

دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين  
**The role of planning in developing the performance of an  
adult teacher according to the skills of the twenty-first  
century**

إعداد

الحسن بن علي يحيى الحازمي

وزارة التعليم - المملكة العربية السعودية

Doi: 10.21608/jasep.2021.136068

قبول النشر: 15 / 9 / 2020

استلام البحث: 19 / 8 / 2020

**المستخلص:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين. ولتحقيق هدف الدراسة تم اتباع المنهج الوصفي المسحي، وتكونت عينة الدراسة التي تم اختيارها بطريقة العينة العشوائية البسيطة، وتم استخدام الاستبانة أداة للدراسة وزعت على (390) معلم من معلمي الكبار. وتوصلت نتائج الدراسة إلى أن للتخطيط لتطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين دور في تحسين أداءهم التدريسي، وفي ضوء تلك النتائج تم تقديم مجموعة من التوصيات كان من أبرزها: ضرورة التخطيط لبرامج تدريبيه لمعلم الكبار تدريبه على مهارات تصميم التعليم وكيفية التخطيط للعملية التعليمية؛ ضرورة إحاق معلم الكبار بدورات تدريبه على البحث العلمي، ضرورة التخطيط لإنشاء مراكز لتصميم وإنتاج البرامج والمواد التعليمية لتعليم الكبار بما يتماشى مع تحديات التحول الرقمي وانعكاساته على التعليم .

**الكلمات المفتاحية:** التخطيط، التطوير، معلم الكبار، القرن الحادي والعشرين.

**Abstract:**

This study aimed to identify the role of planning in developing the performance of an adult teacher according to the skills of the twenty-first century. To achieve the goal of the study, the survey descriptive approach was followed, and the study sample, which was chosen using the simple random sample method, was formed. The questionnaire was used as a study tool distributed to (390) adult teachers. The results of the study found that planning to develop the performance of the adult teacher in accordance with the skills of the

twenty-first century has a role in improving their teaching performance, and in the light of those results a set of ecommendations was presented, the most prominent of which were: the necessity of planning training programs for the adult teacher to train teaching design skills and how to plan the educational process; The necessity of enrolling the adult teacher into training courses of scientific research, the necessity of planning to establish centers for designing and producing educational programs and materials for adult education in line with the challenges of the digital transformation and its reflections on education.

**Keywords:** Planning, development, adult teacher, 21st century.

#### المقدمة:

يعد المعلم بشكل عام ومعلم الكبار على وجه الخصوص، من أهم عناصر العملية التعليمية، فهو حجر الزاوية للنظام التعليمي؛ نظرًا لتعدد الأدوار التي يقوم بها لتحقيق الأهداف التربوية، وتبعًا لذلك فلا يمكن إجراء أي تطوير للمنظومة التعليمية دون أن يكون هناك إعداد وتخطيط لتطوير وتدريب معلم الكبار ومواكبته للانفجار المعرفي والتغيير التكنولوجي الذي يشهده العالم.

إن التخطيط المسبق لتطوير معلم الكبار وفق متطلبات العصر والتقدم المعرفي والتكنولوجي لأمر في غاية الأهمية لنجاح المعلم ونجاح المعلم هو نجاح للعملية التعليمية. وقد أكدت العديد من الدراسات والبحوث كدراسة (الداود، 2006م؛ النمري، 2007م؛ أبو عودة، 2010م) على ضرورة التخطيط لتحديث وتطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين لتلبية حاجات ومتطلبات المجتمع، والقيام بالأدوار المطلوبة منهم بما يتناسب مع المستجدات التربوية الحديثة، وبما يلبي احتياجاتهم للقيام بأدوارهم في تدريس المناهج.

كما أوصت العديد من المؤتمرات بضرورة تطوير برامج التنمية المهنية للمعلمين، منها توصيات المؤتمر الدولي الثاني لوزارة التعليم العالي عن المعلم بالرياض (2012م)، بضرورة التطوير المهني للمعلمين أثناء الخدمة، واقتراح الحلول المناسبة التي تضمن الارتقاء بالمستوى التعليمي والتربوي للمعلم، وتقديم الأفكار الإيجابية في مجال التطوير المهني للمعلم للتحويل إلى مجتمع المعرفة.

ونظرًا لما يتميز به تعليم الكبار من التنوع في برامجهم، ومجالاته، فإن تلك البرامج لن تؤدي نتائجها إلا إذا اقترنت بمعلم كفاء، فلذا تبدا الحاجة ماسة لمعلم يستطيع التعامل مع المتغيرات والرؤى الجديدة. (الصباغ، 2005م).

إن التخطيط لتطوير معلم الكبار مهنيًا وأكاديميًا وثقافيًا بما يتناسب مع نوعية البرامج التي يدرسونها، ومع طبيعة المتعلمين الكبار أمر في غاية الأهمية لذا يجب التخطيط لتطوير معلم الكبار وفق متطلبات العصر. (السعيد، 2006م). ومن هذا المنطلق يتطلب من المعنيين بإعداد معلمي الكبار أن يهتموا بالتخطيط لبرامج تطويريه وتدريبية لمعلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين والاستجابة لمتطلبات العصر لكي يؤدي دورهم على أكمل وجه لذا جاءت هذه الدراسة التخطيط لتطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظرهم.  
**مشكلة الدراسة:**

تتلخص مشكلة البحث أن أداء معلمي الكبار قاصرة عن الوفاء بحاجات المتعلمين الكبار في مجتمع متفجر بالمعرفة المتسارعة والتغير المستمر، كما أن هناك حاجة ملحة لإعادة النظر في التخطيط لتطوير وتدريب معلمي الكبار لمهارات القرن الحادي والعشرين. وهناك العديد من الدراسات تؤكد على وجود قصور في التخطيط لتطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين، حيث يذكر (الدخيل، 2014م) أن برامج تعليم الكبار يشوبها النقص ولا تلبي احتياجات المعلمين الفعلية في هذا المجال، وهذا ما أكدته دراسة (السنبل، 1988م، والحميدي، 1993م، والدخيل، 1998م، والدخيل، 2009م). ولما كان دور معلم الكبار مختلفًا عن غيره من المعلمين لاختلاف مهمته من ناقل للمعرفة إلى مسير لعملية التعليم بما يكفل تعديل الاتجاه وإكساب المهارات والمعارف، وجب أن تتضمن برامج التدريب تلك المهارات والمعارف التي تعتبر مكونًا أساسيًا في برامج تعليم الكبار، لاختلاف دوافع الكبار وحاجتهم، لذلك لا بد من التخطيط لإعداد برامج معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين.  
**أسئلة الدراسة:**

تسعى الدراسة للإجابة عن الأسئلة التالية:

- 1- ما دور التخطيط في تطوير أداء معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين؟
- 2- ما احتياجات معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين؟
- 3- ما مهارات القرن الواحد والعشرين التي يجب أن تتوفر في معلم الكبار؟

**أهداف الدراسة:**

تهدف الدراسة إلى :

- 1- التعرف على دور التخطيط في تطوير أداء معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين.
  - 2- التعرف على احتياجات معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين.
  - 3- التعرف على مهارات القرن الحادي والعشرين التي يجب أن تتوفر في معلم الكبار.
- أهمية الدراسة:**

تكمن أهمية الدراسة الحالية فيما يلي:

#### أ- الأهمية النظرية:

1- تعد هذه الدراسة إضافة للباحثين والقائمين على إعداد البرامج التدريبية والتأهيلية لمعلمي الكبار.

2- تعد استجابة للاتجاهات الحديثة التي تحث على التطوير المهني المستمر للمعلمين.

3- تتفق هذه الدراسة مع التوجهات الحديثة التي تنادي بضرورة التطوير المهني للمعلمين بشكل عام ومعلمي الكبار على وجه الخصوص.

4- ندرة الدراسات التي تناولت التخطيط لتطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين .

#### ب- الأهمية التطبيقية:

1- تساعد نتائج هذه الدراسة في التخطيط لتطوير أداء معلم الكبار لمهارات القرن الحادي والعشرين.

2- تساعد العاملين في وزارة التعليم وصناع القرار في تقديم برامج جديدة للتطوير المهني للمعلمين تناسب احتياجاتهم.

3- تساعد نتائج هذه الدراسة في تحديد جوانب القصور والضعف في برامج التنمية المهنية لمعلمي الكبار وبالتالي يمكن معالجتها من خلال التوصيات والمقترحات التي تسهم في ذلك.

#### حدود الدراسة:

تقتصر هذه الدراسة على الحدود التالية:

#### أولاً: الحدود الموضوعية:

التخطيط لتطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين من وجهة نظرهم

#### ثانياً: الحدود البشرية:

معلمي تعليم الكبار في الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض

#### ثالثاً: الحدود المكانية:

اقتصرت الدراسة على الإدارة العامة للتعليم بمنطقة الرياض

#### رابعاً: الحدود الزمانية:

الفصل الدراسي الثاني من العام الجامعي 1440هـ\_1441هـ.

#### مصطلحات الدراسة:

**التخطيط:** يعرفه (آدم، 2009م) بأنه: العملية المتصلة التي تتضمن أساليب البحث الاجتماعي ومبادئ وطرائق التربية وعلوم الإدارة والاقتصاد والمالية وغاياتها وأن يحصل المتعلمين على تعلم كاف ذي أهداف واضحة وعلى مراحل محددة تحديداً تاماً بما يمكن كل فرد من الحصول على فرصة تنمية قدراته وأن يسهم إسهاماً فعالاً في تقدم بلاده الثقافي والاجتماعي والاقتصادي.

**ويعرفه الباحث اجرائيا:** هو تحديد الأعمال والأنشطة التي يقوم بها معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين، واختيار أفضل السبل لتحقيقها.

**التطوير:** يعرفه (الفحطاني، 2011م) بأنه: عملية مستمرة تقوم على مجموعة من البرامج والأنشطة المخطط لها، بحيث تعمل على تلبية احتياجات المعلمين الفعلية أثناء الخدمة من المعارف والمهارات اللازمة للحاضر والمستقبل، بهدف تطوير الأداء المهني لهم، وتمكينهم من أداء أدوارهم بكفاءة عالية.

**ويعرفه الباحث اجرائيا:** إجراء اصلاحات في برامج إعداد معلم الكبار لمهارات القرن الواحد والعشرون وفق خطط مدروسة من أجل تحسين العملية التعليمية.

**أداء:** يعرفه (آدم، 2009م) هو المقدرة على فعل الشيء بكفاءة وفعالية بمستوى معين.  
**ويعرفه الباحث اجرائيا:** هو كيفية أداء معلم الكبار وما يناط به من مهام وواجبات تجاه المهنة بكفاءة ومقدرة.

**معلم الكبار:** يعرفه (المهدي، 2005م، ص 106) هو الشخص المؤهل تأهيلا معرفيا ومهاريا وتربويا ونفسيا، المتمكن من الجانب المعرفي في مادة تخصصه، وهو المتابع لكل جديد فيها، ولديه مهارات واتجاهات التدريس الفعال، ولديه القدرة على التعلم والتوجيه والإرشاد من خلال الفهم الكامل لطبيعة المتعلم الكبير.

**ويعرفه الباحث اجرائيا:** هو الشخص المؤهل ولديه مهارات واتجاهات التدريس الفعال ولديه المعرفة الكاملة بطبعة الكبار ويمكن إعداده وتطويره لمهارات القرن الحادي والعشرين.

**مهارات القرن الحادي والعشرين:** يعرفه (خميس، 2018م) هي مجموعة من المهارات التي يحتاجها العاملون في مختلف بيئات العمل ليكونوا أعضاء فاعلين ومنتجين، بل مبدعين، إلى جانب إتقانهم المحتوى المعرفي اللازم لتحقيق النجاح؛ تماشيا مع المتطلبات التنموية والاقتصادية للقرن الحادي والعشرين.

**ويعرفه الباحث اجرائيا:** هي المهارات التي يحتاجها معلم الكبار في بيئة التعلم بحيث يكون فاعل ومنتج ومبدع وإتقانه للمهام الموكلة إليه تماشيا مع المتطلبات التنموية والاقتصادية للقرن الحادي والعشرين.

**الإطار النظري:**

**المحور الأول: دور التخطيط في تطوير أداء معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين.**

إن إعداد وتطوير المعلمين قبل وأثناء الخدمة من أبرز مقومات التخطيط التربوي إذ لا يمكن لأي خطة أن تكون ناجحة إذ لم تستهدف تطوير المعلمين وتدريبهم المستمر على متغيرات العصر، ويعد التخطيط لتطوير أداء معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين من الأمور المهمة لتطوير المعلم.

فالتخطيط التربوي هو عملية يتم فيها وضع إطار شامل للخطوات والإجراءات والأساليب المستخدمة لتحقيق أهداف محددة خلال زمن معين، والتأكد من درجة بلوغ هذا الهدف. (خصاونة، 2010).

والتخطيط هو التفكير للمستقبل بتحديد ما يجب عمه ومن يقوم بهذا العمل على النحو المقبول خلال فترة زمنية معينة وفي حدود تكاليف مناسبة في ظروف أو بيئة ما. (بحيري، 2009، ص273).

ويرى (خصاونة، 2010م) أن التخطيط هو عملية يتم فيها وضع إطار شامل للخطوات والإجراءات والأساليب المستخدمة لتحقيق أهداف محددة خلال زمن معين، والتأكد من درجة بلوغ هذه الأهداف.

#### دوافع التخطيط:

للتخطيط في العملية التربوية عدة دوافع كما ذكرها (الرباط، 2015، ص228). وهي:

- 1- التقدم العلمي والتفجير المعرفي: وما يصحبهما من تحول نوعي لجعل العلم عام في الإنتاج مما يستلزم التخطيط المستمر والمتابعة للتغيرات الحاصلة في مجال التكنولوجيا.
- 2- الدوافع الداخلية: هناك دافع داخلي يدفع المؤسسات على اختلاف تخصصاتها إلى التخطيط والتطوير رغبة منها في التقدم والسير في ركاب الحضارات العالمية، ولن يخفى على الجميع مدى قوة التخطيط والتطوير إذا كان نابع من رغبة داخلية وما سيحققه من نجاح.

- 3- الدوافع الخارجية: إن رؤية الدول المتقدمة التي أحدثت تقدما وتطورا كبيرا في مناهجها دافع قوي يدفع المؤسسات إلى الرغبة، وأيضا ضرورة التخطيط لحل مشكلة ارتفاع نفقات التعليم وهذا يعتبر دافع قوي للتخطيط.

#### التخطيط لتطوير معلم الكبار:

ذكر (زاهر، 1993م) أن التخطيط لتطوير معلم الكبار يتضمن الإجراءات التالية:

- 1- تخطيط محتوى البرنامج: يختلف محتوى البرنامج باختلاف حاجات المجتمع والمتدربين، وقد تكون الخبرة التعليمية في البرنامج هي مشكلات الحياة اليومية للمتدرب، كما في الفلسفة التقدمية، حيث تفهم العملية التدريبية عملية عقلية منظمة معرفية ويتم فيها تحديد محتوى البرنامج، وقد يتمركز البرنامج حول المتدرب لتنمية مفهوم إيجابي نحو ذاته ولتنمية ابتكاراته كما في الفلسفة الإنسانية، وقد يكون محتوى البرنامج هو آراء ومواقف وقلق وضعف المتدربين كما في الفلسفة التحريرية.

وعموما فإنه يمكن لنا أن نتصور بعض الأسس العامة التي يمكن أن يقوم عليها تخطيط خبرات البرنامج ومحتواه:

أ- أن يرتبط محتوى البرنامج بواقع المتدربين وظروفهم بحيث يتضمن خبرات يتوقع أن يستخدموها في تعليم الدارسين الكبار.

- ب- أن يتضمن المحتوى تزويد المتدربين بصورة واضحة عن الدور الذي يمكن أن يلعبه تعليم الكبار.
- ج- أن يأخذ المحتوى في اعتباره أهمية الفروق بين المتدربين المفرغين وغير المفرغين والممارسين للعمل التدريسي وغير الممارسين.
- د- أن يراعي المحتوى تزويد المتدرب بأسس فهم الطالب الكبير.
- هـ- أن يكون الأساس في المحتوى تحويل المتدرب من متعلم على قابل للتعلم وقابل للتدريب، وينمي لديه الرغبة في التعلم الذاتي التعلم مدى الحياة.
- و- أن يعتمد المحتوى على حل المشكلات.
- 2- تخطيط استخدام أساليب التدريب في البرنامج: تتعدد الأساليب التي تستخدم في تدريب معلمي الكبار، وكل أسلوب من هذه الأساليب رهن بطبعة البرنامج المستهدف، وتتراوح أساليب التدريب عموماً بين النظرية والعملية والتدريب الذاتي تستخدم لاكتساب الفرد مهارات لأدائه وإنجاز عمله بكفاءة.
- 3- اختيار المدربين: تتمثل عملية اختيار المدربين أهمية قصوى في تخطيط أداء معلمي الكبار لمهارات القرن الواحد والعشرون، فليس من المبالغة القول بأن نجاح أي برنامج للتدريب يتوقف على سلامة اختيار المدربين، وعند اختيار المدربين يجب مراعاة المؤهلات التخصصية والأكاديمية للمدرب وقدرة المدرب الاتصالية التي تمكنه من نقل المعلومة والسمات الشخصية للمدرب من حيث الحضور الشخصي والقدرة على الإقناع وجذب انتباه المتدربين.
- 4- تخطيط ميزانية البرنامج التدريبي في ضوء أهدافه: تأتي أهمية المواد المالية في مقدمة مدخلات النظام التدريبي أثناء عملية التخطيط، وعليه يتوقف تطوير برامج تدريب معلمي الكبار، فعادة هذه الموارد تزود النظام التدريبي بالقوة الشرائية الضرورية للحصول على المدخلات البشرية.
- 5- تخطيط الاحتياجات الزمنية لأنشطة البرنامج التدريبي: تستمد عملية تخطيط الاحتياجات الزمنية أهميتها من أن تنفيذ البرنامج التدريبي يتطلب إنجاز عدد متنوع من الأنشطة المتعاقبة والمتوازنة في الفترة الزمنية المحددة له في حدود التكلفة المرصودة لتنفيذه.
- 6- اختيار المتدربين من معلمي الكبار: يتوقف اختيار المتدربين من معلمي الكبار على الاحتياجات الفعلية لمجالات تعليم الكبار، ولما كانت المجالات متنوعة لحد كبير في مجال تعليم الكبار، فإنه من البديهي سيختلف اختيار المتدربين تبعاً لكل مجال من هذه المجالات.

المشكلات التي تواجه مخططي البرامج التعليمية.

إن عملية التخطيط لتطوير المعلم بشكل عام والتخطيط لتطوير معلم الكبار بوجه خاص تواجه الكثير من المشكلات التي تعترضها وتعيق تحديد الأهداف، فمخطوطو التعليم وخصوصا في الدول النامية لا يستطيعون إحراز تقدم في تخطيط التعليم، بسبب كثرة المشكلات التعليمية وصعوبة تنفيذها، فكثير من هذه المشكلات مازالت تعاني منها الدول المتقدمة إلا أن الإمكانيات المادية والبشرية التي لديها تجعلها أكثر قدرة على حل هذه المشكلات والتغلب على الصعوبات التي تعترضها.

ويمكن تخيص هذه المشكلات التي تعترض الدول النامية كما حددها (فهمي، 2008) فيما يلي:

- 1- نقص البيانات والإحصائيات الأساسية للتخطيط التعليمي.
  - 2- قلة الخبراء الأفراد المدربين على التخطيط التعليمي.
  - 3- عدم وجود وعي تخطيطي مناسب.
  - 4- عدم كفاءة التنظيمات والأجهزة المسؤولة عن التخطيط التعليمي.
  - 5- تغير الظروف والأحوال قبل الانتهاء من إعداد الخطة أو أثناء تنفيذها.
  - 6- قلة المخصصات المالية لتنفيذ الخطة التعليمية.
  - 7- عدم توافر القوى البشرية لتنفيذ الخطة التعليمية.
  - 8- المركزية الشديدة في التخطيط التعليمي.
  - 9- وجود جماعة الضغط والمصالح.
- ومن هذا المنطلق فإنه يكمن دور التخطيط لتطوير أداء معلم الكبار في العناصر التالية:
- 1- أنه يقدم حزمة من الأهداف التي يستطيع العاملون على إعداد وتطوير معلمي الكبار تنفيذها.
  - 2 - يعمل التخطيط على توقع أحداث المستقبل مما يجعل الرؤية واضحة للمعنيين بمقدمي برامج معلمي تعليم الكبار.
  - 3- يساعد التخطيط على إجراء عمليات الرقابة الخارجية والداخلية.
  - 4 - يساعد التخطيط على تجنب الهدر في الموارد والإمكانيات المتاحة وذلك من خلال توظيفها بالأسلوب الأمثل.
  - 5- يجعل معلمي تعليم الكبار أكثر استقرارا وطمأنينة من خلال معرفتهم بمستقبلهم والأهداف التي تسعى الوزارة لتحقيقها.
  - 6- يستبدل العشوائية في العمل بالأساليب المنظمة والمبرمجة.
  - 7- يساعد التخطيط في تنمية مهارات وقدرات المسؤولين عن برامج معلمي تعليم الكبار عن طريق ما يقومون به من وضع الخطط والبرامج.
  - 8 - يجعل الوصول إلى الأهداف أمرا يسيرا حيث يصعب، أو يتعذر تحقيق الأهداف بدونه.
  - 9- يخلق الثقة لدى المنظمة بنفسها من خلال رضاها بصواب ما تفعل.
- المحور الثاني: احتياجات معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين.

لمعلم الكبار دوره المتميز كونه معلم فئة خاصة من أفراد المجتمع، لذا كان التخطيط والتطوير لإعداده هو القوة الدافعة له، وإغفال هذا الجانب أو التقليل من شأنه سيؤثر سلباً على مستوى المعلم، وبالتالي سينتثر مستويات المتعلمين لأنه يمثل قوة دافعة لهؤلاء المتعلمين إذا كان مزوداً بمهارات ومعارف معينة تساعده على النهوض بمستوى المعلمين وذلك بناء على الأدوار المسندة إليه.

#### مبررات الاهتمام بإعداد وتدريب معلم الكبار:

تعددت مبررات الاهتمام بإعداد برامج لتدريب معلم الكبار، لتعكس توجهات نظرية متعددة تتصل بطبقة تعليم الكبار، وباحتياجات المعلم المختلفة، وبالسلبيات التي يعاني منها تعليم الكبار، حيث تشير الأدبيات المعنية بإعداد معلم الكبار كما ذكرها (الشريدي، 1438هـ) أن هناك مبررات عديدة للاهتمام بالتخطيط لتطوير وتدريب معلم الكبار ويمكن إجمالها على النحو التالي:

- 1- خصوصية عمله والفئات التي يتعامل معها.
- 2- دوره المنوط به في تغيير المفاهيم والاتجاهات.
- 3- اختلاف حاجات الكبار ودوافعهم عن الفئات الأخرى.
- 4- تنوع طرق تعليم الكبار عن الصغار.
- 5- الاختلاف والتنوع في الخلفيات الثقافية والمهنية والتعليمية لمعلم الكبار.
- 6- تدريب معلم الكبار يعد ضرورة لسد ثغرات نقص الكفاية في الأداء.
- 7- ضرورة توافر الكفايات العلمية والتعليمية.
- 8- الأدوار الجديدة للمعلم ومستحدثات العصر.
- 9- تطور برامج تعليم الكبار.
- 10- الأخذ بمفهوم التربية المستمرة.
- 11- إعداد المعلم وفقاً للمتغيرات المستقبلية المرتبطة بعمله.

#### خصائص معلم الكبار:

يعتبر التدريب نموذجاً حقيقياً لتعليم الكبار، فالمندربون هم معلمون سواء كانوا من المبتدئين أو من ذوي الخبرة الطويلة في التعليم، فيأتي ليتعلم وهو على قدر كبير من المهارات والمعلومات والمعارف والقيم والاتجاهات، كما أن غالبية هؤلاء يأتون إلى التدريب بقصد تطوير الذات والوصول إلى مراحل متقدمة في مهنتهم، ولذا يتميز هذا المتعلم كما ذكر (الشريدي، 1438هـ) بـ:

- 1- الخبرة: حيث يأتي معلم الكبار بخبرة إما أن تكون خبرة حياتية اكتسبها من خلال ممارسته اليومية وتفاعله مع المحيط الذي يعيش فيه، أو خبرة مهنية اكتسبها من خلال عمله الطويل في مهنته.
- 2- القصدية في التعلم: معلم الكبار غالباً يتعلم بقصد الحصول على نتائج وثمرات لهذا التعلم.

3- المعرفة السابقة: معلم الكبار لديه معارف سابقة توفرت لديه عبر الزمن أو من خلال المتعلمين الكبار الذين يقومون بتدريسهم، فيريدون استثمار خبراتهم ومعارفهم في تعلمهم الجديد.

4- التوجيه الذاتي أو الاستقلالية: معلم الكبار لديه القدرة على تنظيم أموره الحياتية والتخطيط لها، واتخاذ القرارات المناسبة، وبإستطاعة تقييم أعماله من خلال مراجعة ذاتية مستمرة.

#### احتياجات معلم الكبار التدريبية:

يرى (الدخيل، 1998م) أن احتياجات معلم الكبار التدريبية هي:

1- معرفة علم نفس الكبار.

2- استخدام تطبيقات الحاسوب في مجال تعليم الكبار.

3- مشكلات تعليم الكبار في المملكة العربية السعودية.

4- اللقاءات التربوية في مجال تعليم الكبار.

5- طرق وأساليب تعليم الكبار.

6- التوجيه والإرشاد في مجال تعليم الكبار.

7- تقويم برامج تعليم الكبار.

#### المحور الثالث: مهارات القرن الواحد والعشرين التي يجب أن تتوفر في معلم الكبار.

يتميز هذا العصر الذي نعيش فيه بتحولات وتغيرات كبرى في جميع جوانبه، وفي ضوء تلك التغيرات بدأت كثير من المجتمعات في مراجعة نظمها التعليمية، وحظي موضوع تطوير المعلم بصفة عامة ومعلم الكبار بصفة خاصة اهتمام كبير، نظر لتعدد الأدوار التي يقوم بها خاصة في ظل التغيرات التي حدثت في القرن الحادي والعشرين حتى يتمكن من التفاعل الإيجابي مع خصائص هذا القرن.

#### خصائص القرن الحادي والعشرين:

يشهد العالم اليوم تحديات داخلية وخارجية هائلة تتمثل في ثورة علمية وتكنولوجية والتي جعلت المجتمع يتمتع بمجموعة من الخصائص تتمثل في المحاور التالية كما ذكرها (ضحاوي وحسين، 2018م، ص16) وهي:

1- عصر المعلومات: لقد بات من المتفق عليه للمنشغلين بعلم المستقبل، أن حضارة القرن الحادي والعشرون هي حضارة عصر المعلومات، فالمعلومات أصبحت أداة إستراتيجية لمستقبل المجتمعات وتنميته وتطويره، وأن رأس المال الفكري أهم من رأس المال المادي، حيث سيصبح مصدر الثروة لأي أمة حاملو المعرفة الذين يحملون في رؤوسهم كميات من الأفكار والمعلومات والمعارف القابلة للتطبيق ومن ثم سيتحول الإنتاج في المستقبل من الإنتاج الضخم للسلع المادية إلى الإنتاج الضخم للمعرفة.

2- عصر التكنولوجيا: إن التطور التكنولوجي الذين نعيشه اليوم يرتبط بالتطور المذهل في مجال المعلومات والاكتشافات العلمية التي لم ير الإنسان لها مثيل، فالعقل البشري هو العماد

الأول للتقدم التكنولوجي الحالي والمستقبلي، وتحقيقه لا يكون حكرا على المجتمعات الكبيرة المساحة أو التي تتمتع بتعداد سكاني ضخم، بل إن تحقيق هذا التقدم التكنولوجي متاح لأي مجتمع صغيرا كان أم كبيرا، إذ أن الشرط اللازم يتمثل في وجود نظام تعليمي قادر على إعداد الفرد المبدع في التكنولوجيا.

3- عصر العولمة والتعددية الثقافية: العالم الذي نعيش فيه عالم تقاربت أطرافه وتداخلت حضاراته واختلقت ثقافته، حيث أصبح من السهل أن نرى أي حدث يقع في أي منطقة في العالم لحظة وقوعه ونعايشه كما هو، ويمكن أن نتصل بأي مكان في العالم ونحصل على المعلومات والمعارف بكل يسر وسهولة.

لقد كان لتطور وسائل الاتصال والمواصلات أثر بالغ فيما يعيشه العالم اليوم من انفتاح إعلامي وثقافي حضاري في شتى المجالات.

4- عصر الثورة البيونية: إن اندماج الثورة الإلكترونية التي يشهدها عالمنا المعاصر مع الثورة في العلوم البيولوجية، يبنى بظهور ثورة جديدة يطلق عليها البعض الثورة البيونية أو (البيو/إلكترونية) وبموجب هذه الثورة سيصبح للتطور والتقدم مقومات وآليات أخرى غير التي عهدناها، حيث ستتطور الطريقة التي بها تتطور الحياة.

ويشهد هذا العصر نمو وتغير الكائنات الحية بما فيها الإنسان، ونمو وتغير الحياة ذاتها، وقد بدأنا نشهد بالفعل بوادر هذا التحول التطوري.

#### **الدور المتغير لمعلم الكبار في القرن الحادي والعشرين ومسؤولياته المهنية:**

يمكن القول إن معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين دوره الهام ومسؤوليات اتجاه العمل الذي يقوم به ومن أبرزها كما ذكرها (ضحاي وحسين، 2018م، ص 25) هي:

1- أن حضارة القرن الحادي والعشرين تتميز بعدد من الخصائص التي تجعلها حضارة فريدة، وهو ما يستلزم تطوير إنسان هذه الحضارة بقدرات ومهارات من نوع جديد، ليتمكن من التعايش الفعال مع هذه الحضارة، وأن التعليم والتعلم وحده هو الطريقة لإكسابه هذه القدرات والمهارات.

2- أن التعليم الذي يهمننا هو التعليم القادر على إعداد إنسان حضارة القرن الحادي والعشرين بكل ما تحمله هذه الحضارة من خصائص ومميزات، مما يشير أن التعليم التقليدي لم يعد صالحا لإعداد هذا الإنسان، الأمر الذي يستوجب توجيه النظام التعليمي بتغيير نوعية التعلم لكي تتناسب مع مقتضيات هذه الحضارة، كما تتناسب مع مطالب وإعداد الإنسان الجديد.

3- أن توجيه النظام التعليمي بتغيير نوعية التعلم، يلقي على المعلم بمسؤوليات وواجبات جديدة، الأمر الذي يفرض عليه تبني أدوارا مغايرة تماما لتلك التي يقوم بها اليوم.

4- أن نجاح المعلم في القيام بأدواره الجديدة المتوقعة، يستلزم امتلاكه جملة من الكفايات والقدرات التي تختلف بدورها عن تلك التي يمتلكها معلم اليوم، مما ينبغي ضرورة تحديث

وتطوير برامج إعداد المعلم قبل الخدمة، وكذا البرامج الموجهة للتنمية المهنية المستمرة له أثناء الخدمة.

### رؤية مستقبلية لإعداد معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين:

رصد لنا (رضوان، 2005م) رؤى مستقبلية لإعداد معلم الكبار لمهارات القرن الحادي والعشرين من أهمها:

- 1- وضع سياسة محددة لإعداد معلم الكبار، تتوافق مع متطلبات مجتمع المعرفة.
- 2- تبني استراتيجية لإعداد معلم الكبار، تتلاءم مع طبيعة برامج تعليم الكبار المقدمة للمجتمع.
- 3- إسهام مؤسسات المجتمع، سواء الحكومية أو غير الحكومية في رفع أداء معلم الكبار.
- 4- تنويع واستمرار برامج تدريب معلم الكبار.
- 5- إنشاء أقسام أو تخصصات لإعداد معلم الكبار بكليات التربية، للارتقاء بمستوى أدائه.
- 6- تدريب معلم الكبار على استخدام التقنية الحديثة.
- 7- تعزيز أساليب التدريس الحديثة، كالتعلم النشط والتعلم الفعال.
- 8- تقديم برامج تثقيفية مستمرة لمعلم الكبار من خلال برامج الإذاعة والتلفزيون.
- 9- تشجيع التعلم الذاتي أثناء إعداد معلم الكبار، ليتمكن من تطوير معلوماته وتحديثها بصفة مستمرة.
- 10- تحديد الاحتياجات التدريبية لمعلم تعليم الكبار، حتى يتم تقديم البرامج التي تلبي احتياجاته.

- 11- تشجيع التقويم الذاتي أثناء إعداد معلم الكبار وتدريبه.
- 12- توفير برامج يمكن من خلالها تبادل الخبرات بين معلمي الكبار المتميزين وبين المعلم الذي يتم إعداده، لتوفير الخبرة العملية والميدانية.
- 13- تبني أساليب متعددة ومستمرة لتقويم أداء معلم الكبار.
- 14- نشر ثقافة المشاركة المجتمعية بين معلمي الكبار، حيث يعدون أداة اتصال فعالة بين مراكز تعليم الكبار والمجتمع المحلي، بكافة مؤسساته الحكومية وغير الحكومية وأفراده أيضاً.

### الدراسات السابقة:

سيتم عرض الدراسات السابقة وفق التسلسل الزمني، بدءًا من الأقدم إلى الأحدث مع التركيز خلال العرض على تاريخ الدراسة، وهدفها، والمنهج المتبع في الدراسة، والعينة، والأدوات، وأهم النتائج التي توصلت إليها الدراسة، ثم التعليق على تلك الدراسات، وبيان أوجه الاتفاق والاختلاف مع هذه الدراسة، وما تميزت به هذه الدراسة عن الدراسات السابقة، وقد جاءت الدراسات السابقة على النحو التالي:

### الدراسات العربية:

### دراسة المسكري وصلاح الدين وعيسان(2017م) تطوير برنامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان بالإفادة من خبرة سنغافورة:

هدفت الدراسة إلى تطوير برنامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان بالإفادة من خبرة سنغافورة ولتحقيق أهداف الدراسة استخدم الباحث الوصفي المقارن من خلال وصف واقع برامج الإنماء المهني في سنغافورة وسلطنة عمان، وإجراء مقارنة لمعرفة أوجه التشابه والاختلاف بينهما في ضوء مفاهيم العلوم الاجتماعية، من أجل التوصل إلى إجراءات مقترحة لتطوير برامج الإنماء المهني في سلطنة عمان، وتوصلت الدراسة إلى جملة من النتائج من أهمها: قصور في وجود هياكل أو إطارات عملية محددة تنظم مشاركة جميع المعلمين سنويا ببرامج الإنماء المهني بسلطنة عمان، وقلة أساليب الإنماء المهني التي تركز على المشاركة الجماعية والممارسة التأملية، كما لا يوجد ربط بين تقييم برامج الإنماء المهني وتقييم المعلمين ونتائج المتعلمين كما توصلت الدراسة إلى جملة من الإجراءات المقترحة من أهمها: اعتماد ساعات إنماء مهني سنوية لكل معلم تدرج في تقرير الأداء الوظيفي للمعلم، اعتماد تخطيط تشاركي بين مؤسسات الإنماء المهني في توفير فرص الإنماء المهني المختلفة للمعلمين، ربط تخطيط برامج الإنماء المهني بمسار مهني واضح لكل معلم يسمح للمعلم بالمشاركة في تخطيط احتياجاته التدريبية، توحيد صيغة الإنماء المهني بالمدارس لتكون مجتمعات تعلم مهنية.

### دراسة القرني(2019م) تقييم برنامج التدريب الصيفي في ضوء الكفايات المهنية من وجهة نظر معلمي القنفذة:

هدفت الدراسة إلى تقييم برنامج التدريب الصيفي في ضوء الكفايات المهنية من وجهة نظر معلمي القنفذة. واستخدم الباحث المنهج الوصفي المسحي. وتضمنت عينة البحث 100 معلم من معلمي القنفذة؛ طبقت عليهم استبانة تقييم برنامج التدريب الصيفي في ضوء الكفايات المهنية، وأشارت نتائج البحث إلى: أن برنامج التدريب الصيفي من وجهة نظر معلمي القنفذة تتضمن الكفايات المهنية الضرورية: كفايات تخطيط التدريس في برنامج التدريب الصيفي متوفرة بمستوى كبير، كفايات تقييم التدريس في برنامج التدريب الصيفي متوفرة بمستوى كبير، وكفايات المتضمنة في برنامج التدريب الصيفي متوفرة بمستوى يتراوح بين كبير وكبير جدا ماعدا الكفايات المتعلقة بتحديد وتطوير الأنشطة التعليمية وإعطاء أمثلة تربط الدرس بالواقع.

### دراسة الخزيم والغامدي (2019م) تصور مقترح لبرنامج إعداد معلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية في ضوء معايير هيئة تقييم التعليم بالمملكة العربية السعودية:

هدفت الدراسة إلى التعرف على واقع برامج إعداد معلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية في المملكة العربية السعودية في ضوء معايير هيئة تقييم التعليم، وتقديم تصور مقترح لها، واستخدم الباحث المنهج الوصفي التحليلي في تحليل وثائق برنامجي كلية التربية بجامعة

الملك سعود وجامعة أم القرى لإعداد معلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية كعينة للدراسة، بينما استخدم المنهج الوصفي المسحي لمعرفة مدى مناسبة التصور المقترح لبرنامج إعداد معلمي الرياضيات في المرحلة الابتدائية من وجهة نظر الخبراء والمختصين، والبالغ عددهم (9) كعينة للدراسة، وبعد ظهور النتائج قدمت الدراسة تصور مقترحاً لبرنامج إعداد معلمي الرياضيات للمرحلة الابتدائية في ضوء معايير هيئة تقويم التعليم، وفي ضوء ذلك أوصت الدراسة برفع معايير القبول في برامج إعداد معلم الرياضيات في المرحلة الابتدائية وتأهيل وتوفير أعضاء هيئة على درجة عالية من الكفاءة، ورفع مستوى الاهتمام بالتربية العملية، وتطوير أسلوب الإشراف عليها، وربط الجوانب النظرية بالبرامج بمهارات تعليم الرياضيات وتعلمها، ومشكلات تدريسها.

#### الدراسات الأجنبية:

دراسة **Alfaro (2010م) التطوير المهني للمعلم الدولي: تأملات المعلم في خبرات التعليم والتعلم الأصيلة:**

هدفت الدراسة إلى التعرف على برنامج التطوير المهني للمعلمين من خلال توثيق خبرات التعليمية الدولية، وأجريت الدراسة للتأكد من تطور المعلمين ذو الكفاءة في أيولوجيتهم التدريسية نتيجة لمشاركتهم وتأملهم النقدي باستخدام اللغة الأسبانية كوسيلة للتعليم، وكانت عينة الدراسة 21 معلماً من ذوي الكفاءات العالية، واعتمد الباحث المنهج الوصفي المسحي، واستخدم الباحث الاستبانة أداة للدراسة وتوصلت الدراسة: على الاهتمام بالمعلمين ذوي التفكير العالي في برامج التنمية المهنية، ومراعاة المناهج اللغوية والثقافية أثناء عملية التدريب، وتفعيل المشاركة المجتمعية.

دراسة **Stewart (2010م) إعداد المعلمين والتنمية المهنية لهم من خلال برامج تعليم الكبار:**

هدفت الدراسة إلى اختبار طبيعة الإعداد والتطوير المهني للمعلمين من خلال برنامج تعليم الكبار في ولاية أوهايو الأمريكية من خلال آراء عينة من المعلمين، وحو الاحتياجات التدريبية والمهنية لهؤلاء المعلمين للخوض في معترك التدريس، وتقوم هذه الدراسة باختبار الحالة الحالية الموجودة لدى المعلمين في إعدادهم والتنمية المهنية لديهم من وجهة نظر العينة المستخدمة في هذا البحث، والتي تتكون من (37) معلماً، منهم (24) من داخل النظام الفدرالي والتعليمي من قبل ولاية أوهايو بالولايات المتحدة الأمريكية، كما تختبر الدراسة أيضاً كيف أن متطلبات التنمية المهنية، والتعيين الحالي يتم العمل على إعدادها من أجل الأداء التعليمي والممارسة التعليمية، وفي صناعة القرارات المتعلقة في هذا المجال من مختلفات الخلفيات التعليمية والثقافية، وتكونت العينة من ثلاث مجموعات من المعلمين كان عددهم (27) معلماً، إحداها يتكون من المعلمين التابعين لنظام التمويل من قبل الولاية، والمجموعتان الأخرى تتكون من المعلمين المتنوعين في النظام الممول من قبل الولاية ومن جمعيات المجتمع المدني التي لا يتم تمويلها من قبل الولاية، وتوصلت الدراسة إلى نتائج من

أبرزها: أن المعلمين يفتقدون إلى التدريب الفعال والخبرة والذي يجب أن يتمتع به كل من يدخل مجال التدريس، حيث كان المعلمون بحاجة إلى مزيد من الدورات والندوات في كيفية التدريس ومعرفة المحتوى، وهم بحاجة أيضا إلى مشرفين يراقبون ويوجهون العملية التعليمية.

**دراسة Abraham (2018م) التدويل في تعليم المعلمين: تأملات المعلمين للطلاب حول تجارب من دراسة ميدانية في جنوب إفريقيا:**

هدفت البحث إلى التعرف على التدويل في تعليم المعلمين: تأملات المعلمين للطلاب حول تجارب من دراسة ميدانية في جنوب إفريقيا، وبين البحث أن تدويل التعليم العالي وتعليم المعلمين قضية أساسية منذ التسعينيات وما زالت العديد من الجامعات تحاول زيادة تنقل الطلاب منذ ذلك الحين، ولقد تم إجراء الكثير من الأبحاث حول موضوع التدويل والتعليم العالي، بما في ذلك تعليم المعلمين الذي يحاول إظهار كيف يؤثر برنامج معين على تعلم الطلاب، وخاصة التعلم بين الثقافات عندما يتعلق الأمر ببرامج تعليم المعلمين، وغالبا ما يتم توجيه هذه الدراسات نحو البرامج التي تستمر عدة أشهر أو سنة كاملة، ويركز هذا البحث على استكشاف ما إذا كانت التجارب وبأية طريقة يمكن أن تسهم في التعلم بين الثقافات والتعلم المهني. وأظهرت نتائج البحث أن التعلم والتدريب في ثقافات مختلفة له تأثير فهم المتدرب حتى ولو كانت مدة التدريب قصيرة.

**التعقيب على الدراسات السابقة:**

من خلال عرض الدراسات السابقة التي أجريت في هذا الموضوع تم عرض عدد من الدراسات العربية والأجنبية وتحليلها، ثم تم رصد أوجه الشبه وأوجه الاختلاف بينها وبين الدراسة الحالية، والاستفادة منها في بناء هذه الدراسة.

**أولا: أوجه اتفاق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:**

**من حيث هدف الدراسة:** تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في التعرف على برامج التطوير المهني المقدمة للمعلمين، ومنها دراسة (القرني، 2019م) ودراسة (الخزيم؛ الغامدي، 2019م).

**من حيث منهج الدراسة:** تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في استخدام المنهج الوصفي، ومنها دراسة (القرني، 2019م) ودراسة (Alfaro، 2010م).

**من حيث أداة الدراسة:** تتفق الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة في استخدام الاستبانة لجمع المعلومات منها دراسة (القرني، 2019م) ودراسة (Alfaro، 2010م).

**من حيث مجتمع الدراسة وعينة الدراسة:** تتفق الدراسة الحالية مع العديد من الدراسات السابقة في المجتمع والعينة في تطبيقها على المعلمين، ومنها دراسة (القرني، 2019م) ودراسة (Alfaro، 2010م) ودراسة (Stewart، 2010م) ودراسة (Abraham، 2018م).

ثانيا: أوجه اختلاف الدراسة الحالية مع الدراسات السابقة:

من حيث هدف الدراسة: تختلف الدراسة الحالية مع بعض من الدراسات السابقة في التعرف على دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار ومنها دراسة (المسكري؛ صلاح الدين؛ عيسان، 2017م) ودراسة (Alfaro، 2010م) ودراسة (Stewart، 2010م) ودراسة (Abraham، 2018م).

من حيث المنهج: تختلف الدراسة الحالية مع بعض من الدراسات السابقة في استخدامها المنهج الوصفي، منها دراسة (المسكري؛ صلاح الدين؛ عيسان، 2017م) ودراسة (الخزيم، 2019م).

من حيث أداة الدراسة: تختلف الدراسة الحالية مع بعض من الدراسات السابقة في استخدامها الاستبانة أداة من أدوات الدراسة، منها دراسة (المسكري، 2017م) ودراسة (الخزيم؛ الغامدي، 2019م) ودراسة (Abraham، 2018م).

من حيث مجتمع الدراسة وعينة الدراسة: تختلف الدراسة الحالية مع بعض الدراسات في المجتمع والعينة، منها دراسة (الخزيم؛ الغامدي، 2019م).

ثالثا: أوجه الاستفادة من الدراسات السابقة في الدراسة الحالية:

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تشكيل الفكرة البحثية وتحديد عنوان الدراسة ومشكلتها وأسئلتها وحدودها الموضوعية.

- استفاد الباحث من الدراسات السابقة في تأكيد أهمية الدراسة، وتحديد النقص في الأدب التربوي المتعلق بالتطوير المهني للمعلمين.

- تحديد منهج الدراسة بما يتناسب مع طبيعة البحث.

- الاستفادة منها لاحقا في تفسير نتائج الدراسة الحالية ومناقشتها.

- تكوين تصور عن الدراسة مما يساعد في بناء الإطار النظري.

- الاطلاع على الأساليب الإحصائية المتنوعة والاستفادة منها في تحقيق الصدق والثبات لأدوات الدراسة الحالية وبنائها.

**منهج الدراسة:**

استخدم الباحث المنهج الوصفي لدور التخطيط في تطوير معلمي الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين وهو المنهج الذي يتم من خلاله استجواب جميع أفراد مجتمع الدراسة أو عينة كبيرة ممثلة لمجتمع الدراسة، بهدف وصف الظاهرة المدروسة من حيث طبيعتها ودرجة وجودها. (العساف، 2012م).

**مجتمع الدراسة:**

يتكون مجتمع الدراسة من جميع معلمي تعليم الكبار بمدينة الرياض وعددهم (1300) معلم.

**عينة الدراسة:**

تكونت عينة الدراسة من (390) معلم، حيث تشمل هذه العينة 30% من المجتمع الأصلي، وتم سحب عينة عشوائية بسيطة، وذلك لمناسبتها لمجتمع الدراسة.

### أداة الدراسة:

استخدام الاستبانة للكشف عن دور التخطيط في تطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين، وذلك لمناسبتها لموضوع الدراسة والتي تم عرضها على مجموعة من المحكمين لإبداء الآراء حولها.

وتعد الاستبانة من أكثر الوسائل للحصول على البيانات من الأفراد وهي أكثر الأدوات استخدامًا وانتشارًا وتتضمن الاستبانة العديد من الأسئلة المصاغة والمعدة مسبقًا للحصول على المعلومات والبيانات (عباس وآخرون، 2015م).

### التوصيات والمقترحات:

لقد أصبح دور المعلم يركز على إتاحة الفرصة للمتعلم في المشاركة في عملية التعلم والاعتماد على الذات وهذا يتطلب تخطيطًا لتطوير أداء معلم الكبار وفق مهارات القرن الحادي والعشرين لذا يوصي الباحث في هذا البحث بالتالي:

1- تخطيط برامج تدريبية لإلحاق معلم الكبار بدورات تدريبه على مهارات تصميم التعليم وكيفية التخطيط للعملية التعليمية.

2- تخطيط برامج تدريبية لإلحاق معلم الكبار بدورات تدريبه على استخدام الوسائل التقنية في التعليم.

3- تخطيط برامج تدريبية لإلحاق معلم الكبار بدورات تدريبه على البحث العلمي.

4- تخطيط برامج تدريبية لإلحاق معلم الكبار بدورات تدريبه على المشاركة في صناعة القرار.

5- أن يوضع في الاعتبار عند التخطيط للتعليم المستقبلي تنمية المعلمين مهنيًا بما يتناسب مع تحديات العصر الرقمي وانعكاساته على التعليم.

6- التخطيط لإنشاء مراكز لتصميم وإنتاج البرامج والمواد التعليمية لتعليم الكبار بما يتماشى مع توجهات التحول الرقمي.

7- التخطيط لتطوير وتدريب معلم الكبار وفق احتياجاته ومتطلبات العصر.

## المراجع

- أبو عودة، عودة، خليل. (2010م). معلم اللغة العربية في المرحلة الأساسية الصفوف الأربعة الأولى معايير اختياره وتأهيله ودوره في بناء المجتمع. مؤتمر اللغة العربية في المرحلة الأساسية الأولى. مجمع اللغة العربية، الأردن
- بحيري، سعد. (2009). التخطيط الاستراتيجي. أعمال ملتقيات وندوات: قياس وتقييم الأداء كمدخل لتحسين جودة الأداء المؤسسي: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، القاهرة: المنظمة العربية للتنمية الإدارية، 271 - 295.
- الحجري، سالم بن محمد بن عامر. (2011). أهمية التخطيط الاستراتيجي في عملية التطوير التربوي. رسالة التربية: وزارة التربية والتعليم، ع 31، 14 - 29.
- الحميدي، عبد الرحمن. (1992م). مدخل إلى علم تعليم الكبار. الرياض، المملكة العربية السعودية: مطابع الفرزدق.
- خصاونة، خلود. (2015م). المدخل المعاصر إلى المناهج وطرق التدريس. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار البشر الدولي.
- خميس، ساما فؤاد عباس. (2018). مهارات القرن الواحد والعشرون: إطار عمل للتعليم من أجل المستقبل. مجلة الطفولة والتنمية: المجلس العربي للطفولة والتنمية، مج 9، ع 31، 149 - 163.
- الدخيل، محمد بن عبد الرحمن بن فهد. "تصور مقترح لتدريب معلمي تعليم الكبار على استخدام أسلوب التعليم الإلكتروني في المملكة العربية السعودية." مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية مج 25، ع 98 (2014): 149 - 166.
- الدخيل، محمد بن عبد الرحمن بن فهد. "التنمية المهنية لمعلم الكبار في المملكة العربية السعودية في ضوء الاتجاهات العالمية المعاصرة." مجلة كلية التربية: جامعة بنها - كلية التربية مج 19، ع 80 (2009): 80 - 110.
- الداود، حسن، عبد العزيز. (2006م). واقع الدورات التدريبية القصيرة في الإدارة المدرسية المقدمة من قبل مركز التدريب التربوي بالرياض من وجهة نظر مديري المدارس. رسالة ماجستير غير منشور، قسم التربية، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.
- الرباط، بهيرة، شفيق. (2015). المناهج الدراسية رؤية استشرافية. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار الزهراء.
- رضوان، رأفت. (2005م). رؤية مستقبلية لإعداد معلم الكبار في القرن الحادي والعشرين. في المؤتمر السنوي الثالث - معلم الكبار في القرن الحادي والعشرون: جامعة عين شمس - مركز تعليم الكبار دار الضيافة - جامعة عين شمس: مركز تعليم الكبار - جامعة عين شمس والمنظمة العربية للتربية والثقافة والعلوم، 71 - 85.

- زاهر، ضياء، الدين. (1993م). تعليم الكبار منظور استراتيجي. القاهرة، مصر: مركز ابن خلدون.
- السعيد، سعيد. (2006م). برامج تعليم الكبار إعدادها - تدريسها - تقويمها. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- السنبل، عبد العزيز بن عبد الله. (1988م). تدريب معلمي الكبار أثناء الخدمة. دراسات تربوية: جامعة الملك سعود - كلية التربية، مج 5، 29 - 54.
- شديفات يحي؛ أرشيد عبير. (2009م). الاحتياجات التدريبية لمعلمي ومعلمات اللغة الإنجليزية لمرحلة التعليم الأساسية من وجهة نظرهم في المدارس الحكومية في مديرية التربية والتعليم لقصبة المفرق، جامعة آل البيت، الأردن، مجلة المنارة، المجلد (15)، العدد (3)، 65-93.
- الشريدي، الجوهرة. (1438هـ). الاحتياجات التدريبية للمعلمات في فصول تعليم الكبيرات بالمرحلة الثانوية بمدينة الرياض من وجهة نظرهن. رسالة ماجستير غير منشور. جامعة الملك سعود، الرياض، المملكة العربية السعودية
- الشيخ، تاج؛ أحرص، نائل؛ عبد المجيد، بثينة. (2009م). القياس والتقويم التربوي. الرياض، المملكة العربية السعودية: مكتبة الرشد.
- صخاوي، بيومي وحسين، سلامة. (2018م). التنمية المهنية للمعلمين: مدخل جديد نحو إصلاح التعليم. القاهرة، مصر: دار الفكر العربي.
- الصباغ، حمدي. (2006م). التنمية المهنية لمعلمي الكبار: تصور مقترح. المؤتمر الثالث - معلم الكبار في القرن الواحد والعشرون. عين شمس، مصر: دار الضيافة.
- عبد الله، بسمة أحمد على، والصغير، أحمد فرج. (2012). مشكلات التخطيط التعليمي كما يراها مديري ومعلمي مدارس التعليم الأساسي بمدينة سبها (رسالة ماجستير غير منشورة). جامعة سبها، سبها.
- عباس، محمد؛ وآخرون. (2015م). مدخل إلى مناهج البحث في التربية وعلم النفس. عمان، الأردن: دار المسيرة.
- العساف، صالح، أحمد. (2012م). المدخل إلى البحث في العلوم السلوكية. الرياض، المملكة العربية السعودية: دار الزهراء.
- علي، علي، طاهر. (2016). تقويم أداء معلمي الرياضيات بالمرحلة الثانوية في اليمن في ضوء المعايير المهنية المعاصرة. المجلة العربية للتربية العلمية والتقنية: جامعة العلوم والتكنولوجيا، ع5، 85 - 110.

القحطاني، سلطان، ذياب. (2011م). الحاجات التدريبية لمعلمي العلوم الشرعية في المرحلة الثانوية بمدينة الرياض. رسالة ماجستير غير منشورة، قسم المناهج وطرق التدريس، كلية العلوم الاجتماعية، جامعة الإمام محمد بن سعود الإسلامية، الرياض.

القرني، أحمد، سريح. (2019). تقويم برامج التدريب الصيفي في ضوء الكفايات المهنية من وجهة نظر معلمي القنفذة. المجلة التربوية: جامعة سوهاج - كلية التربية، ج 64 ، 48.21

قستي، ليلي، حسين. (2008م). تصور مقترح للتطوير المهني الذاتي لمعلمات اللغة الإنجليزية بمراحل التعليم العام في ضوء الاتجاهات المعاصرة. رسالة ماجستير غير منشورة، كلية التربية، جامعة أم القرى.

المسكري، علياء، سعيد ؛ صلاح الدين، نسرين، صالح ؛ عيسان، صالحه، عبد الله . (2017) تطوير برامج الإنماء المهني للمعلمين بسلطنة عمان بالإفادة من خبرة سنغافورة. رسالة ماجستير غير منشورة. جامعة السلطان قابوس.

المهدي، سوزان محمد. (2011). التنمية المهنية للمعلمين في دول افريقيا. المؤتمر العلمي التاسع عشر: التعليم والتنمية البشرية في دول قارة أفريقيا: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، القاهرة: الجمعية المصرية للتربية المقارنة والإدارة التعليمية، 367 - 390.

موسى، هاني محمد. (2014م). تصور مقترح لتفعيل أساليب تحديد الاحتياجات التدريبية لدى معلمي التعليم الثانوي بمنطقة الرياض. دراسة ميدانية، مجلة الدراسات التربوية والإنسانية، كلية التربية، جامعة دنهور، المجلد (6)، العدد (2)، 96-186.

النمري، حنان. (2007م). الاحتياجات التدريبية المهنية اللازمة لمعلمات اللغة العربية في المرحلتين المتوسطة والثانوية في ضوء تغيرات العصر ومستجداته في المملكة العربية السعودية. كلية التربية، جامعة أم القرى، مكة المكرمة.

وزارة التعليم العالي. (2012م). المعرض والمؤتمر الدولي الثاني للتعليم العالي 25-28 جماد الأولى. الرياض.

Abraham, Yacob. (2018). *Internationalisation in teacher education: student teachers' reflections on experiences from a field study in South Africa*. Journal. Education Inquiry Volume 9, 2018 - Issue 4, Pages 347-362.

Alfaro, Cristina. (2010). *International teacher professional development: teacher reflections of authentic teaching and learning experiences*. Volume 21, 2010 - Issue 1: Internationalization of Teacher Education.

Stewart, Carmine. (2012). *Teacher Preparation and Professional Development in Adult Literacy Education*, Unpublished Ph. D. Dissertation, Cleveland State University, USA.