

وانطلاقاً من هذا يتعين على واضعي سياسة تعليم الكبار التعرف على الاحتياجات التعليمية للكبار و تقسيمها إلى مجالات طبقاً لدراسات مسمية مع وضع مواصفات دقيقة لمتطلبات مثل هذه المجالات. وهكذا يسهل تجنيد عناصر المعلمين واختيارهم وتزويدهم بالإعداد المهني الملائم لطبيعة ما سيقومون به من عمل في كل مجال ، مع مراعاة تهيئة الظروف للتدريب المستمر إثناء الخدمة.

السمات الواجب توفرها في معلمي الكبار:-

لما كان المعلم هو روح اي عمل تعليمي فان نجاح جهود تعليم الكبار تتوقف عليه إلى حد بعيد .هذا وانه انجاز للمعلمين و الإداريين في التعليم النظامي (المدرسي) النظر إلى دورهم باعتباره قاصراً على المؤسسة التعليمية وفي حدود إطارها ولاسيما الجوانب المعرفية فان ذلك يجوز بالنسبة للعاملين في ميدان تعليم الكبار أكثر من أي وقت مضى إن يكونوا -وفي الجملة- إن يكونوا اناساً قياديين و متطورين... الخ .

ففي عالم تغزوه وسائل الاتصال بال جماهير حيث يحصل الدارسون على نحو ٨٠% من خبراتهم من خارج مراكز الدراسة بصورتها التقليدية فانه يصبح ملزماً على العاملين في ميدان تعليم الكبار بذل أقصى جهد للاستفادة ،من هذه الوسائل في تحقيق أهداف العملية التعليمية .إن هذا الوضع يحول العاملين في تعليم الكبار من مجرد قائمين بإعطاء المعلومات الى (منظمين)وليس من شك في ان ذلك يتضمن وجوب توفر خصائص وسمات معينة منها ما يتعلق بشخصية المرشح للعمل في ميدان تعليم الكبار او تلك التي تتعلق في مجالات تعليم الكبار وجوب توفر الاتجاهات المرغوبة و العميقة نحو العمل ذاته ونحو جمهور الدارسين . ولعل في ذلك ما يشير إلى إمكان المرشح إقامة علاقات طيبة مع الدارسين تساعد على تحقيق أهدافهم اي انه يحسن ان يكون المرشح قادراً على فهم دوافع الناس وعلى التنبؤ باستجاباتهم في مواقف معينة بالإضافة إلى القدرة على العمل مع الناس بدلاً من العمل من اجلهم.

ومن الأمور المتصلة بهذه السمة ضرورة ان يتوفر لدى المرشح وعي كاف بمشاعر واتجاهات وخصائص الكبار مما يدفعه إلى الاهتمام بهم كإفراد ، ويتضمن ذلك تفهم دوافع سلوكهم واحترامهم هذا فضلاً عن ان المرشح للعمل في ميدان تعليم الكبار ينبغي ان يتوفر لديه قدر ملائم من التوافق النفسي و الثبات الانفعالي بما يمكنه من التفاعل مع الدارسين تفاعلاً صحيحاً .كما انه يتعين إن يكون المرشح ذا قدرات عقلية خلاقه قادراً على تقديم أفكار جديدة و التفكير في السبل الملائمة لحل المشكلات . هذا ومن القدرات الأخرى التي ينبغي توفرها في المرشحين للعمل في

هذا الميدان، القدرة على إثارة حماس الدارسين وغرس الثقة في نفوسهم الأمر الذي يتطلب من العامل (معلماً أو إدارياً) حماساً وإيماناً من جانبه بالإضافة إلى هذه السمات الشخصية هناك سمات أخرى يغلب عليها الطابع الاجتماعي وتبدوا أهميتها في إن المرشح للعمل مع الكبار ينبغي أن تتوفر فيه:-

*خبرة اجتماعية عريضة وخلفية ثقافية: ولا بد من المهارات الاجتماعية ومعرفة عمل الجماعة وديناميكية تفاعل الجماعة. وتفهم العمليات السياسية و الاجتماعية، فضلاً عن ذلك القدرة على تخطيط المناهج واستخدام الوسائل و المعدات الحديثة.

*الحماس المعزز بإحساس قوي بالأدوار الاجتماعية لان ذلك شيء عظيم القيمة.

* القدرة على تحليل الظروف الاجتماعية التي يعملون فيها وذلك لخلق البيئة الصحية لتعليم المشتركين.

ولان الكبار ليسوا دائماً على وعي بحاجاتهم إلى التعليم يجب على معلمي الكبار أولاً وقبل كل شيء إن يكونوا مقسمين إلى تنبيه الناس إلى قدرتهم على التنمية و الوحي إليهم بالثقة في القيام بنوع من الدرس أو الاشتراك الهادف في أنشطة الجماعة . أما فيما يتعلق بخبرات المرشح فانه من الضروري إن تتوفر له دراسة ودراية بجانب أو آخر من جوانب المعرفة وباختصار يمكن أن نلخص القدرات و الصفات الضرورية للأزمة لكافة العاملين في تعليم الكبار والتي تشكل النقاط الهامة التي ينبغي ان يركز عليها تدريبهم فيما يلي:-

أ- معرفة الدارسين والبيئة التي ينتمون إليها .

ب- كفاءة في العناصر التي تشكل محتوى البرنامج.

ج- قدرة على استخدام أفضل الطرق المناسبة.

د-تدريب نفسي واجتماعي وتدريب على الاتصال بصورة خاصة.

برامج تدريب معلمي الكبار وأثرها:-

يقصد ببرامج التدريب هما نمطان أساسيان : التدريب إثناء العمل في ميدان تعليم الكبار ، والذي يهدف أساساً إلى تزويد العاملين بأحدث الاتجاهات ، ومدّهم بالخبرات الجديدة وبكل ما هو مستحدث في هذا الميدان وذلك يقصد رفع كفاءتهم وزيادة فعاليتهم 'إما النمط الثاني فنعني به تدريب المرشحين لعمل في مجال أو آخر من مجالات تعليم الكبار والذين ينتمون إلى خلفية مهنية أخرى إي أنهم قد اكتسبوا خبرات و مهارات تتعلق بنوع آخر من الأعمال ومع ذلك تتوفر لديهم القدرة و

الرجبة على الإسهام بجهدهم في تعليم الكبار ومن ثم يلزمهم نوع من التدريب يؤهلهم لهذه الممارسة..

فيما يتعلق بالنمط الأول يتعين على المسؤولين عن تعليم الكبار العمل على تهيئة الفرص للعاملين بهذا النوع من التعلم لمتابعة كل ما هو جديد في هذا الميدان وذلك عن طريق إقامة دورات تدريبية لهم او إعداد برامج عادة ما يغلب عليها طابع قصر الفترة وتقوم بها أجهزة إدارة تعليم الكبار على المستوى المحلي بالاشتراك مع ما يوجد في المجتمع من مؤسسات تعليمية او إنتاجية و بالاستعانة بالهيئات والمراكز التخصصية ، هذا ويستحسن إقامة هذه الدورات في البيئة ذاتها كي تسنح الفرصة للربط بين الجوانب النظرية و التطبيقية .

إما النمط الثاني فإنه يضم أولئك الذين ينتمون في الأصل إلى مجالات أخرى للعمالة ويبدون من الاستعداد و الحماس ما يدفعهم إلى تعليم الكبار -وعادة بعض الوقت- مهارات معينة او تدريباً على مهنة محددة او نوعاً من التثقيف في مجال اجتماعي معينة او ما شابه ذلك وتشمل هذه الفئة لفيما من شتى نواحي الحياة العملية(أطباء ،مهندسين،أساتذة جامعيين، مزارعين ، قادة... الخ) وينبغي إن يعتمد على تدريبهم برامج خاصة تشترك بها أكثر من جهة او هيئة . وتمتد هذه البرامج بشكل الدورات التدريبية القصيرة او ورش العمل.

أعدت المادة من قبل الاستاذ الدكتور: سحاب عايد يوسف- كلية الزراعة جامعة تكريت

تقويم برامج تعليم الكبار:-

يعتبر التقويم واحدة من اعقد المسائل التي تواجه المخططين و المسؤولين على برامج تعليم الكبار و ينبغي ان لا ينظر اليه على انه آخر مرحلة من مراحل العملية التخطيطية .بل ينبغي ان يكون قائماً في كل مرحلة من مراحل تعليم الكبار ، ويعمل كجزء متداخل في كل عناصر العملية التخطيطية.

ان التقويم بمعناه الواسع هو إظهار قيمة وأهمية الشيء وفي لغة المعجم يعني التقويم الفحص و الحكم على قيمة ومواصفات وأهمية وحالة شيء ما. وعادة يمارس الإنسان عملية التقويم من خلال تجاربه وخبراته التي يحصل على اكبر قدر ممكن من القناعة و الرضا وذلك عن طريق تحسين انجازه للمستقبل .

وفي مجال النشاطات التعليمية و التربوية يعرف البعض التقويم بأنه ببساطة هو جمع واستعمال المعلومات لتصل الى قرار يتعلق بالبرنامج التربوي او هو عملية اختبار جميع المعلومات المناسبة و تحليلها و الوصول بنتيجة ذلك الى ما يصلح ان يقدم إلى متخذي القرارات ليختاروا من بينها البدائل المناسبة . وهو يشمل جمع