

دور المدير التنفيذي في خطط تعليم الكبار مع اشارة لخطط تعليم الكبار في المملكة العربية السعودية

اعداد الدكتور

عبد الرحمن سعد الحميدي

المدرس بقسم التربية - كلية التربية - جامعة الرياض

مقدمة :

ان النسبة الكبيرة من الامة بين القوى العاملة في البلدان النامية وبخاصة في مجتمعنا العربي تعد من أخطر مشكلات البناء الاجتماعي التي تواجه هذه البلدان ، فلا يمكن بأية حال من الأحوال أن يكون هناك تنمية ناجحة في أي مجال من مجالات التنمية بدون تنمية القوى العاملة باعتبارها العمود الفقري لمجتمعاتها ، ان التغلب على مشكلة الامة يعني خلق أمة قادرة على الانتاج والاستهلاك تنكيف بالتغيرات الحضارية ، ذات قدرات ومهارات فنية وذات آفاق واسعة قابلة للتفاعلات مع برامج التنمية ومبالة للعمل الجماعي ، مؤمنة بالتعليم والتكنولوجيا ، ناظرة للمستقبل أكثر من الماضي والحاضر .

لقد أصبح الفرد عنصراً مهماً وأساسياً من عناصر التقدم لأي دولة من الدول فلا بد من التنمية البشرية لأنها هي التي تقرر نجاح أو فشل جميع محاولات التنمية البشرية بشقيها الاجتماعي والاقتصادي فأصبح من الضروري لأي مجتمع بنشد التقدم محاربة الامة بجميع الوسائل والأساليب الحديثة . وتزويدها بالقوة العاملة المتعلمة المدربة القادرة على النهوض بمطالب التغير الحضاري .

فان محور الامة بين الكبار يصبح موضوعاً بالغ الأهمية والخطورة في جميع خطط التنمية ويشغل في الوقت الحاضر بال جميع المعنيين بقضايا التخطيط والتنمية من باحثين اجتماعيين ورجال أعمال واقتصاد ، وعلماء ومربين وأساتذة .

الأسس العامة :

ان الادارة في عصرنا أصبحت علماً له اصوله ونظمه . ويرى البعض أن الفارق بين الدول النامية والمتقدمة هو في الأصل فارق اداري . واذا كانت الادارة تنصف بهذه الأهمية فان رجل الادارة يصبح العنصر الأساسي في تحقيق نجاحها . وفيما يأتي من سطور سأحاول أن اتصدى لمعالجة مكانة المدير التنفيذي في خطط تعليم الكبار ، اذ على مؤهلاته وشخصيته بتوقف الى حد كبير نجاح هذه الخطط .

مهام المدير التنفيذي في خطط تعليم الكبار :

ان من أهم العوامل التي تكفل نجاح خطط تعليم الكبار هو تحديد ما يضطلع به المدير التنفيذي لمركز تعليم الكبار من مسؤوليات ، وهذه المسؤوليات ليست من جنس واحد بل انها من حيث طبيعتها يمكن ان تصنف الى نوعين محددتين : تربوية وادارية .

المهام التربوية للمدير التنفيذي :

يوجد تشابه كبير بين الأعمال التي يقوم بها المدير التنفيذي لمركز تعليم الكبار وبين أعمال المدرسين عموماً ، فمدير المركز يقوم من الناحية التربوية بالأعمال الآتية : التنظيم . والتخطيط . والتقويم .

أولاً - التنظيم :

وكما يقوم مدرس الكبار بانتاج وتنظيم الخبرات المربية للدارسين . فان المدير التنفيذي لمركز تعليم الكبار يقوم بالأعمال الآتية :

- ١ - تنظيم الدورات التدريبية للمدرسين المساعدين والمرشدين والاداريين مع ملاحظة تحسين هذه الدورات على الدوام .
- ٢ - تنظيم ما يضطلع به برامج العلاقات العامة في المنطقة التي يعمل فيها لكسب تايد مواطني تلك المنطقة لما يقوم به من أعمال .
- ٣ - تنمية روح القيادة والمسؤولية بين الأعضاء العاملين من اداريين ومستشارين وذلك باتاحة الفرصة للأعضاء لايداء آرائهم أثناء المناقشة في جو بعيد عن الاحساس بالسيطرة .

ثانياً - التخطيط :

وكما يقوم مدرس الكبار بتخصيص جزء كبير من وخته لتخطيط تلك الأنشطة التي ترمي الى مساعدة الدارسين بالتعرف على احتياجاتهم وتحديد اهدافهم واتخاذ القرارات المناسبة في ضوء ما يتوفر من معلومات ضرورية . فان مدير المركز التنفيذي يقضي وقته في تخطيط الأنشطة التي تدور حول نجاح البرامج وتطويرها ، فمن انواع النشاط التي يقوم بها مدير المركز في هذا المجال ما يأتي :

- ١ - اعداد الميزانية .
- ٢ - اعداد برامج جديدة .
- ٣ - وضع حلول للمشكلات التي تواجه البرامج .
- ٤ - وضع قواعد اختيار المدرسين والدارسين .
- ٥ - تقويم البرنامج .

ثالثاً - التقويم :

ولما كان المدرس مسؤولاً عن درجة التقدم الذي يحدث نتيجة لجهد معين فهو يقوم بعملية تقدير وقياس الخبرات التي وفرها لهم وذلك في ضوء الأغراض التي وضعت لعملية التعليم . فالمدير التنفيذي مسؤول عن تقدير جميع عناصر البرنامج وقياسها فهو يقوم :

- ١ - بقياس التقدم الذي حققه البرنامج .
- ٢ - بتجميع المعلومات التي تؤثر في فعالية البرنامج
- ٣ - بالتعرف على المشكلات التي تواجه البرنامج .

٤ - باجراء تجارب شتى لمعرفة مدى فاعلية الطرق والأساليب الجديدة :

ان المسئولية الأولى للمدير التنفيذي انشاء نظام وتبادل المعلومات لتكون دائماً في متناول صانعي القرارات وان يكون قادراً على تبادل المعلومات والأفكار بينه وبين المجتمع الذي يعيش فيه من ناحية وبين العاملين في المركز من مدرسين واداريين من ناحية أخرى .

المهام الادارية للمدير التنفيذي :

ويستقل مدير المركز التنفيذي بمهام تتمثل في العناصر الثمانية التالية :

أولاً - تحديد رغبات واحتياجات الدارسين :

ان برامج تعليم الكبار تدور حول المشكلات التي يواجهها الكبار وتحقيق رغباتهم واحتياجاتهم لذلك كان لزاماً على المدير التنفيذي تقدير المهارات والمعلومات التي يحتاجونها وتحديدها .

ثانياً - ترجمة رغبات الدارسين واحتياجاتهم :

يقوم المدير التنفيذي بترجمة غايات الدارسين ورغباتهم بعد تحديدها الى اهداف عملية يقوم المركز بتحقيقها . فلا يجب أن تكون عملية التدريس مقصورة على تزويد الأمين بالمهارات الأساسية في القراءة والكتابة والحساب فقط . بل كوسيلة من أجل الاستمرار في الدراسة لتحقيق مهارات المهنة من ناحية ومهارات الاتصال والمعلومات الاجتماعية من ناحية أخرى .

ثالثاً - اختيار المدرسين :

ان اختيار المدرسين احدي مسئوليات المدير التنفيذي . فعليه معرفة عدد الطلبة والفصول وما يحتاجه من مدرسين . ومحاولة التنسيق بينهما وبين القيود المالية من ناحية وما يحتاجونه من اداريين من ناحية أخرى . و رسم وتحديد الشروط التي يجب توفرها في مدرسي الكبار وعلى سبيل المثال :

- ١ - ان تكون لديه الرغبة بتدريس الكبار والتعامل معهم .
- ٢ - وان يشعر طلابه بالاحترام وتقدير تجاربهم في الحياة .
- ٣ - وأن يكون قادراً على تدريس الطلبة افراداً وجماعات .
- ٤ - وان يكون ملماً بمادته وقادراً على وضعها في قالب يتناسب مع مقدرتهم .
- ٥ - وأن يكون مرناً في تقبل الأساليب واختيار الطرق التي تلائمهم .
- ٦ - وأن يكون على معرفة بنفسيات الكبار .

رابعاً - تدريب المدرسين :

ومن اجل نجاح البرنامج والاستفادة الكاملة منه ينبغي على المدير التنفيذي اختيار المدرسين القادرين على القيام بالعمل . ويتمثل هذا عن طريق تدريبهم قبل واثناء العمل .

وتختلف دوافع المدرسين وتجاربهم في مراكز تعليم الكبار ويتفاوتون كذلك في الأعمار والرغبات . ومراعاة لهذه الفروق الفردية ينبغي التجري عن مواد وطرق وأساليب جديدة لسد حاجاتهم وذلك :

- ١ - بمناقشة مشكلاتهم وتحليلها وبحثها أثناء التدريب . مستعينين بتجاربههم ومعلوماتهم - الفردية .
 - ٢ - بالبحث عن احتياجاتهم والتأكد من صلاحية الطرق والأساليب الجديدة .
- ومن الأفضل تسجيل جميع المناقشات والاحتفاظ بالبحوث والدراسات لتكون بمثابة مراجع للآخرين كما يجب أن يكون هناك دليل عمل يوضح :

- ١ - سياسة أو فلسفة التدريب .
- ٢ - المواد والموضوعات التي يقدمها المركز .
- ٣ - طرق وأساليب التدريس المتبعة .
- ٤ - كيفية استعمال الآلات الموجودة في المراكز .
- ٥ - جمع النماذج المستعملة وكيفية استعمالها .
- ٦ - توفير المراجع الدراسية .

ويتطلب من المدير التنفيذي والحالة هذه :

- ١ - التعرف على ما يحتاجه المدرسون .
- ٢ - تهيئة الوقت المناسب .
- ٣ - وحثهم على الشعور بالمسؤولية والاستماع لرائتهم .

ومساعدة المدرسين في تطوير أنفسهم وذلك بتقديم الاقتراحات البناءة ودعوة الخبراء لالقاء المحاضرات في مجالات تخصصهم وتبادل الزيارات بين المراكز المماثلة للاستفادة من تجاربهم .

خامساً - العلاقات العامة :

ان من أسباب نجاح برامج الكبار هو اقبال الطلبة على التعليم والانتظام فيه واقتناع المسؤولين باهمية البرامج ونتائجها الموجبة . لذلك وجب على المدير التنفيذي للمركز تجنيد وسائل الحث والاقناع ومنها :

- ١ - تعريف المسؤولين والطلبة بأهداف البرامج ونتائجها المرجوة .
- ٢ - استعمال جميع وسائل الاعلام مثل الصحف والمجلات والتلفزيون والاذاعة .
- ٣ - الاتصالات الشخصية بالمسؤولين ورجال التعليم .
- ٤ - ارسال الخطابات والنشرات مع الطلبة لذويهم .
- ٥ - وضع الصور والاعلانات في الشوارع والمراق العامة .

سادساً - تنفيذ البرنامج :

لكي يحقق البرنامج اهدافه ، نرى أن يبدأ في تنفيذ البرنامج بداية جديدة منذ اليوم الأول . وان يوفر المدير التنفيذي العناصر الأساسية لسير العمل في المركز وهي :

- ١ - انشاء وتأثيث وتجهيز المكاتب والفصول والمعامل وتوفير ما يحتاج من اداريين ومدرسين ودارسين .

٢ - بعد تحديد الموضوعات والمواد الدراسية ينبغي اختيار الطرق والأساليب التي تناسب مع أعمار الدارسين مراعيًا في ذلك الفروق الفردية .

سابعاً - التقويم :

لا يخفى ان التقويم عنصر مهم لنجاح وتطوير برامج تعليم الكبار . فهو عبارة عن طرق تكشف عن نقاط القوة والضعف في برامج تعليم الكبار . فبواسطتها يمكننا التعرف على الأهداف التي تم تحقيقها وبأي وسيلة تم الوصول إليها . كما يمكننا قياس نسبة التقدم الذي احرزه البرنامج والتعرف على فعالية الطرق والنشاطات المستعملة .

ومن مصادر التقويم التي يستمد منها المدير التنفيذي معلوماته عن مدى نجاح البرنامج هي :

١ - الدارسون ٢ - المدرسون ٣ - الجهاز الاداري ٤ - الاستعانة بآراء الآخرين .

ومن الطرق التي يستحسن اتباعها في عملية التقويم :

ملاحظة آثار التغيير على الدارسين ومتابعة المتقطعين واستعمال الاستبيانات ومتابعة الخريجين .

ثامناً - تطوير برامج تعليم الكبار :

قد يكشف لنا التقويم نقاط الضعف ويوضح عدم صلاحية المواد الدراسية أو عدم فعالية الطرق والأساليب المتبعة لاسباب كثيرة كتغيير الظروف التي صمم في ضوءها البرنامج مما أدى الى عدم تناسب البرنامج مع احتياجات ورغبات الدارسين .

ولتحقيق الغرض المقصود ينبغي على المدير التنفيذي تحديد مواطن الضعف واتخاذ الحلول بعد دراسة مطولة لجميع جوانب البرنامج ، فقد ينتج عن هذا تعديل او تغيير بعض المواد او الطرق الدراسية .

ب) الجانب التطبيقي (التجربة السعودية)

ان الأمية تعتبر من أهم المشكلات التي تواجه عملية التقدم في المملكة العربية السعودية : فهي عائق يهدد نجاح جميع مشاريع التنمية فيها : فقد بذلت وما زالت تبذل حكومة المملكة جهوداً للقضاء عليها ، فلم تعد وصمة ينبغي التخلص منها فقط بل أصبحت مكافحتها ضرورة للتقدم الاجتماعي والاقتصادي في هذه البلاد .

أولاً - أهداف حركة محو الأمية وتعليم الكبار في المملكة العربية السعودية :

وتستهدف حركة محو الأمية وتعليم الكبار التي تقوم بها المملكة عن طريق الوزارات والمصالح التابعة للدولة الى امور عدة بينها :

١ - تنمية حب الله وتقواه في قلوبهم وتزويدهم بالقدر الضروري من العلوم الدينية .

٢ - تعليم القراءة والكتابة ومبادئ الحساب للدارسين .

٣ - التوعية العامة في شئون الحياة .

ثانياً - التطور الخارجي :

مر برنامج تعليم الكبار ومحو الأمية في المملكة العربية السعودية بفترات تطور ملحوظة . ففي عام ١٣٦٩ هـ انتقل من مرحلة الجهود الفردية والأعمال الخيرية الهادفة إلى تعليم القرآن الكريم والرغبة في تعليم القراءة والكتابة إلى جهود رسمية تمثل في تلبية رغبات المواطنين في تسهيل انتسابهم إلى المدارس الابتدائية . ففتحت لهم أبواب بعض المدارس النهارية ليلاً ملتزمة بمنهج المدارس الابتدائية . وتقديراً لضخامة المشكلة وأهميتها فقد أنشأت وزارة المعارف في عام ١٣٧٤ هـ إدارة الثقافة الشعبية وهي إدارة خاصة ببرامج محو الأمية وكانت جزءاً من إدارة التعليم الابتدائي . وفي عام ١٣٧٨ هـ زاد الاحساس بأهمية المشكلة مما أدى إلى استقلال إدارة الثقافة الشعبية عن إدارة التعليم الابتدائي وأصبحت هذه الإدارة مسؤولة عن تعليم الكبار في المملكة العربية السعودية . وتتديراً لابعاد المشكلة صدر نظام تعليم الكبار ومحو الأمية بالمرسوم الملكي رقم م/٢٢ في ١٣٩٢/٦/٩ هـ وقد حدد هدفه في محو الأمية بين جميع المواطنين بالمملكة بمختلف فئاتهم واعداد المواطن الصالح المستنير ليتمكن من افادة نفسه والاسهام في النهوض بمجتمعه . كما حدد دور كل وزارة أو مصلحة أو مؤسسة في هذا المجال وجعل الاشراف على جميع برامج محو الأمية بالمملكة خاضعاً لوزارة المعارف .

ثالثاً - مجالات العمل :

وتقديراً لضخامة المشكلة تضافرت الجهود للقضاء عليها وتبلورت أساليب العمل في الخطوات التالية :

١ - المدارس الليلية :

أتاحت وزارة المعارف الفرصة لكل من أراد التعليم وذلك بفتح أبواب المدارس ليلاً للمواطنين وغير المواطنين في جميع أنحاء المملكة وقد زاد نمو هذه المدارس . ففي الفترة ما بين ٩٢/٩١ حتى عام ١٣٩٥/٩٤ هـ زاد عدد المدارس من ٦٠٩ إلى ١٠٢٠ . كما زاد عدد الفصول من ١٦٧٥ إلى ٢٨٠٠ . وفي نفس الفترة ازداد عدد الدارسين من ٤٢٨٠ إلى ٦٣٤٢٨

٢ - الحملات الصيفية :

في صيف كل عام تقوم وزارة المعارف بحملات للتوعية الاسلامية والصحية والعلمية والزراعية والاجتماعية في المناطق السكنية ومستوطنات البدو

٣ - مراكز التوعية :

يوجد في المملكة العربية السعودية سبعة عشر مركزاً لتنمية الخدمة الاجتماعية وتستهدف هذه المراكز توعية المواطنين .

٤ - محو الأمية عن طريق التلفزيون :

يسهم التلفزيون السعودي بتقديم برامج أسبوعية تستهدف مكافحة الأمية وذلك باشراف وزارة المعارف .

رابعاً - المشكلات التي تواجه حركة محو الأمية وتعليم الكبار :

توجد عدة مشكلات تربوية وإدارية تتعلق بمحو الأمية وتعليم الكبار وتمثل هذه المشكلات عائقاً يحول دون تحقيق أهداف برامج محو الأمية كما خطط لها ، ومن هذه المشكلات :

- ١ - ارتفاع نسبة التسرب في مدارس محو الأمية والمدارس النظامية .
- ٢ - عدم مراعاة المدرسين للفروق الفردية بين الدارسين . ولعل ذلك راجع لعدم تدريب المدرسين أنفسهم على العمل في هذا المجال وكذا عدم ذراستهم لسيكولوجية تعليم الكبار .
- ٣ - عدم تناسب البرامج الدراسية التي تقدم للكبار مع احتياجات ورغبات الدارسين .
- ٤ - حاجة المدرسين لمعرفة الدوافع الحقيقية للدارسين .
- ٥ - المدرسون والمشاركون في برامج محو الأمية ليس لدى الكثير منهم معرفة بمشكلات الدارسين .

خامساً - الحلول :

ليست مشكلة محو الأمية من المشكلات العويصة التي لا تقبل الحل . فلقد تمكنت دول من العالم الثالث من تحقيق نجاحاً ملحوظاً في هذا المجال . فظالما توجد لدينا طرق تساعد الباحث على معرفة اسباب هذه المشكلة والعوامل التي تعوق محوها . فان الدراسة العلمية لهذه العوامل ، وتجنيد الجهود الفردية والرسمية والشعبية للتخلص منها من أهم وسائل تحقيق النجاح في هذا المجال . وفيما يلي أهم الجهود التي تقوم بها المملكة العربية السعودية في مجال محو الأمية وتعليم الكبار :

١ - انشاء المركز الوطني لتعليم الكبار ومحو الأمية :

قامت وزارة المعارف بانشاء مركز وطني لتعليم الكبار ومحو الأمية لاعداد الاختصاصيين في مجال تعليم الكبار ومحو الأمية . والقيام بالدراسات والبحوث والتجارب .

٢ - التعاون مع الهيئات والمنظمات الدولية :

تقوم المملكة بالتعاون مع مراكز تعليم الكبار الدولية كما تسهم مساهمة فعالة في المؤتمرات الدولية والحلقات الدراسية . وذلك بغرض الاستفادة من آخر التطورات ، واحداث التجارب في مجالات تعليم الكبار ومحو الأمية .

٣ - تعاون المعاهد والمؤسسات العلمية :

تساهم المعاهد والمؤسسات العلمية في اعداد وتدريب معلمي الكبار ، وذلك بتقديم مادة تعليم الكبار في معاهد اعداد المعلمين وكليات التربية .

المراجع

- عبدالله . التربية في البلاد العربية ، بيروت : دارالعلم للملايين .
- وزارة المعارف . سياسة التعليم في المملكة العربية السعودية . الطبعة الثانية . الرياض . وزارة المعارف ١٩٨٤ م .
- Knowles Malcolm. The Modern Practice of Adult Education. New York: Association Press, 1972.
- المملكة العربية السعودية . تعليم الكبار ومحاولاتية - المؤتمر الدولي الثالث لتعليم الكبار . طوكيو ٢٥ يولية - ٦ أغسطس ١٩٧٢ م
- قرار رقم ٥٢٣ : نظام تعليم الكبار ومحاولاتية في المملكة العربية السعودية ، ١٣٩٢ هـ .
- تقرير المديرية العامة للثقافة الشعبية: نشاط وزارة المعارف في مجال تعليم الكبار ومحاولاتية لعام ٩٥-١٣٩٥ هـ .