

دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية فى اعداد قيادات تعليم الكبار ، دراسة مقارنة

دكتور / محمد مالك محمد سعيد

مدرس التربية المقارنة

كلية التربية - جامعة الزقازيق

ان الاتجاه نحو الاهتمام بتعليم الكبار آخذ فى النمو على أساس انه لا يقل أهمية وخطورة فى التنمية بكافة جوانبها ، فى التعليم النظامى ، وبالرغم من ذلك فان مراكز اعداد القيادات فى هذا الميدان قليلة جدا اذا ما قورنت بتلك التى تعد العاملين فى مؤسسات التعليم النظامى ويعزى ذلك الى الحدائة النسبية فى الاهتمام بتعليم الكبار .

ولكن مع تزايد الاهتمام بتعليم الكبار ، زاد اهتمام كثير من الدول باعداد قيادته بأن خصصت جزءا كبيرا من سياستها التربوية لهذا الغرض وتلاحظ اهتمام كبير بهذا المجال فى كثير من دول العالم المتقدم والنامى على السواء والتى تقوم بها المؤسسات الحكومية وغير الحكومية وقد كان لدى بعض هذه المؤسسات مشكلات مشابهة لما هو موجود فى مصر الآن واستطاعت حلها ، كما تستخدم بعض هذه المؤسسات وسائل واساليب متقدمة ومتطورة فى اعداد قيادات تعليم الكبار ، وقد اظهرت هذه الوسائل والأساليب تقدما ملحوظا نحو تحقيق فلسفة اعداد هذه القيادات . وباستعراض بعض هذه الخبرات يمكن الاستفادة من حلول هذه المشكلات ، وكذا الأساليب والوسائل المتبعة فى اعداد قيادات تعليم الكبار لدى تلك المؤسسات فى هذه الدول فى اعداد قيادات تعليم الكبار فى مصر .

وتقوم الدراسة الحالية باختيار مجموعة من الخبرات المتنوعة من مختلف انحاء العالم ، من الوطن العربى وافريقيا وآسيا وأمريكا اللاتينية ممثلين للدول النامية ، ومن اوربا وأمريكا الشمالية ممثلين

للدول المتقدمة . وتختتم بخبرة مصر فى هذا المجال حتى يتسنى إجراء الدراسة التحليلية المقارنة بين هذه الخبرات .

مشكلة الدراسة :

أوضحت كثير من الدراسات والبحوث التى أجريت فى مجال اعداد قيادات تعليم الكبار (١) ، أن هناك نقصا فى نوعية العاملين فى تعليم الكبار بصورة عامة ، ويرجع هذا النقص الى الحدائة النسبية للاهتمام بهذا المجال ، وعدم وجود هيكل وظيفى فى مصر لوظائف تعليم الكبار بالمعنى الواسع لهذا الميدان ، وان الوظائف القائمة فى بعض الهيئات تعتبر فى نظر الكثيرين وظائف غير مأمونة لجذبهم اليها .

وعلى هذا تحاول الدراسة الاجابة عن الاسئلة الآتية :

س١ : ما دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية فى اعداد قيادات تعليم الكبار فى الدول النامية ؟

س٢ : ما دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية فى اعداد قيادات تعليم الكبار فى الدول المتقدمة ؟

س٣ : ما دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية فى اعداد قيادات تعليم الكبار فى مصر ؟

س٤ : ما أوجه الاستفادة من الدراسة التحليلية المقارنة بين الأدوار الثلاثة ؟

منهج الدراسة :

تستخدم الدراسة الحالية المنهج المقارن ، والذى يعتمد على مدخلين مختلفين ، اذ يعتمد احدهما على المقارنة بين مشكلات يواجهها نظام تعليمى واحد فى بلدين أو أكثر وأمكن التغلب على هذه

المشكلات فى احد البلدين ، وذلك بغرض الاستفادة من هذه الحلول فى حل مشكلات هذا النظام التعليمى فى البلد الآخر (٢) ويعتمد الآخر على المقارنة بين نظامين تعليميين فى بلدين مختلفين بغرض الاستفادة من الوسائل والأساليب المتبعة فى أحدهما لتطبيقها والاستفادة منها فى ذلك النظام التعليمى فى البلد الآخر (٣) .

وعلى هذا فان الدراسة الحالية تتعرض للأسئلة التى أثارها مشكلة الدراسة بالمقارنة بين حلولها فى البلاد المختلفة بغرض الاستفادة من هذه الحلول وكذا الوسائل والأساليب التى استخدمتها هذه البلاد فى حل تلك المشكلة ، للاستفادة منها فى حل هذه المشكلة فى مصر .

تحديد المصطلحات :

يمكن تحديد مصطلحات الدراسة فيما يلى :

المؤسسات الحكومية :

تشمل مؤسسات تعليم الكبار الحكومية ، وزارات التعليم والعمل والشئون الاجتماعية ، والدفاع ، والداخلية . . . الخ من الوزارات التى تهتم بتعليم الكبار . هذا بالإضافة الى وحدات الحكم المحلى فى المحافظة (الاقليم) والمدينة (الجهة) (٤) .

المؤسسات غير الحكومية :

تشمل المؤسسات والهيئات غير الحكومية أنواعا متعددة فى التنظيمات ابتداء من مجاميع الهواة الى التنظيمات القومية والعالمية والدينية والاجتماعية ، ولذلك يصعب تناول دور مثل هذه الهيئات والمؤسسات بدقة حيث يتفاوت ذلك باختلاف الدول والمجتمعات (٥) .

المؤسسات شبه الحكومية :

لا يمكن وصف بعض المؤسسات بأنها حكومية ، كما لا يمكن

وصفها بأنها غير حكومية وان كانت تتمتع بالاعتراف الرسمى بها وقد تكون بعض المؤسسات شبه حكومية أو غير حكومية حسبما يكون النظام السياسى فى البلاد . أهم هذين النوعين من المؤسسات الجامعات ووسائل الاتصال الجماهيرى والاتحادات العمالية والتعاونيات والاحزاب السياسية (٦) اى أنها ليست حكومية خالصة ، ولا مؤسسات تطوعية خالصة .

مفهوم الاعداد :

الاعداد للمهنة عملية دينامية مقصودة مخططة تهدف الى تنمية الاتجاهات والمعارف والمهارات المطلوب توافرها فى مجموعة من الأفراد بطريقة منظمة لكى تمكنهم من القيام بأداء ادوارهم المستقبلية ، وتمكنهم من الاستفادة من الامكانيات المادية المتوافرة فى المؤسسة الى اقصى حد ممكن وصولا الى رفع الكفاية الانتاجية لهؤلاء الأفراد لمؤسستهم التى يعملون بها (٧) .

اعداد قيادات تعليم الكبار :

يقصد بذلك فى هذه الدراسة ، اعداد هذه القيادات مهذبا وتربويا فى مؤسسة ما ، وهو ما يسمى فى بعض الاحيان التدريب قبل الخدمة ، ولو استخدمت الدراسة احد المصطلحين تكون قاصده الآخر أيضا ما لم تذكر خلاف ذلك .

تعليم الكبار :

هو مجموع الأنشطة التربوية التى توجد خارج حدود أنشطة التعليم النظامى ، والتى تقدم للشباب والكبار ممن تزيد سنهم عن الخامسة عشر ، مستهدفة نواحي القصور التى كانت نتيجة ، للتعليم النظامى والى احداث تغييرات مرغوب فيها لهؤلاء الكبار لزيادة معلوماتهم ، وتحسين مؤهلاتهم الفنية والمهنية ، والى تقديم أنشطة متصلة بالتعليم الأساسى أو باستكمال بعض المراحل التعليمية ، والى تمكين الأفراد من التعرف على مشكلاتهم الفردية والاجتماعية

والسياسية ومحاولة حلها ، ويمكن تقديم هذه الأنشطة في المدارس أو الجامعات أو المساجد أو الكنائس أو الأماكن العامة والخاصة ، بحيث يقدم كل نشاط في المكان الذي يناسبه . ويتم تقديم هذه الأنشطة في المساء أو اثناء العمل ، أو في أوقات الفراغ ، من أجل حياة أفضل . واغنى بالنسبة للفرد والمجتمع (٨) .

قيادات تعليم الكبار :

يقصد بقيادات تعليم الكبار في هذه الدراسة ، جميع الفئات التربوية العاملة في ميدان تعليم الكبار سواء اكانت فئات تدريسية مثل معلم محو الأمية والمتقف العمالي ، أو فئات اشرافية مثل مشرف محو الأمية والمشرف العمالي ، أو اختصاصيين مثل واضعى برامج تدريب العاملين ومعدى المناهج والكتب والمراد التعليمية ، أو فئات ادارية مثل مديري مراكز تعليم الكبار (٩) .

وعلينا الآن ان نتناول دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في مجال اعداد قيادات تعليم الكبار .

مجموعة الدول النامية

هناك مجموعة متنوعة من الخبرات التي قامت بها كثير من الدول النامية في مجال اعداد قيادات تعليم الكبار ، وتختار الدراسة الحالية خبرات كل من السودان وتنزانيا ومالي والهند ونيكاراجوا .

أولا : السودان :

توجد في السودان عدة مؤسسات لاعداد قيادات تعليم الكبار ومحو الأمية ، مثل قسم تعليم الكبار بوزارة التعليم ، والمركز القومي للتعليم الوظيفي للكبار بشندى . وفي نطاق جامعة الخرطوم ، توجد شعبة تعليم الكبار التابعة لكلية التربية بأمر درمان ، وكذا معهد الدراسات الاضافية .

١ - قسم تعليم الكبار بوزارة التعليم :

انشئ هذا القسم كمؤسسة حكومية عام ١٩٥٩ . ويتلقى مساعدات فنية من الجهاز العربى لمحو الأمية وتعليم الكبار ، والمركز الاقليمى لتعليم الكبار بمرس الليان .

ومن بين أهدافه ، تدريب القيادات التربوية لتعليم الكبار من الفئات المختلفة فى المعاهد القومية والمحلية .

ويقوم القسم بعدة أنشطة منها على سبيل المثال :

(أ) تجريب الدروس المسجلة على أشرطة الكاسيت والتي تستخدم بدون معلم مرشد ، ودراسة مدى فاعلية تجنيد طلبة المدارس الثانوية فى تنفيذ برامج محو الأمية ، وقد اتخذ خطوات اجرائية لاصدار دورية فى تعليم الكبار ،

(ب) عمل على تنمية خدمات محو الأمية من خلال توفير مواد التعليم ، فقام باعداد كتب أساسية لمرحلة المتابعة (١٠) .

ويقدم القسم برامج تدريبية قبل الخدمة لمعلمى محو الأمية والقيادات الادارية ، وبرامج تدريبية اثناء الخدمة للباحثين ، ومن يقومون بعمليات التقويم ، وبرامج تدريبية قبل واثناء الخدمة لمدرسي محو الأمية (١١) .

٢ - المركز القومى للتعليم الوظيفى للكبار بشندى :

أقيم المركز كمؤسسة حكومية تتبع قسم تعليم الكبار بوزارة التعليم عام ١٩٦٠ ، بمدينة شندى فى شمال السودان لتوسطها منطقة ريفية عامرة بالقرب التى تصلح مجالاً لتدريب البعثين ولأجراء التجارب الميدانية مع وجود عدد من المؤسسات والمصالح الحكومية التى تعمل فى الخدمات الريفية للاستفادة من المسؤولين عنها فى شتى نواحي التدريب والتجريب فضلا عن توافر المباني

الضرورية وسبل الوصول الى القرى الواقعة فى المجال الجغرافى الذى،
يعمل المركز فى محيطه .

ويهدف المركز الى :

(أ) اعداد وتدريب الكوادر القيادية للعمل فى مشروعات محو
الامية الوظيفى ،

(ب) اجراء الدراسة والبحوث وتجريب الطرق التربوية
والاساليب المختلفة للتعرف على مدى فعاليتها فى مجال محو الامية
الوظيفى ،

(ج) القيام بجمع البيانات الاحصائية فى مجال محو الامية
للافادة العملية منها فى ميدان التدريب ومشروعات التعليم الوظيفى
لل كبار بهدف ترشيد العمل ،

ومن الانشطة التى قام بها المركز ، اعادة تدريب القيادات التى
تعمل فى مجال محو الامية على المستوى القومى بالنسبة للذكور
والاناث ، كما قام باجراء دراسات نظرية وتطبيقية فى موضوعات
خاصة بمحو الامية (١٢) .

٣ - جامعة الخرطوم :

تقوم شعبة تعليم الكبار التابعة لكلية التربية بأم درمان - بعد
نقلها من معهد الدراسات الاضافية - منذ عام ١٩٧٥ - بتقديم دراسات
عليها لخريجي الجامعة فى مجال تعليم الكبار للحصول على دبلوم
دراسات عليا فى تعليم الكبار ، وعلى درجة الماجستير فى تعليم
الكبار .

ويلتحق للدراسة بهذا الدبلوم مبعوثون من الوزارات والمؤسسات
ذات الصلة بحقل تعليم الكبار بهدف اطر قيادية متخصصة فى
وضع وتنفيذ برامج متنوعة فى تعليم الكبار .

أما معهد الدراسات الاضافية فيقوم بتدريب العاملين فى مجال تعليم الكبار ، حيث ادخل المعهد فى رحاب انشطته المتعددة المتنوعة دبلوم فوق الجامعى ودبلوم اوسط لخريجى الثانويات فى تعليم الكبار فى نهاية عام ١٩٧٢ . وذلك لايمان المعهد بان تعليم الكبار يتطلب مهارات ومعارف وتفهما من جانب المشغولين فى تقديمه ايا كانت صنعتهم .

ويهدف الدبلوم العالى الذى يقدمه المعهد الى تزويد الطلاب بدراسات مكثفة للمبادئ الاساسية فى تعليم الكبار والموضوعات العامة المتصلة بها ، الى جانب الدراسات العملية وخاصة ما يتصل بها من طرق الاتصال وتقسيم مدة الدراسة للحصول على الدبلوم الى ستة وثلاثين اسبوعا مقسمة الى ثلاثة فصول دراسية مدة كل منها اثنى عشر اسبوعا بالاضافة الى اربعة اسابيع للدراسة العملية (١٣) .

ثانيا : تنزانيا :

« فى جمهورية تنزانيا المتحدة ، أعلن الحزب الحاكم عام ١٩٧١ فى مؤتمره السادس عشر الذى يعقده كل سنتين ، انه بحلول عام ١٩٧٥ ، ينبغى أن يكون جميع الكبار فى البلد قد تخلصوا من أميتهم ، ووفقا لتحقيق احصائى أجرى عام ١٩٧٠ كانت تنزانيا تضم (٥٥٥٣٦٥١) أميا منهم (٣١٢٠٧٩٦) من الاناث (١٤) . أى أن تنزانيا كانت تحتاج للقضاء على الأمية فى هذه الفترة الى (١٨٥٠١٢٢) معلما ومعلمة بواقع معلما لكل ثلاثين من الأميين (١٨٥١٢) مشرفا توبويا بواقع مشرفا لكل عشرة من المعلمين . هذا بخلاف القيادات الاختصاصية والادارية . والتى لا يهتم فيها كثيرا العدد الكمى .

وفى عام ١٩٧١ بدأت المرحلة الثالثة (مرحلة التوسع) (١٥) من مشروع البرنامج التجريبي العالى لمحو الأمية المطبق بتنزانيا . وعندئذ تسلمت وزارة التربية مسئولية الاشراف على هذا المشروع . وعندها أصبح تدريب المعلمين لا مركزيا ، وبذلك خلق طابعا فريدا

بين مشروعات البرنامج التجريبي العالمى لمحو الأمية . وقد تطلب
الآلوف الثلاثة من المعلمين الذين اقتضاهم التوسع فريقا من المدرسين
فى كل قسم يتكون من اثنين من نظار المدارس الابتدائية ومساعد فى
التنمية الريفية ، ومساعد زراعى فى العمل الميدانى (١٦) .

واتبع المشروع عدة أنواع من دورات التدريب : تدريب للمدرسين
المتطوعين خفض من أربعة أسابيع الى ثلاثة أسابيع أكثر تركيزا) ،
وتدريب لمعلمى التعليم الابتدائى (دورة مكثفة لمدة أسبوع) ،
ودورات تنشيطية كل منها أسبوع للمدرسين المتطوعين من أصحاب
الخبرة يتلقون خلالها تدريبا جديدا ويناقشون المشكلات المرتبطة
بالتدريس ، كما كانوا يستحثون على مساعدة المتعلمين الذين أنهوا
دورة محو الأمية التى تستغرق عامين على تنمية مهاراتهم
الجديدة (١٧) .

وكان النظام اللامركزى فى التدريب خاضعا لعملية رصد عن
قرب لتحديد طريقة تأثير التدريب على نوعية المدرسين ، والمواظبة
على الدراسة وعلى العناصر الأخرى ، وكان التدريب يخضع لتحسين
مستمر حتى يستطيع أن يتحول الى أداة لمدمج محو الأمية الى
منطقة أكبر ، ثم فى النهاية الى القطر كله (١٨) .

ومن النتائج الايجابية لمثل هذا المشروع :

(أ) تدريب (٦٦٥٨) من المتطوعين لمدة ثلاثة أسابيع ،
(٢٥٣٨) من معلمى التعليم الابتدائى لمدة أسبوع (١١٣٨) من
طلاب الجامعات الوطنية وطلاب المدارس الثانوية و (٢٣١٠) من
العاملين فى مجال الخدمة الوطنية أو المدنية والمؤسسات الحكومية
وشبه الحكومية للعمل كمعلمين فى مجال محو الأمية الوظيفى ،

(ب) تدريب (٥٦٦) مشرفا تربويا لمحو الأمية الوظيفى ،
و (١٢٩) ممن يقومون بتدريب قيادات مشروعات محو الأمية
التجريبية على المستوى المحلى (١٩) .

وتوجد فى تنزانيا مؤسسات عدة سواء اكانت حكومية او غير حكومية تقدم خدمات واضحة فى مجال اعداد وتدريب قيادات تعليم الكبار وخاصة قيادات محو الأمية منها :

١ - المؤسسة القومية لمحو الأمية :

انشئت هذه المؤسسة كمؤسسة حكومية عام ١٩٦٨ ، وتقدم هذه المؤسسة مساعدتها الى الهيئات التطوعية والدينية . والمعاهد الاكاديمية الخاصة بتنزانيا ، وتتلقى المساعدات من اليونسكو وبعض الهيئات الدولية الأخرى .

ومن بين أهداف هذه المؤسسة ، تدريب المعلمين والمشرفين والقائمين بالتنظيم فى مجال محو الأمية الوظيفى ، ومصمى البرامج المختلفة .

وتقدم المؤسسة برامج تدريبية قبل واثناء الخدمة لمعلمى محو الأمية ، ومدربيها ومشرفيها ، ومنظميها ، ومعدى المواد التعليمية لمن محيى أميتهم حديثا ، ومن يقومون بعملية التقويم والباحثين وقد قامت هذه المؤسسة بتقديم الخدمات التدريبية والاستشارية للبرنامج التجريبي العالمى لمحو الأمية (٢٠) .

٢ - ادارة تعليم الكبار :

انشئت هذه الادارة كمؤسسة حكومية عام ١٩٧٠ ، وتتلقى المعونة من هذه الادارة بعض المنظمات والهيئات التطوعية بتنزانيا ، وكذا معهد تعليم الكبار ومنظمة تعليم الكبار التنزانية . وتقوم بعض الهيئات الدولية بمساعدة هذه الادارة ومنها هيئة التنمية القومية السويدية (SIDA) والمنظمة الالمانية لتعليم الكبار (DVV) واليونسكو .

وتقدم الادارة برامج تدريبية قبل الخدمة لمعلمى محو الأمية وبرامج تدريبية اثناء الخدمة للمعلمين والمدربين والمشرفين والمنظمين ،

ومعدى المواد التعليمية فى مجال محو الامية وكذلك اصدار الكتب والصحف الخاصة بالاميين ، ومواد المتابعة لمن محيت اميتهم حديثا .

كما تقدم برنامج دراسى يحصل الدارس فى نهايته على دبلوم فى تعليم الكبار مدة الدراسة فيه تسعة اشهر ، وبرنامج دراسى آخر مدته ثلاث سنوات ، يحصل فى نهايته الدارس على دبلوم فى تعليم الكبار ، ويقدم هذين البرنامجين من خلال جامعة دار السلام (٢١) .

ثالثا : مالى :

حصلت مالى على استقلالها عام ١٩٦٠ وقد كان احد الاهتمامات الرئيسية للحكام منذ ذلك الوقت هو استعادة دورها القومى ووضعها بين دول العالم وكانت عملية التعليم تساوى فى اهميتها التنمية الاقتصادية لتحقيق هذا الهدف ، اذ ان الحاجة الى التعليم النظامى وتعليم الكبار كانت من الحاجات الملحة امام الحكام . فنسبة الامية بين الكبار كانت حوالى (٩٠ ٪) وحتى نسبة (١٠ ٪) الذين التحقوا بالمدارس كانوا من سكان المدن ، ونتيجة لهذا فقلما تجد فى المناطق الريفية من يستخدم الكلمة المكتوبة كوسيلة للاتصال بالعالم الخارجى .

وعلى الرغم من الجهود المكثفة التى بذلتها الحكومة فى الفترة من عام ١٩٦٠ وحتى بداية السبعينيات من هذا القرن بهدف النهوض بالتعليم نجد ان طفلا من بين خمسة اطفال فى المدرسة الابتدائية تتاح له فرصة الالتحاق بالمدرسة ، بينما الاربعة الباقون فقد يصل سنهم الى سن العاشرة او اكثر بدون ان تتاح لهم مثل هذه الفرصة . ومن ثم ينضمون الى جيش الاميين وعلى الرغم من كل هذا فان التعليم لازال ينظر اليه على انه الطريق الوحيد لتحقيق التقدم الاجتماعى (٢٢) .

ونظرا للظروف والمصاعب التى تواجه سياسة تعليم الكبار فى مالى ، قامت عديد من المؤسسات بدور اعداد القيادات ومن هذه المؤسسات :

١ - الادارة الوطنية لمحو الامية الوظيفى والتطبيقات اللغوية :

وهى ادارة حكومية انشئت عام ١٩٧٥ ، وتقدم هذه الادارة مساعدتها الفنية الى كل المؤسسات والهيئات التى تشارك فى برامج التنمية ، وخاصة معهد محو الامية الوظيفى .

وتتلقى معونة فنية ومالية من البنك الدولى ، ومن بين اهداف هذه الادارة :

(ا) متابعة برامج محو الامية الوظيفى التى بداها البرنامج التجريبي العالمى لمحو الامية عام ١٩٦٨ ،

(ب) القيام بالأبحاث والدراسات فى مجال التطبيقات اللغوية والاهداف التربوية ،

(ج) نظرا لانتشار الامية بين سكان الريف ، تقوم الادارة بمحو امية سكان الريف ومساعدتهم على حل مشكلاتهم الاجتماعية والثقافية والاقتصادية ،

ومن الانشطة التى قامت بها الادارة ، اعادة تنظيم أنشطة قسم التعليم الأساسى ، وقامت بعملية تقويم ودراسات وابحاث فى موضوعات متعددة ، كما قامت بتوسيع برامج محو الامية الوظيفى فى مناطق زراعة القطن فى جنوب مالى ،

وتقدم الادارة برامج تدريبية قبل واثناء الخدمة للمعلمين والمدرسين والمشرفين والمنظمين ومعدى المواد التعليمية لمن محيت اميتهم حديثا ولمن يقومون بعمليات التقويم وكذلك الباحثين فى مجال محو الامية (٢٣) .

٢ - مركز التنمية الاجتماعية وتنمية المجتمع :

هذا المركز حكومى يتبع الادارة القومية للشئون الاجتماعية ،

وقد تأسس عام ١٩٥٣ وتتبعه ادارة خاصة بمحو الامية الوظيفى ، ويهدف الى محو الامية بين النساء من أجل زيادة مشاركتهم بفعاليته فى التنمية الاجتماعية والاقتصادية فى الدولة .

واقام هذا المركز ثمانية وخمسون مركزا لمحو الامية شارك فى تحقيق اهدافها ما يقارب على مائة وخمسين اخصائيا اجتماعيا بالاضافة الى معلمى محو الامية . وقد كانت النتائج ايجابية جدا عام ١٩٧٥ . وخاصة فى مجالى الصحة العامة والاقتصاد المنزلى (٢٤) .

رابعا : الهند :

ان سياسة تعليم الكبار فى الهند تقوم على أساس عدم الفصل بين برامجها والبرامج الاخرى ذات العلاقة والصلة به . فليس المطلوب هنا ايجاد هيئة كبيرة من القيادات العاملة فى هذا الميدان منفصلة عن بعضها ، ولكن لابد من ربط أعضاء هذه الهيئة مع العاملين فى المجالات المختلفة . والاستثناء الوحيد الذى يفرض نفسه هنا هو الحاجة الى مهنيين ومتخصصين فى مجال ما من مجالات تعليم الكبار .

ويرتبط اعداد قيادات تعليم الكبار فى الهند ارتباطا وثيقا بحاجات الافراد الفعلية والامثلة على ذلك عديدة منها :

١ - من يعملون لبعض الوقت : جميع الخطط تشتمل على ما يشير الى ان هناك مجموعة كبيرة يعملون لبعض الوقت فى ميدان تعليم الكبار . ومن الصعب أن نفكر فى وجود برنامج ميدانى لتعليم الكبار ولا يشتمل على عدد معقول من هذه الفئة . ولذلك يتم تدريب هذه الفئة تدريبا كافيا رغم أن الحاجة اليهم غير ملححة فى بعض الاحيان ويركز فى البرامج التدريبية التى تقدم اليهم على الجانب النفسى للكبار وطرق التدريس التى تتناسب مع البرنامج التخصصى (٢٥) .

٢ - المتعاونون : قد يكون هناك بعض الافراد لا يعملون حتى

لبعض الوقت ولكنهم فى نفس الوقت يسهمون الى حد كبير فى برامج تعليم الكبار بأظهارهم اهتماما كبيرا وذلك بدفعهم لكل من يعملون تحت امرتهم للمشاركة فى تلك البرامج والمثال الواضح لهذه الفئة هم القادة السياسون المحليون والافراد الذين لهم صلة بمعهد Panchayati Rag وعادة يهدف البرنامج التدريبى لهذه الفئة على حثهم بدوام ارتباطهم وتعاونهم مع برامج تعليم الكبار (٢٦) .

٣ - معلمى الكبار فى مستوى المرحلة الابتدائية : ان تقويم معظم البرامج التى تمت فى الهند لتعليم الكبار ، اوضحت عدم الكفاية فى تدريب معلمى الكبار فى مستوى المرحلة الابتدائية ، ويعتبر هذا من العوامل الرئيسية التى تؤدى الى عدام الكفاءة فى الاداء . ونظرا لان هذه الفئة تعمل لكل الوقت فان تدريبها يعتبر شيئا ذا اهمية قصوى . وبالتالي تقع مسئولية ونجاح تنفيذ برامج تعليم الكبار على كل من : معلم محو الامية الوظيفى ، والمسؤولين عن النوادى الصغيرة المنتشرة فى انحاء القطر ، والمنظم المسئول عن مؤسسة Nahru yuvakendra (٢٧) .

٤ - هيئة المشرفين والمدرسين فى مستوى المرحلة الابتدائية : مرة اخرى هذه احد الفئات الهامة جدا ، فالتدريب الجيد للمشرفين هو مفتاح النجاح لتدريب من يعملون فى مستوى المرحلة الابتدائية من معلمى الكبار وفى غيبة الاشراف فان المعلمين وان كانوا مدرسين تدريبيا جيدا فان انتاجيتهم تكون اقل (٢٨) .

ورغم هذا التنوع فى الفئات التى تقدم لها برامج تدريبية متنوعة للمشاركة والعمل فى برامج تعليم الكبار فقد ظهرت صعوبات كبرى تتصل بهؤلاء العاملين وخاصة فى مشروع البرنامج التجريبي العالمى لمحو الامية . ويمكن حصر هذه الصعوبات فيما يلى :

(١) « زيادة نسبة عدد العاملة المستاجرين للاحلال محل

المتخلفين على كل المستويات الادارية ،

(ب) النقص الزمن فى العاملين المتفرغين (والمتزمين
التزاما كاملا) على كل المستويات الادارية ،

(ج) النقص الواضح فى العاملين الاستراتيجيين فى بعض
القطاعات ،

(د) عدم كفاية التدريب لاولئك العاملين المشاركين على كل
المستويات (٢٩) .

وتوجد فى الهند عدة مؤسسات لاعداد قيادات تعليم الكبار
، وخاصة المؤسسات التطوعية وتعتمد هذه المؤسسات على المساعدات
المالية والفنية من الهيئات الدولية ومن هذه المؤسسات .

١ - المنظمة الهندية لتعليم الكبار :

مؤسسة غير حكومية انشئت عام ١٩٣٩ ، وتتلقى المساعدات
المالية من وزارة التربية والرفاء الاجتماعى ، وكذا من قبل الحكومة
الهندية .

ومن بين ما تهدف اليه :

(ا) نشر المعارف والمعومات بين افراد الشعب الهندى فى كل
المجالات التى ترتبط بالموضوعات الثقافية وموضوعات الرخاء بطريقة
شعبية جذابة ويتم هذا من خلال هيئات ومؤسسات معدة لهذا الغرض ،

(ب) تقوم بدور المكتب الرئيسى للمعلومات والاستشارات
والتعاون والتنسيق فى ميدان تعليم الكبار ،

(ج) القيام بالدراسات والايحاء وطباعة الكتب والدوريات ،
واعداد وتوفير المواد القرائية للاميين ، ومن محيى اميتهم حديثا ،

(د) تنظيم المحاضرات والحلقات الدراسية الميدانية والمؤتمرات .
فى ميدان تعليم الكبار .

وقد قامت المنظمة بعدة أنشطة منها : طباعة واصدار الدوريات .
مثل (مجلة التنمية الزراعية - مجلة تعليم الكبار باللغة الهندية -
المجلة الهندية لتعليم الكبار باللغة الانجليزية) وكذلك اعداد بعض
الكتيبات باللغة الانجليزية والهندية والتي يستخدمها العاملون فى مجال
محو الامية (٣٠) .

٢ - مجلس بارودا الوطنى :

مؤسسة غير حكومية ، انشئت عام ١٩٦٥ ويقدم المجلس مساعداته
الفنية للهيئات التطوعية ونوادى الشباب والجمعيات الخيرية النسائية
ومراكز الثقافة العمالية بمنطقة بارودا . ويتلقى هذا المجلس معونات
مالية وفنية من الهيئة الهندية - الالمانية للخدمات الاجتماعية وكذا
حكومة بارودا .

ومن بين اهداف المجلس ، حث الهيئات التطوعية والمتطوعين
من كل المجالات للمشاركة الفعالة فى برامج محو الامية الوظيفى ،
وتدريب فئات مختارة للعمل فى تنظيم برامج محو الامية .

ومن الانشطة التى قدمها المجلس ، اقامته لفصول لمحو الامية فى
الاماكن الفقيرة ، وتنظيم المعسكرات التدريبية التوجيهية لتدريب
المتطوعين للعمل فى مجال محو الامية ، كما قام بتقديم برنامج تدريبي
تخصصى للمتطوعين من المعلمين بالتعاون مع كلية التربية وعلم النفس .
فى بارودا . ويقدم المجلس فى اطار برامجه برامج تدريبية اثناء الخدمة
لكل من المعلمين والمدربين والمنظمين ومن يقومون بعملية التقويم
والباحثين فى مجال محو الامية (٣١) -

٣ - مركز المهاتما غاندى التذكارى لتعليم الكبار :

مؤسسة غير حكومية انشئت عام ١٩٦٤ ، وتتلقى معونات مالية من الحكومة الهندية والهيئات التطوعية .

ومن بين أهدافه :

(أ) محو أمية الشباب والكبار من خلال المدارس الليلية ،

(ب) نشر الثقافة بين الاميين ، وانصاف الاميين ، والمتعلمين من الشباب والكبار من خلال توفير المكتبات ، والقاء المحاضرات العامة ، ووسائل التثقيف المختلفة ،

(ج) الحفاظ على الصلة بين الجماعات الاجتماعية والثقافية التى لها اهتمام بمحو الامية ،

ومن الانشطة التى قام بها المركز ، اشرافه على فصول محو الامية الليلية وتنظيم الحلقات الدراسية والندوات والمحاضرات التى تغطى الجوانب المختلفة مع ربط كل هذا بالاحداث التى تجرى فى الدولة (٣٢) .

خامسا : نيكاراجوا :

من أجل الاغراض التنظيمية والتعبوية قسمت نيكاراجوا الى منطقتين رئيسيتين : المنطق الريفيه ، والمنطقة الحضرية . استقلت كل منهما بمجموعة من القائمين بمحو الامية والمؤسسات المعاونة فى هذه العملية ففى المراكز الحضرية نظم المتطوعين وجندوا وعبئوا أساسا بمعرفة لجان الدفاع المدنى بالاتصال مع جمعية المرأة . وقام هؤلاء بتعليم أهالى الأحياء المجاورة لهم وكان ذلك يتم فى المنازل عادة فى ساعات ما بعد الظهر ، واشترك فى هذه المهمة المواطنون أرباب البيوت وموظفو الحكومة الخ ، من الذين يستطيعوا الذهاب الى الجبال أو المناطق الريفيه طوال مدة الحملة .

وبالإضافة الى ذلك ، تم تنظيم المتطوعين الحضريين فى مواقع العمل أيضا بمعرفة اتحاد عمال ساندينستا ليكونوا بمثابة ميليشيا عمالية لمحو الامية . وقاموا بالتعليم بعد ساعات العمل فى المصانع والمصارف والمراكز التجارية وفى أسواق المدن ، وفى كل مكان يرغب أن يتعلم الشعب فيه . وكان مصنع الجعة القومى ، ومخازن البصل فى « مانجوا » مثلا رائعا لمراكز اقبال الدارسين على التعلم . وعندما كان الامر يتطلب تعزيز أنشطة نشر محو الامية ترسل وفود من الميليشيا العمالية لهذا الغرض وقد احتاجت المناطق الريفية الى عدد كبير من المتطوعين فترك جزء من الميليشيا مصانعهم لتقديم المساعدة ولكن الغالبية العظمى كانت من طلاب المدارس العليا والجامعات . والى جانب قيام هؤلاء الشبان بالتدريس بمحو الامية عملوا مع الأسر الزراعية فى المنازل والحقول مشاركين اياهم الحياة المتواضعة نفسها ، وتعلم المتطوعين الشبان الدوروس القاسية لحياة الريف ، ولكنهم اكتشفوا أيضا عالما ثريا غريبا يقوم على قيم البساطة والاخلاص وكرم الضيافة والسخاء والنزعة العملية .

ولاعداد معلمى محو الامية للمساهمة فى القضاء على الامية فى نيكاراغوا قامت هيئة التدريب القومية المكونة من ثمانية افراد - فى شهر ديسمبر - باعداد مجموعة مختارة من ثمانين مدرسا وطالبا جامعيا فى حلقة دراسية قضت هذه المجموعة بعدها شهرا فى التدريس الميدانى لمحو الامية . وتم اختيار نصف هذه المجموعة الاصلية فى شهر يناير حيث قامت باعداد (٦٠٠) متدرب آخرين من خلال برنامج مدته اثنا عشر يوما ، نفذ فى مواقع اقليمية بطول البلاد وعرضها ، وفى اواخر شهر فبراير تم اختيار (٤٠٠) شخص لحضور دورة تدريبية مدتها ثلاثة عشر يوما (اربع ساعات يوميا) لتشرف فيما بعد على (١٢٠٠٠) متدرب معظمهم من المدرسين .

وخلال شهر مارس ، وفى كل مدارس نيكاراغوا ، حضر عشرات الآلاف من القائمين بمحو الامية برنامجا تدريبيا مكثفا مدته ثمانية ايام لاعدادهم لمسئوليات التدريس فى مجتمعاتهم المحلية . وبعد ان بدأت الحملة كانت الحلقات الدراسية الميدانية الدائمة تعقد لاولئك

الذين كانوا لا يزالون راغبين في أن يصبحوا مدرسين ، وكانت حلقات يوم السبت الدراسية تعقد للقائمين بمحو الأمية لاكمال تدريبهم الأصيل (٣٣) .

من العرض السابق لخبرات الدول النامية في مجال اعداد قيادات تعليم الكبار سواء في المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية ، ترى الدراسة ما يلي :

١ - نظرا لارتفاع نسبة الأمية بين سكان تلك المجموعة من الدول فانها تركز في اعدادها للقيادات العاملة في ميدان تعليم الكبار على قيادات محو الأمية .

٢ - اهتمام الدول النامية باعداد الفئة التدريسية ، في الوقت الذي لا يعطى فيه نفس الاهتمام للفئات الأخرى .

٣ - معظم الدول النامية تعتمد في اعدادها للفئة التدريسية على أساس أن هؤلاء المعلمين مجرد ناقلين للمعرفة والمعلومات النظرية .

٤ - استطاعت معظم الدول النامية أن تجند مختلف فئات الشعب للمساهمة في القضاء على الأمية (انظر تجربة تنزانيا والهند) .

٥ - عدم مراعاة أسس اعداد القيادات من حيث التخطيط والاستمرار والتدرج والشمول والمرونة ، ذلك بسبب افتقارها للموارد المالية والبشرية .

مجموعة الدول المتقدمة

تضم قارتى أوروبا وأمريكا الشمالية معظم الدول المتقدمة والتي استطاعت بتقدمها أن يكون لديها نظام تعليمى راسخ فى مراحلها المختلفة ، ونلاحظ فى عديد منها الاحتفال بالقضاء على الأمية قضاءا

مبرما ، ولذلك تتجه معظم هذه الدول الى مناقش آخرى فى ميدان تعليم الكبار فى اطار فلسفة التعليم مدى الحياة ومن هذه الدول التى اختارتها الدراسة للاستفادة من خبراتها فى مجال اعداد قيادات تعليم الكبار كل من المملكة المتحدة والنرويج والولايات المتحدة الامريكية .

أولا : المملكة المتحدة :

يتضمن تعليم الكبار فى المملكة المتحدة برامج ذات محتويات متنوعة ، وتغطى دوائر اهتمام واسعة دون ان يكون لها اتجاه الى اعداد حرفى أو ارتباط بأى نظام للامتحانات أو للحصول على درجات علمية فهناك معاهد ومؤسسات تهتم بتربية الناضجين من الجنسين تربية عامة تتصل بتوعيتهم اجتماعيا وثقافيا . وهناك معاهد مسائية متخصصة فى تقديم برامج تتصل بكل أنواع المناشط المنزلية والترفيهية . والتعليم الذى تقدمه هذه المؤسسات والمعاهد يشهد من أزره مواد موسعة متزايدة تقدم الى المتعلم فى شكل كتب أو مجلات متخصصة أو برامج للراديو والتلفزيون ولعل هذا يوضح ان المملكة المتحدة رغم انها دولة متقدمة وانها تتقدم بسرعة كبيرة ، ومجالات العمل تزداد اتساعا من حيث الكم والكيف ، فان الأفراد فيها يحتاجون الى تجديد أنفسهم تجديدا مستمرا لا ليلاحقوا هذا التطور وحسب ، بل أيضا لكى يصنعوه . وهذا يحتاج الى قيادات فنية عاملة فى ميدان تعليم الكبار ، قادرة على الاسهام والقيام بهذه الادوار .

وتتولى مهمة تدريب معلمى الكبار غير المتفرغين سلطات التعليم المحلية فى مؤسساتها الخاصة بها . اما المعلمون المتفرغون فيتم تدريبهم فى معاهد التربية أو فى أقسام التربية بالجامعات . أما الدورات التخصصية لتدريب معلمى الكبار على مستوى الدبلومات أو الشهادات الجامعية فتقدمها أساسا أقسام تعليم الكبار فى الجامعات . وبعد هذا التوفير الهائل للتأهيل التربوى برغم خضوعه لموافقة قسم التربية والعلوم - مسألة خاصة بالجامعات كل على حدة ولا يخضع أى من هيئة التدريس أو الموارد الخاصة به لاجراءات مواصلة التعليم - وذلك ان ظهور هذا التدريب نشأ - تاريخيا - عن اعتبارات تتعلق

بالحاجة الى مركز لمعلمى الكبار المؤهلين فى الاقاليم الجغرافية التى تخدمها الجامعات وتعترف توصيات اللجنة الفرعية لتدريب معلمى مواصلة التعليم الخاصة بتدريب معلمى الكبار المتفرغين بالادوار العديدة التى ينهض بها هؤلاء العاملون ، فهى تقترح انه : يجب ان يكون التدريب الذى يتلقاه العاملون المتفرغون مصمما بحيث يلبي احتياجات مجموعة كبيرة ومتنوعة من انماط الوظائف القائمة فى تعليم الكبار . اذ ان الوظائف العديدة المطلوب القيام بها والبنى التنظيمية المطلوب ادارتها تحتاج من العامل المتفرغ الحصول على تدريب عملى كاف يتفق بصورة وثيقة مع حاجات السلطات القائمة بالمناطق التى سيخدم بها . كذلك ينبغى على الدورات التدريبية ان تدرك ، وان تعالج ، الفوارق بين احتياجات الموظفين الجدد واحتياجات العاملين المتمرسين الذين يتحولون من العمل غير متفرغين الى التفرغ ، والقدرة على خدمة الراغبين فى العمل فى قطاع الهيئات المسئولة (٣٤) .

وقد اهتمت عديد من الجامعات الانجليزية منذ اواخر القرن الماضى بتعليم الكبار واعداد قياداته على المستوى التدريسى او الاشرافى او الادارى او التخصصى ، ويبدو الموقف فى المملكة المتحدة فى الوقت الراهن على الوجه التالى :

١ - تقدم اربع جامعات (بريستول وليفربول ونوتنجهام واكسفورد) شهادات فى تعليم الكبار او تعليم المجتمع و تنمية المجتمع ،

٢ - تمنح تسع جامعات (ادنبره وجلاسجو وهال وليدز وليستر وليفربول ولندن ومانشستر ونوتنجهام) دبلومات فى تعليم الكبار وتعليم المجتمع او تنمية المجتمع ، والتدريس للكبار والتعليم والتدريس الصناعى ،

٣ - تمنح سبع جامعات (ادنبره وهال وليدز وليفربول

(٦ - المجلة)

ومانشستر ونوتنجهام وساوثمبتون درجات عليا (الماجستير والدكتوراه) ،

٤ - تمنح سبع جامعات (ادنبره وليستر وليفربول ومانشستر ونوتنجهام وشيفليد وساوثمبتون) اختبار تربويا للحصول على درجة عليا فى التربية ، وتمنع ثلاث (ابريستويث وبانجور ونوتنجهام) اختبارا فى تعليم الكبار فى شهادة التربية بعد التخرج (٣٥) .

ثانيا : النرويج :

هناك لمحة بارزة فى تعليم الكبار فى النرويج ، وهى المشاركة الفعالة من جانب طلاب الجامعة ، حيث انه منذ عام ١٨٦٤ كونت مجموعة من الطلاب بجامعة اوسلو اتحادا اسمه Studentersamfundeta **Fri Undervising** وقام أعضاء هذا الاتحاد من طلاب الجامعة بالقاء دروس ومحاضرات فى ملاجىء الايتام ، وكذلك للكبار .

وكان اتحاد (SFU) يضم كل من طلبة الجامعة ، وكبار السن الاكاديميين كأعضاء ويحظى هذا الاتحاد من الناحية الثقافية والسياسية بمكانة هامة جدا فى المجتمع ، ولذلك فقد كان من الطبيعى أن يشعر أعضاء هذا الاتحاد بمسئوليتهم فى مشاركة هؤلاء الذين لم يتح لهم قدر كف من التعليم ببعض ما منحوا به من الامتيازات . وكان هدف الاتحاد الجديد هو تعليم غير القادرين - من الفقراء - تلك الموضوعات التى كان ينظر اليها على أنها ضرورية لتربيتهم العامة . وكان يقصد بالتربية العامة فى ذلك الوقت ، التعليم الكلاسيكى كما يتضمن البرنامج موضوعات مثل اللغات الحديثة وأمسك الدفاتر .

وأصل فكرة اتحاد (SFU) أن يعمل المدرس بلا مقابل ، والا يدفع المشتركون أى أجر ، ومن هنا ذبعت فكرة التعليم المجانى فكلمة **FRI** فى اللغة النرويجية تعنى **FREE** أى مجانى أو تطوعى ، وحديثا حل التأويل الأخير محل الأول . . وبعد بضعة سنوات وجد اتحاد (SFU) نفسه مجبرا على دفع أجور للمدرسين .

مع انها كانت فى نطاق ضيق ومعتدل جدا (اى اجور رمزية) وقد طلبت اجور بسيطة من المشتركين ، اذ من الشيق ان تلاحظ ان الناس يبحثون بشغف ويميلون الى التعليم اذا كانوا يدفعون من اجله اجر .

وهناك امثلة عديدة توضح كيف ان اتحاد (SFU) شغل بموضوعات جديدة ، وجرب اشكالا وحرفا متعددة فقد انتج الكتب والوسائل التعليمية للكبار والتي تم انتقائها اخيرا واستخدمها آخرون ، ولقد اسهم بدرجة كبيرة فى تدريب المعلمين ، فقد بدأ بأجتماعات يعقدها للمعلمين لمناقشة المشكلات التى تواجه عملية التدريس ، والآن للاتحاد خطة متكاملة للتدريب على هيئة برامج تعقد فى نهاية كل اسبوع واشراف مستمر للمعلمين فى الفصول .

ولم يسهم هذا العمل فى رفع جودة تعليم الكبار فحسب ، ولكنه ايضا كان ذا قيمة عظيمة بالنسبة لطلبة الجامعات الذين كانوا يقومون بالتدريس للكبار ، فقد اعطاهم هذا بعد تخرجهم خبرة تنظيمية وتعليمية مفيدة، كما ادى ذلك الى توسيع وتطوير تعليم الكبار على المستوى المحلى والقومى ، وقد ربط اتحاد (SFU) بين العلوم الاكاديمية والمجتمع من خلال الاتصال المباشر بين طالب الجامعة والمعلم وبين الكبير الدارس فى الفصل ، فى مجتمع يقبل فلسفة التعليم مدى الحياة (٣٦) .

ثالثا : الولايات المتحدة الامريكية :

تهدف برامج تعليم الكبار فى امريكا ، الى مساعدة الفرد على ان يلعب دوره خلال نطاق عائلته وفى الدوائر الاوسع مع سائر افراد مجتمعه ، كما تهدف الى تحسين ادائه فى عمله وتمتعته بأوقات الفراغ، وتفهمه لأمور مجتمعه فى النواحي السياسية والاقتصادية ، وتثويره كمستهلك للسلع ، وبالاختصار جعله مواطنا عالميا .

وقد بدأ تعليم الكبار فى امريكا بطريقة تلقائية دون رعاية او مساعدة مالية من الدولة ، وفى معزل عن تيار التعليم العام ، ونتيجة

لذلك يصعب رؤية النمط العام الذى تسير عليه برامج تعليم الكبار ، بل يصعب تصنيف برامج تعليم الكبار ورؤية ما اذا كان هناك تنسيق بينها ، هذا اذا كان هذا التنسيق موجودا .

وحالما تنشأ حركة جديدة أو اتحاد أو قضية أو حملة قوية ، فإن الداعين اليها يبدؤون دائما بمطالبة مؤسسات التعليم العالى بوضع برامج لتعليم قياداتها الحالية أو المتوقعة ، وقد كان تاريخ التعليم العالى فى هذا القرن الى حد كبير هو تاريخ اضافة مناهج دراسية مهذبة جديدة تعد من الامثلة البارزة عليها التعليم والعمل الاجتماعى والصحافة ، والهندسة والطب البيطرى ، والصحة العامة ، والتمريض (٣٧) .

ولهذا وضعت الجامعات برامج كل من الدورات الدراسية والدرجات العلمية لتعليم الكبار للممارسين للمهنة ، استجابة لمبادرات حكومية ، واستجابة لاهتمامات الممارسين المعلنة . وقد وفرت القوانين الحكومية ، الدافع لزيادة أنشطة الجامعات فى مجال تعليم الكبار باعتباره ميدانا للدراسة والممارسة المهنية (٣٨) .

وتقدم معظم جامعات الولايات المتحدة الامريكية ، خدمات واضحة فى مجال اعداد قيادات تعليم الكبار وتختار الدراسة أحد هذه الجامعات لبيان ما تقدمه من برامج فى هذا المجال والاستفادة من خبرتها .

١ - قسم تعليم الكبار بجامعة فلوريدا (٣٩) :

يقدم القسم دراسات عليا للحصول على درجات علمية فى تعليم الكبار تشمل درجة الماجستير فى الاداب ودرجة الماجستير فى العلوم ، ودراسات ما بعد الماجستير ، ودرجة الدكتوراه فى التربية .

وتصمم برامج الدراسة أساسا للأفراد الذين يعدون أنفسهم - من خلال برامج الاعداد المهني لهذه الدرجات العلمية - لشغل وظائف قيادية فى المجالات التالية :

١ - الإداريون فى مجال تعليم الكبار الذين يتحملون مسئولية تطويره ، والكوادر العاملة ، والمنفذون والمسؤولون عن برامج تعليم الكبار فى المؤسسات المختلفة التى تؤدى دورا فى هذا المجال .

ويشمل ذلك المديرين ، والمديرين المساعدين لأقسام التعليم الممتد فى الجامعات وأقسام الخدمات التعاونية ، ومديرى أقسام تعليم الكبار فى المقاطعات والولايات ، ومديرى الأقسام التعليمية فى المنظمات العالمية ، والخدمات العسكرية ، والمسؤولين عن الكليات المسائية ، ومديرى الإدارات التعليمية فى المؤسسات والتنظيمات الاجتماعية المختلفة والروابط القومية وغيرها .

٢ - الاختصاصيون فى برامج تعليم الكبار مثل المتخصصين فى تقديم برامج الدراسة الممتدة ، وتنمية المجتمع ، وأقسام التعليم المستمر ، ومسؤولو المكتبات المتخصصة فى تعليم الكبار ، وغيرهم من الاختصاصيين المسؤولين عن تخطيط وتطوير برامج تعليم الكبار .

٣ - الموجهون والمديرون فى مجال تعليم الكبار مثل مديرى إدارات التدريب أثناء الخدمة ، ومديرى التدريب فى المؤسسات والمنظمات والروابط القومية والوكالات الحكومية والجامعات وغيرهم .

٤ - المشرفون على برامج تعليم الكبار والمعلمون وغيرهم ممن يعملون فى هذا المجال فى أقسام تعليم الكبار فى الجامعات والكليات المسائية وأقسام الخدمة العامة وغيرهم .

٥ - الباحثون العلميون والاساتذة الذين يعملون فى مجال تعليم الكبار .

ويشترط لقبول الطالب فى دراسة أو برامج الدراسة للدرجات العلمية فى تعليم الكبار فى جامعة فلوريدا أن يكون من خريجى الجامعات أو الكليات المعترف بها .

وتتوفر فى برامج الدراسة المرونة الكافية التى تسمح للدارس من أن يختار بنفسه المقررات التى تتفق مع رغبته ومع ظروف عمله المهني أو ما ينتظر منه أن يؤديه فى مجال وظيفته .

ولذلك فغرض اختيار المقررات فى البرامج متاحه بحيث يتمكن الدرس من اختيار مقررات سيكولوجية أو مقررات فى علم الاجتماع ، أو فى العلوم الانسانية اذا ما أحس بحاجة إليها ، بينما يفضل البعض الآخر مقررات فى علوم الادارة أو القياس والتقييم التعليمي أو الموضوعات المتعلقة بهذه المجالات ولذلك فان هذه المقررات المختلفة يشترك فى تقديمها الأقسام والكليات المختلفة فى جامعة فلوريدا (٤٠) .

ومن عرض خبرات الدول المتقدمة تلاحظ الدراسة ما يلى :

١ - تتساوى جميع مجالات تعليم الكبار أمام نظر القائمين على شئون تعليم الكبار فى تلك المجموعة من الدول ، متخذين من فلسفة التعليم المستمر اطارا أساسيا للعمل .

٢ - تهتم كل الدول المتقدمة بكل فئات العاملين فى ميدان تعليم الكبار سواء من الفئة التدريسية أو الاشرافية أو الادارية أو الاختصاصيين .

٣ - استطاعت هذه الدول تجنيد كل فئات الشعب فى العمل فى ميدان تعليم الكبار (انظر تجربة المملكة المتحدة والنرويج والولايات المتحدة الامريكية) .

٤ - اهتمام الجامعات فى الدول المتقدمة بتقديم برامج على مستوى الدراسات العليا للعاملين فى مجال تعليم الكبار .

بعد تناول خبرات مجموعة من الدول النامية والمتقدمة ، نقف فى الصفحات القادمة على خبرة جمهورية مصر العربية فى إعداد

قيادات تعليم الكبار وخاصة دور المؤسسات الحكومية وغير الحكومية فى هذا الشأن وذلك من أجل الاستفادة من الخبرات السابقة فى تطوير نظم اعداد قيادات تعليم الكبار فى مصر .

جمهورية مصر العربية

تتعهد جمهورية مصر العربية شأنها فى ذلك شأن كل دول العالم النامى والمتقدم ، بتربية ابنائها وتعليمهم منذ وصولهم الى سن السادسة من العمر فالتعليم الالزامى بها يبدأ من هذه السن وتطول مدة التعليم النظامى فى مدارس ومعاهد وكليات مصر الى حوالى ستة عشر عاما وذلك خلاف فترة التعليم التالى للجامعات والمعاهد العليا ويمر الدارس المنتظم فى دراسته هذه بمراحل التعليم المختلفة مبتدئا بمرحلة التعليم الاساسى ، حيث ان التعليم برياض الأطفال ودور الحضانه خارج السلم التعليمى الى نهاية المرحلة العليا حيث تنتهى حياته الدراسية بالتخصص فى أحد مجالات الدراسة على المستوى الأول من التخصص .

وعلى الرغم مما تبذله الدولة من جهود لتشجيع التعليم واتاحة فرصة الى أعلى مستوياته فان الامكانيات المادية لها بل والاسـتعدادات الطبيعية للأفراد ليست قادرة على أن تتيح لكل فرد فرص مواصلة التعليم الى شوطه النهائى .

ومما لاشك فيه فان المعاهد والمدارس والكليات الجامعية تتولى اعداد القيادات اللازمة للوفاء بحاجات ومتطلبات ذلك النوع من التعليم النظامى فى الوقت الذى تقل فيه الى حد كبير المؤسسات الحكومية وغير الحكومية التى تعد القيادات العاملة فى مجال التعليم غير النظامى او ما يسمى تعليم الكبار بمعناه الشامل (٤١) ، ومن هذه المؤسسات :

١ - مركز سرس الليان (اسفك) :

من المراكز المتخصصة فى اعداد قيادات تعليم الكبار وقيادات محو الامية بوجه خاص وذلك ليس فى مصر فحسب وانما فى المنطقة العربية وغيرها وقد مر المركز بمراحل اربعة منذ نشأته حتى وقتنا الحالى ، مرحلة التربية الاساسية (١٩٥٢ - ١٩٥٩) ومرحلة تدمية المجتمع (١٩٦٠ - ١٩٦٨) ومرحلة التعليم الوظيفى (١٩٦٩ - ١٩٨١) ومرحلة تعليم الكبار (١٩٨٢ -) (٤٢) وقد سمي المركز باسم معين تبعا لتلك المرحلة ولكن كان ومازال يعرف على المستوى العربى والعالى باسم (اسفك) .

ويستهدف التدريب فى المركز فى مراحل الاربعة ، تزويد القيادات العليا العاملة فى ميادين محو الامية وتعليم الكبار من اجل تنمية المجتمع والتنمية الريفية بالجديد من مهارات العمل وتقنياته واطلاع هذه القيادات على الخبرات المتجددة فى ميادين العمل المختلفة (٤٣) .

واذا اردنا قياس الجهد والنشاط الذى قام به المركز خلال مسيرته فى توفير القادة فى المستويات المختلفة والوظائف المتنوعة فى ميدان تعليم الكبار على وجه العموم ومجال محو الامية على وجه الخصوص فى جمهورية مصر العربية منذ انشائه حتى الآن يجب ان نتبين الاعداد التى تم اعدادها وتدريبها للعمل فى هذا المجال وهو ما يوضحه الجدول التالى :

جدول رقم (١)
 بين اعداد الخريجين المصريين وغيرهم من مركز سرس اللبان
 من حيث مراحل ونوع التدريب منذ انشائه عام ١٩٥٢ وحتى
 ١٩٨٣/١٢/٣١ (٤٤) .

نسبة الخريجين المصريين	مجموع الخريجين المصريين من جميع الدول	مجموع الخريجين المصريين	تخصصية	حقات دراسية ميدانية	دورات خاصة	دورات قصيرة	دورات عادية	نوع التدريب
٥٧%	١١٤٢	٦٥١	—	—	٤٢٠	٦٣	١٦٨	التدريب الأساسية (١٩٥٩ - ٥٢) تنمية المجتمع (١٩٦٨ - ٦٠) التعليم الوظيفي (١٩٨١ - ٦٩) تعليم الكبار (٨٢ -)
٧٧,٢%	٢٢١٢	١٥٩٧	—	—	—	٢٧	٢٠٤	
٤٠,٢%	٤١٢٤	١٦٥٨	—	٢٦٢	١٢٢٧	—	١٦٩	
٤٢,٢%	٣٢٣	١٣٧	٧	—	١٢٥	—	٥	

ومن الجدول السابق يلاحظ :

١ - أن مصر لها نصيب كبير فى نشاط المركز ، وذلك بزيادة نسبة الخريجين المصريين فى مراحل الأربعة ، ويزيد على ذلك أن أرض مصر تم عليها معظم الدورات والحلقات الدراسية الميدانية والتي ساعدت على تدريب عدد كبير من الموجودين على هذه الأرض من قرى ومؤسسات صناعية .

٢ - رغم أن ماتم تدريبهم من المصريين (٤٠٤٣) متدربا فقط الا أن هذا العدد يؤثر تأثيرا كبيرا فى أعداد أخرى يقومون بتدريبهم فى مواقع العمل المختلفة .

٣ - استخدام المركز فى مرحلتيه الأخيرتين أفضل أساليب الأعداد والتدريب وهو الحلقة الدراسية الميدانية التى تجمع بين الفئات العاملة فى مجال محو الأمية سواء أكانت تدريبية أو إشرافية أو اختصاصية أو إدارية .

٤ - انخفاض نسبة الخريجين المصريين من المركز فى مرحلته الرابعة عن نسبتهم فى المراحل الثلاثة السابقة يرجع الى توسيع أنشطة مجال خدماته لتشمل الدول النامية بوجه عام والدول الأفريقية بوجه خاص .

٢ - الإدارة العامة للتدريب بوزارة التربية والتعليم :

وهى مؤسسه حكومية تقوم بتقديم برامج متنوعة الى رؤساء الأقسام وموجهو تعليم الكبار على مستوى محافظات الجمهورية ، والعاملين الجدد من معلمى التعليم النظامى .

وتهدف هذه البرامج الى :

١ - تأهيل الدارسين عن طريق تزويدهم بالمهارات الأساسية والخبرة اللازمة لهم فى مجالات العمل المختلفة ،

٢ - تزويدهم بالمفاهيم والاتجاهات والمفاهيم والأساليب التي استحدثت في ميدان تعليم الكبار ومحو الأمية ،

٣ - وقوف الدارسين على التشريعات المنظمة للعمل ، وبخاصة قانون الحكيم المحلى وقانون تعليم الكبار ومحو الأمية ،

٤ - مداورة المشكلات الميدانية وأساليب المتابعة والامتحانات والتقويم وصولا الى الأسلوب الأمثل فى العمل تخطيطا وتنفيذا (٤٥) .

ويعتمد أسلوب تنفيذ البرامج المقدمة من خلال تلك المؤسسة على المحاضرات وحلقات المناقشة والزيارات ، ويستغرق كل برنامج من هذه البرامج ستة أيام تشتمل على ستة وثلاثين وحدة دراسية (٤٦) .

وهناك بعض المؤسسات الحكومية التى تقوم بأدوار مماثلة لاعداد قيادات محو الأمية ، ومحو أمية المنتسبين اليها ومنها مصلحة التدريب بوزارة الداخلية ، وهيئة التدريب بوزارة الدفاع ، وادارة الخدمة العامة بوزارة الشؤون الاجتماعية .

والجدير بالذكر أن الجامعات المصرية لا تقدم مثل هذه الخدمات فى مجال اعداد قيادات تعليم الكبار ، اللهم الا تلك اللائحة التى وافق عليها المجلس الاعلى للجامعات بتاريخ ١٩٧٩/٨/٩ لانشاء دبلوم لتعليم الكبار على مستوى الدبلوم الخاص وذلك من خلال كلية التربية - جامعة عين شمس (٤٧) وان لم ينفذ لعدم توافر الاساتذة العاملين فى هذا المجال .

دراسة تحليلية مقارنة ومقترحات

لئن كان التعليم فى أى مجتمع هو نتاج حاجات ومتطلبات هذا المجتمع وانعكاس لواقعة ، وترجمة أمينة لأماله وأهدافه ، فان هذا التعليم لا يمكن أن يصبح تعليما محليا بصورة كاملة معصوما تماما من التأثير بالتغيرات العالمية ذلك أن ثورة الاتصال المميزة لعالمنا الحديث

لم تترك في الاغلب الأعم ، لعامل ما القدرة على البقاء مصبوغا بصيغة محلية كاملة ، وهذه القاعدة تنطبق من حيث النوع والدرجة (٤٨) ، على كل ألوان وأنماط التعليم ومن ثم يمكن الاستفادة من خبرات الدول الأخرى في ضوء مجموعة من أوجه الشبه والاختلاف في اعداد قيادات تعليم الكبار من خلال المؤسسات الحكومية وغير الحكومية في مصر في النقاط التالية .

١ - نظرا لارتفاع نسبة الامية بين سكان الدول النامية وانخفاضها في الدول المتقدمة وهذا ما يوضحه جدول رقم (٢) فان مجموعة الدول الاولى ومن بينها مصر تركز في اعدادها للقيادات العاملة في ميدان تعليم الكبار على قيادات محو الامية فقط ، بينما الدول المتقدمة تتساوى عندها كل مجالات تعليم الكبار مع مجال محو الامية في نصيبها من اعداد القيادات . ومن ثم تقترح الدراسة ضرورة مشاركة كل المؤسسات الحكومية وغير الحكومية المختصة باعداد القيادات في هذا لمجال حتى يتسنى لمصر القضاء على الامية وبعدها يفتح المجال لباقي المجالات الأخرى في تعليم الكبار في ضوء فلسفة التعليم المستمر .

جدول رقم (٢)
يبين نسبة الامية بين سكان بعض الدول (٤٩)

م	اسم الدولة	سنة التعداد	نسبة الامية	النكور	الاناث	المجموع	ملاحظات
١	جمهورية مصر العربية (٥٠)	١٩٧٦	٤١٫٩١	٧٠٫٩	٥٦٫١٦	سن (+ ١٠)	
٢	السودان	١٩٦٦	٧٤٫٧	٩٦٫٣	٨٥٫٣	سن (+ ١٥)	
٣	تنزانيا (٥١)	١٩٧٨	٢٢٫٣	٣٠٫٤	٢٦٫٥	سن (٥٠-١٠)	
٤	مالى	١٩٧٦	٨٦٫٥	٩٤٫٣	٩٠٫٦	سن (+ ١٥)	
٥	الهند	١٩٧١	٥٢٫٣	٨٠٫٦	٦٥٫٩	سن (+ ١٥)	
٦	نيكاراجوا	١٩٧١	٤٢	٤٢٫٩	٤٢٫٥	سن (+ ١٥)	
٧	الولايات المتحدة الامريكية	١٩٦٩	١٫١	١٫١	١٫١	سن (+ ١٤)	

٢ - تهتم معظم الدول النامية بإعداد الفئة التدريسية الى حد كبير ، ولا يعطى نفس الاهتمام للفئات الاخرى . ورغم تسليمنا بأهمية هذه الفئة فى مجال تعليم الكبار الا أن هذا لا يقلل من أهمية الفئات الاخرى سواء اكانت الاشرافية او الاختصاصية او الادارية والتي يجب الاهتمام بها على قدر الاهتمام بالفئة التدريسية ،

٣ - استطاعت معظم الدول سواء النامية أو المتقدمة فى تجديد مختلف فئات الشعب للعمل كقيادات فى ميدان تعليم الكبار ، فنلاحظ الاعتماد على معلمى التعليم النظامى والمرشدين الزراعيين والاختصاصيين الاجتماعيين ، وطلبة الجامعات وفى بعض الاحيان كل المتعلمين ، أو كل من يجد فى نفسه القدرة على الخدمة والتعاون مع الهيئات والمؤسسات المسؤولة لتحقيق أهداف تعليم الكبار . وهذا ما تنادى به بالفعل كل المؤتمرات العالمية التى عقدت فى مجال تعليم الكبار . هذا فى الوقت الذى تلاحظ فيه الدراسة عدم اعتماد الادارة العامة لتعليم الكبار بوزارة التربية والتعليم بجمهورية مصر العربية وكذا المجالس المحلية بالمحافظات على مثل هذه النوعيات التى تساهم مساهمة مباشرة فى ميدان تعليم الكبار وتقتصر الدراسة فى هذا الصدد ضرورة الاعتماد على هذه الفئات .

٤ - معظم الدول النامية لا تراعى اسس اعداد القيادات من حيث التخطيط والاستمرار والتدرج والشمول والمرونة وذلك بسبب افتقارها للموارد المالية والبشرية التى تكفل نجاح برامج الاعداد بالصورة المطلوبة وتقتصر الدراسة أن تزداد الميزانية المخصصة لتعليم الكبار والتى لا تتعدى سوى ٧٥ ألف من الجنيهات المصرية من المخصص لوزارة التربية والتعليم وهو ٧٥ مليون من الجنيهات أى بنسبة (١٪) (٥٢) .

٥ - تلاحظ الدراسة أن جميع البرامج المقدمة للفئة التدريسية فى مجال محو الامية تقوم على أساس أن المعلمين مجرد ناقلين للمعرفة والمعلومات النظرية هذا فى الوقت الذى أصبح المعلمين مطالبين بأن يسهموا اسهاما ايجابيا فعلا فى عملية تكوين المواطنين الاميين عن

طريق تزويدهم - زيادة على المعارف والمعلومات - بالتقييم والاتجاهات والميول وشتى ضروب التصرف والسلوك التى تليق بانسان الربع الاخير من القرن العشرين ولهذا تقترح الدراسة أن يتم اعداد هؤلاء العاملين اعدادا خاصا يسمح لهم بأن يكونوا على دراية بشتى فنون قياس الاتجاهات والميول والقيم ووسائل تعديلها وترسيخها حسبما تقتضى الضرورة .

٦ - ان المؤسسات الحكومية أو غير الحكومية التى تقوم باعداد قيادات تعليم الكبار فى مصر قليلة جدا اذا ما قورنت بالمؤسسات التى تقوم بهذا الجهد فى معظم الدول المتقدمة وعدد غير قليل من الدول النامية ، كما تلاحظ الدراسة فى هذا المجال ان جهد الجامعات المصرية مازال محدودا وقاصرا على حصول عدد قليل من الباحثين على درجات الماجستير والدكتوراه فى مجال من مجالات تعليم الكبار ، كما ان مركز سرس الليان (أسفك) يخدم عددا كبيرا من الدول العربية والافريقية والنامية . وتقترح الدراسة أن تهتم الجامعات بهذا الدور والمتمثل بداية فى تنفيذ تلك اللائحة التى وافق عليها المجلس الاعلى للجامعات فى شأن انشاء دبلوم لتعليم الكبار على غرار الدبلوم الخاص بتاريخ ١٩٧٩/٨/٩ .

كما تقترح الدراسة أن يقوم مركز سرس الليان بدور اكبر فاعلية فى اعداد قيادات تعليم الكبار فى مصر وذلك بعد ان تحول الى مركز اقليمي لتعليم الكبار فى مرحلته الرابعة .

كما تقترح الدراسة أن تعمل المؤسسات التطوعية وغير الحكومية على المشاركة فى اعداد قيادات تعليم الكبار وليست تجربتا اتحاد الطلاب بجامعة اوسلو بالنرويج (SFU) واتحاد عمال ساندينيستا بنيكاراجوا ببعيدة عنا للاستفادة منهما .

٧ - أن مفهوم التعليم مدى الحياة يتطلب أكثر من مجرد أن تكون وظيفة تعليم الكبار بديلا للتعليم النظامى ، فهو يعنى تكامل القطاعين ودعمهما لبعضهما وان يكون هناك التقاء حيوى بين قيادات

تعليم الكبار وقيادات التعليم النظامى ويعتبر هذا التفاعل الدينامى هدفا مرجوا اكثر منه حقيقة واقعة حاليا . وفى هذا المقام تقترح الدراسة ضرورة الاعتراف بتعليم الكبار كمهنة ، مع الاحتفاظ بحرية التنقل بين مجالات تعليمها الكبار وبعضها البعض ، وبينها وبين التعليم النظامى - فعلى سبيل المثال - اذا قدر أنه تم محو الامية فى فترة زمنية معينة فانه يمكن للعاملين فى مجالات محو الامية أن ينتقلوا فى المجالات الاخرى لتعليم الكبار أو التعليم النظامى وذلك فى اطار مفهوم التعليم المستمر مدى الحياة .

٨ - تلاحظ الدراسة ان الفترة التى تستغرقها برامج اعداد قيادات محو الامية المقدمة من خلال الادارة العامة لتعليم الكبار ومحو الامية والمجالس المحلية لتعليم الكبار بالمحافظات او من خلال الوزارات المختلفة والتى تصل الى ستة أيام ، فى الوقت الذى تتراوح فيه فترة الاعداد المقدمة من خلال مركز سرس الليان لاعداد قيادات تعليم الكبار تصل الى مدة اقلها شهر ، وهذا ملاحظته الدراسة أيضا من خلال البرامج المقدمة من استعراض خبرات الدول الاخرى فى هذا المجال ومن ثم تقترح الدراسة فى هذا الصدد ألا يقل الزمن اللازم لاعداد قيادات تعليم الكبار عن شهر .

وتود الدراسة ان تؤكد أنها ليست كفيلا بحل مشكلات اعداد قيادات تعليم الكبار ، بل يعتبر ما قامت به ما هو الا خطوة فى سبيل تطوير هذا النوع من المجالات ، ومازال مجال البحث مفتوحا لكثير من المشكلات المتصلة بهذا المجال ، أو بقضايا تعليم الكبار عامة ، وتدعو هذه المشكلات والقضايا الى ضرورة التعرض لها بالدراسة لحاجة مجتمعنا الماسة لحلها والاستفادة من خبرات الدول الاخرى بشرط أن تكون مناسبة لظروف مجتمعنا سواء من الناحية الاقتصادية أو الاجتماعية أو الثقافية بصفة عامة .

وعلى الله قصد السبيل ..

الهوامش

١ - لمزيد من التفاصيل حول هذه الدراسات انظر : محمد مالك محمد سعيد محمود « اعداد قيادات تعليم الكبار فى جمهورية مصر العربية مع التركيز على مجالى محو الامية والثقافة العمالية ، دراسة مقارنة » رسالة دكتوراه غير منشورة (جامعة الزقازيق ، كلية التربية ، ١٩٨٤) .

وأيضا : المؤسسة الثقافية العمالية : « دراسة حول تطوير المؤسسة الثقافية العمالية » ، (القاهرة ، الاتحاد الاشتراكى العربى ، المؤسسة الثقافية العمالية ، دار التعاون للطبع والنشر ، ١٩٧٥) .

وأيضا : شعبة محو الامية وتعليم الكبار : « اعداد وتدريب المعلمين للعمل فى محو الامية وتعليم الكبار » ، (القاهرة ، المجلس القومى للتعليم والبحث العلمى والتكنولوجيا ، ابريل ١٩٧٦) استنسل .

2 — Holmes, Brian : “Problems in Education, A Comparative Approach”, London, Routledge & Kagan Paul, 1965. PP. 3-4.

3 — Edwards, R, et al : “Relevant Methods in Comparative Education”, Report of a Meeting of International Experts, Unesco, Institute for Education, Hamburge, 1973. PP. 97-103.

٤ - أ.ك. تاونستد : « مؤسسات تعليم الكبار الحكومية وغير الحكومية » فى ، آراء فى التعليم الوظيفى للكبار ، العددان الأول والثانى . السنة السادسة (سرس النيان ، المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى ، ١٩٧٦) ص ١٢٩ .

٥ - المرجع السابق ، ص ١٣٣ .

٦ - المرجع السابق ص ١٣٤ .

٧ - لمزيد من التفاصيل حول هذا المفهوم انظر :

Unesco; "Terminology of Adult Education"; Unesco, Paris, 1979, P. 40.

وأيضاً : على هود باعباد : « دراسة مقارنة لآوضاع القيادات التربوية والادارية فى كل من الجمهورية العربية اليمنية وجمهورية مصر العربية والولايات المتحدة الامريكية » ، رسالة دكتوراه غير منشورة ، (القاهرة ، جامعة عين شمس ، كلية التربية ، ١٩٨٢) ص ٣٣ .

وايضاً : محمد سعيد هيكل : « مفهوم التدريب واسمه » ، الدورة التخصصية الثانية فى تخطيط برامج التدريب للـدول العربية والافريقية ٤/١٨ - ١٩٨٣/٥/١٦ . (سرس الليان ، المركز الاقليمي لتعليم الكبار ، ١٩٨٣) استنسل ص ١ .

٨ - لمزيد من التفاصيل حول هذا المفهوم انظر :

Galal, A. A. : "Adult Education in U. A. R. (Egypt) with Special Reference the work of Selected Organization, Thesis Submitted for the Degree of Doctor of Philosophy to the Institute of Education, University of London, June 1966. P. 144.

And : Page, G. T. & JB. Thomas with A. R. Marshall : "International Dictionary of Education", The English Language Book Society and Kegan Page, 1979. P. 13.

And : Howes, R. : "The Concise Dictionary of Education" A Hodson Group Book, Van Nostrand Reinhold Company, 1982. P. 8.

And : Adult Education, In, : The New Encyclopaedia Britannica, 15th Ed., Chicago, Encyclopaedia Britannic Inc., 1983, P. 97.

وايضاً : محمد مالك محمد سعيد محمود : « دراسة مقارنة لهيكل تعليم الكبار فى ضوء التعليم المستمر » رسالة ماجستير

غير منشورة (الزقازيق ، جامعة الزقازيق ، كلية التربية ،
١٩٨٠) ص ١٤ - ١٩ .

٩ - محمد مالك محمد سعيد محمود : « اعداد قيادات تعليم الكبار
فى جمهورية مصر العربية مع التركيز على مجالى محو الأمية
والثقافية العمالية ، دراسة مقارنة » ، مرجع سابق ، ص ٣١ .

10—Directory : Organizaations Offering Literacy Traning Courses”;
International Institute for Adult Literacy Methods, Tehran, Iran,
December 1977. PP. 78-79.

11 — Ibid, P. 79.

12 — Ibid, P. 80.

وايضا : هاشم أبو زيد الصافى ، عثمان على السيد : « المركز
القومى لتعليم الكبار بشندى » ، فى ، تعليم الجماهير ،
العند الثانى ، (القاهرة ، الجهاز العربى لمحو الأمية وتعليم
الكبار ، يناير ١٩٧٥) ص ٨٣ - ٩٠ .

١٣ - لمزيد من التفاصيل حول دور جامعة الخرطوم فى تعليم الكبار
انظر : على محمد فضل : « دور الجامعات فى تعليم الكبار
(الخبرة السودانية) ، مؤتمر دور الجامعات فى تعليم الكبار ،
سلسلة اليوبيل الفضى (٥) ، (سرس النيان ، المركز الدولى
للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى ، ١٩٧٩) ص ٨٦ .

وايضا : نبيل احمد عامر صبيح : « الدراسات الجامعية فى
التعليم غير النظامى ، دراسة مقارنة » مؤتمر دور الجامعات
فى تعليم الكبار ، سلسلة اليوبيل الفضى (٥) ، (سرس
الليان ، المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم
العربى ، ١٩٧٩) ص ١٥٩ - ١٦١ .

وايضا : محمد مالك محمد سعيد محمود : « اعداد قيادات
تعليم الكبار فى جمهورية مصر العربية مع التركيز على مجالى
محو الأمية والثقافة العمالية ، دراسة مقارنة » ، مرجع سابق ،
ص ١١٨ .

١٤- اليونسكو : محو الأمية ١٩٧٢ - ١٩٧٦ ، التقدم الذى أحرزته جهود محو الأمية فى مختلف القارات (اليونسكو ، ١٩٨٠) ص ٤٣ .

١٥- شملت المحطة الأولى (التمهيدية) للمشروع فترة تخطيط استغرقت حوالى عام وبدأت المرحلة الثانية لفصول محو الأمية الوظيفى باللغة السواحلية فى أواخر ١٩٦٨ . وتأخرت المرحلة الثالثة (مرحلة التوسع) عاما . فبدأت فى عام ١٩٧١ وانتهت فى عام ١٩٧٣ .

١٦ ، ١٧ ، ١٨ : اليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية : « تقويم البرنامج التجريبي العالمى لمحو الأمية (مترجم) ، (سرس الليان ، المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى ، ١٩٧٦) صص ١٧٣ - ١٧٤ .

19 — Kassam, Y. O. : **The Adult Education Revolution in Tanzania**, (Nairobi, Shungwaya Puplishers. Ltd., 1978) P. 44.

20 — Directory : **“Organizations Offering Training Courses”**, Op. Cit, PP. 49.

21 — Ibid, PP. 45-46.

22 — Unesco : **“Educational Studies and Documents, Functional Literacy in Mali : Training for Development”**, Unesco, Paris, No. 10, 1973. P. 15.

23 — Directory : **Organizations Offering Literacy Training Courses”**, Op. Cit., P. 32.

24 — Ibid, P. 31.

25, 26, 27, 28 — Directorate of Adult Education (DAE) : **“Adult Education and National Development”**, DAE, New Delhi, India, July 1975. PP. 34-35.

٢٩ - اليونسكو وبرنامج الأمم المتحدة للتنمية : « تقويم البرنامج التجريبي العالمى لمحو الأمية » ، مرجع سابق ، ص ٧٨ .

30 — Directory : “Organizations Offering Literacy Training Courses”, Op. Cit., PP. 113-114.

31 — Ibid, P. 99.

32 — Ibid, P. 119.

٣٣ - فيرناندو كاردينال ، وفاليرى ميللر : « نيكارجوا : نحو للامية وثورة » ، ترجمة : حسن حسين شكرى ، مستقبل التربية ، مجلة دورية للتربية ، العدد الثانى ، (القاهرة ، مركز مطبوعات اليونسكو ، ١٩٨٢) ص ص ٩٥ - ٩٩ .

٣٤ - ويلفريد كونر : « دور الجامعات فى اعداد وتدريب الاختصاصيين فى تعليم الكبار » ، مؤتمر دور الجامعات فى تعليم الكبار ، سلسلة اليوبيل الفضى (٥) (سرس الليان ، المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى ، ١٩٧٩) ص ص ١٢٠ - ١٢٤ .

٣٥ - المرجع السابق ، من الملاحق ، ص ١٣٨ .

36 — Udjus, I. : “University Students as Adult Educators”, In, **Convergence, An International Journal of Adult Education**, Ed. by : J. Roby Kidd, Vol. V, No. 4, 1972. PP. 76-79.

٣٧ - وليم جريفث : « دور الجامعات فى تعليم الكبار (الخبرة الامريكية) » ، مؤتمر دور الجامعات فى تعليم الكبار ، سلسلة اليوبيل الفضى (٥) (سرس الليان ، المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى ، ١٩٧٩) ص ٦٦ .

٣٨ - المرجع السابق ، ص ٦٧ .

٣٩ - لمزيد من التفاصيل حول دور بعض الجامعات الامريكية فى

تعليم الكبار انظر : نبيل أحمد عامر صبيح : « الدراسات
الجامعية فى التعليم غير النظامى ، دراسة مقارنة » ، مرجع
سابق ، صص ١٧٩ - ١٨٥ .

٤٠ - المرجع السابق صص ١٨٢ - ١٨٤ نقلا عن :

Florida-State University : "Graduatet Study in Adult Educa-
tion; (Tallanasse) Florida-State Univ., College of Education,
1976.

٤١ - انظر ص ص ٦٤ - ٦٥ .

٤٢ - المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى :
« مركز سرس الليان الدولى فى ربع قرن ، ٢٠ يناير ١٩٥٣ -
٢٠ يناير ١٩٧٨ ، سلسلة اليوبيل الفضى (١) ، (سرس الليان
المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى ،
١٩٧٨) صص ١٣ - ٦٨ .

٤٣ - المركز الاقليمى لتعليم الكبار : برنامج الدورة التدريبية العادية
الثانية فى محو الامية وتعليم الكبار ١٠/٢٣ الى
١٩٨٣/١٢/١٩ على الآلة الكاتبة .

٤٤ - قام الباحث بجمع وترتيب بيانات هذا الجدول كما يلى :

- منذ نشأة المركز وحتى نهاية عم ١٩٧٧ من : المركز الدولى
للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى : « الخريجون فى
خمسة وعشرين عاما ، سلسلة اليوبيل الفضى (٢) ، (سرس
الليان ، اسفك ، ١٩٧٨) من الجداول (١) ، (٦) ، (١٦) ،
(٢٠) ، (٣٥) ، (٣٩) ، (٤٥) ، (٤٩) ، (٦٣) .

- من بداية عام ١٩٧٨ وحتى نهاية عام ١٩٨٣ من التقارير
النهائية للدورات والحلقات الدراسية التى تمت فى هذه
الفترة .

٤٥ - الادارة العامة للتدريب ، وزارة التربية والتعليم : « مشروع

برنامج تدريبي لقادة محو الأمية وتعليم الكبار لعام
١٩٨٤/٨٣ ، استنسل ، ص ١ .

٤٦ - المرجع السابق ، ص ٢ .

٤٧ - انظر فى ذلك : اللائحة الداخلية لمعهد تعليم الكبار ، د.ت ،
استنسل .

٤٨ - بشير البكرى : « المفهوم الحديث لتعليم الكبار » ، فى ،
آراء فى التعليم الوظيفى للكبار ، العدد السادس (سرس
الليان ، المركز الدولى للتعليم الوظيفى للكبار فى العالم العربى
اكتوبر ١٩٧٢) ص ٣ .

٤٩ - جمعت هذه البيانات من :

Unesco : "Statistical Year Book, 1982", Unesco, England,
1982 Table 1-3, PP. 1-17 - 1-23.

٥٠ - نسب الأمية الخاصة بجمهورية مصر العربية قام بحسابها
الباحث من : الجهاز المركزى للتعبئة العامة والاحصاء :
« الكتاب الاحصائى السنوى لجمهورية مصر العربية ١٩٥٢ -
١٩٨١ » ، اغسطس ١٩٨٢ ، ص ٣١ .

٥١ - نلاحظ أن نسبة الأمية فى تنزانيا منخفضة بالنسبة لباقى الدول
النامية ويرجع ذلك للجهود التى بذلت فى تنزانيا لمحو أمية
الأميين بها .

٥٢ - وزارة التخطيط ، جمهورية مصر العربية : خطة التنمية
الاقتصادية والاجتماعية عام ١٩٨٣/٨٢ ، مشروعات الخطة
وبياناتها التفصيلية (القاهرة ، وزارة التخطيط ، مايو
١٩٨٢) ص ١٧ .

**The Role of Governmental and Non-governmental
Institutions In Preparation of Adult Education
Cadres, A Comparvative Study
Dr. M. M. M. SAIED**

This study contains ; an introduction, problem of the study, the method for tackling the problem and the teremenology.

The study concentrates on selecting some of the experience of some different developing countries all over the world including (Sudan, Tanzania, Mali, India and Neckaragua) and the experience of some devlopec countries as well like (United kingdom, Norway and United Staes of America).

Added to this ; the study touches upon the experience of the Arab Republic of Egypt Comparing it to that in the previously mentioned countries at the end, the Study introduces some suggested solutions for resolving some problems facing the developing of the preparation of the adult education cadres in Egypt.

- There is a positive relationship between curiosity and intelligence for both males & females.
- There is a positive relationship between curiosity and the verbal ability for both males & females.
- There is no relationship between curiosity and the spatial ability for males.
- There is a positive relationship between curiosity and the spatial ability for females.
- There is a positive relationship between curiosity and the reasoning ability for males & females.
- There is no relationship between curiosity and the numerical ability for males & females.

The researcher interpreted the results in the light of the theoretical framework and the relevant literature.