



تطوير نظام تأهيل معلم الكبار في ضوء مدخل الجدارات (تصور مستقبلي)

إعداد

د/ إيمان حسن محمد على البنا

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة بنها

تطوير نظام تأهيل معلم الكبار فى ضوء مدخل الجدارات (تصور مستقبلى)

إعداد:

د/ إيمان حسن محمد على البنا

مدرس أصول التربية

كلية التربية - جامعة بنها

المستخلص:

وجد أن نظام تأهيل معلم الكبار بصفة عامة ومعلم محو الأمية بصفة خاصة يشوبه الكثير من نواحي القصور، مما ترتب عنه ضعف قيام معلمي الكبار بالأدوار المنوطة بهم، ويعد مدخل الجدارات من أحدث المداخل التى تستخدم فى مجال التدريب بصفة عامة، ومن خلاله يتم إكساب معلم الكبار مجموعة من الجدارات تؤهله للقيام بأدواره ومهامه فى عملية تعليم الكبار، وفي ضوءها يتم تطوير نظام تأهيل معلم الكبار بجوانبه المختلفة من مناهج ومقررات وأساليب تقويم وغير ذلك، لذلك هدفت الدراسة لوضع سيناريوهات مستقبلية لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار فى ضوء مدخل الجدارات، وتحقيقاً لهدف البحث تم استخدام المنهج الوصفى لتحليل خطة التدريب من قبل الهيئة العامة لتعليم الكبار لتأهيل معلم محو الأمية فى ضوء مدخل الجدارات، وتطبيق استبانة على معلمين محو الأمية بالادارات المختلفة، وفى ضوء نتائج الإطار النظرى والميدانى للدراسة الحالية والاستفادة من الدراسات السابقة، تم التوصل إلى سيناريوهات مستقبلية بديلة لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار فى ضوء مدخل الجدارات.

الكلمات المفتاحية: تعليم الكبار، معلم الكبار، الهيئة العامة لتعليم الكبار، برامج محو الأمية، الجدارات، مدخل الجدارات.

Developing the Adult Teacher Qualification System in the Light Of the Competencies Approach (A Future Vision)

Abstract:

It was found that the system for qualifying adult teachers in general and literacy teachers in particular is tainted by many deficiencies, which results in adult teachers' weak performance of the roles assigned to them. The competency approach is one of the most recent approaches used in the field of training in general, and through it adult teachers are equipped with A group of competencies qualifies him to carry out his roles and tasks in the adult education process, and in light of them, the adult teacher qualification system is developed with its various aspects of curricula, decisions, evaluation methods, etc. Therefore, the study aimed to develop future scenarios for developing the adult teacher qualification system in light of the competencies approach, and to achieve the goal of the research, it was done. Using the descriptive approach to analyze the training plan by the General Authority for Adult Education to qualify a literacy teacher in light of the competencies approach, and applying a questionnaire to literacy teachers in various departments. In light of the results of the theoretical and field framework of the current study and benefiting from previous studies, alternative future scenarios were reached for developing the adult teacher qualification system in light of the competencies approach.

Key Words: Adult Education, Adult Teacher, General Authority for Adult Education, Literacy Programmers, Competencies, Competencies Approach.

مقدمة:

يواجه المجتمع كثيرا من التحديات التي لا يستطيع التغلب عليها إلا من خلال قوة بشرية مؤهلة، تمتلك المعرفة والمهارة فى مواجهة مشكلات وتحديات القرن الحادي والعشرين، ومن لا يتابع كل ما هو جديد فيه حكم عليه بالتخلف، لذا تعد الأمية من أخطر المشكلات التي تواجه المجتمع المصري، وهي في أبسط معانيها تشير إلى عدم قدرة الفرد على القراءة والكتابة، مما يضعف قدرته على الاندماج الكامل داخل المجتمع، والمشاركة فى جميع أنشطة المجتمع، والأمية بتعبير أدق تعني عدم القدرة على تفسير الأحداث والظواهر تفسيراً سليماً، وبزيادة نسبة الأميين فى مصر، والتي وصلت إلى ٢٦,١% أي ١٧٤٣٣٥٢١ شخص من إجمالي ٦٦٧١٨٤٦٢ شخص وفقاً للشريحة العمرية ١٥ سنة أكثر، والتي حرصت الإدارة العامة لنظم المعلومات والتحول الرقمي بالهيئة العامة لتعليم الكبار على حصرها وفقاً لإحصاءات الجهاز المركزي للتعبئة والإحصاء لتعداد السكان لعام ٢٠٢١م، وإحصاءات وزارة التربية والتعليم، والتعليم الفني لعمليات التسرب لعام ٢٠٢١م، أصبحت الأمية تمثل عقبة أمام عملية التقدم والتنمية بمصر.

وهذا ما جعل محو الأمية من العناصر الأساسية والضرورية لإحداث التنمية الشاملة وتغييرات جذرية فى بنى المجتمع والعلاقات البشرية، لذا اهتمت دول العالم بمحو الأمية وظهر هذا فى اهتمام المنظمات الدولية اهتماماً بالغاً، وتأكيداً لضرورة إعطاء محو الأمية وتعليم الكبار أهمية خاصة، واعتبارها جزءاً لا يتجزأ من الأمن القومي للدول، وحقاً من حقوق المواطنة، وذلك فرض أدواراً جديدة على تعليم الكبار، وأهمية تطوير برامج لتصبح قادرة على إكساب المهارات اللازمة للعيش فى ظل التقدم المعرفي والتكنولوجي المعاصر، ولن يتمكن تعليم الكبار من تأدية ذلك، إلا من خلال معلم متميز، يمتلك جدارات القرن التي تنعكس بصورة ملموسة فى ممارساته للعملية التعليمية وتجعلها أكثر فاعلية.

على الرغم من ذلك وجد أن نظام تأهيل معلم الكبار بصفة عامة ومعلم محو الأمية بصفة خاصة يشوبه الكثير من نواحي القصور، مما ترتب عن ضعف قيام معلمي الكبار بالأدوار المنوطة بهم، حيث إن فاقد الشيء لا يعطيه، وحيث أن مدخل الجدارات يعتبر من أحدث المداخل التي تستخدم فى مجال التدريب بصفة عامة، ومن خلاله يتم إكساب معلم

الكبار مجموعة من الجدارات تؤهله للقيام بأدواره ومهامه في عملية تعليم الكبار، وفي ضوءها يتم تطوير نظام تأهيل معلم الكبار وجوانبها المختلفة من حيث المناهج والمقررات والمسؤولين عن عمليات التأهيل، وكذلك أساليب التقويم المتبعة، يمكن مواجهة هذه المشكلة.

ومن هنا تتبلور مشكلة الدراسة الحالية في السؤال الرئيس التالي:

✧ كيف يمكن تطوير نظام تأهيل معلم الكبار في ضوء مدخل الجدارات؟

ويتفرع من هذا السؤال الرئيس الأسئلة الفرعية الآتية:

- ١- ما الأسس الفكرية والفلسفية لتعليم الكبار؟
- ٢- ما الأطر المفاهيمية والفكرية للجدارة كمدخل لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار؟
- ٣- ما واقع نظام تأهيل معلم الكبار بمصر؟
- ٤- ما التصور المستقبلي لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار في ضوء مدخل الجدارات؟

أهداف الدراسة:

استهدفت الدراسة تطوير نظام تأهيل معلم الكبار في ضوء مدخل الجدارات، ولتحقيق

هذا الهدف، سعت الدراسة إلى تحقيق الأهداف الفرعية الآتية:

- ١- تعرف الأسس الفكرية والفلسفية لتعليم الكبار.
- ٢- توضيح الأطر المفاهيمية والفكرية للجدارة كمدخل لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار.
- ٣- تشخيص واقع نظام تأهيل معلم الكبار بمصر.
- ٤- إعداد سيناريوهات بديلة لتأهيل معلم الكبار في ضوء مدخل الجدارات.

أهمية الدراسة:

تنطلق أهمية الدراسة من:

- ١- تركيزها على معلم الكبار؛ فهو مطالب بأدوار جديدة في عصر مليء بالتحديات ينبغي القيام بها، من خلال التأهيل المتميز القائم على الجدارات، والعمل على توظيفها في الجوانب المهنية والحياتية المختلفة.
- ٢- تبنيها لمدخل الجدارات؛ إذ تعد الجدارات البشرية في ظل عصر الثورة المعرفية والتكنولوجية الهائلة، من أهم المحركات الأساسية لعمليات تنمية الموارد البشرية، والتطوير ومسايرة التغير.
- ٣- إفادة المسؤولين والقائمين على إعداد برامج تأهيل معلم الكبار وتنفيذها، من خلال البدائل التي تقدمها لتطوير هذه البرامج.

منهج الدراسة وأساليبها وأدواتها:

اقتضت طبيعة الدراسة استخدام المنهج الوصفي كأحد مناهج البحث العلمي؛ حيث يركز على الوصف الدقيق لموضوع الدراسة، كما يهدف لفهم مضمونه، فهو منهج قائم على جمع مكثف للمعلومات، والبيانات، وتحليلها من أجل الوصول للتفسير العلمي لها. ويبحث فيما هو كائن في المجتمع من ظواهر، وأحداث مختلفة، ولا يقف عند وصف موضوع الدراسة، بل يتعدى ذلك، فيتجه نحو التحليل، والتفسير، والتقويم للوصول إلى تعميمات تساعد على زيادة فهم موضوع الدراسة.

وقد أفاد المنهج الوصفي في تحليل الأدبيات والوصول أهم الجدارات التي يجب أن تتوفر بمعلم الكبار، وباستخدام بعض أدوات المنهج الوصفي، وهي استبانة طبقت على الملحقين بنظام التأهيل لمعلم الكبار لتشخيص واقع هذا النظام، وتحديد أوجه القصور وكيفية التغلب عليها، كما استخدمت الدراسة أحد أساليب الدراسات المستقبلية، وهي السيناريوهات من أجل تحديد بدائل تصور الاحتمالات الممكنة للمستقبل، واختيار أنسب البدائل لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار في ضوء مدخل الجدارات، وقد انطوى تحليل السيناريوهات على توصيات ضمنية وصريحة حول ما ينبغي اتخاذه من أجل التطوير.

حدود الدراسة:

تناولت الدراسة نظام تأهيل معلم الكبار في الهيئة العامة لتعليم الكبار، وما تقدمه من برامج تأهيلية لمعلمي محو الأمية، سواء كانت للمعلمين الجدد أو القدامى.

مصطلحات الدراسة:

١- تعليم الكبار Adult Education:

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

٢- معلم الكبار Adult Teacher:

معلم الكبار هو "الشخص ذو المؤهل المتوسط أو العالي، والذي التحق بالبرامج التأهيلية المقدمة بالهيئة العامة لتعليم الكبار أو بمراكز تعليم الكبار بالجامعات المصرية، بحيث يتم تأهيله ليكون قادراً على تحقيق الأهداف التربوية ببرامج تعليم الكبار المختلفة".

*ملخص رسالة دكتوراة للباحثة

٣- الهيئة العامة لتعليم الكبار **General Authority for Adult Education**

هي "هيئة ذات شخصية اعتبارية، أنشئت بمصر عام ١٩٩٢م بمقتضى القانون رقم (٨) لسنة ١٩٩١م، وتتبع وزارة التربية والتعليم، ولها فروع في (٢٦) محافظة إلى جانب فرع في مدينة الأقصر، تتنوع مسئولياتها فيما بين المسئوليات التخطيطية والتنفيذية والتعليمية التي يتطلبها العمل لمحو الأمية وتعليم الكبار، كما تتضمن التنسيق بين الجهات المختلفة التي تقتسم مسئوليات تنفيذ هذه الخطط والبرامج، ومنها الوزارات، والأحزاب السياسية، والاتحاد العام لنقابات العمل، والتنظيمات الشعبية، والمنظمات غير الحكومية، كما تقدم الهيئة برامج تدريبية متنوعة لتأهيل معلمي تعليم الكبار ومحو الأمية وتدريبهم.

٤- برامج محو الأمية **Literacy programs**

هي "جميع الخبرات التربوية والتعليمية التي تقدم للدارسين الكبار الذين لا يعرفون القراءة والكتابة، أو الذين حصلوا على درجة معينة منها ولم يواصلوا المسيرة، ومن لم تتح لهم فرص الالتحاق بالتعليم المدرسي في الصغر، ويتم ذلك في مدة زمنية محددة؛ بهدف محو أميتهم الأبجدية التي تعد أولى مراحل محو الأمية وأهمها".

٥- الجدارات **Competencies**

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

٦- مدخل الجدارات **Competencies Approach**

هو "الأسس والمبادئ والإجراءات التي يمكن اتباعها في نظم إعداد وتأهيل معلم الكبار، لتطوير معارفهم ومهاراتهم واتجاهاتهم، لتكون لهم الجدارة الكافية للقيام بمهام وأدوار معلم الكبار ببرامج تعليم الكبار، بما يحقق الفاعلية والتميز بها، من خلال مستويات فائقة في الأداء، وغير متوقعة، تتوافق مع الدارسين وطبيعة العمل".

خطوات الدراسة:

سارت الدراسة الحالية وفق الخطوات الآتية:

- **الخطوة الأولى:** الإطار العام للدراسة ويتناول المقدمة، وتحديد مشكلة الدراسة، ومن ثم أهداف الدراسة وأهميتها، وحدود الدراسة إلى جانب تحديد أهم مصطلحات الدراسة، والمنهج البحثي المتبع، وأساليبها، وأدواتها.
- **الخطوة الثانية:** وتناولت تحليل الأدبيات للوقوف على الإطار الفكري والفلسفي لتعليم الكبار وأهم أهدافه، وخصائصه، وما يقوم به من وظائف للمجتمع، كما تناولت أيضا معلم الكبار وأهميته، وفئات معلمي الكبار، وأهم الأدوار المنوطة بهم، وتحديد المبررات العالمية، والمحلية التي دعت إلى تطوير نظام تأهيل معلم الكبار.
- **الخطوة الثالثة:** تحليل الأدبيات لمعرفة الأسس الفكرية للجدارة كمدخل لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار، وتناولت نشأته كمدخل لإدارة الموارد البشرية، وأهميته، وكيفية استخدامه، وأهم سياسات إدارة الموارد البشرية القائمة على الجدارة، وتوضيح متطلبات الجدارة المختلفة.
- **الخطوة الرابعة:** تشخيص واقع نظام تأهيل معلم الكبار من حيث المدخلات (الأهداف - المدرسين - المتدربين "معلمي برامج محو الأمية" - عناصر الإشراف للتدريب التربوي "الإداريين" - البرامج التدريبية - المادة التدريبية - الموارد المالية والمادية)، العمليات (التخطيط - التنظيم - التنفيذ - التقييم)، المخرجات، وذلك من خلال تحليل خطة الهيئة العامة لتعليم الكبار للتدريب التربوي لعام ٢٠١٩/٢٠٢٠م.
- **الخطوة الخامسة:** تمثلت في إجراءات الدراسة الميدانية؛ لتشخيص واقع نظام تأهيل معلم الكبار بمصر في ضوء مدخل الجدارات، وذلك من خلال تطبيق (الاستبانة) على مجموعة من الملتحقين بنظام تأهيل معلم الكبار بالهيئة العامة لتعليم الكبار، وتعرف مدى فاعلية هذه البرامج وتحديد أوجه القصور بها.
- **الخطوة السادسة:** تمثلت في إعداد سيناريوهات مستقبلية لتطوير نظام تأهيل معلم الكبار في ضوء مدخل الجدارات.

نتائج الدراسة:

توصلت الدراسة الحالية بصفة عامة إلى عدة نتائج أهمها:

أولاً: نتائج خاصة بالإطار النظري:

١- أن تعليم الكبار يلتقي مع التعليم النظامي في كونه يخضع لإجراءات تنظيمية وإدارية معينة، ولكنه يختلف عنه في كونه أكثر مرونة وانفتاحاً؛ فهو نوع من التعليم غير النظامي.

٢- تتنوع أهداف برامج تعليم الكبار بقدر كبير؛ نتيجة لتنوع الفلسفات، والنظريات، والأدبيات الدولية والمحلية، ولكنها جميعها اتفقت على هدف واحد، وهو إنسانية الإنسان بشكل متكامل وشامل.

٣- أن التعليم عامة - وتعليم الكبار خاصة - وسيلة أساسية للتنمية الاقتصادية والسياسية والاجتماعية للمجتمع.

٤- أن تنوع النواتج الفكرية والاجتماعية المنشودة من برامج تعليم الكبار، نتج عنه تنوع المهام والأدوار التي يؤديها معلم الكبار؛ مما جعل من الضروري زيادة الاهتمام بتعليم المعلمين وتطويرهم واستمرار نموهم.

٥- التخطيط لإعداد معلم الكبار وتأهيله كمّاً وكيفاً من الأمور التي تحتل مكاناً متقدماً في أولويات النظم التعليمية، وذلك نظراً للمكانة التي يحتلها المعلم بصفة عامة، ومعلم الكبار بصفة خاصة في صلب العملية التعليمية.

٦- واقع تعليم الكبار في الوطن العربي ومن بينه مصر يكاد يكون غائبا عن مواكبة هذه التغيرات المجتمعية.

٧- أن الغرض الأساسي من إدخال النهج القائم على الجدارة في عمليات التأهيل والتدريب المهني، هو ضمان التأهيل والتدريب الفعال، وإعداد متعلم قادر على تعلم مهارات جديدة واكتساب خبرات تناسب سوق العمل ومتطلباته، كما يساهم في تحقيق التفوق في الممارسات العلمية والعملية من خلال الدمج بين المؤسسات التعليمية ومؤسسات الأعمال.

٨- أن مدخل الجدارة هو الأسس والمبادئ والإجراءات التي يمكن اتباعها في نظام تأهيل معلم الكبار؛ لتطوير معارف ومهارات واتجاهات الملتحقين به؛ لتكون لهم الجدارة المهنية الكافية للقيام بمهام معلمي الكبار وأدوارهم ببرامج تعليم الكبار، وليحققوا بها الفاعلية والتميز من خلال مستويات فائقة في الأداء غير متوقعة، تتوافق مع حاجات الدارسين وطبيعة العمل.

- ٩- أنه بقدر تنوع المهام والأدوار المستدة لمعلم الكبار، تتنوع جداراته ما بين الجدارات المعرفية الأكاديمية والجدارات التربوية المهنية (الجدارات التدريسية -الجدارات التكنولوجية- الجدارات الإدارية)، إضافة إلى الجدارات الاجتماعية والشخصية والسلوكية.
- ١٠- أن حاجة معلم الكبار للنمو المهني قائمة ومتجددة باستمرار، وهذا يتطلب من معلم الكبار الحفاظ على مستوى علمي متجدد، من المعرفة والمهارة والاتجاهات الحديثة في طرائق التعليم وتقنياته، مما جعل التأهيل المهني لمعلم الكبار القائم على الجدارة ضرورة حتمية، يجب الاعتماد عليها في نظام تأهيل معلم الكبار.
- ١١- لن يتحقق التأهيل المهني المتميز لمعلم الكبار، إلا من خلال الاعتماد على جملة من الأساليب والمقومات التي من شأنها بناء وتنمية الجدارات المختلفة لمعلم الكبار، والتي تتنوع بين ما هو شخصي وما هو مؤسسي، وبين ما هو تقليدي وما هو حديث، مثل وجود بيئة تعلم محفزة، وبناء مجتمع تعلم أكاديمي، وتحقيق مبدأ الفروق الفردية، واستخدام أساليب تدريب حديثة، والتقويم المرحلي والنهائي، وغير ذلك.
- ١٢- وجود جملة من الجدارات التي يجب أن تتوافر بنظام تأهيل معلم الكبار، تتنوع فيما بين جدارات الإطار التنظيمي، وجدارات الأهداف، وجدارات خاصة بالمدرسين، وأخرى للمدرسين، وأيضاً جدارات المادة التدريبية، والتجهيزات والإمكانيات المادية للنظام، وجدارات التقويم، والإدارة، وجدارات التمويل، وقد تم استخلاص تلك الجدارات من خلال ما تم عرضه في فصول الدراسة السابقة، وما تناولته من أدبيات حول أسس تعليم الكبار ومبادئه وفلسفته، ونظريات التعليم والتعلم الحديثة، والأساس النظري للجدارات.
- ١٣- وجود فجوة كبيرة بين الأهداف الواقعية والتي ينص عليها مدخل الجدارات في البرامج التدريبية وبين البرامج التي تنفذ بالهيئة العامة لتعليم الكبار .
- ١٤- عدم وضوح الأهداف في برامج تأهيل معلم الكبار بالهيئة أدى لعدم وضوح العلاقة بين عناصر البرنامج ؛ أي بين أهدافها، ومحتواها، وطرق وأساليب تدريبها.
- ١٥- أن برامج التنمية المهنية بالهيئة العامة لتعليم الكبار تعاني من مشكلة الإغتراب؛ نتيجة للفجوة القائمة بين محتوى هذه البرامج واحتياجات المتدربين.

- ١٦- باعتبار برامج إعداد وتأهيل معلمى الكبار نظاماً فإن برامج الهيئة لم تصمم على أنها نظم فالأهداف غير واضحة وغير محددة، وبالتالي لا علاقة هنا بين الأهداف والمحتوى أى أن أوصال البرامج أو النظم مقطعة ولا علاقة بينها.
- ١٧- لا تعطى الهيئة أهمية لحسن اختيار المدربين وفق معايير محددة على الرغم من أنها خطوة أساسية من خطوات تنفيذ التأهيل المهنى المبني على الجدارات.
- ١٨- عدم وجود سياسة محددة لاختيار المتدربين (معلمى محو الأمية) مما أدى إلى تنوع فئات المتدربين، وبالتالي من المفترض أن تتنوع برامج الأعداد والتأهيل وفق تنوع فئات المتدربين، فالتأهيل المهنى المبني على الجدارات من أهم سماته التمايز وفقاً لتنوع سمات وخصائص المتدربين.
- ١٩- إدارة نظام تأهيل معلم الكبار بالهيئة يشوبها القصور والضعف وفقاً لمدخل الجدارة وما يمليه عليها من أدوار ومهام لإدارة النظام كى يتمكن من تحقيق الأهداف المنشود تحقيقها.
- ٢٠- تقتصر الهيئة على تقديم برنامج "أتعلم أتتور" لإعداد وتأهيل معلم الكبار، على الرغم من وجود كثير من البرامج التدريبية التى تسهم فى تدريب المعلم على مجموعة من القيم والمبادئ والمفاهيم والمهارات التى يحتاجها لمحو أمية الدارس بمجالات الحياة المختلفة.
- ٢١- لم تتوافر الجدارات الخاصة بالمادة التدريبية بالقدر الكافى الذى يسهم فى تحقيق أهداف البرنامج التدريبي.
- ٢٢- نقص الموارد المالية المخصصة لبرامج إعداد وتأهيل معلم الكبار يؤثر سلباً على عناصر النظام ، خاصة ضعف الحافز المادى لكل من المدربين والمتدربين والإداريين مما يؤثر سلباً على دافعتهم نحو العمل بمجال محو الأمية وتعليم الكبار.
- ٢٣- اقتصار الإطار التنظيمى على أسماء المدربين والمتدربين والمشرفين على الدورة وتوثيقها، وهذا ينقصه الكثير عما يقوم عليه الإطار التنظيمى لنظام تأهيل معلم الكبار المبني على الجدارات وما يعطى له من أولوية للتنفيذ الواقعى للبرنامج.
- ٢٤- تفقر عملية التقويم المتبعة بنظام التأهيل مبدأ العدالة والشمولية لجميع جوانب التشخيص.

٢٥- لا تعطى الهيئة العامة لتعليم الكبار أهمية لمخرجات النظام في خطة التدريب، حيث لم يتم تحديد نواتج التدريب المراد تحقيقها، في حين أنها خطوة أساسية من خطوات التأهيل المهني المبني على الجدارات.

ثانيًا: نتائج خاصة بالإطار الميداني:

١- وجود قصور عام بالبرنامج يعوقه عن تحقيق نواتج التعلم المستهدفة بصورة مرضية، لذا وجب تطويره في ضوء مدخل الجدارات؛ لما يتميز به عن غيره في إدارة الموارد البشرية.

٢- لا يعتمد البرنامج التدريبي على خطوات التأهيل المهني المبني على الجدارات، حيث وجد:

- أن اختيار المدربين القائمين بالبرنامج التدريبي لا يتم وفق معايير علمية محددة، تتوافق مع المهام والأدوار التي يجب أن يؤديها داخل البرنامج التدريبي.
- لا يتوافر لدى المدربين القدر الكافي من الجدارات التي تؤهلهم للعمل ببرامج التأهيل المهني لمعلم الكبار.

▪ وجدت نسبة ليست قليلة من المتدربين لا يناسبها المادة التدريبية، ولا تتناسب مع احتياجاتهم التدريبية، كما لا تستخدم بقدر كاف ومقبول طرائق تقويم ومتابعة للدراسين الكبار، ويعد ذلك من نواحي القصور والضعف بالمحتوى التدريبي.

- لا توجد قاعات تدريبية مجهزة تسهم في تنفيذ البرنامج التدريبي بكفاءة وفاعلية، ولا تتوافر بها صور الحد الأدنى من التجهيزات.

- لا تهتم إدارة البرنامج باحتياجات المتدربين التدريبية بقدر كاف.

٣- قيام المتدربين بزيارات ميدانية لفصول محو الأمية، جاءت بنسبة قليلة بين الأنشطة التدريبية التي يحرص المدرب على تنفيذها داخل البرنامج التدريبي، بالرغم من أهمية الأنشطة التدريبية بالبرنامج التدريبي، وخاصة نقل أثر التدريب من خلال موقع العمل ذاتها.

٤- لا تتوافر بعض جدارات نظام تأهيل معلم الكبار بالقدر الكافي وهي الجدارات الخاصة بكل من (الإطار التنظيمي- المدرب- التجهيزات والامكانيات المادية- التقويم- الإدارة- التمويل).

٥- لم يتمكن المتدربين من جدارات معلم الكبار بعد حضور البرنامج التدريبي بالقدر الذي يؤهلهم للعمل بمجال محو الأمية.

٦- التقليل من شأن المدرب وحصره في مهام محددة داخل عمليات التنفيذ فقط.

- ٧- عدم تحقق بعض مقومات نجاح التأهيل المهنى المنى على الجدارات وهى تقديم الدعم المستمر لبيئة التعلم، ودمج التطبيق العملى مع الجانب النظرى، التحديد الدقيق للاحتياجات التدريبية للمتدربين الحالية والمستقبلية.
- ٨- لم يتحقق مبدأ تكافؤ الفرص فى إتاحة الدورات التدريبية لجميع المدربين.
- ٩- المركزية فى إدارة البرنامج التدريبي تقلل من قدرته على تحقيق الأهداف المنشودة.
- ١٠- يواجه المدربين مشكلات كثيرة عند تنفيذ البرنامج التدريبي وتقويم المتدربين.
- عدم رضا المدربين عن الخدمة المقدمة بالبرنامج التدريبي