية دون الأخذ في الاعتبار حاجات معلمي الكبار الفعلية.	4
			0.8	8.2	33.2	57.8	%		
17	0.75	2.48	8	37	110	243	ك	عزوف معلمي الكبار عن الالتحاق ببرامج التدريب أثناء الخدمة.	5
			2	9.3	27.6	61.1	%		
6	0.50	2.75	0	13	72	313	ك	نقص الكوادر المتخصصة في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي الكبار	6
			0	3.3	18.1	78.6	%		
14	0.67	2.52	2	34	116	246	ك	ندرة التدريب المستمر لمعلمي الكبار.	7
			0.5	8.5	29.1	61.9	%		
13	0.61	2.55	0	25	130	243	ك	قصور برامج التدريب عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي.	8
			0	6.3	32.6	61.1	%		
12	0.59	2.58	0	21	125	252	ك	قلة الاهتمام بالجانب التطبيقي عند تدريب معلمي الكبار.	9
			0	5.3	31.4	63.3	%		
11	0.57	2.65	3	10	110	275	ك	الاقتصار على أساليب التقليدية في تدريب معلمي الكبار.	10
			0.8	2.5	27.6	69.1	%		
15	0.72	2.50	14	12	132	240	ك	ندرة تدريب معلمي الكبار على أساليب تقويم متعددة.	11
			3.5	3	33.2	60.3	%		
15	0.66	2.50	10	8	153	227	ك	ضعف المتابعة لعائد التدريب في مجال تعليم الكبار.	12
			2.5	2	38.5	57	%		
10	0.56	2.66	0	18	101	279	ك	ضعف تأهيل المعلمين غير المتخصصين في تعليم الكبار.	13
			0	4.5	25.4	70.1	%		
18	0.64	2.47	2	26	151	219	ك	ضعف الحوافز المقدمة للقائمين على تخطيط البرامج التدريبية لمعلمي الكبار.	14
			0.6	6.5	37.9	55	%		
9	0.65	2.68	8	17	69	304	ك	غياب التنسيق مع الجهات والمنظمات الدولية التي تعني بتعليم الكبار ودعمه.	15
			2	4.3	17.3	76.4	%		
4	0.49	2.77	0	13	66	319	ك	الظروف غير المستقرة في اليمن تعيق الجامعات عن القيام بدورها في تطوير مهارات معلمي الكبار.	16
			0	3.2	16.6	80.2	%		
5	0.48	2.76	0	9	77	312	ك	ندرة في الأقسام المتخصصة في اعداد معلمي الكبار في الجامعات اليمنية.	17
			0	2.3	19.3	78.4	%		
16	0.62	2.49	0	27	150	221	ك	قلة توظيف التقنيات الحديثة في تقديم الدورات التدريبية لمعلمي الكبار.	18
			0	6.8	37.7	55.5	%		
19	0.62	2.43	2	21	178	197	ك	قلة في الأماكن التي تقدم البرامج التدريبية لمعلمي الكبار.	19
			0.5	5.3	44.7	49.5	%		
7	0.51	2.74	0	14	76	308	ك	عدم توفر قاعدة بيانات سليمة حول قضايا محو الأمية وتعليم الكبار في اليمن.	20
			0	3.5	19.1	77.4	%		
2	0.52	2.83	4	13	30	351	ك	الاعتماد الكبير في محو الأمية على المتطوعين من متخرجي الثانوية.	21
			1	3.3	7.5	88.2	%		
1	0.36	2.85	0	1	57	340	ك	عدم توفر الدرجات الوظيفية لمتخرجي تعليم الكبار.	22
			0	0.3	14.3	85.4	%		
-	0.59	2.64	المتوسط الحسابي العام						



يتضح من الجدول رقم (3) أن فقرات المعوقات التي تحد من قيام الجامعات اليمنية بالتطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن تتضمن (22) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.43- 2.85) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الرباعي التي تشير إلى (درجة قوية) وتشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بتطوير مهني لمعلمي الكبار في اليمن.

بلغ المتوسط الحسابي العام لجميع الفقرات (2.64)، بانحراف معياري (0.59)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بين أفراد عينة الدراسة على المعوقات التي تعيق الجامعات اليمنية في التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، من أبرز تلك المعوقات: (عدم توفر الدرجات الوظيفية لمتخرجي تعليم الكبار، وكذلك الاعتماد الكبير في محو الأمية على المتطوعين من متخرجي الثانوية، بالإضافة إلى قلة المخصصات المالية لتصميم البرامج التدريبية للتطوير المهني لمعلمي الكبار)، وقد يعزى ذلك إلى أن كليات التربية تنفق إلى كثير من الإمكانيات المادية والبشرية، مع وجود العديد من المعوقات التي تؤثر سلباً في قيام الجامعات بدورها في تدريب معلم الكبار، وخاصة في ظل الظروف الاستثنائية الحالية التي يمر بها اليمن، وتتمثل في ضعف الإمكانيات المرصودة، وضعف تأهيل بيئة التدريب وعدم توفر الأجهزة والمعدات، نتيجة ضعف في الدعم المادي والبشري في مجال تدريب المعلمين، وضعف وجود المتخصصين في إعداد البرامج التدريبية الهادفة لمعلم الكبار، وتدني الدور الذي تقدمه كليات التربية، ومحدوديته.

أوضحت النتائج في الجدول رقم (3) أن من الفقرات التي حصلت على أعلى متوسط حسابي للمعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بالتطوير المهني لمعلمي الكبار تتمثل في الفقرات رقم (22، 21، 1، 16، 17، 6، 3، 20، 2)، مرتبة تنازلياً وفقاً للمتوسط الحسابي لها، وذلك على النحو الآتي:

1- جاءت الفقرة (22) وهي: "قلة توفر الدرجات الوظيفية لمتخرجي تعليم الكبار" بالمرتبة الأولى بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.85)، وانحراف معياري (14.3)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن قلة الحصول على الوظائف لمتخرجي تعليم الكبار مقارنة بغيرهم من مخرجات التعليم العام، من المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بمسؤولياتها في التطوير والتدريب المهني، مما يسبب عجزاً في المعلمين المتخصصين للعمل في مراكز تعليم الكبار، وقد تعزى هذه النتيجة إلى النظرة المجتمعية لمؤسسات تعليم الكبار، ولمعلمي الكبار مقارنة بأوضاع المعلمين الآخرين؛ الأمر الذي يؤدي إلى تقليل حصص التوظيف لمعلم الكبار.

2- جاءت الفقرة رقم (21) وهي "الاعتماد الكبير في محو الأمية على المتطوعين من متخرجي الثانوية". بالمرتبة الثانية بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط



حسابي (2.83)، وانحراف معياري (0.52)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن الاعتماد على المتطوعين من متخرجي الثانوية العامة، للعمل في مراكز محو الأمية وتعليم الكبار من المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بممارسة دورها في التدريب والتنمية المهنية لمعلم الكبار، وهذا يتنافى مع ما أوصت به بعض المؤتمرات الدولية ومنها المؤتمر الثالث الذي عقد في طوكيو باليابان عام 1972م، بأهمية الحاجة إلى تدريب المتطوعين، كما أكد أن معلمي الكبار يحتاجون بطبيعة الحال إلى التزود بالمهارات المعتادة كإعداد الدروس والبرامج واستخدام الوسائل اللازمة لتسهيل عملية التعلم، بالإضافة إلى مؤتمر بليم الذي عقد في البرازيل عام 2009م الذي أكد على أهمية تدريب معلم الكبار، وتحسين مستوى التدريب، وبناء القدرات، والإعداد المهني للمعلمين في مجال تعليم الكبار (الجابي، 2014:430).

3- جاءت الفقرة رقم (1) وهي " قلة المخصصات المالية لتصميم البرامج التدريبية للتطوير المهني لمعلمي الكبار " بالمرتبة الثالثة بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.81)، وانحراف معياري (0.42)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة في أن قلة المخصصات المالية لتصميم البرامج التدريبية لتطوير معلمي الكبار من المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بدورها في تصميم البرامج التدريبية، وتعزى هذه النتيجة إلى عدم اهتمام وزارة المالية بتخصيص ميزانية كافية للجامعة تستطيع من خلالها بناء الدورات التدريبية وتصميم برامج من شأنها تنمية مهارات معلمي الكبار في هذا التخصص.

4- جاءت الفقرة رقم (16) وهي "الظروف غير المستقرة في اليمن تعيق الجامعات عن القيام بدورها في تطوير مهارات معلمي الكبار" بالمرتبة الرابعة بين فقرات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.77)، وانحراف معياري (0.49)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن الظروف التي تمر بها اليمن من حروب وعدم استقرار من المعوقات التي تعيق الجامعات عن القيام بدورها في تدريب وتطوير معلمي الكبار، وقد تعزى هذه النتيجة إلى استمرار الحروب والأوضاع التي مرت ولا تزال تمر بها اليمن حتى الآن فنتج عنه توقف مختلف المؤسسات التعليمية ومنها الجامعات عن أداء عملها.

5- جاءت الفقرة رقم (17) وهي " ندرة في الأقسام المتخصصة في إعداد معلمي الكبار في الجامعات اليمنية." بالمرتبة الخامسة بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.76)، وانحراف معياري (0.48)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن ندرة الأقسام المتخصصة في إعداد معلمي الكبار في الجامعات من المعوقات التي تحول دون الاهتمام بالتطوير المهني وتحسين مهاراتهم المهنية، وقد تعزى هذا النتيجة إلى أنه بغض النظر عن الجهود التي تبذلها الجامعات اليمنية في مجال إعداد وتدريب



المعلمين بشكل عام، فإن هذه الجهود لا تزال غير كافية في مجال تعليم الكبار، خاصة أن جامعة إب هي الجامعة الوحيدة على مستوى الجمهورية اليمنية التي تتوفر فيها قسم لتعليم الكبار والتعليم المستمر من مهامه تأهيل وتدريب المعلمين للعمل في مراكز تعليم الكبار.

6- جاءت الفقرة رقم (6) وهي "نقص الكوادر المتخصصة في تقديم البرامج التدريبية لمعلمي الكبار بالمرتبة السادسة بين فقرات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.75)، وانحراف معياري (0.50)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن نقص الكوادر المتخصصة في تدريب معلمي الكبار من المعوقات التي تحد من قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، وقد تعزا هذا النتيجة إلى أن الجامعات اليمنية تقنقر إلى الكوادر البشرية الكافية والمؤهلة في تعليم الكبار؛ الأمر الذي نتج عنه محدودية فرص بناء وتقديم برامج التطوير المهني لمعلمي الكبار، كما تعزا هذه النتيجة إلى وجود نقص كبير في المتخصصين في مجال محو الأمية وتعليم الكبار؛ وهو ما يستدعي ضرورة تنظيم برامج لإعدادهم وتطويرهم وتزويدهم بكل المستجدات في مجال تعليم الكبار.

7- جاءت الفقرتان رقم (3، 20) وهما "عدم توفر قاعدة بيانات سليمة حول قضايا محو الأمية وتعليم الكبار في اليمن"، "غياب القوانين والتشريعات التي تلزم بتطوير معلمي الكبار في أثناء الخدمة، في المرتبة السابعة بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.74)، وانحراف معياري (0.45، 0.51)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن عدم توفر قاعدة بيانات سليمة حول قضايا محو الأمية وتعليم الكبار في اليمن، غياب القوانين والتشريعات التي تلزم بتطوير معلمي الكبار في أثناء الخدمة، من المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار، وقد تعزا هذه النتيجة إلى أنه على الرغم من الأهداف المنشودة التي وضعت لمحو الأمية ومحاولة الدولة وفقاً لإمكاناتها الرفع من مستواه ليحقق تلك الأهداف، فإن هناك قصور في توفير قاعدة بيانات تخص هذا المجال، وهذا يكون سبباً لاستمرار ارتفاع نسبة الأمية، وعدم الاهتمام بتدريب وتطوير معلم الكبار ذات الاختصاص ببرامج محو الأمية (الذيفاني، 2004، 248).

8- جاءت الفقرة رقم (2) وهي "ضعف التواصل بين كليات التربية في الجامعات وجهاز محو الأمية وتعليم الكبار للمبادرة في التخطيط لتطوير المعلمين" بالمرتبة الثامنة بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.73)، وانحراف معياري (0.48)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف التواصل بين كليات التربية وجهاز محو الأمية وتعليم الكبار من المعوقات التي تحد من قيام الجامعات بعملية التطوير المهني لمعلمي الكبار، وقد تعزا هذه النتيجة إلى التساهل من قبل المسؤولين بجهاز محو الأمية وتعليم الكبار في التواصل مع كليات التربية، فضلاً عن عدم اهتمام القيادات

الأكاديمية وأعضاء هيئة التدريس بالاطلاع على متطلبات تعليم الكبار، وخاصة فيما يتعلق بالتخطيط للبرامج التدريبية التي من شأنها تطوير المعلم في مجال تعليم الكبار والاهتمام بتدريبهم في أثناء الخدمة، كما تعزا هذه النتيجة إلى ضعف إنشاء شراكات ناجحة للتطوير المهني مع الجامعات والمدارس التي تشارك في تدريب المعلمين وتطوير مهاراتهم.

يتضح من الجدول رقم (3) أن فقرات المعوقات التي تحد من قيام الجامعات اليمنية بالتطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن تتضمن (22) فقرة، تراوحت المتوسطات الحسابية لها بين (2.43)، (2.85) وهذه المتوسطات تقع في الفئة الرابعة من فئات المقياس المتدرج الرباعي التي تشير إلى (درجة قوية) وتشير النتيجة السابقة إلى تقارب استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بتطوير مهني الكبار في اليمن.

ومن نتائج الجدول رقم (3) يتضح أن أقل الفقرات التي حصلت على أدنى المتوسطات الحسابية للمعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار، تمثلت بالفقرات رقم (8)، (7)، (11)، (12)، (18)، (4)، (5)، (14)، (19) مرتبًا تنازليًا وفقًا للمتوسط الحسابي لها وذلك على النحو الآتي:

1- جاءت الفقرة رقم (8) وهي "قصور برامج التدريب عن تزويد المعلم بمهارة التعلم الذاتي" بالمرتبة الثالثة عشر بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.55)، وانحراف معياري (0.61)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن قصور البرامج التي تزود المعلمين بمهارات التعلم الذاتي من المعوقات التي تحد من قيام الجامعات في التطوير المهني لمعلمي الكبار، وقد تعزا هذه النتيجة إلى أن معلم الكبار ينتظر إعلان إدارة جهاز محو الأمية وتعليم الكبار أو الجامعات عن برامج التدريب، وهذا ما يجعله مقيدًا عن المبادرة بتمية ذاته تخصصيًا ومهنيًا بالحصول على المعلومات بأنفسهم؛ وهو ما يجعل معلم الكبار غير قادر على الشعور بالثقة بالنفس والقدرة عن التدريب والتعلم الذاتي من خلال الاطلاع على كافة أنواع المعرفة من مصادرها بدون قيود تجعله محصور بمعلومات بعينها.

2- جاءت الفقرة رقم (7) وهي "ندرة التدريب المستمر لمعلمي الكبار" في المرتبة الرابعة عشر بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.52)، وانحراف معياري (0.67)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن ندرة التدريب المستمر لمعلمي الكبار من المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار، وقد تعزا هذه النتيجة إلى انتقال تلك الجامعات إلى الإمكانيات المادية والبشرية التي من شأنها ضمان التدريب المستمر في أثناء الخدمة لمعلمي الكبار في اليمن، قلة برامج التدريب المستمر للمعلمين في المرحلة الابتدائية في اليمن.

3- جاءت الفقرتان رقم (11، 12) وهي "ندرة تدريب معلمي الكبار على أساليب تقويم متعددة"، "ضعف المتابعة لعائد التدريب في مجال تعليم الكبار" في المرتبة الخامسة عشر بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.50)، وانحراف معياري (0.72)؛ (0.66)، وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن ندرة تدريب معلمي الكبار على أساليب تقويم متنوعة، وضعف المتابعة لعائد التدريب في مجال تعليم الكبار، من المعوقات التي تحد من قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار، ما يعني أن معلمي الكبار بحاجة ملحة إلى تنمية مهاراتهم في مجال استخدام استراتيجيات التقويم المناسبة للدارسين كالتقويم الذاتي، واستراتيجيات التدريس والتقويم الحديثة المناسبة لتعليم الكبار، كذلك تعزا هذه النتيجة إلى أن الدورات التدريبية التي تقدم للمعلمين، تفقر للاهتمام والمتابعة لمعرفة مدى الاستفادة منها لدى المعلمين، وهذا بلا شك يؤدي إلى قصور في المتابعة لعائد التدريب في تعليم الكبار.

4- جاءت الفقرة رقم (18) وهي "قلة توظيف التقنيات الحديثة في تقديم الدورات التدريبية لمعلمي الكبار" في المرتبة السادسة عشر بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.49)، وانحراف معياري (0.62)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن قلة توظيف التقنيات الحديثة في تقديم الدورات التدريبية لمعلمي، من المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار، ويمكن أن تعزا هذه النتيجة إلى ضعف البنية التحتية التقنية في الجامعات ومراكز تعليم الكبار في اليمن وافتقارها إلى الوسائل والتقنيات الحديثة التي تسهم بشكل كبير في تطوير المعلمين والاستفادة من التكنولوجيا الحديثة في الحصول على المعلومات التي تنمي مهاراتهم في التدريس.

5- جاءت الفقرتان رقم (4، 5) وهي "بناء الدورات التدريبية دون الأخذ في الاعتبار حاجات معلمي الكبار الفعلية"، "عزوف معلمي الكبار عن الالتحاق ببرامج التدريب في أثناء الخدمة" بالمرتبة السابعة عشر بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.48)، وانحراف معياري (0.75)، (0.68)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن بناء الدورات التدريبية دون الأخذ في الاعتبار حاجات معلمي الكبار الفعلية، من المعوقات التي تحد من قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار، وقد تعزا هذه النتيجة إلى أن أفراد عينة الدراسة يرون أن عدم مراعاة احتياجات المعلمين يعد سبباً لعزوف المعلمين عن التدريب، إضافة إلى أن الدورات التدريبية إن وجدت، غالباً ما تكون بعيدة عن الحاجات الفعلية التي يحتاجها معلمو الكبار، وهو ما يؤدي إلى عزوفهم عن الالتحاق بتلك البرامج أو الدورات.



6- جاءت الفقرة رقم (14) وهي "ضعف الحوافز المقدمة للقائمين على تخطيط البرامج التدريبية لمعلمي الكبار" في المرتبة الثامنة عشر بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.47)، وانحراف معياري (0.64)؛ وهذا يدل على أن هناك موافقة بدرجة قوية بين أفراد عينة الدراسة على أن ضعف الحوافز المقدمة للقائمين على تخطيط البرامج التدريبية لمعلمي الكبار من المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، وقد تعزا هذه النتيجة إلى أن أغلب أفراد عينة الدراسة مدركون أهمية تقديم الحوافز للقائمين على تخطيط البرامج التدريبية للمعلمين، والدور الذي يجب أن تقوم به الجامعات.

7- جاءت الفقرة رقم (19) وهي "قلة في الأماكن التي تقدم البرامج التدريبية لمعلمي الكبار" في المرتبة الأخيرة بين فقرات معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، بمتوسط حسابي (2.43)، وانحراف معياري (0.62)؛ وهذا يدل على أن أفراد عينة الدراسة يرون أن مسألة توفير الأماكن لا تشكل معوقاً كبيراً لإعاقة الجامعات في التطوير المهني لمعلمي الكبار، ويمكن أن تعزا هذه النتيجة إلى أنه بالإمكان تنفيذ البرامج أو تقديم الدورات التدريبية في أي مكان، طالما توفرت الخبرة والمعرفة والتخطيط والإمكانيات المادية لتقديم البرامج التدريبية؛ ويمكن تدريب المعلمين عن بعد وقد لا يستدعي الحال توفير الأماكن المخصصة.

النتائج المتعلقة بالسؤال الثاني:

هل يوجد فروق ذات دلالة إحصائية بين وجهة نظر أساتذة الجامعات بكليات التربية ومديري ومشرفي مراكز تعليم الكبار نحو المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بممارسة دورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار تبعاً لمتغير الوظيفة، سنوات الخبرة؟

وللإجابة عن هذا السؤال تم استخدام اختبار تحليل التباين الأحادي (ANOVA One Way) لتوضيح دلالة الفروق بين أفراد عينة الدراسة تبعاً لمتغير الوظيفة وسنوات الخبرة وجاءت النتائج كما هي موضحة في الجداول الآتية:



جدول (4) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمينية في التطوير المهني لمعلمي الكبار باختلاف متغير الوظيفة

المعوقات	مصدر التباين	مجموع مربعات	درجات الحرية	متوسط المربعات	قيمة ف	الدالة الإحصائية	نوع الدالة
	بين المجموعات	33.97	2.00	16.99	48.61	0.00	دالة
	داخل المجموعات	3058.92	8753.00	0.35			
	المجموع	3092.90	8755.00	-			

يتضح من الجدول رقم (4) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ فأقل بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمينية بالتطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، باختلاف متغير الوظيفة، ولمعرفة اتجاه الفروق ولصالح أي فئة من فئات متغير الوظيفة تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) كما يتضح من خلال الجدول الآتي:

المعوقات	الوظيفة	العدد	المتوسط	الانحراف
	عضو هيئة تدريس	261	2.64b	0.59
	مدير	62	2.51c	0.70
	مشرف	75	2.73a	0.48

* دالة عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ فأقل * الأحرف المختلفة يوجد فروق.

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يبين نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الدرجة الكلية لمعوقات الجامعات اليمينية للتطوير المهني لمعلمي الكبار أن هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ وقد جاءت النتائج لصالح أفراد عينة الدراسة من المشرفين بمتوسط حسابي (2.73)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد عينة الدراسة من المشرفين يوافقون بدرجة أكبر على المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بدورها في التطوير المهني لمعلمي الكبار، وتعزوا هذه النتيجة لملازمة المشرفين للمعلمين وبقائهم معهم لوقت أطول من المديرين وأعضاء هيئة التدريس؛ وهو ما يجعلهم أكثر قرباً وملاحظة للتغيير والتطوير لأداء المعلم، وتعزو الدراسة الحالية هذه النتيجة إلى أن رؤية التحديات من وجهة نظر المشرفين بمراكز محو الأمية وتعليم الكبار أكبر من وجهة نظر أعضاء هيئة التدريس، والمديرين بجهاز محو الأمية وتعليم الكبار؛ كونهم الفئة الأكثر اطلاعاً على أداء معلمي الكبار، لكنها الفئة الأضعف، لأنها لا تتمتع بأي صلاحيات للتخطيط وللتطوير المهني، أو حتى بوضع خطوط عامة ينبغي أن يكون عليه التدريب للمعلم في كليات التربية، بالإضافة إلى عدم التنسيق في تأهيل وتدريب المعلمين الموجودين في أثناء الخدمة في الميدان.



جدول (5) نتائج تحليل التباين الأحادي (One Way ANOVA) للفروق بين متوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية في التطوير المهني لمعلمي الكبار باختلاف متغير سنوات الخبرة

نوع الدالة	الدالة الإحصائية	قيمة ف	متوسط المربعات	درجات الحرية	مجموع مربعات	مصدر التباين	المعوقات
دالة	0.00	29.00	10.18	2.00	20.36	بين المجموعات	
			0.35	8753.00	3072.54	داخل المجموعات	
			-	8755.00	3092.90	المجموع	

يتضح من الجدول رقم (5) أن هناك فروقاً ذات دلالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ فأقل بين متوسطات استجابات أفراد العينة حول المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات اليمنية بالتطوير المهني لمعلمي الكبار في اليمن، باختلاف متغير سنوات الخبرة. ولمعرفة اتجاه الفروق ولصالح أي فئة من فئات متغير سنوات الخبرة تم استخدام اختبار أقل فرق معنوي (LSD) كما يتضح من خلال الجدول الآتي:

الانحراف	المتوسط	العدد	سنوات الخبرة	المعوقات
0.71	2.52c	56	أقل من 5 سنوات	
0.56	2.63b	146	من 5 إلى أقل من 10 سنوات	
0.58	2.67a	196	10 سنوات فأكثر	

*دالة عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ *الأحرف المختلفة يوجد فروق.

يتضح من خلال الجدول السابق الذي يبين نتائج المقارنات البعدية لمتوسطات استجابات أفراد عينة الدراسة نحو الدرجة الكلية لمعوقات الجامعات اليمنية للتطوير المهني لمعلمي الكبار أن هناك فروقاً دالة إحصائية عند مستوى $(\alpha = 0.05)$ وقد جاءت النتائج لصالح أفراد عينة الدراسة من سنوات خبرتهم (10) سنوات فأكثر بمتوسط حسابي (2.67)، وتشير النتيجة السابقة إلى أن أفراد عينة الدراسة الذين خبرتهم عشر سنوات فأكثر يوافقون بدرجة أكبر على المعوقات التي تحول دون قيام الجامعات بالتطوير المهني لمعلمي الكبار، ويمكن تفسير ذلك بأنه كلما زادت الخبرة لدى عضو هيئة التدريس، والمدير والمشرف، كان إصدار الحكم أكثر مصداقية على المعوقات من عدمها.

التوصيات:

بناء على النتائج التي توصلت إليها الدراسة الحالية، يمكن تقديم التوصيات الآتية:

- 1- الاستفادة من نتائج الدراسة الحالية للتخلص من المعوقات التي تحد من دور الجامعات في تطوير مهارات المعلمين بصورة كافية.
- 2- توفير المخصصات المالية المناسبة لعقد دورات تدريبية لمعلمي الكبار في أثناء الخدمة على أن تتضمن محتوى الدورات المبادئ والنظريات الخاصة بتعليم الكبار.
- 3- إعداد برامج تدريبية لمعلمي الكبار في ضوء المهارات اللازمة والاحتياجات الفعلية لمعلمي الكبار.



- 4-زيادة الاهتمام بالتواصل بين كليات التربية وجهاز محو الأمية وتعليم الكبار بهدف التنسيق لتطوير معلمي الكبار؛ حيث كشفت النتائج أن ضعف التواصل بين كليات التربية وجهاز محو الأمية من المعوقات التي تحد من قيام الجامعات بدورها في التطوير المهني للمعلمين.
- 5-تقديم الحوافز للمعلمين ومعدّي البرامج والدورات التدريبية، مما يشجع على الاستمرار في العمل وتفعيل برامج التطوير المهني.
- 6-الاستفادة من التقنيات الحديثة وتكنولوجيا التعليم بوسائطها المتعددة في تدريب وتنمية مهارات معلمي الكبار.

المقترحات:

- في ضوء نتائج الدراسة التي تم التوصل إليها والتوصيات التي تم طرحها، واستكمالاً لهذه الدراسة، يمكن تقديم بعض المقترحات، على أمل أن تسهم في إثراء هذا الموضوع في ميدان تعليم الكبار ومنها:
1. إجراء دراسة تتناول معوقات التطوير المهني لمعلمي الكبار في الجامعات اليمنية في ضوء الخبرات والتجارب العالمية.
 2. إجراء دراسة مماثلة للدراسة الحالية للتعرف على معوقات دور الجامعات اليمنية في التطوير المهني للمعلمين في محافظات يمنية أخرى مثل (تعز، الحديدة، عدن).
 3. إجراء دراسات للكشف عن الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار، والمعوقات التي تواجههم في أثناء الخدمة في مراكز تعليم الكبار.
 4. إجراء دراسة مشابهة لهذه الدراسة وتطبيقها على معوقات تواجه وزارة التربية والتعليم في التطوير المهني لمعلمي التعليم العام (الأساسي والمتوسط والثانوي) في اليمن.

قائمة المراجع:

1- المراجع العربية:

- أسعد، عبد الله محمد. (2016). تدريب المدربين طريقك لاحتراف التدريب، القاهرة: المجموعة العربية للتدريب.
- أبولبن، ايناس موسى خليل. (2017). التطوير المهني للمعلمين الفلسطينيين نحو استخدام المستحدثات التكنولوجية في ضوء خبرات بعض الدول، مجلة جامعة الاستقلال للأبحاث، 2(1)، 137-164.
- إبراهيم، هالة أحمد. (2011). إعداد معلمات محو الأمية وتميتهن مهنيًا في ضوء متطلبات الجودة" تصور مقترح" رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة، مصر.
- البلوي، هاني عبد الله وحسنين محمد. (2018). التنمية المهنية لمعلمي تعليم الكبار في المملكة العربية السعودية في ضوء تجارب بعض الدول، مجلة القراءة والمعرفة، (197)، 139-175.
- الجابي، غادة. (2014). تعليم الكبار والتعليم للجميع، مراجعة السيد، محمود، منشورات الهيئة العامة السورية للكتاب، دمشق: وزارة الثقافة.
- حامد، سامية محمد. (2016). فاعلية برنامج تدريبي مقترح قائم على استخدام تقنيات التعليم في تنمية المهارات التدريسية لمعلمي الرياضيات في مرحلة الأساس بالسودان. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية الدراسات العليا، جامعة السودان للعلوم والتكنولوجيا.
- حجازي، رضا السيد. (2009). الاحتياجات التدريبية لمعلمي محو الأمية بجمهورية مصر العربية في ضوء معايير جودة الأداء، مجلة آفاق جديدة في تعليم الكبار، مركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس (8)، 55-131.
- الحسين، فائزة الطيب. (2018). تصور مقترح لتدريب معلمي المرحلة الثانوية بولاية الخرطوم، رسالة ماجستير. جامعة أم درمان الإسلامية: السودان.
- الحاج، محمد سعيد. (2013). رؤية مستقبلية لتطوير برامج تعليم الكبار في الجمهورية اليمنية في ضوء متطلبات مجتمع المعرفة، المؤتمر الحادي عشر لمركز تعليم الكبار، بعنوان: "الارتقاء بتعليم الكبار في الوطن العربي وصولاً إلى مجتمع المعرفة" مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، القاهرة.
- الحاج، محمد سعيد. (2014). استراتيجية مقترحة لتطوير برامج تعليم الكبار في اليمن في ضوء بعض التجارب العربية والعالمية، المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز تعليم الكبار، بعنوان: "تقويم تجارب تعليم الكبار في الوطن العربي" مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس، القاهرة.
- حكيم، عبد الحميد. (2012). نظام التعليم وسياسته، إيترك للطباعة والنشر والتوزيع، القاهرة.
- الحاج، محمد سعيد. (2008). تصور مقترح لإعداد معلم تعليم الكبار في الجمهورية اليمنية، بحث مقدم إلى المؤتمر السنوي السادس لمركز تعليم الكبار بجامعة عين شمس (تطوير برامج ومناهج تعليم الكبار في ضوء الجودة)، ابريل، 2008، القاهرة.
- حجر، طاهر محمد. (2012). تصور مقترح لتطوير برنامج إعداد معلم الكبار بكلية التربية جامعة إب في ضوء التوجهات العالمية، رسالة ماجستير. جامعة إب: الجمهورية اليمنية.
- الخامري، محمد. (2008). دراسة تقييمية لأداء الإدارات العامة لمحو الأمية وتعليم الكبار في الجمهورية اليمنية. رسالة دكتوراه غير منشورة، كلية التربية، جامعة عين شمس.
- الخريبي، محمد محمود. (2017). فاعلية برنامج التطوير المهني المستمر القائم على المدرسة وعلاقته بمهارة إدارة الوقت لدى معلمي المرحلة الابتدائية في مدارس وكالة الغوث بمحافظة غزة. رسالة ماجستير، كلية التربية، الجامعة الإسلامية: فلسطين.



- الخوالدة، رهام عاطف. (2018). درجة التزام معلمات الحاسوب في محافظة المفرق بمعايير النمو المهني في ضوء الاتجاهات المعاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية العلوم التربوية، جامعة آل البيت: الأردن.
- الدخيل، محمد عبد الرحمن. (2014). تصور مقترح لتدريب معلمي تعليم الكبار على استخدام أسلوب التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية. مجلة كلية التربية، بجامعة بنها، 25(98)، 149-166.
- الذيفاني، عبد الله احمد. (2009). دور البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية لمعلمي الحلقة الأولى من التعليم الأساسي في الجمهورية اليمنية. مجلة العلوم التربوية، 3(عدد خاص)، 1035-1751.
- سليمان، سحر؛ ومحمد، مایسة؛ نوال، أحمد إبراهيم. (2016). تفعيل التنمية المهنية لمعلم الكبار بمصر على ضوء خبرات بعض الدول. جامعة عين شمس-كلية البنات للآداب والعلوم والتربية، مجلة البحث العلمي في التربية بجامعة عين شمس، 2(17)، 237-278.
- السقاف، أحمد محمد. (2013). مقترح لبرنامج تدريبي مصغر في إعداد حقائب تعليمية الكترونية لمعلمي محو الأمية وتعليم الكبار في حضرموت. المجلة العربية الدولية للمعلوماتية، 2(4)، 42-52.
- سيد، أسامة محمد؛ الجمل، عباس حلمي. (2012). التدريب والتنمية المهنية المستدامة، دار العلم والإيمان للنشر، مصر.
- سيد، أسامة محمد. (2014). التدريب والتنمية المهنية المستدامة. دسوق: دار العلم والإيمان للنشر.
- الشبو، سعاد مسلم. (2011). الاحتياجات التدريبية لمعلمي الكبار ومحو الأمية في دولة الكويت، مجلة كلية التربية بالإسكندرية، 21(5)، 23-86.
- الطاهر، رشيدة السيد. (2010). التنمية المهنية للمعلمين في ضوء الاتجاهات العالمية تحديات وطموح، دار الجامعة الجديدة: الإسكندرية
- ضحاوي، بيومي محمد. (2009). التنمية المهنية للمعلمين" مدخل جديد نحو اصلاح التعليم". دار الفكر العربي، القاهرة.
- الضبعان، زكريا إسماعيل. (2009). إعداد وتأهيل المعلمين: الأسس التربوية والنفسية، دار الفكر، بيروت.
- علي، عزة أحمد. (2018). متطلبات تكوين معلم الكبار في مصر في ضوء تحديات العصر الرقمي. مجلة كلية التربية، بجامعة أسيوط، 34(10)، 469-512.
- عسيري، مهدي مانع. (2017). أساليب التنمية المهنية ومعوقات تنفيذها، مجلة البحث العلمي في التربية، 7(19)، 151-168.
- عبيدات، ذوقان؛ وعبد الحق؛ عدس، عبد الرحمن. (2011). البحث العلمي مفهومه وأدواته وأساليبه. (ط9). عمان: دار الفكر.
- العريقي، عايدة مكرم. (2006). دراسة تقييمية لدور الجامعات اليمنية في مجال خدمة المجتمع في ضوء الخبرات العالمية المعاصرة. رسالة دكتوراه غير منشورة. كلية التربية، جامعة القاهرة، مصر.
- فهيم، فتوح؛ وحزمة، محمد. (2017). التنمية المهنية المستقبلية لمتخرجي كليات التربية بالجامعات الليبية: رؤية تربوية جديدة في عالم متغير. مجلة العلوم والدراسات الإنسانية، 33(33)، 1-28.
- فراج، أسامة محمود. (2015). معوقات تطبيق الجودة في برامج التدريب أثناء الخدمة لمعلمي الكبار. مجلة تعليم الجماهير، 41(61)، 89-101.
- الفقيه، عبد السلام. (2011). تقويم واقع الجهود المبذولة لمواجهة الأمية في اليمن ومتطلبات تطويرها، مجلة الباحث الجامعي، بجامعة إب، 25(25)، 170-200.



- الأكلبي سعد فايز. (2012). فاعلية برنامج الكورني للتنمية المهنية لمعلم اللغة العربية بالمرحلة الابتدائية في ضوء حاجاته وأثره على التحصيل والمهارات والاتجاه نحو التنمية المهنية بالمملكة العربية السعودية. رسالة دكتوراه غير منشورة، جامعة القاهرة: مصر
- كشك، بثينة عبد الله. (2016). تفعيل دور معلم تعليم الكبار في تحقيق التنمية المهنية المستدامة، المؤتمر السنوي الرابع عشر: من تعليم الكبار إلى التعلم مدى الحياة للجميع من أجل تنمية مستدامة، جامعة عين شمس: القاهرة، 491-475.
- المطيري، فيصل فرح. (2015). دور البرامج التدريبية في تحقيق التنمية المهنية المستدامة لمعلمي الكبار في مدينة الرياض، مجلة التربية، 1، (159)، 921-892.
- محمد، أبو بكر سالم. (2008). واقع برامج محو الأمية وتعليم الكبار في اليمن وسبل تطويرها من وجهة نظر مشرفيها. رسالة ماجستير غير منشورة. كلية التربية، جامعة تعز، الجمهورية اليمنية.
- محيي الدين، عارف. (2014). دور جامعة إب في محو الأمية وتعليم الكبار في الجمهورية اليمنية. المؤتمر السنوي الثاني عشر لمركز تعليم الكبار بعنوان "تقويم تجارب تعليم الكبار في الوطن العربي" مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس: القاهرة.
- المتوكل، أفراح عبد الجليل عباس. (2005). معوقات تواجه معلمي الكبار بفصول محو الأمية في الجمهورية اليمنية. المؤتمر السنوي الثالث لمركز تعليم الكبار بعنوان "معلم الكبار في القرن الحادي والعشرون" مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس: القاهرة.
- المهدي، سوزان محمد. (2006). التنمية المهنية لمعلم الكبار في ضوء التحديات العالمية المعاصرة. المؤتمر السنوي الثالث لمركز تعليم الكبار بعنوان "معلم الكبار في القرن الحادي والعشرون" مركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس: القاهرة.
- موسى، هاني محمد. (2016). متطلبات تكوين معلم الكبار في ضوء مفهوم التعلم مدى الحياة: رؤية مقترحة. مجلة كلية التربية، 31، (4)، 201-153.
- الهبوب، أحمد غالب. (2013). تصور مقترح لتفعيل دور الجامعات اليمنية في مكافحة الأمية في ضوء التجارب العالمية المعاصرة. بحث مقدم إلى المؤتمر الحادي عشر لمركز تعليم الكبار، جامعة عين شمس: القاهرة.

2-المراجع الأجنبية:

- Annette, V, L. (2013). Adult dyslexia in New Zealand, The professional Development needs of adult literacy educators, Thesis, Master of Education, the university of Waikato, New Zealanda.
- Berit, L, Scheckle E, and Denise, Z. (2015). Teachers' professional development: Awareness of literacy practices. South African. Journal of Education, 35, (1), pp. 2-11.
- Christie, M., Carey, M., Robertson, A., & Grainger, P. (2015). Putting transformative learning theory into practice. Australian. Journal of Adult Learning, 55(1), p.p. 10-30.
- Christie M., Drew, P, Maryann M, and, Robert. (2018). Teacher Perspectives on Literacy and Mathematics Professional Development Algozzine. journal Issues in Teacher Education, (27),1.pp.94-105.
- Ekinci, E., & Acar, F. E. (2019). Primary School Teachers' Opinions on Professional Development (Professional Development Model Proposal). Journal of Education and Training Studies, 7(4), 111-122.
- Gebara, T. (2010) Comparing a Blended Learning Environment to a Distance Learning Environment for Teaching a Learning and Motivation Strategies Course.ph. D.



dissertation, The Ohio State University, United States, Ohio Retrieved october 10,2019,from Dissertations &Theses: Full Text. (Publication No. AAT 3417604.

- Gardiner, V., Cumming-Potvin, W., & Glass, C. K. (2017). More than standardization: Teacher's professional literacy learning in Australia? Australian. Journal of Teacher Education, 42(10), 6.
- Kasem, N.(2015). The Implementation of Professional Contemporary Standards by Teachers in Literacy Centers in Ibb City, Yemen. Thesis, Master of Education. the University of King Soud, Kingdom Saudi Arabia.
- Lundgren, B. O., Scheckle, E., & Zinn, D. (2015). Teachers' professional development: Awareness of literacy practices. South African. Journal of Education, 35(1),pp.1-11.
- Mantyla, K. & Gividen, R. (2016) Effectiveness Design of Training courses via computer networks, Computer & Education, 46, (2).
- Muhi Aldeen, A. (2011). Development of Adult of Education The Republic of Yemen from 1962 to 2010. PhD theses: Education of Philosophy, The University of Madras, India .
- Omar, R., Rashid, R. A., Mohamad, A., & Yusof, N. (2017). A Review of Challenges for Professional Development of Malaysian Teachers. International. Journal of Academic Research in Business and Social Sciences, 7(7), 809-815.
- Shamim, U.(2009). How teachers learn, Indian. Journal of adult education, (70),3. pp.18-83.
- Tanang, H.(2014). Teacher Professionalism and Professional Development Practices in South Sulawesi, Indonesia. Journal of Curriculum and Teaching. 3, (2),pp. 25-42.
- Wang, G., and , Huang, X. (2019). SPOC Path Research on Improving Teachers' Information Literacy in Private Colleges and Universities, 5th International Conference on Education Technology, Management and Humanities Science (ETMHS, 2019).